



LUNDS
UNIVERSITET

Kompetens och kvalifikationer - det moderna anställningsskyddet?

Om utökade undantag från turordningsreglerna och
ansvarsfördelningen för kompetensutveckling

Masteruppsats i arbetsrätt

Institutionen för handelsrätt

VT 2020

Matilda Edrén

Handledare: Andreas Inghammar

Examinator: Annamaria Westregård

Innehållsförteckning

Abstract	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	7
1.1 Bakgrund och ämne	7
1.2 Syfte och frågeställning	10
1.3 Metod och material	11
1.4 Avgränsningar	12
1.5 Disposition	13
2. Modernisering av arbetsrätten	15
2.1 Flexicurity - en modernisering av arbetsrätten	15
2.2 Januaripartiernas ambition att förändra turordningsreglerna	16
3. Uppsägning från arbetsgivarens sida	19
3.1 Uppsägning på grund av personliga skäl	19
3.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist	21
3.3 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	23
3.4 Turordningsreglerna	26
3.4.1 Undantagna arbetstagarkategorier	27
3.4.2 Turordningsreglernas semidispositivitet	28
3.5 Företrädesrätt till återanställning	30
3.6 Sammanfattande analys	32
4. Tillräckliga kvalifikationer och kompetensutveckling	34
4.1 Det genomgående kravet i LAS på tillräckliga kvalifikationer	35
4.1.1 Arbetsgivaren bestämmer kvalifikationskraven	39
4.1.2 Arbetstagarens rätt till upplärningstid	40
4.1.3 Gränsen mellan personliga skäl och arbetsbrist suddas ut	41
4.1.4 Sammanfattande analys	44
4.2 Vem ansvarar för kompetensutvecklingen idag?	47
4.2.1 Lagstiftning rörande kompetensutveckling	48
4.2.2 AD angående arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling	48
4.2.3 Kompetensutveckling reglerat i omställningsavtal	49
4.2.4 Kompetensutveckling reglerat i kollektivavtal	52
4.2.5 Sammanfattande analys	54

5. Ändringsförslag av LAS:s bestämmelser och ansvaret för kompetensutveckling	57
5.1 Förslag om ändringar av LAS	57
5.1.1 LAS-utredningen	57
5.1.2 Arbetstagarsidan	58
5.1.3 Arbetsgivarsidan	58
5.1.4 Politiker	59
5.1.5 Forskare	59
5.2 Förslag om ansvarsfördelningen av kompetensutveckling	61
5.2.1 LAS-utredningen	61
5.2.2 Arbetstagarsidan	61
5.2.3 Arbetsgivarsidan	63
5.2.4 Politiker	63
5.2.5 Forskare	64
5.3 Analys av ändringsförslagen	65
5.3.1 LAS	65
5.3.2 Kompetensutveckling	67
6. Sammanfattande slutsats	72
7. Referenslista	75

Abstract

The labour market is undergoing rapid and constant change. Factors such as globalization, digitalisation, technological development, increased educational levels and the fact that jobs have become more knowledge intensive mean that new qualification requirements are constantly emerging. The dismissal of workers due to lack of sufficient qualifications is becoming more common. At the same time, politicians are advocating amendments to the priority rules in the Employment Protection Act, which means that employers should be given extended opportunities to award competence over employment time in case of redundancy. This means that job security is shifted to be based on the employee's competence. Employment protection, which aims to be increasingly based on qualifications and competences, gives rise to a need for employees to be given the opportunity to strengthen their job security and employability through continuous skills development. The discussion about who should be responsible for and finance the skills development efforts has been going on for a long time and seems to hold some inertia. This thesis therefore aims to investigate the importance of making changes to the priority rules with a view to awarding competence and to contribute in the discussion about how the issue of competence development can be solved. From the legal investigation that has been made, it has been found, among other things, that the priority rules as they are formulated today already attribute to employers the opportunity to award competence to a relatively high degree. The employer's responsibility for skills development is limited today and the provisions of collective agreements also do not appear to fulfill any specific legal function since there are no mandatory rules regulated in the agreements. A statutory responsibility for competence development within the framework of employment is therefore advocated, where a systematic and preventative competence development work is conducted. Furthermore, it is stated that Sweden is not currently sufficiently equipped for the introduction of a flexicurity model because too much focus has been placed on flexibility without attributing to the employees the security to the extent necessary. It is therefore important that a clear national plan is drawn up on how to ensure workers' security and development in working life, before any drastic changes to the legislation are made.

Sammanfattning

Arbetsmarknaden är under snabb och ständig förändring. Faktorer såsom globalisering, digitalisering, teknisk utveckling, ökade utbildningsnivåer och att jobben blivit mer kunskapsintensiva gör att nya kvalifikationskrav ständigt uppkommer. Att arbetstagare sägs upp på grund av att de saknar tillräckliga kvalifikationer blir allt mer vanligt. Samtidigt förespråkar politiker ändringar av turordningsreglerna vilka bland annat innebär att arbetsgivare ska ges utvidgade möjligheter att premiera kompetens framför anställningstid vid driftsinskränkningar. Detta innebär att anställningstryggheten förskjuts till att baseras på arbetstagarens kompetens. Ett anställningsskydd som avser att utgå allt mer ifrån kvalifikationer och kompetens föranleder ett behov av att arbetstagare ges möjlighet att stärka sin anställningstrygghet och anställningsbarhet genom kontinuerlig kompetensutveckling. Diskussionen om vem som ska ansvara för och finansiera kompetensutvecklingsinsatserna har pågått länge och tycks inneha en viss tröghet. Uppsatsen syftar därför till att undersöka betydelsen av att göra ändringar av turordningsreglerna i syfte att premiera kompetens samt att bidra i diskussionen kring hur frågan om kompetensutveckling kan lösas. Av rättsutredningen som gjorts har bland annat framkommit att turordningsreglerna som de är utformade idag redan tillskriver arbetsgivaren möjlighet att premiera kompetens i relativt hög utsträckning. Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling är idag begränsat och bestämmelserna i kollektivavtal tycks inte heller fylla någon särskild rättslig funktion eftersom att det inte finns några pliktregler reglerade i avtalen. Ett lagstadgat ansvar för kompetensutveckling inom ramen för anställningen förespråkas därför, där ett systematiskt och förebyggande kompetensutvecklingsarbete bedrivs. Vidare konstateras att Sverige i nuläget inte är tillräckligt rustade för ett införande av en flexicuritymodell eftersom att allt för stort fokus hamnat på flexibilitet utan att tillskriva arbetstagarna trygghet i den utsträckning som behövs. Det är därför av vikt att det upprättas en tydlig nationell plan för hur arbetstagarna ska garanteras trygghet och utveckling i arbetslivet, innan några ingripande förändringar görs av lagstiftningen.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
C	Centerpartiet
COM	European Commission
Dir.	Kommittédirektiv
DiskrL	Diskrimineringslag (2008:567)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska Unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
FP	Folkpartiet
KD	Kristdemokraterna
KOM	Europeiska kommissionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
L	Liberalerna
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
M	Moderaterna
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MP	Miljöpartiet de gröna
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK (f.d. Privattjänstemannakartellen)
S	Socialdemokraterna
SD	Sverigedemokraterna
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SIFU	Sist in - först ut

SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TRR	Trygghetsrådet TRR
TRS	Trygghetsrådet TRS

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

Arbetsmarknaden är under snabb och kontinuerlig omvandling¹ och påverkas idag allt mer av faktorer som globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. En föränderlig arbetsmarknad innebär att förutsättningarna och behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare ändras², något som vid flertalet tillfällen givit upphov till förslag om ändringar av arbetsrätten och synnerligen anställningsskyddet och turordningsreglerna.³ Majoriteten av de förändringar som har vidtagits i svensk arbetsrätt har haft EU-rättslig bakgrund och de svenska arbetsrättsliga traditionerna influeras i stor utsträckning av EU-rätten.⁴ En modernisering av arbetsrätten har på EU-nivå länge legat för diskussion, där strategin kallad flexicurity, vilken syftar till att öka både flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden, haft en central roll.⁵ Vad som nu är på agendan inom svensk politik rörande arbetsrätten är att regeringen, med påtryckningar och krav från främst Centerpartiet⁶, tillsatt en utredning för en modernisering av arbetsrätten där ett av utredarens primära uppdrag är att lägga fram ett författningsförslag om tydligt utökade undantag från turordningsreglerna.⁷ Det har länge bland arbetsmarknadens parter och de politiska partierna rått en delad syn huruvida de befintliga turordningsbestämmelserna är välfungerande och anpassade efter dagens arbetsmarknad.⁸ Politikernas senaste föreslagna ändringar har fått motstånd från arbetstagarorganisationerna.⁹ Forskare inom arbetsrätt och representanter från arbetstagsarsidan menar att anledningen till att ändringar av lagstiftningen föreslås är för att det råder en avsaknad av kunskap om hur bestämmelserna tillämpas och

¹ Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 1 och Dir 2019:17, s. 2.

² Dir. 2019:17, s. 2.

³ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 133.

⁴ Ds 2002:56, s. 58-59, Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 23 och Nyström, "Europeiseringen av den svenska arbetsrätten", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, 9 och 11.

⁵ COM(2007) 359 final, s. 6.

⁶ Se ex. C:s budgetmotion 2018/19:2610.

⁷ Utkast till sakpolitisk överenskommelse, p. 20 och Dir. 2019:17.

⁸ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 21, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 163 och Larsson, H., "Turordningsreglerna i LAS och avtal", i Larsson, H., Larsson, S., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 9.

⁹ Arbetsvärlden, "Tjänstemannafack: Kravlistor om arbetsrätten är förhastade", Svenska Dagbladet, "Att sparka folk fritt löser inte problemen" och Kollega, "Fem fack lämnar LAS i förhandlingarna."

fungerar i praktiken.¹⁰ Arbetsgivarorganisationerna å andra sidan, däribland Svenskt Näringsliv, har länge ställt sig positiva till förändringar av turordningsreglerna.¹¹

En av de huvudsakliga faktorerna som den nuvarande regeringen uppger ligga till grund för behovet av en revidering av turordningsreglerna är att vi lever i ett globaliserat samhälle där ny teknik ställer krav på anpassningsförmåga och kontinuerlig utveckling.¹² För arbetsgivare innebär detta att verksamheten måste bedrivas på ett sätt som gör att den står sig konkurrenskraftig.¹³ Att ha möjlighet att behålla kompetent och lämplig personal blir en mycket viktig komponent i detta¹⁴, särskilt i mindre företag.¹⁵ Enligt politikerna som är drivande i frågan premierar de befintliga reglerna anställningstid och inte kompetens.¹⁶ För arbetstagarna innebär förändringarna på arbetsmarknaden att kvalifikationskrav tillkommer och ökar.¹⁷ Arbetstagare behöver därför kontinuerligt under arbetslivet utbilda, anpassa och lära sig för att stå sig konkurrenskraftiga.¹⁸ En föränderlig arbetsmarknad och en uppluckring av anställningsskyddet innebär att arbetstagarna måste ges trygghet i anställningen på annat vis¹⁹ och kompetens har kommit att bli en huvudsaklig beståndsdel i anställningstryggheten.²⁰ Kompetensutveckling är en reformfråga vilken legat för diskussion i flera årtionden. För drygt tjugofem år sedan framförde regeringen i sin proposition om en arbetsrätt för ökad tillväxt att de haft i avsikt att åstadkomma en samlad lösning för kompetensutvecklingsinsatser.

¹⁰ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 21 och 55, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 164 och Larsson, H., "Turordningsreglerna i LAS och avtal", i Larsson, H., Larsson, S., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 9.

¹¹ Prop. 1973:129, s. 154, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 163, Svenskt Näringsliv, "Reformera LAS" och Kollega, "Trygghet är inte att bita sig fast vid ett jobb".

¹² Dir 2019:17. Se sidorna 2, 3, 6, 7 och 9.

¹³ Dir 2019:17, s. 2, Ulander-Wänman, "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?", s. 1 och Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 7.

¹⁴ Dir. 2019:17, s. 6. och Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 7.

¹⁵ Dir. 2019:17, s. 6.

¹⁶ Dir 2019:17, s. 2, 3, 6 och 7.

¹⁷ Dir. 2019:17, s. 9.

¹⁸ Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 104, Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 7.

¹⁹ Prop. 1996/97:16, s. 23, Rönnmar och Numhauser-Henning, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity", i Moëll, Persson och Wenander (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, s. 422, Dir. 2019:17, s. 2, 6, och 9, Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 114 och Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering*, s. 1.

²⁰ Se ex. Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 1, Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 108, Dir. 2019:17, s. 4 och Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 148.

Regeringen anförde då att de måste reda ut hur ansvarsfördelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter i frågan ska se ut.²¹ Debatten om vikten av kompetensutveckling i arbetslivet har inte mattats av - snarare tvärtom. Däremot tycks det vara en trög process att besluta om vem som ska ansvara för och finansiera kompetensutvecklingsinsatserna. Med bakgrund i att ett förslag till en uppluckring av anställningsskyddet ligger på bordet är det både intressant och angeläget att undersöka om den föreslagna ändringen av turordningsreglerna är den enda möjliga justeringen i syfte att öka rörligheten på arbetsmarknaden och premiera kompetens samt hur frågan om kompetensutveckling kan lösas på bästa sätt. Oavsett om den föreslagna lagändringen träder i kraft eller inte är det högst aktuellt att ansvaret för och behovet av kompetensutveckling ägnas större fokus.

²¹ Prop. 1996/97:16, s. 23.

1.2 Syfte och frågeställning

Mot bakgrund av att debatten om en modernisering av arbetsrätten i Sverige länge har fastnat på turordningsreglernas utformning och funktion är det angeläget att undersöka om det finns och behövs andra lösningar i syfte att göra arbetsrätten mer modern och flexibel i det avseendet att det vid uppsägningar ges möjlighet att premiera arbetstagares kompetens snarare än anställningstid. Kvalifikationskraven på arbetsmarknaden ökar ständigt och samtidigt är ett reformförslag vilket innebär att anställningstryggheten i en allt högre grad utgörs av att arbetstagaren har uppdaterad kompetens högst aktuellt. Detta föranleder ett behov av kontinuerlig kompetensutveckling i syfte att tillskriva arbetstagarna trygghet i anställningen. Debatten om kompetensutveckling och vem som ska ansvara för och finansiera insatserna tycks inneha en viss tröghet. Syftet med uppsatsen är med bakgrund i det ovan sagda således att undersöka betydelsen av att ändra turordningsreglerna i syfte att premiera kompetens samt att bidra i diskussionen kring hur frågan om kompetensutveckling kan lösas. Uppsatsen har fyra frågeställningar, varav de två första är deskriptiva medan de två sista är av mer analytisk och lösningsorienterad karaktär.

- 1) Hur ser de befintliga turordningsreglerna ut och vilka ändringar förespråkar januaripartierna?
- 2) Hur ser ansvaret för arbetstagares kompetensutveckling ut idag?
- 3) Vilken betydelse har olika typer av förändringar av turordningsreglerna för möjligheten att i högre utsträckning premiera kompetens vid driftsinskränkningar?
- 4) Hur skulle en ändamålsenlig modell för ansvaret för arbetstagarnas kompetensutvecklings kunna se ut?

1.3 Metod och material

I uppsatsen har rättsdogmatisk metod tillämpats. Den rättsdogmatiska metoden kännetecknas av att rättskällorna beaktas i syfte att identifiera tillämplig regel på den rättsliga frågeställningen eller problemet.²² Med andra ord används metoden för att fastställa gällande rätt genom att söka svaren i rättskällorna.²³ En omfattande del av rättskällorna som beaktats i uppsatsen består av offentligt tryck i form av förarbeten och lagstiftning. Uppsatsen tar inledningsvis utgångspunkt i regeringens sakpolitiska överenskommelse och dokumenten om en moderniserad och förändrad arbetsrätt. Ett fåtal EU-rättsliga dokument har även beaktats för att redogöra för EU:s flexicuritystrategi. Därefter har förarbeten och lagstiftning om anställningsskydd behandlats för att fastställa och redogöra för gällande rätt på området. Beträffande rättspraxis har en stor mängd rättsfall behandlats i såväl kapitel tre som kapitel fyra. För att hitta relevanta rättsfall har både Arbetsdomstolens hemsida och doktrin använts. Rättspraxis på ämnet är av väsentlig betydelse för uppsatsen särskilt i avseendet att utreda vad som inbegrips i begreppet tillräckliga kvalifikationer och vad som anses utgöra bristande kompetens samt vilket ansvar arbetsgivaren utifrån detta har att tillhandahålla kompetensutvecklingsinsatser för sina anställda. Praxis har även tillämpats för att belysa att uppsägningsgrunderna tenderar att flyta samman eftersom att omständigheterna som åberopas är av samma karaktär trots olika beteckning på uppsägningen. Omfattningen av rättspraxis i kapitel fyra beror på att det i lagstiftning inte finns något reglerat kring arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och att detta således istället behövt utläsas ur praxis. Av samma anledning har kollektiv- och omställningsavtal beaktats för att utreda om ett ansvar för kompetensutveckling regleras där.

Doktrin och vetenskapliga artiklar har främst använts för att tolka gällande rätt och AD:s praxis. Doktrinen behandlar huvudsakligen anställningsskyddet och LAS medan de vetenskapliga artiklarna huvudsakligen rör flexicurity, kvalifikationskrav, kompetensutveckling och turordningsreglerna. Vidare har i uppsatsen ett flertal rapporter från bland annat arbetstagarorganisationer, PTK och Svenskt Näringsliv behandlats. Dessa har använts i syfte att redogöra för förslag som har lagts fram kring ändringar av turordningsreglerna och ansvaret för kompetensutveckling. Det finns en medvetenhet kring att rapporterna är subjektiva eftersom att de är framtagna av arbetsmarknadens olika parter vilka har skilda intressen och

²² Hydén och Hydén - Rättsregler - en introduktion till juridiken, s. 19-20.

²³ Reichel, i Nääv och Zamboni (red.), *Juridisk metodlära*, s. 21.

ståndpunkter. Detta anses dock inte vara särskilt problematiskt eftersom att användningen av rapporterna just syftar till att redogöra för parternas ståndpunkter gällande turordningsreglerna och ansvaret för kompetensutveckling. Ytterligare material som det är nödvändigt att ha medvetenhet kring är de uppgifter som kommer från tidningar och nyhetssidor. I och med att LAS-utredningen varit pågående under uppsatsens skrivande har inga offentliga eller formaliserade uppgifter funnits att tillgå kring vilka ändringar som kommer att bli aktuella. Av den anledningen har tidningar och nyhetssidor såsom exempelvis Arbetet och SVT Nyheter, vilka uppgett att de kommit uppgifter om utredningen tillhanda, beaktats. Anledningen till att dessa källor har använts är för att det ska finnas ett material att utgå ifrån vad gäller ändringsförslag av turordningsreglerna för att sedan kunna föra en diskussion kring dessa.

1.4 Avgränsningar

I uppsatsen har ett flertal avgränsningar vidtagits. Inledningsvis kan sägas att en avgränsning har gjorts vad gäller de fyra olika deluppdragen som inbegrips i den utredning som tillsatts för att modernisera och anpassa arbetsrätten efter dagens arbetsmarknad. Uppsatsen tar utgångspunkt i de föreslagna förändringarna av turordningsreglerna och fokuserar således på deluppdraget om tydligt utökade undantag. Vad gäller flexicuritystrategin är det många trygghetskomponenter som samverkar för att tillskriva individen trygghet i arbetslivet, såsom exempelvis arbetslöshetsförsäkring och socialförsäkring. Uppsatsen avser dock inte att behandla dessa eftersom att uppsatsens primära fokus är kompetensutveckling. Fortsättningsvis har det inte, i och med att uppsatsen är skriven innan den nya LAS-utredningen kom ut, funnits möjlighet att redogöra för de ändringar som föreslås i denna. I uppsatsens tredje kapitel har en begränsning gjorts vad gäller i vilken utsträckning det redogörs för rättsfallen i text. En stor mängd rättsfall har behandlats men det lämnas inte någon utförlig presentation av dessa i den löpande texten. Anledningen till detta är att kapitel tre är mer deskriptivt och lägger grunden för uppsatsens primära fokus, tillräckliga kvalifikationer och kompetens, vilket behandlas i kapitlet därefter. Huvudfokus ligger således på rättspraxis rörande kvalifikationer och kompetens vilket det redogörs för mer ingående i kapitel fyra.

Vidare är uppsatsen avgränsad till att utgå ifrån den grupp människor som har haft en anställning och är etablerade på arbetsmarknaden, men som kan komma att behöva kompetensutvecklas och ställa om trots lång utbildning och/eller yrkeserfarenhet. Uppsatsen ämnar således inte att beröra kompetensutveckling för individer som inte har arbetat.

Fortsättningsvis behandlas enbart tillsvidareanställningar, dels på grund av uppsatsens utrymme, men också för att tillsvidareanställningar är huvudregel på arbetsmarknaden. Med anledning av detta redogörs det i uppsatsen inte för särskilda bestämmelser för exempelvis deltidsanställda eller tidsbegränsade anställningar. Uppsatsen inkluderar och behandlar inte heller den så kallade undantagskretsen vilka inte omfattas av LAS överhuvudtaget.

Vad gäller omställningsavtalen och kollektivavtalen har det på grund av uppsatsens utrymme varit nödvändigt att göra ett urval. Beträffande omställningsavtalen har fyra av de största²⁴ omställningsorganisationerna studerats, nämligen avtalen via TRR Trygghetsrådet, Omställningsfonden, Trygghetsstiftelsen och Trygghetsrådet TRS. Rörande övriga kollektivavtal vilka inte är rena omställningsavtal har ett urval också gjorts eftersom att det finns omkring 700 kollektivavtal²⁵ idag. I uppsatsen behandlas därför fyra kollektivavtal vilka organiserar arbetstagare inom olika branscher och yrken där både tjänstemän och arbetare inkluderas. Slutligen har det i kapitel fem gjorts ett urval av de förslag som presenterats av olika aktörer gällande ändringar av LAS och ansvaret för kompetensutveckling. Det finns i uppsatsen inte utrymme att redogöra för samtliga förslag och idéer som uppkommit kring frågan. Urvalet är därför baserat på när förslagen utkommit och har i avsikt att presentera förslag som lagts fram de närmsta åren.

1.5 Disposition

Uppsatsen är disponerad på det viset att den behandlar de fyra frågeställningarna utefter deras kronologiska ordning. De två första frågeställningarna syftar till att redogöra för gällande rätt kring turordningsreglerna och ansvaret för kompetensutveckling. Av den anledningen är uppsatsens kapitel två, tre och fyra av mer deskriptiv och redogörande karaktär. I kapitel två redogörs det för den politik och de omständigheter som enligt januaripartierna ligger till grund för ett behov av en modernisering av arbetsrätten och utökade undantag av turordningsreglerna. I kapitlet inbegrips EU:s strategi om flexicurity samt regeringens sakpolitiska överenskommelse och de dokument som i skrivande stund finns tillgängliga gällande utredningen av LAS. Kapitel tre utgörs av en rättsutredning av relevanta bestämmelser i LAS rörande uppsägning från arbetsgivarens sida och behandlar således uppsägningsgrunderna

²⁴ TCO, *Omställningsavtal - Det extra stödet mellan jobb* och Walter, *Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, s. 11-12.

²⁵ Medlingsinstitutet, *Gällande avtal*.

personliga skäl och arbetsbrist, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, turordningsreglerna samt företrädesrätt till återanställning. Därefter följer kapitel fyra om tillräckliga kvalifikationer och kompetens. Anledningen till att kapitel tre och fyra är placerade i denna följd är eftersom att det i LAS finns ett givet samband mellan anställningsskyddet och kompetensutveckling.²⁶ Vad som knyter dessa samman är det genomgående kravet på tillräckliga kvalifikationer i LAS. I bestämmelserna gällande omplacering, turordning och företrädesrätt finns kravet på att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer, vilket har innebörden att arbetstagaren ska ha den kompetens och de kvalifikationer som krävs för att utföra arbetsuppgifterna. Otillräckliga kvalifikationer har i praktiken blivit den vanligaste grunden för uppsägningen enligt somliga forskare och fackförbund. Att arbetstagare sägs upp därför att de saknar kvalifikationer, vilket arbetsgivaren däremot ansåg att de hade vid anställningstillfället, återspeglar att det finns en länk mellan anställningsskyddet och kompetensutveckling. Kapitel fyra avser således att redogöra för rekvisitet tillräckliga kvalifikationer och vem som idag ansvarar för arbetstagarnas kompetensutveckling. I kapitel fem presenteras inledningsvis ett flertal förslag som lagts fram av bland annat politiker, arbetsmarknadens parter och forskare gällande potentiella förändringar av turordningsreglerna samt ansvarsfördelningen för kompetensutveckling. Därefter analyseras de föreslagna ändringarna av turordningsreglerna i förhållande till att i högre utsträckning kunna premiera kompetens vid driftsinskränkningar samt förslagen om ansvarsfördelningen av kompetensutvecklingen. Avslutningsvis följer kapitel sex med de slutsatser som uppsatsen landat i. Denna struktur innebär att uppsatsens analytiska delar är placerade i slutet av respektive kapitel i kapitel tre, fyra och fem.

²⁶ Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3.

2. Modernisering av arbetsrätten

2.1 Flexicurity - en modernisering av arbetsrätten

Den svenska arbetsrätten påverkas i och med Sveriges medlemskap i EU av den europeiska sysselsättningspolitiken.²⁷ I januaripartiernas sakpolitiska överenskommelse, vilken det redogörs för i avsnitt 2.2, går det tydligt att se att man har anammat EU:s strategi om flexicurity för att genomföra en modernisering av arbetsrätten. Diskussionen om en modernisering av arbetsrätten inom EU har pågått ett bra tag. Under mitten av 2000-talets första årtionde uttryckte Europeiska kommissionen att det finns ett behov av att modernisera arbetsrätten inom gemenskapen.²⁸ Kommissionen framförde då att arbetsmarknaderna står inför nya utmaningar där bland annat global konkurrens och teknisk utveckling är stora bidragande faktorer.²⁹ Arbetsuppgifter försvinner och förändras kontinuerligt vilket ställer krav på att företag och arbetstagare kan att anpassa sig efter de förändrade förhållandena.³⁰ Långtidsarbetslöshet, den demografiska utvecklingen och en generellt låg sysselsättningsgrad inom EU var ytterligare orsaker som beskrevs ligga till grund för behovet av en förändring.³¹ Även medlemsstaterna själva har tidigare uttryckt att de upplever att det finns ett behov av att utveckla innovativa strategier för att människor ska vara anställningsbara och kunna kvarstå i anställning samtidigt som företag förmår att hålla sig konkurrenskraftiga. Som svar på denna efterfrågan undersökte kommissionen potentiella lösningar vilket resulterade i ett meddelande om gemensamma principer för flexicurity.³² Flexicurity, vilket kommissionen beskriver vara en strategi som syftar till att öka både flexibiliteten och tryggheten på de europeiska arbetsmarknaderna³³, har haft en central roll i diskussionen om en modernisering av arbetsrätten. Principerna i kommissionsmeddelandet om flexicurity är inte rättsligt bindande utan ämnar snarare att fylla funktionen av en verktygslåda riktad till medlemsstaternas regeringar, arbetsmarknadsparterna och andra intressenter då de ska utforma sin egna flexicuritystrategi.³⁴

²⁷ OECD, *Employment Outlook, Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, s. 97, Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 617 och Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 107.

²⁸ COM(2006) 708 final, s. 3.

²⁹ COM(2007) 359 final, s. 8

³⁰ Ibid, s. 7.

³¹ COM(2007) 359 final, s. 8 och COM(2006) 708 final, s. 3.

³² COM(2007) 359 final, s. 7.

³³ COM(2006) 708 final, s. 3 och COM(2007) 359 final, s. 11.

³⁴ COM(2007) 359 final, s. 3.

Flexicurity består alltså av två komponenter; flexibilitet och trygghet. Med flexibilitet på arbetsmarknaden avses flertalet omständigheter. Dels förespråkas flexibilitet i anställningsavtalet. Flexibilitetskomponenten i flexicuritystrategin handlar dock enligt strategins skapare och förespråkare inte enbart om att arbetsgivare lättare ska kunna säga upp sina anställda. Flexibiliteten ska också möjliggöra att det är enklare att växla mellan olika jobb genom livet och att arbetstagare vid arbetslöshet kan komma tillbaka i arbete snabbare. Vidare avses med flexibilitet att företag förmår att vara moderna och anpassningsbara till föränderliga förhållanden men även att individen ges möjlighet att ha flexibla arbetstider för att kunna kombinera arbetsliv med familjeliv.³⁵ Trygghetskomponenten i flexicuritystrategin å andra sidan handlar om att arbetstagare ska ges utbildningsmöjligheter i syfte att inneha den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden, att de erhåller en god arbetslöshetsersättning då de förlorar sitt arbete och att de får hjälp med att ställa om och hitta ett nytt jobb.³⁶ Något ytterligare som kan tilläggas om flexicuritystrategin är att den är inriktad på anställningsbarhet³⁷ och sysselsättningstrygghet snarare än anställningstrygghet. Historiskt sett har anställningstrygghet i en och samma anställning där arbetstagaren behåller samma arbete under hela sitt yrkesliv varit det traditionella.³⁸ I framtiden kommer arbetstagare som vanligtvis haft en etablerad och tryggad position med hög sannolikhet inte att ha det så.³⁹ Istället kommer och bör det alltså vara fråga om sysselsättningstrygghet, vilket åsyftar att individen under sina aktiva år är sysselsatt, troligen hos flertalet arbetsgivare, och att det finns goda möjligheter att växla mellan olika jobb och yrken. Tanken och förhoppningen med flexicurity är att arbetstagare är mer benägna att växla mellan olika arbeten om det finns ett skyddsnät som understödjer detta.⁴⁰

2.2 Januaripartiernas ambition att förändra turordningsreglerna

Den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna, även kallat Januariavtalet, har föranlett flertalet reformförslag vad gäller arbetsmarknadspolitiska frågor, däribland en modernisering av arbetsrätten med fokus

³⁵ Ibid, s. 10.

³⁶ Ibid, s. 10 och 11.

³⁷ Rönnmär och Numhauser-Henning, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity", i Moëll, Persson och Wenander (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, s. 419.

³⁸ COM(2007) 359 final, s. 7.

³⁹ Rönnmär och Numhauser-Henning, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity", i Moëll, Persson och Wenander (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, s. 422.

⁴⁰ COM(2007) 359 final, s. 7.

på turordningsreglerna.⁴¹ De bakomliggande orsakerna som anges till att man är i behov av att göra förändringar av arbetsrätten och i synnerhet turordningsreglerna är bland annat globaliseringen, digitaliseringen och den tekniska utvecklingen. För att företag ska kunna överleva och hålla sig konkurrenskraftiga i en omvärld som präglas av ständig utveckling och ny teknik beskrivs flexibilitet vara en nyckelfaktor.⁴² Januaripartierna har dock haft avsevärt olika ståndpunkter vad gäller arbetsrätten och turordningsreglerna, vilka har haft en central roll i diskussionen om en modernisering av arbetsrätten. S och MP har velat behålla turordningsreglerna som de är idag. V har velat slopa undantagsregeln helt och hållet, medan C och L har velat göra förändringar i regelverket.⁴³ Centerpartiet har varit drivande i frågan och framförde i sin budgetmotion att de vill förändra turordningsreglerna påtagligt genom att utöka möjligheten för småföretag att undanta arbetstagare. På så vis ska arbetsgivare ges utvidgade möjligheter att premiera kompetens framför anställningstid när de tvingas göra nedskärningar i personalstyrkan.⁴⁴ Trots motståndet från de tre andra partierna fick Centerpartiet igenom sin politik vad gäller arbetsrätten och turordningsreglerna, då det var ett av Annie Lööfs krav för att släppa fram Stefan Löfven som statsminister.⁴⁵

Centerpartiets politik kring en mer modern och liberal arbetsrätt speglar sig i punkt 20 i den sakpolitiska överenskommelsen, kallad en modernisering av arbetsrätten. Av denna punkt framgår inledningsvis att arbetsrätten ska anpassas efter dagens arbetsmarknad där en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter samtidigt upprätthålls. Det framförs att företagen måste ges möjlighet till flexibilitet samtidigt som den enskilde arbetstagaren skyddas mot godtyckliga uppsägningar. Det konkreta förslag som nämns i punkten är att det ska ske en reformering av LAS, så snart som under 2021, genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna.⁴⁶ Av den blocköverskridande överenskommelsen framgår inte mer preciserat hur denna utökning ska se ut, men C lade i sin budgetmotion fram ett förslag om att företag med upp till 50 anställda inte ska behöva omfattas av turordningsreglerna.⁴⁷ Hur detta blir återstår att se. Regeringen har i nuläget tillsatt en särskild utredare, Gudmund Toijer⁴⁸, som ska lägga fram ett förslag om hur arbetsrätten kan anpassas efter dagens arbetsmarknad.

⁴¹ Utkast till sakpolitisk överenskommelse, p. 20.

⁴² Dir 2019:17, s. 2 och 6.

⁴³ Arbetsmarknadsnytt, "Därför kan LAS avgöra regeringsbildningen".

⁴⁴ Motion 2018/19:2610, s. 28.

⁴⁵ SVT Nyheter, "Här är Lööfs krav för att släppa fram Löfven".

⁴⁶ Utkast till sakpolitisk överenskommelse, p. 20.

⁴⁷ Motion 2018/19:2610, s. 28.

⁴⁸ Regeringen, *Utredning tillsätts för att utreda arbetsrätten*.

Utredningen ska redovisas senast den 31 maj 2020⁴⁹, vilket innebär att det i nuläget inte finns några konkreta reformförslag att tillgå. Ett kommittédirektiv finns däremot och utredaren har i enlighet med detta givits fyra huvudsakliga uppgifter, vilket är att utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna, föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och arbetstagarens omställningsförmåga kan stärkas, utarbeta författningsförslag som särskilt för mindre företag innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls, och arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor. I dessa frågor ska utredaren generellt beakta behovet av flexibilitet i just mindre företag.⁵⁰ Utredarens förslag bör också medföra en ökad flexibilitet för arbetsgivaren vad gäller personalstyrkans sammansättning.⁵¹ Av kommittédirektivet framgår att utredarens uppdrag innefattar hela 22 § i LAS.⁵² Utredaren ska också ha den svenska partsmodellen som utgångspunkt och utredningen ska därför ske i samråd med en referensgrupp bestående av representanter från arbetsmarknadens parter men även företrädare från små och medelstora företag.⁵³ En dialog ska också föras med de parter som ansvarar för omställningsavtalen.⁵⁴ Regeringen anför att i det fall parterna lyckas komma överens om en reformering av LAS som genererar ökad flexibilitet ska ett förslag i linje med parternas överenskommelse presenteras. Om inte kommer utredningens förslag att genomföras.⁵⁵ Vad som alldeles nyligen har skett⁵⁶ är att utredare Toijer inför sin referensgrupp har föreslagit att de planerade lagändringarna ska träda i kraft först den 1 juli 2022, vilket innebär att ikraftträdandet skjuts upp i minst ett års tid. Som motivering till detta uppger han, enligt uppgifter vilka kommit tidningen Arbetet tillhanda, att de ändringar av LAS som föreslås kommer att bli de mest omfattande på årtionden och att arbetsmarknadens parter och rättsväsendet behöver tid för att sätta sig in i dessa.⁵⁷ Sammanfattningsvis kan således sägas att det ännu inte finns några konkreta, officiella reformförslag mer än att det ska göras tydligt utökade undantag från turordningsreglerna.

⁴⁹ Dir 2019:17, s. 1.

⁵⁰ Se Dir 2019:17, s. 1 och Utkast till sakpolitisk överenskommelse, p. 20.

⁵¹ Dir 2019:17, s. 4.

⁵² Ibid, s. 7.

⁵³ Ibid, s. 1.

⁵⁴ Ibid, s. 17.

⁵⁵ Utkast till sakpolitisk överenskommelse, p. 20.

⁵⁶ I skrivande stund 2020-04-29.

⁵⁷ Arbetet, "Förslag: Nya LAS-regler först 2022 - stora förändringar".

3. Uppsägning från arbetsgivarens sida

Då en arbetsgivare önskar att säga upp en arbetstagare måste saklig grund föreligga.⁵⁸ Enligt gällande rätt kan en uppsägning ske med anledning av två huvudsakliga grunder; personliga skäl eller arbetsbrist.⁵⁹ Vilka omständigheter som utgör saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl respektive arbetsbrist specificeras inte i lagen. Det enda som är preciserat i lagtexten vad gäller saklig grund-kravet är att en uppsägning inte kan anses vara sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.⁶⁰ Av lagens förarbeten framgår att anledningen till att det i lag inte specificeras vad som utgör saklig grund är att det är svårt att fastslå vad som ska inbegripas i begreppet eftersom att det skiljer sig så väsentligt i uppsägningsfallen beroende på förhållanden såsom bransch, arbetsplats och vilken typ av anställning det är fråga om. Vad som i ett fall anses vara saklig grund behöver inte bedömas göra det i ett annat fall.⁶¹ Vilka omständigheter som kan anses utgöra saklig grund för uppsägning återfinns således främst i den praxis som Arbetsdomstolen utvecklat, men också i förarbetena till lagen⁶², vilket kommer att redogöras för nedan.

3.1 Uppsägning på grund av personliga skäl

Antalet mål som rör saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl är i det närmaste oöverskådligt.⁶³ Bedömningen av vad som är att betrakta som saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl ska enligt Arbetsdomstolens praxis och lagens förarbeten alltid ske utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.⁶⁴ Det har också konstaterats att det inte ska riktas allt för mycket fokus på *vad* som har inträffat i det enskilda fallet, utan att den huvudsakliga bedömningen ska göras utifrån arbetstagarens lämplighet för arbetet framöver.⁶⁵ Vid en prövning huruvida uppsägningen haft sakligt grund måste också alltid en avvägning ske mellan arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningsförhållandet och arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning.⁶⁶

⁵⁸ SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd, 7 § 1 st. Hädanefter LAS.

⁵⁹ 7 § 3 och 4 st. LAS.

⁶⁰ 7 § 2 st. LAS.

⁶¹ Prop. 1979:129, s. 120.

⁶² Åhnberg & Öman, *LAS-handboken - lagtext, kommentarer, AD-domar*, s. 228.

⁶³ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, s. 399.

⁶⁴ Prop. 1973:129, s. 125, AD 1981 nr 111, AD 1995 nr 42 och AD 2004 nr 9 och Öman, *Lagen om anställningsskydd - En kommentar*, s. 67.

⁶⁵ Prop. 1973:129, s. 124. Se även ex. AD 1983 nr 174, AD 2006 nr 118 och AD 2009 nr 76.

⁶⁶ AD 1981 nr 51, AD 1984 nr 9, 1986 nr 21, 1993 nr 127, AD 2004 nr 30, AD 2006 nr 69 och AD 2008 nr 2.

I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag anges att misskötsamhet eller bristande lämplighet bör utgöra saklig grund för uppsägning. Mer specifika omständigheter som nämns i propositionen är ordervägran, olovlig utevaro, olämpligt uppförande och samarbetsvårigheter.⁶⁷ Av den praxis som AD utvecklat framkommer att omständigheter av såsom exempelvis illojalt beteende, order- eller arbetsvägran, brott i eller utanför tjänsten, samarbetsvårigheter, olovlig utevaro och liknande försummelser har betraktats utgöra saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl.⁶⁸ Det finns också flertalet mål som har rört uppsägning på grund av sjukdom, nedsatt arbetsförmåga eller långa sjukskrivningar. Utgångspunkten är att nedsatt arbetsförmåga som följer av sjukdom normalt inte kan godtas som saklig grund för uppsägning.⁶⁹ Trygghetsrådet TRR uppger att det är vanligt att uppsägningar sker då arbetstagare kommit tillbaka efter en längre sjukskrivning och att arbetsgivaren som motiv till uppsägningen uppger kompetensbrister.⁷⁰ Att arbetstagare sägs upp på grund av bristande kompetens eller undermåliga arbetsprestationer som inte är att hänföra till sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga är också förekommande⁷¹, något som behandlas närmare i avsnitt 4.1.

Av både förarbeten och praxis kan utläsas att omständigheterna i det enskilda fallet, såsom exempelvis anställningstid och om arbetstagaren tidigare har misskött sig, ska tillmätas betydelse. Exempelvis kan en arbetstagare med mycket kort anställningstid inte göra anspråk på anställningstrygghet i samma utsträckning som en arbetstagare med längre anställningstid då det är fråga om misskötsamhet.⁷² Ytterligare en faktor som har betydelse för anställningstryggheten vid sådana förfaranden är vilken ställning arbetstagaren har i verksamheten. Kraven på saklig grund har konstaterats tunnast ut då en arbetstagare har en högre tjänsteställning och mer ansvar, såsom en närliggande ställning till företagsledningen.⁷³ Även storleken på organisationen kan ha betydelse vid en bedömning av huruvida saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl kan ha ansetts föreligga. I mindre organisationer kan tröskeln för misskötsamhet och därmed uppsägning vara lägre på grund av att

⁶⁷ Prop. 1973:129, s. 124. Se även AD 1983 nr 174.

⁶⁸ AD 1978 nr 6, AD 1984 nr 9, AD 2002 nr 58, AD 2004 nr 9, AD 2006 nr 13, AD 2006 nr 118, AD 2008 nr 91, AD 2009 nr 36, AD 2010 nr 62, AD 2011 nr 78, AD 2016 nr 24, AD 2017 nr 14 och AD 2019 nr 2.

⁶⁹ Prop. 1973:129, s. 126, Prop. 1981/82:71, s. 66. Se även AD 2014 nr 41.

⁷⁰ Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 35.

⁷¹ Se ex. AD 1934 nr 182, AD 1983 nr 50, AD 1999 nr 96, AD 2007 nr 95 och 2008 nr 46.

⁷² Prop. 1973:129, s. 125. Se även ex. AD 1996 nr 102, AD 2004 nr 30 och AD 2006 nr 69.

⁷³ AD 1977 nr 223, AD 1983 nr 174, AD 1993 nr 127, AD 1998 nr 22 och AD 2006 nr 73.

omplaceringsmöjligheterna ofta är sämre än i större organisationer.⁷⁴ Vidare har AD också framfört att det inom vissa yrken kan ställas högre krav på arbetstagaren vad gäller exempelvis utförande av arbetet och personlig lämplighet, vilket indirekt innebär lägre krav för att saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl ska föreligga. Vårdyrket är ett sådant exempel där det anses vara av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan känna förtroende för den som utför vårdarbetet.⁷⁵ Ett annat exempel är polisyrket. AD har vid flertalet tillfällen framhållit att man ser särskilt allvarligt på poliser som själva begår brott, just eftersom att deras uppgift är att förebygga och utreda brott.⁷⁶ Här spelar alltså allmänhetens förtroende för polisen in i bedömningen.⁷⁷

En avgörande faktor vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning förelegat är om arbetsgivaren klargjort för arbetstagaren att denne måste ändra sitt beteende.⁷⁸ En arbetsgivare som upplever att det råder ett missförhållande kring en arbetstagare som har betydelse för anställningens fortgång är alltså normalt sett skyldig att påtala och ge varningar till arbetstagaren om detta.⁷⁹ Lagstiftarens avsikt har här varit att undvika överraskande och omotiverade uppsägningar.⁸⁰ Vilka närmare krav som åligger arbetsgivaren vad gäller utfärdande av varning till den anställde måste först och främst bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Som regel bör åtminstone en tydlig varning ha kommit arbetstagaren tillhanda om att anställningens bestånd är i fara.⁸¹ Arbetsdomstolen har vidare konstaterat att en sådan bedömning också bör ta hänsyn till vad arbetstagaren låtit komma sig till last, det vill säga vilken karaktär försummelsen har.⁸²

3.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Vad gäller uppsägningsgrunden och begreppet arbetsbrist har Arbetsdomstolen i sina domar gjort gällande att det ska tolkas i så pass vid mening att det omfattar samtliga situationer där uppsägningen inte är att hänföra till personliga skäl. Det behöver i praktiken alltså inte föreligga

⁷⁴ Prop. 1973:129 s. 124-125.

⁷⁵ AD 2005 nr 60, AD 2006 nr 118 och AD 2015 nr 9.

⁷⁶ AD 1995 nr 42, AD 2004 nr 9.

⁷⁷ AD 1981 nr 168.

⁷⁸ AD 1998 nr 107, AD 1996 nr 10.

⁷⁹ Prop. 1973:129, s. 125 & Prop. 1981/82:71 s. 125. Se även AD 1986 nr 160, AD 2002 nr 44, AD 2008 nr 46, AD 2008 nr 91 och AD 2011 nr 78.

⁸⁰ Prop. 1973:129, s. 125 och Prop. 1981/82:71 s. 125. Se även AD 2008 nr 91.

⁸¹ AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112, AD 2002 nr 44 och AD 2008 nr 91.

⁸² AD 2002 nr 58 och AD 2019 nr 2.

en konkret brist på arbetsuppgifter för att en arbetsgivare ska kunna säga upp en eller flera arbetstagare med arbetsbrist som orsak, utan arbetsgivaren kan motivera ett sådant beslut med bakgrund i organisatoriska, företagsekonomiska eller jämförliga skäl.⁸³ I och med arbetsledningsrätten kan arbetsgivaren exempelvis besluta om omorganisation, ändringar av verksamhetens inriktning eller hur många arbetstagare som ska vara anställda och hur arbetsuppgifterna ska fördelas mellan dessa.⁸⁴ Bedömningen av behovet av att genomföra en driftsinskränkning eller förändring av verksamheten ska ytterst vara arbetsgivarens⁸⁵ och det blir därmed också upp till denne att avgöra om arbetsbrist föreligger.⁸⁶ Det konstateras i förarbeten till lagen att det inte kan vara ändamålsenligt att Arbetsdomstolen ska göra en företagsekonomisk bedömning eller ifrågasätta arbetsgivarens sätt att bedriva sin verksamhet. Det kan inte heller krävas av en arbetsgivare att hen håller igång sin verksamhet på ett oförändrat vis enbart för att sörja för den anställdes anställningstrygghet.⁸⁷ Däremot måste det dock krävas att en arbetsgivare överväger alla möjligheter som finns för att undvika att arbetstagare sägs upp till följd av verksamhetsförändringen. Arbetsgivaren har således en omplaceringsskyldighet att fullgöra.⁸⁸ Av det ovan sagda framgår alltså att arbetsbrist i regel inte prövas i domstolen.⁸⁹ Undantaget är om arbetsbristuppsägningen har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna i DiskrL⁹⁰ eller om arbetstagaren gör gällande att det är fråga om så kallad fingerad arbetsbrist där arbetsgivaren åberopat arbetsbrist som grund för uppsägningen fastän skälen egentligen hänför sig till arbetstagaren personligen.⁹¹ För att domstolen ska göra en sådan prövning krävs att arbetstagaren kan påvisa sannolika skäl för att det faktiskt varit fråga om fingerad arbetsbrist. Om domstolen beslutar sig för att pröva detta går bevisbördan över på arbetsgivaren som måste styrka att uppsägningen grundar sig i arbetsbrist.⁹² AD har dock när det gäller mål beträffande fingerad arbetsbrist framhållit att det inte har någon rättslig betydelse att arbetsgivaren ansett att anställningen borde upphöra även

⁸³ AD 1994 nr 140, AD 2000 nr 35, AD 2003 nr 29, AD 2015 nr 57 och AD 2018 nr 76. Se även ex. Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 141.

⁸⁴ AD 2008 nr 46.

⁸⁵ Prop. 1981/82:71, s. 65 och Prop. 1973:129, s. 123.

⁸⁶ AD 2015 nr 57.

⁸⁷ Prop. 1973:129 s. 123.

⁸⁸ Prop. 1973:129, s. 123 och LAS, 7 § 2 st.

⁸⁹ AD 2003 nr 29.

⁹⁰ AD 2015 nr 57.

⁹¹ AD 2000 nr 35, AD 2003 nr 29, AD 2006 nr 68, AD 2012 nr 11, AD 2015 nr 57 och Prop. 1981/82:71, s. 65.

⁹² AD 1980 nr 133, AD 2000 nr 35 och AD 2010 nr 74.

på grund av personliga skäl om det samtidigt förelegat arbetsbrist i verksamheten.⁹³ Således går det att konstatera att det är enkelt att säga upp arbetstagare med arbetsbrist som skäl.⁹⁴

3.3 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Arbetsgivare har då de planerar att säga upp arbetstagare en omplaceringsskyldighet att fullgöra.⁹⁵ Denna skyldighet gäller både vid uppsägning på grund av personliga skäl och arbetsbrist.⁹⁶ Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren, innan hen verkställer en uppsägning, är skyldig att undersöka om arbetstagaren kan beredas annat arbete hos sig.⁹⁷ En grundförutsättning för att en arbetstagare ska kunna omplaceras till annat arbete hos arbetsgivaren är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.⁹⁸ Således behöver arbetsgivaren inte erbjuda sina arbetstagare tjänster som de inte har förutsättningar att klara av.⁹⁹ Underlåter en arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning eller om det råder oklarheter kring huruvida omplacering kunnat ske bör det i regel anses att omplaceringsskyldigheten inte har fullgjorts och att saklig grund för uppsägning inte föreligger.¹⁰⁰ Av praxis framgår att arbetsgivaren ska genomföra en noggrann utredning om möjligheterna till omplacering.¹⁰¹ Det är inte tillräckligt att arbetsgivaren enbart informerar arbetstagarna om att det finns lediga arbeten i organisationen eller uppmanar dem att söka dessa, utan omplaceringserbjudanden ska lämnas direkt till de berörda arbetstagarna¹⁰² och ska vara konkreta, tydliga och individualiserade.¹⁰³ Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är dock begränsad i det avseendet att den endast gäller ledigt arbete hos arbetsgivaren. Således innefattas inte befattningar vilka redan är tillsatta och arbetsgivaren har inte heller någon skyldighet att inrätta några nya sådana för att undvika uppsägning.¹⁰⁴ Omplaceringsskyldigheten kan därför sägas vara mer vidsträckt i större organisationer med fler

⁹³ AD 2005 nr 3, AD 2017 nr 58 och 2018 nr 76.

⁹⁴ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 128.

⁹⁵ 7 § 2 st. LAS.

⁹⁶ Prop. 1973:129, s. 242 och AD 2003 nr 29.

⁹⁷ Prop. 1981/82:71, s. 65 och 7 § 2 st. LAS.

⁹⁸ 22 § 4 st. LAS.

⁹⁹ Prop. 1973:129, s. 121 och AD 1995 nr 2.

¹⁰⁰ 7 § 2 st. LAS. Se även ex. AD 2003 nr 14, AD 2006 nr 63 och AD 2012 nr 16, AD 2012 nr 67 och AD 2018 nr 76.

¹⁰¹ AD 1981 nr 51, AD 1984 nr 2, AD 1987 nr 93, AD 1999 nr 10, AD 2003 nr 14, 2004 nr 40, AD 2005 nr 57 och AD 2012 nr 11.

¹⁰² AD 1987 nr 93, AD 1988 nr 82 och AD 1989 nr 126.

¹⁰³ AD 1995 nr 82 och AD 2005 nr 57.

¹⁰⁴ AD 1994 nr 1, AD 2002 nr 75, AD 2004 nr 40, AD 2006 nr 110, AD 2010 nr 72 och AD 2012 nr 67.

anställda eftersom att möjligheten att lösa omplaceringen inom mindre företag med färre tjänster är mer begränsad.¹⁰⁵

Vad gäller omplaceringserbudandet kan det anses skäligt att arbetsgivaren i första hand erbjuder arbetstagaren ledigt arbete på samma arbetsplats eller företagsenhet där denne varit sysselsatt¹⁰⁶ samt till ett arbete som är inom ramen för anställningen och likvärdigt det som arbetstagaren tidigare haft.¹⁰⁷ Är detta inte möjligt kan det vara rimligt att försöka omplacera arbetstagaren till en annan driftsenhet inom företaget om så existerar.¹⁰⁸ Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet har i praxis inte givits någon uttalad geografisk begränsning. På den privata arbetsmarknaden har omplaceringsskyldighetens omfattning praktiskt taget ansetts omfatta hela företaget och dess olika driftsenheter. Således ska utredningen av omplaceringsskyldigheter avse hela arbetsgivarens verksamhet, oberoende av vilken ort den bedrivs i landet.¹⁰⁹ Undantaget i detta avseende är om de olika geografiska regionerna där arbetsgivaren har driftsenheter är självständiga och oberoende verksamheter. I sådana fall kan det ibland inte anses vara skäligt att utanför regionen kräva ledigt arbete.¹¹⁰ Vad gäller offentlig verksamhet bör omplaceringsskyldigheten omfatta hela anställningsmyndighetens verksamhetsområde. Det finns däremot aldrig någon skyldighet för arbetsgivaren att försöka omplacera arbetstagaren till andra företag eller myndigheter.¹¹¹ Något ytterligare som kan tilläggas vad gäller omplaceringserbudandet är att ett sådant kan anses vara skäligt även om det för arbetstagaren innebär förändrade eller försämrade villkor i form av att arbetet exempelvis ligger på annan ort eller att arbetstagaren erhåller minskad inkomst.¹¹² Däremot kan det finnas vissa gränser för vad som i det enskilda fallet kan anses vara godtagbart vad gäller exempelvis arbetstagarens avstånd till det nya arbetet.¹¹³

Det finns även ett särskilt rättsfall som bör uppmärksammas beträffande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, nämligen AD 2009 nr 50. Detta rättsfall rör omplaceringsskyldigheten vid arbetsbristuppsägningar då flera arbetstagare konkurrerar om kvarvarande arbetstillfällen.

¹⁰⁵ Prop. 1973:129, s. 124. Se även ex. AD 2005 nr 57, AD 2006 nr 11 och AD 2006 nr 110.

¹⁰⁶ Prop. 1973:129, s. 121. Se även AD 1996 nr 144.

¹⁰⁷ Prop. 1973:129, s. 121 och 243. Se även ex. AD 1993 nr 80 och AD 2012 nr 47.

¹⁰⁸ Prop. 1973:129, s. 121.

¹⁰⁹ AD 1995 nr 152.

¹¹⁰ AD 2013 nr 60.

¹¹¹ Prop. 1973:129, s. 121.

¹¹² AD 2009 nr 50.

¹¹³ AD 2006 nr 15.

I fallet har parterna varit oeniga om huruvida omplaceringserbjudanden i en sådan situation ska lämnas innan eller efter det att arbetsgivaren har turordnat arbetstagarna, det vill säga om omplaceringserbjudanden ska lämnas till den eller de som ligger bäst till i enlighet med turordningslistan eller om arbetsgivaren själv kan välja vem hen erbjuder omplacering. Tvisten rör alltså om omplacering enligt 7 § andra stycket ska ske före det att arbetsgivaren turordnar arbetstagarna enligt 22 §. I det aktuella fallet blev fyra arbetstagare uppsagda på grund av arbetsbrist. Två av arbetstagarna, vilka företräds i målet, blev uppsagda efter att de tackat nej till omplaceringserbjudanden med arbete förlagt på annan ort. Förbundet yrkade i detta fall på att arbetsgivaren försökt kringgå turordningsreglerna genom att inleda med omplacera deras medlemmar till andra arbetsorter eftersom att de hade längst anställningstid och således var berättigade företrädesrätt framför övriga arbetstagare. Enligt förbundet hade arbetsgivaren utnyttjat arbetsbristsituationen för att bli av med de två arbetstagarna och menade på att omplacering borde ha skett i turordning så att deras medlemmar skulle få stanna kvar på arbetsplatsen på grund av deras långa anställningstid. Arbetsgivaren å andra sidan menade på att det inte föreligger någon skyldighet att i enlighet med turordningen omplacera arbetstagare till lediga arbeten. Arbetsdomstolen kom i sitt avgörande fram till att det inte föreligger någon skyldighet för arbetsgivaren att fördela de lediga arbetena i turordning enligt 22 § LAS. Domstolen inhämtade i detta mål dels uttalanden från doktrin där det framförts olika tolkningar och åsikter om reglernas innebörd och hur de förhåller sig till varandra. AD baserade här sitt avgörande bland annat på 1977 års anställningsskyddskommittés kommentarer kring anställningsskyddets uppbyggnad om att arbetsgivaren är skyldig att först undersöka möjligheterna till omplacering och genomföra denna enligt 7 § LAS innan en driftsinskränkning med uppsägningar kan bli aktuell. Detta innebär att lagen bör tolkas som så att frågan om turordningskretsen uppkommer först när omplaceringsmöjligheterna är prövade. Vidare framhöll också AD att det av en tidigare dom, AD 1996 nr 144, inte kan utläsas någon senioritetsprincip när det kommer till omplacering vilken innebär att arbetstagare på grund av högre ålder eller anställningstid skulle ha företrädesrätt till ledig anställning hos arbetsgivaren framför andra arbetstagare.¹¹⁴ Avgörandet i AD 2009 nr 50 innebär således att arbetsgivaren har möjlighet att bestämma vem som ska erbjudas de lediga arbetena med hänsyn tagen till vad som är bäst för den fortsatta verksamheten.¹¹⁵ Finner arbetsgivaren således att en viss arbetstagare är mer lämplig än andra för arbetsuppgifterna i fråga har hen rätt att placera "rätt

¹¹⁴ AD 2009 nr 50.

¹¹⁵ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 127 och AD 2009 nr 50.

man på rätt plats” med stöd i sin arbetsledningsrätt, förutsatt att agerandet inte strider mot diskrimineringslagstiftning eller god sed på arbetsmarknaden.¹¹⁶ Efter denna dom har exempelvis Arbetsgivarverket ändrat sin rådgivning till myndigheterna där man nu råder arbetsgivare att i första hand omplacera arbetstagare till ledigt arbete i enlighet med 7 § andra stycket i LAS och att arbetsgivaren om hen så önskar har rätt att erbjuda arbetstagare lediga befattningar utifrån verksamhetens behov.¹¹⁷ TCO:s dåvarande chefsjurist uttryckte att denna dom gör att arbetsgivare tillåts att “trixa” med omplaceringar inför arbetsbristuppsägningar vilket eliminerar det lilla anställningsskydd som turordningen ger arbetstagaren.¹¹⁸

3.4 Turordningsreglerna

Då en arbetsbristsituation uppstår och flera arbetstagare konkurrerar om tillgängliga arbeten i verksamheten aktualiseras turordningsreglerna i LAS 22 §. Reglerna är tillämpliga på arbetstagare i både allmän och enskild tjänst¹¹⁹, det vill säga inom både offentlig och privat sektor. Turordningsreglerna är idag utformade på det viset att det vid en driftsinskränkning ska fastställas en turordningslista för vardera driftsenhet hos arbetsgivaren.¹²⁰ Med driftsenhet avses en del av ett företag som är belägen inom samma inhägnade område eller i en och samma byggnad, såsom exempelvis butik, fabrik eller restaurang.¹²¹ Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal och driftsenheten sysselsätter personal inom fler avtalsområden ska en turordningslista upprättas för vardera avtalsområde.¹²² Normalt sett ska skilda turordningar fastställas för tjänstemän respektive arbetare¹²³ eftersom att det ofta råder väsentliga skillnader vad gäller arbetsuppgifter mellan dessa kollektivavtalsområden.¹²⁴ Skulle det finnas flera driftsenheter på en och samma ort under samma avtalsområde kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren upprättar en gemensam turordning för samtliga enheter på orten.¹²⁵ Regeln är alltså att varje driftsenhet och avtalsområde, bortsett från scenariot som precis nämndes, utgör en egen turordningskrets.¹²⁶ Inom vardera turordningskrets upprättas sedan en

¹¹⁶ AD 2009 nr 50.

¹¹⁷ Larsson, H., “Turordningsreglerna i LAS och avtal”, i Larsson, H., Larsson, L., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 25.

¹¹⁸ Numhauser-Henning och Rönmar, “Det flexibla svenska anställningsskyddet”, s. 382.

¹¹⁹ 1 § 1 st. LAS.

¹²⁰ 22 § 3 st. LAS.

¹²¹ Prop 1973:129, s. 260.

¹²² 22 § 3 st. LAS.

¹²³ Prop 1973:129, s. 260.

¹²⁴ Prop. 1973:129, s.158. Se även AD 2004 nr 39.

¹²⁵ 22 § 3 st. LAS.

¹²⁶ Englund, *Reglerna kring anställningen*, s. 230.

turordningslista vilken baseras på de anställdas anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagaren med längst anställningstid har företräde till fortsatt arbete hos arbetsgivaren framför arbetstagare med kortare anställningstid¹²⁷, vilket benämns som sist in-först ut-principen¹²⁸ eller också senioritetsprincipen. Skulle anställningstiden vara densamma ger högre ålder förtur. Dock krävs det för att arbetstagaren i fråga ska ha företräde till ledigt arbete hos arbetsgivaren att denne har tillräckliga kvalifikationer för att utföra de arbetsuppgifter som omplaceringen innebär.¹²⁹ Regeln om tillräckliga kvalifikationer, där arbetsgivaren kan pröva varje arbetstagares kvalifikationer mot den nya befattningen eller de förändrade kvalifikationskraven, tillskriver arbetsgivaren stor flexibilitet i förhållande till SIFU-principen. Arbetsgivaren kan på så vis behålla nyckelpersoner utefter deras kompetens.¹³⁰ Glavå framhåller att det finns skäl att hävda att kravet på tillräckliga kvalifikationer är det viktigaste momentet i turordningsreglerna och att senioritetsprincipen är subsidiär i förhållande till kvalifikationskravet.¹³¹

3.4.1 Undantagna arbetstagarkategorier

Som lagen är utformad i nuläget finns det ett par kategorier arbetstagare som kan undantas från turordningsreglerna. Det mest omfattande och huvudsakliga undantaget som kan göras är att arbetsgivare i mindre företag med färre än tio anställda har möjlighet att undanta högst två arbetstagare från turordningen vilka arbetsgivaren anser vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.¹³² Detta gäller oberoende av hur många turordningskretsar det finns hos arbetsgivaren.¹³³ Det så kallade tvåundantaget enades de borgerliga partierna och Miljöpartiet om under år 2000¹³⁴ och syftet med införandet av regeln var att småföretag skulle kunna behålla särskilt betydelsefulla arbetstagare i det fall de skulle bli tvungna att göra en nedskärning av personal.¹³⁵ Utöver tvåundantaget finns det ytterligare två kategorier arbetstagare som har företräde till fortsatt arbete och därmed undantas turordningen, nämligen arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som har beretts särskild sysselsättning hos

¹²⁷ 22 § 4 st. LAS.

¹²⁸ Englund, *Reglerna kring anställningen*, s. 132.

¹²⁹ 22 § 4 st. LAS.

¹³⁰ Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", s. 811-813.

¹³¹ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 29.

¹³² 22 § 2 st. LAS.

¹³³ Prop. 1999/2000:144, s. 1.

¹³⁴ Nycander, *Sist in först ut - LAS och den svenska modellen*, s. 42.

¹³⁵ Prop. 1999/2000:144, s. 10.

arbetsgivaren¹³⁶ och fackliga förtroendemän om de är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.¹³⁷

3.4.2 Turordningsreglernas semidispositivitet

Reglerna om turordning är semidispositiva vilket innebär att det genom kollektivavtal är möjligt att göra inskränkningar.¹³⁸ Av LAS förarbeten framgår att arbetsmarknadens parter måste ges möjlighet att i vissa frågor komplettera eller ersätta lagens bestämmelser med branschanpassade föreskrifter eftersom att det råder olika förhållanden inom dessa.¹³⁹ Avtalen i olika branscher och sektorer kan därför skilja sig åt¹⁴⁰ men ofta går det i kollektivavtalen och omställningsavtalen att se att utgångspunkten då det blir fråga om arbetsbristuppsägningar inte ska vara den lagenliga turordningen.¹⁴¹ Exempelvis innefattar mer eller mindre alla centrala kollektivavtal på tjänstemannasidan särskilda bestämmelser om turordning vid arbetsbristuppsägningar. Ofta är de centrala kollektivavtalen likvärdiga eftersom att de har sitt ursprung i Omställningsavtalet vilket är träffat mellan Svenskt Näringsliv och PTK.¹⁴² Syftet med möjligheten att göra avsteg från den lagenliga turordningen genom kollektivavtal är att större vikt ska kunna läggas vid verksamhetens behov och det bästa för dess fortlevnad.¹⁴³ I Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK exempelvis poängteras att det vid personalinskränkningar ska tas hänsyn till företagets krav och behov vad gäller bemanningen. Kan inte detta uppnås utifrån lagens bestämmelser och huvudregeln i 22 § ska avsteg göras från lagen där de lokala parterna gör ett urval av de anställda baserat på företagets kompetensbehov och framtida konkurrenskraft.¹⁴⁴ Vad gäller turordning i kommuner och landsting utgår turordningen från 22 § i LAS men med ett tillägg om att turordningen fastställs för grupper av arbetstagare inom samma förvaltningsområde och som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.¹⁴⁵ Turordningsbestämmelserna inom staten lyder att turordningen vid uppsägning ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos den

¹³⁶ 23 § LAS.

¹³⁷ 8 § FML.

¹³⁸ 2 § 3 st. LAS.

¹³⁹ Prop. 1973:129, s. 191.

¹⁴⁰ Larsson, H., "Turordningsreglerna i LAS och avtal", i Larsson, H., Larsson, L., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 29.

¹⁴¹ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 80-81 och Englund, *Reglerna kring anställningen*, s. 132.

¹⁴² Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 7. Se även Omställningsavtalet mellan parterna.

¹⁴³ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 80-81 och Englund, *Reglerna kring anställningen*, s. 132.

¹⁴⁴ Svenskt Näringsliv-PTK, *Omställningsavtal*, s. 11 och Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 250 och 271.

¹⁴⁵ Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), AB 17, Allmänna bestämmelser, 35 § Mom. 1.

myndighet och den ort där arbetsbristen föreligger.¹⁴⁶ På det statliga området är det inte tillåtet att upprätta avtalsturlistor så som det är inom privat sektor.¹⁴⁷ Arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer på det statliga området får däremot träffa kollektivavtal om att turordningen istället kan omfatta arbetstagare vid en del av myndigheten på en viss ort, delar av myndigheten på mer än en ort eller myndigheten i dess helhet.¹⁴⁸

Utöver de generella bestämmelser och riktlinjer som regleras i kollektivavtalen vad gäller turordning vid arbetsbristuppsägningar kan parterna också upprätta så kallade avtalsturlistor på lokal nivå. Detta innebär att arbetsgivaren och fackförbundet som träffat kollektivavtal kan besluta om vilka arbetstagare de avser att behålla respektive säga upp vid en arbetsbristsituation.¹⁴⁹ Genom avtalsturlistor finns det således utrymme för parterna att beakta andra omständigheter än enbart arbetstagarnas anställningstid, såsom exempelvis yrkesmässiga kvalifikationer, kompetens, personliga egenskaper och sociala faktorer.¹⁵⁰ Av Detta innebär att kollektivavtal som ingåtts med stöd av lagens semidispositiva bestämmelser emellanåt kan resultera i ett sämre utfall för den enskilde individen än vad den lagenliga turordningen skulle ha givit denne.¹⁵¹ När det gäller uppsägningar och turordning som skett i enlighet med avtalsturlistor har arbetstagare i regel heller inte möjlighet att driva ett ärende där man hävdar felaktig turordning. Det finns i lagen inte några angivna begränsningar vad gäller parternas rätt att genom kollektivavtalade turordningslistor avvika från de lagenliga turordningsreglerna. Av AD 1983 nr 112 framgår att parternas möjlighet att göra så ska vara vidsträckt.¹⁵² Undantaget är om avtalsturlistan skulle vara diskriminerande eller att det föreligger någon annan omständighet som innebär att det skulle vara stötande att tillämpa listan på ett sådant vis.¹⁵³ Calleman menar att avtalsturlistorna tillskriver arbetsgivaren en maximal flexibilitet.¹⁵⁴ Av det ovan anförda kan således konstateras att då arbetsgivaren är tvungen att göra nedskärningar i

¹⁴⁶ Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, 3 §.

¹⁴⁷ Åhnberg och Öman, *LAS-handboken*, s. 430.

¹⁴⁸ Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, 5 §.

¹⁴⁹ Englund, *Reglerna om anställningen*, s. 144.

¹⁵⁰ AD 1996 nr 114, AD 2005 nr 53, Öman, *Lagen om anställningsskydd - En kommentar*, s. 428 och Larsson, H., "Turordningsreglerna i LAS och avtal", i Larsson, H., Larsson, L., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 22.

¹⁵¹ Ulander-Wänman, "Dispositivitetens gränser", i H. Persson och Ryberg-Welander (red.), *Festskrift till Catharina Calleman*, s.435 och 438.

¹⁵² AD 2002 nr 37, AD 2004 nr 52 AD och 2005 nr 53.

¹⁵³ AD 1983 nr 112, AD 1996 nr 114 och AD 2005 nr 53.

¹⁵⁴ Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", s. 820.

personalstyrkan får enskilda individers behov av trygghet i anställningen underordnas kollektivets intressen.¹⁵⁵

Något ytterligare som kan nämnas vad gäller turordningsreglernas semidispositivitet är att de fungerar som ett incitament för att få arbetsgivare att teckna kollektivavtal, eftersom att arbetsgivarens verksamhet kan gynnas genom de undantag som kan göras.¹⁵⁶ Sådana lokala överenskommelser, där man frångår den lagenliga turordningen och istället beslutar om vilka man önskar behålla i verksamheten, kan inte upprättas om det inte träffats kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.¹⁵⁷ Detta gör att bestämmelserna kan sägas vara kollektivavtalsfrämjande¹⁵⁸ eftersom att semidispositiviteten onekligen tillskriver arbetsgivaren flexibilitet i det avseendet.¹⁵⁹ Frågan är dock hur ofta avtalsturlistor faktiskt tillämpas av parterna. Av en undersökning som Saco genomförde gällande turordningsreglernas konsekvenser, där arbetsgivare, ombudsmän och fackliga förtroendemän deltog, framgick att arbetsgivarna upplevde att facken allt för sällan går med på avtalsturlistor. De fackliga representanterna å andra sidan belös att det finns svårigheter med avtalsturlistorna, i synnerhet vad gäller att försvara sådana överenskommelser gentemot medlemmarna. En av de deltagande ombudsmännen förmedlade också att det finns en risk att den fackliga organisationens anseende kan försämrats till följd av att man upprättat en avtalsturlista där medlemmen blivit felaktigt behandlad.¹⁶⁰

3.5 Företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist har, då det vid ett senare skede uppstår ett nytt behov av arbetskraft hos arbetsgivaren, företrädesrätt till återanställning.¹⁶¹ Företrädesrätten gäller för i princip samtliga arbetstagare oavsett anställningsform, sysselsättningsgrad och sektor.¹⁶² Rätten till återanställning gäller inte enbart till de

¹⁵⁵ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 80-81 och Nycander, *Sist in först ut - LAS och den svenska modellen*, s. 53-54.

¹⁵⁶ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 80 och Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 82.

¹⁵⁷ 2 § 3 st. LAS.

¹⁵⁸ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 80.

¹⁵⁹ Rönnmar, "Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund", i Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, s. 306.

¹⁶⁰ Larsson, L., "Fokusgrupper om turordning och omställning", i Larsson, H., Larsson, L., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 93.

¹⁶¹ 25 § 1 st. LAS.

¹⁶² Prop. 1973:129, s. 228 och 266, AD 2000 nr 26 och 1, 5 och 25 §§ LAS. Arbetstagare som inte inbegrips i återanställningsrätten är de kategorier som uppges i 1 § 2 st. och 33 b § i LAS.

arbetsuppgifter som arbetstagaren haft innan uppsägningen utan inbegriper i stort sett alla nya anställningar inom den ort, driftsenhet och avtalsområde som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.¹⁶³ Företrädesrätten gäller i den verksamhet arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt i och omfattar såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda.¹⁶⁴ I det fall en arbetsgivare har flertalet driftsenheter eller olika kollektivavtalsområden inom sin verksamhet gäller företrädesrätten inom den driftsenhet och det avtalsområde som arbetstagaren i fråga varit sysselsatt vid anställningens upphörande. Har arbetsgivaren flera enheter på samma ort kan företrädesrätten inom ett och samma avtalsområde komma att gälla för samtliga enheter på orten, om så arbetstagarorganisationen i fråga begär det.¹⁶⁵

Företrädesrätten gäller från och med den dagen arbetstagaren blir uppsagd och nio månader framåt.¹⁶⁶ För att företrädesrätten ska kunna göras gällande krävs det att arbetstagaren har anmält anspråk på detta hos arbetsgivaren¹⁶⁷, att arbetstagaren under de senaste tre åren varit anställd mer än sammanlagt tolv månader hos arbetsgivaren samt att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i den nya anställningen.¹⁶⁸ Då flertalet arbetstagare är företrädesrättsberättigade är utgångspunkten att turordningen för återanställning bestäms utefter samma principer som turordningsreglerna i 22 § LAS, det vill säga senioritetsprincipen. Längre anställningstid och högre ålder vid lika anställningstid ger företräde.¹⁶⁹ Kravet på tillräckliga kvalifikationer för tjänsten måste vara uppfyllt, men arbetsgivaren ska alltid beakta och prioritera arbetstagarnas anställningstid vid återanställning. Således är utgångspunkten i lagen att arbetstagaren med längst anställningstid och med tillräckliga kvalifikationer är den som i första hand ska återanställas.¹⁷⁰ Däremot är bestämmelserna om företrädesrätt likt turordningsreglerna semidispositiva vilket innebär att parterna genom kollektivavtal kan göra avsteg från reglerna och avtala om en annan turordning för återanställning av arbetstagarna.¹⁷¹ Några vidare angivna begränsningar vad gäller parternas rätt att med stöd av kollektivavtal avvika från lagens regler återfinns inte i lagtexten.¹⁷² Denna

¹⁶³ Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 63.

¹⁶⁴ 25 § 1 st. LAS.

¹⁶⁵ 25 § 3 st. LAS.

¹⁶⁶ 25 § 2 st. LAS.

¹⁶⁷ 27 § 1 st. LAS.

¹⁶⁸ 25 § 1 st. LAS. Se även ex. AD 1986 nr 46 och AD 1986 nr 109.

¹⁶⁹ Prop. 1973:129, s. 71 och 163 och 26 § LAS.

¹⁷⁰ AD 1978 nr 84, AD 1986 nr 46, AD 1993 nr 104 och AD 1998 nr 50.

¹⁷¹ 2 § 3 st. LAS. Se även AD 1996 nr 92..

¹⁷² AD 2009 nr 92.

rätt är däremot inte obegränsad. Ett kollektivavtal som medför en otillbörlig urholkning av de rättigheter som arbetstägaren enligt lagen har strider mot lagens grunder och ska således vara ogiltigt.¹⁷³

Precis likt i turordningsbestämmelserna kan parterna besluta om att upprätta lokala avtalsturlistor. Med stöd i ett sådant avtal kan således andra faktorer än anställningstid beaktas, såsom arbetstägarens yrkesmässiga kvalifikationer eller personliga egenskaper.¹⁷⁴ Det har inte i LAS angivits några särskilda begränsningar i parternas rätt att genom kollektivavtal göra avsteg från bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning. Parternas frihet är i detta avseende vidsträckt.¹⁷⁵ En avtalsturlista kan exempelvis inte underkännas därför att arbetstagarparten är av den åsikten att arbetstägarens anställningstid tillmätts för liten innebörd i förhållande till dennes samarbetsförmåga eller dylikt.¹⁷⁶ En avtalsturlista får dock inte innebära att arbetstägarens lagstadgade rättigheter urholkas.¹⁷⁷

3.6 Sammanfattande analys

Av det ovan anförda kan sägas att bestämmelserna i LAS rörande uppsägning som de är utformade idag är flexibla till arbetsgivarens fördel och att arbetsledningsrätten är vidsträckt. Detta är tydligt exempelvis vad gäller uppsägningsgrunderna. Det är betydligt lättare att säga upp en arbetstägare på grund av arbetsbrist än personliga skäl, eftersom att Arbetsdomstolen beslutat sig för att nästintill aldrig pröva arbetsbrist. AD har slagit fast att det inte kan anses ändamålsenligt att de ska göra en företagsekonomisk bedömning eller ifrågasätta arbetsgivarens sätt att leda sin verksamhet. Lagens befintliga utformning och utvecklingen av AD:s praxis lämnar enligt min mening utrymme för oärlighet från arbetsgivarens sida. Det är inte särskilt svårt för en arbetsgivare att runda LAS genom att konstruera eller styra en arbetsbrist så att den eller de arbetstägare man önskar får gå. Problematiskt är också att AD vad gäller arbetsbristuppsägningar slagit fast att det inte har någon rättslig betydelse att arbetsgivaren ansett att anställningen borde upphöra även på grund av personliga skäl. Detta innebär att så länge en arbetsgivare kan påvisa att det föreligger arbetsbrist har inte arbetstagarparten eller AD något att säga till om. Arbetsgivaren kan med andra ord använda

¹⁷³ AD 1995 nr 108 och AD 2009 nr 92.

¹⁷⁴ Prop 1973:129, s. 266 och AD 1996 nr 114.

¹⁷⁵ AD 1995 nr 108 och AD 2009 nr 92.

¹⁷⁶ AD 1996 nr 114.

¹⁷⁷ AD 1995 nr 108 och AD 2009 nr 92.

arbetsbristen som ett svepskäl för att enklare bli av med arbetstagare. Det räcker exempelvis med att ändra om kraven och kvalifikationerna för en tjänst och sedan hävda att arbetstagaren i fråga inte har de kvalifikationerna idag. Något som är paradoxalt är att båda sidorna vinner på att beteckna en uppsägning som arbetsbrist. Arbetsgivaren har lättare att säga upp och arbetstagaren tillskrivs ett helt annat skyddsnet än om denne hade blivit uppsagd på grund av personliga skäl.

Semidispositiviteten i 22 och 25 §§ skapar också flexibilitet och förmånligare villkor för arbetsgivare vilka är kollektivavtalsbundna har förmånliga villkor. Genom kollektivavtal och lokala avtalsturlistor har arbetsgivaren utrymme att tillsammans med lokal arbetstagarorganisation avtala om en annan turordning där kompetens och lämplighet istället kan beaktas. Att avtalsturlistorna knappt kan ifrågasättas gör också att parternas rätt att avtala om avsteg från lagenlig turordning är vidsträckt. Även regeln om tillräckliga kvalifikationer i turordningsreglerna tillskriver arbetsgivaren flexibilitet i förhållande till SIFU-principen och möjliggör att arbetsgivaren kan behålla kompetent personal eftersom en arbetstagare med längre anställningstid aldrig kan slå ut en arbetstagare med arbetsuppgifter som den förstnämnda inte är kvalificerad för. Även Arbetsdomstolens avgörande i AD 2009 nr 50 har tillskrivit arbetsgivaren ytterligare utrymme att utöva sin arbetsledningsrätt. Avgörandet fick till innebörd att arbetsgivare vid omplacering har möjlighet att bestämma vem eller vilka arbetstagare som ska erbjudas de lediga anställningarna med beaktande av vad som är bäst för den fortsatta verksamheten. Detta möjliggör att arbetsgivaren kan behålla den eller de arbetstagare som hen anser är bäst lämpade.

Av det ovan anförda kan sägas att semidispositiviteten i 22 och 25 §§ skapar incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal i och med att de kan erhålla fördelaktigare villkor än vad lagen tillskriver dem. Kollektivavtalsbundna arbetsgivare har således möjlighet att i större utsträckning ta hänsyn till arbetstagares kompetens och lämplighet genom att undanta dessa vid driftsinskränkningar. Risken och problematiken med att införa utökade undantag från turordningsreglerna genom lagstiftning är att det inte skapas incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Om arbetsgivare ges utvidgade möjligheter till undantag från turordningen genom lagstiftning torde det inte vara lika intressant för alla arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Om den svenska partsmodellen ska upprätthållas är det viktigt att det finns incitament för parterna att sätta sig ned vid förhandlingsbordet. Slutsatsen som kan dras av redogörelsen i detta kapitel är att LAS bestämmelser gällande uppsägning i själva verket är

flexibla och arbetsgivarvänliga, särskilt för den som har kollektivavtal. Både vid omplacering, turordning och företrädesrätt finns det utrymme att beakta arbetstagares kompetens och kvalifikationer, vilket behandlas mer i nästkommande kapitel.

4. Tillräckliga kvalifikationer och kompetensutveckling

Att arbetstagare sägs upp på grund att kvalifikationskraven på arbetsmarknaden har ökat är i modern tid vanligt förekommande.¹⁷⁸ Forskare och arbetstagarorganisationer däribland menar att uppsägning på grund av otillräckliga kvalifikationer, vilket Saco benämner kompetensbristuppsägningar¹⁷⁹, i praktiken har blivit den vanligaste grunden för uppsägning idag.¹⁸⁰ Nya kvalifikationskrav uppkommer ständigt¹⁸¹ som ett resultat av bland annat globaliseringen, digitaliseringen, teknikutvecklingen, ökade utbildningsnivåer och att jobben blivit mer kunskapsintensiva.¹⁸² De ständigt uppdaterade och föränderliga kvalifikationskraven gör att arbetstagare måste ha rätt kompetens för att tillskrivas trygghet i anställningen och på arbetsmarknaden i helhet.¹⁸³ Anställningstiden har således inte längre samma betydelse för anställningstryggheten eftersom att LAS bestämmelser kräver att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet hen ska utföra.¹⁸⁴ Arbetstagare vars kompetens inte motsvarar de nya efterfrågade kvalifikationerna riskerar därför att bli uppsagda på grund av arbetsbrist.¹⁸⁵ För att som arbetstagare tillskrivas trygghet i anställningen behöver denne kontinuerligt under arbetslivet utbilda, anpassa och lära sig.¹⁸⁶ Statistik visar på att en betydande del av

¹⁷⁸ Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 208 och Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3.

¹⁷⁹ Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3-4.

¹⁸⁰ Rönnmar, "Redundant Because Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society", s.131 och Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3.

¹⁸¹ SOU 2019:3, s. 88, Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 104 och Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 7.

¹⁸² SOU 2019:3, s. 91, Dir. 2019:17, s. 2, Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 1 och 3, Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 107 och Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället*, s. 49.

¹⁸³ Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", *Svensk Juristtidning*, s. 1, Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 108, Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 148, SOU 2019:3, s. 489 och Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3.

¹⁸⁴ Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3, Prop. 1973:129, s. 165 och 260 och Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället*, s. 230.

¹⁸⁵ SOU 2019:3, s. 48.

¹⁸⁶ Se ex. Numhauser-Henning, "Flexible qualification – a key to labour law?", s. 104, Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och*

arbetstagarna i Sverige inte får tillgång till kompetensutveckling på jobbet överhuvudtaget och att få arbetsgivare bedriver ett strategiskt kompetensutvecklingsarbete.¹⁸⁷ Det finns således ett behov av att reda ut hur ansvaret för kompetensutveckling ska fördelas mellan aktörerna. I och med att uppsägningar på grund av otillräckliga kvalifikationer och bristande kompetens idag sägs vara den vanligaste grunden till uppsägning redogörs det inledningsvis i avsnitt 4.1 för vad som inbegrips i begreppet tillräckliga kvalifikationer för att i avsnitt 4.2 redogöra hur ansvaret för kompetensutveckling är fördelat och reglerat idag.

4.1 Det genomgående kravet i LAS på tillräckliga kvalifikationer

Rekvisitet tillräckliga kvalifikationer är återkommande vid tillämpningen av 7, 22 och 25 §§ i LAS. Kravet på tillräckliga kvalifikationer aktualiseras således både vid omplaceringsförfaranden som skett i enlighet med antingen 7 § eller 22 § och vid företrädesrätt till återanställning.¹⁸⁸ Av förarbetena till lagen framgår att reglernas utformning inte får innebära att en arbetstagare har företräde till ett arbete hen inte förmår att sköta.¹⁸⁹ Innebörden av rekvisitet tillräckliga kvalifikationer ska enligt lagförarbetena vara detsamma vid driftsinskränkningar som vid företrädesrätt.¹⁹⁰ Vad som innefattas i begreppet tillräckliga kvalifikationer specificeras inte i lagtexten. Att arbetstagare ska ha den kompetens och den förmåga som anställningen i fråga förutsätter är dock något som AD fastslog mycket tidigt.¹⁹¹ Därefter har det i lagförarbeten och AD:s praxis slagits fast att tillräckliga kvalifikationer inte bör inbegripa annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt kan krävas av den som söker arbetet det är fråga om.¹⁹² Kravet ska helt enkelt avse arbetstagarens förmåga att utföra arbetet.¹⁹³ I och med AD:s domar har flertalet faktorer över tid kommit att inbegripas i begreppet, däribland utbildning, erfarenhet, färdighet och personliga egenskaper.¹⁹⁴ Nedan följer några exempel på omständigheter som enligt AD ansetts innebära otillräckliga kvalifikationer.

PTK, s. 7 och Saco, Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag s.2.

¹⁸⁷ PTK, *Kompetensutveckling – den bortglömda konkurrensfaktorn*, s. 3.

¹⁸⁸ 7 § 2 st., 22 § 4 st. och 25 § 1 st. LAS.

¹⁸⁹ Prop. 1973:129, s. 121.

¹⁹⁰ Prop. 1973:129, s. 165.

¹⁹¹ AD 1934 nr 182.

¹⁹² Se Prop. 1973:129, s. 165 och 260. Se även ex. AD 1999 nr 98 och AD 2004 nr 103.

¹⁹³ AD 1988 nr 160.

¹⁹⁴ AD 1976 nr 26, AD 1976 nr 77, AD 1977 nr 98, AD 1984 nr 26, 1984 nr 82, 1984 nr 133, AD 1994 nr 15, 1994 nr 88, AD 1995 nr 2, AD 1999 nr 24, AD 1999 nr 30, AD 1999 nr 36, AD 2006 nr 77, AD 2006 nr 110, AD 2013 nr 13 och AD 2016 nr 15.

Utbildning och erfarenhet

Det finns ett flertal fall som rör avsaknad av tillräckliga kvalifikationer kopplat till utbildning och erfarenhet. Detta har exempelvis uppdagats vid universitet där forskare och lektorer blivit uppsagda eftersom att de saknat doktorsexamen inom efterfrågade ämnen. Så var fallet i både AD 2013 nr 13 och 2016 nr 15. I det förstnämnda fallet blev forskaren i fråga, vilken forskade inom freds- och konfliktvetenskap, uppsagd på grund av arbetsbrist då universitetet beslutat att det inte längre skulle bedrivas någon forskning på det nämnda området. Förbundet menade att uppsägningen inte var sakligt grundad eftersom att det vid tillfället fanns en ledig tjänst som universitetslektor i statsvetenskap vilken forskaren hade kvalifikationer för. Arbetsgivaren hävdade att arbetstagarens kompetens inom statsvetenskap var för begränsad samt att hans kandidatexamen låg för långt tillbaka i tiden och att denna dessutom innehöll mindre statsvetenskap än vad som vanligen krävs för en anställning som doktorand vid statsvetenskapliga institutionen.¹⁹⁵ I det senare rättsfallet sades två lektorer upp inom sociologi där arbetsgivaren vid samma tillfälle höll på att anställa två nya lektorer inom området omvårdnad/vårdvetenskap. För de nya lektorsanställningarna uppställdes krav på bland annat doktorsexamen, sjuksköterskelegitimation, meriter inom huvudområdet, aktuell erfarenhet från undervisning på sjuksköterskeprogrammet samt visad samarbetsförmåga och flexibilitet. I detta fall menade förbundet att de båda arbetstagarna uppfyllde dessa krav, vilket arbetsgivaren bestred bland annat på grund av att deras sjuksköterskelegitimation och erfarenheterna låg långt tillbaka i tiden och avsåg en förhållandevis begränsad period.¹⁹⁶ Arbetsdomstolen godtog i de båda ovan nämnda rättsfallen arbetsgivarens bedömning och kom således fram till att forskarna och lektorerna inte kunde anses ha kvalifikationer för tjänsterna i fråga.¹⁹⁷ Ett annat exempel är AD 2018 nr 41 där en fotograf på ett mediaföretag blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Förbundet hävdade att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för omplacering till fortsatt arbete som bland annat skrivande journalist eller videoreporter och att det dessutom fanns 39 andra arbetstagare med kortare anställningstid än deras medlem. Arbetstagaren i fråga hade en tvåårig utbildning på en journalistlinje och förbundet menade på att han utöver sin utbildning hade relevanta erfarenheter och färdigheter. Arbetsgivaren å andra sidan anförde att arbetsuppgifterna som arbetstagaren gjorde anspråk på, vilka var av journalistisk karaktär, var sådana som arbetstagaren inom rimlig upplärningstid inte skulle kunna behärska och utföra väl.

¹⁹⁵ AD 2013 nr 13.

¹⁹⁶ AD 2016 nr 15.

¹⁹⁷ AD 2013 nr 13 och AD 2016 nr 15.

AD godtog arbetsgivarens argument och kom fram till att arbetstagaren inom rimlig upplärningstid inte skulle kunna utföra arbetsuppgifterna.¹⁹⁸

Ett annat nämnvärt rättsfall vilket berör utbildning och yrkeserfarenhet är AD 2012 nr 86 där en arbetstagare på ett telekomföretag blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Ett par månader efter hans uppsägning annonserades en ledig tjänst på bolaget, vilken han sökte. Tjänsten tillsattes dock istället av en annan person och målet rör således huruvida bolaget har brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt. I detta fall hade arbetstagaren både en akademisk högskoleutbildning och gedigen arbetslivserfarenhet där han haft befattningar såsom exempelvis säljare, försäljningschef, marknadschef, affärskonsult och resultatombudschef. Under hela sitt yrkesverksamma liv har arbetstagaren arbetat med säljarbete. Den annonserade tjänsten på bolaget som Client Executive innebar en kvalificerad säljroll. Bolaget menade att arbetstagaren inte hade kvalifikationer för tjänsten medan förbundet yrkade på att han inom rimlig upplärningstid hade kunnat utföra arbetsuppgifterna. I bolagets kravprofil för tjänsten uppgavs fyra till sex års erfarenhet av bearbetning av större kunder. Arbetsgivaren yrkade även, vilket dock inte framgick av kravprofilen i annonsen, att den erfarenheten måste vara färsk eftersom att sådan kompetens avklingar med tiden. AD gjorde i detta fall bedömningen att de uppställda kvalifikationskraven för den lediga tjänsten inte kunde anses var obefogade, men att bolagets krav på att erfarenheten ska vara färsk möjligen skulle kunna ifrågasättas. AD godtog dock i slutändan arbetsgivarens argument om att erfarenhet av säljarbete långt tillbaka i tiden inte kan likställas med färsk sådan. Trots att arbetstagaren i detta fall besatt gedigen yrkeserfarenhet kunde han inte anses ha tillräckliga kvalifikationer därför att hans kompetens inte var färsk nog. Förbundets talan avslogs och AD dömde således till arbetsgivarens fördel.¹⁹⁹

Färdigheter

Språkkunskaper²⁰⁰ och körkort²⁰¹ är två andra kvalifikationskrav vilka varit föremål för prövning i domstol. Vad gäller uppställda krav på språkkunskaper framgår av praxis att AD godtar att det inkluderas i rekvisitet tillräckliga kvalifikationer. AD 2005 nr 75 exempelvis rör två servicetekniker vilka blev uppsagda efter att arbetsgivaren uppställde krav på språkkunskaper i engelska för att kunna utföra arbetet gentemot kunderna. AD menade här att

¹⁹⁸ AD 2018 nr 41.

¹⁹⁹ AD 2012 nr 86.

²⁰⁰ AD 1984 nr 133 och AD 2005 nr 75.

²⁰¹ AD 1999 nr 36, AD 1995 nr 2 och AD 2010 nr 44.

grundkunskaper i engelska utgjorde baskunskaper och att arbetsgivaren inte kunde anses skyldig att tillhandahålla insatser för att uppnå de efterfrågade språkkunskaperna.²⁰² Beträffande körkort har AD i flertalet domar konstaterat att avsaknad av körkort kan utgöra att arbetstagaren inte kan anses ha tillräckliga kvalifikationer i tjänster där körkort erfordras. I dessa fall har AD uttalat att det inte kan anses skäligt att arbetsgivaren tillser att arbetstagaren erhåller körkortsutbildning.²⁰³

Personliga egenskaper

Det finns även ett flertal rättsfall där omständigheter vilka är att hänföra till arbetstagaren personligen av AD har konstaterats innebära avsaknad av tillräckliga kvalifikationer. Bristande stresstålighet, oförmåga att arbeta under tidspress och arbetstagarens sociala förmåga är exempel på detta.²⁰⁴ I AD 1984 nr 133 exempelvis hävdade arbetsgivaren att arbetstagaren i fråga inte hade de personliga förutsättningarna som krävdes för att klara av arbetet som receptionist därför att denne inte skulle förmå att arbeta under tidspress. Arbetstagaren ansågs inte vara tillräckligt utåtriktad och var enligt arbetsgivaren väldigt inbunden som person samt uppträdde osäkert och nervöst. Även i AD 1999 nr 24 uppgavs oförmågan att hantera stressiga arbetsförhållanden som orsak till att arbetstagaren ansågs sakna tillräckliga kvalifikationer.²⁰⁵ Vidare har även omdömeslöshet och instabilt uppträdande betraktats innebära otillräckliga kvalifikationer. Så var fallet i AD 1994 nr 88 där en pilot i samband med flygningar agerat på ett otillbörligt sätt på grund av hans instabila och hetsiga humör. Arbetsgivarens kvalifikationskrav innehöll bland annat egenskaper just i form av personlig stabilitet, omdöme och uppträdande, vilket AD kom fram till att arbetstagaren inte kunde anses ha.²⁰⁶ Fortsättningsvis har också bristande samarbetsförmåga konstaterats innebära otillräckliga kvalifikationer.²⁰⁷ I AD 1993 nr 27 exempelvis anförde arbetsgivaren att arbetstagaren dels hade svårigheter med att arbeta under tidspress men att det främst rörde sig om oförmåga att delta i lagarbete och samarbeta med övrig personal. Problematiken hade kommit till uttryck vid flertalet tillfällen vid arbete på företagets olika avdelningar och AD ansåg att arbetstagaren med bakgrund i sina bristfälliga kvalifikationer inte kunde omplaceras till ett någon annan

²⁰² AD 2005 nr 75.

²⁰³ AD 1999 nr 36, AD 1995 nr 2 och AD 2010 nr 44.

²⁰⁴ AD 1984 nr 133, AD 1993 nr 27, AD 1999 nr 24 och AD 1999 nr 36. Se även Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, s.118.

²⁰⁵ AD 1999 nr 24.

²⁰⁶ AD 1994 nr 98.

²⁰⁷ Se ex. AD 1993 nr 27 och AD 1996 nr 114.

befattning.²⁰⁸ Även kroppsstyrka har ansetts kunna utgöra ett godtagbart krav på kvalifikationer. I AD 1984 nr 144 hävdade arbetsgivaren att arbetstagaren i fråga saknade den kroppsstyrka som erfordrades för att kunna utföra arbetet. Detta godtogs av AD som kom fram till slutsatsen att arbetstagaren inte kunde anses ha tillräckliga kvalifikationer.²⁰⁹ I dessa fall där arbetstagarna ansetts ha otillräckliga kvalifikationer på grund av deras personliga egenskaper har AD ofta gjort bedömningen att arbetstagaren inte inom rimlig upplärningstid kan uppnå de kvalifikationer som krävs.

Ulander-Wänman granskade i en studie 88 domar rörande arbetsbristuppsägningar och arbetstagares kvalifikationer. I tio av dessa domar inbegreps personliga egenskaper i bedömningen om arbetstagaren kunde anses ha tillräckliga kvalifikationer. Inte i något av fallen gjorde arbetstagsidan gällande att arbetsgivaren borde ha erbjudit kompetensutveckling för att utveckla arbetstagarens personliga egenskaper så att denne uppnådde kvalifikationskraven. Ulander-Wänman menar vidare att AD aldrig heller berört detta, det vill säga att det kan förväntas att arbetsgivaren tillhandahåller kompetensutvecklings för att en arbetstagare ska utveckla sina personliga egenskaper, och att detta tyder på att det anses utgöra grundläggande kvalifikationer som arbetstagaren förväntas ha.²¹⁰

4.1.1 Arbetsgivaren bestämmer kvalifikationskraven

AD har i praxis fastslagit att arbetsgivaren själv förfogar över rätten att bestämma vilka kvalifikationer eller kompetens som krävs för en specifik anställning eller befattning.²¹¹ Vid nyinrättade befattningar eller arbeten som fått förändrade arbetsuppgifter efter en verksamhetsförändring har arbetsgivaren rätt att i kraft av sin arbetsledningsrätt uppställa de krav som hen bedömer som lämpliga.²¹² Arbetsgivaren är även tillåten att med tiden höja kvalifikationskraven för en tjänst.²¹³ Ett exempel på detta är då en gymnasielärare blev uppsagd efter att arbetsgivaren beslutat sig för att höja kompetenskraven på arbetstagarna i verksamheten i form av att alla lärare skulle ha behörighet. Gymnasieläraren i fråga hade inte någon sådan behörighet och ansågs därför sakna kvalifikationer för fortsatt arbete hos

²⁰⁸ AD 1993 nr 27.

²⁰⁹ AD 1984 nr 144. Se även Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, s.118.

²¹⁰ Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 623.

²¹¹ AD 1985 nr 129, AD 1996 nr 54, AD 2000 nr 107, AD 2002 nr 18, AD 2005 nr 75, AD 2013 nr 67 och AD 2016 nr 15.

²¹² AD 1986 nr 58 och 1993 nr 197 och AD 2005 nr 75.

²¹³ AD 1998 nr 94, AD 2008 nr 46 och AD 2016 nr 15.

arbetsgivaren.²¹⁴ Arbetsgivaren har också rätt att framföra krav på särskild spetskompetens.²¹⁵ Detta innebär att en arbetstagarare, som exempelvis enbart har grundläggande utbildning eller erfarenhet på det efterfrågade området, kan bedömas sakna tillräckliga kvalifikationer.²¹⁶ Begränsningen för arbetsgivaren vad gäller rätten att själv bestämma kvalifikationskraven är att kraven inte får anses vara överdrivna eller obefogade, att de strider mot god sed på arbetsmarknaden eller att de framstår som försök att kringgå bestämmelser i lag eller avtal.²¹⁷ När det gäller tillräckliga kvalifikationer vid företrädesrätt till återanställning bör arbetstagararen under sin frånvaro från arbetet ha bibehållit de kvalifikationer som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna.²¹⁸ Bevisbördan för att en arbetstagarare inte har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i fråga ligger hos arbetsgivaren.²¹⁹ Calleman menar att arbetsgivaren har möjlighet att tillämpa

4.1.2 Arbetstagararens rätt till upplärningstid

Utgångspunkten är att en arbetsgivare vid omplaceringar eller företrädesrättssituationer måste tåla att arbetstagarare ges en viss upplärningstid för att klara av de nya arbetsuppgifterna. Det kan inte förväntas att arbetstagararen redan från första dagen ska behärska de nya arbetsuppgifterna.²²⁰ Eftersom det vid nyanställningar är vanligt förekommande med upplärningstid bör också samma villkor gälla vid omplacering och företräde till återanställning.²²¹ Vad som är att betrakta som skälig upplärningstid finns inte lagstadgat. Av lagförarbetena kan utläsas att "en viss kortare inläringstid" bör accepteras²²², vilket kan betraktas som aningen diffust. Enligt vad som går att utläsa av praxis framgår att bedömningen vid dessa situationer bör vara individualiserad och avhängig omständigheterna i det enskilda fallet²²³ men det torde kunna tolkas som att det rör sig om en maxgräns på 6 månader. I ett flertal domar har AD gjort bedömningen att en upplärningstid vilken skulle uppgå till ett halvår

²¹⁴ AD 2008 nr 46.

²¹⁵ AD 1979 nr 96.

²¹⁶ AD 1979 nr 96.

²¹⁷ AD 1986 nr 58, AD 1993 nr 197, AD 1996 nr 54 och AD 2005 nr 75 och AD 2016 nr 15.

²¹⁸ AD 1995 nr 2.

²¹⁹ AD 1978 nr 84, AD 1982 nr 146, AD 1994 nr 1, AD 1994 nr 2, AD 1999 nr 30, AD 1999 nr 36, AD 1999 nr 98 och AD 2006 nr 68.

²²⁰ Prop. 1973:129, s. 121 och 165, AD 1999 nr 36, AD 1999 nr 98, AD 1995 nr 2 och AD 2016 nr 15.

²²¹ Se ex. Prop. 1973:129, s. 121 och 165 och ex. AD 1986 nr 46. Se även Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar, i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 112.

²²² Prop. 1973:129, s. 159.

²²³ AD 1980 nr 122, AD 1984 nr 144, AD 1995 nr 107, AD 1998 nr 50 och Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 201.

till ett år är oskäligt att kräva.²²⁴ Det åligger arbetsgivaren att styrka att upplärningstiden för att arbetstagaren ska klara att utföra arbetsuppgifterna skulle bli oskäligt lång.²²⁵ Ulander-Wänman menar att vilken omfattning som kan krävas vad gäller upplärning också kan baseras på omständigheter såsom verksamhetens storlek och resurser samt vilken typ av utbildningsinsatser som arbetsgivaren vanligtvis brukar erbjuda sina arbetstagare och nyanställda.²²⁶ Något som framgår tydligt av praxis är att en arbetstagare inte kan göra anspråk på arbetsuppgifter som erfordrar omskolning eller en yrkeserfarenhet som hen inte innehar.²²⁷

4.1.3 Gränsen mellan personliga skäl och arbetsbrist suddas ut

Det finns ett flertal forskare, författare och fackförbund vilka menar att omfattningen av vad som inryms i begreppet tillräckliga kvalifikationer gör att gränsen mellan personliga skäl och arbetsbrist suddas ut.²²⁸ Detta gäller särskilt i anställningar där arbetsuppgifterna är mer kvalificerade och individualiserade och där krav uppställs på arbetstagaren som person och dennes egenskaper, såsom exempelvis stresstålighet, social kompetens och samarbetsförmåga.²²⁹ Av de redovisade rättsfallen under rubrik 4.1 framgår att personliga egenskaper inbegrips i begreppet tillräckliga kvalifikationer vid arbetsbristuppsägningar. Det existerar också ett par rättsfall, där uppsägningen vidtagits av samma anledning som i arbetsbristfallen, nämligen att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer eller brister i sin kompetens, men där uppsägningen istället kommit att kategoriserats som personliga skäl.²³⁰ Detta innebär att såväl personliga skäl som arbetsbrist har åberopats som uppsägningsgrund då det varit fråga om otillräckliga kvalifikationer eller bristande kompetens hos arbetstagaren. De omständigheter som arbetsgivarna i fallen uppger ligga till grund för att arbetstagaren saknar den kompetensen som arbetsgivaren kräver är mer eller mindre de samma oavsett om uppsägningen kategoriserats som personliga skäl eller arbetsbrist. Saco benämner uppsägningar som skett på grund av otillräckliga kvalifikationer som kompetensbristuppsägningar och

²²⁴ AD 1993 nr 197, AD 1994 nr 73, AD 1996 nr 42, AD 2004 nr 39, AD 2009 nr 92 och AD 2011 nr 39.

²²⁵ AD 2003 nr 14.

²²⁶ Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 113.

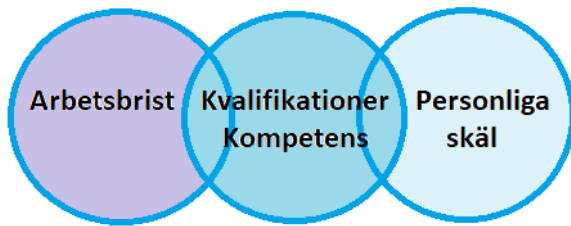
²²⁷ AD 1996 nr 42, AD 1998 nr 94, 2005 nr 75 och AD 2009 nr 92. Se även Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 158.

²²⁸ Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten" s. 813, Nycander, *Sist in först ut - LAS och den svenska modellen*, s. 58 och Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3-4.

²²⁹ Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", s. 813.

²³⁰ AD 1975 nr 68, AD 1984 nr 119, AD 1999 nr 96 och AD 2007 nr 95.

illustrerar innebörden av dessa med bilden nedan, det vill säga att uppsägningsgrunderna flyter samman med varandra.²³¹



Gränsdragningen mellan de två uppsägningsgrunderna är av huvudsaklig betydelse för tillämpningen av anställningsskyddslagens regler. En uppsägning vilken kategoriseras som arbetsbrist aktualiserar åtskilliga bestämmelser vilka inte är tillämplbara då en uppsägning sker på grund av personliga skäl.²³² En arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan åtnjuta helt andra förmåner än den som blir uppsagd på grund av personliga skäl, exempelvis vad gäller omställningsstöd.²³³ Detta innebär således att de arbetstagare som sägs upp på grund av bristande kompetens, och där uppsägningen kategoriseras som personliga skäl, inte kan komma i åtnjutande av förmånerna. För att illustrera och tydliggöra likheten i omständigheterna som åberopas i rättsfall rörande otillräckliga kvalifikationer eller bristande kompetens där uppsägningsgrunden varit olika, det vill säga arbetsbrist respektive personliga skäl, presenteras nedan ett par rättsfall där uppsägning vidtagits på grund av bristande kompetens men där uppsägningen kategoriseras som personliga skäl.

Ett av fallen rör en universitetslektor som blivit uppsagd på grund av att han uppvisat bristande vetenskapliga förmågor och pedagogisk oskicklighet gentemot studenter. Lektorn hade inte ägnat sig åt forskning på det sätt som universitetet krävt av honom, dels på grund av att hade inte redovisat några forskningsresultat. Vidare ansågs han ha ovilja och oförmåga att undervisa studenterna. I detta fall påpekade även arbetsgivaren att arbetstagaren misskött sig vid tillfällena. AD gjorde dock bedömningen att de inte hade anledning att beakta de övriga omständigheterna som arbetsgivaren åberopat i fallet till stöd för att uppsägningen skulle anses vara sakligt grundad. Istället fäste AD vikt vid de brister som förelåg vad gäller främst forskning och undervisning och kom vid en samlad bedömning fram till att arbetstagaren inte var lämplig för en fortsatt anställning som lektor. Med bakgrund i detta ansåg AD att arbetstagaren inte var

²³¹ Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, s. 3-4.

²³² AD 1994 nr 122.

²³³ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 59.

lämplig för fortsatt anställning som universitetslektor.²³⁴ Ett annat exempel är AD 2007 nr 95 där en arbetstagare sades upp på grund av personliga skäl därför att hon enligt arbetsgivaren kontinuerligt brustit i sin kompetens och arbetsprestationer, trots erhållna utvecklingsinsatser. Arbetstagaren var anställd som provningsingenjör och arbetsgivaren menade att det arbetet kräver att man som person bland annat är nyfiken, flexibel, kreativ, analytisk och självgående, vilket var egenskaper arbetstagaren inte ansågs ha. Arbetet utfördes enligt arbetsgivaren för långsamt och hon behövde mycket stöd från kollegor vilket resulterade i en belastning på övrig personal och ett ineffektivt arbete. Arbetstagaren omplacerades således till en annan tjänst med mindre kvalificerade arbetsuppgifter men arbetsgivaren ansåg trots detta att hon inte kunde utföra arbete av betydelse för bolaget. Förbundet å andra sidan menade på att arbetstagarens kompetens och inlärningsförmåga inte var så pass bristfällig att saklig grund för uppsägning förelåg samt att bolaget inte i tillräcklig omfattning tillhandahållit lämpliga kompetensutvecklingsinsatser. AD bedömde i detta fall att arbetstagarens arbetsprestationer väsentligen understeg vad bolaget har rätt att kräva och att hon därför inte kunde anses ha tillräcklig kompetens och förmåga att utföra de arbetsuppgifter som hon anställts för.²³⁵ Även i AD 1984 nr 119 vidtogs en uppsägning på grund av personliga skäl med motiveringen bristande kompetens. Detta rättsfall handlar om en legitimerad sjuksköterska som blev uppsagd därför att hon ansågs brista i sin yrkesskicklighet. Trots sitt formella kompetensbevis kunde arbetstagaren inte enligt arbetsgivaren anses ha den kompetens som anställningen kräver. AD ogillade dock i detta fall arbetsgivarens talan eftersom att denne inte förmått att påvisa saklig grund för uppsägningen.²³⁶ Ytterligare exempel är då en arbetstagare sades upp därför att han ansågs brista i sin arbetsprestation i det avseendet att han utförde sitt arbete för långsamt.²³⁷ AD har framfört att det av en arbetstagare kan förväntas att hen utför sina arbetsuppgifter med den noggrannhet som uppgifterna kräver och i en takt som innebär att ett rimligt arbetsmål hinns med varje arbetsdag.²³⁸

Av de ovan redovisade rättsfallen kan sägas att domstolen generellt sett haft en generös inställning gentemot arbetsgivare då det varit fråga om uppsägningar av arbetstagare som brustit i sin kompetens eller varit oförmögna att fullgöra sina arbetsuppgifter och oförmögan

²³⁴ AD 1999 nr 96.

²³⁵ AD 2007 nr 95.

²³⁶ AD 1984 nr 119.

²³⁷ AD 1975 nr 68.

²³⁸ AD 1980 nr 10.

inte sammanhänger med sjukdom eller ålder.²³⁹ Av AD:s praxis framgår dock att det normalt måste krävas att en arbetsgivare som överväger uppsägning på grund av dåliga arbetsprestationer otvetydigt klargör för arbetstagaren att anställningens bestånd är i fara och att arbetstagaren således ges möjlighet att komma tillrätta med påtalade brister.²⁴⁰ En uppsägning som grundar sig i bristande kompetens kan enligt AD anses utgöra saklig grund först i det fall arbetstagarens prestation väsentligt understiger det arbetsgivaren vanligtvis borde kunna förvänta sig.²⁴¹

4.1.4 Sammanfattande analys

Innebörden av kravet på tillräckliga kvalifikationer var till en början, enligt ordalydelsen i 1973 års proposition, begränsat till att inte inbegripa annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt kan krävas av den som söker arbetet det är fråga om. Därefter har tillräckliga kvalifikationer i och med AD:s avgöranden givits en mer omfattande innebörd där fler omständigheter inkluderas. Att arbetstagaren har den utbildning och erfarenhet som krävs för att utföra arbetsuppgifterna är förmodligen gemene man överens om. Något som dock går att utläsa av behandlade rättsfall gällande utbildning och yrkeserfarenhet är att arbetstagare vilka hade relevant sådan inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer vid omplacerings- eller återanställningsförfaranden därför att deras kompetens, enligt arbetsgivaren, låg för långt tillbaka i tiden och inte var tillräckligt uppdaterad. Detta tyder på att det inte alltid räcker med att en arbetstagare tidigare förvärvat sig en utbildning eller yrkeserfarenhet. Det uppställs dessutom krav på att detta ska ligga i närtid. Enligt min mening illustrerar dessa uppsägningar, där avsaknaden av tillräckliga kvalifikationer beror på att arbetstagarens kompetens inte är tillräckligt uppdaterad, att det finns ett utbrett behov av tillgång till kompetensutveckling, dels i anställningsförhållandet men även att arbetstagaren har möjlighet att kontinuerligt kompetensutveckla sig genom hela sitt yrkesverksamma liv. När det kommer till kompetensutveckling under en pågående anställning borde arbetsgivaren ha möjlighet att i viss mån kunna förutse vilka förändrade krav som kan komma att uppstå i verksamheten och som därmed påverkar förhållandena för de anställda. Om arbetsgivaren kan förutse detta och vill ha kvar arbetstagaren därför att hen presterar väl kan arbetsgivaren se till att tillhandahålla kompetensutveckling, förutsatt att de förändrade kraven inte är alltför omfattande för att arbetstagaren inom rimlig tid ska kunna lära sig arbetsuppgifterna.

²³⁹ AD 1975 nr 68, AD 1978 nr 13, AD 1978 nr 161, 1980 nr 122 och AD 2007 nr 95.

²⁴⁰ AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44.

²⁴¹ AD 1980 nr 122, AD 1988 nr 71, AD 1989 nr 29, AD 1990 nr 112, AD 2011 nr 20 och AD 2014 nr 26.

Utöver krav på utbildning och yrkeserfarenhet har det också slagits fast att personliga egenskaper kan innefattas i tillräckliga kvalifikationer. Att personliga egenskaper inkluderas gör enligt min mening att gränsen mellan uppsägningsgrunderna personliga skäl respektive arbetsbrist suddas ut. Av behandlade rättsfall går det att se att liknande omständigheter åberopas i fall rörande arbetsbrist respektive personliga skäl, såsom exempelvis bristande social förmåga, stresstålighet, samarbetsförmåga eller andra generella personliga egenskaper. Det ställer enligt min mening frågan på sin spets huruvida otillräckliga kvalifikationer och bristande kompetens ska kategoriseras som personliga skäl eller arbetsbrist, eller om det kan tänkas utgöra en ny uppsägningsgrund i kunskapssamhället vi lever i. Hur en sådan uppsägning kategoriseras är dels av betydelse för det omställningsstöd individen får tillgång till. I fall där det *inte* föreligger eller påtalas arbetsbrist hamnar individen utanför trygghetssystemet. Om arbetsbrist däremot anges som grund till uppsägningen hamnar arbetstagaren innanför skyddsnetet. För en arbetsgivare är det också lättare att säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist än personliga skäl eftersom att AD i princip aldrig prövar arbetsbrist eller ifrågasätter arbetsgivarens sätt att bedriva verksamheten på. Eftersom att en arbetsbristuppsägning är förmånligare även för arbetstagaren går det att se att fackförbunden i förhandlingar, där orsaken till problematiken kring arbetstagaren eller uppsägningen av denne egentligen är att hänföra mer till arbetstagaren personligen, ber arbetsgivaren att arbetsbrist istället som grund till uppsägningen. Detta för att arbetstagaren ska kunna åtnjuta omställningsskyddet och för att det ser bättre ut inför framtida arbetsgivare att inte ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl.²⁴² Det sagda innebär att det är mer gynnsamt för båda parterna att uppsägningen sker på grund av arbetsbrist. Detta måste enligt min mening vara ett kvitto på att lagens utformning inte är optimal.²⁴³ Om det är mer fördelaktigt för båda parterna att uppsägningen sker med arbetsbrist som skäl är det inte särskilt överraskande att parterna väljer att gå tillväga på det viset. Detta bör även enligt min mening vara en rimlig förklaring till varför antalet fall rörande otillräckliga kvalifikationer eller bristande kompetens är betydligt fler med kategoriseringen arbetsbrist än personliga skäl. Givetvis är en anledningen till ett högre antal arbetsbristuppsägningar än uppsägningar på grund av personliga skäl också ett resultat av att kvalifikationskraven ökat vilket gör att arbetsuppgifter och befattningarna förändras och försvinner och att det således

²⁴² Dessa uppgifter baseras på egna erfarenheter av praktik på fackförbund. Även Glavå tar upp det i Glavå, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, s. 537.

²⁴³ Även Glavå menar att lagens utformning är problematisk och att den uppmanar till ohederlighet, mycket på grund av att båda sidorna kan vinna på att beteckna uppsägningen som arbetsbrist. Se Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 128.

uppstår arbetsbrist. Statistiken tillsammans med egen insyn i fackliga förhandlingar bör ändå enligt min mening rimligen kunna tala för att arbetsgivare gör ett aktivt val att säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist därför att det är enklare.

Distinktionen mellan uppsägningsgrunderna borde också enligt min mening vara av vikt för att avgöra när arbetsgivaren kan anses vara skyldig att tillhandahålla kompetensutveckling. I Ulander-Wänmans studie²⁴⁴ av ett antal domar där personliga egenskaper angivits ligga till grund för avsaknaden av tillräckliga kvalifikationer konstaterades att arbetstagsidan aldrig gjorde gällande att arbetsgivaren kunde vara skyldig att tillhandahålla utvecklingsinsatser för att komma till rätta med detta. I många fall är det förmodligen svårt att under kortare tid utveckla eller tona ned personliga egenskaper. Däremot tror jag att det finns en risk att inkluderingen av personliga egenskaper i otillräckliga kvalifikationer blir ett kryphål i bestämmelserna och ett sätt att komma undan ansvaret att tillhandahålla utvecklingsinsatser. Om personliga egenskaper är något som inte anses kunna utvecklas och som varken arbetstagsidan eller AD ifrågasätter eller undersöker närmare finns det en risk att detta åberopas som grund för uppsägningen i syfte att komma undan med skyldigheten att tillhandahålla utvecklingsinsatser för arbetstagaren. Arbetsgivaren har bevisbördan för avsaknaden av tillräckliga kvalifikationer och så länge arbetsgivaren kan bevisa att arbetstagaren exempelvis inte är stresstålig eller utåtriktad nog, ifrågasätts inte detta av domstolen. Även om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling skulle lagstadgas eller skrivas in i kollektivavtal skulle det gå att komma runt ansvaret genom att hävda att de personliga egenskaperna hos arbetstagaren är vad som utgör otillräckliga kvalifikationer.

Det faktum att arbetsgivaren mer eller mindre obegränsat förfogar över rätten att bestämma kvalifikationskraven för tjänsterna och befattningarna i sin verksamhet gör att varken arbetstagaren eller AD kan ifrågasätta ett beslut om förändrade eller utökade kompetenskrav. Den enda begränsningen som existerar är att kraven inte får anses vara överdrivna eller obefogade, att de strider mot god sed eller att de framstår som ett sätt att kringgå lagens bestämmelser. Arbetsledningsrätten och friheten för arbetsgivaren att uppställa högre krav är här vidsträckt och av behandlade rättsfall framgår att AD i nästintill samtliga fall bedömer att arbetsgivarens krav inte kan anses vara obefogade. Att det också är upp till arbetsgivaren att bedöma om en arbetstagare inom skäligen tid kan förmå att utföra arbetet då denne omplacerats

²⁴⁴ Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstages rätt till kompetensutveckling", s. 623.

till eller haft företrädesrätt till mer kvalificerade arbetsuppgifter tyder på att arbetsledningsrätten är vidsträckt. Det förekommer att förbundet ifrågasätter den upplärningstid som arbetsgivaren hävdar att arbetstagaren skulle behöva för att lära sig arbetsuppgifterna. Ibland låter AD höra medarbetare eller andra personer av betydelse om hur lång tid det rimligen skulle kunna ta att lära sig arbetsuppgifterna. Så länge inte arbetsgivarens mening skiljer sig väsentligen från den eller de personer som åhördes angående detta har AD i behandlade domar godtagit arbetsgivarens argument. Med bakgrund i detta och att arbetsgivaren själv bestämmer kvalifikationskraven är det inte särskilt svårt att runda LAS och bli av med arbetstagare som egentligen är berättigade omplacering eller företrädesrätt, men som enligt arbetsgivaren skulle ta för lång tid att lära upp eller som man av annan anledning inte önskar att ha kvar. Det kan då ur en arbetsgivares perspektiv vara enklare och mer lönsamt att säga upp denna arbetstagare för att anställa en ny, redan kvalificerad person.

4.2 Vem ansvarar för kompetensutvecklingen idag?

Vem som ska bära ansvaret för kompetensutveckling av arbetskraften har legat för diskussion under årtionden. Regeringen har vid flera tillfällen framfört att det måste upprättas en samlad lösning för kompetensutvecklingsinsatser och hur ansvarsfördelningen i frågan ska se ut mellan staten och arbetsmarknadens parter²⁴⁵ eftersom att det idag är otydligt.²⁴⁶ Med ansvar för kompetensutveckling avses här både ansvar inom ramen för anställningen och på arbetsmarknaden i helhet. Regeringen har framfört att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling är otydligt och otillräckligt i vissa delar.²⁴⁷ Ännu finns det idag inget reglerat i lagstiftning vad gäller ansvaret för kompetensutveckling eller arbetstagarens rätt till sådan.²⁴⁸ I syfte att möta behoven på dagens arbetsmarknad är det nödvändigt att detta ansvar ses över.²⁴⁹ Nedan redogörs för den lagstiftning som är knuten till kompetensutveckling, vilket ansvar arbetsgivaren har för kompetensutveckling enligt AD:s praxis samt vilka bestämmelser som finns gällande ansvaret för kompetensutveckling i omställningsavtal och kollektivavtal.

²⁴⁵ Prop. 1996/97:16, s. 23, Ds 2002:96, SOU 2019:3, s. 31 och Dir. 2019:17, s. 1.

²⁴⁶ SOU 2019:3, s. 407 och Dir. 2019:17, s. 10.

²⁴⁷ Dir. 2019:17, s. 10.

²⁴⁸ Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krocker", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 113, Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagarens rätt till kompetensutveckling", 2017, s. 627, Unionen, *Kompetensutveckling* och Sveriges Ingenjörer, *Kompetens*.

²⁴⁹ Dir. 2019:17, s. 10.

4.2.1 Lagstiftning rörande kompetensutveckling

Det finns viss lagstiftning som berör ansvaret för kompetensutveckling. Dessa lagar är mer knutna till individens ansvar för kompetensutveckling snarare än arbetsgivarens. Studiestödslagen exempelvis är en sådan. Lagen tillskriver individen möjlighet att studera och kompetensutveckla sig genom att ersättning ges för att bedriva studier. Lagen innehåller bestämmelser om vem som har rätt till studiemedel och under hur lång period ersättning kan ges. Begränsningarna som finns i lagen är bland annat att den som är över 56 år inte har rätt till ersättning²⁵⁰ och att studiemedel för heltidsstudier får lämnas i max 240 veckor, vilket innebär 6 läsår.²⁵¹ Dessutom sjunker individens studiemedelsberättigade veckor med tiden och åldern.²⁵² Ytterligare en lag vilken är kopplad till kompetensutveckling där individens egna ansvar för detta är i fokus är Studieledighetslagen, vilken tillskriver arbetstagaren rätt att vara ledig från arbete för att bedriva studier. Under sådan ledighet är inte arbetstagaren berättigad lön.²⁵³ Dessa två lagar utgår ifrån att individen tar ett eget ansvar för sin kompetensutveckling, där den ena understöds av staten i form av att ersättning ges för studier. Vad gäller arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling finns det idag inte något reglerat i lag kring detta. Däremot kan ett visst ansvar utläsas ur AD:s praxis, vilket behandlas i avsnittet nedan.

4.2.2 AD angående arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Av rättspraxis framgår att arbetsgivaren i princip har en skyldighet att sörja för kompetensutveckling eller vidareutbildning av sina anställda.²⁵⁴ I AD 2011 nr 20 exempelvis, sades en pilot upp på grund av kompetensbrist efter en längre tids föräldraledighet. Här konstaterade domstolen att arbetsgivaren brustit i att erbjuda arbetstagaren tillräcklig utbildning för att kunna återgå i sitt arbete som pilot. Arbetsgivaren borde enligt AD ha erbjudit arbetstagaren repetitionsutbildningar eller möjlighet att genomgå ytterligare utbildning på egen hand.²⁵⁵ Skyldigheten att sörja för kompetensutveckling kan dock enligt praxis inte utläsas vara särskilt vidsträckt eftersom att arbetsgivaren inte är skyldig att tillhandahålla utbildningar vilka är längre eller av grundläggande natur för att arbetstagaren ska kunna uppnå kvalifikationerna för arbetet i fråga.²⁵⁶ I AD 2007 nr 95 exempelvis hävdade arbetstagarparten att arbetsgivaren

²⁵⁰ 3 kap. 3 § Studiestödsdag.

²⁵¹ 3 kap. 8 § Studiestödsdag.

²⁵² 3 kap. 9 § Studiestödsdag.

²⁵³ Studieledighetslagen 1974:981.

²⁵⁴ AD 1999 nr 36, AD 2005 nr 75, AD 2010 nr 34, AD 2011 nr 5 och 2011 nr 20.

²⁵⁵ AD 2001 nr 20.

²⁵⁶ AD 1999 nr 36, AD 2005 nr 75, AD 2007 nr 95, AD 2010 nr 34 och AD 2011 nr 5. Se även Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 203.

brustit i att vidta åtgärder för att komma tillrätta med den påstådda bristande kompetensen hos arbetstagaren. Domstolen framförde i detta fall att i den utsträckning arbetstagarens otillräckliga kvalifikationer berott på brister i dennes grundläggande utbildning kan det inte anses åligga arbetsgivaren att erbjuda sådan utbildning. Således kunde inte någon kritik riktas mot bolaget vad gäller tillhandahållande av kompetensutveckling.²⁵⁷ AD har uttalat att hur långt arbetsgivarens skyldighet sträcker sig vad gäller kompetensutveckling kan vara avhängigt anställningens art och förhållandena i det enskilda fallet.²⁵⁸ Av vad som följer av anställningsskyddet kan ansvaret för kompetensutveckling dock enbart anses sträcka sig till åtgärder vilka syftar till att undvika uppsägning.²⁵⁹ Arbetsgivaren har således ingen skyldighet att tillhandahålla kompetensutveckling för att arbetstagaren ska bli anställningsbar.²⁶⁰ En viktig faktor som spelar in i bedömningen av huruvida arbetsgivaren kan anses vara ansvarig skyldig att erbjuda kompetensutveckling är om arbetstagaren inom rimlig tid hade kunnat lära sig arbetsuppgifterna eller uppnå den efterfrågade kompetensen.²⁶¹ Arbetsgivaren bestämmer själv kvalifikationskraven för en befattning²⁶² och så länge arbetsgivaren lyckas bevisa för AD att upplärningstiden skulle bli för lång kan detta inte ifrågasättas.²⁶³

4.2.3 Kompetensutveckling reglerat i omställningsavtal

Majoriteten av den svenska arbetsmarknaden omfattas idag av omställningsavtal.²⁶⁴ De kollektiva lösningarna via dessa avtal är av stor betydelse för den allmänna kompetensutvecklingen i arbetslivet.²⁶⁵ Omställningsavtalens storlek, innehåll och omfattning varierar eftersom att de anpassas till de behov och förutsättningar som råder inom olika sektorer och branscher.²⁶⁶ Som det ser ut idag är omställningsorganisationerna i hög grad autonoma och är inte underordnade någon arbetsmarknadspolitisk styrning. Detta innebär att arbetsmarknadsparterna själva ansvarar för avtalets utformning och innehåll och hur dessa

²⁵⁷ AD 2007 nr 95.

²⁵⁸ AD 2011 nr 20.

²⁵⁹ Ds 2002:56, s. 396.

²⁶⁰ Ds 2002:56, s. 396 och Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 209.

²⁶¹ AD 2009 nr 92 och AD 2011 nr 20. Se även Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 113.

²⁶² AD 1985 nr 129, AD 1996 nr 54, AD 2000 nr 107, AD 2002 nr 18, AD 2005 nr 75, AD 2013 nr 67 och AD 2016 nr 15.

²⁶³ AD 1983 nr 51, AD 1991 nr 66, AD 1992 nr 62 och AD 2003 nr 14.

²⁶⁴ Se ex. Walter, *Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, s. 11, TCO, *Omställningsavtal - Det extra stödet mellan jobb*, s. 4 och Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 165.

²⁶⁵ Ds 2002:56, s. 394.

²⁶⁶ Walter, *Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, s. 24 och 116.

behöver utvecklas för att möta arbetsmarknadens framtida utmaningar och krav.²⁶⁷ Villkoren och förmånerna i de olika avtalen kan därför skilja sig åt väsentligt vilket gör att trygghetssystemet tenderar att bli fragmenterat och segregerat.²⁶⁸ Trots omställningsavtalens skiljaktigheter är syftet med dem detsamma, nämligen att stödja arbetstagare vilka blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att finna ett nytt jobb.²⁶⁹ Omställningsavtalen som de har varit utformande tidigare har sällan innehållit specifika angivelser vad gäller ansvaret för kompetensutveckling. Däremot ter det sig nu som att några av omställningsavtalen kompletteras med tillägg om kompetensutveckling.²⁷⁰ Ett exempel på detta är avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK vilket är knutet till omställningsorganisationen TTR Trygghetsrådet. Parterna förhandlade i januari 2019 fram en lösning som resulterade i ett utökat ekonomisk stöd kallat TRRs Studieersättning²⁷¹, vilken är avsedd att användas till studier och kompetensutveckling då arbetstagare blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.²⁷² Ersättningen ska möjliggöra att arbetstagare kan kompetensutveckla sig för att möta kraven på framtidens arbetsmarknad²⁷³ och förhöja sin långsiktiga anställningsbarhet, samtidigt som näringslivets kompetensförsörjning också förbättras. För att beviljas sådan ersättning prövas arbetstagarens behov av utbildning och om den kommer att öka dennes anställningsbarhet.²⁷⁴ Studieersättningen kan nyttjas av den som fyllt 40 år och kan ges under maximalt fyra terminer. I kombination med studiestöd från CSN ska ersättningen under termin ett och två kunna ge ekonomisk utfyllnad upp till sjuttio procent av arbetstagarens tidigare lön, och sedan upp till femtio procent under termin tre och fyra.²⁷⁵ För de som inte har möjlighet att ta ut kompletterande stöd från CSN därför att man redan förbrukat sitt berättigade studiemedel kan det dock bli svårt att ha råd med längre studier. TRR kan i dessa fall göra en individuell prövning för att besluta om att eventuellt fylla på med studielön.²⁷⁶

²⁶⁷ Ibid., s. 15.

²⁶⁸ Ibid, s. 126 och 130.

²⁶⁹ Ibid, s. 24 och 116.

²⁷⁰ Se ex. omställningsavtalen mellan Svenskt Näringsliv och PTK (TRR Trygghetsrådet), Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst (Trygghetsrådet TRS) och SKR, Sobona och facken inom kommunal och regional sektor (Omställningsfonden).

²⁷¹ TRR, *Nytt omställningsavtal förbättrar TRRs stöd* och Svenskt Näringsliv, *PTK och Svenskt Näringsliv överens om bättre villkor i omställningsavtal*.

²⁷² Se ex. omställningsavtalen mellan Svenskt Näringsliv och PTK (TRR Trygghetsrådet) och Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst (Trygghetsrådet TRS).

²⁷³ TRR, *Nytt omställningsavtal förbättrar TRRs stöd* och Svenskt Näringsliv, *PTK och Svenskt Näringsliv överens om bättre villkor i omställningsavtal*.

²⁷⁴ Svenskt Näringsliv, *PTK och Svenskt Näringsliv överens om bättre villkor i omställningsavtal*.

²⁷⁵ TRR, *Nytt omställningsavtal förbättrar TRRs stöd* och Svenskt Näringsliv, *PTK och Svenskt Näringsliv överens om bättre villkor i omställningsavtal*.

²⁷⁶ Arbetet, *Uppsagda tjänstemän får nytt studiestöd*.

Ytterligare ett omställningsavtal vilket nyligen fått ett tillägg om särskilda bestämmelser om kompetensutveckling är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona och facken inom kommunal och regional sektor, vilket är knutet till omställningsorganisationen Omställningsfonden. Parterna har tecknat ett kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR), vilket började gälla 1 maj 2020.²⁷⁷ Detta avtal innehåller tydliga och specifika bestämmelser om kompetensutveckling och lägger stor vikt vid förebyggande insatser.²⁷⁸ Med förebyggande insatser avses att arbetstagare erhåller kompetens- och omställningsinsatser utifrån verksamhetens behov i syfte att öka arbetstagarnas anställningstrygghet. De förebyggande insatserna syftar till att snabbt kunna identifiera vilka som är i behov av utvecklingsinsatser för att arbetsgivare ska kunna behålla kompetensen och undvika framtida uppsägningar.²⁷⁹ Av avtalet framgår att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska samverka och föra en kontinuerlig dialog om de förebyggande insatserna²⁸⁰ men arbetsgivaren är ansvarig för att upprätta en handlingsplan för de förebyggande insatserna verksamheten²⁸¹, vilket även inkluderar individuella sådana. I avtalet regleras nämligen att arbetstagare vilka riskerar att hamna i en övertalighetssituation på grund av bristande kompetens har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren har ett ansvar att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sådan. Önskar arbetstagaren att ta del av en individuell kompetensutvecklingsplan ska hen anmäla sitt intresse till arbetsgivaren vilken då har ett ansvar att tillsammans med arbetstagaren ta fram den individuella kompetensutvecklingsplanen.²⁸² Finansieringen av de förebyggande insatserna görs genom att arbetsgivaren årligen betalar en premie till Omställningsfonden som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagarna.²⁸³ Då arbetsgivaren önskar att nyttja medel till förebyggande åtgärder ansöker hen om detta till Omställningsfonden. Det föreligger även arbetsgivaren en skyldighet att årligen redovisa hur medlen använts för de lokala arbetstagarorganisationerna.²⁸⁴ Slutligen kan sägas att parterna i avtalet rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller

²⁷⁷ SKR, Sobona och facken inom kommunal och regional sektor (Omställningsfonden), KOM-KR.

²⁷⁸ Ibid, 2, 8 §§.

²⁷⁹ Ibid, Bilaga 6.

²⁸⁰ Ibid, 8 § och Bilaga 6.

²⁸¹ Ibid, 8 §.

²⁸² Ibid, 9 §.

²⁸³ Ibid, 20 §.

²⁸⁴ Ibid, 7, 8 och 9 §§.

kommunalförbund samt berörda arbetstagarorganisationer att anta Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR som lokalt kollektivavtal.²⁸⁵

I de resterande behandlade omställningsavtalen återfinns inga specifika bestämmelser om ansvaret för kompetensutveckling. Det som framgår av dessa är att stöd ges först vid uppsägning och att vilken typ av stöd som ska erbjudas ska utgå ifrån en individuell bedömning.²⁸⁶ I några av avtalen framhålls att ett strategiskt och förebyggande utvecklingsarbete från arbetsgivarens håll gör att uppsägningar kan undvikas²⁸⁷, men detta utvecklas inte något vidare och det riktas heller inget direkt krav eller ansvar gentemot arbetsgivaren om att tillhandahålla kompetensutvecklingsinsatser. Således kan kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR sägas vara det enda av de behandlade omställningsavtalen som har specifika bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling under ett pågående anställningsförhållande. I avtalet mellan SN och PTK, vilket det redogjordes för inledningsvis, har ett tillägg gjorts med en studieersättning för kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen tillhandahålls dock, likt i de övriga behandlade omställningsavtalen, först då arbetstagarens anställning upphört. Slutligen ska det också sägas något om vilket ansvar arbetstagaren har för kompetensutvecklingen enligt omställningsavtalens lydelse. Av samtliga behandlade avtal framgår att arbetstagaren också har ett ansvar i detta, i form av att vara aktiv och delta i kompetensutvecklingsinsatser samt ta egna initiativ för att finna ett nytt arbete.²⁸⁸

4.2.4 Kompetensutveckling reglerat i kollektivavtal

Även i kollektivavtalen som inte är rena omställningsavtal finns bestämmelser som rör ansvaret för kompetensutveckling. Dessa bestämmelser är ofta väldigt generella och det är endast i några få avtal som det finns direkta uppmaningar om att parterna ska träffa lokala överenskommelser i frågan.²⁸⁹ Ulander-Wänman har framhållit att betydelsen av arbetstagarnas kompetens understryks i ett flertal kollektivavtal på främst tjänstemannansidan. Av de avtal hon granskat framgår att arbetstagaren endast kan anses ha tillräckliga kvalifikationer om arbetstagaren med

²⁸⁵ Ibid, 5 §.

²⁸⁶ Se ex. omställningsavtal Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och SEKO (Trygghetsstiftelsen), 2 kap, 9 §.

²⁸⁷ Se ex. omställningsavtal Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och SEKO (Trygghetsstiftelsen) och Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst (Trygghetsrådet TRS).

²⁸⁸ Se samtliga omställningsavtal.

²⁸⁹ Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 8.

sin kompetens kan tillgodose verksamhetens behov på både kort och lång sikt.²⁹⁰ Vad gäller ansvaret för kompetensutvecklingen lyder formuleringen i dessa avtal ofta att ansvaret för kompetensutveckling är ömsesidigt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren²⁹¹ och att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska samverka i frågan.²⁹² Arbetsgivaren har enligt kollektivavtalen huvudansvaret för att arbetstagarna har den kompetens som erfordras.²⁹³ Av de behandlade kollektivavtalen framgår att det bör ske en kartläggning av framtida förändringar och kommande kunskapskrav i verksamheten²⁹⁴ och att det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att arbetstagarna utbildas för de nya arbetsuppgifter som uppkommer i och med förändringar i verksamheten.²⁹⁵ I flera av avtalen står det skrivet att arbetstagarna bör eller ska ges individuella utvecklingsplaner²⁹⁶, medan det i andra uttrycks att sådan ska ges om arbetstagaren efterfrågar det.²⁹⁷ Mer än så preciseras inte vad gäller utvecklingsplanerna. Föresättningsvis föreskrivs det i några av kollektivavtalen att det ska upprättas en nämnd eller en kommitté i verksamheten vilka ansvarar för kompetensutvecklingsfrågorna. I IF Metalls Teknikavtal exempelvis benämns denna funktion som "Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor", vilken är inrättad av parterna. Nämnden består av sex ledamöter där tre av dem utses av arbetsgivarparten och tre av arbetstagarparten. Deras uppgift är bland annat att följa och analysera kompetensbehov i branschen och att verka för att kompetensutveckling beaktas i högre grad i verksamheten.²⁹⁸ Av avtalet framgår dock inte om ledamöterna ska representeras av arbetstagare från verksamheten ifråga eller om det kan vara externa aktörer.

²⁹⁰ Ulander-Wänman, *Företrädesrätt till återanställning*, s. 271.

²⁹¹ Se ex. *Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster*, Tjänstemannaavtalen 4813, s. 111, Arbetsgivarförbundet KFO - Tjänsteföretag, Tjänstemannaavtalen 0182, s. 110, IF Metall, Teknikavtalet, s. 92, IF Metall Motorbranschavtalet, s. 47. Se även Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 8.

²⁹² *Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster*, Tjänstemannaavtalen 4813, s. 111, IF Metall, Teknikavtalet, 2017-2020, s. 92 och IF Metall Motorbranschavtalet, s. 47.

²⁹³ Se ex. *Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster*, Tjänstemannaavtalen 4813, s. 111, Arbetsgivarförbundet KFO - Tjänsteföretag, Tjänstemannaavtalen 0182, s. 110 och IF Metall, Teknikavtalet, s. 92. Se även Unionen, *Kompetensutveckling* och Arbetsmiljöupplysningen, *Kompetensutveckling*.

²⁹⁴ Arbetsgivarförbundet KFO - Tjänsteföretag, Tjänstemannaavtalen 0182, s. 110 och IF Metall, Teknikavtalet, s. 92.

²⁹⁵ *Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster*, Tjänstemannaavtalen 4813, s. 111 och Svenskt Näringsliv, LO & PTK, Utvecklingsavtalet, s. 11.

²⁹⁶ *Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster*, Tjänstemannaavtalen 4813, s. 111 och IF Metall, Teknikavtalet, s. 94.

²⁹⁷ IF Metall, Motorbranschavtalet, s. 47.

²⁹⁸ IF Metall, Teknikavtalet, s. 95

Ulander-Wänman har i två olika studier granskat domar gällande otillräckliga kvalifikationer och krav på kompetensutveckling och vilket ansvar som kan härledas till kollektivavtalen. Av den ena studien, där 49 domar analyserades, framkom att arbetstagarparten inte i ett enda fall hävdade kollektivavtalsbrott i det avseendet att arbetstagaren inte erhållit den kompetensutveckling som denne har rätt till enligt kollektivavtalet.²⁹⁹ I den andra studien beaktade hon 88 domar, varav arbetstagersidan i två av dessa hänvisade till gällande kollektivavtal om kompetensutveckling och att arbetsgivaren enligt dessa åtagit sig ett grundläggande ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling. Arbetsdomstolen berörde inte i något av fallen förbundens argumentation kring detta utan konstaterade i båda fallen att arbetstagarna saknade tillräckliga kvalifikationer.³⁰⁰ Anledningen till detta menar Ulander-Wänman kan vara att inget av förbunden i de två fallen yrkade på kollektivavtalsbrott, vilket innebar att AD inte prövade frågan om kollektivavtalets innehåll. Ulander-Wänman menar därför att dessa kollektivavtal med bestämmelser om kompetensutveckling har ett svagt normativt innehåll och att deras rättsliga konstruktion bör ses över. Saknas det i kollektivavtalen pliktregler går det inte heller med stöd av avtalet att kräva att arbetsgivaren tillhandahåller kompetensutvecklingsinsatser.³⁰¹

4.2.5 Sammanfattande analys

Av det ovan anförda framgår att arbetsgivaren enligt AD:s praxis inte har någon skyldighet att sörja för kompetensutveckling i vidare utsträckning än att försöka undvika uppsägning av arbetstagaren. Arbetsgivaren är inte skyldig att kompetensutveckla arbetstagaren i syfte att denne ska uppnå de kvalifikationskrav som existerar för ett arbete eller för att arbetstagaren ska bli anställningsbar gentemot arbetsmarknaden i övrigt. Således kan arbetsgivaren tolkas vara ansvarig enbart för kompetensutvecklingen inom anställningsförhållandet, medan omställningsorganisationerna tar ansvar för kompetensutvecklingen mellan jobb och för att öka individens anställningsbarhet mot hela arbetsmarknaden.

Av Ulanders-Wänmans studier framgår att arbetstagersidan aldrig yrkar på att arbetsgivaren brustit i att följa bestämmelser som finns i gällande kollektiv- eller omställningsavtal kring ansvaret för kompetensutveckling. Arbetstagersidan har aldrig gjort gällande att det varit fråga

²⁹⁹ Ulander-Wänman, "Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 643.

³⁰⁰ AD 2004 nr 39, AD 2005 nr 75 och Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 623.

³⁰¹ Ulander-Wänman, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 628.

om ett kollektivavtalsbrott. Detta borde enligt min mening tyda på att bestämmelserna i kollektivavtalen om ansvaret för kompetensutveckling är vaga och generella och att de inte fyller någon större funktion om det inte fastställs en faktisk skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla kompetensutveckling och som kan prövas i domstol. Bestämmelserna om kompetensutveckling i kollektivavtalen tycks utgöra lovande ord utan någon större rättslig verkan. Detta skulle enligt mig kunna tala för att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling behöver lagstadgas, alternativt att det regleras på kollektivavtalsnivå men med ett mycket tydligare ansvar och förpliktelser än vad som föreligger idag. Det alldeles nya kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR skulle kunna ses som en början på en sådan kollektivavtalad lösning. En problematik med detta är att dock att kollektiv- och omställningsavtalens innehåll och förmåner kan skilja sig väsentligt mellan olika sektorer och branscher, vilket resulterat i ett fragmenterat och segregerat trygghetssystemet där vissa kategorier arbetstagare får det bättre än andra. Att somliga erbjuds kompetensutveckling under sin anställning därför att det regleras i det kollektiv- eller omställningsavtal de omfattas av medan andra erhåller kompetensutveckling först då de blivit av med jobbet innebär stora skillnader i anställningstryggheten bland arbetstagarna. För att lika villkor och förutsättningar ska gälla och för att vissa arbetsgrupper inte ska missgynnas skulle en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla kompetensutveckling inom anställningen vara att föredra. Regleras det i kollektivavtal finns det också omkring 10 % av arbetstagarna i landet³⁰², vilka arbetar för en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal, som exkluderas från rätten till kompetensutveckling under anställningen.

Likt den diskussion Walter för kring omställningsavtalen³⁰³ är jag beredd att hålla med om att det finns en risk att omställningsavtalen skapar starka incitament för arbetsgivare att säga upp arbetstagare eftersom att ansvaret för att stödja eller utveckla arbetstagare således lämnas över till omställningsorganisationerna. Min tanke är att arbetsgivaren istället för att kompetensutveckla befintlig arbetstagare gör valet att anställa en ny arbetstagare vilken redan är kvalificerad för arbetet. Ett mycket förmånligt avtal och ett gott skydd för arbetstagarna via omställningsorganisationerna, i kombination med att det inte existerar något lagstadgat eller kollektivavtalat ansvar för arbetsgivaren att bedriva kompetensutveckling hos sig, gör att det finns en risk att ansvaret för kompetensutveckling förskjuts mer eller mindre helt och hållet till

³⁰² Medlingsinstitutet, *Förhandlingar och avtal*.

³⁰³ Walter, *Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. Se uppsatsens avsnitt 4.2.2.

omställningsorganisationerna, men också till individen. Så länge det inte finns en lagstadgad skyldighet att vidta förebyggande kompetensutvecklande åtgärder i verksamheten för att undvika uppsägningar tror jag att det är lätt att överlåta det ansvaret till omställningsorganisationerna. Detta förutsätter givetvis att arbetsgivaren inte är nöjd med arbetstagaren. Är arbetsgivaren nöjd med sina anställda och upplever att de gör ett bra jobb borde det ligga i arbetsgivarens intresse att försöka förutse kommande förändringar i verksamheten och behovet av kompetensutveckling. Kompetensutveckling borde inte ses som något problematiskt eller betungande, utan snarare en investering. Samtliga parter vinner på kompetensutveckling. Verksamhetens konkurrenskraft stärks, arbetstagarens utveckling och anställningsbarhet ökar och det sker också en generell kompetenshöjning på arbetsmarknaden.

Av praxis och kollektiv- och omställningsavtal framgår också att individen själv har ett ansvar för sin kompetensutveckling. Arbetstagaren förväntas vara aktiv i kompetensutvecklingsinsatser då det erbjuds och i situationer där arbetstagaren förlorat sitt jobb förväntas denne vara engagerad i att finna ett nytt jobb. Det går också att se hur fackförbunden nu, mycket på grund av Coronapandemins påverkan, uppmanar arbetstagare till att själv stärka sin kompetens genom exempelvis onlinekurser.³⁰⁴ Vidare kan staten också sägas vara delvis ansvarig för kompetensutvecklingen i och med att de finansierar studiestödet och tillhandahåller utbildningar.

³⁰⁴ Se ex. Unionen, *Använd tiden till kompetensutveckling*.

5. Ändringsförslag av LAS:s bestämmelser och ansvaret för kompetensutveckling

Det finns ett par olika förslag om hur bestämmelserna i LAS skulle kunna ändras i syfte att i högre utsträckning ha möjlighet att premiera kompetens och kvalifikationer vid driftsinskränkningar. Åsikterna om turordningsreglernas funktion har bland arbetsmarknadens parter, forskare och politiker länge varit splittrade.³⁰⁵ Arbetsgivarsidan välkomnar förändringar av turordningsreglerna³⁰⁶ medan arbetstagarorganisationerna ställer sig kritiska till sådana ändringar.³⁰⁷ Vad gäller fördelningen av ansvaret för kompetensutveckling har en diskussion länge pågått och det framstår som att allt fler initiativ och förslag utarbetas och presenteras av såväl politiker som arbetsmarknadens parter i hopp om att ta fram en fördelaktig lösning. Inget av de förslag som tidigare har lagts fram har dock omsatts i några konkreta reformer.³⁰⁸

5.1 Förslag om ändringar av LAS

5.1.1 LAS-utredningen

Den pågående utredningen av LAS ska redovisas sista maj vilket innebär att det inte ännu finns några officiella konkretiserade lagförslag. Tidningen Arbetet skriver dock att uppgifter från utredningen har kommit dem tillhanda.³⁰⁹ Av uppgifterna framgår att utredningen har föreslagit att alla företag, oavsett storlek och antal anställda, ska få undanta fem arbetstagare från turordningsreglerna³¹⁰ samt ytterligare fem till om arbetsgivaren har tagit ansvar för de anställdas kompetensutveckling.³¹¹

³⁰⁵ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 21, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 163, Larsson, H., Larsson, S., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 9 och Svenskt Näringsliv och PTK, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, s. 43.

³⁰⁶ Prop. 1973:129, s. 154, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 163, Svenskt Näringsliv, "Reformera LAS" och Kollega, "Trygghet är inte att bita sig fast vid ett jobb."

³⁰⁷ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 21 och 55, Calleman, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i Calleman (red.), *Rätten i den ekonomiska krisen*, s. 164 och Larsson, H., Larsson, S., Oscarsson och Söderberg, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, s. 9.

³⁰⁸ SOU 2019:3, s. 490.

³⁰⁹ Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs".

³¹⁰ Arbetet, "Förslag: Nya LAS-regler först 2022 - stora förändringar" och Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs". Se även SVT Nyheter, "Så kan lagen om anställningsskydd ändras – förslagen i ny utredning".

³¹¹ Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs", Arbetet, "Las-utredning: Upp till 10 undantag från turordning" och Arbetet, "Facklig ilska mot LAS-utredningen: "Åt pipsvängen".

5.1.2 Arbetstagar sidan

Arbetstagarorganisationerna ställer sig kritiska till de ändringar av turordningsreglerna som förespråkas i Januariavtalet och LAS-utredningen.³¹² Av den anledningen finns det inte några konkreta förslag kring turordningsreglernas utformning eftersom att arbetstagarorganisationerna inte önskar att göra reglerna mer flexibla till arbetsgivarens fördel. Däremot kan sägas att arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarna gör därför vad de kan för att förhandla fram ett eget förslag så att lagstiftning från regeringens utredning kan undvikas. Inget sådant förslag finns dock tillgängligt eftersom att förhandlingarna pausats och är planerade att återupptas efter sommaren.³¹³ Det går tydligt att se hur fackförbunden kritiserar och motarbetar en ökad grad av flexicurity och flexibla turordningsregler. En nyutkommen rapport från Saco är ett exempel på detta, vilken lyfter fram att flexicurity är en dyr modell som inte nödvändigtvis leder till bättre resultat.³¹⁴ I rapporten görs en jämförelse av resultatet av den danska och den svenska arbetsmarknadsmodellen för att utmana föreställningen om att flexicurity, som Danmark ofta lyfts fram för att ha lyckats med att genomföra³¹⁵, är den mest effektiva arbetsmarknadsmodellen.³¹⁶ Kommunals ordförande har även nyligen uttalat att det är en katastrofutredning som har lagts fram. De föreslagna ändringarna gör att maktbalansen har förskjutits totalt till arbetsgivarens fördel.³¹⁷ Även LO:s ordförande framhåller att arbetsrätten i detta förslag är totalt obalanserat mellan parterna.³¹⁸

5.1.3 Arbetsgivarsidan

Turordningsreglerna och särskilt principen om sist in först ut har av arbetsgivarsidan länge betraktats som ett hinder för att behålla kvalificerad och effektiv personal i verksamheten.³¹⁹ Istället har det förespråkats att "rätt man på rätt plats" bör gälla.³²⁰ På arbetsgivarsidan har det på senare tid bland annat cirkulerat förslag om ett helt nytt system för att säga upp arbetstagare

³¹² Saco, *Flexicurity — en dyr modell utan bättre resultat. En jämförelse mellan Danmarks och Sveriges arbetsmarknadsmodeller*, s. 3, Arbetet, "Facklig ilska mot ändring av arbetsrätt: "Oacceptabelt", Arbetet, "Majoriteten tänker stoppa las-samtal på LO-kongressen" och Arbetet, "Facklig ilska mot las-utredning: "Åt pipsvängen".

³¹³ Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs" och PTK, "PTK förhandlar om utökad anställningstrygghet".

³¹⁴ Saco, *Flexicurity — en dyr modell utan bättre resultat. En jämförelse mellan Danmarks och Sveriges arbetsmarknadsmodeller*, s. 3.

³¹⁵ COM(2007) 359 final.

³¹⁶ Saco, *Flexicurity — en dyr modell utan bättre resultat. En jämförelse mellan Danmarks och Sveriges arbetsmarknadsmodeller*, s. 5.

³¹⁷ SVT Nyheter, "Så kan lagen om anställningsskydd ändras – förslagen i ny utredning".

³¹⁸ Dagens Industri, "LO sågar nya las-förslag: "Totalt obalanserat".

³¹⁹ Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", s. 809.

³²⁰ SAF, *Arbete utan anställning*, 1996, i Calleman, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", s. 809.

där arbetsgivaren skulle ha fri uppsägningsrätt. En sådan lösning skulle innebära en mer omfattande ekonomisk ersättning till den som blivit uppsagd och att kostnaden för uppsägning skulle öka ju längre anställningstid arbetstagarerna i fråga har.³²¹ Detta förslag har bland annat arbetsgivare och Svenskt Näringsliv förespråkat.³²² Svenskt Näringsliv har således uttryckt att turordningsreglerna och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet skulle kunna slopas helt och att detta kompenseras med uppsägningstid och ett slags avgångsvederlag vilket ska fungera som en omställningsersättning.³²³ Likt nämnt under föregående rubrik syftar arbetsgivarorganisationerna till att finna en överenskommelse med arbetstagarorganisationerna för att slippa inblandning från regeringens håll.³²⁴

5.1.4 Politiker

Bland de politiska partierna har det rått en splittrad syn vad gäller turordningsreglerna och förändringen av dessa.³²⁵ Vänsterpartiet har velat avskaffa det befintliga tvåundantaget medan S och MP har velat behålla turordningsreglerna som de är utformade idag.³²⁶ De borgerliga partierna å andra sidan har velat göra ändringar i regelverket. C och L har betonat vikten av att ha turordningsregler baserade på kompetens.³²⁷ Centerpartiet lade 2008 fram ett förslag om att LAS helt och hållet skulle avskaffas och att arbetsmarknadens parter skulle ges det fulla ansvaret för arbetsrätten.³²⁸ Förslaget i Januariöverenskommelsen är inte lika omfattande men efterfrågar flexibilitet där kompetens ska väga tyngre vid uppsägning. M, KD och SD har i motioner tidigare föreslagit att tvåundantaget exempelvis ska utökas eller också att storleksbegränsning på undantaget upphävas helt.³²⁹

5.1.5 Forskare

Arbetsrättsforskare påpekar ofta att det bland politiker och andra debattörer råder en okunskap om reglernas funktion och att det är därför de fortsätter att föreslå ändringar av LAS och särskilt

³²¹ Sveriges Radio, "Ny förhandling om arbetsrätten".

³²² Sveriges Radio, "Ny förhandling om arbetsrätten" och Kollega, "Svenskt Näringsliv: "Trygghet är inte att bita sig fast vid ett jobb."

³²³ Kollega, "Svenskt Näringsliv: "Trygghet är inte att bita sig fast vid ett jobb."

³²⁴ Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs" och PTK, "PTK förhandlar om utökad anställningstrygghet".

³²⁵ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113 och Arbetsmarknadsnytt, "Därför kan LAS avgöra regeringsbildningen".

³²⁶ Arbetsmarknadsnytt, "Därför kan LAS avgöra regeringsbildningen".

³²⁷ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 113.

³²⁸ Ibid, s. 92.

³²⁹ Ibid, s. 113.

turordningsreglerna.³³⁰ Glavå exempelvis menar att det råder många myter och felaktiga föreställningar om anställningsskyddet³³¹, däribland att det skulle vara i princip omöjligt att säga upp arbetstagare.³³² Flera forskare framhåller att LAS som den är utformad idag är väldigt arbetsgivarvänlig, exempelvis vad gäller undantagen från turordningsreglerna³³³ och kravet på tillräckliga kvalifikationer.³³⁴ AD:s bedömningar vid arbetsbristuppsägningar är ytterligare ett exempel på detta. Somliga av forskarna är därför av åsikten att LAS inte är så omodern och otillämplig på dagens arbetsmarknad som arbetsgivarsidan hävdar.³³⁵ Det finns dock ett flertal förslag från forskare om hur LAS hade kunnat förändras i syfte att göra bestämmelserna flexibla. Glavå exempelvis diskuterar ett par förslag på ändringar av turordningsreglerna eller övriga bestämmelser i LAS för den som vill göra dem mer flexibla och arbetsgivarvänliga. Han nämner bland annat att man kan tänka sig att utöka tvåundantaget till företag med högst 50 anställda. Ju fler anställda desto mindre betydelse får ju tvåundantaget uttrycker han. Ett annat förslag är att turordningsreglerna slopas helt och hållet i mindre företag.³³⁶ Skulle en sådan förändring bli aktuell menar han att arbetstagarnas trygghet måste kompletteras med exempelvis avgångsvederlag och kompetensbidrag.³³⁷ Likt arbetsgivarsidan har Glavå också fört en diskussion kring att LAS skulle kunna göras helt dispositiv i utbyte mot att arbetstagaren erhåller ekonomisk ersättning i form av ett avgångsvederlag om minst sex månader. Den ersättningen skulle rimligen täcka den genomsnittliga arbetslöshetstiden mellan två jobb och skulle således tillskriva individen ett tillräckligt skydd.³³⁸ Glavå förordar inte denna lösning men han menar att vi då slipper den ohederlighet som råder idag där arbetsbristuppsägningar missbrukas och där uppsägningsgrunderna flyter samman.³³⁹

³³⁰ Ibid, s. 21.

³³¹ Ibid, s. 21 och 55 och Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 399.

³³² Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 399

³³³ Kollega, "Myt att inte LAS fungerar".

³³⁴ Lag & Avtal, "Forskaren: Lätt att säga upp redan i dag" och Kollega, "Myt att inte LAS fungerar".

³³⁵ Kollega, "Myt att inte LAS fungerar".

³³⁶ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 116.

³³⁷ Lag & Avtal, "Forskaren: Lätt att säga upp redan i dag".

³³⁸ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 136 och 147.

³³⁹ Glavå, *Vägval för anställningsskyddet*, s. 129 och Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs".

5.2 Förslag om ansvarsfördelningen av kompetensutveckling

5.2.1 LAS-utredningen

Vad gäller kompetensutveckling har det framkommit uppgifter om att utredningen nu föreslår en ny paragraf i LAS vilken tillskriver arbetsgivarna ett ansvar för kompetensutveckling. Denna fråga har enligt Arbetet särskilt drivits på av facken då de ställt sig kritiska till utredningens tidigare förslag om att arbetsgivaren ska få undanta ytterligare fem arbetstagare om hen har tagit ansvar för sina anställdas kompetensutveckling. Utredningens intention var förmodligen att den utökade möjligheten till undantag från turordningen skulle fungera som ett incitament för arbetsgivaren att kompetensutveckla sina anställda. Detta möttes dock av stark kritik från facken, vilka menade att en sådan lösning inte räcker för att stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling, som ju var ett av utredarens primära uppdrag. Istället vill facken se en lagstadgad rätt till kompetensutveckling vilket de verkar ha fått gehör för enligt Arbetets uppgifter. Paragrafen som föreslagits av utredningen ska tillskriva arbetsgivaren ett ansvar för att de anställda ges kompetensutveckling i "skälig" omfattning. En arbetstagare som blir uppsagd ska i efterhand kunna kräva skadestånd om hen inte erhållit tillräcklig kompetensutveckling. Både fack och arbetsgivare ställer sig dock kritiska till formuleringen att kompetensutveckling ska ges i skälig omfattning. Med en sådan formulering finns det risk för att lagen blir svårtolkad och diffus och att det blir upp till domstolen att avgöra vad som kan anses utgöra skälig omfattning, vilket rimligen också skulle leda till ett ökat antal tvister.³⁴⁰

5.2.2 Arbetstagersidan

Saco och dess medlemsförbund har länge efterfrågat ett lagstadgat ansvar för kompetensutveckling.³⁴¹ De menar att det finns ett behov av att utveckla ett system som gör det eftersträvanvärt och möjligt att kompetensutvecklas även under anställningsförhållandet och inte först när arbetstagen blivit uppsagd.³⁴² Om arbetsgivarens flexibilitet att säga upp utvidgas måste kraven på kompetensutveckling också skärpas. Därför föreslår centralorganisationen ett införande av en kompetensutvecklingslag där arbetsgivarens ansvar för detta skärps och formaliseras. För att detta ska fungera i praktiken menar Saco att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete i samråd med de

³⁴⁰ Arbetet, "Las-utredning: Företag ska tvingas utveckla anställdas kompetens".

³⁴¹ Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering*, s. 1 och Arbetet, "Las-utredning: Företag ska tvingas utveckla anställdas kompetens".

³⁴² Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering*, s. 2 och 4.

fackliga företrädarna på arbetsplatsen där man utgår från både verksamhetens och individens behov. Saco föreslår att arbetsgivarna fortlöpande ska identifiera och analysera kompetensbehoven utefter förändringar i verksamheten och i omvärlden. Det ska även göras en kartläggning av de anställdas kompetens så att arbetsgivaren sedan kan vidta de kompetenshöjande åtgärder som behövs. Lagen föreslås vara semidispositiv eftersom att behovet av kompetensutveckling och vad som är relevant sådan skiljer sig för olika branscher och yrken. Av den anledningen är det av stor vikt att parterna ges möjlighet att förhandla fram branschpassade lösningar i kollektivavtal.³⁴³ Vad gäller ansvaret för kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden som helhet är Saco av åsikten att ansvaret finansieringen av detta bör delas mellan staten, arbetsgivarna och individen.³⁴⁴

Även PTK förespråkar ett utökat ansvar för arbetsgivaren att kompetensutveckla sina anställda. Det finns ett behov av att bedriva ett systematiskt arbete med kompetensutveckling i samverkan med lokala fackliga representanter. PTK till skillnad från Saco uttrycker inte att de vill se att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling regleras i lag. De framhåller istället att det bör regleras på kollektivavtalsnivå i exempelvis utvecklingsavtal och kompetensutvecklingsavtal. De betonar även vikten av att det tas fram fler lokala överenskommelser om kompetensutveckling vilka har sin utgångspunkt i centrala avtal. Anledningen till detta är enligt PTK att fackklubbarna sällan blir engagerade i planeringen och utformningen av kompetensutvecklingen om det saknas lokala avtal. PTK lyfter även fram att ansvaret för att utforma och åstadkomma en välfungerande livslång kompetensutveckling åligger flera aktörer, däribland staten, vilken behöver understödja och möjliggöra kompetensutveckling i olika former.³⁴⁵

TCO vill se fler möjligheter till vidareutbildning för yrkesverksamma och menar att högskolan skulle kunna ges ett omställningsuppdrag.³⁴⁶ De förespråkar fler flexibla utbildningar där korta kurser ges på deltid, kvällstid eller distans. TCO ser att detta kan göras såväl under omställning då arbetstagaren blivit uppsagd, men även under ett anställningsförhållande där arbetsgivaren skickar sina anställda på sådana utbildningar.³⁴⁷ TCO framhåller också att studiemedelssystemet måste ses över vad gäller bland annat åldersgränser och belopp. De är

³⁴³ Ibid, s. 4 och 5.

³⁴⁴ Ibid, s. 2.

³⁴⁵ PTK, *Kompetensutveckling – den bortglömda konkurrensfaktorn*, s. 4 och 5.

³⁴⁶ TCO, *Omställning och utbildning*.

³⁴⁷ TCO, *Hänger du med? Sysselsattas upplevda behov av kompetensutveckling*, s. 12.

även av åsikten att arbetslivserfarenhet bör vara kvalificerande vid antagning till studier och att studievägledning måste erbjudas även för yrkesverksamma.³⁴⁸ LO har exempelvis föreslagit en nationell styrgrupp för kompetensförsörjning. Denna skulle ledas av Arbetsmarknadsdepartementet eller Arbetsförmedlingen och skulle förslagsvis utgöras av arbetsmarknadens parter, representanter från berörda myndigheter och utbildningsväsendet samt omställningsorganisationerna.³⁴⁹

Arena Idé, vilket är en ideell förening och politisk obunden tankesmedja som finansieras av fackförbunden, har föreslagit en trepartslösning gällande kompetensutveckling. Förslaget liknar pensionssystemets utformning med strukturen av en pyramid. Arena Idé kallar detta förslag för Kompetenspyramiden, vilket är en omställningsförsäkring bestående av tre delar. Basen i Kompetenspyramiden utgörs av ett utökat studiemedel från staten, mittendelen utgörs av kollektivavtalade eller arbetsgivarinitierade avsättningar och pyramidens topp utgörs av privat sparande.³⁵⁰

5.2.3 Arbetsgivarsidan

Även arbetsgivarsidan, såsom Svenskt Näringsliv, har diskuterat frågan om stärkta förutsättningar för kompetensutveckling.³⁵¹ Detta argument kommer dock alltid i kombination med ett försvagat anställningsskydd och sänkta krav vid uppsägning. Svenskt Näringsliv exempelvis uppmanar till att individen ska ges goda möjligheter att hålla sin kompetens och anställningsbarhet på en hög nivå och menar att kompetensutvecklingen bör ske på företag- eller branschnivå så att den kan vara anpassad utefter verksamhetens behov. Det förslag som SN presenterar är att företagets kostnader för kompetensutveckling ska göras avdragsgilla. På så vis ska incitamenten stärkas för arbetsgivare att investera i sina anställdas kompetens.³⁵²

5.2.4 Politiker

Politiker har lagt fram ett flertal förslag vad gäller ansvarsfördelning och finansiering av kompetensutveckling. Under hösten 2019 la regeringen fram ett förslag om så kallad utvecklingstid för anställda. Utvecklingstiden, vilken ska vara möjlig att nyttja upp till ett år, ska möjliggöra att arbetstagarna kan kompetensutveckla sig eller också starta egen

³⁴⁸ TCO, *TCO:s viktigaste förslag och slutsatser kring omställning i arbetslivet*.

³⁴⁹ SOU 2019:3, s. 432.

³⁵⁰ Arena Idé, Bender och Mörtvik, *Kompetenspyramiden - Fler som jobbar ska kunna studera*, s. 6.

³⁵¹ Svenskt Näringsliv, *En ny modell för flexibilitet och trygghet i arbetslivet*, s. 5.

³⁵² Svenskt Näringsliv, *En ny modell för flexibilitet och trygghet i arbetslivet*, s. 4 och 11.

näringsverksamhet. Regeringen föreslår att ersättning lämnas under utvecklingstiden och att arbetsgivaren anställer en ersättare, vilken erbjuds av Arbetsförmedlingen, under den tiden som ordinarie arbetstagaren nyttjar sin utvecklingstid.³⁵³

Ytterligare ett förslag presenterades under 2019 av regeringen om att en ny nationell myndighet ska inrättas vilken ska ha ett samlat ansvar för kompetensförsörjningspolitiken. Det är tänkt att myndigheten ska ha en strategisk roll för det samlade arbetet för utveckling och kompetens i syfte att stärka såväl individers som verksamheters omställningsförmåga. Myndighetens uppgifter skulle, om förslaget går igenom, exempelvis vara att ta fram arbetsmarknadsprognoser, analysera och identifiera arbetsgivares kompetenskrav, ansvara för fördelning av resurser, samverka med arbetsmarknadens parter kring strategisk kompetensförsörjning och ansvara för en digital plattform för livslångt lärande. Regeringen föreslår att myndigheten rimligen skulle kunna ledas av en styrelse där representanter från både arbetstagsidan och arbetsgivarsidan ingår. En stor del av det arbete som den nya myndigheten skulle komma att bedriva kommer att behöva genomföras av arbetsmarknadens parter och branschorganisationerna eller i nära samverkan med dessa.³⁵⁴

Individuella kompetenskonton är ett annat förslag som lagts fram av politiska partier, däribland annat av L (dåvarande FP).³⁵⁵ Med hjälp av sådana konton skulle individen kunna spara pengar till kompetensutveckling då det blir aktuellt och finns ett behov av detta.³⁵⁶ Ett sådant sparande har föreslagits kunna ske genom att arbetsgivaren regelbundet gör avsättningar av arbetstagarens lön till ett särskilt kompetenskonto, men också genom att även arbetsgivaren sätter in medel på arbetstagarens konto genom en reduktion av arbetsgivaravgiften.³⁵⁷

5.2.5 Forskare

Numhauser-Henning är en av de som tidigt framhöll att det traditionella anställningsskyddet kan komma att utgöra en allt mindre betydande del i framtiden och att arbetstagare därför bör ges rätt till utbildning och kompetensutveckling. Hur ansvaret för kompetensutvecklingsinsatser ska finansieras och fördelas menar Numhauser-Henning inte är självklart, men hon anför att kollektivavtalade lösningar skulle kunna vara den bästa

³⁵³ Regeringen, *Regeringen föreslår utvecklingstid för anställda*.

³⁵⁴ SOU 2019:3, s. 24 och s. 451-455.

³⁵⁵ Motion 2010/11:A234, s. 1-2.

³⁵⁶ SOU 2019:3, s. 491 och Motion 2010/11:A234, s. 1-2.

³⁵⁷ SOU 2019:3, s. 491.

lösningen.³⁵⁸ Även Rönmar och Ulander-Wänman har föreslagit att det bör införas en rätt till utbildning och kompetensutveckling, såväl inom anställningsförhållandet som på arbetsmarknaden i helhet.³⁵⁹ Det finns idag inte någon lagstiftning som skapar incitament för arbetsgivaren att långsiktigt och strukturerat investera i sina anställdas kompetensutveckling.³⁶⁰ Ulander-Wänman har också påpekat att universiteten och högskolorna idag främst tillhandahåller och prioriterar programutbildningar och heltidsstudier och att distans- och halvfartskurser inte erbjuds i samma utsträckning. Hon uppmanar därför till fler flexibla och kortare kurser.³⁶¹

5.3 Analys av ändringsförslagen

5.3.1 LAS

Förslagen som har lagts fram vad gäller ändringar i LAS för att i högre utsträckning premiera kompetens vid driftsinskränkningar rör inte helt oväntat främst turordningsreglerna. De olika förslagen förespråkar antingen ett utökande eller ett slopande av turordningsreglerna, vilket gör att arbetsgivaren ges möjlighet att i högre utsträckning premiera kompetens vid driftsinskränkningar. Frågan är hur pass vidsträckt denna möjlighet ska vara. Somliga av förslagen är väsentligt mer ingripande än andra, såsom förslaget om fri uppsägningsrätt där arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, turordningsregler och företrädesrätt slopas mot en kompensation i form av ett avgångsvederlag vilket fungerar som en omställningsförsäkring. Även förslaget om att i mindre företag slopa turordningsreglerna helt är ett mer långtgående förslag. Dessa förändringar är mycket omfattande och maktbalansen mellan arbetsmarknadsparterna förskjuts till att mer eller mindre helt ligga i arbetsgivarens händer. Fri uppsägningsrätt med ett avgångsvederlag eller gör även att ansvaret för att individen ska utvecklas under arbetslivet läggs över helt och hållet på omställningsorganisationerna och individen själv. Arbetsgivaren kan avsäga sig allt sådant ansvar om det råder fri uppsägningsrätt och att det fortsatt inte finns något ansvar för arbetsgivaren enligt lag att kompetensutveckla sina arbetstagare. Är det för arbetsgivare lätt att säga upp arbetstagare finns det således en risk att arbetsgivaren underinvesterar i de anställdas kompetens. Upplever arbetsgivaren att en

³⁵⁸ Numhauser-Henning, "Flexible qualification - key to labour law?", 2001, s. 114.

³⁵⁹ Rönmar, "Redundant Because Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society", s. 136 och Lag & Avtal, "LAS kan reformeras om kompetensutveckling ges".

³⁶⁰ Ulander-Wänman, "Flexicurity, LAS och normativa krokar", i Nyström, Edström och Malmberg (red.), Nedslag i den nya arbetsrätten, s. 117.

³⁶¹ Ulander-Wänman, "Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", s. 649.

arbetstagare brister i sin kompetens kan hen alltså välja att säga upp arbetstagaren för att sedan nyanställa någon som besitter den efterfrågade kompetensen.

Det förslag som nu verkar vara utredningens slutgiltiga, av de uppgifter som nyligen publicerats på SVT Nyheter, är att arbetsgivaren ska ha möjlighet att undanta fem arbetstagare från turordningen oavsett företagets storlek. Detta gör att anställningsskyddet för arbetstagare vilka arbetar i mindre företag blir svagare. Jag delar resonemanget om att kompetent och lämplig personal blir mer avgörande i en mindre verksamhet och att det är viktigt att arbetsgivare ges möjlighet att behålla nyckelpersoner. Däremot kan jag inte se det inte är möjligt idag. För det första finns tvåundantaget som skapar flexibilitet. För det andra är senioritetsprincipen subsidiär till regeln om tillräckliga kvalifikationer. Även om "X" har längre anställningstid än "Y" är kvalifikationerna det avgörande för fortsatt anställning. Att arbetsgivaren dessutom själv bestämmer kvalifikationskraven i kombination med att AD i praxis fastställt att personliga egenskaper och lämplighet inbegrips i tillräckliga kvalifikationer gör att arbetsgivaren bara kan argumentera för att "Y", trots att hen har kortare anställningstid, är mer personligt lämpad för det fortsatta arbetet än "X". Föreligger dessutom kollektivavtal så finns det nästintill alltid bestämmelser om att parterna vid arbetsbristsituationer ska beakta företagets fortsatta konkurrenskraft och kompetensbehov. Av den anledningen har jag svårt att se att ett utökande till att få undanta fem arbetstagare behövs. Något som också är problematiskt med att undantagen utökas i lag är att det inte skapar samma incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal om lagen redan tillskriver dem flexibla möjligheter.

Att arbetsgivare skulle ha rätt att få undanta ytterligare fem till om man tagit ansvar för de anställdas kompetensutveckling är enligt mig inget vidare förslag. Kompetensutveckling blir då en slags morot för att kunna säga upp fler arbetstagare. Det rimmar inte helt rätt. Frågan är också vilka krav som då skulle finnas på arbetsgivaren vad gäller ansvaret för kompetensutveckling och när en arbetsgivare kan anses ha uppfyllt den skyldigheten. Är ansvaret diffust och ospecificerat är frågan om det då skulle kunna anses tillräckligt att arbetsgivaren exempelvis skickat sina arbetstagare på en kurs och således kan anses ha uppfyllt sin skyldighet. Ett sådant ansvar skulle kunna bli lätt att kringgå.

Min samlade bedömning är att vi i Sverige ännu inte är rustade för att införa flexicuritymodellen. Förslagen som läggs fram handlar nästintill alltid om hur vi ska skapa flexibilitet, men trygghetskomponenten hamnar i skymundan. Att vidta så pass omfattande och

drastiska lagändringar innan vi har ett etablerat välfungerande trygghetssystem för en sådan flexicuritymodell är ett förhastat beslut vilket resulterar i ett svagt anställningsskydd och eventuellt otillräckliga inställningsmöjligheter. Staten och arbetsmarknadens parter måste enligt min mening, innan några ingripande lagändringar görs, se till att det finns en nationell plan för hur arbetstagarna ska garanteras trygghet och utveckling i arbetslivet. Exempelvis måste ansvarsfördelningen för kompetensutvecklingen tydliggöras, det måste ges en tillräcklig arbetslöshets- eller omställningsersättning då man blir uppsagd och det måste finnas utbildningsmöjligheter för yrkesverksamma. Önskar man att införa en sysselsättningsstrategi i linje med flexicurity måste trygghetskomponenterna finnas tillgängliga och vara tillräckliga innan man gör några omfattande uppluckringar av anställningsskyddet. Vill politiker och arbetsgivare dessutom ha ett anställningsskydd vilket baseras allt mer på arbetstagarnas kompetens och kvalifikationer snarare än senioritet måste också ett grundläggande ansvar för arbetsgivaren att sörja för arbetstagarnas kompetensutveckling inom ramen för anställningen upprättas enligt min mening. Det största problemet ter sig enligt min mening inte vara att det är svårt att säga upp arbetstagare. Istället borde det fästas avseende vid att fler idag sägs upp på grund av att de saknar kvalifikationer och att detta eventuellt hade kunnat reduceras om förebyggande kompetensutvecklingsinsatser hade vidtagits i tid.

5.3.2 Kompetensutveckling

Förslaget om att i lagstiftning reglera ett grundläggande ansvar för arbetsgivaren att sörja för sina anställdas kompetensutveckling är enligt min mening att föredra. Min bedömning är att en inskrivning i kollektivavtal inte skulle vara tillräcklig och att det finns vissa nackdelar med detta. Dels exkluderas arbetstagare vilka är anställda hos en arbetsgivare utan kollektivavtal från dessa förmåner, som man faktiskt får lov att kalla det. En arbetstagare som arbetar hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare vilken har ett definitivt ansvar att bedriva ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete får således helt andra möjligheter till utveckling. Problematiskt är också att kollektivavtalens villkor och förmåner kan skilja sig så pass väsentligt mellan olika branscher och sektorer. Trygghetssystemet blir då, vilket tidigare nämnts i uppsatsen, fragmenterat och segregerat där vissa kategorier arbetstagare får det bättre än andra. Somliga erbjuds kompetensutveckling under sin anställning och kan således stärka sin anställningstrygghet och i somliga fall även sin anställningsbarhet, medan andra erbjuds kompetensutveckling först när de blivit uppsagda. Av den anledningen är jag av åsikten att det bör regleras ett grundläggande ansvar i lag om att arbetsgivaren ska sörja för kompetensutvecklingsinsatser. Detta ansvar bör bara sträcka sig så långt att det avser att se till

att arbetstagaren har de kvalifikationer som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter, det vill säga kompetensutveckling inom ramen för anställningsförhållandet. Det är förståeligt att en arbetsgivare inte vill investera pengar i personalens utveckling med risk för att de sedan söker sig vidare till en annan arbetsgivare. För att arbetstagaren inte ska tillgodogöra sig kompetensutveckling hos en arbetsgivare och sedan söka sig till annan arbetsgivare skulle man eventuellt kunna skriva in en bestämmelse antingen i kollektivavtal, eller också i ett slags utbildningskontrakt, där arbetstagaren förbinder sig att stanna kvar hos arbetsgivaren en viss bestämd tid efter att denne erhållit kompetensutveckling. På så vis skulle man kanske undvika att arbetsgivaren lägger ned resurser på att kompetensutveckla en arbetstagare vilken inte ämnar att vara kvar i verksamheten.

Om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling lagfästs är frågan om bestämmelsen ska vara tvingande, dispositiv eller semidispositiv. Arbetsgivarsidan skulle förmodligen inte godta en tvingande regel kring detta. Skulle det bli aktuellt borde inte skyldigheterna enligt lagen kunna vara särskilt långtgående eller specificerade för att arbetsgivarsidan skulle acceptera dem. Min samlade bedömning säger ändå att en semidispositiv bestämmelse skulle vara att föredra. Semidispositiviteten skulle eventuellt kunna skapa incitament för oorganiserade arbetsgivare att teckna kollektivavtal om de ges möjlighet att göra inskränkningar. Arbetsgivarna har ju onekligen ställt sig negativa till ett lagstadgat ansvar för kompetensutveckling och kanske kan en semidispositiv bestämmelse få till följd att fler arbetsgivare är beredda att sätta sig vid förhandlingsbordet om det är till deras fördel. Vidare skulle semidispositiviteten möjliggöra att ansvaret och strategin för kompetensutvecklingen utformas utefter branschens eller företagets behov. Skulle ett lagstadgat ansvar för arbetsgivaren att sörja för kompetensutveckling inom ramen för anställningen däremot inte bli aktuellt är det av stor vikt att det upprättas tydliga bestämmelser och riktlinjer i centrala avtal kring vilka skyldigheter arbetsgivaren har samt hur det systematiska arbetet med kompetensutveckling ska bedrivas.

Vad gäller förslagen om att ansvarsfördelningen och finansieringen av kompetensutveckling bör ske utifrån en trepartslösning där staten, arbetsgivarna och individen delar på ansvar och kostnader upplever jag att detta är en god och rimlig lösning. Ingen av parterna kan eller bör ensamt ansvara för eller bekosta insatserna. Det krävs inledningsvis ett stöd från staten där det ges ersättning för att bedriva studier på högre nivå. Studiestödslagen skulle enligt min mening behöva reformeras så att individen även upp i högre åldrar då denne varit yrkesverksam ett tag

kan nyttja ersättningen i syfte att ställa om eller kompetensutvecklas. Många av de som behöver ställa om idag är högutbildade och har studerat i många år vilket gör att de redan nyttjat det studiemedel de är berättigade till. En variant skulle kunna vara att det studiemedel som idag utgår till de studerande, det vill säga ersättning för heltidsstudier i 6 år, behålls men att individen senare i livet har möjlighet att erhålla studiemedel för ytterligare ett år. Min avsikt är då att det extra studiemedelsberättigade året skulle kunna vara sparad och avsett att användas först efter att arbetstagaren uppnått en viss ålder. Anledningen till att det skulle få nyttjas först efter en viss ålder är för att det annars kanske finns en risk att yngre studerande kommer ut i arbetslivet sent, vilket vi svenskar redan gör idag i förhållande till övriga länder, om man är berättigad studiemedel sju år i följd. Vad gäller arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling är min bedömning att förslaget om att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete är en god idé, oavsett om det blir aktuellt med en uppluckring av anställningsskyddet eller inte. Det nya kompetens- och omställningsavtalet kallat KOM-KR som det redogjordes för i avsnitt 4.2.3, där arbetsgivaren ansvarar för att vidta förebyggande insatser vad gäller kompetensutveckling, är ett exempel på en fördelaktig lösning. Att fortlöpande identifiera förändrade kompetenskrav och att kartlägga de anställdas kompetens gör att verksamheten står sig bättre rustad för förändring. Ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete med förebyggande insatser är förmånligt både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivarens verksamhet blir konkurrenskraftig med kompetent personal och arbetstagare ges en ökad trygghet i anställningen då de kan utföra sina arbetsuppgifter med kvalitet. Ett rimligt sätt att genomföra det systematiska kompetensutvecklingsarbetet skulle kunna vara att arbetsgivaren samverkar med lokal organisation och de fackliga företrädarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren behöver inte nödvändigtvis själv utforma och genomföra kompetensutvecklingsinsatserna utan skulle kunna hyra in en utomstående aktör som tillhandahåller insatserna. Vad gäller den tredje och sista parten i trepartssystemet, nämligen individen, bör denne givetvis också vara delaktig i ansvaret för kompetensutvecklingen. Individen bör hos arbetsgivaren genomföra och delta i de kompetensutvecklingsinsatser som arbetsgivaren initierar. Däremot ska arbetstagaren inte behöva bekosta sin kompetensutveckling på egen hand, eftersom att individer då tillskrivs olika förutsättningar baserat på deras ekonomiska situation. Kompetensutveckling måste understödjas av staten och arbetsmarknadens parter.

Förslaget om att arbetstagare ska ges så kallad utvecklingstid i upp till ett års tid finns det enligt min mening anledning att vara kritisk till. Att den ordinarie arbetstagaren ska ersättas av en

vikarierande sådan är problematiskt. Anledningen till att arbetstagare kompetensutvecklar sig är ju bland annat på grund att kvalifikationskraven i arbetsuppgifterna och på arbetsmarknaden generellt ökar. Om vi då ser till de mer kvalificerade yrkena där ordinarie personal tar ledigt för att kompetensutvecklas har jag svårt att se att det kommer vara en lätt uppgift att hitta ersättare vilka är inskrivna på Arbetsförmedlingen som har tillräcklig kompetens för att utföra den ordinarie personalens arbetsuppgifter. Det skulle möjligtvis fungera i yrken med mindre kvalificerade arbetsuppgifter, men inte i övrigt. Införandet av utvecklingstid är troligtvis heller ingen modell som kommer att göra succé hos arbetsgivarna eftersom att det finns en risk att arbetsgivaren snarare missgynnas av en sådan lösning om ersättaren inte matchar den ordinarie arbetstagarens kompetens samt att denne inte är införstådd med arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren kommer säkerligen behöva lägga tid på upplärning av ersättaren. Av den anledningen känns detta förslag inte optimalt enligt min mening. Tanken om utvecklingstid är god, men inte under dessa former. Detta för oss in på förslaget om att fler flexibla utbildningar med korta kurser på deltid, kvällstid eller distans bör införas och att universitet och högskolor av somliga föreslås ta ett större ansvar för att tillhandahålla sådana. Sådana utbildningar och lösningar hade enligt min mening varit att föredra och borde gynna både arbetsgivaren och arbetstagaren. Ur arbetsgivarens perspektiv behöver inte ordinarie personal ersättas av vikarierande personal därför att denne ska vara iväg på en längre utbildning. Från arbetstagarens perspektiv bör det också vara önskvärt att kompetensutvecklingen är så effektiv som möjligt. En ledighet där arbetstagaren lämnar arbetsgivaren i ett års tid för kompetensutveckling kan enligt min bedömning inte vara den mest fördelaktiga lösningen. Dessutom kan man fråga sig om en ledighet på ett år avser kompetensutveckling inom ramen för anställningen. Jag skulle snarare vilja hävda att den tiden indikerar att det är fråga om omställning i vidare mening än kompetensutveckling inom ramen för anställningen och att det då bör finansieras av omställningsorganisationerna alternativt att individen nyttjar ett utökat studiestöd.

Förslaget om att det bör upprättas en nationell myndighet för kompetensförsörjningspolitiken föreföll mig inledningsvis vara en god idé. Det finns ett behov av en nationell samverkan i dessa frågor eftersom att det under en lång tid har efterfrågats en gemensam lösning kring ansvarsfördelningen och finansieringen av kompetensutvecklingen. Jag ställer mig dock frågande till om det mest fördelaktiga sättet är att det görs via en myndighet. Det kanske snarare är så att ansvaret för kompetensutvecklingsfrågorna behöver decentraliseras och ske på lokal nivå av de aktörer som är mest bekanta och kompetenta med frågorna och hur det ser ut i

praktiken på arbetsmarknaden, det vill säga arbetsmarknadens parter. Om en myndighet för kompetensutveckling skulle upprättas skulle arbetsmarknadens parter säkerligen behöva utföra större delar av myndighetens arbete ändå. Av den anledningen skulle kanske en sådan styrning vara mer ineffektiv. Däremot är min samlade uppfattning och bedömning att det är nödvändigt att det upprättas ett samverkande organ kring kompetensutveckling.

Att införa individuella kompetenskonton ter sig som en bra lösning vid en första anblick. Arbetstagaren kan genom dessa spara till sin framtida kompetensutveckling. Däremot finns skulle det kunna finnas en risk att de individuella kompetenskontona får till effekt att de tränger undan arbetsgivarens ansvar att kompetensutveckla. Ansvaret skulle eventuellt kunna förskjutas på individen att investera i sitt sparande och i sin kompetensutveckling, så länge det inte finns ett reglerat ansvar för arbetsgivaren i lag att sörja för arbetstagarnas kompetensutveckling inom ramen för anställningen. Min mening är att avsättningar av ekonomiska medel till kompetensutveckling inte bör ligga på individen. Individuella kompetenskonton skulle kunna fungera som ett frivilligt kompletterande sparande, men kontona borde inte behövas om arbetsgivaren har ett stadgat ansvar att kompetensutveckla sina anställda inom ramen för anställningen.

6. Sammanfattande slutsats

Av den utredning som gjorts kan konstateras att de befintliga turordningsreglerna med den utformningen de har är flexibla till arbetsgivarens fördel och att det redan idag finns möjlighet för arbetsgivaren att premiera kompetens framför anställningstid vid driftsinskränkningar. Semidispositiviteten möjliggör att arbetsgivare och fack kan göra avsteg från bestämmelserna genom kollektivavtal och avtalsturlistor där det finns stort utrymme att beakta andra omständigheter än anställningstid. Av granskade kollektivavtal framgår att parterna vid driftsinskränkningar ska fästa avseende vid företagets fortsatta konkurrenskraft och kompetensbehov. För arbetsgivare vilka inte har kollektivavtal finns möjligheten till tvåundantaget samt det faktum att anställningstid är subsidiärt till regeln om tillräckliga kvalifikationer. Med bakgrund i att arbetsgivare genom kollektivavtal kan erhålla förmånligare villkor i form av att behålla kompetent skapar semidispositiviteten också incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Risker och problematiken med att införa utökade undantag från turordningsreglerna genom lagstiftning är att detta incitament tas bort. Fortsättningsvis har AD:s dom 2009 nr 50 slagit fast att arbetsgivare vid omplacering har möjlighet att bestämma vem eller vilka arbetstagare som ska erbjudas de lediga anställningarna med beaktande av vad som är bäst för den fortsatta verksamheten. Detta är ytterligare ett exempel på att det är möjligt för arbetsgivaren att behålla den eller de arbetstagare hen bedömer vara mest lämplig och kompetent. Sammanfattningsvis är min bedömning att bestämmelserna rörande uppsägning i LAS i själva verket är flexibla och arbetsgivarvänliga, särskilt för den som har kollektivavtal. Både vid omplacering, turordning och företrädesrätt finns det utrymme att beakta arbetstagarens kompetens och kvalifikationer.

Beträffande ansvaret för kompetensutveckling har framkommit att arbetsgivaren inte har något lagstadgat sådant idag. Av praxis framgår att arbetsgivarens ansvar att kompetensutveckla enbart sträcker sig till att undvika att uppsägning sker och att hen inte kan anses vara skyldig att sörja för arbetstagarens anställningsbarhet mot arbetsmarknaden i helhet. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att tillhandahålla utbildningar vilka är längre eller av grundläggande natur i syfte att arbetstagaren ska uppnå kvalifikationerna för arbetet i fråga. Av kollektivavtalen framgår att ansvaret för kompetensutveckling ska vara ömsesidigt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren men att arbetsgivaren har huvudansvaret för att arbetstagarna har den kompetens som erfordras. Kollektivavtalen innehåller dock inga pliktregler för arbetsgivaren vilket gör att de har ett svagt normativt innehåll. Arbetstagaren kan inte med stöd i avtalet kräva att

arbetsgivaren tillhandahåller kompetensutvecklingsinsatser. Vad gäller reglering av kompetensutveckling i omställningsavtalen har det framkommit att det i ett av avtalen fanns bestämmelser om att arbetsgivaren ska bedriva ett förebyggande arbete vad gäller kompetensutvecklingsinsatser. I de övriga omställningsavtalen fanns inga särskilda bestämmelser kring arbetsgivarens ansvar att kompetensutveckla sina arbetstagare under pågående anställning, utan detta blir omställningsorganisationerna ansvar då arbetstagaren blivit uppsagd. Statens ansvar för kompetensutveckling sträcker sig till att erbjuda utbildningar och lämna ekonomisk ersättning för att individen bedriver studier. Med det sagt kan arbetsgivaren sägas vara ansvarig för kompetensutveckling inom ramen för anställningen medan omställningsorganisationer, staten och individen ansvarar för kompetensutvecklingen mellan jobb.

Min samlade bedömning är att vi i Sverige ännu inte är rustade för att införa flexicuritymodellen såsom politiker och arbetsgivare önskar, just på grund av att förslagen som lagts fram huvudsakligen fokuserar på flexibilitet och inte särskilt mycket på trygghet. Att vidta så pass omfattande och drastiska lagändringar innan vi har ett etablerat välfungerande trygghetssystem för en sådan flexicuritymodell är inte optimalt. Det måste finnas en tydlig nationell plan för hur arbetstagarna ska garanteras trygghet och utveckling i arbetslivet, där ansvarsfördelningen för kompetensutvecklingen tydliggörs, där tillräcklig arbetslöshets- eller omställningsersättning ges och där det finns utbildningsmöjligheter för yrkesverksamma. Ett lagstadgat ansvar för arbetsgivaren att bedriva ett systematiskt och förebyggande arbete med kompetensutveckling hade därför varit att föredra, oavsett om förändringen av turordningsreglerna blir av eller inte. Om politiker och arbetsgivare dessutom vill se ett anställningsskydd som baseras allt mer på arbetstagarnas kompetens och kvalifikationer snarare än senioritet måste ett grundläggande ansvar för arbetsgivaren att sörja för arbetstagarnas kompetensutveckling inom ramen för anställningen upprättas. Att arbetstagare i högre utsträckning sägs upp på grund av otillräckliga kvalifikationer tyder på att det finns ett utbrett behov av tillgång till kompetensutveckling, såväl inom ramen för anställningen som på arbetsmarknaden i helhet. Arbetsgivaren borde ha möjlighet att kunna förutse förändrade behov i verksamheten och således se till att arbetstagarna kan möta de förändrade kraven. Avtalet KOM-KR³⁶² är ett gott exempel på hur det systematiska och förebyggande arbetet med kompetensutveckling i praktiken skulle kunna bedrivas och

³⁶² Se avsnitt 4.2.3.

genomföras. Min uppfattning är att en sådan modell, där vi har kompetenta arbetstagare som utvecklas och lär under hela arbetslivet, skulle gynna företagen, samhället och ekonomin i stort.

7. Referenslista

Offentligt tryck

Lagstiftning

SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd

SFS 1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet

SFS 2008:567 Diskrimineringslag

SFS 1994:260 Lag om offentlig anställning

SFS 1999:1395 Studiestödslag

SFS 1974:981 Studieleddighetslag

Offentliga utredningar

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

Propositioner

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

Prop. 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Regeringens proposition 1999/2000:144, *Undantag från turordningen.*

Regeringens proposition 1996/97:16, *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Regeringens proposition 2015/16:1, *Budgetpropositionen för 2016 - Förslag till statens budget för 2016, finansplan och skattefrågor.*

Kommittédirektiv

Dir. 2019:17, *En moderniserad arbetsrätt.*

Motioner

Motion till riksdagen 2018/19:2610. Centerpartiets budgetmotion. Av Annie Lööf m.fl.

Motion till riksdagen 2010/11:A234. Individuella kompetenskonton. Av Hans Backman m.fl.

Departementsserien

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

Pressmeddelanden

Arbetsmarknadsdepartementet, *Utredning tillsätts för att utreda arbetsrätten*, 25 april 2019.

EU-rättsliga dokument

European Commission, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, 2007, 359 final. Tillgänglig: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583328088122&uri=CELEX:52007SC0861>.³⁶³

Europeiska kommissionen, *Grönbok. En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar*, KOM (2006) 708 slutlig. Tillgänglig: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX%3A52007AE0805>

Rättspraxis

AD 1934 nr 182
AD 1975 nr 68
AD 1976 nr 11
AD 1976 nr 26
AD 1976 nr 77
AD 1977 nr 98
AD 1977 nr 223
AD 1978 nr 6
AD 1978 nr 13
AD 1978 nr 89
AD 1978 nr 84
AD 1978 nr 161
AD 1979 nr 96
AD 1980 nr 10
AD 1980 nr 122
AD 1980 nr 133
AD 1981 nr 51
AD 1981 nr 111
AD 1981 nr 168
AD 1982 nr 65
AD 1982 nr 146
AD 1983 nr 50
AD 1983 nr 51
AD 1983 nr 112
AD 1983 nr 174
AD 1984 nr 2
AD 1984 nr 9
AD 1984 nr 26

³⁶³ Mina sidhänvisningar i uppsatsen avser dock versionen i fysisk form.

AD 1984 nr 82
AD 1984 nr 109
AD 1984 nr 119
AD 1984 nr 133
AD 1984 nr 141
AD 1984 nr 144
AD 1985 nr 129
AD 1986 nr 21
AD 1986 nr 46
AD 1986 nr 58
AD 1986 nr 160
AD 1987 nr 2
AD 1987 nr 93
AD 1988 nr 71
AD 1988 nr 160
AD 1988 nr 82
AD 1989 nr 29
AD 1989 nr 126
AD 1990 nr 112
AD 1991 nr 6
AD 1991 nr 66
AD 1992 nr 62
AD 1993 nr 27
AD 1993 nr 80
AD 1993 nr 104
AD 1993 nr 127
AD 1993 nr 197
AD 1993 nr 228
AD 1994 nr 1
AD 1994 nr 2
AD 1994 nr 15
AD 1994 nr 73
AD 1994 nr 88
AD 1994 nr 98
AD 1994 nr 122
AD 1994 nr 140
AD 1995 nr 2
AD 1995 nr 42
AD 1995 nr 82
AD 1995 nr 107
AD 1995 nr 108
AD 1995 nr 152
AD 1996 nr 10
AD 1996 nr 12
AD 1996 nr 39
AD 1996 nr 42
AD 1996 nr 54

AD 1996 nr 92
AD 1996 nr 102
AD 1996 nr 114
AD 1996 nr 144
AD 1997 nr 28
AD 1998 nr 22
AD 1998 nr 50
AD 1998 nr 73
AD 1998 nr 94
AD 1998 nr 107
AD 1999 nr 10
AD 1999 nr 24
AD 1999 nr 30
AD 1999 nr 36
AD 1999 nr 96
AD 1999 nr 98
AD 2000 nr 35
AD 2000 nr 107
AD 2002 nr 18
AD 2002 nr 37
AD 2002 nr 44
AD 2002 nr 58
AD 2002 nr 75
AD 2003 nr 14
AD 2003 nr 29
AD 2004 nr 9
AD 2004 nr 30
AD 2004 nr 39
AD 2004 nr 40
AD 2004 nr 52
AD 2004 nr 56
AD 2004 nr 103
AD 2005 nr 53
AD 2005 nr 57
AD 2005 nr 60
AD 2005 nr 75
AD 2005 nr 85
AD 2006 nr 11
AD 2006 nr 13
AD 2006 nr 15
AD 2006 nr 63
AD 2006 nr 68
AD 2006 nr 69
AD 2006 nr 73
AD 2006 nr 77

AD 2006 nr 110
AD 2006 nr 118
AD 2007 nr 95
AD 2008 nr 2
AD 2008 nr 46
AD 2008 nr 91
AD 2009 nr 36
AD 2009 nr 50
AD 2009 nr 76
AD 2009 nr 92
AD 2010 nr 44
AD 2010 nr 62
AD 2010 nr 72
AD 2010 nr 74
AD 2011 nr 20
AD 2011 nr 39
AD 2011 nr 78
AD 2012 nr 2
AD 2012 nr 11
AD 2012 nr 16
AD 2012 nr 47
AD 2012 nr 86
AD 2013 nr 13
AD 2013 nr 67
AD 2013 nr 60
AD 2013 nr 67
AD 2014 nr 26
AD 2014 nr 41
AD 2015 nr 9
AD 2015 nr 57
AD 2016 nr 15
AD 2016 nr 24
AD 2017 nr 14
AD 2017 nr 58
AD 2018 nr 41
AD 2018 nr 76
AD 2019 nr 2

Doktrin

Calleman, Catharina, "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen", i *Rätten i den ekonomiska krisen*, Red. Calleman, Catharina, Uppsala: Iustus Förlag, 2011, s. 163-190.

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Uppsala: Iustus Förlag, 2001.

Englund, Thomas, *Reglerna kring anställningen*, 5. uppl., Göteborg: Tholin & Larssons förlag, 2013.

Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund. En alternativrealistisk arbetsrättslig studie*, 1:1 uppl., Stockholm, Norstedts Juridik, 1999.

Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Göteborg: Bokförlaget BAS, 2018.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016.

Hydén, Håkan och Hydén, Therese, *Rättsregler - En introduktion till juridiken*, 6:e uppl. Lund: Studentlitteratur, 2011.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, 5. uppl., Uppsala: Iustus Förlag, 2019.

Persson H., Annina & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman - I rättens utkanter*, Uppsala: Iustus Förlag, 2014.

Kulin-Olsson, Karin, *Juridikens fundament med grundläggande juridisk metodlära*, 6. uppl., Stockholm: Jure Förlag, 2011.

Larsson, Helena, Larsson, Samuel, Oscarsson, Eva & Maier Söderberg, Lena, *LAS i förändring - ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och anställning*, Stockholm: Saco, 2013.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11. uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10. uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, 2010.

Nycander, Svante, *Sist in först ut - LAS och den svenska modellen*, 1. uppl., Stockholm: SNS Förlag, 2010.

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

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2:1 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Reichel, Jane, i Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2:1 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Rönmar, Mia, "Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund", i Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2000, s. 283-311.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten - En översikt*, 7. uppl., Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Ulander-Wänman, Carin, "Dispositivitetens gränser", i Persson, H, Annina & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter*, Uppsala: Iustus Förlag, 2014, s. 435-454.

Ulander-Wänman, Carin, "Flexicurity, LAS och normativa krocker", i *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Red. Birgitta Nyström, Örjan Edström & Jonas Malmberg, Malmö: Liber, 2012, s. 105-118.

Ulander-Wänman, Carin, *Företrädesrätt till återanställning*, Uppsala: Iustus Förlag, 2008.

Walter, Lars (red.), *Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, Stockholm: SNS Förlag, 2015.

Åhnberg, Lars och Öman, Sören, *LAS-handboken - lagtext, kommentarer, AD-domar*, 8. uppl., Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2017.

Öman, Sören, *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*, 2. uppl., Stockholm: Lars Åhnberg AB, 2018.

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 8. uppl., Stockholm: Jure Förlag AB, 2016.

Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd - En kommentar*, 2. uppl., Stockholm: Karnov Group Sweden AB, 2017.

Vetenskapliga artiklar

Calleman, Catharina, "Turordningsreglerna och flexibiliteten", *Juridisk Tidskrift*, 1999–2000, s. 808–822.

Numhauser-Henning, Ann, "Flexible qualification – a key to labour law?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nr. 1, 2001, s. 101-115.

Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, "Det flexibla svenska anställningsskyddet", *Juridisk Tidskrift*, nr. 2, 2010-2011, s. 382-411.

Rönmar, Mia, "Kommissionen föreslår gemensamma principer men olika vägar till flexicurity", *EU & arbetsrätt*, nr. 3, 2007.

Rönmar, Mia, "Redundant Because Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, nr. 1, 2001, s. 117-138.

Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann, "Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 28, nr. 4, 2012, s. 443-467.

Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity", i Moëll, Christina, Persson, Vilhem & Wenander, Henrik (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, Juristförlaget, Lund, 2008, s. 409-426.

Ulander-Wänman, Carin, "Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", *Svensk Juristtidning*, nr. 8, 2017, s. 613-630.

Ulander-Wänman, Carin, "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr. 3/4, 2016, s. 68-82.

Ulander-Wänman, Carin, "Bristande arbetsprestationer och arbetstagares rätt till kompetensutveckling", *Juridisk Tidskrift*, nr. 3, 2018, s. 633-650.

Artiklar i dagstidningar

Arbetet, "A-lag ställs mot B-lag när kampen om las avgörs", 11 maj 2020, <https://arbetet.se/2020/05/11/a-laget-stalls-mot-b-laget-nar-kampen-om-las-avgors/>, hämtad 2020-05-14.

Arbetet, "Facklig ilska mot ändring av arbetsrätt: "Oacceptabelt", 15 januari 2019, <https://arbetet.se/2019/01/15/facklig-ilska-mot-andring-av-arbetsratt-oacceptabelt/>, hämtad 2020-03-30.

Arbetet, "Facklig ilska mot las-utredning: "Åt pipsvängen", 6 mars 2020, <https://arbetet.se/2020/03/06/facklig-ilska-mot-las-utredning-at-pipsvangen/>, hämtad 2020-03-30.

Arbetet, "Förslag: Nya LAS-regler först 2022 - stora förändringar", 28 april 2020, <https://arbetet.se/2020/04/28/forslag-nya-las-regler-forst-2022-stora-forandringar/>, hämtad 2020-04-29.

Arbetet, "LAS-experten: Dagens modell uppmanar till oärlighet", 13 december 2019, <https://arbetet.se/2019/12/13/las-experten-dagens-modell-uppmanar-till-oarlighet/>, hämtad 2020-03-30.

Arbetet, "Las-utredning: Företag ska tvingas utveckla anställdas kompetens", 2 april 2020, <https://arbetet.se/2020/04/02/las-utredning-foretag-ska-tvingas-utveckla-anstalldas-kompetens/>, hämtad 2020-04-11.

Arbetet, "Las-utredning: Upp till 10 undantag från turordning", 2 mars 2020, <https://arbetet.se/2020/03/02/las-utredning-upp-till-10-undantag-fran-turordning/>, hämtad 2020-04-11.

Arbetet, "Majoritet tänker stoppa las-samtal på LO-kongressen", 23 januari 2020, <https://arbetet.se/2020/01/23/majoritet-tanker-stoppa-las-samtal-pa-lo-kongressen/>, hämtad 2020-03-30.

Arbetet, "Oklart vad flexicurity kan betyda i Sverige", 13 februari 2019, <https://arbetet.se/2019/02/13/oklart-vad-flexicurity-kan-betyda-i-sverige/>, hämtad 2020-03-30.

Arbetet, "Uppsagda tjänstemän får nytt studiestöd", 11 januari 2019, <https://arbetet.se/2019/01/11/uppsagda-tjansteman-far-nytt-studiestod/>, hämtad 2020-05-14.

Arbetsmarknadsnytt, *Därför kan LAS avgöra regeringsbildningen*, 2019, https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/darfor-kan-las-avgora-regeringsbildningen_727510.html, hämtad 2020-03-05.

Arbetsvärlden, Carl von Scheele, *Tjänstemannafack: Kravlistor om arbetsrätten är förhastade*, 2018, <https://www.arbetsvarlden.se/tjanstemannafack-kravlistor-om-arbetsratten-ar-forhastade/>, hämtad 2020-03-04.

Dagens Industri, "LO sågar nya las-förslag: "Totalt obalanserat", 25 maj 2020, <https://www.di.se/nyheter/lo-sagar-nya-las-forslag-totalt-obalanserat/>, hämtad 2020-05-25.

Kollega, "Myt att inte LAS fungerar", 22 februari 2019, <https://www.kollega.se/myt-att-las-inte-fungerar>, hämtad 2020-05-20.

Kollega, "Svenskt Näringsliv: "Trygghet är inte att bita sig fast vid ett jobb.", 21 februari 2019, <https://www.kollega.se/svenskt-naringsliv-trygghet-ar-inte-att-bita-sig-fast-vid-ett-jobb>, hämtad 2020-05-20.

Kollega, Ola Rennstam, *Fem fack lämnar LAS-förhandlingarna*, 2019, <https://www.kollega.se/fem-fack-lamnar-las-forhandlingarna>, hämtad 2020-01-28.

Lag & Avtal, "LAS kan reformeras om kompetensutveckling ges", 10 januari 2019, <https://www.lag-avtal.se/asikter/las-kan-reformeras-om-kompetensutveckling-ges-6944267>, hämtad 2010-05-20.

Lag & Avtal, *Forskaren: Lätt att säga upp redan i dag*, 2019, <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/forskaren-latt-att-saga-upp-redan-i-dag-6948332>, hämtad 2020-05-20.

Svenska Dagbladet, Ursula Berge, *Att sparka folk fritt löser inte problemen*, 2018, <https://www.svd.se/att-fa-sparka-folk-fritt-loser-inte-problemen>, hämtad 2020-01-28.

Sverige Ingenjörer, *Kompetensutveckling - en god affär*, 2019, <https://www.sverigesingenjorer.se/anstallning/allt-om-anstallning/kompetens/>, hämtad 2020-05-11.

Sveriges Radio, *Ny förhandling om arbetsrätten*, 2019, <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=7190573>, hämtad 2020-05-10.

SVT Nyheter, *Här är Lööfs krav för att släppa fram Löfven*, 2018, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/loofs-kravlista>, hämtad 2020-03-05.

SVT Nyheter, *Så kan lagen om anställningsskydd ändras – förslagen i ny utredning*, 2020, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/ar-en-katastrofutredning>, hämtad 2020-05-25.

Webbsidor

Arbetsdomstolen, www.arbetsdomstolen.se, hämtad 2020-01-30.

Arbetsmiljöupplysningen, *Kompetensutveckling*, <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Kompetensutveckling/>, hämtad 2020-05-11.

Lagen.nu, *Arbetsgivarprerogativet*, <https://lagen.nu/begrepp/Arbetsgivarprerogativet>, hämtad 2020-02-10.

Europaportalen, *Lissabonstrategin - EU-mål 2000-2010*, 2019, <https://www.europaportalen.se/tema/lissabonstrategin>, hämtad 2020-03-17.

Medlingsinstitutet, *Gällande avtal*, <https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/gallande-avtal/>, hämtad 2020-05-07. Uppdaterad 2020-05-04

PTK, *PTK förhandlar om utökad anställningstrygghet*, 2019, <https://www.ptk.se/om-ptk/nyheter/ptk-forhandlar-om-utokad-anstallningstrygghet/>, hämtad 2020-05-21.

Regeringen, *Regeringen föreslår utvecklingstid för anställda*, 2019, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/09/regeringen-foreslar-utvecklingstid-for-anstallda/>, hämtad 2020-05-20.

Svenskt Näringsliv, *Reformera LAS, Lagen om anställningsskydd*, 2006, <https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/>, hämtad 2020-01-28.

Svenskt Näringsliv, *PTK och Svenskt Näringsliv överens om bättre villkor i omställningsavtal*, 2019, https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/ptk-och-svenskt-naringsliv-overens-om-battre-villkor-i-omstallning_727848.html, hämtad 2020-05-14.

TCO, *Omställning och utbildning*, <https://www.tco.se/var-politik/omstallning-och-utbildning/>, hämtad 2020-05-20.

TCO, *TCO:s viktigaste förslag och slutsatser kring omställning i arbetslivet*, <https://www.tco.se/var-politik/omstallning-och-utbildning/tcos-viktigaste-forslag-och-slutsatser-kring-omstallning-i-arbetslivet/>, hämtad 2020-05-20.

TRR, *Nytt omställningsavtal förbättrar TRRs stöd*, 2019, <https://www.trr.se/om-trr/aktuellt/2019/januari/nytt-omstallningsavtal/>, hämtad 2020-05-14.

Unionen, *Använd tiden till kompetensutveckling*, 2020, <https://www.unionen.se/story/stories/anvand-tiden-till-kompetensutveckling>, hämtad 2020-05-18

Unionen, *Kompetensutveckling*, <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-kompetensutveckling>, hämtad 2020-05-11.

Rapporter

Arena Idé, German Bender och Roger Mörtvik, *Kompetenspyramiden - Fler som jobbar ska kunna studera*, 2018, <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/arena-ide-kompetenspyramiden.pdf>.

OECD, *Employment Outlook, Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, 2004, <http://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf>

PTK, *Kompetensutveckling – den bortglömda konkurrensfaktorn*, 2019, <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/rapporter/kompetensutveckling---konkurrensfaktorn/ptk-rapport-kompetensutveckling-2019-11-25.pdf>

Svenskt Näringsliv, *En ny modell för flexibilitet och trygghet i arbetslivet*, 2019, https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/ny-modell-for-flexibilitet-och-trygghet-i-arbetslivetpdf_740494.html/BINARY/Ny%20modell%20f%C3%B6r%20flexibilitet%20och%20trygghet%20i%20arbetslivet.pdf

Svenskt Näringsliv och PTK, Sverker Rudeberg & Helena Hedlund, *Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal - En rapport av Svenskt Näringsliv och PTK*, juni 2011. <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/rapporter/konsekvenser-turordningsregler-ptk-svn.pdf>

Saco, Andrea Salguero, *Flexicurity — en dyr modell utan bättre resultat. En jämförelse mellan Danmarks och Sveriges arbetsmarknadsmodeller*, mars 2020, https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2020_flexicurity--en-dyr-modell-utan-battre-resultat.pdf

Saco, *Utan kompetensutveckling är du passé vid 43 - Förslag till en ny kompetensutvecklingslag*, 2019, https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_utan-kompetensutveckling-ar-du-passe-vid-43.pdf

TCO, Sjöberg, Ann-Sofi och Mild Nygren, Gunilla, *Omställningsavtal - Det extra stödet mellan jobb*, maj 2015, https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2015/0315-omstallningsavtal_w_1.1.pdf.

TCO, *Hänger du med? Sysselessattas upplevda behov av kompetensutveckling*, 2018, nr. 3, https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2018/rapport_hanger_du_med.pdf.

Kollektivavtal och omställningsavtal

Almega Tjänsteförbunden - Utveckling & Tjänster, Tjänstemannaavtalen 4813, 2017-2020, https://www.unionen.se/sites/default/files/files/4813_Avtalstryck_2017--2020_med_kommentarer.pdf

Arbetsgivarverket, TurA-S, Avtal för turordning för arbetstagare hos staten, 1984-03-16, <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/84-a11.pdf>

Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst, Omställningsavtal, 2017-01-01, https://www.trs.se/media/dppdhmp/trs-avtal-19_p.pdf

Arbetsgivarverket, OFR:s, Saco-S och SEKO, Avtal om omställning, 2014-06-25, https://st.org/sites/default/files/attachment/avtal_omstallning_140625.pdf

SKR (Sveriges Kommuner och Regioner), Sobona och facken inom kommunal och regional sektor, Principöverenskommelse - Nytt kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR) och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m.m. 2019-12-04, <https://skr.se/download/18.53b5c8c316ecfe812f6272b/1575459939961/Princip%C3%B6verenskommelse.pdf>

SKR (Sveriges Kommuner och Regioner), Sobona och facken inom kommunal och regional sektor, Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, 2020-05-01, https://vision.se/globalassets/contracts/kommun-och-landsting/kombinerade-filer-kom_kr.pdf

SKR, AB 17, Allmänna bestämmelser, 2020-05-01, <https://skr.se/download/18.68e83f2a17206c0cd3a6f38b/1589541644651/AB%2017%20i%20lydelse%20200501.pdf>

Svenskt Näringsliv och PTK, Omställningsavtal, 1998– 01– 01,
<https://www.ptk.se/SysSiteAssets/forhandling-och-avtal/avtal/omstallningsavtal-trr-svn-ptk-1998.pdf>

Svenskt Näringsliv, LO & PTK, Utvecklingsavtalet, 1982,
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985_pdf/\\$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_utvecklingsavtal_lo_ptk_sn_1985_pdf/$File/Utvecklingsavtal_LO_PTK_SN_1985.pdf)

Arbetsgivarföreningen KFO - Tjänsteföretag, Tjänstemannaavtalen 0182, 2017-2020,
https://www.unionen.se/sites/default/files/files/182_Avtalstryck_2017-2020_tolkning_1.pdf

IF Metall, Teknikavtalet, 2017-2020, http://verkstadsklubben.se/wp-content/uploads/2017/06/Teknikavtalet_2017.pdf

IF Metall, Motorbranschavtalet, 2017-2020,
https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/resurser/dokument/kollektivavtal/motorbranschavtalet-2017-2020.pdf? t_id=YAhimw3dVgcI6esPm3QW0A%3d%3d& t_uuid=XQwN1rrUQpu3tR8Ej6P-ag& t q=motorbranschavtalet& t tags=language%3asv%2csiteid%3ac56131fc-0ca4-4828-8088-cec414b9169b%2candquerymatch& t hit.id=IFMetall_Models_Media_DocFile/660e554e-010c-4788-94f4-cabfa262c191& t hit.pos=1