



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Caroline Ferngren

# Kompetensutveckling inom anställningen – problem och lösningar inom civilrätten

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin för examen: period 1 HT2019

# Innehåll

<b>Summary .....</b>	<b>1</b>
<b>Förord .....</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte, frågeställning, metod och perspektiv.....	7
1.3 Avgränsning, definitioner och disposition.....	9
1.4 Teoretiskt perspektiv .....	11
<b>2 Därför behövs kompetensutveckling.....</b>	<b>13</b>
<b>3 Anställningsskyddet de lege lata.....</b>	<b>16</b>
3.1 Något om bakgrunden .....	16
3.2 Uppsägning av personliga skäl .....	16
3.3 Uppsägning på grund av arbetsbrist .....	17
3.4 Lojalitet grunden i LAS .....	22
3.5 Kollektivavtalslösningar.....	25
<b>4 Impulser från EU.....</b>	<b>28</b>
4.1 Sysselsättningspolitiken.....	28
4.1.1 Europa 2020 .....	30
4.2 Rättighetspolitike .....	36
4.2.1 EU-stadgan .....	36
4.2.2 Den sociala pelaren.....	37
<b>5 Globala normer .....</b>	<b>38</b>
5.1 FN .....	38
5.2 ILO .....	38
5.3 Sociala Stadgan .....	42
<b>6 Den samtida rättspolitiska debatten i Sverige .....</b>	<b>43</b>
6.1 Här står vi idag .....	43
6.2 Synpunkter och förslag från parterna .....	44
<b>7 Analys.....</b>	<b>50</b>
7.1 Vem bör bära risken för arbetstagarens kompetens? .....	50
7.1.1 Arbetsgivarens ansvar.....	50
7.1.2 Statens ansvar .....	52
7.1.3 Arbetstagarens ansvar .....	53
7.2 Hur utformas ett krav på kompetensutveckling inom anställningen bäst? .....	54

7.3	Avslutande tankar.....	55
	Käll- och litteraturförteckning .....	58
	Rättsfallsförteckning.....	64

# Summary

Digitization, technology development and globalization mean that Sweden is taking big steps from an industrial society to a knowledge society. In line with this change, the demands on the employee, the employer – and on society increase. Workers' knowledge is the most important resource in society, and it is a resource that is constantly being recaptured. It is not enough to educate new generations – the welfare society requires lifelong learning. For all. But whose responsibility will it be to ensure that knowledge is in place?

By using an analytical method, the thesis examines the legal conditions for the introduction of a requirement for skills development within employment. The thesis has a *de ferenda* and a *de lata* perspective in Swedish context. By analyzing both the Employment Protection Act (LAS) as well as collective agreements and the EU's employment policy the legal situation in relation to skills development is described. This is supplemented by a shorter field study through interviews with the social partners that highlight potential problems and solutions.

The result of the investigation strongly indicates an increased employer responsibility for skills development within the employment, especially in the light of potentially impaired employment protection. In order to ensure that a competence reform really becomes general and mandatory, the state should be involved, with both financial means and as the supervisory body.

# Sammanfattning

Digitalisering, teknikutveckling och globalisering gör att Sverige tar stora steg från industrisamhälle till kunskapssamhälle. I takt med den förändringen ökar också kravet på arbetstagaren, arbetsgivaren – och på samhället. Arbetstagarnas kunskap utgör den viktigaste resursen i samhället, och det är en resurs som hela tiden måste återerövas. Det räcker inte att utbilda nya generationer – välfärdssamhället förutsätter livslångt lärande. För alla. Men vems ansvar blir det att se till att kunskapen finns på plats? Vem står den risken?

Genom rättsanalytisk metod undersöker uppsatsen de juridiska förutsättningarna för införandet av ett krav på kompetensutveckling inom anställningen. Uppsatsen har ett de lege ferenda samt ett de lege lata-perspektiv i svensk kontext. Genom att analysera såväl anställningsskyddslagen (LAS) och dess förarbeten som kollektivavtal och EU:s sysselsättningspolitik ges en bild av rättsläget i relation till kompetensutveckling. Det kompletteras med en kortare fältstudie genom intervjuer med arbetsmarknadens parter som belyser potentiella problem och lösningar.

Resultatet av utredningen talar starkt för ett utökat arbetsgivaransvar för kompetensutveckling inom anställningen, framförallt i ljuset av potentiellt förändrade turordningsregler. För att säkerställa att en kompetensreform verkligen blir allmän och obligatorisk bör dock staten medverka, med såväl finansiella medel som i egenskap av kontrollinstans.

# Förord

Hösten 2014 var min äldsta dotter knappt sex månader gammal och jag började på allvar överväga möjligheten att läsa till jurist. Men det fanns många frågetecken. Gick det ens att genomföra som småbarnsförälder? Skulle jag orka? Skulle jag ta mig in? Var det ekonomiskt möjligt, trots att jag redan förbrukat alldeles för många CSN-terminer?

Jag är oerhört stolt över att snart kunna plocka ut min juristexamen. Under åren som gått har jag varvat tentapluggande med hämtning och lämning på förskolan, hoppat mellan blöjbyten och balkar, förordningar och förmaningar, potträning och proportionalitetsprincipen. Under salstentan på termin tre var min andra graviditet så långt gången att mina kursare var oroliga att behöva agera barnmorskor. Vår yngsta dotter kom inte under de sex timmarna, men väl någon vecka efteråt.

Det gick. Men gud vad jag har kämpat. Jag har stressat till förskolan, genomsvevigt med en ryggsäck full av lagbok, Adlercreutz och matlåda, jag har kämpat med trots, ork, sömn och seminarier. Jag har brutit ihop när varken pengar, tid eller energi räckt till. Men det gick. På något sätt gick det.

Ingenting hade dock fungerat utan vänner och familj. Tack till mina föräldrar och svärföräldrar som har stöttat med uppmuntran, barnvaktande och ekonomiska resurser, till min kloka syster, till vänner som har upplåtit sina köksbord för mig att plugga vid när biblioteket har varit stängt, som har lyssnat på såväl en förälders oro som en students ångest. Tack till alla starka, smarta och stöttande kursare, ni är bäst. Tack till Niklas som har varit en fantastisk handledare. Tack till Nina som fick mig på juristtankar och har hållit mig i handen hela vägen. Tack till Ines och Idde, som under era allra första år har haft en stressad mamma som ställer frågor om rätt och fel. Framförallt tack till Christian. Du har offrat så så mycket för att göra min utbildning möjlig. Och du har inte klagat en enda gång. Jag har inte ord för hur stort det är. Tack.

Januari 2020, Malmö

*Caroline Ferngren*

# Förkortningar

A-kassa	Arbetslöshetskassa
ABF	Arbetarnas bildningsförbund
AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
C	Centerpartiet
CSN	Centrala studiestödsnämnden
Dir.	Direktiv
Ds.	Departementsserie
EKMR	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
FN	Förenta Nationerna
FoU	Forskning och utveckling
IKS	Individuellt kompetenssparande
ILO	International Labour Organization, Internationella arbetarorganisationen
JA	Januariavtalet
L	Liberalerna
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK (Privattjänstemannakartellen)
S	Socialdemokraterna
Seko	Service- och kommunikationsfacket
SKR/SKL	Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting)
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
Unesco	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbete i utbyte mot lön är grundförutsättningen för anställningsförhållandet. De konkreta arbetsuppgifterna är kärnan i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samtidigt har arbetsgivaren på en rad områden ett ansvar som sträcker sig längre än så. Historiskt sett har arbetsgivare bland annat varit skyldiga att förse arbetstagare med kristendomsundervisning och skrivning samt att se till att arbetstagarna håller sig till ”gudsfruktan, ordentlighet och goda seder”.<sup>1</sup> Genom industrialismens genombrott fick fabrikena en avgörande roll i arbetstagarnas liv, inte enbart genom arbetet utan också genom att till exempel ombesörja barnomsorg. Idag faller ansvaret för barnomsorg på staten, men arbetsgivare har likväl långtgående skyldigheter att till exempel rehabilitera den som är sjuk, återintroducera den som varit ledig för föräldraledighet eller studier i arbete och att se till att den som varit ledig på grund av fackligt arbete ska få en chans att komma igen kunskapsmässigt. Arbetsrelationen bygger på mer än enbart arbete.

På motsvarande vis bygger det svenska välfärdssamhället på en idé av kollektiv solidaritet, där tanken är att alla som har möjlighet ska arbeta och bidra till samhället. Välfärdssystemen är allmänna och obligatoriska. Den som blir sjuk eller arbetslös ska inte lida ekonomiskt, utan kunna lita på att det finns ett socialt skydds nät. Välfärdsstaten ska ge stöd till alla.<sup>2</sup>

Samtidigt ställs nya krav på välfärdssamhället. Digitalisering och teknisk utveckling har omvandlat industrisamhället till kunskapssamhälle. Lärande måste på riktigt bli en naturlig del av människors arbetsliv och aktuell kunskap är avgörande för att Sverige som stat ska kunna hävda sig internationellt. En majoritet av de personer som de kommande två

---

<sup>1</sup> Ds 2002:56 s. 393 med referenser till 1739 och 1770 års hallordningar samt Fabriks- och hantverksordningen från 1846.

<sup>2</sup> Prop. 2014/15:100 s. 63. Se också Ulander-Wänman (2019) s. 139.



decennierna är i arbetsför ålder, och därmed ska försörja resten av befolkningen, är redan idag vuxna.<sup>3</sup> De flesta av dem har ett arbete. För att Sverige ska fortsätta vara en välfärdsstat krävs därför ett system för att höja kompetensen hos dem som redan arbetar, de som är anställda. Att satsa på god utbildning för de som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden är viktigt, men det kommer inte att rädda den svenska välfärden. För det krävs kompetensutveckling för de som redan arbetar, för anställda.

År 2019 talas det om kompetensutveckling överallt. Genom Januariavtalet beslutades att arbetsrätten behöver moderniseras och en utredning tillsattes.<sup>4</sup> Efter hot om lagstiftning började även arbetsmarknadens parter förhandla om en förändrad arbetsrätt, vilket gav upphov till vilda diskussioner och splittring inom fackföreningsrörelsen.<sup>5</sup> Turordningsreglerna ska göras mer flexibla för att underlätta för arbetsgivarna. Dessutom ska arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling utökas. Tanken är att på en och samma gång skapa flexibilitet för arbetsgivarna och trygghet för arbetstagarna. Genom att göra det lättare att säga upp – förändra turordningsreglerna – blir det enklare för arbetsgivarna att göra sig av med oönskad personal. Arbetstagarna ska istället bli trygga genom livslångt lärande.<sup>6</sup> Tryggheten ligger då inte i att behålla sin nuvarande tjänst, utan i att ha så hög kompetens att man snabbt kan hitta en ny tjänst, att ha en sysselsättningsstrygghet. Förhoppningen är att även rörligheten på arbetsmarknaden ska öka. Lättare att säga upp – lättare att bli anställd.

Frågan om hur ett sådant system bäst utformas är komplex och saknar tydliga svar. I ett samhälle med en dynamisk arbetsmarknad är den samtidigt omöjlig att ignorera. Kunskap blir, i vår tid av globalisering, digitalisering och teknisk utveckling, snabbt gammal och måste hela tiden

---

<sup>3</sup> Rådets rekommendation till inrättandet av en ny kompetensgaranti, COM(2016) 382 final s. 3. Se även Ds. 2000:49 s.47.

<sup>4</sup> Januariavtalet särskilt punkt 19-21 samt dir 2019:17.

<sup>5</sup> Se kapitel 6, Den samtida rättspolitiska diskussionen.

<sup>6</sup> Begreppet livslångt lärande introducerades på 1960-talet av Unesco, FN:s organisation för utbildning, vetenskap och kultur. Syftet och innebörden har varierat över tid, från en individuell utvecklingsprocess till ett led i en strategi för ekonomisk och teknisk utveckling. Se SOU 2019:6 s. 241.

återerövrar. Livslångt lärande blir avgörande för såväl individens som välfärdssamhällets framtid. Men vems ansvar är det att se till att arbetstagarna har aktuell kunskap? Vem bär den risken i ett solidariskt, jämlikt samhälle?

## 1.2 Syfte, frågeställning, metod och perspektiv

*Syfte och frågeställning.* Syftet med uppsatsen är att undersöka de rättsliga förutsättningarna för kompetensutveckling inom anställningsförhållandet. Arbetsrätten har en stark civilrättslig prägel och arbetsgivarens ledningsrätt är långtgående, men inskränks genom bland annat lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), lagen om (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML). Genom att diskutera hur kompetensutveckling kan infogas i det arbetsrättsliga systemet samt för- och nackdelar med olika lösningar ger uppsatsen såväl ett de lege lata som ett de lege ferenda-perspektiv på frågan. Uppsatsen ämnar svara på frågeställningarna:

- (1) *Vem bör bära risken för arbetstagarens kompetens? och*
- (2) *Hur utformas ett krav på kompetensutveckling inom anställningen bäst?*

*Metod.* Uppsatsen bygger på en rättsanalytisk metod. Genom att bland annat analysera LAS och dess förarbeten, praxis och stora delar av den EU-rättsliga regleringen kring kompetensutveckling och livslångt lärande tecknas en bild av hur förutsättningarna för kompetensutveckling ser ut idag.<sup>7</sup> Förhoppningen är att uppsatsen på så vis också tecknar en bild av möjligheten att införa en skyldighet till kompetensutveckling inom anställningen. Metoden möjliggör såväl en analys av positiv rätt som av de

---

<sup>7</sup> Jag har valt att använda begreppet rättsanalytisk metod istället för rättsdogmatisk, då det bättre återspeglar dess innebörd. Se Kleineman (2013) s. 24f.

normer som format regleringen kring kompetensutveckling. Den åskådliggör också områden som inte täcks av den rättsliga regleringen idag.<sup>8</sup>

Som komplement till den rättsanalytiska metoden görs en fältstudie i form av intervjuer, för att kartlägga de ståndpunkter hos arbetsmarknadens parter samt de förslag som finns på hur en modell för kompetensutveckling bör utformas. Resultatet av dessa två metoder läggs tillsammans med juridisk doktrin, övrig litteratur och samtida samhällsdiskussion grunden för den slutliga analysen.

*Perspektiv.* Anställningsförhållandet bygger på subordination där arbetstagare är den svagare parten. Som ett resultat av detta är den positiva rätten som reglerar arbetsförhållandet till stor del tvingande till arbetstagarens förmån och en av dess viktigaste funktioner är att skapa balans i maktförhållandet. Även om kunskapsekonomin till viss del rubbar detta maktförhållande genom att förändra den hierarkiska pyramid som förut varit rådande, menar jag att maktförhållandet kvarstår, inte minst eftersom arbetstagaren fortfarande är ekonomiskt beroende av arbetsgivaren. Därför har uppsatsen genomgående ett maktperspektiv.

Vidare utgår uppsatsen ifrån att kunskapssamhällets intåg på arbetsmarknaden innebär så stora förändringar att nya arbetsmarknadspolitiska lösningar är en förutsättning för framtiden. Detta är en utgångspunkt som inte på något sätt är given. En diskussion i frågan är intressant och välbehövlig, men måste lämnas utanför ramarna för denna uppsats.

---

<sup>8</sup> Kleineman (2013) s. 35.

## 1.3 Avgränsning, definitioner och disposition

*Avgränsning.* Problemen med kompetensutveckling inom anställningsförhållandet diskuteras ur ett svenskt perspektiv. Uppsatsen fokuserar på kompetensutveckling inom anställningsförhållandet, och då framförallt på tillsvidareanställda. Omställningsstöd eller arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa ligger därmed utanför ramen för denna uppsats.

För att studera lagstiftningen de lege lata beskrivs reglerna för omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS samt turordningsreglerna i 22 § LAS. Reglerna för återanställning i 25-25a §§ LAS berör också ämnet, men har av utrymmesskäl avgränsats bort. Även lärlingssystemet hamnar utanför uppsatsen, då detta framförallt är inriktat på de som befinner sig utanför arbetsmarknaden. Stöd för övergångar, validering, kompetenskartläggning samt vägledning angränsar till ämnet. Uppsatsen vidrör dessa ämnen, men fokus ligger på kompetensen hos arbetstagare och vem som ansvarar för att den är uppdaterad.<sup>9</sup>

Kompetensutveckling inom anställningen är ett högaktuellt ämne. Det pågår insatser från såväl politiska som sociala håll, från Europeiska unionen (EU), Förenta Nationerna (FN), arbetsmarknadens parter och diverse andra intresseorganisationer. Samtidigt har diskussionen pågått i över femtio år. Det är av utrymmesskäl omöjligt att lyfta dem alla.<sup>10</sup> Min ambition är att lyfta primärrätten samt de viktigaste initiativen och diskussionerna på området, med fokus på nutida samhällsdiskussion.

---

<sup>9</sup> Se stycke 3.5 om kollektivavtalslösningar. Avtalen rör visserligen omställning och inte anställda, men har utvecklats på ett sätt som även innefattar anställda, varför frågan ändå är relevant.

<sup>10</sup> Se t ex Unescos Institute of lifelong learning, The International Council for Adult Education (ICAE) eller ILO:s platform om kompetensutveckling, Skills for Employment Global Public-Private Knowledge Sharing Platform.

*Definitioner.* Jag har valt att genomgående använda begreppet kompetensutveckling, framförallt eftersom detta, i kombination med kompetenshöjning, är det mest frekvent använda i såväl offentliga utredningar som i civilrättsliga avtal. Begreppet ska tolkas brett, och rymmer all form av kunskapsinhämtning oavsett syfte. Med kompetensutveckling avses därmed såväl fortbildning som vidareutbildning och karriärväxling. Även lärande för egen bildning ryms i begreppet.<sup>11</sup> Om det är relevant att skilja dem åt har jag förtydligat det genom att exempelvis skriva ”kompetensutveckling i betydelsen fortbildning”.

*Disposition.* Kompetensutveckling har tydligast förankring i positiv rätt och då genom LAS. Efter en kort introduktion till kompetensutveckling som ämne inleds därför uppsatsen med en genomgång av regleringen kring kompetensutveckling i LAS, där praxis spelar en viktig roll. Därefter lyfts blicken till EU:s arbete för kompetensutveckling för anställda i såväl sysselsättningsstrategin Europa 2020 som EU-stadgan och Den sociala pelaren. I kapitel 5 studeras det internationella arbetet hos FN, genom Internationella arbetsorganisationen ILO, samt Europeiska rådet. Därefter lyfts, i kapitel 6, den samtida rättspolitiska diskussionen, med intervjuer från arbetsmarknadens parter i Sverige. Uppsatsen avslutas med en analys i kapitel 7.

Frågeställning 1 besvaras framförallt i kapitel 2, 3, 4 och 5 och diskuteras särskilt i kapitel 7. Frågeställning 2 besvaras i stycke 3.5 samt kapitel 6 och diskuteras vidare i analysen i kapitel 7.

---

<sup>11</sup> För ytterligare fördjupning se t ex Arbetsmarknadsutredningen SOU 2019:3 s. 490, där fortbildning och vidareutbildning anses vara arbetsgivarens ansvar, medan karriärväxling och bildning beskrivs som en samhällsutmaning.

## 1.4 Teoretiskt perspektiv

Såväl kunskaper och utbildningar som erfarenheter och inlärningsförmåga hos en individ har ett värde. Humankapitalteorin konkretiserar och tydliggör detta värde, och blir därför användbar för att besvara uppsatsens frågeställningar. Humankapitalteorin introducerades på 1960-talet av den amerikanske ekonomen Theodore W. Schultz, men lanserades på bred front först några år senare en annan amerikansk ekonom, Gary Becker. Utgångspunkten är att humankapitalet är bundet till individen, men att en arbetsgivares investering i humankapital ger avkastning i form av exempelvis ökad produktivitet, ökat välmående och ökad motivation.

När det kommer till kompetensutveckling och utbildning gör Becker skillnad på generell och företagsspecifik kompetensutveckling. Generell kompetensutveckling ger kunskap som har ett värde på hela arbetsmarknaden, medan företagsspecifik kompetensutveckling ger kunskap som enbart har ett värde hos den aktuella arbetsgivaren.<sup>12</sup> Den företagsspecifika kunskapen är följaktligen av stort intresse för arbetsgivarna, men av mindre intresse för staten. På motsvarande vis är den generella kunskapen av stort intresse för staten, som därmed har stort incitament till finansiering, men av mindre intresse för arbetsgivarna. För arbetstagaren ger företagsspecifik kompetensutveckling ett högre värde hos arbetsgivaren, men ökar också risken för inlåsnings effekter eftersom den knyter arbetstagaren hårdare till arbetsgivaren. Generell kompetens ökar å andra sidan arbetstagarens värde och möjligheter på hela arbetsmarknaden.<sup>13</sup> Hur ett system för kompetensutveckling bäst utformas blir således en avvägning av intressen kring makt, lojalitet och riskfördelning.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Becker (1975) s. 19 ff. Se även sidan 26. Företagsspecifik kunskap kan givetvis vara användbar även hos andra arbetsgivare, men begränsar arbetstagarens möjlighet att söka arbete mot hela arbetsmarknaden.

<sup>13</sup> Becker (1975) s. 20 och 31.

<sup>14</sup> Se stycke 3.4 om lojalitet i anställningsförhållandet.

Doktrinen ger en fördjupning och en uppdatering av humankapitalteorin, bland annat genom teorier kring dagens kunskapsdrivna ekonomi. Den brittiske professorn i juridik, Hugh Collins, beskriver industrisamhällets strikt hierarkiska arbetsliv som en triangelformad organisation där arbetsgivaren fanns i toppen och arbetstagarna under denne, redo att ta order från den som hade kunskap: arbetsgivaren. Varje arbetstagare hade en specifik arbetsuppgift, vilken hen hade lärt sig på arbetet. Den kunskapsdrivna ekonomin fungerar på närmast motsatt vis. Den förutsätter, menar Collins, en plattare organisation eftersom kunskapen numera finns hos arbetstagarna, i hela organisationen. Arbetsuppgifterna är inte lika tydligt avgränsade och kan utföras av flera olika arbetstagare. Efterfrågan på arbetet förändras snabbt och kan snabbt försvinna. Det förutsätter både företagsspecifik och generell kompetens.<sup>15</sup> Det förutsätter dessutom arbetstagare som inte bara kan utan också uppmuntras tänka själva, ta initiativ och använda sin kunskap för att hitta lösningar på nya problem.<sup>16</sup>

Arbetstagare kan dock inte vänta sig att anställningsförhållandet ska se likadant ut som det har gjort historiskt. En rimlig väg framåt är, enligt Collins, att arbetstagare antingen väljer att ha en trygghet genom ett längre kontrakt, men då får vara beredda på ett bredare arbetsområde och en bredare arbetsbeskrivning, eller att arbeta på kortare kontrakt, men då med mer specifika arbetsuppgifter.<sup>17</sup> Båda modeller förutsätter en hög kompetens.

---

<sup>15</sup> Collins (2001) s. 20. Se även Rönmar (2001) s. 118.

<sup>16</sup> Collins (2001) s. 23.

<sup>17</sup> Ibid. s. 27.

## 2 Därför behövs kompetensutveckling

Kompetensutveckling handlar kort sagt om att stå sig i konkurrensen. Individen måste stå sig i jämförelse med andra arbetstagare, näringsidkare måste stå sig i jämförelse med andra näringsidkare och samhället måste stå sig i jämförelse med andra stater och världsdelar.

*Individen.* Så sent som ett par årtionden tillbaka var standardupplägget för ett arbetsliv att man anställdes i tjugoårsåldern och arbetade hos samma arbetsgivare till pensionen – vilken inföll ett par år innan döden. Idag förväntas en arbetstagare behöva ställa om betydligt fler gånger under sitt arbetsliv.<sup>18</sup> Det finns flera förklaringar till denna, på många sätt omvälvande, förändring. Förändrad anställningstrygghet, ökad digitalisering och globalisering samt ökade krav på förändringar i livet beskrivs som möjliga orsaker.<sup>19</sup>

Kunskapsekonomin medför alltså ett krav på individen att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden, vilket medför såväl risker som möjligheter. Högre kompetens innebär ökade möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden, vilket i förlängningen kan antas ge ökad makt till arbetstagarna och dessutom ge mer stimulerande arbetsuppgifter.<sup>20</sup> Kunskapsekonomin har på många sätt förflyttat makten från arbetsgivaren till arbetstagarna, eftersom det är deras kunskap som är själva varan, humankapitalet. Samtidigt riskerar detta att öka polariseringen på arbetsmarknaden. Även om många idag arbetar med kunskap som sitt viktigaste redskap, gäller det långt ifrån alla. Kompetensutveckling erbjuds dessutom oftare till högutbildade arbetstagare än till lågutbildade.

---

<sup>18</sup> Ulander-Wänman (2019) s. 138 samt prop. 2017/18:100 s. 169.

<sup>19</sup> Prop. 2017/18:100 s. 169. Ulander-Wänman (2019) s. 138. Se även SOU 2017:82 s. 40: Ju lägre utbildning en arbetstagare har desto större är risken att bli uppsagd på grund av automatisering.

<sup>20</sup> Ds. 2000:49 s. 88 och där tillhörande hänvisningar.



*Arbetsgivare.* Kunskapssamhället förutsätter att arbetsgivare vårdar och tar hand om sina resurser: kompetensen hos personalen. Här handlar det inte enbart om att behålla kompetensen som finns, utan om att hela tiden utveckla och hålla sig uppdaterad. Detta är avgörande för att stå sig i konkurrensen med andra företag, och i förlängningen för företagets fortlevnad. Därmed inte sagt att tekniken har spelat ut sin roll – tvärtom. Den tekniska utvecklingen går snabbt och är i sig ytterligare en anledning till att företagen – och arbetstagarna – kontinuerligt behöver uppdatera sina kunskaper för att hänga med.<sup>21</sup> Den som har uppdaterad kompetens bedöms dessutom få ett längre arbetsliv, vilket blir en vinst för arbetsgivaren.<sup>22</sup>

*Samhället.* Ur ett samhällsperspektiv handlar kompetensutveckling om att stå sig mot andra stater och världsdelar.<sup>23</sup> Europa måste vara bäst i klassen vad gäller kompetens, eftersom vi aldrig kommer kunna konkurrera prismässigt med låglöneländer i Asien och andra delar av världen. Genom att förse arbetsstyrkan med en hög kompetens är förhoppningen att få ska gå arbetslösa och att företagen ska bli fler och bättre. På så vis kan vi också möta konkurrensen från andra högteknologiska kontinenter och stater.<sup>24</sup>

Den arbetskraft som förväntas försörja EU under de närmsta två decennierna är till största del redan vuxna och arbetar. Den svenska demografiska utvecklingen visar liknande siffror: De närmsta tjugo åren ökar antalet yngre och äldre mer än vad antalet yrkesarbetande gör. Det innebär att färre ska försörja fler.<sup>25</sup> Den utvecklingen sker parallellt med förändringen mot ett kunskapssamhälle, där allt fler branscher blir kunskapsintensiva, och där arbetstagarnas kunskap är den viktigaste resursen. Det räcker alltså inte att

---

<sup>21</sup> Under sent 1980-tal gäckade produktivitetsparadoxen flera ekonomer: Varför ökade inte produktiviteten automatiskt efter stora tekniska investeringar? Svaret låg i arbetstagarnas kompetens. Se SOU 1991:56 s. 118.

<sup>22</sup> Avsiktsförklaring om ett längre arbetsliv s. 4.

<sup>23</sup> Art 3 FEU slår fast att EU ska verka för en hållbar utveckling, som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas.

<sup>24</sup> SOU 1991:56 s. 119.

<sup>25</sup> SOU 2018:24 s. 56.

satsa på bättre utbildning för de yngre generationer som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden. Om kompetensen ska kunna höjas på bred front är det avgörande att hitta ett system för kompetensutveckling för de som redan är anställda.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Rådets rekommendation till inrättandet av en ny kompetensgaranti COM(2016) 382 final, s. 3.

# 3 Anställningsskyddet de lege lata

## 3.1 Något om bakgrunden

LAS är en skyddslagstiftning och är till stora delar tvingande till arbetstagarens förmån. Arbetsgivarens skyldighet enligt LAS att förse arbetstagare med kunskap är begränsad och syftar till att arbetstagaren ska kunna behålla sin anställning. Uppsägning kräver saklig grund enligt 7 § LAS och måste således grundas på antingen personliga skäl eller arbetsbrist. Nedan följer en redogörelse för regleringen kring uppsägning på grund av personliga skäl. Därefter följer ett stycke om uppsägning på grund av arbetsbrist, följt av en genomgång av kravet på tillräckliga kvalifikationer samt hur begreppet har formats i praxis. Observera att omplacering och därmed tillräckliga kvalifikationer aktualiseras även vid uppsägning av personliga skäl. Efter ett stycke om lojalitet i anställningsförhållandet avslutas kapitlet med ett stycke om kollektivavtalslösningar.

## 3.2 Uppsägning av personliga skäl

En arbetstagare som inte anses vara kompetent nog att utföra sitt arbete kan sägas upp med hänvisning till personliga skäl: inkompetens. Det kan handla om brist på såväl utbildning och erfarenhet som personliga egenskaper. Det kan också röra sig om en kombination av dessa faktorer, som tillsammans utgör saklig grund för uppsägning.<sup>27</sup> Exakt vad som utgör saklig grund framgår inte i lagtext, men det finns en omfattande praxis i frågan.<sup>28</sup> Arbetsgivaren måste dock uppge skäl för uppsägningen, vid begäran måste detta ske skriftligen.<sup>29</sup> Skälen måste vidare vara acceptabla och reella, varför

---

<sup>27</sup> Ds 2002:56 s. 395.

<sup>28</sup> 7 § andra och tredje stycket LAS slår fast att saklig grund inte föreligger så länge omplaceringsskyldigheten inte uppfyllts, samt att övergång av verksamhet inte i sig utgör saklig grund för uppsägning. Se Källström & Malmberg (2016) s. 140. Se stycke 3.2 och 3.3 för beskrivning av omplaceringsskyldigheten.

<sup>29</sup> 9 § LAS

en saklighetsbedömning görs. Därefter gör domstolen också en väsentlighetsprövning av arbetsgivarens kompetenskrav. Vid uppsägning på grund av inkompetens görs en bedömning av arbetsgivarens insatser för att avhjälpa inkompetensen. Om arbetsgivaren genom skäligen insatser hade kunnat höja kompetensen hos arbetstagaren föreligger inte saklig grund för uppsägning.<sup>30</sup>

Genom förarbeten och rättspraxis har det utvecklats två typer av uppsägningsgrunder: en som hänför sig till arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga (sjukdom, ålder eller liknande) och en som hänför sig till arbetstagarens beteende (samarbetsproblem, arbetsvägran eller brott på arbetsplatsen). I regel utgör nedsatt arbetsförmåga inte saklig grund för uppsägning, vilket däremot beteenderelaterade problem gör.<sup>31</sup> Uppsägning ska dock alltid vara en sista utväg. Se stycke 3.4 om lojalitet.

### **3.3 Uppsägning på grund av arbetsbrist**

Medan uppsägning av personliga skäl hänförs till arbetstagaren personligen utgör skäl som har att göra med själva verksamheten uppsägning på grund av arbetsbrist. Att besluta om verksamhetsförändringar faller under arbetsledningsrätten och är således ett beslut som fattas av arbetsgivaren.<sup>32</sup> Själva beslutet prövas i princip inte av domstolen. Att en arbetstagare blir uppsagd på grund av förändringar i verksamheten utgör därför i princip saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>33</sup> Däremot kan domstolen pröva om de verksamhetsförändringar som föregår uppsägningen verkligen är reella, det vill säga om de ska genomföras.

Arbetsgivaren får visserligen inte ställa nya kompetenskrav på en tjänst från en dag till en annan, men kan förhållandevis lätt motivera en förändring

---

<sup>30</sup> Ds 2002:56 s. 395. Se även AD 1995 nr 23. Se även stycke 3.4 om lojalitet.

<sup>31</sup> Källström & Malmberg (2016) s. 143. Det förutsätts dock att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.

<sup>32</sup> Dock efter förhandlingar med fackförbund, se MBL.

<sup>33</sup> Källström & Malmberg (2016) s. 150.

genom en ny organisation, vilken kräver nya befattningar med nytt innehåll. Även ny teknik kan motivera krav på nya kunskaper, vilket innebär arbetsbrist på de ”gamla” tjänster som inte kräver den aktuella kunskapen. Om arbetstagarna inte uppfyller kraven på teknisk kompetens som de nya tjänsterna innebär föreligger i princip saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.<sup>34</sup>

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist aktualiseras bestämmelserna om omplacering (7 § LAS) samt turordningsreglerna (22 § LAS).<sup>35</sup> Det handlar då om att avgöra ifall arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras eller få företräde till en viss tjänst.<sup>36</sup>

*Omplaceringskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS.* Vid arbetsbristuppsägningar måste arbetsgivaren göra en grundlig utredning för att se om det finns möjlighet till omplacering. Prövningen görs mot lediga tjänster, i första hand inom ramen för anställningen och, om detta inte är möjligt, på andra områden inom organisationen.<sup>37</sup> Bestämmelsen grundas i det faktum att uppsägning alltid ska vara sista lösningen och att arbetsgivaren ska göra vad som skäligen kan anses stå i hens makt för att undvika uppsägning. För att det ska bli aktuellt att omplacera en arbetstagare till en annan tjänst krävs dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten (se redogörelse nedan).

Om en arbetstagare blir uppsagd på grund av arbetsbrist måste omplacering utredas. Annars finns inte saklig grund för uppsägningen. Det förhållandet måste dock skiljas från själva ursprungs-grunden: anledningen till uppsägningen. Mats Glavå, docent och lektor i arbetsrätt, introducerar

---

<sup>34</sup> Ulander-Wänman (2017) s. 616.

<sup>35</sup> Även rätten till återanställning i 25-25a §§ LAS aktualiseras. Dessa tas, av utrymmesskäl, inte upp.

<sup>36</sup> Observera att omplaceringskyldigheten även gäller vid uppsägning av personliga skäl, 7 § LAS.

<sup>37</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

begreppet *saklig grund i och för sig*, som en beskrivning av saklig grund med bortseende från omplaceringsskyldigheten.<sup>38</sup>

*Turordningsreglerna 22 § LAS*. Medan arbetsgivaren med arbetsledningsrätten i ryggen avgör när en uppsägning är nödvändig, får hen dock inte välja fritt vilken arbetstagare som ska sägas upp. Det bestäms istället av turordningsreglerna i 22 § LAS. Som huvudregel bestäms turordningen genom senioritetsprincipen, *sist in – först ut*. Regeln gäller inom den så kallade turordningskretsen, ofta upprättad för varje driftsenhet och kollektivavtalsområde. Arbetsgivaren får bestämma vilken turordningskrets som omfattas av uppsägningar, men inte vilka arbetstagare inom respektive turordningskrets. Ju mindre en turordningskrets är – desto tydligare kan arbetsgivaren därmed bestämma vem som blir uppsagd. Och vice versa.<sup>39</sup>

För att en arbetstagare ska kunna omplaceras enligt turordningsreglerna krävs dock att hen har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten – se redogörelse nedan. Redan här kan dock konstateras att många arbetstagare har en föreställning om att senioritetsprincipen väger tyngre än kravet på tillräckliga kvalifikationer, och att den arbetstagare som har en lång anställningstid hos arbetsgivaren därför löper mindre risk för uppsägning än den som är nyanställd. Det stämmer inte.<sup>40</sup> En förutsättning för att alls bli föremål för omplacering är att arbetstagaren uppfyller kompetenskravet. Den som har arbetat länge kan därför bli uppsagd trots lång anställningstid, om hen inte uppfyller de kvalifikationskrav som arbetsgivaren ställer på de kvarvarande tjänsterna. Dessutom är turordningsreglerna semidispositiva och avsteg från turordningen genom avtalsturlistor är vanligt.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Glavå (2011) s. 479. Skilj också på omplaceringsrätt och omplaceringsskyldighet.

<sup>39</sup> Källström & Malmberg (2016) s. 152. Se även stycke 3.5 om omställningsavtal, där eftergiften för ett utökat ansvar för kompetensutveckling är snävare turordningskretsar.

<sup>40</sup> Glavå (2011) s. 564.

<sup>41</sup> 2 § tredje stycket LAS. Då avtalar arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisation genom kollektivavtal om hur en övertalighetssituation ska lösas. Parterna kan också avtala om en turordning för återanställning. Detta förutsätter dock ett bemyndigande från de enskilda arbetstagarna. AD 1983 nr 9 samt Källström och Malmberg (2016) s. 161.

Även om turordningsreglernas syfte i anställningsskyddslagen är att kompensera för arbetsgivarens rätt att besluta när arbetsbrist råder, finns det alltså flera sätt att kringgå turordningen.<sup>42</sup>

*Tillräckliga kvalifikationer.* För att en arbetstagare ska ha rätt att omplaceras förutsätts att hen har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. I begreppet ryms såväl utbildning, yrkeserfarenhet och färdighet som personliga egenskaper, exempelvis arbetstagarens personliga förutsättningar för att kunna fullgöra arbetet.<sup>43</sup>

Med stöd av arbetsledningsrätten får arbetsgivaren avgöra vilken kompetens som krävs för en viss tjänst.<sup>44</sup> Vad som är relevant för tjänsten har tolkats brett av Arbetsdomstolen (AD), som bland annat accepterat krav på att samtliga anställda ska vara högskoleutbildade.<sup>45</sup> Arbetsgivaren kan dock inte sätta upp vilka krav som helst – kraven måste vara relevanta för tjänsten, får inte strida mot god sed på arbetsmarknaden och får inte vara diskriminerande.<sup>46</sup> Skulle arbetsgivaren hävda att en person inte har tillräckliga kvalifikationer och därmed inte kan omplaceras, ligger bevisbördan på arbetsgivaren.<sup>47</sup>

Vid omplacering ska arbetstagaren ha de kompetenser som normalt ställs på den som söker den aktuella tjänsten. Arbetstagaren behöver dock inte kunna utföra arbetet från dag ett, utan har rätt till en viss upplärningstid.<sup>48</sup> Här har arbetsgivaren alltså något som kan liknas vid en utbildningsskyldighet, dock enbart i förhållande till omplacering för att undvika uppsägning. Hur lång upplärningstiden kan vara varierar bland annat beroende på vilket arbete som ska utföras.

---

<sup>42</sup> Glavå (2018) s. 112. Se även tvåpersonersundantaget 22 § andra stycket LAS.

<sup>43</sup> Ulander-Wänman (2017) s. 614. Se även AD 1995 nr 2, AD 1996 nr 42, AD 1994 nr 88 och AD 2000 nr 107.

<sup>44</sup> AD 1997 nr 98.

<sup>45</sup> AD 2013 nr 67.

<sup>46</sup> AD 1995 nr 107, AD 1998 nr 88, AD 1999 nr 24 och AD 2013 nr 67. Observera också att det vid omplacering enligt turordningsreglerna är den arbetstagare som har *tillräckliga* kvalifikationer för tjänsten som får företräde – inte den som arbetsgivaren anser bäst lämpad.

<sup>47</sup> Se t ex AD 1983 nr 107, AD 2011 nr 5 och AD 2013 nr 11.

<sup>48</sup> Prop. 1973:129 s. 159 samt AD 1992 nr 14 och AD 1996 nr 42.

Arbetsgivaren är inte skyldig att omskola arbetstagaren, det måste handla om vidareutbildning inom det befintliga yrket.<sup>49</sup> Här dras en skiljelinje mellan inskolning och omskolning, där arbetsgivaren har en skyldighet att inskola, men inte omskola. Men var går gränsen? Vid en omorganisering eller driftsinskränkning är det vanligt att en arbetstagare får nya uppgifter inom ramen för sin tjänst, uppgifter som angränsar till de gamla arbetsuppgifterna. Hur långt arbetsgivarens utbildningsansvar sträcker sig beror bland annat på vad det rör sig om för utbildning och hur snart arbetstagaren måste behärska uppgifterna.<sup>50</sup> Här tar domstolen också hänsyn till arbetstagarens utbildningsbakgrund, och drar utifrån den slutsatser kring förmågan att ta till sig en ny utbildning.<sup>51</sup> Det har också betydelse vilken arbetsgivare det rör sig om, där högre krav kan ställas på större arbetsgivare.<sup>52</sup>

Arbetsgivaren ansvarar inte heller för grundläggande utbildningar – vilket sätter en miniminivå för arbetstagarens prestation. Att tala engelska eller ha körkort faller exempelvis under kategorin ”grundläggande allmänna kvalifikationer”. Dessa har arbetsgivaren ingen skyldighet att tillhandahålla.<sup>53</sup> Målet AD 2005 nr 75 är principiellt intressant eftersom arbetstagarna hade mycket lång anställningstid, men ändå ansågs sakna grundläggande kvalifikationer i form av att tala engelska. Detta tydliggör hur synen på vad som utgör grundläggande kvalifikationer förändras över tid, utan att arbetsgivaren bär något ansvar för att tillhandahålla den grundläggande kompetensen.

Frågan blir då hur väl anpassat detta system är för ett kunskapssamhälle präglad av ständiga tekniska framsteg. Detta har också ifrågasatts av flera forskare, exempelvis Mia Rönnmar, professor i civilrätt, och Carin Ulander-

---

<sup>49</sup> AD 1996 nr 42.

<sup>50</sup> Danhard (2008) s. 12.

<sup>51</sup> AD 1994 nr 4.

<sup>52</sup> Danhard (2008) s. 17.

<sup>53</sup> AD 1999 nr 36 och AD 2005 nr 75.



Wänman, docent i arbetsrätt.<sup>54</sup> Arbetsgivaren fattar beslut grundat på vad som är bäst för arbetsgivaren – inte för arbetstagaren. Det gör att arbetsgivaren kontrollerar arbetstagarens kompetens, exempelvis genom att ge mindre stimulerande arbetsuppgifter. Samtidigt som arbetsgivaren inte får diskriminera på grund av exempelvis föräldraskap finns ingen skyldighet att redovisa hur urvalet till befordringar eller kompetensutveckling sker. Att arbetsgivaren både har makt att bestämma vem som kan tillgodogöra sig viss kompetens och vilken kompetens som behövs i verksamheten, ökar risken för att arbetsgivaren i praktiken kan bestämma vem som i förlängningen hotas att sägas upp på grund av kompetensbrist.<sup>55</sup>

Med det sagt kan arbetsgivaren inte använda kompetensutveckling som ett sätt att kringgå turordningsreglerna om en arbetsbristsituation är nära förestående. I AD 1983 nr 51 hade arbetsgivaren vidareutbildat en arbetstagare med kortare anställningstid medan en arbetstagare med längre anställningstid inte fått samma utbildning. AD slog då fast att om en arbetsgivare kan förutse en omorganisering eller eventuell arbetsbrist, har hen en viss skyldighet att ta hänsyn till turordningsreglerna även vid kompetensutveckling. Arbetsgivaren kan inte välja att kompetensutveckla den arbetstagare med kortare anställningstid men inte den med längre, och sedan hävda att den med längre anställningstid saknar kompetens.

### **3.4 Lojalitet grunden i LAS**

Reglerna i LAS skapar en ömsesidig lojalitetsplikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Såväl omplaceringsskyldigheten som turordningsreglerna återspeglar detta. Arbetsgivaren ska undvika uppsägning så långt det är möjligt, medan arbetstagaren till exempel ska sätta arbetsgivarens intressen före sina egna vid en intressekonflikt och undvika plikt-kollision.<sup>56</sup> I propositionen till LAS slås fast att uppsägning bör vara sista utvägen och att

---

<sup>54</sup> Rönmar (2001) s. 135, Ulander-Wänman (2017) s. 618.

<sup>55</sup> Se Rönmar (2001) s. 134 f.

<sup>56</sup> AD 1994 nr 79 och Ulander-Wänman (2017) s. 614.

arbetsgivaren ”alltid bör ha arbetstagares anställningstrygghet för ögonen” vid omstruktureringar – och sätta den tryggheten framför kortsiktiga ekonomiska motiv.<sup>57</sup> Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt beskrivs som

*”ett uttryck för en föråldrad auktoritär uppfattning om arbetsgivarens rätt att förfoga över arbetskraften och som ett hinder för den trygghet i anställningen som arbetstagaren bör kunna kräva i dagens samhälle.”*<sup>58</sup>

Turordningsbestämmelsen skyddar dessutom de arbetstagare som är svagare ur konkurrenssynpunkt, genom att ge dem med längre anställningstid ett starkare anställningsskydd.<sup>59</sup>

I en avtalsrelation som bygger på den ena partens personliga prestation, som arbetsrelationen, är samverkan och lojalitet naturligtvis betydande.<sup>60</sup>

Lojalitetsprincipen i anställningsrelationen är ett samlingsbegrepp för de skyldigheter som parterna har att ta hänsyn till.<sup>61</sup> Dessa skyldigheter kan ta formen av faktiska regler i lag, avtal och rättspraxis men också genom mer vaga skyldigheter i form av accessoriska handlingsnormer.<sup>62</sup>

Lojalitetsprincipen kan alltså både fungera som hjälp vid tolkning av befintliga regler och som utfyllnad av normluckor.<sup>63</sup> Det diskuteras till och från om lojalitetsprincipen borde kodifieras och föras in i LAS. Så har dock inte skett ännu.<sup>64</sup>

Arbetsgivaren har, liksom arbetstagaren, på flera sätt en passiv lojalitetsplikt, men har också en mer långtgående aktiv lojalitetsplikt. Den fria arbetsledningsrätten får till exempel inte utövas på ett sätt som strider

---

<sup>57</sup> Prop. 1973:129 s. 62 och 121.

<sup>58</sup> Ibid. s. 119.

<sup>59</sup> Ulander-Wänman (2017) s. 615.

<sup>60</sup> Ds 2002:56 s. 289.

<sup>61</sup> Ibid. s. 292.

<sup>62</sup> Se t ex AD 1999 nr 57. För exempel på lagrum som bygger på samråd se 4 kap. 2 § studieledighetslagen (1974:981), 12 § arbetstidslagen (1982:673) och 3 kap. 1a § arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>63</sup> Ds 2002:56 s. 293.

<sup>64</sup> Se t ex Ds. 2002:56 s. 415.

mot god sed eller som står i strid med föräldraledighetslagen, förtroendemannalagen eller mot bastubadarprincipen.<sup>65</sup> Arbetsgivaren har ett informationsansvar mot arbetstagaren samt långtgående skyldighet till rehabilitering av sjuka och äldre.<sup>66</sup> Arbetsgivaren kan inte heller beordra arbete utanför arbetstagarens arbetskyldighet.

Industrisamhällets förändring till ett kunskapssamhälle har på flera vis satt lojalitetsplikten på prov. Humankapital är arbetsgivarens största och viktigaste tillgång, och får ett högt värde på arbetsmarknaden. Frågan blir då vem som äger rätten till humankapitalet. I val av arbete söker sig arbetstagare ofta till den arbetsgivare som erbjuder störst möjlighet till ökad kompetens – utvecklingsmöjligheter öppnar för möjligheter för att så småningom kunna söka sig vidare till ett annat arbete. Samtidigt ser arbetsgivaren den kunskap – humankapitalet – som arbetstagaren fått i arbetet som sin ägodel. Trots försök att avtala bort kunskapsflykten genom exempelvis konkurrens- och utbildningsklausuler, har konflikter kring ägande av humankapital blivit ett vanligt inslag i arbetsrätten. Detta är i stort en konsekvens av ett kunskapssamhälle med försämrade arbetsrätt och ökad rörlighet på arbetsmarknaden.<sup>67</sup>

Konkurrensklausuler och utbildningsavtal innebär i praktiken en utökning av arbetstagarens lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Medan en konkurrensklausul innebär ett förbud att bedriva likande verksamhet efter avslutad anställning, förbinder ett utbildningsavtal arbetstagaren att stanna kvar hos arbetsgivaren en viss period efter avslutad kompetensutveckling. På så vis garanteras en viss avkastning av den humankapitalinvestering som arbetsgivaren har gjort. Skulle arbetstagaren trots det välja att avsluta anställningen under den avtalade perioden kan hen bli återbetalningsansvarig för en del av utbildningskostnaderna.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> AD 1978 nr 89.

<sup>66</sup> Se också 23 § LAS. Från den 1 juli 2018 är arbetsgivare skyldiga att upprätta en plan för återgång i arbete för den som är sjuk.

<sup>67</sup> Stone (2004) s. 129.

<sup>68</sup> Ds 2002:56 s. 408, Källström & Malmberg (2016) s. 268 f samt AD 1991 nr 38.

Idag begränsas möjligheten till konkurrensklausuler samt utbildningsavtal framförallt av 3 kap. 36 § och 38 § avtalslagen, och måste således vara skäligen.<sup>69</sup> Vid bedömningen av klausulens giltighet tas hänsyn till arbetsgivarens intresse av vad hen försöker skydda och arbetstagarens intresse av att fritt kunna nyttja sin arbetskraft. Det har också diskuterats om utbildningsavtal strider mot den fria rörligheten inom EU, art 45 FEUF. Så länge utbildningsavtalet tecknas frivilligt av arbetstagaren anses det dock i regel inte strida mot den fria rörligheten. Däremot kan konkurrensklausuler som tecknas på kollektiv nivå möjligen strida mot bestämmelsen.<sup>70</sup>

### 3.5 Kollektivavtalslösningar

Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter kommer överens i frågor som rör arbetsrätten, och att lagstiftaren därmed håller sig borta. Genom kollektivavtal råder fredsplikt på arbetsmarknaden, och avtalen rör allt från lönenivåer till branschanpassade säkerhetsföreskrifter. Rätten till kompetensutveckling regleras i kollektivavtal genom utbildnings- och omställningsavtal.<sup>71</sup>

Omställningsavtal och trygghetsfonder började tecknas i Sverige i mitten av 1970-talet. Idag, nästan femtio år senare, finns ett tiotal avtal som täcker stora delar av arbetsmarknaden, där de största är Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen och Trygghetsfonden. Genom omställningsavtal och trygghetsråd eller -fonder kan arbetstagare få omställningsstöd, vilket i praktiken innebär hjälp att ställa om för att hitta en ny anställning. Anslutna arbetsgivare avsätter en del av lönesumman, vilket finansierar

---

<sup>69</sup> Se också ”Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal” mellan Svenskt Näringsliv och PTK (2015).

<sup>70</sup> Källström & Malmberg (2016) s. 269.

<sup>71</sup> Det finns ingen exakt juridisk definition av omställnings- respektive utvecklingsavtal, men generellt sett är omställningsavtal inriktade på omställningssituationen och utvecklingsavtal inriktade på medbestämmande. Se t ex utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK (1985).

verksamheten. Stödet kan komma i såväl ekonomisk form som genom coachning, validering, vidareutbildning och omskolning.

Parterna har här enats om att arbetsgivarens ansvar för personalen sträcker sig längre än till uppsägningen, och går på så vis längre än vad LAS gör. Samtidigt innehåller de omställningsavtal som finns på den privata marknaden ofta skrivningar om avtalsturlistor.<sup>72</sup> Arbetsgivaren får därmed frångå turordningsreglerna medan arbetstagarna får en ökad möjlighet att hitta ett nytt arbete – en tanke som återkommer i såväl flexicurity som i den politiska debatten.

Flera trygghetsråd har också börjat arbeta förebyggande med omställning, och då genom ökade möjligheter till kompetensutveckling. Tanken på en preventiv kompetensutveckling får stöd av den franske juridikforskaren Alain Supiot, som menar att kompetensutveckling bör ske förebyggande, inte akut.<sup>73</sup> Ett sådant exempel är avtalet mellan Kommunal, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona. De har, sedan 2017, arbetat med *förebyggande insatser* som ett komplement till omställningsavtalet.<sup>74</sup> I december 2019 förlängdes avtalet, och kom då även att omfatta visstidsanställda. Medan omställningsavtalet riktar sig till de arbetstagare som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist ska de förebyggande insatserna sättas in innan uppsägningen är ett faktum. Genom att höja kompetensen i förväg hoppas parterna kunna förhindra uppsägningar och istället möjliggöra omplaceringar. Omställningsfonden uppmanar anslutna arbetsgivare att kartlägga personalens kompetens och att söka stöd för att utbilda arbetstagare vars kompetens behöver höjas. Utbildningen kan handla om att höja kompetensen i det befintliga yrket, men också om att erbjuda en omskolning om det nuvarande yrket är på väg bort.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> SOU 2018:24 s. 89.

<sup>73</sup> Supiot (2001) s. 197 ff.

<sup>74</sup> Omställningsavtalet KOM-KL slöts 2016. Förebyggande insatser, då kallad *Tidig lokal omställning*, gjordes som tilläggskrivelse med start 2017. I december 2019 slöts en principöverenskommelse om att projektet ska fortsätta.

<sup>75</sup> § 2 andra stycket Principöverenskommelse (2019).

Arbetsgivaren tar åter ett större utbildningsansvar än vad LAS föreskriver, där det finns en skyldighet att inskola men inte omskola.<sup>76</sup> Det bör dock förtydligas att avtalet inte skapar någon skyldighet för arbetsgivaren att kompetensutveckla, utan en möjlighet. Det är inte heller möjligt att rikta insatserna till samtliga arbetstagare utan de är ämnade för den som är uppsagd eller riskerar uppsägning.<sup>77</sup> Denna frånvaro av pliktregler i kollektivavtal har fått kritik från bland andra Ulander-Wänman, som menar att det riskerar att göra avtalen uddlösa.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> AD 1996 nr 42.

<sup>77</sup> Den stora nyheten i överenskommelsen från 2019 är att även visstidsanställda omfattas, dock förbundet med vissa kvalifikationskrav, § 4 Principöverenskommelse – Nytt kompetens- och omställningsavtal (2019).

<sup>78</sup> Ulander-Wänman (2017) s. 628 och Ulander-Wänman (2010) s. 52 f.

# 4 Impulser från EU

## 4.1 Sysselsättningspolitiken

*”Unionen står inför ett oavvisligt krav på kompetenshöjning och omskolning som kräver strategier för livslångt lärande och kompetensutveckling; vissa uppgifter tyder på att 54 % av alla anställda redan år 2022 kommer att behöva betydande kompetenshöjning och omskolning.”<sup>79</sup>*

Citatet är hämtat från Europeiska unionens råd 2019 och visar att hög arbetslöshet har gjort frågan om sysselsättning och livslångt lärande till en av de absolut viktigaste för unionen.<sup>80</sup> Som medlemsstat i EU formas även Sveriges arbetsrättsliga reglering av EU:s sysselsättningspolitik, normer och ambitioner. Detta kapitel tar upp ett par av de regleringar och visioner som kännetecknar unionens sysselsättningspolitik.

En hög sysselsättning är lika med god tillväxt och utgör givetvis ett starkt ekonomiskt intresse för respektive nation och för Europeiska unionen. Det är också en social fråga. Unionen ska vara en social marknadsekonomi, med full sysselsättning och social utveckling som mål.<sup>81</sup> Unionen ska dessutom beakta socialt skydd i allt arbete.<sup>82</sup> Samtidigt kämpar Europa med socialt utanförskap. Lågutbildade medborgare är mindre benägna att delta i utbildning och riskerar arbetslöshet och fattigdom. De löper större risk att bli sjuka och har en kortare förväntad livslängd.<sup>83</sup> Lågutbildade vuxnas deltagande i livslångt lärande är fyra gånger lägre än för personer med

---

<sup>79</sup> Rådets slutsatser om genomförandet av rådets rekommendation om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2019/C 189/04) punkt 1(e).

<sup>80</sup> Se text art 9 FEU och Vitboken om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning KOM(93) 700 slutlig.

<sup>81</sup> Art 3.3 FEU. Parlamentets resolution av den 13 mars 2019 om den europeiska planeringsterminen betonar att EU:s sociala mål och åtaganden är lika viktiga som dess ekonomiska mål.

<sup>82</sup> Art 9 FEUF.

<sup>83</sup> Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2016/C 484/01) skäl 5.

eftergymnasiala kvalifikationer.<sup>84</sup> De ekonomiska och sociala frågorna hänger alltså ihop och en nyckel till framgång är god kompetensutveckling.<sup>85</sup>

Men. Enligt subsidiaritetsprincipen ska utbildningspolitiken utformas på nationell nivå.<sup>86</sup> Lagstiftningen inom unionen ska inte harmonisera nationernas arbetsmarknadspolitik utan har status av soft law, där mycket handlar om att vara ”fast besluten”, ”främja” eller ”underlätta”. Unionens arbete är att sätta upp mål, underlätta för medlemsstaterna och, i viss mån, kontrollera deras arbete. Därför finns det idag ett omfattande ramverk för samordning och övervakning av hur staterna sköter sig. Detta är en del i den öppna samordningsmetoden.<sup>87</sup> Ett exempel är den sysselsättningskommitté som sedan år 2000 har haft som uppgift att övervaka medlemsstaternas sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik.<sup>88</sup>

Inom EU talas om sysselsättningstrygghet.<sup>89</sup> Syftet är att arbetstagare ska vara trygga i arbetslivet och, om de blir uppsagda, lättare kunna gå vidare och bli anställda hos en annan arbetsgivare. Trygghet definieras som mer än trygghet att behålla sitt arbete. Det handlar om att ge arbetstagarna de kunskaper de behöver för att avancera i arbetslivet och för att klara omställningssituationer.<sup>90</sup> Nyckelord är livslångt lärande och flexibilitet.<sup>91</sup>

---

<sup>84</sup> Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2016/C 484/01) s. 2.

<sup>85</sup> Redan ingressen till FEUF säger att medlemsstaterna är ”fast beslutna att främja utvecklingen av högsta möjliga kunskapsnivå för sina folk genom en bred tillgång till utbildning och kontinuerlig fortbildning”. Målet med hög utbildning kommer sedan tillbaka i art. 9, art. 156, art. 162 och art. 166 FEUF.

<sup>86</sup> Art. 288 FEUF.

<sup>87</sup> Nyström (2017) s. 87. Den öppna samordningsmetoden innebär att medlemsstaterna tillsammans kommer överens om gemensamma mål och mätmetoder, medan genomförandet styrs av respektive stat. Metoden används inom områden där EU:s lagstiftande befogenhet är begränsad.

<sup>88</sup> Art. 150 FEUF och Nyström (2017) s.88. Kommittén är rådgivande och består av två representanter från kommissionen samt två från varje medlemsstat. De ska bland annat samråda med arbetsmarknadens parter och med rådet.

<sup>89</sup> Se t ex Gemensamma principer för ”flexicurity” KOM(2007) 359 slutlig s. 3.

<sup>90</sup> Ibid. s. 5.

<sup>91</sup> Uttrycket definierades för första gången i vitboken ”Lära och lära ut – På väg mot kunskapssamhället” KOM(1995) 590 slutlig.



Genom Den sociala dialogen har arbetsmarknadens parter blivit en del av EU:s sysselsättningspolitik. Här förs förhandlingar mellan såväl arbetsmarknadens parter som mellan parterna och EU:s institutioner. Dialogen ska fungera uppmuntrande för parterna att sluta europeiska avtal, vilket också har skett inom exempelvis ramavtal om föräldraledighet, deltidsarbete och visstidsarbete.<sup>92</sup> Avtalen kan sedan antingen fungera som autonoma ramavtal eller resultera i direktiv. Även vad gäller kompetensutveckling för anställda har det gjorts flera gemensamma uttalanden och släppts rapporter.<sup>93</sup> Parterna efterlyser identifiering av behovet av kompetensutveckling, ökade möjligheter till validering samt ökade möjligheter till kompetensutveckling för anställda.

#### **4.1.1 Europa 2020**

EU:s sysselsättningsstrategi Europa 2020 har tre huvudmål: smart tillväxt, hållbar tillväxt och tillväxt för alla. Det mest konkreta målet är att minst 75 procent av befolkningen i åldrarna 20 till 64 år ska ha ett arbete.<sup>94</sup> I strategin formulerar kommissionen dessutom sju huvudinitiativ, initiativ som den hoppas ska påskynda framstegen inom respektive prioriterat område. Här konkretiseras målet om sysselsättning och utbildning. Livslång kompetensutveckling beskrivs som vägen till ökad egenmakt hos medborgarna, att fler arbetar samt att tillgång och efterfrågan på arbetskraft matchas bättre än tidigare.<sup>95</sup> Detta är modellen som har gett eko i såväl Flexicuritystrategin som Januariavtalet.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> För genomföranden se i tur och ordning: direktiv 97/81/EG, avsnitt 14.3.1, direktiv 96/34/EG samt 2010/18/EU, avsnitt 14.4 och direktiv 1999/70/EG, se avsnitt 14.3.2.

<sup>93</sup> Se t ex Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications samt uppföljningsrapporter från 2003 –2006.

<sup>94</sup> Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, KOM(2010) 2020 slutlig s. 3 och 5. Strategin sätter också upp som mål att tre procent av EU:s BNP ska investeras i forskning och utbildning, samt att energimålen 20/20/20 ska nås. På utbildningsområdet är målet att den andel ungdomar som slutar skolan i förtid ska vara under tio procent och att minst 40 procent av den yngre generationen ska ha avslutad högre utbildning.

<sup>95</sup> Ibid. s. 6

<sup>96</sup> Se stycke 4.1.1.1 om Flexicuritystrategin samt kapitel 6 Den samtida rättspolitiska diskussionen.

Kompetensutveckling inom anställningen är ett av de viktigaste medlen för att unionen ska uppnå målen i Europa 2020. Den rättsliga grunden för Europa 2020 finns i såväl Fördraget om Europeiska unionen, FEU, som i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).<sup>97</sup> Normer om jämställdhet och allas lika värde ligger till grund för sysselsättningspolitiken och särskilt fokus ska läggas på svagare grupper som äldre, yngre, arbetstagare som har varit föräldralediga, lågutbildade samt ”blue collar-workers” som behöver ställa om från industriarbete. Unionen ska arbeta för, främja och bidra till en hög sysselsättning och *”en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar... ”*<sup>98</sup>. Full sysselsättning är den självklara strävan.<sup>99</sup>

Men hur ska det gå till i praktiken? Tanken är att medlemsstaterna ska nå målen genom nationellt arbete och varje stat har satt upp nationella mål utifrån sina olika förutsättningar och utgångspunkter. I april varje år redovisar staterna till kommissionen hur arbetet går, i nationella reformprogram. Kommissionen svarar sedan respektive medlemsstat med nationellt anpassade rekommendationer om hur medlemsstaten kan förbättra sin ekonomi under de kommande tolv till arton månaderna, så kallade landspecifika rekommendationer. Processen är en del av den europeiska planeringsterminen.<sup>100</sup> Under 2019 gjordes en djupgående granskning av Sverige, vilken resulterade i att kommissionen rekommenderade Sverige att satsa på utbildning och förstärkning av humankapitalet, framförallt för att förebygga brister i viktiga yrken som it- och läraryrken. Kommissionen konstaterade också att det finns ett stort utbildningsglapp mellan olika sociala grupper i det svenska samhället, och att stora satsningar på kompetensutveckling är avgörande för att komma till rätta med problemen.<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> Art. 3.3 FEU samt art. 8-10, 156-159 och 162-166 FEUF.

<sup>98</sup> Artikel 145 och artikel 147 FEUF.

<sup>99</sup> Artikel 3 FEU.

<sup>100</sup> Artikel 121 och 148 FEUF. Se även Sveriges nationella reformprogram 2019 s. 24.

<sup>101</sup> De landspecifika rekommendationerna, COM(2019) 527 final, punkt 8.

För att ytterligare peka ut riktningen för att nå sysselsättningsmålen har kommissionen publicerat två agendor för kompetens och arbetstillfällen, (kompetensagendor).<sup>102</sup> Agendorna beskrivs som sysselsättningsstrategins flaggskepp och lyfter åtgärder som kan förse medborgarna med den kompetens som behövs på arbetsmarknaden. Även här beskrivs kompetensutveckling för alla som avgörande för en hög sysselsättningsgrad och en fungerande arbetsmarknad.<sup>103</sup> I kompetensagendan 2016 ställs tre mål upp: Bättre och mer relevant kompetensutveckling, tydligare och mer jämförbara kompetenser och kvalifikationer samt bättre kompetensinventering och information för mer välgrundade yrkesval.<sup>104</sup>

Som en del i kompetensagendan 2016 infördes också en kompetensgaranti innehållande bedömning av kompetens, individuellt utbildningserbjudande samt validering av kompetenshöjning.<sup>105</sup> Där slår man också fast att kompetensutveckling av vuxna, framförallt lågutbildade, är avgörande för framtiden.

Det finns alltså gott om exempel ur EU:s sysselsättningsstrategier- och mål som lyfter fram kompetensutveckling som viktigt för en fungerande arbetsmarknad. Det rör sig dock inte om någon harmonisering, utan genomförandet lämnas upp till respektive medlemsstat, och de övervaknings- och uppföljningsmekanismer som finns är inte bindande. Den samordning som finns av medlemsstaternas sysselsättningspolitik sker inom ramarna för rådet enligt art 146 och 148 FEUF.

EU bistår också medlemsstaterna med omfattande ekonomiskt stöd i frågan. Det görs i stor utsträckning genom de europeiska struktur- och investeringsfonderna.<sup>106</sup> Fonderna, som har en tredjedel av EU:s totala budget att röra sig med, finansierar en rad satsningar på

---

<sup>102</sup> En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen, KOM(2010) 682 slutlig och En ny kompetensagenda för Europa KOM(2016) 381 slutlig.

<sup>103</sup> En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen, KOM(2010) 682 slutlig s. 2.

<sup>104</sup> En ny kompetensagenda för Europa KOM(2016) 381 slutlig s. 3

<sup>105</sup> Ibid. s. 5. Se även Förslag till Rådets rekommendation om inrättandet av en kompetensgaranti COM(2016) 382 final.

<sup>106</sup> Se t ex Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), Europeiska socialfonden (ESF) och Erasmus+. Se även artikel 162 FEUF.

kompetensutveckling. Inom ramen för det svenska socialfondsprogrammet har fokus under senare år legat på projekt för digital omställning för sysselsatta.<sup>107</sup> Mellan 2007 och 2013 drev kommissionen ett program för livslångt lärande, där personer i behov fick möjlighet att utveckla sin kompetens genom studiebesök, utbyten och nätverksträffar. Projektet, som numera drivs av Erasmus+ drivs till och med 2020.

#### **4.1.1.1 Flexicuritystrategin**

I debatten om Europa 2020 lyfts ofta flexicuritystrategin. Strategin, med lika delar flexibilitet (*flex*) och säkerhet (*security*) kom 2007, integrerades i Lissabonstrategin och har sedan blivit en del även av Europa 2020. Flexicuritystrategin illustrerar tankesättet med sysselsättningsstrategierna inom unionen och beskrivs som ett viktigt medel för att nå målen i Europa 2020. Samtidigt är flexicurity just ett tankesätt, en filosofi med normer, mål och förslag som presenteras för medlemsstaterna i hopp om att öka sysselsättningen.

Ett steg mot en säkrare arbetsmarknad är att minska andelen osäkra anställningar för att istället främja varaktig integrering på arbetsmarknaden och – kompetensutveckling.<sup>108</sup> På så vis ska arbetstagarna få sysselsättningstrygghet, en trygghet som svarar mot hela arbetsmarknaden. Det är värt att iaktta att Kommissionen inte ställer sysselsättningstrygghet mot anställningstrygghet. Det ska inte komma istället, utan vara en påbyggnad. Målet är, enligt kommissionen, att trygghet/säkerhet och flexibilitet ska förstärka varandra.<sup>109</sup>

Flexicurity handlar både om att tillgodose arbetsgivarnas behov av en flexibel arbetskraft och om arbetstagarnas förmåga att hitta arbete på hela arbetsmarknaden. Arbetstagarna ska kunna använda sin kompetens på bästa sätt. I den svenska debatten likställs flexibilitetsdelen av flexicuritystrategin

---

<sup>107</sup> Sveriges nationella reformprogram 2019 s. 42.

<sup>108</sup> *Gemensamma principer för "flexicurity"*, Kommissionsmeddelande KOM(2007) 359 slutlig, s. 3.

<sup>109</sup> *Ibid.* s. 4.

ofta med en urholkning av arbetsrätten, där tillsvidareanställningar försvinner till förmån för arbetsgivarens möjlighet att ha en flexibel arbetskraft. Kommissionen understryker dock särskilt att flexibilitet inte bara handlar om att företagen ska få en mer flexibel arbetsstyrka eller att det ska bli enklare att säga upp arbetstagare. Det handlar även om arbetstagares flexibilitet, alltså att ha en kompetens som fungerar mot hela arbetsmarknaden, vilket gör det enklare och mer flexibelt att klara perioder av förändring. Som exempel nämns att sluta studera och börja arbeta, att gå från arbetslöshet till arbete eller att avancera i arbetslivet och gå från ett arbete till ett annat. Samtidigt påpekar kommissionen att system med stark anställningstrygghet tenderar att göra det svårare att byta jobb.<sup>110</sup>

Alain Supiot skriver om säkerhet som en förutsättning för ett flexibelt samhälle. Traditionellt sett utgörs säkerheten av sociala skyddsnät i form av a-kassa, socialbidrag, föräldrapenning och sjukersättning. I arbetsmarknadshänseende innebär säkerhet också en trygghet i sitt eget kunnande, i sitt humankapital. Individens kompetens är på så vis en förutsättning för att alla kunna vara flexibla, och en förutsättning för att kunna fortsätta utvecklas. Kompetensutveckling bör därför ske förebyggande, inte akut. Samhällets ansvar blir att se över individens kompetens och uppmåna till kompetensutveckling.<sup>111</sup>

Hur ska då målet om flexicurity uppnås? Fyra punkter/strategier har ställts upp om hur strategin kan implementeras: Utformande av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal, kollektivavtal och arbetsorganisation, övergripande strategier för livslångt lärande, effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder som hjälper människor att hantera snabba förändringar, minskar perioder av arbetslöshet och underlättar omställning

---

<sup>110</sup> *Gemensamma principer för "flexicurity"*, Kommissionsmeddelande KOM(2007) 359 slutlig, s. 5 f.

<sup>111</sup> Supiot (2001) s. 198ff.

mellan jobb samt moderna sociala trygghetssystem. Hit hör ett omfattande socialt skydd.<sup>112</sup>

Tillgången till livslångt lärande beskrivs som avgörande för en högre sysselsättning i unionen och kommissionen förespråkar ett system där såväl arbetsmarknadens parter som regeringar, företagare och enskilda arbetstagare bidrar. På så vis slipper också företag riskera att investera i kompetensutveckling för sin personal för att sedan se personalen lämna företaget.<sup>113</sup> Det poängteras gång på gång att flexicurity innebär både rättigheter och skyldigheter för samtliga parter.<sup>114</sup>

Europeiska och sociala kommittén har lyft fram behovet av att fästa särskild uppmärksamhet vid jämställdhetsfrågor och solidaritet mellan generationer i samband med flexicurity.<sup>115</sup> Det finns alltså även här en jämställdhetstanke i botten, där allas lika värde ska värnas.

Trots att livslångt lärande och vidareutbildning för vuxna lyfts konstant konstaterar Europeiska rådet att få offentliga politiska åtgärder är inriktade på att höja kompetensen hos redan anställda personer.<sup>116</sup> Rådet efterlyser gemensamma politiska insatser inom flera områden för att höja medvetenheten kring kompetensutveckling för anställda och de socioekonomiska vinster som finns. Eftersom målgruppen är så stor och ser så olika ut är det extra viktigt att samordna frågan politiskt. I själva genomförandet bör dock så många relevanta grupper, organisationer och samhällsinstitutioner som möjligt medverka.<sup>117</sup> Rådet rekommenderar medlemsstaterna att erbjuda lågutbildade vuxna kompetenshöjande åtgärder, uppnå en miniminivå av läs- skriv- och räknekunskaper samt digital kompetens, förvärva fler kompetenser (nyckelkompetenser för livslångt lärande) och fastställa prioriterade målgrupper. Kompetenshöjningen

---

<sup>112</sup> *Gemensamma principer för "flexicurity"*, Kommissionsmeddelande KOM(2007) 359 slutlig, s. 5.

<sup>113</sup> Ibid. s. 7.

<sup>114</sup> Ibid. s. 9 ff.

<sup>115</sup> Ulander-Wänman (2010) s. 7 med vidare hänvisningar.

<sup>116</sup> Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2016/C 484/01), skäl 24.

<sup>117</sup> Ibid. skäl 27 – 29.

presenteras i tre steg: kompetensbedömning, utbildning samt validering och erkännande av förvärvad kompetens.<sup>118</sup>

## 4.2 Rättighetspolitike

### 4.2.1 EU-stadgan

Även Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) innehåller rättigheter som rör kompetensutveckling. Rätten till utbildning i artikel 14 omfattar rätt till högre utbildning. Här har staten dock rätt att sätta upp vissa antagningskrav, som exempelvis en viss prestation från tidigare utbildning.<sup>119</sup>

Artikel 14 är också kopplad till artikel 15 i EU-stadgan, som rör rätten att arbeta och utöva ett fritt valt eller accepterat yrke, vilken även den angränsar till kompetensutveckling i betydelsen omställning och att kunna använda sin fulla kompetens inom arbetet.<sup>120</sup>

EU-stadgan är skapad för att vara en intern autonom kontrollmekanism för mänskliga rättigheter inom institutionerna inom EU samt för medlemsstaterna vid tillämpande av EU-rätt.<sup>121</sup> Den grundar sig på såväl Europakonventionen (EKMR) som andra internationella instrument och är numera en del av primärrätten.<sup>122</sup> Som sådan kan reglerna, om de uppfyller kriterierna, bli gällande med direkt effekt.

Eftersom Sverige både är medlemsstat i EU och ansluten till EKMR blir relationen mellan de två åtagandena att Sverige ska följa de krav som ger det mest långtgående skyddet. Stadgan tillför dessutom inga nya

---

<sup>118</sup> Ibid. punkt 1 – 3.

<sup>119</sup> Gori (2014) s. 409. Enligt *Ponomaryovi v Bulgaria* faller det inom statens *Margain of Appreciation* att sätta upp antagningskrav.

<sup>120</sup> Europeiska unionens officiella tidning C 303/17 - 14.12.2007.

<sup>121</sup> Artikel 51 EU-Stadgan.

<sup>122</sup> Artikel 6 FEU.

skyldigheter eller befogenheter, utan befäster det som redan sägs i FEU och FEUF.<sup>123</sup> Numera har EU dessutom undertecknat EKMR, vilket gör att den är inkorporerad i EU-rätten.

## 4.2.2 Den sociala pelaren

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter inkluderar tjugo principer och rättigheter som ska skapa välfungerande arbetsmarknader. Pelaren har funnits sedan 2017 och arbetar utifrån tre principer: Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt social trygghet och inkludering. Tanken är att EU ska fastställa ramar, som sedan ska fungera vägledande och uppmuntra medlemsstaterna att arbeta vidare för att uppnå målen.

Kapitel 1.1 stadgar rätten till en god, inkluderande utbildning och livslångt lärande. Där slås fast att alla har rätt att bibehålla och tillägna sig färdigheter som gör att man kan delta fullt ut i samhället och klarar omställningar i arbetslivet.<sup>124</sup> Kapitel 1.4 slår fast att alla har rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande. I detta ingår rätten att få hjälp med att söka arbete, utbilda eller omskola sig.

Vidare säger kapitel 2.5 att arbetstagare har rätt till likabehandling vad gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning. Även arbetsgivarens perspektiv lyfts, då det slås fast att den flexibilitet som arbetsgivare behöver för att snabbt anpassa sig till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas (kapitel 2.5a).

För att följa utvecklingen och uppmuntra medlemsstater som lyckas väl i arbetet med Den sociala pelaren har Kommissionen infört en ”social resultattavla”, där respektive medlemsstats utveckling offentliggörs.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> Artikel 52 EU-Statgan.

<sup>124</sup> Sociala stadgan, punkt 1.

<sup>125</sup> <https://www.europaportalen.se/teman/sociala-fragor-i-eu>



# 5 Globala normer

## 5.1 FN

Rätten till utbildning finns reglerad i både FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och i FN:s globala mål för hållbar utveckling.<sup>126</sup>

De mänskliga rättigheterna slår fast i artikel 26 att yrkesutbildning och teknisk utbildning skall vara tillgänglig för alla. De globala målen för hållbar utveckling är en del av Agenda 2030, den deklaration som antogs 2015 och som ersatte de åtta millenniemålen. I Agenda 2030 är mål nummer 4 att ”Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.” Bland de tio delmålen märks bland annat att säkerställa att män och kvinnor har lika rätt till yrkesutbildning samt att öka andelen unga och vuxna som har relevanta färdigheter, däribland tekniska färdigheter och yrkeskunnande, för sysselsättning, anständigt arbete och entreprenörskap.<sup>127</sup> Deklarationen är inte juridiskt bindande utan ett frivilligt åtagande för medlemsstaterna.<sup>128</sup>

## 5.2 ILO

Tyngdpunkten av det arbete FN bedriver i relation till kompetensutveckling sker inom dess arbetsorganisation ILO.<sup>129</sup> ILO:s konvention (nr 142) om yrkesvägledning och yrkesutbildning vid utvecklingen av mänskliga resurser kom redan 1974. Konventionen slår fast att varje medlemsstat ska anta och utveckla omfattande och samordnade riktlinjer och program för yrkesvägledning och yrkesutbildning i nära anslutning till sysselsättningen,

---

<sup>126</sup> Mål 4 Agenda 2030.

<sup>127</sup> Agenda 2030 för hållbar utveckling, punkt 4.3 och 4.4.

<sup>128</sup> Sverige har antagit deklarationen och i SOU 2019:13 utvecklas hur Sverige ska arbeta för målen. Där talar man dock mest om hållbarhet och hållbarhetsmål. Livslångt lärande i betydelsen kompetensutveckling nämns inte.

<sup>129</sup> ILO är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Organisationen styrs genom trepartism, vilket innebär att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samtliga deltar i ILO:s beslutande organ, den internationella arbetskonferensen.

särskilt genom den offentliga arbetsförmedlingen.<sup>130</sup> Arbetet ska ske i samarbete mellan staten samt arbetsmarknadens parter och tillgodose behovet av yrkesutbildning hos såväl ungdomar som vuxna.<sup>131</sup>

Enligt den medföljande rekommendationen bör riktlinjerna och programmen också uppmuntra företagen att utbilda sina arbetstagare.<sup>132</sup> Syftet med dessa riktlinjer och program är som hämtade från dagens samhällspolitiska diskussion: att säkerställa tillträde till produktiv sysselsättning [...] som svarar mot personliga anlag och önskemål, att underlätta yrkesmässig rörlighet, att främja och utveckla kreativitet, dynamik och initiativ för att upprätthålla och öka arbetseffektiviteten, att skydda personer mot arbetslöshet, att främja socialt, kulturellt och ekonomiskt framåtskridande och så vidare.<sup>133</sup> Även om man 1974 omöjligt kunde förutse den digitala revolution som väntade, uppmanas medlemsstaterna ägna särskild uppmärksamhet åt att *”förbättra yrkesutbildningen inom de sektorer av ekonomin och de verksamhetsområden där yrkesutbildningen i stor utsträckning sker osystematiskt och där de metoder och tekniker som används håller på att bli föråldrade.*<sup>134</sup> Yrkesutbildning för yrkesverksamma bör anordnas, bland annat för att möjliggöra för arbetstagarna att förbättra sin prestationsförmåga och kunna bli beförade, aktualisera och komplettera sina kunskaper eller omskola sig.<sup>135</sup> Även här lyfts fram att insatserna särskilt bör tillhandahålla yrkesutbildning för ekonomiskt och socialt missgynnade grupper. Även vad gäller finansieringen är rekommendationen tydlig:

*”Alla ansträngningar bör göras för att, om så är nödvändigt med hjälp av allmänna medel, utveckla och till fullo utnyttja föreliggande eller potentiella*

---

<sup>130</sup> Artikel 1. Yrkesutbildning och yrkesvägledning definieras som vägledning, grundutbildning, vidareutbildning och omskolning, se även ILO:s rekommendation 150, artikel 1.2 (1 – 2).

<sup>131</sup> Ibid. artikel 4 och 5.

<sup>132</sup> ILO:s rekommendation (150) punkt 11(5).

<sup>133</sup> Ibid. punkt 11(6).

<sup>134</sup> Ibid. punkt 15A(b).

<sup>135</sup> Ibid. punkt 16.

*möjligheter till yrkesutbildning, inberäknat företagens resurser, för att erbjuda program för fortlöpande yrkesutbildning.*”<sup>136</sup>

Sverige ratificerade konventionen den 19 juli 1976. I förarbetena till antagandet läggs störst fokus på artikel 5, som säger att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ska vara med och ta fram program och riktlinjer för yrkesvägledning och yrkesutbildning.<sup>137</sup> Yrkesutbildning för vuxna nämns inte alls.

45 år efter att konventionen trädde i kraft, 2019, firar ILO hundra år. I samband med jubileet tillsätts sju flaggskeppsinitiativ på områden ILO ser som särskilt viktiga för arbetsmarknaden. Initiativet får namnet ”The Future of Work” och innefattar förutom en kommitté, där Sveriges statsminister Stefan Löfven blir en av två ordförande, också en rad dokument av varierande juridisk tyngd. Där beskrivs ILO:s vision om en agenda med människan i centrum, där kompetensutveckling och livslångt lärande är centralt. Utbildning, omskolning och vidareutbildning ska bli en universell rättighet. ILO ska arbeta för investeringar i människors kompetens (*people’s capabilities*), genom livslångt lärande för alla, stöd vid övergångar i arbetslivet, en *föränderlig* agenda för jämställdhet och starkare sociala skyddsnet.<sup>138</sup>

ILO talar om att återuppliva det sociala kontraktet för att kunna överlämna det till framtida generationer.<sup>139</sup> Frågan om kompetensutveckling handlar om mer än att investera i humankapital. Alla stater, oavsett utvecklingsnivå, uppmanas att prioritera investeringar i människors kompetens och göra det till en central del av den ekonomiska politiken, inte bara för att stärka ekonomin utan också för att stärka människor i deras utveckling och välmående.<sup>140</sup> Livslångt lärande innefattar såväl grundläggande och sociala

---

<sup>136</sup> ILO:s rekommendation (150), punkt 17.1.

<sup>137</sup> Prop. 1975/76:126 s. 32.

<sup>138</sup> Declaration for the future of work s. 3 ff och Report on the future of work s. 29. Fokus på kompetens inom arbetslivet är en av tre fokusområden. De andra två är hållbart arbete och investeringar i arbetsinstitutioner.

<sup>139</sup> Report on the future of work s. 28 och 30.

<sup>140</sup> Report on the future of work s. 30.

kunskaper som kognitiva (att lära sig lära) och yrkesspecifika kunskaper. Det handlar inte bara om arbete, utan också om att kunna vara en aktiv medborgare i samhället. Ansvaret delas därför mellan stater, arbetsgivare och arbetstagare. Statens roll blir då att stötta med system som förser arbetstagarna med både tid och pengar att höja sin kompetens. Arbetstagare som känner sig trygga med att de har kvar sin anställning och inkomst är mer angelägna om att höja sin kompetens. Arbetsgivare måste förutspå vilken kompetens som kommer att krävas framöver, men också vara med och finansiera insatserna, eftersom bättre utbildad personal trots allt blir en stor vinst för arbetsplatsen. Till sist har arbetstagare ett ansvar att delta i de möjligheter som finns till kompetensutveckling.

ILO förespråkar ett system med arbetstagarförsäkring eller sociala fonder, som tillåter arbetstagare att ta ett antal timmar ledigt för kompetensutveckling, oavsett bransch eller tjänst. Fördelen med ett sådant system, menar ILO, är att det även når arbetstagare i små och medelstora företag, vilka annars sällan nås av arbetsgivarfinansierad kompetensutveckling.<sup>141</sup>

År 2006 publicerades rekommendation (195) om utveckling av människors resurser: utbildning, kompetens och livslångt lärande. Där uppmanades stater, företag och arbetstagare att ta frågan på allvar och förstå dess vikt för ekonomisk och social utveckling.<sup>142</sup> 1974 släpptes konvention 140 om betald ledighet för studier, vilken i Sverige resulterade i Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Ibid. s. 31.

<sup>142</sup> ILO:s rekommendation nr 195 om utveckling av människors resurser: utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande s. 56.

<sup>143</sup> ILO konvention nr 140 om betald ledighet för studier. Se även Rekommendation nr 148 om betald ledighet för studier.

## 5.3 Sociala Stadgan

Sociala stadgan skyddar mänskliga rättigheter på det sociala området och på arbetsmarknaden, och har undertecknats av medlemmarna i Europarådet.<sup>144</sup>

Sociala stadgan innehåller flera bestämmelser som berör kompetensutveckling. Artikel 26 stadgar en rätt till värdiga arbetsförhållanden. Genom den åtar sig parterna att tillhandahålla eller främja bland annat yrkesvägledning och yrkesutbildning.

Även artikel 10 reglerar rätt till yrkesutbildning. Särskilt intressant blir där punkt 3a respektive 3b där staterna åtar att i mån av behov inrätta eller främja dels tillräckliga och lättillgängliga anordningar för utbildning av vuxna arbetstagare och dels sådana särskilda anordningar för omskolning av vuxna arbetstagare som betingas av den tekniska utvecklingen eller nya tendenser på arbetsmarknaden.

Även artikel 20 är värd att nämnas. Den rör rätten till likabehandling i arbetet och diskriminering på grund av kön. Där åtar sig parterna bland annat att vidta lämpliga åtgärder för att säkra likabehandling vad gäller karriärutveckling och befordran.

---

<sup>144</sup> Sociala stadgan övervakas av den Europeiska kommittén för sociala rättigheter i Strasbourg.

# 6 Den samtida rättspolitiska debatten i Sverige

## 6.1 Här står vi idag

Hösten 2019 händer det mycket på den inrikespolitiska arbetsrättsliga arenan. Sedan Centerpartiet (C), Liberalerna (L), Socialdemokraterna (S) och Miljöpartiet (MP) hotat att lagstifta om förändringar i LAS – och därmed kompetensutvecklingsfrågan – pågår förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att förekomma lagstiftningen med ett gemensamt avtal. Parallellt med detta pågår arbetet med den statliga las-utredning som ska presenteras i maj 2020.

I december meddelar fem LO-förbund att de hoppar av las-förhandlingarna med Svenskt Näringsliv, då de menar att arbetsgivarparten har gått för långt i sin avsiktsförklaring. Även Lärarnas riksförbund, som organiseras under PTK, hoppar av. En avgörande punkt beskrivs vara att kravet på saklig grund vid uppsägning föreslås strykas.<sup>145</sup> Frågan splittrar LO. Kommunals avtalssekreterare Lenita Granlund har inte ens informerats om att det under en längre tid pågått förhandlingar mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv, menar hon.<sup>146</sup> De åtta LO-förbund som finns kvar i förhandlingarna tycker sig dock ha mandat att fortsätta förhandla. Den avsiktsförklaring som läckt ut i samband med avhoppet nämner en rätt till kompetensutveckling för individen, men går inte närmre in på hur ett sådant system ska utformas.<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> Kommunal, Byggnads, Service- och kommunikationsfacket (Seko), Fastighetsanställdas förbund och Målarnas förbund hoppade av förhandlingarna i december. Sedan tidigare stod Svenska pappersindustriarbetarförbundet utanför. Saklig grund regleras i 7 § första stycket LAS.

<sup>146</sup> Granlund (2019).

<sup>147</sup> Den exakta lydelsen: *”Parterna ska utforma ett förstärkt system för omställning. Individen ska ges effektiv hjälp att få ett nytt arbete efter uppsägning, rätt till kompetensutveckling och ersättning under sina studier.”*

Ett par dagar innan jul 2019 offentliggörs en avsiktsförklaring om ett framtida avtal om förändrad arbetsrätt.<sup>148</sup> Där framgår att parterna har tillsatt tre arbetsgrupper med ansvarsområdena anställningsskyddsregler, omställningssystem samt arbetslöshetsförsäkringssystemet. Arbetsgrupperna ska arbeta fram till och med maj 2020, och där ta fram förslag att gå vidare med. Kompetensutveckling inom anställningen nämns som möjlighet för tilläggstjänster för arbetstagarna, inom ramen för de befintliga omställningsorganisationerna. Förutom kompetensutveckling nämns här rådgivning, yrkesvägledning och validering samt kompletterande ersättning under utbildning. Arbetsgrupperna har fram till maj på sig att ta fram sina förslag, och parterna hoppas sedan kunna presentera en överenskommelse senast i slutet av september 2020.

Det är omöjligt att redogöra för alla svängningar under årsskiftet 2019 – 2020. Klart är dock att arbetsrätten som ideologisk symbol gör den till en vattendelare i svensk inrikespolitik. Om regeringspartierna tillsammans med C och L går vidare i planerna på att lagstifta i las-frågan har Vänsterpartiets Jonas Sjöstedt lovat att fälla regeringen genom en misstroendeförklaring mot Stefan Löfven. Det kräver dock stöd från Kristdemokraterna, Moderaterna och Sverigedemokraterna – vilket i förlängningen kan innebära att Vänsterpartiet i praktiken banar väg för ett borgerligt styre.

## 6.2 Synpunkter och förslag från parterna

Las-förhandlingarna pågår för fullt, och framtiden får utvisa dels vilket förslag som till slut läggs fram av parterna och dels hur det tas emot av lagstiftaren. Genom en kort fältstudie i form av intervjuer med representanter från TCO, LO och Almega ger parterna nedan sin syn på frågan, och delger sina farhågor och förhoppningar. Intervjuerna presenteras löpande i anslutning till presentationen av förslag som dominerat debatten om kompetensutveckling och hur ett framtida system kan utformas.

---

<sup>148</sup> Se *Ny överenskommelse för omställning i välfärden*, pressmeddelande från SKR den 4 december 2019.

Modellerna är, för överskådlighetens skull, presenterade var för sig. Få organisationer förespråkar dock en enskild modell, utan ser kombinationen av flera modeller som den bästa vägen framåt.<sup>149</sup> Även parternas förhandlingar lär landa i någon form av kompromiss, för att tillgodose olika behov och önskningsar.

*(Subventionerat) individuellt kompetenssparande.* Idén med individuella kompetenssparkonton har presenterats och diskuterats i olika versioner i omgångar. Modellen bygger på att individen själv gör regelmässiga avsättningar från lönen in på ett kompetenssparkonto, och får sedan dra av detta på inkomstskatten. Avsättningen kan också ske genom att arbetsgivaren sätter av en del av lönesumman, i utbyte mot sänkt arbetsgivaravgift. I december år 2000 presenterades Utredningen om individuellt kompetenssparande (IKS), där en särskild myndighet skulle bildas för att avgöra vad som räknas som kompetensutveckling. Regeringen lämnade 2002 en riktlinjeproposition till riksdagen, men inget lagförslag.<sup>150</sup> Trots att sex miljoner kronor avsatts för projektet beslutade regeringen 2004 att skrota planerna, bland annat eftersom det ansågs kräva för omfattande administrativa resurser.<sup>151</sup>

Thomas Carlén, ekonom på LO, är kritisk till förslaget eftersom det baseras på arbetstagarens inkomst:

– Arbetare har inte alls samma möjligheter som tjänstemän att jobba ihop till kompetensutveckling. Det kanske blir en till två dagar på ett år, på sin höjd, och det räcker inte. Det här handlar ju om klassiska orättvisor: Vi vet att tjänstemän generellt sett får mer kompetensutveckling. För tjänstemännen kanske det kan funka att ha ett par dagars kompetensutveckling per år som toppar den kompetensutveckling de redan får, men det är inte tillräckligt för en arbetare.

---

<sup>149</sup> Se exempelvis Bender och Mörtvik (2018), som genom Arena Idé presenterar en trepartslösning med ett utökat studiemedel i kombination med kollektivavtalade eller arbetsgivarinitierade avsättningar och privat sparande. Även SKR ser sitt eget, utvecklade omställningsavtal som ett komplement till någon form av statlig styrning.

<sup>150</sup> SOU 2019:3 s. 491f.

<sup>151</sup> DN den 20 september 2004.



Istället vill han fokusera mer på hur arbetet organiseras, och hur kompetensutveckling kan integreras i det vardagliga arbetet på arbetsplatsen.

*Allmän försäkring.* En allmän försäkring för kompetensutveckling skulle kunna utformas som en reformerad arbetslöshetsförsäkring och aktivitetsstöd eller i form av socialförsäkring. Den utvecklingsledighet som presenterades i utredningen Tid för trygghet (SOU 2019:5) bör kategoriseras som allmän försäkring. Arbetstagaren ska då både kunna bli anvisad och ansöka om utvecklingsledighet, som kan användas till bland annat studier, praktik eller att prova annat arbete. Liknande förslag har tidigare lämnats av bland annat analysgruppen Arbetet i framtiden (2016) och modellen liknas vid friårsreformen, med den skillnaden att Utvecklingstid inte möjliggör ledighet. Fördelen med modellen är, förutom att den uppmuntrar till ökad rörlighet på arbetsmarknaden, just att den vänder sig till ett stort antal arbetstagare – om än inte alla. Den som ansöker måste ha haft fast anställning i minst ett år och utvecklingstiden måste godkännas av arbetsgivaren. Att arbetsgivaren villkorar ledigheten medför risker att val av utbildning styrs mot områden som egentligen borde ha bekostats av arbetsgivaren.

*Kollektivavtalad försäkring.* En kompetensutvecklingsmodell kopplad till kollektivavtalet presenteras ofta som en mer omfattande variant av de omställningsavtal som finns idag.<sup>152</sup> Tanken är att anslutna arbetsgivare gör insättningar till en fond där arbetstagare eller arbetsgivare inom yrkesområdet kan söka pengar för sin kompetensutveckling. Modellen angränsar således till individuella kompetenssparkonton, med den skillnaden att försäkringen har ett kollektivt synsätt snarare än ett individuellt.

---

<sup>152</sup> Se stycke 3.5 om omställningsavtal.

Avtalet mellan Kommunal, SKR och Sobona är ett av de första på området, även om det i dagsläget vänder sig till arbetstagare som redan hotas att sägas upp, och därmed inte garanterar någon kompetensutveckling för samtliga arbetstagare. En klar nackdel med modellen är att den missar de arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

*Skattereduktion för arbetsgivare (Kompetensavdrag).* En modell med skattereduktion bygger på att arbetsgivaren tar ett större ansvar för kompetensutveckling i utbyte mot att kostnaderna får dras av på skatten. Arbetsgivarorganisationen Almega föreslår en liknande modell. Den som köper in kurser från externa aktörer ska kunna få tillbaka upp till halva kostnaden, vilken sedan kvittas mot den skatteinbetalning företaget gör via sitt skattekonto, och utformas som ett generellt skatteavdrag.<sup>153</sup> Kostnader för uteblivna intäkter, löner och så vidare omfattas däremot inte av avdraget.

Formen liknas vid Norges FoU-avdrag skatteFUNN, där företag kan få tillbaka en del av utgifterna för forskning och utveckling. Liknande system har införts i Österrike, där arbetsgivare kan dra av utbildningskostnaden från företagets vinst och därmed minska underlaget för bolagsskatt. Flera amerikanska delstater har snarlika modeller.<sup>154</sup>

Almega tar själv upp risken för skatteflykt och falska utbildningsfakturor, som ett sätt att sänka sin skatt, men menar att problemet kan lösas genom en nationell myndighet som, tillsammans med Skatteverket, får till uppgift att kvalitetssäkra utbildningsleverantörer. För att kunna kontrollera att utbildningen verkligen är relevant och att det inte handlar om en alternativ lön, förutsätts dock, enligt Almega, att det rör sig om företagsspecifik kompetens som är relevant på den aktuella arbetsplatsen.

---

<sup>153</sup> Voltaire (2018) s. 5 och 45. Avdraget ska gälla för inköp av externa utbildningsleverantörer, både offentliga och privata.

<sup>154</sup> Ibid. s. 43f samt Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training).

Almega pekar dessutom på ett antal problem i dagens skattesystem som riskerar att hämma arbetsgivarnas vilja att kompetensutveckla sin personal. Värdet av humankapitalet räknas exempelvis inte in i företagets värde, och kan därmed inte tas med i balansräkningen. Almega vill likställa humankapitalinvesteringar med fysiska investeringar. Dessutom vill de slopa den förmånsbeskattning som idag finns på löntagare vid generell kompetensutveckling.<sup>155</sup>

Kritiker menar att en modell kopplad till skattepolitiken riskerar att bli föremål för politiska svängningar och därmed är allt för skör.

– Det måste vara en rättighet som finns inom det arbetsrättsliga systemet. Det får inte bli en variant med exempelvis en statlig subventionering eller ett avdrag eller liknande. Ett avdrag kan vara borta redan i nästa budgetomröstning. Det måste bli en rättighet för arbetstagaren, säger TCO:s rättspolitiska chef Samuel Engblom.

LO:s Thomas Carlén är inne på samma spår.

– Om parterna fokuserar för mycket på det ansvar staten ska ta, blir det en politisk fråga. Då vet vi att en ny regering kan få för sig att dra ner på det här, eller att det kommer en ekonomisk kris emellan som gör att det inte längre finns pengar. Det blir lite för osäkert. Det bästa är att parterna kan sköta så mycket som möjligt själva och vara så lite beroende av staten som möjligt.

*Lagstiftning.* Få aktörer på den svenska arbetsmarknaden talar om lagstiftning som en väg framåt. Man vill lösa frågan mellan parterna i enlighet med den svenska modellen. Trots det bör en lagstiftningsmodell diskuteras, om inte annat eftersom det trots allt kommer en utredning i frågan i vår. Om parterna inte lyckas enas om en modell för kompetensutveckling ska det lagstiftas. Tanken är inte orimlig, sett till att frågan om kompetensutveckling har diskuterats fram och tillbaka under

---

<sup>155</sup> Voltaire (2018) s. 42f och 50.

mycket lång tid, utan faktiska resultat. Behovet är stort, och ökar i takt med att Sverige mer och mer blir ett kunskapssamhälle.

Almegas arbetsgivarpolitiska expert David Wästberg vänder sig mot ett lagstiftat krav på kompetensutveckling.

- Vi kan inte ha ett system som innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att kompetensutveckla för att få säga upp, som det talas om på vissa håll. Det skulle leda till att det växte fram en marknad med utbildningar som inte är så värdefulla, men som arbetsgivare skulle anlita bara för att uppfylla kravet på kompetensutveckling. Dessutom finns väldigt mycket bra kompetensutveckling på våra företag idag, och den riskerar att trängas undan om arbetsgivaren måste erbjuda en viss typ av kompetensutveckling, för att uppfylla lagkravet.
- Kompetensutveckling måste i första hand handla om det aktuella företaget och hur arbetstagaren ska kunna bidra till att öka sin och därmed företagets effektivitet. Det måste botten i företagets situation.

# 7 Analys

## 7.1 Vem bör bära risken för arbetstagarens kompetens?

Uppsatsen bygger på frågeställningarna *Vem bör bära risken för arbetstagarens kompetens?* och *Hur utformas ett krav på kompetensutveckling inom anställningen bäst?*

Diskussionen om kompetensutveckling har pågått i åtminstone fyrtio år. Än finns inget system på plats. Det visar på frågans komplexitet och svårigheterna med att hitta ett fungerande system.

### 7.1.1 Arbetsgivarens ansvar

LAS ålägger idag arbetsgivaren ett visst ansvar för kompetensutveckling. Ansvaret är dock högst begränsat och gäller varken längre utbildningar eller kunskap som anses vara av grundläggande art. Som exempel har tidigare nämnts att tala engelska och att ha körkort. Dessutom aktiveras ansvaret först vid hot om uppsägning, vilket gör att arbetsgivaren inte är förbunden att göra någon övergripande kompetenskartläggning.

Samtidigt har teknik och digitalisering förändrat arbetsmarknaden, och vi har på intet sätt sett slutet på den utvecklingen. Det är bra och spännande och öppnar för snart sagt obegränsade möjligheter. Det ställer också nya krav på arbetstagarna. Det som i praktiken händer är att innehållet i anställningsförhållandet kontinuerligt förändras. Arbetsgivarens krav på arbetstagarens prestation förändras med tiden, arbetstagaren förväntas utvecklas med sin omgivning, med samhället. Det är ett rimligt krav i ett modernt samhälle och en förutsättning för välfärdssamhällets fortlevnad. Frågan är om det är rimligt att lägga det ansvaret på arbetstagaren.

Arbetsgivare anslutna till omställningsavtal- eller omställningsfonder finansierar redan idag kompetensutveckling i olika former – men då för de arbetstagare som redan har sagts upp. Att arbetsmarknadens parter själva, genom kollektivavtal, har tagit fram lösningar som syftar till att förekomma kompetensbrist och arbeta preventivt visar på en insikt i problematiken och en vilja att hitta gemensamma lösningar. Detta tankesätt får också stöd av exempelvis Supiot, som menar att insatser för kompetensutveckling måste ske preventivt, inte akut.

Tanken på att ta ytterligare ett steg och ålägga arbetsgivaren ett ansvar för generell kompetensutveckling kan verka radikal. Varför skulle arbetsgivaren lägga tid och resurser på en utbildning som inte är relevant på arbetsplatsen? Det saknas helt enkelt incitament. Kanske är det så enkelt att incitamentet i detta fall stavas ökad flexibilitet och förändrade turordningsregler. Det går givetvis att spekulera i mjukare värden som att arbetsgivare i det långa loppet vinner på en höjd samhällskompetens eller att de blir mer attraktiva som arbetsgivare. Det är möjligt – men för den arbetsgivare som har mer konkreta krav än så är det, i det korta perspektivet, svårt att se någon annan belöning än ökad flexibilitet. Den vinsten ska dock inte förringas.

LAS skapar en ömsesidig lojalitetsplikt och syftar till att jämna ut maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om den balansen ska behållas efter förändrade turordningsregler måste arbetstagarna kompenseras med ökad säkerhet. Vinsten måste stå i proportion till förlusten. Det är såväl Flexicuritystrategin som Januariavtalet eniga om. Frågan är hur den säkerheten ska utformas.

Ökad rätt till kompetensutveckling bör till viss del kunna fylla behovet av säkerhet. En arbetstagare som lättare sägs upp står bättre rustad för att hitta ett nytt arbete om hen har hög, aktuell kompetens. Den arbetstagare som blir arbetslös förväntas dock söka nytt arbete på hela arbetsmarknaden, där den företagsspecifika kunskapen har förlorat sitt värde. Tvärtom gynnar företagsspecifik kompetens arbetsgivaren, som får en högre kompetens

inom sin organisation. Arbetstagaren själv löper istället en risk att knytas hårdare till den befintliga arbetsgivaren och inte alls kunna använda sin kunskap mot hela arbetsmarknaden. Därmed riskerar företagsspecifik kompetensutveckling snarare att bli en inlåsningsmekanism än ett incitament för ökad rörlighet. Arbetsgivarorganisationen Almega menar dock att kompetensutveckling av anställda alltid måste syfta till att effektivisera arbetsgivarens verksamhet. En skyldighet för arbetsgivaren att kompetensutveckla är ett ingrepp i arbetsgivarprerogativet, och riskerar till och med att hämma den kompetensutveckling som bedrivs idag.

Ytterligare en inlåsningsmekanism rör det faktum att arbetstagarens sociala skyddsnät kopplas till arbetsgivaren. Detta är ett klart avsteg från hela den svenska samhällsmodellen. Förutom att öka arbetstagarens beroende till arbetsgivaren blir det en förmån svår att mäta. Kan man förhandla om den? Kan den bli bättre eller sämre? Påverkar den lönen?<sup>156</sup>

### **7.1.2 Statens ansvar**

Hur stort ansvar staten har för en fungerande arbetsmarknad är till stor del en politisk fråga. Med tanke på den stora politiska enighet som råder kring behovet av kompetensutveckling – från nationellt politiskt håll till EU, FN och andra samhällspolitiska organisationer – bör det dock finnas ett brett stöd för att agera. Kompetensutveckling har historiskt sett riskerat att polarisera arbetsmarknaden ytterligare. Personer med redan hög utbildningsnivå kräver och erbjuds oftare kompetensutveckling än de med låg utbildningsnivå.<sup>157</sup> Det är därför viktigt att den lösning på kompetensutveckling som genomförs blir allmän och obligatorisk. ILO slog fast redan 1974 att det är av extra vikt att yrkesutbildning når ekonomiskt och socialt missgynnade grupper.

Mot detta talar att lagstiftning inom arbetsrätten traditionellt sett används oerhört restriktivt. Trots det hotar Januariavtalet att lagstifta om en

---

<sup>156</sup> Ulander-Wänman (2019) s. 204.

<sup>157</sup> SOU 1991:56 s. 72

moderniserad arbetsrätt om arbetsmarknadens parter inte själva hittar en fungerande modell. Att lagstiftningsalternativet alls kommer upp visar på frågans dignitet.

LAS kom till för att skydda svaga arbetstagare på en hårdnande arbetsmarknad. Till de mest skyddsvärda räknas äldre och lågutbildade arbetstagare. Om turordningsreglerna luckras upp försvagas detta skydd väsentligt. Det riskerar i sin tur att öka arbetslösheten bland äldre, lågutbildade arbetstagare, som generellt sett har svårt att ställa om till ett nytt arbete. Detta kommer inte bli ett problem för arbetsgivarna att lösa, utan landar istället på staten. Det bör i sig vara ett incitament för staten att arbeta förbyggande och medverka till ett system som höjer kompetensen bland arbetstagarna.

Därmed inte sagt att lagstiftningen är enda vägen framåt. Hittar parterna en modell kan staten gå in och stödja den ekonomiskt, eller med andra resurser. Enligt Thomas Carlén, ekonom på LO, kommer arbetsmarknadens parter under våren att lägga fram sådana förslag, som en del av arbetet i las-förhandlingarna. Arbetsmarknadsutredningen 2019 föreslog en kompetensutvecklingsmyndighet, för att kunna samordna frågan. Det är bara en möjlig väg att gå.

### **7.1.3 Arbetstagarens ansvar**

Varje arbetstagare med någon form av självbevarelsedrift gör idag klokt i att hålla sin kompetens uppdaterad och tänka framåt. Samtidigt finns risker med att lägga för mycket ansvar på arbetstagaren, genom att ett kollektivt misslyckande istället skylls på individen, och den som inte lyckas på arbetsmarknaden anses ha sig själv att skylla.<sup>158</sup>

Som flera parter har påpekat behöver möjligheterna för att kombinera arbete och kompetensutveckling bli fler, genom exempelvis ökade möjligheter till

---

<sup>158</sup> Rönmar (2001) s. 133 med vidare referenser.



deltidsstudier. Arbetstagarens ansvar blir då att medverka i kompetensutvecklingen, och eventuellt sänka sin lön, under en period. Den som vill studera har idag rätt att få ledigt från sitt arbete, och kan dessutom söka studiebidrag från CSN, för att åtminstone få en del av utbildningen betald. Dock: den nivå som ges är ingen fullgod ersättning för förlorad arbetsinkomst. Det krävs dessutom att arbetstagaren själv tar initiativet – det finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att påpeka att arbetstagaren har halkat efter i kompetens.

Inom ramen för individens ansvar hamnar också arbetstagarorganisationerna. Facket har historiskt sett spelat en viktig roll för svensk folkbildning. ABF-kurser och facklig utbildning har gett makt även till de som annars inte skulle ha haft råd, möjliggjort klassresor och satt ett bildningsideal. Att verka för en generell kompetensutveckling skulle kunna förvalta det arvet. Trots det lägger de fackliga representanter som intervjuats i uppsatsen ingen stor vikt vid uppdelningen mellan generell och företagsspecifik kompetensutveckling. Såväl LO:s Thomas Carlén som TCO:s Samuel Engblom menar att det är en teoretisk uppdelning, av liten betydelse i det konkreta arbetet. Svårigheten att dela upp kunskap i kategorier gör frågan komplex. Trots det bör det vara intressant och principiellt viktigt att diskutera vem kompetensutvecklingen är till för.

## **7.2 Hur utformas ett krav på kompetensutveckling inom anställningen bäst?**

Uppsatsens andra frågeställning, *Hur utformas ett krav på kompetensutveckling inom anställningen bäst*, är den som just nu sysselsätter såväl arbetsmarknadens parter som den statliga utredningen. Det är ingen lätt sak att svara på, men samtidigt avgörande.

Utformningen av en kompetensutvecklingsreform kan å ena sidan ge ökad makt till arbetstagarna – genom exempelvis ett förstärkt omställningsskydd inom ramen för kollektivavtalssystemet. Å andra sidan skulle andra modeller, som skattereduktion för arbetsgivare, ge ökad makt till arbetsgivarna att styra över arbetstagarnas kompetens, men också ökade incitament att satsa på kompetensutveckling.

Oavsett vilken modell parterna väljer att gå vidare med kan det konstateras att det är hög tid att välja. Uppsatsen har pekat på behovet inom såväl nationell som internationell och historisk kontext. Flera europeiska länder har kommit långt i arbetet och det bör finnas en rad modeller att lära av.

Ett par intressen och avvägningar av vikt kan avslutningsvis lyftas. Ett system för kompetensutveckling måste vara allmänt och nå samtliga arbetstagare – allra helst även de som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden. Detta talar för ett system som åtminstone delvis ombesörjs av staten.

Det är vidare av stor vikt att även fortsättningsvis skydda arbetstagarna. Det vore naivt att tro att behovet av en skyddslagstiftning för arbetstagare har förändrats sedan LAS tillkomst. Behovet har snarare ökat, och ett försvagat anställningsskydd riskerar att öka såväl arbetslöshet som misstro mot samhället och i förlängningen hela rättsstaten.

Slutligen kan konstateras att kompetensutveckling faktiskt måste innebära kompetensutveckling. Risker för utbildningar som genomförs för sakens skull måste tas i beaktande, liksom risker för att utbildningssystemen enbart blir en vinst för arbetsgivarna.

## **7.3 Avslutande tankar**

Någon vecka innan deadline för den här uppsatsen har vi gått in i 2020-talet. Under de tio år som har gått sedan EU:s sysselsättningsstrategi lanserades

har mycket förändrats inom Europeiska unionen. Den ekonomiska kris som kom 2008 har påverkat unionens arbete, 2015 års flyktingkris, Storbritanniens beslutat att lämna unionen och hög arbetslöshet hos såväl unga som vuxna har äventyrat hela samarbetet. Drömmen om en sysselsättning på 75 procent har grusats med råge.

Samtliga instrument och rapporter som analyserats i uppsatsen nämner kompetensutveckling och livslångt lärande som viktiga eller direkt avgörande för framtiden. Ingen av dem säger vilket ansvar som bör landa på arbetsgivaren. Det finns förslag om hur ett system för kompetensutveckling skulle kunna se ut, men förslagen är oftast vaga och lämnar till staterna själva att bestämma. Det har lagts enorma resurser och drivs enorma projekt för att uppmuntra medlemsstater och dess arbetstagare till kompetensutveckling. Trots det är behovet fortfarande stort – en stor del av Europas arbetskraft har så låg kompetens att de riskerar arbetslöshet och social utsatthet.

Betyder det att det är dags att ta i med hårdhandskarna och anta juridiskt bindande normer? Tvinga fram system för kompetensutveckling i medlemsstaterna? I en tid av polariserad debatt och utbredd EU-kritik, vilket inte minst Brexit är ett bevis på, kan det vara riskabelt. I Sverige har införandet av eventuella minimilöner vållat häftig debatt. EU måste gå långsamt fram. Frågan är hur långsamt. Framväxten av ett kunskapssamhälle med humankapital i centrum kopplar ihop den ekonomiska politiken och den sociala. Möjligtvis är detta vägen framåt.

På nationell nivå händer det desto mer. Las-förhandlingar pågår mellan arbetsmarknadens parter, och en statlig utredning är på väg. Frågan är hur mycket fokus som där kommer att ligga på just kompetensutveckling för anställda. I de pressmeddelanden, avsiktsförklaringar och direktiv som har publicerats ligger fokus fortfarande på omställning för de som behöver ta sig in på arbetsmarknaden. Precis som Alain Supiot menar jag att det är avgörande att börja tänka preventivt i förhållande till kompetensutveckling.

Blicken måste höjas. Om arbetsmarknaden ska präglas av flexibilitet förutsätter det trygga arbetstagare, som vet sitt värde och som inte är beroende av en enda arbetsgivare. Med humankapitalet som viktigaste verktyg och konkurrensfördel är det en förutsättning för ett fortsatt starkt välfärdssamhälle, och en vinst för alla.

# Käll- och litteraturförteckning

## KÄLLOR

### Tryckta källor

#### **Offentligt tryck Sverige**

Avsiktsförklaring om ett längre arbetsliv (diarienummer: S2016/01389/SF): <https://www.regeringen.se/rapporter/2016/09/avsiktsforklaring-om-ett-langre-arbetsliv/>, publicerad den 19 september 2016, besökt den 4 januari 2020

Direktiv 1990:25, Utredning om kompetensutveckling i arbetslivet

Direktiv 2019:17, En moderniserad arbetsrätt

Ds 2000:49, *Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden*

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*

Proposition 1973:129, Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Proposition 1975/76:126, med anledning av vissa av internationella arbetskonferensen år 1975 vid dess sextionde sammanträde fattade beslut

Proposition 2014/15:100, 2015 års ekonomiska vårproposition

Proposition 2017/18:100, 2018 års ekonomiska vårproposition

SOU 1991:56, *Kompetensutveckling – en utmaning. Delbetänkande från kompetensutredningen*

SOU 2017:82, *Vägledning för framtidens arbetsmarknad. Delbetänkande från Arbetsmarknadsutredningen*

SOU 2018:24, *Tid för utveckling. Delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid*

SOU 2019:3, *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. Slutbetänkande av Arbetsmarknadsutredningen*

SOU 2019:6, *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan*

SOU 2019:13, *Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet. Betänkande av Agenda 2030-delegationen*

### **Officiella dokument från Europeiska unionens (EU) institutioner**

*Europaparlamentets resolution av den 13 mars 2019 om den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken: sysselsättning och sociala aspekter i den årliga tillväxtöversikten 2019 (2018/2120(INI))*

*Recommendation for a Council recommendation on the 2019 National Reform Programme of Sweden and delivering a Council opinion on the 2019 Convergence Programme of Sweden, COM(2019) 527 final.*

*Förslag till Rådets rekommendation om inrättandet av en kompetensgaranti, COM (2016) 382 final*

*Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2016/C 484/01)*

*Rådets slutsatser om genomförandet av rådets rekommendation om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna, (2019/C 189/04)*

*Sveriges nationella reformprogram 2019. Europa 2020 – EU:s strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*

*Vitboken om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning, KOM(93) 700 slutlig*

*Lära och lära ut – På väg mot kunskapssamhället, vitbok, KOM(1995) 590 slutlig*

*Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, KOM (2007) 359 slutlig*

*Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, KOM(2010) 2020 slutlig*

*En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen, KOM(2010) 682 slutlig*

*En ny kompetensagenda för Europa, KOM(2016) 381 slutlig*

Europeiska unionens officiella tidning C 303/17 - 14.12.2007

## **Officiella dokument från International Labour Office (ILO)**

*Centenary Declaration For the Future of Work. Adopted By the Conference At Its One Hundred And Eighth Session, rapport/ International Labour Office (2019), Geneve*

*Work For A Brighter Future - Global Commission on The Future of Work, rapport/International Labour Office, Geneve*

## **Kollektivavtal och andra avtal**

*Avsiktsförklaring mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv (19 december 2019)*

*Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK (2015)*

*Januariavtalet: Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna, (11 januari 2019)*

*Omställningsavtalet KOM-KL (lydelse 2016-12-07), mellan SKL, Pacta, Svenska Kommunalarbetsförbundet, AkademikerAlliansen samt OFR:s förbundsområden Allmän Kommunal Verksamhet och Hälso- och sjukvård.*

*Principöverenskommelse - Nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m.m., mellan SKR och Sobona samt Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer., publicerad den 4 december 2019, besökt den 4 januari 2020.*

*Utvecklingsavtal med överenskommelse om förslagsverksamhet 1985-09-09, mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK*

## **Otryckta källor**

### **Intervjuer**

Intervju med Samuel Engblom, rättspolitisk talesperson TCO. Den 11 oktober 2019 (via telefon).

Intervju med Thomas Carlén, ekonom LO. Den 7 januari 2020 (via telefon).

Intervju med David Wästberg, arbetsgivarpolitisk expert, Almega. Den 7 januari 2020 (via telefon).

### **Elektroniska källor**

Erséus, Thomas och Thorwaldsson, Karl-Petter, "Regeringen måste satsa på arbetsmarknadsutbildning", DN debatt, <https://www.dn.se/debatt/regeringen-maste-satsa-pa-arbetsmarknadsutbildning/>, publicerad den 10 september 2019, besökt den 10 september 2019.

Erasmus+, [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node\\_sv](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_sv) besökt den 4 januari 2020.

Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/sv/funding/erdf/](https://ec.europa.eu/regional_policy/sv/funding/erdf/), besökt den 4 januari 2020.

Europeiska socialfonden (ESF), <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=sv>, besökt den 4 januari 2020.

*Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications* (2009), Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training): <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/framework-actions-lifelong-learning-development-competencies-and-qualifications>, publicerad den 28 november 2009, besökt den 4 januari 2020.

Granlund, Lenita, "Därför lämnade Kommunal LAS-förhandlingarna", <http://blogg.kommunal.se/avtal/2019/12/13/darfor-lamnade-kommunal-las-forhandlingarna/>, publicerad den 13 december 2019, besökt den 16 december 2019.

Jacobsson, Cecilia, "Facket rasar över slopat kompetenssparande", DN, <https://www.dn.se/nyheter/politik/facket-rasar-over-slopat-kompetenssparande/>, publicerat den 20 september 2004, besökt den 7 januari 2020.

Lundstedt, Gert, "Sverige tacklar digitaliseringen annorlunda än andra EU-länder", Arbetsvärlden, [https://www.arbetsvarlden.se/sverige-tacklar-digitalisering-annorlunda-an-andra-eu-lander/?utm\\_source=idrelay&utm\\_medium=email&utm\\_content=Sverige%2Btacklar%2Bdigitalisering%2Bannorlunda%2Bän%2Bandra%2BEU-länder&utm\\_campaign=Grön%2Bomställning%2Btar%2Bfart%2Bi%2BNe derländerna](https://www.arbetsvarlden.se/sverige-tacklar-digitalisering-annorlunda-an-andra-eu-lander/?utm_source=idrelay&utm_medium=email&utm_content=Sverige%2Btacklar%2Bdigitalisering%2Bannorlunda%2Bän%2Bandra%2BEU-länder&utm_campaign=Grön%2Bomställning%2Btar%2Bfart%2Bi%2BNe derländerna), publicerad den 9 oktober 2019, besökt den 4 januari 2020.



Martos Nilsson, Mårten, ”Total spricka i LO efter las-förhandlingar: ’Haveri och kaos’, Arbetet, <https://arbetet.se/2019/12/10/total-spricka-i-lo-efter-las-forhandlingar-haveri-och-kaos/>, publicerad den 10 december 2019, besökt den 13 december 2019.

*Ny överenskommelse för omställning i välfärden*, pressmeddelande från SKR, <https://skr.se/tjanster/press/nyheter/nyhetsarkiv/nyoverenskommelseforomstallningivalfarden.30866.html>, publicerat den 4 december 2019, besökt den 4 december 2019.

Sacopodden, avsnitt 2: *Sista sucken för LAS*: <https://www.saco.se/press/sacopodden/avsnitt-2-sista-sucken-for-las/>, publicerad den 24 september 2019, besökt den 4 januari 2020.

Social resultattavla för Den europeiska pelaren för sociala rättigheter: <https://www.europaportalen.se/teman/sociala-fragor-i-eu>

*Skills for employment Global Public-Private Knowledge Sharing Platform*, [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_216427/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_216427/lang--en/index.htm), besökt den 4 januari 2020.

## LITTERATUR

Becker, Gary S. (1975), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, 2 uppl. The University of Chicago Press, Chicago

Bender, German och Mörtvik, Roger (2018) *Kompetenspyramiden. Fler som jobbar ska kunna studera*, rapport/Arena Idé

Collins, Hugh (2001), ’Regulating the Employment Relation for Competitiveness.’, *Industrial Law Journal*, Vol. 30, Nr. 1, mars 2001 s. 17 – 47

Danhard, Erik (2008), ’Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer’, särtryck ur *Ny Juridik 2:03*, VJS Stockholm

Glavå, Mats (2011), *Arbetsrätt*, 2 uppl. Studentlitteratur, Lund

Glavå, Mats (2018), *Vägval för anställningsskyddet*, Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, Göteborg

Gori, Gisella (2014), ’Art 14 – Right to Education’, *The EU Charter of Fundamental Rights: a Commentary*, Peers, Steve, Hervey, Tamara, Kenner, Jeff och Ward, Angela (red), s. 401 – 422, Hart Publishing, Oxford

Kleineman, Jan (2013), 'Rättsdogmatisk metod', *Juridisk metodlära*, Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red), s. 21 – 45, Studentlitteratur, Lund

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2016), *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 4:e uppl., Iustus Förlag, Uppsala

Nyström, Birgitta (2017), *EU och arbetsrätten*, 5:e uppl., Wolters Kluwer, Stockholm

Rönmar, Mia (2001), 'Redundant because of Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17/1, 2001, s. 117 – 138, Kluwer Law International (KLI), u.o.

Stone, Katherine V.W. (2004), *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge University Press, Cambridge

Supiot, Alain (2001), *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford

Ulander-Wänman, Carin (2010), *Flexicurity och utvecklingsavtalet. Rapport 2010:19*, Rapport/Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering

Ulander-Wänman, Carin (2017), 'Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling' *SvJT*, s. 613 – 630

Ulander-Wänman, Carin (2019), 'Välfärdssystem, arbetslinjen och yrkesverksammas behov av omställningsstöd', *Arbetsrätt och välfärdsstaten*, Carlson, Laura, Herzfeld Olsson, Petra och Pietrogiovanni, Vincenzo (red), s. 137 – 151, Iustus Förlag, Uppsala

Voltaire, Fredrik (2018) *Turbodigitaliseringen tar jobben. Hög tid för ett kompetensavdrag*, Rapport/Almega

# Rättsfallsförteckning

## **ARBETSDOMSTOLEN**

AD 1978 nr 89

AD 1983 nr 9

AD 1983 nr 107

AD 1988 nr 32

AD 1991 nr 38

AD 1991 nr 114

AD 1992 nr 14

AD 1994 nr 4

AD 1994 nr 79

AD 1994 nr 88

AD 1994 nr 122

AD 1995 nr 2

AD 1995 nr 23

AD 1995 nr 107

AD 1996 nr 42

AD 1996 nr 48

AD 1997 nr 98

AD 1998 nr 88

AD 1999 nr 24

AD 1999 nr 36

AD 1999 nr 57

AD 2000 nr 107

AD 2005 nr 75

AD 2011 nr 5

AD 2013 nr 11

AD 2013 nr 67

## **EUROPADOMSTOLEN**

Ponomaryovi v Bulgaria,  
no 5335/05, ECHR 2011