Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*

Av docent Carin Ulander-Wänman[1]

En arbetstagares kompetens har betydelse för möjligheterna att behålla ett arbete hos nuvarande arbetsgivare. Förändringar i arbetsgivarens verksamhet kan leda till behov av ny kompetens och att befintliga arbetstagare inte uppfyller de nya arbetskraven. Mot den bakgrunden är det intressant att undersöka vilken rätt eller skyldighet till kompetensutveckling en arbetstagare har med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS).[2] Det finns även ett värde i att undersöka om arbetstagares kompetensutveckling har haft någon betydelse i Arbetsdomstolens tvister som rört uppsägningar på grund av arbetsbrist och arbetstagares kvalifikationer.

1 Bakgrund

På en arbetsmarknad som omvandlas i en allt snabbare takt och innebär förändrade kunskapskrav för arbetstagare har det betydelse för anställningstryggheten, vilken rätt till kompetensutveckling en arbetstagare har i bestående anställning.[3] LAS avser att skydda arbetstagares befintliga anställningsförhållande, främst genom att arbetsgivare måste ha saklig grund för att säga upp en arbetstagare (7 § LAS). Före en uppsägning kan aktualiseras ska arbetsgivaren ha undersökt möjligheten att omplacera arbetstagaren i enlighet med 7 och 22 §§ LAS (turordningsreglerna). Vid båda dessa omplaceringssituationer krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för aktuell anställning hos arbetsgivaren.[4] Arbetstagarens kvalifikationer har även betydelse för om en tidigare uppsagd arbetstagare får företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. De nämnda kärnparagraferna i LAS som ska ge arbetstagare anställningstrygghet är således i samtliga fall kopplade

* Denna artikel har genomgått kvalitetsgranskning genom s.k. peer review (granskning av jämlike).

1 Projektet är finansierat av Forte.

2 Lag (1982:80) om anställningsskydd.

3 Det har visat sig att obalansen mellan arbetssökandes kvalifikationer och arbetsgivares kravprofiler har ökat, se prop. 2015/16:1 Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad s. 18.

4 Villkoret om tillräckliga kvalifikationer framgår inte av lagtexten i 7 § LAS. Av såväl nyare som senare rättspraxis, se t.ex. AD 2016 nr 15, AD 2015 nr 69, AD 2013 nr 11 respektive AD 1995 nr 2, AD 1993 nr 61, AD 1984 nr 133, AD 1980 nr 168, AD 1977 nr 64 som av prop. 1973:129 s. 121 framgår att arbetstagarens rätt att bli omplacerad begränsas av villkoret om tillräckliga kvalifikationer. I uttrycket ”… om det är skäligt att kräva…” i 7 § LAS ligger bl.a. att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet. I prop. 1981/82:71 s. 125 uttrycks att innebörden av 7 § LAS föreslås vara oförändrad i den nya lagen. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § LAS begränsas således av att det endast gäller arbete för vilka arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

till villkoret att arbetstagare ska uppfylla vissa kvalifikationer. De kompetenser som inryms i begreppet tillräckliga kvalifikationer omfattar utbildning, yrkeserfarenhet, färdighet och personliga egenskaper, vilket inkluderar arbetstagarens personliga förutsättningar att kunna fullgöra arbetet.[5]

Sveriges medlemskap i EU innebär att den europeiska sysselsättningspolitiken påverkar den normbildning som ligger till grund för den svenska arbetsrättens innehåll och tillämpning. Av kommissionsmeddelandet om gemensamma principer för flexicurity framgår bl.a. att det måste bli lättare för europeiska företag att anställa och säga upp arbetstagare för att målen i Europa 2020 ska kunna uppnås. Flexicurity är en del av den europeiska sysselsättningsstrategin och normerna i denna icke rättsligt bindande strategi påverkar medlemsländernas arbetsmarknadspolitik genom den öppna samordningsmetoden.[6] Av flexicuritystrategin kan utläsas att företag behöver rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser deras krav och som är mer produktiva och anpassningsbara. Arbetstagares livslånga lärande framhålls som en nyckelfaktor för att arbetstagarna ska klara av förändringar på arbetsmarknaden och uppnå sysselsättningstrygghet.[7] Det synsätt som framträder i flexicurity bygger på en flexibilitet i anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagare förutsätts växla mellan bl.a. arbete och kompetensutveckling samt utveckla en förmåga att anpassa sig till karriärbyten under sina aktiva år i arbetslivet. Det skiljer sig från den normbildning som ligger till grund för LAS. LAS är inriktad på att skapa ett skydd för att anställningen ska bestå hos nuvarande arbetsgivare. Anställningsrelationen i den svenska rättsliga kontexten ses som ett personligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare med en ömsesidig lojalitetsplikt. För arbetsgivare innebär det att försöka undvika att säga upp arbetstagare och för arbetstagare medför lojalitetsplikten bl.a. att när det uppstår intressekonflikter ska arbetstagaren sätta arbetsgivarens intresse före sitt eget och undvika lägen där han/hon kan komma i pliktkollision.[8]

Den svenska arbetsmarknaden står inför ett antal identifierade utmaningar som påverkar villkoren i arbetslivet. Några av dem är att det sker en snabb teknisk utveckling inom många yrkesområden, landet

[5] AD 1995 nr 2, Ulander, Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning,* s. 202 och s. 205.
[6] Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, fjärde upplagan, s. 85.
[7] Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}. Se även Ulander-Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU 2010:19 om skillnaden mellan normer om kompetensutveckling i det svenska kollektivavtalsreglerade utvecklingsavtalet och de normer som framträder i flexicurity.
[8] AD 1994 nr 79, AD 1993 nr 18.

har en hög arbetslöshet,[9] det finns ett glapp mellan de kvalifikationer som innehas av de arbetslösa och dem som arbetsgivare efterfrågar och att äldre skulle behöva arbeta längre för att minska försörjningsbördan för den arbetande befolkningen.[10] Mot den bakgrunden är det värdefullt att undersöka om arbetstagare kan påverka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling med stöd av LAS, och om normerna om det livslånga lärandet i flexicurity har fått något genomslag i den svenska rättstillämpningen vid arbetsbrist.

I den här artikeln redovisas i avsnitt två den rätt arbetsgivaren har att vidta förändringar i sin verksamhet och ställa krav på kvalifikationer. I avsnitt tre analyseras arbetstagarens rätt eller skyldighet till kompetensutveckling med stöd av LAS vid arbetsbristrelaterade omställningar. Resultatet från en genomgång av Arbetsdomstolens (AD) rättspraxis som rör tvister i samband med arbetsbristuppsägningar och villkoret om tillräckliga kvalifikationer behandlas i avsnitt fyra. Där åskådliggörs i vilken utsträckning arbetstagarparten, som en del i sin argumentation och sina yrkanden åberopat kompetensutveckling och hur dessa krav har bemötts av domstolen.[11] I det avslutande avsnittet fem diskuteras studiens resultat.

Rätten värderas kritiskt med utgångspunkt i LAS:s ändamål att skydda mindre konkurrenskraftiga arbetstagares anställning genom ett starkare anställningsskydd kopplat till längre anställningstid.

2 Arbetsgivarens ledningsrätt

Arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt är en grundläggande utgångspunkt för den svenska arbetsrättsliga regleringen. Det är, enligt rättspraxis, arbetsgivaren som beslutar om t.ex. nedskärningar i verksamheten, omorganisationer, hur verksamheten ska vara bemannad, förändringar i verksamhetens inriktning och hur olika arbetsuppgifter ska fördelas mellan arbetstagarna.[12] Arbetsgivaren har även rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska finnas för att en person ska utses till en viss befattning. Det gäller så länge kraven anses

[9] Drygt sju procent i slutet av år 2016, *Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsrapport 2016,* s. 5.

[10] Se Ulander-Wänman, C., Swedish Collective Agreements and Employers´ Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment, *Nordic Journal of Working Life Studies,* Volume 6 Number 2 June 2016, och där angivna källor.

[11] En noggrannare redogörelse för hur denna analys har genomförts framkommer i inledningen av artikelns avsnitt fyra

[12] En konsekvens av att det i sista hand är arbetsgivaren som bestämmer över omfattningen och organisationen av sin verksamhet anses, enligt praxis, vara att arbetsgivaren kan ”dra in” tjänster i samband med en organisationsförändring med arbetsbrist som följd, se t.ex. AD 1977 nr 64, AD 1982 nr 57, AD 1983 nr 49, AD 1983 nr 94, AD 1987 nr 87, AD 1989 nr 47**,** AD 1990 nr 67, AD 1993 nr 138, AD 1996 nr 48, AD 2000 nr, 2003 nr 29, AD 2006 nr 68 och AD 2015 nr 69, prop. 1973:129 s. 123, prop. 1981/82:71 s. 65 och AU 1983/84:3 s. 14–15. Enligt Fahlbeck omfattar företagsledningsområdet de centrala maktfrågorna på arbetsplatsen, Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt,* 1994, s. 183. Se även Glavå, M., *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, s. 446, där han benämner företagsledningsrätten som en överordnad norm.

rimliga och inte är ett sätt att försöka kringgå lag, avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden.[13] AD gör i princip inte någon prövning om det berättigade i arbetsgivarens beslut utifrån ett ekonomiskt, organisatoriskt[14] eller annat jämförbart skäl.[15]

En förändring i arbetsgivarens organisation som innebär att antalet anställda minskar är, enligt AD, en sådan omorganisation som medför att arbetsgivaren har rätt att uppställa andra krav på de anställda än de som gällde före omorganisationen, om inte kraven framstår som obefogade.[16] Om arbetsgivaren t.ex. önskar höja utbildningskravet för vissa befattningar i sin verksamhet ifrågasätter inte AD att det skulle vara ett värde för arbetsgivaren eller att det kan vara fråga om en strategi för att succesivt öka kompetensen i verksamheten för att möta framtidens behov.[17] Högre kvalifikationskrav får dock inte ställas än om detta är befogat av organisatoriska skäl eller om befattningen fått ett nytt innehåll.[18] En investering i ny teknik kan innebära att arbetsgivaren anser att det behövs en annan grundkompetens för befattningarna än vad som gällde tidigare. Sådana förändringar kan innebära att nya tjänster skapas med reviderade kvalifikationskrav samtidigt som det uppstår arbetsbrist på de ”gamla” befattningarna”. Om de berörda arbetstagarna inte uppfyller minimikraven för de nyinrättade arbetena föreligger i princip saklig grund för uppsägning av dessa arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Arbetstagarens anställningsbarhet till annat arbete hos arbetsgivaren är bl.a. beroende av vilka arbetsuppgifter arbetstagaren har fullgjort hos arbetsgivaren. En stor bredd på uppgifterna ökar mångkunnigheten samtidigt som en möjlighet till specialisering kan innebära att arbetstagaren får en unik och djup kompetens som arbetsgivaren inte kan eller vill avstå ifrån. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens arbetsskyldighet har därför betydelse för utvecklingen av arbetstagarens kompetens i bestående anställning. När en arbetsgivare erbjuder sina anställda kompetensutveckling i form av t.ex. utbildning eller nya arbetsuppgifter är det normalt att anse som att arbetsgivaren utövar sin arbetsledningsrätt.[19] Vid utövandet av arbetsledningsrätten får inte arbetsgivaren försvåra för arbetstagaren att ut-

[13] AD 1979 nr 96, AD 1986 nr 58, AD 1992 nr 1, AD 1994 nr 134, 2000 nr 51, AD 2013 nr 67 och AD 2015 nr 69.
[14] Jfr Glavås diskussion i *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, s. 400–401, där han ställer frågan om det inte kan anses vara rimligt att ställa kravet på arbetsgivaren att vidta organisationsförändringar och omdana innehållet i kvarvarande anställningar om det leder till att uppsägningar undviks.
[15] Se t.ex. AD 1993 nr 101, AD 1995 nr 152 och AD 2006 nr 68. I princip anses det att en domstol i uppsägningstvister inte ska pröva de närmare orsakerna till en påstådd arbetsbrist om det inte på grund av omständigheterna i fallet finns anledning att ifrågasätta om det är andra skäl som ligger bakom uppsägningen, s.k. fingerad arbetsbrist, se t.ex. AD 2016 nr 21, AD 2016 nr 44 och AD 2015 nr 69.
[16] AD 2010 nr 34.
[17] AD 2013 nr 67.
[18] AD 2011 nr 5.
[19] Ds 2002:56 s. 395.

veckla sin kompetens. Enligt 2002 års Ds gäller detta i vart fall från det tillfälle då arbetsgivaren kan förutse att en uppsägning kan aktualiseras. Från denna tidpunkt får arbetsgivaren inte undanhålla arbetstagaren möjligheten att förvärva erfarenhet, om detta är möjligt inom rimlig tid.[20]

3 Arbetstagarens rätt och skyldighet till kompetensutveckling

Kravet på tillräckliga kvalifikationer i LAS åsyftar att arbetstagaren ska ha förmåga att utföra det arbete som är aktuellt eller de allmänna kvalifikationer som krävs av den som söker det arbete det är frågan om.[21] Det betyder att arbetstagaren ska ha de grundläggande kvalifikationer som normalt ställs på arbetet. Av rättspraxis kan utläsas att kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att turordningsreglerna inte får ge ett resultat som innebär att en arbetstagare får företrädesrätt till ett arbete han/hon inte kan sköta.[22] Bedömningen om en arbetstagare uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer handlar om en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av största lämplighet och effektivitet och det skydd som LAS avser att ge arbetstagare med längre anställningstid.[23]

Historiskt sett har arbetsgivaren ansetts ha ett ansvar för att sörja för arbetstagares utbildning.[24] Även idag gäller att arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för kompetensutveckling eller vidareutbildning av sina anställda.[25] Av Ds 2002 framgår dock att arbetstagares kompetensutveckling i första hand är en intressefråga som bör bli föremål för avtalsförhandlingar. Det gäller både i de fall arbetstagarens kunskapsutveckling ses som en ren investering för arbetsgivaren och när kompetensutvecklingen avser att stärka arbetstagarens anställningsbarhet.[26]

Enligt rättspraxis kan en arbetsgivare tvingas att godta vissa kostnader och olägenheter för att en arbetstagare som har längre anställningstid ska få en rimlig möjlighet att lära eller anpassa sig till det arbete som aktualiserats för omplacering i samband med en driftsinskränkning.[27] Av 2002 års Ds kan utläsas att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda instruktioner och i viss utsträckning sådan företagsspecifik utbildning som krävs för att arbetstagaren ska kunna ut-

[20] Ds 2002:56 s. 402.
[21] AD 1986 nr 46, AD 1986 nr 58, AD 1988 nr 160, prop. 1973:129 s. 158 ff, s. 165 och s. 260. Jfr Ulander-Wänman, C., Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2016, vol 22 nr 3/4 där det framgår att arbetsgivarens krav kan vara befogade även om de relateras till andra omständigheter än arbetsuppgifterna.
[22] AD 1978 nr 84, AD 1982 nr 146, AD 1984 nr 144, AD 1986 nr 58, AD 1994 nr 88, AD 1996 nr 59, AD 1996 nr 140, AD 2005 nr 75 och AD 2009 nr 92. Se även prop. 1981/82:71 s. 57 och prop. 1973:129 s. 121, s. 159 och s. 165.
[23] AD 1983 nr 51.,
[24] AD 2011 nr 5, Ds 2002:56 s. 393 och där angivna källor.
[25] AD 1999 nr 36, AD 2005 nr 75, AD 2010 nr 34, Ds 2002:56 s. 392.
[26] Ds 2002:56 s. 392.
[27] AD 1983 nr 51.

föra sitt arbete.[28] En arbetsgivare bedöms kunna förutse utvecklingen i sin bransch och vilka konsekvenser det kan få för personalbemanningen. En förutsättning för att LAS:s regler ska kunna upprätthållas är, enligt rättspraxis, att arbetsgivare använder en sådan kunskap för att, när det är möjligt, vidta internutbildning eller upplärning och därmed underlätta omplacering av arbetstagare för att undvika uppsägning.[29]

Av AD 2006 nr 68 framgår att det talar till arbetsgivarens nackdel om det i den utredning som föreläggs AD kan visas att arbetsgivaren förmenat en arbetstagare att delta i kompetensutveckling som hade betydelse för arbetstagarens kvalifikationer. Denna skyldighet gäller dock i syfte att undvika uppsägningar och innebär inte att arbetsgivaren har en skyldighet att kompetensutveckla arbetstagaren för anställningsbarhet sett i relation till en hel arbetsmarknad.[30] Arbetsgivaren har heller inte någon skyldighet att tillhandahålla kompetensutveckling så att arbetstagaren uppnår de grundläggande kraven för en befattning eller längre utbildningsinsatser.[31] Inte heller har arbetsgivaren ett ansvar för att tillhandahålla kompetensutveckling i form av omskolning[32] av de anställda arbetstagarna.[33] En arbetstagare kan inte begära arbetsuppgifter som ställer krav på en yrkesvana som arbetstagaren inte har.[34] Av rättspraxis framgår också att en arbetstagare inte har företräde till en anställning som uppställer krav på särskild behörighet om arbetstagaren saknar sådan behörighet.[35] Arbetsgivaren kan heller inte åläggas att tillhandahålla kompetensutveckling för att arbetstagaren ska kunna göra karriär hos arbetsgivaren.

Vid bedömningen om arbetsgivaren kan anses ha haft en skyldighet att kompetensutveckla arbetstagaren görs en prövning av hur arbetsgivaren har utövat sin arbetsledningsrätt. Särskilt gäller detta i rättstvister där arbetstagaren har kommit i ett sämre läge vad gäller sina möjligheter att utvecklas i arbetet.[36] Av rättspraxis framgår dock att en arbetsgivare inte har skyldighet att tillhandahålla kompetensutveckling i form av t.ex. internutbildning till fler arbetstagare än vad arbetsgivaren anser sig vara i behov av. I kraft av sin ledningsrätt beslutar arbetsgivaren vilka arbetstagare som erbjuds kompetensutveckling. Det kan innebära att de arbetstagare som inte erhåller internutbildningen begränsas i sina möjligheter att utföra olika arbetsuppgifter.[37] I förlängningen kan det få till konsekvens att dessa arbetstagare saknar

[28] Ds 2002:56 s. 392.
[29] AD 1983 nr 51.
[30] Ds 2002:56 s. 396.
[31] AD 2005 nr 75, AD 1999 nr 36, AD 2010 nr 34.
[32] Jfr prop.1973:129 s. 63.
[33] AD 2006 nr 68, AD 2006 nr 110, AD 2015 nr 69.
[34] AD 1996 nr 42, AD 1998 nr 94, AD 2002 nr 75, AD, 2005 nr 75.
[35] AD 1980 nr 168, AD 1984 nr 19, AD 1992 nr 14 och AD 2008 nr 46.
[36] Ds 2002:56 s. 396 och s. 401.
[37] AD 1993 nr 197.

tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete om antalet anställda behöver minska.

Nedanstående tabell visar en sammanställning av vilken skyldighet en arbetsgivare har respektive inte har att tillhandahålla kompetensutveckling för sina anställda.

Tabell 1 Arbetsgivarens skyldigheter att tillhandahålla respektive inte tillhandahålla kompetensutveckling för sina anställda

Form av kompetensutveckling	**Arbetsgivaren *har* skyldighet att kompetensutveckla**	**Arbetsgivaren *har inte* skyldighet att kompetensutveckla**
För att uppfylla allmänna, grundläggande krav för arbetet		X
Några månaders upplärning	X	
För att stärka anställningsbarheten sett i relation till hela arbetsmarknaden		X
Instruktioner för arbetet	X	
Internutbildning	X dock ej fler än vad arbetsgivaren har behov av	
Längre utbildningsinsatser		X
Omskolning		X
Yrkesvana arbetstagaren saknar		X
Behörighetskrav arbetstagaren saknar		X
Kompetensutveckling som möjliggör karriär hos arbetsgivaren		X
Utveckling av personliga egenskaper		X
Företagsspecifik utbildning för att utföra arbetsuppgifterna	X till viss del	

Arbetstagaren har också själv ett ansvar för att bidra till sin kompetensutveckling. Rättspraxis visar att arbetsgivarens ansvar för att kompetensutveckla en arbetstagare för att han/hon ska kunna ställa om till förändrade kvalifikationskrav i verksamheten, inte är framträdande i ett läge där arbetstagaren själv visat sig negativ till att vidga sina arbetsuppgifter.[38] Om en arbetsgivare erbjuder en arbetstagare kompetensutveckling i form av t.ex. intern eller extern utbildning är det, som tidigare framgått, att betrakta som att arbetsgivaren utövar sin ledningsrätt. I de fall arbetstagaren väljer att tacka nej till erbjuden utbildning bör det, enligt min mening, tala till arbetstagarens nackdel om det uppstår tvist om en uppsägning på grund av otillräckliga kvalifikationskrav är sakligt grundad eller utgör ett brott mot turordningsreglerna. AD har dock, mig veterligen, ännu inte prövat frågan om det kan betraktas som ett brott mot arbetsskyldigheten om en arbetstagare som åläggs en skälig kompetensutveckling avvisar detta. Av AD 1985 nr 73 kan dock utläsas att AD i princip inte anser att en arbetsgivare kan beordra en arbetstagare att genomgå en grundutbildning. Däremot framgår det av domen att domstolen anser att situationen hade varit en annan om utbildningen varit inriktad på att höja arbetstagarens kompetens i det ordinarie arbetet. Det tolkar jag som att en arbetsgivare kan ha rätt att inom ramen för arbetsskyldigheten beordra en arbetstagare att genomgå utbildning som stärker arbetstagarens kompetens i nuvarande anställning. Ett avvisande av kompetensutveckling från arbetstagaren skulle kunna betraktas som en ordervägran.[39]

Det är de kvalifikationer som arbetsgivaren skulle ha accepterat vid en intern rekrytering som har betydelse för om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras till ett visst arbete. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att ett visst krav skulle ha uppställts vid en intern rekrytering.[40] En arbetsgivare som påstår att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för ett visst arbete har, enligt rättspraxis, bevisbördan för att detta påstående är riktigt.[41] Arbetsgivaren måste i en sådan situation på ett tillfredsställande sätt visa att det finns fog för ståndpunkten att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för befattningen och heller inte kan uppnå villkoret med en rimlig upplärningstid.[42]

[38] AD 1993 nr 197 och AD 1996 nr 94.
[39] AD 1985 nr 73 rörde en tvist om en arbetstagare hade rätt till traktamentsersättning under en bestående anställning där arbetsgivaren och arbetstagaren hade gjort en överenskommelse om att arbetstagaren skulle genomgå en yrkesutbildning för att kunna erhålla nytt arbete hos arbetsgivaren. Avgörande i tvistefrågan var om arbetsgivaren hade beordrat arbetstagaren att genomgå utbildningen.
[40] AD 2015 nr 49.
[41] AD 1982 nr 146, AD 1994 nr 1, AD 1994 nr 92 och AD 1999 nr 98.
[42] AD 1976 nr 18, AD 1978 nr 84, AD 1983 nr 51, AD 1991 nr 66 och AD 1992 nr 62.

3.1 Arbetstagarens rätt till upplärning

Arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare dels i kraft av sin arbetsledningsrätt, dels mot bakgrund av 22 och 7 §§ LAS, för att undvika en uppsägning betyder inte att arbetstagaren måste behärska de nya arbetsuppgifterna fullständigt från första dagen. På samma sätt som arbetsgivaren vid en extern rekrytering erbjuder en nyanställd upplärning i arbetet, bör arbetsgivaren acceptera att en arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd, erhåller en rimlig tid för lära sig de nya arbetsuppgifterna.[43] Av AD 1996 nr 42 framgår att arbetsgivarens utsatta ekonomiska läge kan påverka vilken upplärningstid som kan vara skälig att tillhandahålla för att arbetstagaren ska uppnå kravet på tillräckliga kvalifikationer. I domen påpekade AD att den ekonomiska situation som föranledde den omorganisation som arbetsgivaren vidtog berättigade arbetsgivaren att ställa krav på att få tillgång till en arbetstagare som kunde yrket. Den upplärningstid som kunde bli aktuell för en ny arbetstagare måste därför bli förhållandevis begränsad.

Vilken omfattning på upplärning som det är skäligt att kräva att en arbetsgivare tillhandahåller kan bero på vilken storlek och vilka resurser företaget har, liksom vilka normala utbildningsresurser som arbetsgivaren brukar erbjuda sina anställda och nyrekryterade arbetstagare.[44] Domstolen kan i vissa fall fästa vikt vid vilka förutsättningar arbetstagaren personligen kan antas ha att tillgodogöra sig utbildning. En arbetstagare som bedöms ha särskilt goda förutsättningar att kunna nyttja en genomgången utbildning kan därmed erhålla en längre upplärningstid än enligt huvudprincipen.[45] Av de uttalanden som domstolen gjort framgår att upplärningsperioder som omfattar minst sex månader och upp till ett år betraktas ligga över det som generellt kan räknas som en rimlig upplärningstid.[46] Det bör av arbetsgivarens utredning framgå vilken tid i form av utbildning och erfarenhet, dvs. den upplärningstid, som krävs för att arbetstagaren ska motsvara de krav som arbetsgivaren ställer på den som ska utföra arbetsuppgifterna.[47]

4 Arbetstagares kompetensutveckling i AD:s praxis

I det här avsnittet redovisas resultatet av i vilken utsträckning arbetstagarparten yrkat på kompetensutveckling för berörda arbetstagare och hur dessa krav har bemötts av AD, i tvister som rör arbetsbristuppsägningar och arbetstagares kvalifikationer. Urvalet av rättspraxis omfattar perioden från år 1974 till och med juni år 2016. Totalt

[43] AD 1994 nr 98, AD 2000 nr 107, AD 2002 nr 75, AD 2010 nr 34, AD 2011 nr 5, prop.1973:129 s. 121, s. 165 och s. 260.
[44] AD 1988 nr 32.
[45] Se t.ex. AD 1994 nr 4, AD 2006 nr 110.
[46] Se t ex AD 1993 nr 197**,** AD 1994 nr 73, jfr Calleman, C., *Turordning vid uppsägning,* s 166.
[47] Se t.ex. AD 1991 nr 66, AD 1996 nr 59, prop.1973:129 s. 121.

ingår 88 domar i analysen. De domar som inkluderas i undersökningen berör 7, 22 eller 25 §§ i LAS och relateras till villkoret om tillräckliga kvalifikationer i dessa lagrum. Totalt berör 52 domar tjänstemän och 36 domar arbetare.

4.1 Arbetstagarpartens yrkande på upplärning eller kompetensutveckling

Av de 88 domar som ingår i undersökningen hade arbetstagarparten varken framställt krav på upplärning eller kompetensutveckling i 49 av domarna. I dessa fall har arbetstagarparten ansett att arbetstagaren redan uppfyllde de krav arbetsgivaren uppställde eller kunde göra det med någon annan insats än upplärning eller kompetensutveckling. I 27 av dessa domar har AD gjort samma bedömning som arbetstagarparten och beslutat att arbetstagaren uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer för aktuell anställning, åtminstone med en rimlig upplärningstid. I en relativt hög andel av tvisterna (44 %) gjorde AD en annan bedömning av arbetstagarens kvalifikationer än vad arbetstagarparten gjort och arbetstagarparten förlorade tvisten. Det var vanligare att arbetstagarparten som representerade tjänstemän yrkade på kompetensutveckling (14 domar) jämfört med den fackliga organisation som företrädde arbetare (8 domar).

I totalt 22 domar har arbetstagarparten framfört krav på att arbetstagaren ska erhålla annan kompetensutveckling än upplärning för att uppfylla kravet i befattningen. Arbetstagarpartens yrkanden handlade bl.a. om krav på speciell utbildning för arbetsuppgifterna, språkutbildning, tilldelning av arbetsuppgifter som gav den erfarenhet som krävdes, tillgång till ny teknik och utbildning i den nya tekniken, körkortsutbildning eller att få delta i arbetsrotation.

AD 1993 nr 27 illustrerar vilken betydelse en arbetstagares arbetsuppgifter och påfyllning av kunskap för att följa verksamhetsutvecklingen, kan få för en arbetstagares möjligheter att senare uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer vid en driftsinskränkning. Arbetstagaren var utbildad ingenjör och hade lång erfarenhet inom yrket. Av domen kan utläsas att den fackliga organisationen hävdat att arbetstagarens allmänna kompetensnivå under senare år blivit lidande på grund av att arbetsgivaren efterhand inte gett arbetstagaren några arbetsuppgifter och att han inte fått samma kompetensutveckling som sina kollegor. Enligt den fackliga organisationen fick den aktuella arbetstagaren inte ta del av den s.k. Auto CAD-utbildningen när företaget började undervisa de anställda och han fick inte heller en CAD-station, vilket de flesta andra i arbetsgruppen erhöll. Arbetsgivaren motsatte sig inte denna beskrivning, men påtalade att arbetstagaren fungerade tillfredsställande som ritare men inte som självständig konstruktör. Arbetsgivaren framhöll att utvecklingen inom branschen gått dithän att traditionella ritarbefattningar knappast längre fanns eftersom ritarfunktionen datoriserats. I domen kritiserade AD arbetsgivaren och menade att bolaget hanterat frågan om arbetstagarens ar-

betssituation och de problem som uppkommit på grund av det, på ett mindre tillfredsställande sätt. AD menade dock att kritiken mot bolagets agerande inte ändrade det faktum att det efter driftsinskränkningen inte fanns någon befattning i verksamheten där arbetstagaren ansågs kunna uppfylla kraven på tillräckliga kvalifikationer då han tackat nej till ett arbete som vaktmästare.

I AD 1993 nr 197, där tvisten också rörde frågan om turordningsbrott, noterade AD att det enda sätt på vilket arbetstagaren kunde vidga sin kompetens och behålla ett arbete hos arbetsgivaren var att delta i bolagets interna utbildning. AD konstaterade att arbetsgivaren hade det avgörande inflytandet över vilka kurser en arbetstagare kunnat genomgå och därmed över vilken kompetens som förvärvats rörande bolagets olika produkter. AD menade att bolaget hade kunnat förutse den situation som uppstått och i tid berett arbetstagarna möjlighet att komplettera sin utbildning i erforderlig utsträckning. AD ansåg vidare att i den arbetsbristsituation som uppkommit borde det ställas större krav på arbetsgivaren än vad som i allmänhet gäller att bereda berörda arbetstagare möjlighet till kompetensutveckling. Före omorganisationen uppgav bolaget att man inte haft möjlighet att utbilda fler, eftersom man redan hade tillräckligt många med den kompetensen. I domen påtalade AD att de ”spörsmål” som ovan anförts inte skulle tillmätas någon avgörande betydelse vid prövningen av kvalifikationsfrågan. AD:s slutsats blev att arbetstagarna saknade tillräckliga kvalifikationer på grund av att de inte hade genomgått internutbildningen.

I två av de 88 domarna hade arbetstagarparten i sin argumentation för att arbetstagaren skulle få kompetensutveckling hänvisat till gällande kollektivavtal om kompetensutveckling. I AD 2004 nr 39 hänvisade arbetstagarparten till utvecklingsavtalet.[48] Svenska Elektrikerförbundet ansåg att arbetsgivaren var skyldig att ge arbetstagaren en kortare utbildning så att han kunde vara kvar i anställningen. Den allmänna skyldigheten för arbetsgivaren att kompetensutveckla arbetstagare, hävdade den fackliga organisationen framgick av utvecklingsavtalet. Arbetstagarparten hade dock inte yrkat att det utgjorde ett kollektivavtalsbrott att arbetstagarna inte hade erhållit kompetensutveckling för att uppfylla arbetsgivarens kvalifikationskrav. AD berörde inte arbetstagarpartens argumentation om arbetsgivarens skyldigheter enligt utvecklingsavtalet, utan konstaterade att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för delar av arbetsuppgifterna i befattningen. AD antog att arbetstagaren inte kunde tillägna sig nödvändiga kunskaper inom en rimlig tid och något turordningsbrott hade därmed inte skett. I AD 2005 nr 75 framförde Svenska Metallindustriar-

[48] Utvecklingsavtalet (UVA) är ett huvudavtal som har ingåtts mellan de centrala parterna SAF, PTK och LO. Avtalet är en påbyggnad och en utveckling av medbestämmandelagen och kan ses som en del av den svenska modellen. Avtalet har i stort sett antagits av samtliga branschförbund inom privat sektor, Ulander-Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, IFAU 2010:19 s. 7.

betarförbundet att det i Teknikavtalet,[49] ingick ett kompetensutvecklingsavtal. Genom detta kollektivavtal menade arbetstagarparten att arbetsgivaren åtagit sig ett grundläggande ansvar för de anställdas kompetensutveckling. Med hänvisning till 3 § i kollektivavtalet framhöll arbetstagarparten att alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, borde ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet så att de kunde åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter. Inte heller i denna dom hade arbetstagarparten yrkat att arbetstagarnas brist på kompetensutveckling utgjorde ett kollektivavtalsbrott. Av domskälen framkom att AD ansåg att de kunskaper som arbetstagaren saknade utgjorde baskunskaper av ett slag som det inte kan krävas att arbetsgivaren ska tillhandahålla. AD kommenterade inte det kompetensutvecklingsavtal som arbetstagarparten hade hänvisat till i sin argumentation.

4.2 Betydelsen av att uppfylla grundläggande krav i befattningen

I 21 av de 88 domarna har AD uttryckligen angett att arbetstagaren saknar allmänna, grundläggande krav för anställningen. I de fall arbetstagaren saknar en grundläggande kvalifikation prövar inte AD om denna kvalifikation skulle kunna erhållas med stöd av upplärning eller kompetensutveckling. Av de domar som analyserats framkommer att en förutsättning för att en arbetstagare ska kunna erhålla framförallt upplärning, men även annan form av kompetensutveckling, är att arbetstagaren uppfyller de befogade allmänna krav för anställningen som arbetsgivaren fordrar. I vissa fall har arbetsgivaren uppställt att den som ska erhålla anställningen ska ha praktisk yrkeserfarenhet av arbetsuppgifterna. Om AD har ansett kravet befogat har domstolen kommit fram till att en arbetstagare som saknar denna praktiska erfarenhet inte uppfyller ett grundläggande krav och arbetstagaren saknar därmed tillräckliga kvalifikationer för anställningen.

I tio av de 88 domarna utgjorde personliga egenskaper helt eller delvis en del av bedömningen om arbetstagaren uppfyllde villkoret om tillräckliga kvalifikationer. Av dessa domar kom AD i samtliga fall fram till att arbetstagaren saknade de personliga egenskaper som arbetsgivaren krävde och arbetstagaren uppfyllde därmed inte kravet på tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Inte i någon av domarna har arbetstagarparten yrkat på upplärning eller kompetensutveckling i syfte att utveckla arbetstagarens personliga egenskaper för att kunna uppfylla villkoren i befattningen. Inte heller AD har berört upplärning eller kompetensutveckling för att komma till rätta med arbetstagarens bristande personliga egenskaper för att kunna uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer. Detta tolkar jag som att arbetsgivarens krav på personliga egenskaper utgör en sådan grundläggande kvalifikation som arbetstagaren ska uppnå utan kompetensutvecklingsinsatser från arbetsgivaren. I detta avseende kan det, enligt min mening,

[49] Teknikavtalet är ett centralt kollektivavtal inom teknikbranschen i privat sektor.

vara en skillnad i arbetsgivarens skyldigheter att vidta stödjande åtgärder beroende på om det är en arbetsbristsituation eller om uppsägning aktualiseras på grund av personliga skäl i form av arbetstagarens otillräckliga kvalifikationer i anställningen.

4.3 Lagstiftning som stärker arbetstagarens rätt till kompetensutveckling

Av AD 1988 nr 32 framgår att förtroendemannalagen (FmL)[50] ger arbetstagare som omfattas av denna lagstiftning och sedan återgår till arbetet en särskild rätt till kompetensutveckling. Domen rörde uppsägning på grund av arbetsbrist av en serviceingenjör som under flera år hade varit facklig företrädare. I samband med prövningen om arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet uppkom frågan om arbetsgivaren i enlighet med 4 § FmL hade haft skyldighet att ge serviceingenjören viss kompletterande utbildning. Av 4 § FmL framgår att en arbetstagare som varit facklig förtroendeman när uppdraget upphört ska vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han inte hade haft det fackliga uppdraget. Det var ostridigt mellan parterna att arbetstagaren under sina år som klubbordförande hade förlorat åtskilligt i kompetens. Branschen kännetecknades av en snabb teknikutveckling. Arbetstagaren saknade systemkunskap och hade inte någon kännedom om nyare produkter. AD ifrågasatte inte bolagets uppgifter att dessa kunskaper var så viktiga att arbetstagaren inte utan en kompletterande utbildning kunde anses tillräckligt kvalificerad för att inneha en tjänst som serviceingenjör. AD konstaterade att bolaget inte har påstått att arbetstagaren, om han inte arbetat som facklig företrädare, skulle ha saknat kompetens att fortsätta i sitt yrke och att det i detta fall rörde sig om ett uppdämt utbildningsbehov under ett par års tid för arbetstagaren. AD gjorde bedömningen att det handlade om ett medelstort företag som hade en snabb teknikutveckling och var utsatt för konkurrens. Serviceingenjörerna hade fortlöpande fått utbildning för att hålla jämna steg med produktutvecklingen. Företaget tillhandahöll flera månaders introduktionsutbildning för nyanställda, aktuell arbetstagare hade längst anställningstid av alla anställda tjänstemän i bolaget, och han hade skött sitt arbete utan anmärkning. AD kom till slutsatsen att det var rimligt att bolaget tillhandahöll kompetensutveckling även om utbildningstiden översteg de antal månader som nyanställda erhöll.

Studieledighetslagen[51] kan ha betydelse för vilken rätt till kompetensutveckling en arbetstagare har mot bakgrund av förändringar som inträffat i arbetsgivarens verksamhet under studieledigheten. Av AD 1994 nr 4 framgår att arbetstagare som varit studielediga har ett särskilt skydd att få kompetensutveckling när de återgår i arbete efter studierna. Studieledighetslagens 9 § stadgar att en arbetstagare som

[50] Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.
[51] Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

åtnjutit studieledighet ska vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning ifråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han/hon inte haft studieledigt. I 1974 år proposition tydliggörs att det betyder att arbetstagare ges en allmän garanti mot att inte komma i en sämre ställning för att han/hon ägnat sig åt utbildning än om arbetstagaren gått kvar i anställningen.[52] Tvisten i målet gällde en arbetstagare som var anställd som NC-operatör och varit studieledig för att genomgå en 80 poängs utbildning till elektroingenjör. I och med hans återinträde i arbete uppstod övertalighet i bolaget. Under arbetstagarens studieledighet hade arbetsgivaren installerat ett nytt CAD/CAD-system, vilket inneburit att NC-operatörerna fortsättningsvis skulle arbeta med den nya datatekniken vid utförandet av arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren inte uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer för arbete med den nya tekniken. Arbetsgivaren ansåg sig inte hade råd att utbilda arbetstagaren i CAD/CAM-systemet och framförde att det var orimligt att ställa krav på bolaget att bekosta utbildningen och den tid det skulle ta för att arbetstagaren skulle lära sig den nya tekniken. AD konstaterade att det inträffat en viktig förändring i verksamheten genom att bolaget infört ny teknik för arbetets utförande och att arbetsuppgifterna under en längre tid utförts av en annan arbetstagare. Detta innebar att när studieledigheten upphörde och arbetstagaren återvände i arbete var det att jämföra med en omplaceringssituation och kravet på tillräckliga kvalifikationer skulle därmed tillämpas. AD menade att arbetsgivarens utredning inte gav något klart besked om kostnaderna för utbildningen eller utbildningstiden i det nya datasystemet. AD ansåg att avsevärd hänsyn skulle tas till det kunnande och den erfarenhet arbetstagaren hade som NC-operatör. AD betonade även att arbetstagaren otvivelaktigt hade särskilt goda förutsättningar, med hänsyn till sin utbildningsbakgrund, att tillägna sig de erforderliga kunskaperna för att behärska CAD/CAM-systemet. AD:s slutsats blev att bolaget hade en skyldighet att erbjuda arbetstagaren den erforderliga kompletterande utbildningen.[53]

5 Diskussion

Av gällande rätt framgår att en arbetstagare i princip har rätt till kompetensutveckling som bekostas av arbetsgivaren. Frågan är vad det egentligen betyder i praktiken. Genomgången av AD:s praxis visar att arbetsgivarens skyldighet innehåller många begränsningar. Den

[52] Skulle dock arbetsförtjänsten för de anställda allmänt sett minska eller skulle den anställde få ändrade arbetsuppgifter pga. en omorganisation inom företaget är dock detta förändringar som även en studieledig arbetstagare får tåla, prop. 1974:148 s. 87 och s. 107.

[53] Det kan noteras att även föräldraledighetslagen kan ha betydelse för arbetstagares rätt till kompetensutveckling eftersom lagen i 16 § uppställer ett förbud mot missgynnande behandling på grund av föräldraledighet. Någon sådan dom ingår dock inte i urvalet.

kompetensutveckling som arbetstagaren har rätt till är kortsiktig och handlar om att arbetstagaren ska kunna utföra föreliggande arbetsuppgifter här och nu. Det finns en otydlighet i rätten om vilken kompetensutveckling, utöver upplärning, som en arbetstagare kan ställa krav på med stöd av LAS, för att kunna uppnå villkoret om tillräckliga kvalifikationer vid verksamhetsrelaterade förändringar inom sitt yrkesområde. Det framgår inte klart av rätten om arbetstagare har rätt att få kunskapsutveckling för att bibehålla eller öka sin kompetens i yrket eller sett i relation till utvecklingen i branschen.

När det gäller rätten till upplärning framgår av rättspraxis att en arbetstagare bara har rätt till upplärning om han/hon uppfyller de grundläggande, allmänna kraven för anställningen. Sådana krav kan förändras under en arbetstagares anställningstid. En skälig upplärningstid är några månader. AD:s bedömning om vad som ska anses vara en rimlig upplärningstid är konsekvent. Domstolen hänvisar i sin argumentation fortlöpande till äldre förarbeten och tidigare rättspraxis. Det finns ingen indikation i rättspraxis på att det skulle vara möjligt att utsträcka tiden för upplärning mot bakgrund av utvecklingen i arbetslivet. AD:s bedömning av vad som kan anses vara en rimlig upplärningstid har inte heller utmanats av arbetstagarparterna i de rättstvister som ingår i undersökningen. Inte i någon av domarna har arbetstagarparten ställt krav på längre upplärningstid än vad som tidigare utdömts.

Det är, som jag ser det, rimligt att arbetsgivare har ett avgörande inflytande över vilka krav som en arbetstagare behöver uppfylla för att arbetstagaren ska kunna fullgöra sitt arbete och motsvara verksamhetens behov. Det kan ha avgörande betydelse för företagets långsiktiga konkurrenskraft nationellt och internationellt. Om balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen ska kunna upprätthållas, kan det dock vara på sin plats att väcka frågan om inte arbetsgivare bör tillhandahålla en längre upplärningstid än vad som nu är fastställt enligt gällande rätt. När arbetenas komplexitetsgrad ökar borde också tiden för upplärning bli längre, än vad som ansågs rimligt vid LAS:s tillkomst. En längre upplärningstid för en redan anställd borde, enligt min mening, särskilt kunna aktualiseras för arbetstagare med lång anställningstid hos samma arbetsgivare, för att minska dessa arbetstagares risk för uppsägningar på grund av otillräckliga kvalifikationer. Det finns vinster för arbetsgivare som är beredd att avsätta längre upplärningstid för en redan anställd arbetstagare. En arbetstagare som arbetar hos arbetsgivaren är förtrogen med bl.a. företagskultur, administrativa rutiner i företaget och har nödvändig personkännedom för att snabbt och effektivt kunna hantera olika frågeställningar. Det kan kompensera för en lägre upplärningstid på nya arbetsuppgifter.

I två domar som ingår i undersökningen har arbetstagarparten menat att arbetstagarna har rätt till kompetensutveckling med hän-

visning till gällande kollektivavtal. Ingen av arbetstagarparterna i målen har dock i domstolsprocessen yrkat att ett kollektivavtalsbrott har begåtts när arbetsgivaren inte har erbjudit arbetstagaren kunskapsutveckling. Det har inneburit att AD inte har prövat frågan om kollektivavtalets innehåll. Med tanke på att det finns någon form av kompetensutvecklingsavtal i de flesta branscher på arbetsmarknaden är det, enligt min mening, anmärkningsvärt att inte arbetstagarparten i fler domar har lyft fram kompetensutvecklingsavtalen för att stärka arbetstagarens rätt till längre upplärning eller annan kompetensutveckling. Det föranleder frågeställningen hur kompetensutvecklingsavtalen på arbetsmarknaden rättsligt är konstruerade? Det finns en risk, som jag ser det, att kollektivavtalen i huvudsak är utformade som mål-medel-regler eller avvägningsnormer, som har ett svagt normativt innehåll. Om avtalen saknar pliktregler kan det inte, med stöd av avtalet, utkrävas att arbetsgivaren tillhandahåller kompetensutveckling till arbetstagarna.[54] Om det är så att gällande kompetensutvecklingsavtal på arbetsmarknaden inte ger arbetstagare en rättighet till kompetensutveckling bör dessa avtal, enligt min mening, omförhandlas. Individuella yrkesarbetande behöver få en tydlig rätt eller skyldighet till viss kompetensutveckling i bestående anställning, för att bättre kunna anpassa sig till nya förhållanden i arbetet. Ur ett samhällsperspektiv är detta viktigt både för att underlätta arbetstagares omställningar och stärka deras möjligheter att arbeta fram till pensionsåldern.

Arbetsgivaren har stor makt över hur arbetstagare kan utveckla nya kunskaper i arbetet, genom att arbetsgivaren har en självständig rätt att leda och fördela arbetet samt erbjuda utbildningsinsatser inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal. Idag är det oomtvistligt att strukturomvandlingarna på arbetsmarknaden är omfattande och går snabbt. Gamla yrken försvinner, nya uppstår, arbetsorganisationer, arbetsledningsformer och arbetsmetoder ändras och det innebär nya eller högre krav på arbetstagarna.[55] Det påverkar den anställningstrygghet som ska tillgodoses genom LAS. En arbetstagare måste uppfylla villkoret om tillräckliga kvalifikationer i LAS:s kärnparagrafer (7, 22 och 25 §§ LAS) för att lagens skyddsregler ska bli tillämpliga. LAS bygger på att arbetstagare med längre anställningstid ska ha ett bättre anställningsskydd. Om den skyddsfunktionen ska kunna upprätthållas kan inte arbetstagare förlora anställningsbarhet i sitt yrke under tiden han/hon arbetar i yrket. Analysen av arbetstagarpartens argumentation och yrkanden i de undersökta domarna visar, enligt min mening, att det krävs nya ställningstaganden från de fackliga organisationerna, med ett tydligare fokus på arbetstagares kompetensutveckling. Arbets-

[54] Se t.ex. Ulander-Wänman, C., *Flexicurity och utvecklingsavtalet,* IFAU 2010:19, där analysen av utvecklingsavtalet visade att huvuddelen av bestämmelserna i kollektivavtalet kunde klassificeras som mål-medel-regler, vilket inte innebar utkrävbara rättigheter eller skyldigheter för någon av parterna.

[55] Se t.ex. Fölster, S., *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige,* Stiftelsen för strategisk forskning, 2014.

tagarparten bör, enligt min mening i tvister om arbetstagares kvalifikationer, lägga fram en utredning som visar hur verksamheten, arbetsorganisation, arbetsmetoder och arbetsuppgifter har förändrats genom åren och sätta detta i relation till den kompetensutveckling aktuell arbetstagare har erhållit under samma tid. Har arbetstagaren erhållit någon form av kompetensutveckling, har den kompetensutveckling som erhållits syftat till att enbart kunna fullgöra nuvarande arbetsuppgifter eller har kunskapsutvecklingen också stärkt arbetstagens möjligheter att möta förändringar i verksamheten? En sådan analys kan läggas till grund för arbetstagarpartens yrkanden och därmed tydliggöra arbetsgivares skyldigheter att tillhandahålla kompetensutveckling, men också vilka krav arbetstagare har att bidra till sin egen konkurrenskraft under bestående anställning.

Undersökningen av rättspraxis visar att arbetstagarens inställning till att vidga sina arbetsuppgifter eller delta i kompetenshöjande insatser har betydelse för bedömningen om arbetstagaren uppfyller villkoret på tillräckliga kvalifikationer. Om arbetstagaren själv inskränkt sitt arbete eller inte velat delta i kompetenshöjande insatser talar det till arbetstagarens nackdel. Vid en uppsägning på grund av personliga skäl ingår i AD:s prövning att undersöka om arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagare om vilka konsekvenser ett visst beteende kan ha för anställningens varaktighet. Detta borde även gälla i de fall en arbetstagare inte vill utveckla sin kompetens. Arbetstagaren kanske inte ser utvecklingen i branschen lika tydligt som arbetsgivaren och måste därför få erforderliga insikter om vad som krävs på sikt. Arbetstagaren behöver få en förståelse för att han/hon också själv har ett ansvar för sin utveckling i arbetet. Att den enskilde arbetstagaren måste ta ett ansvar för sitt eget livslånga lärande är en norm som tydligt framgår av flexicurity. Av 2007 års kommissionsmeddelande kan utläsas att arbetstagare kan bli skyldiga att investera i livslångt lärande och acceptera den utbildning som erbjuds samt stå för en del av kostnaderna för sitt lärande t.ex. genom att investera sin tid.[56] Av undersökningen av AD:s rättspraxis finns ingen indikation på att normerna om arbetstagares livslånga lärande har fått ett genomslag varken i arbetstagarparternas yrkanden eller i AD:s rättstillämpning.[57]

Genomgången av AD:s praxis visar att lång anställningstid har marginell betydelse för anställningstryggheten i samband med arbetsbrist, sett i relation till betydelsen av att arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer. Skyddsfaktorn i form av lång anställnings-

[56] KOM(2007) 359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicuritEy*, punkt 7 Ekonomiska aspekter av flexicurity.

[57] Villkoret om tillräckliga kvalifikationer kan rättsteoretiskt klassificeras som en avvägningsnorm. Enligt Källström är avvägningsnormernas lagtekniska funktion att delegera utformningen av konkreta normer till domstolarna. Ett motiv som framförts för en sådan delegering är att lagbestämmelsen reglerar en sådan del av samhällslivet som utvecklas i snabb takt, och att det därför kan vara olämpligt att låsa rättsutvecklingen, Källström K., *Arrendators ersättningsrätt vid uppsägning av anläggningsarrende. Om ändamålstolkning av avvägningsnormer*, s. 625.

tid behöver, som jag ser det, kompletteras med en tydligare rätt och skyldighet för arbetstagare att utveckla sin kompetens. Genom att arbetstagarparten ställer nya och tydliga krav på upplärning och kompetensutveckling, i tvister om arbetstagares kvalifikationer, med stöd av LAS eller kollektivavtal, synliggörs de brister/otydligheter som finns i lagstiftning och kollektivavtal vad gäller arbetstagares kompetensutveckling.

Bereds inte arbetstagaren möjlighet att hålla jämna steg med den utveckling av kvalifikationskrav som uppstår hos arbetsgivaren eller i branschen, riskerar arbetstagaren att både förlora sin anställning på grund av otillräckliga kvalifikationer hos nuvarande arbetsgivare och sin anställningsbarhet i yrket sett i relation till branschen som helhet. Detta blir särskilt kännbart för äldre arbetstagare med lång anställningstid, som riskerar utslagning från arbetsmarknaden.[58] En investering i yrkesarbetares kompetensutveckling kan sägas ha tre positiva dimensioner. För samhället innebär det att arbetstagare ökar sin konkurrenskraft både hos den egna arbetsgivaren och i förhållande till arbetsmarknaden som helhet, vilket bidrar till att uppnå det politiska målet om en hög sysselsättning. För företaget innebär investeringen att kunskapsnivån höjs i verksamheten, vilket kan underlätta förändringar och skapa en större effektivitet samt motivation hos arbetstagarna. För den individuella arbetstagaren kan ökade kunskaper stärka både anställnings- och sysselsättningstryggheten. En investering i yrkesverksammas kompetensutveckling är således ett långsiktigt vinn-vinn-koncept för samhället, arbetsgivare och arbetstagare, vilket framgår av flexicurity.

[58] Se t.ex. *Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft*, Pensionsmyndigheten 2012:2 och Zwick T (2008), *The Employment Consequences of Seniority Wages*, ZEW Discussion Paper No. 08-039.