

Utbildningsanställning

*Betänkande av
Utredningen om lärlingsprovanställning*

Stockholm 2012



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2012:80

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Omslag: Elanders Sverige AB.

Tryckt av Elanders Sverige AB.
Stockholm 2012

ISBN 978-91-38-23844-8
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Hillevi Engström

Den 3 november 2011 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda och föreslå lösningar i fråga om en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga – lärlingsprovanställning. I uppdraget ingick att utreda vilka arbetsrättsliga regler som bör gälla för anställningsformen, att analysera och lämna förslag på hur utbildningsinnehållet i anställningen ska regleras och kvalitetssäkras samt att analysera och ta ställning till vilka möjligheter till kombinationer av en lärlingsprovanställning med andra lärlingsprovanställningar samt andra former av anställningar som bör vara möjliga. Utredaren skulle även analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden för att säkerställa att de nya reglerna och det sätt på vilket de samverkar med befintliga regler stämmer överens med dessa.

Till särskild utredare förordnades generaldirektören vid Medlingsinstitutet, Claes Stråth. Som huvudsekreterare i utredningen anställdes arbetsrättsjuristen Sara Kullgren och som sekreterare docent, sedan september 2012, professor Jonas Olofsson.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om lärlingsprovanställning (A 2011:07).

Som experter i utredningen förordnade regeringen kanslirådet Helle Ellehöj, Arbetsmarknadsdepartementet, kanslirådet Per Byström, Utbildningsdepartementet samt departementsrådet Katarina Richardson, Finansdepartementet. Från och med den 24 januari 2012 entledigades Per Byström och ersattes av departementssekreteraren Jacob Johansson, Utbildningsdepartementet. Från och med den 15 februari 2012 entledigades Katarina Richardson och ersattes av ämnesrådet Martin Söderström, Finansdepartementet.

Berndt Ericson, tidigare ämnesråd vid Utbildningsdepartementet, har bistått utredningen med underlagstexter om kommunernas vuxenutbildning och fil.dr. Åsa Sohlman har upprättat underlag till konsekvensanalys. Flera kommuner har bistått utredningen med

beskrivningar av hur vuxenutbildningen arbetar med arbetsplatsförlagt lärande.

Utredningen har beställt uppgifter från SCB avseende ungdomars etablerings- och försörjningsförhållanden. Statistiken har legat till grund för övergripande bedömningar av ungas etableringsvillkor och för bedömningar av hur stor målgruppen för en anställningsform för unga med utbildningsinslag är.

Utredningen har under arbetets gång haft möten med företrädare för arbetsmarknadens parter (såväl från centralorganisationerna som från olika förbund), Företagarna, de politiska ungdomsförbunden, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Ungdomsstyrelsen samt Sveriges Kommuner och Landsting (avdelningen för lärande och arbetsmarknad). Utredningen har även träffat företrädare för Yrkesåret, Swedbanks projekt Unga jobb och Lärling i butik inom handeln. Samråd har hållits med representanter för yrkesnämnder och med arbetsmarknadens parter. Näringslivets Regelnämnd har beretts tillfälle att lämna synpunkter. I augusti genomförde utredningen en konferens med över 100 deltagare. Anna Danielsson Öberg, frilansjournalist, har anlitats för att skriva referat från denna.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Utbildningsanställning (SOU 2012:80).

Stockholm i november 2012.

Claes Stråth

/Sara Kullgren
Jonas Olofsson

Innehåll

Förkortningar	13
Sammanfattning	17
Summary	27
Författningsförslag	37
1 Inledning	49
1.1 Uppdraget.....	49
1.2 Kort om innehållet i betänkandet	49
1.3 Målgrupp – unga under 23 år.....	50
1.4 Ungdomars etablering	51
1.4.1 Arbetslösa ungdomar	52
1.5 Möjlighet för mindre företag att anställa ungdomar	52
1.5.1 Möjliga anställningsformer	53
1.5.2 Stöd till arbetsgivare	54
1.6 Motiv för utbildningsanställning	55
1.6.1 Stödstruktur för utbildningsinnehållet	56
1.6.2 Ekonomiska incitament till arbetsgivaren.....	57
2 Ungas etableringsmöjligheter	59
2.1 Gruppen unga upp till 23 år	59
2.2 Arbetslöshet och sysselsättning.....	60

2.3	Etableringsvillkor för unga på svensk arbetsmarknad	63
2.3.1	Utbildningsnivåer	63
2.4	En fördjupning om betydelsen av utbildning och matchning	66
2.4.1	Utrikes födda	66
2.4.2	Matchning.....	68
2.5	Arbetsmarknadspolitiska åtgärder för unga	69
2.5.1	Jobbgaranti för ungdomar	69
2.5.2	Exempel på aktiviteter i samverkan	71
2.6	Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken	74
2.6.1	Arbetsmarknadsenheter.....	75
2.6.2	Samverkansavtal	75
2.6.3	Kommunala ungdomsjobb	76
2.6.4	Finansiell samordning och samordningsförbund.....	76
2.6.5	Daglig verksamhet för funktionshindrade	77
2.7	Ungas etableringsvillkor – en överblick.....	77
3	Möjligheter till anställning	79
3.1	Författningsreglerade anställningsformer	80
3.1.1	Tidsbegränsade anställningar enligt LAS.....	80
3.1.2	Andra författningsreglerade tidsbegränsade anställningar	81
3.1.3	Anställningsformer inom arbetsmarknadspolitiken	81
3.1.4	Författningsreglerade anställningsformer med utbildningsinnehåll.....	83
3.2	Kollektivavtalade anställningsformer	83
3.2.1	Kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll.....	85
3.3	Stimulanser för anställning av unga.....	100
3.4	Varför anställs inte fler unga?	102
4	Lärlingsutbildning.....	105
4.1	Begreppet lärlingsutbildning.....	105
4.1.1	Den klassiska lärlingsutbildningen	106

4.2	Intresset för lärlingsutbildning	109
4.3	Internationella erfarenheter.....	110
4.3.1	Lärlingsutbildning i Nederländerna.....	111
4.3.2	Lärlingsutbildning i Skottland	113
4.3.3	Lärlingsutbildning i Tyskland.....	114
4.3.4	Lärlingsutbildning i Österrike	115
4.3.5	Lärlingsutbildning i Schweiz.....	118
4.3.6	Lärlingsutbildning i Danmark.....	119
4.3.7	Lärlingsutbildning i Norge.....	120
4.4	Lärlingsutbildning i Sverige.....	122
4.4.1	Yrkesutbildning i gymnasieskolan.....	122
4.4.2	Lärlingsutbildning för vuxna.....	123
4.4.3	Den kollektivavtalsreglerade lärlingsutbildningen ...	124
4.5	Oklar betydelse av begreppet lärlingsutbildning	125
5	Utbildningsinnehåll i anställningen	127
5.1	Innebörden av arbetsplatsförlagt lärande	127
5.2	Det arbetsplatsförlagda lärandets betydelser	129
5.2.1	Tyst kunskap.....	129
5.2.2	Situerat lärande	131
5.2.3	Experimentellt lärande	131
5.3	Arbetsplatsförlagt lärande i förhållande till krav på utbildning i anställning	133
5.4	Kvalitetssäkring av arbetsplatsförlagt lärande	133
5.4.1	Eqavet	134
5.4.2	OECD.....	135
5.5	Exempel på hur arbetsplatsförlagt utbildningsinnehåll regleras i Sverige	136
5.5.1	APL och lärlingsutbildning inom gymnasieskolan...	137
5.5.2	Yrkeshögskolans utbildningar	139
5.5.3	Kollektivavtalade färdigutbildningar	140
5.5.4	Svenskt Näringsliv om arbetsplatsförlagt lärande i skolan	142
5.6	Byggstenar i ett arbetsplatsförlagt lärande	143
5.6.1	Upprättande av utbildningsplan	143

5.6.2	Handledning.....	144
5.6.3	Uppföljning.....	144
5.6.4	Validering och dokumentation.....	145
5.7	Svårigheter och utmaningar.....	147
6	Kommunal vuxenutbildning – En möjlig stödstruktur	149
6.1	Bakgrund.....	149
6.2	Den kommunala vuxenutbildningen.....	150
6.2.1	Orienteringskurs.....	151
6.2.2	Vägledning.....	152
6.2.3	Individuell studieplan	153
6.2.4	Individuella kurser	154
6.2.5	Läringsliknande utbildningar och vuxlärling- arbetsplatsförlagt lärande.....	154
6.2.6	Validering	155
6.2.7	Intyg.....	156
6.2.8	Prövning	156
6.3	Vad kan den kommunala vuxenutbildningen bidra med?....	157
6.3.1	Utbildningsplan.....	157
6.3.2	Individuell kurs	157
6.3.3	Kontinuerlig uppföljning.....	158
6.3.4	Uppföljning och dokumentation	158
6.4	Utbildningsanställning och stöd från den kommunala vuxenutbildningen – steg för steg	159
6.5	Förutsättningar inom den reformerade kommunala vuxenutbildningen.....	163
7	Internationell utblick	165
7.1	EUs sysselsättningspaket.....	165
7.1.1	Ungdomar	167
7.2	Ungdomsinsatser inom arbetsmarknadspolitiken	168
7.3	Ökade krav och tilltagande rekryteringssvårigheter	170
7.4	Förhandlingar på EU-nivå om ramprogram för ungdomars sysselsättning	171

7.5	Slutsats	172
8	Överväganden och förslag.....	173
8.1	Inledning.....	173
8.2	Anställning förutsätter att arbetsgivaren behöver anställa	174
8.3	Annan benämning på anställningsformen	177
8.4	I eller utanför lagen om anställningsskydd.....	178
8.5	Nedre åldersgräns	182
8.6	Övre åldersgräns	183
	Ekonomiska stöd baserade på ålder	185
8.7	Med utgångspunkt i provanställning	186
	8.7.1 Oprövad i arbetet.....	186
	8.7.2 Avslut med kort varsel, utan angivande av skäl	187
	8.7.3 Underrättelse	189
8.8	Utbildningsinnehåll	190
	8.8.1 En del av anställningsavtalet.....	190
	8.8.2 Vad innebär utbildning?	190
	8.8.3 Utbildningsplanens betydelse	191
	8.8.4 Utformningen av en utbildningsplan	191
	8.8.5 Kvalitetssäkring	192
	8.8.6Handledning	194
8.9	Utbildningsanställning är tillåten så länge utbildning enligt gällande plan pågår.....	194
	8.9.1 Sanktioner	195
8.10	Övergång i en tillsvidareanställning.....	196
8.11	Andras företrädesrätt.....	198
8.12	Företrädesrätt till återanställning.....	199
8.13	Turordning	201
8.14	Intyg.....	202
8.15	Stödfunktion	202

8.15.1	Befintliga stödfunktioner	203
8.16	Den kommunala vuxenutbildningen ska kunna ge stöd i en utbildningsanställning	206
8.16.1	Urval	207
8.16.2	Behörighet	208
8.16.3	Villkor för statsbidrag	209
8.16.4	Avtal mellan den kommunala vuxenutbildningen och arbetsgivaren	210
8.16.5	Statens skolverk	210
8.16.6	Beräkning av statsbidrag	210
8.17	Ekonomiska incitament till arbetsgivaren	212
8.18	Uppföljnings- och utredningsuppdrag	214
8.19	Informationsinsatser	215
8.20	Ikraftträdande	215
9	Analys	217
9.1	Inledning	217
9.2	Hur kompletterar utbildningsanställning övriga insatser för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden?	217
9.3	Har utbildningsanställning någon inverkan på ungdomars incitament att inleda eller slutföra sina gymnasiestudier?	219
9.4	Överlappar den nya anställningsformen andra anställningar med utbildningsinnehåll?	220
9.4.1	Författningsreglerade anställningar med utbildningsinnehåll	220
9.4.2	Kollektivavtalade anställningar med utbildningsanställning	221
9.5	Utbildningsanställning i förhållande till EU-rätten	223
9.5.1	Visstidsdirektivet	223
9.5.2	Arbetslivsdirektivet	227

10	Konsekvensbeskrivning	229
10.1	Bakgrund och syfte	229
10.2	Enkel att använda	229
10.3	Flexibilitet	230
10.4	Anställningsskydd.....	230
10.5	Utbildningsinnehåll	231
10.6	Effekter.....	231
10.6.1	Effekter för kvinnor respektive män	231
10.6.2	Effekter för sysselsättning av unga.....	231
10.6.3	Effekter för sysselsättning av unga utrikes födda.....	232
10.6.4	Effekter för ungas kompetensutveckling.....	233
10.6.5	Effekter för kompetensutveckling på arbetsplatserna	233
10.6.6	Effekter för användandet av olika anställningsformer	233
10.6.7	Effekter för flödet mellan olika anställningsformer och även in och ur arbetslöshet	234
10.6.8	Effekter för företag och särskilt små företags incitament att anställa unga.....	234
10.6.9	Effekter för den kommunala vuxenutbildningen	235
10.7	Kostnadsmässiga konsekvenser	235
10.7.1	Förutsättningar för kalkylerna.....	235
10.7.2	Statsfinansiell kalkyl.....	237
10.7.3	Samhällsekonomisk kalkyl	240
11	Författningskommentar	243
11.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	243
11.2	Förslaget till förordning om statsbidrag för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd	246

11.3 Förslaget till förordning om statsbidrag för utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd	249
--	-----

Referenser	251
-------------------------	------------

Bilagor

Bilaga 1 Kommittédirektiv	257
Bilaga 2 Förteckning över utredningens kontakter	265
Bilaga 3 Lärlingsprovanställning – en väg för unga att etablera sig på arbetsmarknaden?	271
Bilaga 4 Beskrivning från några kommuner om samarbetet mellan arbetslivet och den kommunala vuxenutbildningen	295
Bilaga 5 Kommunens vuxenutbildning – ett tillämpbart system med kurser på olika nivåer och utifrån individuella förutsättningar och behov	317
Bilaga 6 Förslag till lag om utbildningsanställning	329

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BAO	Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
BI	Sveriges Byggindustrier
Byggnads	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
BYN	Byggindustrins yrkesnämnd
Dir.	Kommittédirektiv
ECY	Elbranschens Centrala yrkesnämnd
EIO	Elektriska Installatörsorganisationen
ELY	Elbranschens Lokala Yrkesnämnder
Elektrikerna	Svenska Elektrikerförbundet, SEF
EU	Europeiska unionen
Fastighets	Fastighetsanställdas Förbund
FYN	Frisörernas yrkesnämnd
GS	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch
GY	Grafiska yrkesnämnden
Handels	Handelsanställdas förbund
HRF	Hotell och Restaurangfacket
IFAU	Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
IF Metall	Industrifacket Metall
ILO	International Labour Organization
KFO	Arbetsgivarföreningen KFO
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Livs	Livsmedelsarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige
LR	Lärarnas Riksförbund
LYN	Lackerarnas yrkesnämnd
MAF	Motorbranschens Arbetsgivareförbund
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MYN	Motorbranschens yrkesnämnd
Målareförbundet	Svenska Målareförbundet
NYN	Naturbrukets yrkesnämnd
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd
Pacta	Arbetsgivarförbundet Pacta
PAF	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Pappers	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Prop.	Proposition
PVYN	Plåt och Vent Yrkesnämnd
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SJF	Svenska Journalistförbundet (SJF)
Skolverket	Statens skolverk
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SLA	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)
SMY	Stål- och metallindustrins yrkesnämnd
SOU	Statens offentliga utredningar
SYN	Skogsindustrins yrkesnämnd
SRY	Servicebranschens yrkesnämnd
SSR	Akademikerförbundet SSR
ST	Fackförbundet ST
SVEMYN	Svetsmekaniska industrins yrkesnämnd
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

TMF	Trä- och möbelföretagen
TYA	Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd
Vux-lärling	Lärlingsutbildning för vuxna, se förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna
UHR	Utbildningsrådet för Hotell- och restaurang
VVS-YN	VVS Branschens Yrkesnämnd
YGIN	Gruvindustrins yrkesnämnd

Sammanfattning

Uppdraget

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår följande. Utredningen ska föreslå en ny tidsbegränsad anställningsform med utbildningsinnehåll. Anställningen ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år, under som längst 18 månader. Anställningen förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll. Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och ingår inte i utredningens uppdrag.

Av kommittédirektivet framgår även att den nya anställningsformen ska underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och särskilt stimulera mindre företag att anställa. Anställningsformen ”måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.”

Det finns redan i dag olika möjligheter till såväl arbetsplatsförlagt lärande som tidsbegränsade anställningar. Detta regleras dels i författning, dels i kollektivavtal. Den nya anställningsformen ska komplettera övriga möjligheter.

Inledning

Utredningen ska lämna förslag på en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga. Utredningen kan konstatera att kravet på att anställningen ska innehålla utbildning medför att anställningsformen innehåller ett åtagande, som kan vara särskilt svårt för små företag att hantera. Utredningen lämnar därför även förslag som innebär att den kommunala vuxenutbildningen kan lämna stöd när utbildningsinnehållet utformas. Ett sådant stöd ger också bättre möjligheter att kvalitetssäkra lärandet på arbetsplatsen. För att

stimulera företag att använda utbildningsanställning och kompensera arbetsgivaren för utbildningsåtagandet lämnar utredningen också förslag på ekonomiska incitament till arbetsgivaren.

Utredningens förslag innehåller åtgärder som kan få betydelse både på kort och lång sikt. Införandet av en ny anställningsform ger omgående möjlighet att träffa anställningsavtal med utbildningsinnehåll.

Förslaget om att den kommunala vuxenutbildningen kan medverka för att utveckla och stödja lärandet på arbetsplatserna vid en utbildningsanställning kan på lång sikt leda till en bättre samverkan mellan arbetsliv och skolväsende där utbildning i större utsträckning utformas i relation till arbetslivets krav, den enskildes behov av kompetensutveckling och arbetsgivares aktuella önskemål.

Anställningsformens benämning

I kommittédirektivet används benämningen lärlingsprovanställning. Utredningen ska om det bedöms lämpligt, föreslå en annan benämning.

Utredningen konstaterar att begreppet lärling används i många olika sammanhang. Lärlingsbegreppet är traditionellt kopplat till de yrkesutbildningar som kombinerar utbildning med anställning och som leder till ett bestämt yrke. I skolväsendet används benämningen lärling för elever i yrkesprogram, vars utbildning till stor del utförs på en arbetsplats. Dessa lärlingar är inte anställda. Benämningen används också av arbetsmarknadens parter i de kollektivavtal som reglerar utbildning eller färdigutbildning i ett yrke. Den nya anställningsformen kommer inte ha utbildning för ett visst yrke som mål.

Provanställning är en etablerad anställningsform i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och i kollektivavtal. Den befintliga anställningsformen är förknippad med särskilda förutsättningar som inte föreslås för den nya anställningsformen.

För att undvika ytterligare begreppsförvirring anser utredningen att den nya anställningsformen ska ha en annan benämning. Utredningen anser att det är utbildningsinnehållet som är det utmärkande för denna nya anställningsform. En lämplig benämning är därför utbildningsanställning.

I eller utanför LAS

Den nya anställningsformen ska enligt kommittédirektivet i första hand regleras i LAS.

LAS är den generellt tillämpliga lag som bland annat innehåller bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln i svensk rätt är att anställning ska vara tills vidare, endast i LAS särskilt angivna tidsbegränsade anställningar är tillåtna.

Det är möjligt att göra avsteg från LAS genom kollektivavtal. Ungefär 91 procent av löntagarna omfattades 2010 av kollektivavtal (inklusive s.k. hängavtal). Utredningen konstaterar att parterna i stor utsträckning använt möjligheten att göra avsteg från LAS såvitt avser tidsbegränsade anställningsformer.

Det är framför allt mindre företag som inte omfattas av kollektivavtal. Enligt kommittédirektivet ska anställningsformen utformas på sådant sätt att den är tillämplig på hela arbetsmarknaden, särskilt med beaktande av små företags behov. Anställningsformen ska vara lätt att förstå och använda sig av.

Utredningen har analyserat om det har någon betydelse för i vilken omfattning anställningsformen kan tillämpas om den placeras i LAS eller i speciallag. Utredningen har också analyserat om placeringen har någon betydelse för enkelheten.

Enligt många kollektivavtal, främst inom de branscher som har tradition av lärlingar, ska endast kollektivavtalets bestämmelser om tidsbegränsade anställningar tillämpas. Andra kollektivavtal innehåller formuleringen ”För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i 5 och 6 §§ LAS”. Den mest vanliga formuleringen i kollektivavtalet är att LAS gäller ”med följande tillägg eller ändringar.”

Av Sveriges internationella åtaganden framgår att staten ska undvika att ingripa i befintliga kollektivavtal. Det är svårt att bedöma om en ny anställningsform skulle bli direkt tillämplig i större omfattning om den placerades i en speciallag istället för i LAS. Om en reglering i speciallag skulle leda till ett större genomslag innebär det ett större ingrepp i befintliga kollektivavtal. Detta motiverar en placering i LAS.

Även enkelhet motiverar en placering i LAS. Eftersom LAS är den generellt tillämpliga lag som innehåller tidsbegränsade anställningar leder en placering i LAS av en ny bestämmelse om en tidsbegränsad anställning till att tillåtna anställningsformer är samlade i

en lag. Då kan de allmänna befintliga bestämmelserna i LAS stor utsträckning tillämpas även på den nya anställningsformen.

Åldersgränser

Utredningen ska enligt kommittédirektivet analysera för- och nackdelar med att införa en begränsning av i vilken ålder en arbetstagare tidigast ska kunna ingå en utbildningsanställning.

De befintliga anställningsformerna i LAS har inte någon nedre åldersgräns. En förklaring kan vara att det finns begränsningar i andra bestämmelser. Enligt arbetsmiljölagen, får en person inte arbeta före det kalenderår denne fyller sexton år eller fullgjort sin skolplikt. Skolplikten upphör vid utgången av vårterminen det nionde skolåret, dock senast när en elev fyllt 18 år. Den som är under 18 år är omyndig och föräldrarna ska ge sitt samtycke för att ett anställningsavtal ska vara giltigt.

Ett skäl för att införa en nedre åldersgräns för anställning skulle kunna vara att förhindra att ungdomar arbetar i stället för att läsa på gymnasiet. I enstaka fall kan det finnas förutsättningar för en arbetsgivare och en minderårig arbetstagare att ingå överenskommelse om en anställning med utbildningsinnehåll trots att möjligheterna för den minderåriga att utföra arbete är begränsad bland annat enligt arbetsmiljöregler. En utbildningsanställning kan vara ett alternativ för ungdomar som inte önskar studera vidare. Utredningen anser att det är en fördel att inte införa en nedre åldersbegränsning för utbildningsanställning.

Enligt kommittédirektivet ska en utbildningsanställning vara lätt att förstå och använda sig av. Utredningen har vid kontakter under utredningstiden blivit uppmärksam på att förekomsten av olika åldersgränser i samband med insatser för unga försvårar arbetsgivarens möjligheter att förstå och använda sig av dessa.

Utredningen ställer sig tveksam till om den i kommittédirektivet angivna åldersgränsen, anställning för den som är yngre än 23 år, är den mest lämpliga. Istället bör någon av de befintliga åldersgränserna användas. Enligt utredningens bedömning bör även en mer omfattande översyn av åldersrelaterade bestämmelser göras för att reglerna ska bli lättare att förstå och använda sig av. Även ur perspektivet av livslångt lärande kan det finnas behov av att se över åldersgränsen.

Likheter med provanställning

Enligt kommittédirektivet ska utredningen vid utformningen av den nya anställningsformen ta sin utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i LAS. Provanställning är en tidsbegränsad anställning som kan avslutas med kort varsel utan angivande av skäl. Utredningen föreslår att utbildningsanställning också ska gå att avsluta med kort varsel utan angivande av skäl.

Utbildningsanställning skiljer sig från övriga anställningsformer i LAS genom att den ska innehålla utbildning. Arbetsgivaren kan behöva pröva om denne klarar av det extra åtagandet som kravet på utbildningsinnehåll innebär. Utredningen anser därför att det är rimligt att anställningen ska kunna avbrytas utan angivande av skäl. Genom att använda samma tidsfrister som för provanställning i LAS är reglerna enkla att förstå.

En provanställning övergår i en tillsvidareanställning om den inte avslutas före provotidens utgång. Även de tidsbegränsade anställningsformerna allmän visstidsanställning och vikariat övergår efter en viss tid i tillsvidareanställning.

Utredningen föreslår att utbildningsanställning övergår i tillsvidareanställning om den inte avslutats före anställningstidens utgång. Övergångsregeln motiveras av att anställningen efter en tid med utbildning förväntas leda till att arbetstagaren får den kunskap och kompetens som arbetsgivaren efterfrågar och då ska anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning.

Företrädesrätt

Utbildningsanställning ska kunna pågå som längst 18 månader. Reglerna i LAS ger en arbetstagare företrädesrätt till återanställning efter mer än sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren, under förutsättning att anställningen avslutats eller inte lett till fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Företrädesrätten gäller även för tidsbegränsat anställda enligt 5 § LAS, dock inte för arbetstagare över 67 år. Bestämmelserna om företrädesrätt är kompletterad med en rätt för tidsbegränsat anställda att få besked om huruvida arbetstagare har företrädesrätt till återanställning eller ej, när denne varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

En utbildningsanställning måste, enligt kommittédirektivet, vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa. Reglerna om företrädesrätt till återanställning anförs inte sällan som ett skäl till att arbetsgivare i vissa situationer väljer att inte anställa. En konsekvens av att låta även utbildningsanställning ge företrädesrätt efter tolv månaders anställning skulle kunna vara att arbetsgivare endast erbjuder tolv månadersanställningar, för att förhindra att arbetstagaren får företrädesrätt. En företrädesrätt efter tolv månader i utbildningsanställning skulle även medföra att arbetsgivaren efter tolv månaders anställning måste motivera varför en anställning avslutas. Anställningen skulle då i själva verket endast kunna avslutas utan angivande av skäl under de första tolv månaderna.

Utredningen föreslår att arbetstagare med utbildningsanställning inte har företrädesrätt till återanställning.

Om anställningen övergår i en tillsvidareanställning, eller arbetstagaren senare får en annan anställning enligt LAS hos samma arbetsgivare, är utredningens bedömning att även den tidigare anställningstiden som utbildningsanställd får tillgodoräknas för företrädesrätt.

Utbildningsinnehållet

Den nya anställningsformen kommer att skilja sig från övriga anställningsformer i LAS genom att anställningen ska innehålla utbildning. Det är upp till arbetsgivaren och arbetstagaren att komma överens om vad detta utbildningsinnehåll ska bestå av.

Erfarenheterna visar att det arbetsplatsförlagda lärandet måste kvalitetssäkras. En sådan kvalitetssäkring kan ske genom en utvecklad stödstruktur. Utbildningsplanering, handledning, uppföljning och dokumentation är viktiga byggstenar i den stödstruktur som behöver byggas upp kring utbildningsanställningen.

Utredningen föreslår att utbildningsplanen ska vara skriftlig. Planen ska innehålla detaljer om utbildningen mål, olika delmoment och uppgifter om hur utbildningen ska genomföras och följas upp samt hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningens beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Av planen ska även framgå vem eller vilka som är handledare.

Målet för utbildningen ska arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt komma överens om.

Genom att uppställa krav på att planen ska ha ett visst innehåll ges en struktur för lärandet. Arbetsgivaren får också bättre förutsättningar att tillhandahålla det överenskomna utbildningsinnehållet.

Utbildning enligt utbildningsplan

Utredningen föreslår att anställning endast är tillåten så länge utbildning enligt gällande utbildningsplan pågår.

Utgångspunkten är att utbildning ska lämnas under hela anställningstiden. I en utbildningsanställning kommer utbildningen, formerna för denna och målen att variera mellan såväl individer som arbetsplatser. Det är troligt att även omfattningen av utbildning kommer variera under anställningstiden.

Utbildningsinnehållet är en del av anställningsavtalet. Anställningen bygger på att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om utbildningsinnehållet. Till skillnad från såväl utbildning på arbetsplats inom den gymnasiala lärlingsutbildningen, som lärlingsutbildning enligt kollektivavtal, kommer det inte finnas någon tredje part som avgör hur utbildningsinnehållet ska se ut eller om det är tillräckligt i form av tid och innehåll. Arbetsgivaren är ansvarig för att utbildning genomförs enligt anställningsavtalet.

Om den överenskomna utbildningen endast är förlagd till inledningen av en 18-månadersperiod är anställningen endast tillåten under den inledande perioden. Om det av planen framgår att utbildningen ska genomföras med vissa intervall anses anställningen tillåten även under de mellanliggande perioderna.

Om arbetstagaren anser att utbildning inte lämnas enligt överenskommen utbildningsplan kan arbetstagaren genom yrkande i domstol begära förklaring om att anställningen gäller tillsvidare. Arbetstagaren kan även begära ersättning för eventuell skada till följd av att överenskommelsen inte fullgjorts.

För den arbetsgivare som vill undvika att anställningen betraktas som en tillsvidareanställning är det viktigt att utbildningsplanen är tydlig och innehåller inslag av utbildning under hela anställningstiden.

Stödfunktion

Utredningens bedömning är att det kan behövas en stödfunktion till arbetsgivare som vill erbjuda anställning med utbildningsinnehåll till unga. Flertalet arbetsgivare har en klar bild av företagets kompetensbehov, men de kan ändå behöva ett stöd för att beskriva utbildningsmål och identifiera de möjligheter till lärande som finns på arbetsplatsen. I utvärderingar av försöket med gymnasial lärlingsutbildning och av projekt inom ramen för Ungdomsstyrelsen uppges att det även finns behov av stöd för att hantera de sociala spänningar som kan uppstå när ungdomar ställs inför de regler och normer som gäller på en arbetsplats.

För att arbetsgivare ska välja att använda utbildningsanställning och därmed förplikta sig till att lämna utbildning enligt en plan under anställningen är utredningens bedömning att det behövs en tillgänglig stödstruktur. För de arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal kan visst stöd sannolikt hämtas från arbetsgivarorganisationen eller i förekommande fall yrkesnämnderna. När arbetstagaren är arbetslös och anmäld hos Arbetsförmedlingen kan troligen Arbetsförmedlingen ge visst stöd t.ex. genom validering och matchning. För de ungdomar som uppbär försörjningsstöd kan kommunerna medverka. Det finns också privata aktörer som arbetsgivaren kan anlita bland annat för bedömning av vilken kunskap och kompetens en arbetstagare har.

Det finns emellertid ingen annan aktör som i dagsläget har lika goda förutsättningar att inom ramen för en redan etablerad verksamhet ge ett så pass kvalificerat och mångfacetterat stöd som den kommunala vuxenutbildningen. Inom den kommunala vuxenutbildningen bedrivs verksamhet som validering, upprättande av individuella studieplaner, uppföljning, utfärdande av intyg för att dokumentera och synliggöra resultatet av arbetsplatsförlagt lärande.

Utredningens bedömning är att den verksamhet som bedrivs inom den kommunala vuxenutbildningen skulle kunna användas som en stödstruktur för att utforma utbildningsinnehåll i en utbildningsanställning.

Den kommunala vuxenutbildningen

För att ge förutsättningar för lärande på arbetsplatsen behöver utbildningsinnehållet i anställningen anpassas till den unge arbetstagarens förutsättningar och intressen och till arbetsgivarens behov av kunskap och kompetens.

Utredningen föreslår att den kommunala vuxenutbildningen ska kunna anlitas i anslutning till en utbildningsanställning. En ändring behövs i bestämmelserna om vuxenutbildning så att även den som är under 20 år kan antas som elev. Ett särskilt statsbidrag föreslås som ska täcka kostnaderna när vuxenutbildningen tar emot en elev i samband med en utbildningsanställning. Kommunens resurser påverkas således inte av att dessa elever antas. Bestämmelserna för den kommunala vuxenutbildningen föreslås reglerade i en särskild förordning med bestämmelser om statsbidrag. Urvalsbestämmelserna i 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning ska inte tillämpas. Av den föreslagna förordningen ska framgå att utbildningen ska medverka till att ge eleverna utbildning för pågående yrkesverksamhet eller planerat yrkesval.

Statsbidrag ska även lämnas för utbildning av handledare.

Ekonomiska incitament till arbetsgivaren

Det är ett stort åtagande för en arbetsgivare att ta på sig ett utbildningsansvar inom ramen för en anställning. Utredningen föreslår att stöd ska lämnas till de företag som utbildningsanställer, som inkluderar ersättning för handledarkostnader.

Utredningens förslag innebär att det ska finnas handledning för den utbildning som lämnas på arbetsplatsen. Kommunen ska anordna utbildningsinsatser för handledare som företag med utbildningsanställda ska få del av.

Övrigt

För att stimulera användning av den nya anställningsformen bedömer utredningen att det behövs informationsinsatser.

Utredningen lämnar också förslag om att Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) bör ges i uppdrag att följa upp och utvärdera den nya anställningsformen utbildningsanställning.

Summary

Remit

The Committee Terms of Reference (2011:87) state that the Inquiry is to propose a new form of fixed-term employment with a training dimension. A position of this kind will only be available to a person under the age of 23, for a maximum of 18 months. It presupposes an agreement being entered into between the employer and the employee on a training dimension. Salary and employment conditions are to be regulated in the customary manner by means of agreements and are not included in the Inquiry's remit.

The terms of reference also state that the new form of employment is to make labour market establishment easier for young women and men, and in particular provide an incentive for smaller companies to employ. This employment form "must be attractive to employers so that they choose to employ, including being easy to understand and make use of."

Various opportunities are already available today for both workplace-based learning and fixed-term employment. These are regulated partly in legislation, and partly through collective agreements. The new form of employment is to supplement other opportunities.

Introduction

The Inquiry is to present proposals on a new form of employment with a training dimension for young people. The Inquiry notes that the requirement stating that employment must contain a training dimension means that the form of employment entails an undertaking that can be particularly difficult for small companies to cope with. The Inquiry therefore also presents proposals enabling municipal adult education to provide support when the training

dimension is designed. Support of this kind also provides better opportunities to assure the quality of learning at the workplace. To encourage companies to use training positions and compensate employers for the training commitment, the Inquiry also presents proposals on economic incentives for employers.

The Inquiry's proposals entail measures that can be of significance in both the short and long term. The introduction of a new form of employment provides immediate opportunities to enter into employment contracts containing a training dimension.

The proposal that municipal adult education can be involved in developing and supporting learning at workplaces in connection with a training position can, in the long term, lead to better cooperation between working life and the school system, where training to a great extent is designed in relation to the demands of working life, the individual's need of skills development and the current desires of employers.

Name of form of employment

The terms of reference use the name 'apprentice probationary employment' (*lärlingsprovanställning*). If deemed appropriate, the Inquiry will propose a different name.

The Inquiry notes that the term 'apprentice' is used in many varied contexts. Traditionally, the term 'apprentice' is linked to vocational programmes that combine training with employment and which lead to a specific profession. The school system uses the term 'apprentice' for students in vocational programmes, whose training is largely carried out at a workplace. These apprentices are not employed. The term is also used by the social partners in the collective agreements that regulate training or the completion phase of training in a profession. The new form of employment will not have training for a specific profession as its goal.

'Probationary employment' is an established form of employment in the Employment Protection Act (1982:80) and in collective agreements. There are special conditions associated with the existing form of employment that are not proposed for the new form of employment.

To avoid further terminological confusion, the Inquiry considers that the new form of employment should have a different name. The Inquiry considers that the distinguishing characteristic of this

new form of employment is the training dimension. Therefore, a suitable name would be ‘training position’.

Covered or not covered by the Employment Protection Act

The terms of reference state that the new form of employment should preferably be regulated by the Employment Protection Act.

The Employment Protection Act is the generally applicable act that includes provisions on fixed-term employment. The general rule in Swedish law is that employment should be for an indefinite-term; only certain forms of fixed-term employment specified in the Employment Protection Act are allowed.

It is possible to deviate from the Act by means of collective agreements. In 2010, about 91 per cent of wage earners were covered by collective agreements (including application agreements, in Swedish called *hängavtal*). The Inquiry notes that the parties to a great extent used the opportunity to deviate from the Act with respect to fixed-term forms of employment.

It is primarily small companies that are not covered by collective agreements. Under the terms of reference, the form of employment is to be designed so that it is applicable to the entire labour market, particularly taking into account the needs of small companies. It must be easy to understand and make use of this form of employment.

The Inquiry has analysed whether placing the form of employment in the Employment Protection Act or in a special act would have an impact on the extent to which it can be applied. The Inquiry has also analysed whether such placement would have an impact on simplicity.

Under many collective agreements – primarily within industries that have a tradition of apprentices – only the provisions in the collective agreements on fixed-term employment are to be applied. Other collective agreements contain the phrase, “Regarding other fixed-term employment contracts, the following applies instead of that which is stated in Sections 5 and 6 of the Employment Protection Act”. The most common phrase in collective agreements is that the Employment Protection Act applies “with the following additions or amendments”.

Sweden's international commitments make it clear that the state is to avoid interfering in existing collective agreements. It is difficult to assess whether a new form of employment would be directly applicable on a larger scale if it were placed in a special act rather than in the Employment Protection Act. If a regulation in a special act were to lead to it having a greater impact, it would entail greater interference in existing collective agreements. This argues in favour of placement in the Employment Protection Act.

Simplicity also argues in favour of placement in the Employment Protection Act. Since the Employment Protection Act is the generally applicable act that contains fixed-term employment, placing a new provision on a fixed-term employment in the Act means that permissible forms of employment are collected in a single act. The existing general provisions in the Employment Protection Act can then, to a great extent, also be applied to the new form of employment.

Age limits

According to its terms of reference, the Inquiry is to analyse the pros and cons of introducing a restriction regarding the earliest age at which an employee is to be permitted to enter into a contract concerning a training position.

The existing forms of employment in the Employment Protection Act do not state a minimum age. One reason for this could be that other provisions contain restrictions. Under the Work Environment Act, an individual is not allowed to work before the calendar year in which he or she reaches the age of sixteen or has completed compulsory schooling. Compulsory schooling ceases to apply at the end of the spring term of year nine, but no later than when a student reaches the age of 18. An individual under the age of 18 is a minor whose parents must give their consent for an employment contract to be valid.

One reason for introducing a minimum age for employment could be to prevent young people from working rather than studying at upper secondary school. There may be individual cases where it is feasible for an employer and an underage employee to enter into a contract concerning employment with a training dimension even though the opportunities for the underage person to work are limited due to relevant working environment regulations.

A training position can be an alternative for young people who do not wish to carry on with their studies. The Inquiry considers that it is better not to introduce a minimum age for training positions.

Under the terms of reference, the form of employment must be easy to understand and make use of. During the course of its examinations, the Inquiry's attention has been drawn to the fact that the existence of various age limits in connection with measures for young people makes it difficult for employers to understand and make use of them.

The Inquiry is doubtful whether the age limit stated in its terms of reference – employment for individuals under the age of 23 – is the most appropriate. Instead, one of the existing age limits should be used. It is the Inquiry's assessment that a more extensive review of age-related provisions should also be conducted so that the regulations are easier to understand and make use of. There may also be a need to review age limits from the perspective of lifelong learning.

Similarities with probationary employment

Under its terms of reference, the Inquiry is to base the design of the new form of employment on the current regulations on probationary employment in the Employment Protection Act. Probationary employment is a fixed-term employment that can be terminated at short notice without having to provide a reason. The Inquiry proposes that it should also be possible to terminate a training position at short notice without having to provide a reason.

A training position differs from other forms of employment in the Employment Protection Act in that it must include training. The employer may need to assess whether he or she can cope with the extra commitment that the requirement concerning a training dimension entails. The Inquiry therefore considers it reasonable to be able to terminate the employment without having to provide a reason. By using the same time limits as for probationary employment in the Employment Protection Act, the regulations are easy to understand.

A probationary employment is converted to indefinite-term employment if it is not terminated prior to the end of the probationary period. The forms of fixed-term employment 'general

fixed-term employment' and 'temporary substitute employment' are also converted to indefinite-term employment after a certain period of time.

The Inquiry proposes that a training position be converted to indefinite-term employment if it is not terminated prior to the end of the employment period. The reasoning behind such a conversion regulation is that after a period of training, the position is expected to lead to the employee gaining the knowledge and skills the employer is in need of, and the employment is then to be converted to indefinite-term employment.

Rights of priority

A training position is to be able to last a maximum of 18 months. The regulations in the Employment Protection Act give an employee the right of priority to re-employment after having been employed for a total of more than twelve months during the last three years, provided that the position was terminated or did not lead to continued employment due to a shortage of work. The right of priority also applies to fixed-term employment under Section 5 of the Employment Protection Act, although not to employees over the age of 67. The provisions on rights of priority are supplemented by a right for employees with fixed-term contracts to be informed as to whether or not they have the right of priority to re-employment once they have been employed by the employer for more than twelve months during the last three years.

Under the terms of reference, a training position must be attractive for employers so that they choose to employ. The regulations on the right of priority to re-employment are often given as a reason as to why employers choose not to employ in certain situations. One possible consequence of also allowing training positions to lead to the right of priority after twelve months employment is that employers only offer twelve month employment contracts to prevent the employee from gaining the right of priority. A right of priority after twelve months in a training position would also mean that after twelve months employment, an employer would have to give reasons as to why a position was terminated. In actual fact, this would mean that it would only be possible to terminate the position without having to provide a reason during the first twelve months.

The Inquiry proposes that employees with training position contracts should not have the right of priority to re-employment.

If the position is converted to indefinite-term employment, or if the employee, under the Employment Protection Act, is later employed in a different capacity with the same employer, the Inquiry considers that the earlier training position period should also be credited towards the right of priority.

Training dimension

The new form of employment will differ from other forms of employment in the Employment Protection Act in that it will include a training dimension. It is up to the employer and the employee to agree on what the training dimension is to consist of.

Experience shows that the quality of workplace-based learning must be assured. Such quality assurance can be accomplished by means of a refined support structure. Programme planning, supervision, follow-up and documentation are important building blocks of the support structure that must be built around a training position.

The Inquiry proposes that the programme plan must be in writing. The plan is to include details about the goals of the training, various components and information on how the training is to be conducted and followed up. It must also indicate how large a proportion of the average working hours the training is expected to cover during different periods of the employment. The plan must also to specify who is responsible for supervision.

The employee and the employer must jointly agree on the goal of the training.

Requiring that the plan must contain a certain content provides a structure for the learning process. It also makes it easier for the employer to provide the agreed training dimension.

Training according to programme plan

The Inquiry proposes that employment only be allowed as long as training as specified in the programme plan is being provided.

The basic premise is that training is to be provided throughout the entire employment period. In a training position, the training,

the forms it takes and the goals set will vary between individuals and workplaces. It is likely that the extent of training will also vary during the employment period.

The training dimension is a part of the employment contract. The position is based on the employer and the employee being in agreement on the training dimension. Unlike both training at workplaces within upper secondary apprenticeship training programmes and apprenticeship training programmes under collective agreements, there will be no third party to take decisions on the training dimension or whether it is sufficient in terms of time and content. The employer is responsible for ensuring that the training is conducted in accordance with the employment contract.

If the agreed training is only scheduled for the beginning of an 18-month period, employment is only allowed during that initial period. If the plan calls for the training to be conducted during certain intervals, employment is considered permissible during the intervening periods as well.

If the employee does not feel that the training is provided in accordance with the agreed programme plan, the employee may request that a court declare that the employment is to apply until further notice. The employee may also seek compensation for any damage resulting from the agreement not being fulfilled.

An employer who wishes to avoid the employment being considered indefinite-term employment must ensure that the programme plan is clear and contains elements of training throughout the entire employment period.

Support function

The Inquiry's assessment is that employers who wish to offer employment with a training dimension to young people may have need of a support function. The majority of employers have a clear picture of what skills their company needs, but may still need support in expressing programme goals and identifying the opportunities for learning available at the workplace. Evaluations of the scheme with upper secondary school apprenticeship programmes and of projects sponsored by the Swedish National Board for Youth Affairs make clear that there is also a need of support to manage the social tensions that can arise when young people are faced with the rules and norms in effect at a workplace.

In order for employers to choose to make use of a training position and thus commit themselves to providing training according to a plan during the employment period, the Inquiry considers that an accessible support structure is necessary. Employers covered by collective agreements can probably receive support from employer organisations or, in some cases, from vocational training boards. When the employee is unemployed and registered with the Swedish Public Employment Service, the Employment Service can probably provide some support, e.g. via a validation procedure or matching. Municipalities can be involved regarding young people who receive income support. There are also private actors that employers can engage for such matters as assessing what skills and knowledge an employee has.

However, at present there is no other actor within a currently established activity that is as qualified to provide such expert and multifaceted support as municipal adult education. Municipal adult education conducts such activities as validation, drawing up individual study programmes, follow-up and issuing certificates to document and highlight outcomes of workplace-based learning.

The Inquiry considers that activities conducted within municipal adult education could be used as a support structure to design the training dimension of a training position.

Municipal adult education

To make learning at a workplace feasible, the training dimension of the employment must be adapted to the situation and interests of the employee, and to the employer's need of skills and knowledge.

The inquiry proposes that municipal adult education can be engaged in connection with a training position. It is necessary to amend the provisions on adult education so that a person under the age of 20 can be accepted as a student. It is proposed that a special government grant be introduced that can cover the costs when adult education accepts a student in connection with a training position. Accordingly, accepting these students will not affect the municipality's resources. It is proposed that the provisions for municipal adult education be regulated in a special ordinance containing provisions on government grants. The provisions on selection in Chapter 3, Section 7 of the Ordinance on adult education (2011:1108) are not to be applied. The proposed ordinance is to make clear that

the training is to contribute to providing students with training for ongoing vocational activities or planned vocational choices.

Government grants are also to be provided for training supervisors.

Financial incentives for employers

Taking responsibility for training within the framework of an employment position is a significant responsibility for an employer. The Inquiry proposes that support be provided to companies that employ people via a training position, including compensation to cover costs for supervision.

The Inquiry's proposal means that there is to be supervision for the training provided at the workplace. Municipalities are to arrange training programmes for supervisors, which is to be available to companies that have persons employed via a training position.

Other matters

The Inquiry considers that information campaigns are necessary to encourage use of the new form of employment.

The Inquiry also proposes tasking the Institute for Labour Market Policy Evaluation to follow up and evaluate the new form of employment, which we propose calling a 'training position'.

Författningsförslag

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd,

dels att det ska införas fyra nya paragrafer, 5 a–5 c samt 30 b §§,

dels att 2 och 4 §§ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den

närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte

närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a, 30 b och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagarare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket, 5 a eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

Nuvarande lydelse

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 5 a, 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

Föreslagen lydelse

5 a §

Avtal får träffas om tidsbegränsad utbildningsanställning för den som inte har fyllt 23 år. Ett anställningsavtal får omfatta högst 18 månader. Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt gällande utbildningsplan pågår.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att anställningstiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid anställningstidens utgång. Görs inte detta, övergår utbildningsanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en utbildningsanställning avbrytas även före anställningstidens utgång.

Arbetstagaren har inte företrädesrätt enligt 25 §.

5 b §

Utbildningsinnehållet ska framgå av en skriftlig utbildningsplan som överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av planen ska utbildningens mål framgå samt hur utbildningen ska genomföras och följas upp samt hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Av planen ska även framgå vem eller vilka som är handledare.

5 c §

Efter anställningens upphörande har arbetstagaren har, senast tre veckor efter begäran härom, rätt till ett skriftligt intyg med en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen.

30 b §

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en utbildningsanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

*Arbetstagaren och den lokala
arbetstagarorganisationen har rätt
till överläggning med arbetsgiva-
ren om beskedet.*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2 Förslag till förordning om statsbidrag för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna förordning innehåller bestämmelser om statsbidrag för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 § Med vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd avses i denna förordning sådan kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå som bedrivs enligt skollagen (2010:800) och förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning och i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Utbildning kan lämnas i form av nationella kurser, orienteringskurser och individuella kurser och ska till övervägande del genomföras på en arbetsplats.

3 § Behörig att tas emot till kommunal vuxenutbildning är också den som är yngre än som anges i skollagen (2010:800), men som i övrigt uppfyller behörighetsvillkoren.

4 § Statsbidrag lämnas, i mån av tillgång på medel, till en kommun för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Om sådant lämnas, får statsbidrag även lämnas för utbildning av handledare på arbetsplatsen.

5 § Bestämmelserna om urval i 3 kap. 7 § förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning ska inte tillämpas vid utbildning enligt denna förordning.

Villkor för statsbidrag

6 § Vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd ska medverka till att ge eleverna en grundläggande yrkesutbildning och en möjlighet att under en handledares ledning få kunskaper inom yrkesområdet.

7 § Vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd ska planeras i samråd med arbetsgivaren.

Vuxenutbildningen ska erbjuda en möjlighet till strukturerad bedömning, värdering och dokumentation av en deltagares tidigare förvärvade kunskaper och kompetens, vägledning samt delta vid planeringen och genomförandet av utbildningen där elevens tidigare förvärvade kunskaper och kompetens tas till vara.

Mål för lärandet ska fastställas gemensamt av vuxenutbildningens företrädare, eleven och arbetsgivaren.

8 § Vuxenutbildningen ska se till att genom avtal mellan sig och berörd arbetsgivare reglera sina och arbetsgivarens åtaganden i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet.

Handledarutbildning

9 § Utbildning av sådan handledare som avses i 4 § ska omfatta handledarrollen, handledarmetodik och bedömning.

Ansökan och beslut om statsbidrag

10 § Ansökan om statsbidrag ges in till Statens skolverk som beslutar om och betalar ut bidraget.

Statsbidrag får inte lämnas för utbildningar eller utbildningsplatser som statsbidrag lämnas för på annat sätt. Bidrag får inte heller lämnas för utbildning som bedrivs enligt förordningen (1992:395) om uppdragsutbildning inom det offentliga skolväsendet.

Beräkning av statsbidrag

Statsbidrag för vuxenutbildning

11 § Statsbidraget för vuxenutbildning lämnas för varje elev med 10 000 kronor per tolv månadersperiod.

Statsbidrag för handledarutbildning

12 § Statsbidraget för handledarutbildning berättigar kommunen till högst 3 500 kronor per utbildningsanställd vid ett företag som utbildar handledare.

Uppföljning och redovisning

13 § Statens skolverk ska följa upp och utvärdera hur statsbidraget har använts.

14 § Den som har fått statsbidrag utbetalat ska till Statens skolverk redovisa hur det har använts och medverka i uppföljning och utvärdering av statsbidraget.

Återbetalning och återkrav

15 § Den som har tagit emot statsbidrag enligt denna förordning är återbetalningsskyldig, om

1. mottagaren genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att bidraget har lämnats felaktigt eller med för högt belopp,

2. bidraget av något annat skäl har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren borde ha insett detta,

3. mottagaren inte lämnar sådana uppgifter som avses i 14 §, eller

4. bidraget inte har använts för det ändamål det har beviljats för.

Statens skolverk ska besluta att helt eller delvis kräva tillbaka ett bidrag om någon är återbetalningsskyldig enligt första stycket.

Om det finns särskilda skäl för det, får Statens skolverk efterge återkrav helt eller delvis.

16 § På statsbidrag som krävs tillbaka ska ränta tas ut från den dag som infaller en månad efter det att beslut om återkrav har fattats efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl för det, får Statens skolverk efterge krav på ränta helt eller delvis.

Bemyndiganden

17 § Statens skolverk får meddela föreskrifter om verkställighet av denna förordning.

Överklagande

18 § Beslut enligt denna förordning får inte överklagas.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2014.

3 Förslag till förordning om statsbidrag för utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Statsbidrag får enligt denna förordning i mån av tillgång på medel lämnas för utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 § Statsbidrag lämnas till arbetsgivaren.

Bidrag får endast beviljas om arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket vid beslutstillfället.

3 § Statsbidrag lämnas med 30 000 kronor per tolv månadersperiod, för varje arbetstagare som är anställd med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

4 § Ansökan om statsbidrag ges in till Statens skolverk som beslutar om bidraget.

Beslut fattas för den tid anställningen avses vara.

Beslutet ska förenas med en skyldighet för arbetsgivaren att omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till statsbidrag.

5 § Den som har tagit emot statsbidrag ska till Statens skolverk lämna de uppgifter som verket begär.

6 § Den som har tagit emot statsbidrag är återbetalningsskyldig, om

1. mottagaren genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att bidraget har lämnats felaktigt eller med för högt belopp,

2. bidraget av något annat skäl har lämnats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren borde ha insett detta, eller

3. mottagaren inte lämnar sådana uppgifter som avses i 5 §.

Statens skolverk ska besluta att helt eller delvis kräva tillbaka ett bidrag om någon är återbetalningsskyldig enligt första stycket.

Om det finns särskilda skäl för det, får Statens skolverk efterge återkrav helt eller delvis.

7 § På statsbidrag som krävs tillbaka ska ränta tas ut från den dag som infaller en månad efter det att beslut om återkrav har fattats efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl för det, får Statens skolverk efterge krav på ränta helt eller delvis.

8 § Statens skolverks beslut enligt denna förordning får inte överklagas.

9 § Statens skolverk får meddela de föreskrifter som behövs för verkställighet av denna förordning.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2014.

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Utredningen ska lämna förslag på en ny anställningsform som ska kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år och under som längst 18 månader. Anställningen ska ha ett utbildningsinnehåll, som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om. Förslaget ska ses mot bakgrund av att det är angeläget att dels underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden, dels särskilt stimulera mindre företag att anställa. Utredningen är enligt kommittédirektivet fri att där så är lämpligt lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och ingår inte i utredningens uppdrag.

I kommittédirektivet (Dir. 2011:87) benämns den nya anställningsformen lärlingsprovanställning. Utredningen ska, om det bedöms lämpligt, föreslå en annan benämning på anställningsformen. Utredningen föreslår att anställningsformen benämns utbildningsanställning (se kapitel 8) och kommer fortsättningsvis använda den benämningen i betänkandet.

1.2 Kort om innehållet i betänkandet

Utredningen kan konstatera att det finns ett stort engagemang för att hitta lösningar som kan bidra till att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden och för att hitta alternativa sätt till utbildning, utanför det reguljära skolsystemet.

Den föreslagna anställningsformen ska innehålla utbildning. Detta medför att anställningsformen innehåller ett åtagande, som kan vara särskilt svårt för små företag att hantera. Utredningen lämnar därför även förslag på en stödstruktur som innebär att den kommunala vuxenutbildningen kan medverka vid utformning och genomförande av utbildningsinnehållet. Ett sådant stöd ger bättre möjligheter att kvalitetssäkra lärandet på arbetsplatsen.

Utredningen lämnar också förslag på ekonomiska incitament till arbetsgivaren.

Betänkandet innehåller förslag till åtgärder som kan få betydelse både på kort och lång sikt. Införandet av en ny anställningsform ger möjlighet att träffa anställningsavtal med utbildningsinnehåll, vilket omgående kan öka ungas möjlighet till etablering.

Förslaget om att den kommunala vuxenutbildningen kan medverka för att utveckla och stödja lärandet på arbetsplatserna vid en utbildningsanställning kan på lång sikt leda till en bättre samverkan mellan arbetsliv och skolväsende, där utbildning i större utsträckning utformas i relation till arbetslivets krav, den enskildes behov av kompetensutveckling och arbetsgivarens aktuella önskemål.

Förslagen om en stödstruktur och ekonomiska incitament är fristående från förslaget om en utbildningsanställning. En ny anställningsform kan införas utan dessa stöd. Utredningens bedömning är dock att dessa åtgärder behövs för att öka arbetsgivarens möjligheter att tillhandahålla utbildning inom ramen för en anställning.

1.3 Målgrupp – unga under 23 år

Utbildningsanställning vänder sig till unga som vid anställningstillfället är under 23 år.

Enligt SCB:s befolkningsstatistik fanns det 776 780 individer i åldrarna från 17 år till och med 22 år den 1 november 2011. Drygt hälften av dessa ungdomar var studerande.¹

Barn och ungdomar under 18 år befinner sig normalt sett inom det reguljära utbildningssystemet i Sverige, även de som har svårigheter att klara utbildningen.²

Intresset från arbetsgivares sida att knyta till sig unga under 18 år – så kallade minderåriga – bedöms som högst begränsat. Även om minderåriga i åldrarna 16–17 år enligt arbetsmiljölagen får utföra ett normalt och ofarligt arbete så uppställer bland annat arbetstidsreglerna restriktioner.³

¹ Se kapitel 2.

² Se mer i kapitel 2.

³ 5 kap 2 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) ”En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderåriga fyller sexton år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt. Utan hinder av första stycket får en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.”

Det är troligen ungdomar i åldern 18–23 år som i huvudsak kommer anställas med en utbildningsanställning. Sannolikt kommer inte särskilt många 18-åringar att stå till förfogande för anställning. Utredningens slutsats är därför att den huvudsakliga målgruppen för en ny anställningsform för unga under 23 år kommer att befinna sig i åldern 19–23 år.

1.4 Ungdomars etablering

Antalet unga utanför både arbetslivet och utbildningssystemet har ökat kraftigt på senare år. 2010 var det cirka 120 000 ungdomar i åldrarna 16–25 år som var inaktiva under ett helt år, de varken studerade eller arbetade.⁴

Erfarenheterna visar att många ungdomar som börjar arbeta i stället för att fortsätta utbilda sig får tidsbegränsade arbeten och återkommande arbetslöshetsperioder. För de flesta är detta ett övergående problem.

För den grupp som i dag befinner sig utanför (”Unga utanför”) och de som är arbetslösa med små möjligheter att konkurrera om jobb på den reguljära arbetsmarknaden, skulle utbildningsanställning kunna vara en anställningsform som ger ökade etableringsmöjligheter.

För de ungdomar som har haft svårt att nå målen i gymnasieskolan och även för nyanlända till Sverige, särskilt från ett utomeuropeiskt land, är svårigheterna att etablera sig större. För dessa kan etableringsproblemen ta sig uttryck i långa perioder av arbetslöshet och inaktivitet och ett mer eller mindre permanent beroende av försörjningsstöd.

Kommunerna har ansvar för ungdomar.⁵ Kommunen ska via socialnämnden stödja den enskildes rätt till arbete och utbildning. För personer som inte har fyllt 25 år och som uppbär försörjningsstöd kan socialnämnden begära att personen under viss tid ska delta i anvisad ”praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet”.⁶ Det betonas att huvudsyftet ska vara att stärka den enskildes möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden eller att komma in

⁴ 2012 års uppföljning av unga som varken arbetar eller studerar, sid. 3. Skrifter utgivna av Temagruppen Unga i arbetslivet 2012:4.

⁵ Detta ansvar regleras 3 kap. 2 § socialtjänstlagen (2001:453). Kommunerna är skyldiga att ”skapa en god samhällsmiljö och goda förhållanden för barn och ungdom, äldre och andra grupper...”

⁶ 4 kap. 4 § socialtjänstlagen (2001:453).

på en utbildning. Det framhålls också att ansvarig nämnd alltid är skyldig att samråda med Arbetsförmedlingen innan beslut tas om att anvisa en person till någon form av sysselsättning.

1.4.1 Arbetslösa ungdomar

För arbetslösa ungdomar finns flera åtgärder inom ramen för arbetsmarknadspolitiken. När den arbetslöse tar kontakt med Arbetsförmedlingen ska en individuell handlingsplan upprättas senast trettio dagar från det att en person anmält sig som arbetsökande. För den som inte fyllt 25 år bör en sådan handlingsplan upprättas tidigare.⁷ Handlingsplanen ska klargöra vad som bör göras för att den arbetssökande ska få ett arbete.

Jobbgarantin för ungdomar är ett arbetsmarknadspolitiskt program som riktar sig till arbetslösa som har fyllt 16 år men ännu inte uppnått 25 år. En anvisning ska göras efter en sammanlagd arbetslöshetstid på 90 dagar, inom en ramtid på fyra månader.⁸ Vid särskilda omständigheter kan anvisningen ske snabbare. Jobbgarantin inleds med en fördjupad kartläggning av den arbetslöses behov. Den fördjupade kartläggningen leder i sin tur till en uppdatering av den individuella handlingsplanen.⁹

Under 2011 deltog 44 procent av alla ungdomar som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen och var öppet arbetslösa eller i program med aktivitetsstöd i Jobbgaranti för ungdomar. Det totala antalet unika individer som deltog i detta program under året uppgick till 106 300.¹⁰

1.5 Möjlighet för mindre företag att anställa ungdomar

Samtidigt som ungdomsarbetslösheten är hög talar prognoser om en tilltagande brist på arbetskraft inom flera sektorer. Det finns en obalans mellan elevers utbildningsval och efterfrågad arbetskraft. Problemen är särskilt tydliga vad gäller utbildningar som avser yrken inom vård- och omsorgssektorn och inom industrin. Det finns skäl att befara att mismatchproblemen kommer tillta. Svenskt

⁷ 6 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

⁸ 5 § förordning (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar.

⁹ 2 § förordning (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar.

¹⁰ Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport 2011, sid. 65.

Näringsliv skickar regelbundet ut enkäter till medlemsföretagen om rekryteringssituationen och enkätsvaren bekräftar detta förhållande. Ungefär en femtedel av alla försök att rekrytera ny personal får ställas in på grund av att man inte hittar personer med rätt kompetens.¹¹ Det rör sig inte bara om utlysta tjänster som ställer krav på akademisk utbildning utan även om att företagen söker personal med yrkesutbildning på gymnasial nivå eller med tillfredsställande erfarenheter från arbetslivet.

Det avgörande för anställning är arbetsgivarens behov. Intresset från arbetsgivarna att rekrytera unga beror på flera förhållanden, bland annat verksamhetens lönsamhet, framtida rekryteringsbehov, och kvalifikationskrav. Redan i dag finns alternativa möjligheter till rekrytering, bland annat i anslutning till Arbetsförmedlingen¹² och kommunala sysselsättningsprojekt.

1.5.1 Möjliga anställningsformer

Det finns ett flertal alternativa anställningsformer att använda vid rekrytering. I lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) finns de generella anställningsformer som kan användas på svensk arbetsmarknad och det finns ytterligare författningar som reglerar anställningsformer, framför allt för statlig verksamhet. Genom kollektivavtal¹³ är det möjligt att göra avvikelser från LAS bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. Denna möjlighet att branschanpassa tillåtna tidsbegränsade anställningsformer har i stor utsträckning tagits till vara av arbetsmarknadens parter.

Enligt Medlingsinstitutets årsrapport för 2011 omfattas omkring 90 procent av löntagarna av kollektivavtal (inklusive hängavtal¹⁴).¹⁵ Hur många som omfattas av kollektivavtal skiljer sig dock beroende på sektor och antalet anställda i verksamheten. Enligt Företagarna har cirka 40 procent av företag med 1–49 anställda

¹¹ Svenskt Näringsliv. Missade möjligheter. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2012, sid 17.

¹² Bland annat olika former av praktikplatser, se kapitel 2.

¹³ Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, se 23 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁴ En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan teckna ett hängavtal med en arbetstagarorganisation. Det innebär att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är överens om att följa ett befintligt kollektivavtal i branschen.

¹⁵ Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, sid. 33.

En kollektivavtalsbunden arbetsgivare tillämpar avtalet även på arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

kollektivavtal. Det är vanligare bland större småföretag än de minsta att ha kollektivavtal. Det innebär att ungefär en halv miljon personer arbetar i företag utan kollektivavtal eller hängavtal. Det huvudsakliga skälet till att dessa mindre företag inte tecknar kollektivavtal är att de tycker att avtalen saknar tillräcklig flexibilitet. De uppfattar att avtalen är framförhandlade för de större företagen.¹⁶

Det finns redan i dag anställningsformer med utbildningsinnehåll, framför allt reglerade i kollektivavtal. Inom flera branscher pågår förhandlingar om att ge fler företag möjligheter att anställa unga och samtidigt tillhandahålla ett utbildningsinnehåll i anställningen. Regeringen för samtal med fack och arbetsgivare om ytterligare ungdomssatsningar i samverkan inom ramen för en jobbpakt.

De arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal omfattas inte av de kollektivavtalade kompletterande reglerna. En ny lagreglerad anställningsform med utbildningsinnehåll skulle ge ytterligare en möjlighet även för mindre, icke kollektivavtalsbundna, företag att anställa.

1.5.2 Stöd till arbetsgivare

För arbetsgivare som vill anställa unga som har svårt att få jobb finns olika möjligheter till stöd. Insatsen nystartsjobb innebär att arbetsgivaren får kompensation motsvarande arbetsgivaravgiften vid anställning av en arbetslös. Stödet ges under lika lång tid som personen varit borta från arbetslivet, dock längst ett år för personer under 26 års ålder. Vid anställning av en invandrarungdom kan bidrag lämnas för lönekostnaden.

Ett stöd vid rekrytering är att knyta kontakt med en presumtiv arbetstagare genom att låta en ung, arbetslös person praktisera. Den som praktiserar inom ramen för Arbetsförmedlingens insatser får under praktiken aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, dvs. ekonomisk ersättning som utbetalas av Försäkringskassan.

Praktik förekommer även inom skolväsendet och den kommunala arbetsmarknadspolitiken.

I syfte att öka arbetskraftsefterfrågan på unga har regeringen halverat arbetsgivaravgiften för unga upp till 26 år, från 31,42

¹⁶ Småföretagen och kollektivavtalen – det måste bli frivilligt att teckna kollektivavtal. Rapport från Företagarna, mars 2011, sid. 2.

procent till 15,49 procent. Arbetsgivaravgifterna för unga består av hela ålderspensionsavgiften och en fjärdedel av övriga delavgifter.

Sedan den 1 januari 2012 har restaurangmomsen sänkts från 25 procent till 12 procent. Den halverade restaurangmomsen förväntas stärka ungas jobbchanser eftersom restaurangbranschen står för det första steget in på arbetsmarknaden för många ungdomar.

Även kollektivavtalen innehåller bestämmelser som innebär en lägre kostnad för att anställa yngre, t.ex. betalas inte pensionsavgifter förrän från 21 år eller 25 år¹⁷. Många avtal innehåller även lägstlöner som bestäms utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av detta.¹⁸

1.6 Motiv för utbildningsanställning

Svårigheterna att rekrytera personal med efterfrågad kunskap och kompetens och ungdomars svårigheter att etablera sig är förklaringar till det ökade intresset för anställning med utbildningsinnehåll. Anställningen ska knyta utbildningen närmare arbetslivets behov och även ge unga med en historia av skolmisslyckanden en chans.

Inom gymnasieskolan har möjligheterna att knyta utbildningen närmare arbetslivet ökat. Den gymnasiala lärlingsutbildningen innebär att utbildningen i huvudsak ska vara förlagd till en arbetsplats.

Utbildningsanställningen kan motiveras både ur ett lärande- och ett arbetsmarknadsperspektiv. Internationella erfarenheter visar också att länder med lärlingsutbildning har lägre arbetslöshet.

En anställning med utbildningsinnehåll ger bättre förutsättningar att matcha unga arbetssökande mot arbetsgivares krav. Osäkerheten kopplad till ungas kvalifikationer och prestationsförmåga minskar. Samtidigt ger arbetsplatsen goda förutsättningar för lärande bland annat genom att arbetsplatsen erbjuder verklighetstrogna förutsättningar kopplade till relevant utrustning, arbetsorganisation och arbetsintensitet.

Om det ska finnas ett intresse att rekrytera till utbildningsanställning måste rimligen rekryteringen ge ett mervärde utöver vad

¹⁷ I t.ex. KAP-KL (pensionsavtal för kommuner, landsting, regioner och arbetsgivarförbundet Pacta) börjar pensionsavgift om 4,5 % betalas från 21 år ålder.

¹⁸ Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, sid. 148.

arbetsgivaren redan i dag kan få genom att ta emot praktikanter och tillfälligt anställda av olika slag. Det torde handla om ett mer långsiktigt åtagande med sikte på framtida personalförsörjning. Utbildningsanställning ger företaget, verksamheten och branschen möjligheter att forma arbetskraft med sikte på de behov som kan urskiljas bortom det närmaste halvåret eller året. En utbildningsanställning skulle bli en ny pusselbit för att stimulera mindre företag att anställa och underlätta ungas etablering.

1.6.1 Stödstruktur för utbildningsinnehållet

En förutsättning för att det ska vara tillåtet att anställa en arbetstare i utbildningsanställning är att anställningen har ett utbildningsinnehåll baserat på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Överenskommelsen utgör en del av anställningsavtalet. Det är alltså inte fråga om att införa en anställningsform för de som genomgår olika former av utbildning, förlagd till arbetsplats. Anställningsformen ska vara tillämplig på hela arbetsmarknaden och inte endast för de ungdomar som står längst från den. Utbildningsanställningen kompletterar det reguljära utbildningssystemet och den offentliga arbetsmarknadspolitiken.

Utredningen konstaterar att en utbildningsanställning innebär att arbetsgivaren utöver det som ingår i en ordinarie anställning även åtar sig att ge arbetstagen utbildning. Det är inte lätt att definiera vad utbildning är och vilka krav som ska vara uppfyllda för att den utbildning som lämnas ska innebära något utöver det lärande som ingår i alla anställningar. I de befintliga kollektivavtalade anställningsformerna med utbildningsinnehåll har kollektivavtalsparterna kommit överens om hur utbildningsinnehållet ska formuleras och lämnas. Arbetsgivaren och arbetstagen följer kollektivavtalet och utformar inte utbildningsinnehållet på egen hand.

Utredningens bedömning är att det kan vara svårt för arbetsgivare och arbetstagen att formulera vad utbildningsinnehållet ska bestå av. I kapitel 5 beskrivs vad arbetsplatsförlagt lärande innebär och hur en utbildning på arbetsplatsen bör planeras, kvalitetssäkras och dokumenteras. Utredningens utgångspunkt är att samhället bör tillhandahålla en stödstruktur som ska underlätta att en anställning med utbildningsinnehåll kommer till stånd och ge ökade förutsättningar för att utbildningsinnehållet utformas så att det leder

till kunskap och kompetens som motsvarar ett behov hos arbetstägaren och arbetsgivaren. Enligt kommittédirektivet *ska* utredningen lämna förslag på en ny anställningsform och är, där så är lämpligt, fri att lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

Utredningen föreslår att det ska finnas en möjlighet att få stöd för att utforma och tillhandahålla ett utbildningsinnehåll hos den kommunala vuxenutbildningen.

1.6.2 Ekonomiska incitament till arbetsgivaren

Det är alltid en ekonomisk risk att anställa. Utbildningsanställning ställer dessutom höga krav på att företagen ska avsätta tid och personalresurser till att planera, stödja och dokumentera den utbildningsanställdes lärande. En eller flera handledare måste alltid vara tillgängliga för den utbildningsanställda.

Det får anses vara ett stort åtagande för en arbetsgivare att ta på sig ett utbildningsansvar inom ramen för en anställning. Jämfört med de avtal som har slutits mellan parterna om yrkesintroduktion och andra anställningsformer med utbildningsinnehåll ställer utbildningsanställning betydligt högre krav på former för och kvalitetssäkring av lärandet på arbetsplatsen. Utredningen anser det därför motiverat att föreslå att ett stöd lämnas till arbetsgivaren för varje arbetstagare som är anställd med utbildningsanställning. Stödet inkluderar ersättning för handledarkostnader.

2 Ungas etableringsmöjligheter

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår att regeringens övergripande mål är att stärka arbetslinjen och att alla som vill och kan arbeta också ska få möjlighet att få ett arbete. Regeringen ser det som angeläget att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och att särskilt stimulera mindre företag att anställa. Genom mindre justeringar av arbetsrätten ska svårigheterna för unga att etablera sig på arbetsmarknaden minska. Den som är yngre än 23 år ska kunna anställas och anställningsformen ska vara tillämplig på hela arbetsmarknaden.

2.1 Gruppen unga upp till 23 år

Enligt SCB:s befolkningsstatistik fanns det 776 780 individer i åldrarna från 17 år till och med 22 år i Sverige den 1 november 2011. Mer än hälften av dessa studerar. Enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) är andelen förvärvsarbetande mycket låg i åldrarna under 19 år. 2010 var andelen 5–6 procent bland 17-åringarna och steg sedan till cirka 18 procent bland 18-åringarna. Därefter steg andelarna till 49 procent bland 20-åringarna och 57 procent bland 22-åringarna.¹ Till detta kommer grupper som är arbetslösa eller som saknar känd aktivitet. Enligt de beräkningar som har tagits fram inom Temagruppen Unga i arbetslivet, se avsnitt 2.5.2, har antalet unga utanför både arbetslivet och utbildningssystemet ökat kraftigt på senare år. 2010 var det cirka 120 000 ungdomar i åldrarna 16–25 år som varken studerade eller arbetade (under hela året).² En del av dessa var sjuka, arbetslösa etc. För 37 000 av dessa ungdomar går det inte att identifiera någon aktivitet eller registrerad inkomst.

¹ Uppgifterna sträcker sig bara fram till år 2010.

² 2012 års uppföljning av unga som varken arbetar eller studerar, sid. 3. Skrifter utgivna av Temagruppen Unga i arbetslivet 2012:4.

Erfarenheterna visar att unga med förgymnasial utbildning och unga som är födda i ett annat land har särskilt stora problem att få fotfäste på arbetsmarknaden. För dessa skulle en ny anställningsform med arbetsplatsförlagt lärande kunna erbjuda stora möjligheter. Men även ungdomar som har klarat gymnasieskolan behöver mer erfarenhet och möjligheter att utveckla kunskaper och färdigheter som efterfrågas i arbetslivet. Dagens arbetsliv präglas av snabba omställningsrörelser. En ny anställningsform med utbildningsinnehåll kan erbjuda möjligheter till att underlätta matchningen.

2.2 Arbetslöshet och sysselsättning

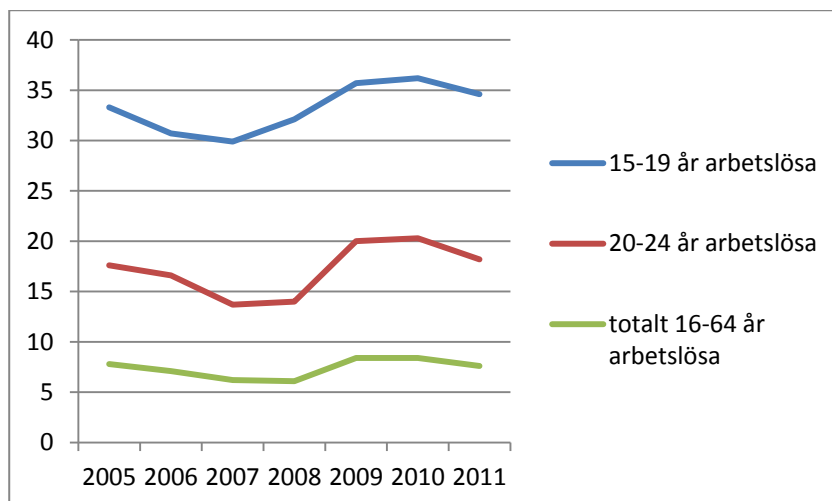
Det finns olika sätt att mäta arbetslöshet. Den officiella svenska arbetslöshetsstatistiken redovisas av AKU, SCB:s Arbetskraftsundersökningar. Undersökningarna bygger på enkätuppgifter som baseras på ett slumpmässigt urval av befolkningen. Syftet med AKU är att ge en bild av hela arbetsmarknaden, där befolkningen i arbetsför ålder delas upp i arbetslösa, sysselsatta och olika kategorier utanför arbetskraften. Ett annat viktigt mått på arbetslöshet redovisas av Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen mäter antalet registrerade arbetslösa som andel av det totala antalet individer i befolkningen (fördelat på olika åldersgrupper). Arbetsförmedlingens uppgifter om antalet arbetslösa begränsas dock till personer som är inskrivna som arbetssökande på arbetsförmedlingen. Denna registerbaserade statistik är främst avsedd för planering av arbetsmarknadspolitiken.

Sedan 2007³ inkluderar AKU:s redovisning av arbetslösa gruppen arbetssökande heltidsstuderande och motsvarar därmed ILO:s rekommendationer. AKU:s redovisning avvek tidigare från ILO:s rekommendationer, eftersom AKU räknade heltidsstuderande som sökte arbete enbart som studerande och inte som en del av arbetskraften. Arbetslöshetstalen enligt AKU uttrycker andelen arbetslösa av arbetskraften (antalet sysselsatta och arbetslösa) och det är viktigt att betona att höga arbetslöshetstal inte nödvändigtvis behöver innebära att andelen arbetslösa av den aktuella åldersgruppen är stor. Bland unga är det normalt sett en lägre andel som ingår i arbetskraften jämfört med medelålders och detta innebär att arbetslöshetstalen enligt AKU kan vara höga utan att andelen arbetslösa av ungdomspopulationen är så stor.

³ Beslut om upphävande: Arbetsmarknadsdepartementet, 2007-05-31, A2007/4550/AE.

Arbetslösheten har varierat under senare år, men har jämfört med åren före 1990-talskrisen hållit sig kvar på betydligt högre nivåer än tidigare. I figur 2.1 nedan presenteras AKUs uppgifter om arbetslöshet för unga respektive för arbetskraften som helhet för de allra senaste åren.

Figur 2.1 Öppen arbetslöshet i åldrarna 15–19 år, 20–24 år respektive 16–64 år. 2005–2011

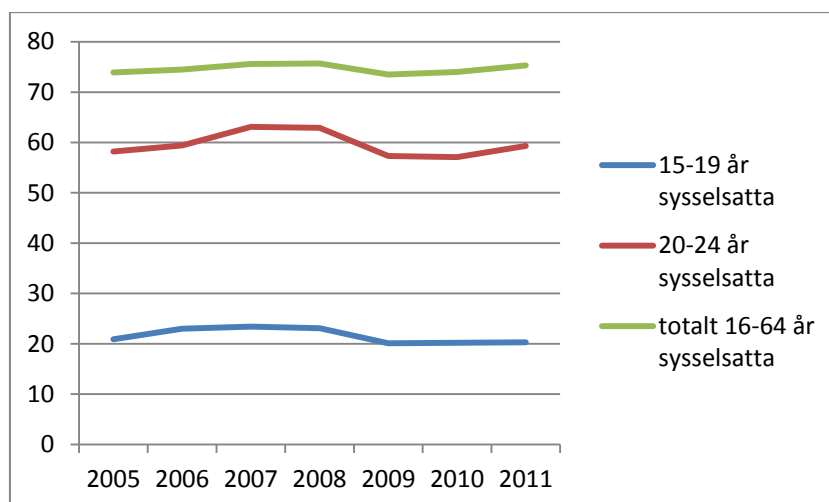


Källa: SCB. Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Figur 2.1 visar att den relativa ungdomsarbetslösheten – det vill säga ungdomsarbetslösheten i relation till arbetslöshetstalen för medelålders och äldre – är mycket hög och att arbetslösheten har ökat som ett resultat av finanskrisen. De höga arbetslöshetstalen i åldrarna 15–19 år ska ses mot bakgrund av att få ungdomar tillhör arbetskraften i dessa åldrar. Det faktiska antalet arbetslösa är begränsat och det stora flertalet av de som registreras som arbetslösa är studerande.

Som den öppna arbetslösheten definieras utgör således gruppen arbetssökande heltidsstuderande en mycket betydande andel av unga arbetslösa. För att vi ska kunna säga något mer bestämt om villkoren måste vi veta mer om sysselsättningen.

Figur 2.2 Andel sysselsatta i åldrarna 15–19 år, 20–24 år samt 16–64 år. 2005–2011.



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU). SCB.

Som framgår av figur 2.2 har sysselsättningen minskat något under de senaste åren. Enligt AKU har andelen sysselsatta bland 20–24-åringarna legat strax under 60 procent. Andelen sysselsatta bland de under 25 år minskade kraftigt i samband med och efter krisen i början av 1990-talet. Etableringsåldern, det vill säga den ålder då 75 procent av en årskull är sysselsatt på arbetsmarknaden, försköts från strax över 20 år till 27–28 år. En huvudförklaring är förlängda studieperioder och fler studerande. Det kan tilläggas att arbetsmarknaden för de yngsta i princip raderades under 1990-talet.

Den väsentligaste förklaringen till sysselsättningsnedgången bland unga under senare decennier är inte ökad arbetslöshet utan förlängda studieperioder och en ökad andel studerande.

Sedan 1990-talets början har gymnasieskolan varit skyldig att bereda alla tonåringar som lämnar grundskolan en studieplats. I dag väljer nästan alla att påbörja gymnasiestudier. Det gäller även dem som saknar den formella behörigheten för studier på nationella program. Reformeringen av gymnasieskolan⁴ på 1990-talet innebar

⁴ Prop. 1990/91:85 Växa med kunskaper - om gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

att de gamla 2-åriga yrkeslinjerna försvann och alla nationella program blev 3-åriga, vilket också försköt arbetsmarknadsinträdet högre upp i åldrarna.

En betydande andel av nedgången i sysselsättningen i åldrarna 20–24 förklaras alltså av ett ökat studiedeltagande. I början av 1990-talet var det drygt 20 procent av 25-åringarna som hade erfarenhet av eftergymnasiala studier. I dag har den andelen ökat till över 40 procent. Den absoluta merparten av ökningen förklaras av högskoleutbildningens expansion. Läsåret 2009/2010 fanns det cirka 430 000 registrerade studenter inom grundutbildningen, vilket motsvarar mer än en fördubbling jämfört med 1980-talets slut.⁵

2.3 Etableringsvillkor för unga på svensk arbetsmarknad

Den övergripande bilden är att etableringsvillkoren för unga har blivit svårare senare år, särskilt för vissa grupper. Det yttrar sig i att det tar längre tid att etablera sig på arbetsmarknaden, arbetslöshetsperioderna blir fler och anställningsförhållandena osäkrare.

2.3.1 Utbildningsnivåer

Utbildningsnivån är utslagsgivande för olika åldersgruppers sysselsättning och försörjningssituation. Det framgår av tabell 2.1 nedan. I tabell 2.1 är de olika åldersgrupperna indelade efter utbildningsnivå: endast förgymnasial utbildning, fullbordad gymnasieutbildning samt erfarenhet från utbildning på eftergymnasial nivå. Uppgifterna motsvarar varje grupps procentuella andel i respektive kategori, det vill säga andelen av dem som under året haft sin huvudsakliga inkomst från förvärvsarbete, i form av studiestöd, försörjningsstöd, aktivitetsersättning och annan sjukersättning samt a-kassa och/eller aktivitetsstöd samt vård av barn eller anhörig. Uppgifterna baseras på PLACE-databasen⁶ som innehåller information om samtliga individer i de aktuella åldersgrupperna. De senaste uppgifterna sträcker sig till 2008.

⁵ Högskoleverket – statistik om högskolan.
<http://www.hogskoleverket.se/statistik/statistikomhogskolan.4.539a949110f3d5914ec800057797.html>

⁶ PLACE-databasen vid kulturgeografiska institutionen vid Uppsala universitet. Vi tackar fil dr John Östh som bistått med underlaget.

Tabell 2.1 Huvudsakliga inkomstkällor för 20–24-åringar med olika utbildningsnivå år 2008 (procenttal)

Uppgifterna visar hur stor andel av de med förgymnasial, gymnasial respektive eftergymnasial utbildning, som har sin huvudsakliga inkomst från respektive inkomstkälla.

Andel av respektive grupp med huvudsaklig inkomst från	Förgymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning
förvärvsarbete	54	82	48
studiestöd	15	10	45
försörjningsstöd	15	1	1
aktivitetsersättning	9	1	1
arbetslöshetsersättning inkl. aktivitetsstöd	1	1	0
vård av barn/anhörig	5	1	1

Källa: PLACE. Uppsala universitet.

Uppgifterna i tabell 2.1 visar hur försörjningsvillkoren ser ut för unga i åldern 20–24 år med olika utbildningsnivå. Det är den huvudsakliga eller dominerande inkomsten som bestämmer vilken inkomstkategori man tillhör. Samtidigt finns det unga som helt saknar registrerad inkomst eller har andra inkomstslag, vilket innebär att det finns ett visst bortfall och att de summerade andelarna understiger hundra.

Med endast förgymnasial utbildning

Totalt omfattade gruppen med endast förgymnasial utbildning cirka 122 300 individer i åldrarna mellan 20 och 29 år 2008 – eller 13 procent av hela åldersgruppen och cirka 15 procent i åldersgruppen 20–24 år. Ungefär 75 procent av de med endast förgymnasial utbildning var födda i Sverige. De med endast förgymnasial utbildning var underrepresenterade bland förvärvsarbetande och studerande, men var överrepresenterade i samtliga andra kategorier. Överrepresentationen är till exempel särskilt stor bland dem som huvudsakligen försörjer sig på försörjningsstöd.

Av de i åldrarna mellan 20 och 24 år som huvudsakligen försörjde sig på försörjningsstöd år 2008 hade cirka 70 procent enbart förgymnasial utbildning.

De var också påtagligt överrepresenterade bland de som hade beviljats aktivitetsersättning.⁷ Andelen med aktivitetsersättning är mångdubbelt högre bland dem med endast förgymnasial utbildning jämfört med grupperna gymnasialt och eftergymnasialt utbildade. Andelen har ökat på senare år. Nästan en av tio med förgymnasial utbildning har beviljats aktivitetsersättning. Detta förklaras delvis av att en person som på grund av funktionshinder ännu inte har avslutat sin skolgång på grundskolenivå och gymnasial nivå vid ingången av juli det år då han eller hon fyller 19 år har rätt till aktivitetsersättning. Enligt Skolverkets statistik ökade den totala elevvolymen i gymnasieskolan från strax över 5 100 läsåret 2000/01 till 9 000 läsåret 2011/12.

Av uppgifterna i tabellen 2.1 framgår att en högre andel bland dem med förgymnasial utbildning har inkomster för vård av barn som huvudsaklig inkomst. Det illustrerar möjligen att man i den här gruppen skaffar barn tidigare som ett resultat av att arbetsmarknaden ger ytterst begränsade valmöjligheter.

Det är en sjunkande och låg andel⁸ av de med förgymnasial utbildning som försörjer sig på arbetslöshetsrelaterad ersättning. Uppgifterna kan förvåna med tanke på de generellt sett höga arbetslöshetstalen i åldrarna 20–24 år, och det förhållandet att lågutbildade är särskilt hårt drabbade av arbetslöshet. En förklaring är att uppgifterna avser huvudsaklig försörjning, det vill säga dominerande inkomst under året. Få unga kvalificerar sig för arbetslöshetsersättning. För rätt till ersättning enligt grundförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen ska den arbetslöse ha fyllt 20 år. Rätt till ersättning förutsätter även att den arbetslöse uppfyllt ett arbetsvillkor före arbetslösheten.⁹ För rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen förutsätts, förutom uppfyllt arbetsvillkor,

⁷ 33 kap. socialförsäkringsbalken (2010:800). Sjukersättning eller aktivitetsersättning kan lämnas till en försäkrad vars arbetsförmåga är långvarigt nedsatt. En försäkrad vars arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan och har rätt till sjukersättning eller aktivitetsersättning. För rätt till aktivitetsersättning krävs att nedsättningen kan antas bestå under minst ett år. En försäkrad som på grund av funktionshinder ännu inte har avslutat sin skolgång på grundskolenivå och gymnasial nivå vid ingången av juli det år då han eller hon fyller 19 år har rätt till aktivitetsersättning. Aktivitetsersättning kan tidigast lämnas från och med juli det år då den försäkrade fyller 19 år och längst till och med månaden före den månad då han eller hon fyller 30 år. Ett beslut om aktivitetsersättning får inte avse längre tid än tre år.

⁸ 1 % enligt tabell 2.1.

⁹ 12 § lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Den arbetssökande måste, under en ramtid av tolv månader omedelbart före arbetslöshetens inträde, haft förvärvsarbete i minst 6 månader och utfört arbetet under minst 80 timmar per kalendermånad, eller haft förvärvsarbete i minst 480 timmar under en sammanhängande tid av 6 kalendermånader och utfört arbetet under minst 50 timmar under var och en av dessa månader (arbetsvillkor).

medlemskap i a-kassa under tolv månader, utan krav på att den arbetslöse ska ha fyllt 20 år. Uppgifterna i tabell 2.1 kan illustrera en omfördelning mellan de offentliga försörjningssystemen, där allt fler unga, som tidigare försörjdes via arbetslöshetsrelaterade inkomster, i dag är hänvisade till försörjningsstöd, men också ekonomiskt understöd från föräldrar. För en växande grupp tycks alternativet vara aktivitetsersättning.

2.4 En fördjupning om betydelsen av utbildning och matchning

Studier om ungas etableringsvillkor i Sverige och andra jämförbara länder talar således för att utbildningen är utslagsgivande för ungas utsikter att få jobb och möjligheter till egenförsörjning. Den bilden förstärks av återkommande uppföljningar som bekräftar att ungdomar som inte lyckats uppnå målen i gymnasieskolan är kraftigt överrepresenterade bland arbetslösa och bland dem som är varaktigt beroende av försörjningsstöd. 2010 saknade 74 procent av de 22–23-åringarna som huvudsakligen levde på försörjningsstöd, fullbordad gymnasieutbildning.¹⁰

2.4.1 Utrikes födda

Det är känt att utrikes födda har större svårigheter att fullborda skolan, att fler är arbetslösa och saknar sysselsättning. Det finns emellertid ett förhållande som inte särskilt har uppmärksammats. Den vanliga bilden är att villkoren för utrikes födda kan beskrivas på ungefär samma sätt som för inrikes födda, med den skillnaden att situationen för de utrikes födda generellt sett är betydligt värre.

Vad som kan utläsas av statistiken är att det har skett en försämring av sysselsättnings- och försörjningsvillkoren för utrikes födda unga i åldern 22–23 år. Andelen sysselsatta och studerande har minskat under den här undersökta perioden (2000–2010), vilket delvis skulle kunna förklaras med att 2010 ur konjunkturrell synpunkt var ett

¹⁰ Utredningen har beställt statistik från SCB avseende ungdomars etablerings- och försörjningsförhållanden. Uppgifterna avser åren 2000 till 2010 och belyser andelen sysselsatta samt huvudsaklig inkomst (förvärsinkomst, studierelaterad inkomst, arbetslöshetsrelaterad inkomst (a-kassa och aktivitetsstöd), försörjningsstöd, aktivitetsersättning etc.). SCB:s uppgifter kommer från registerbaserad statistik i Lisa-databasen och de bearbetningar som har skett i RAKS (registerbaserad aktivitetsstatistik).

svagare år än 2000. Samtidigt har andelen som lever på försörjningsstöd minskat med flera procentenheter under tidsperioden. Om vi relaterar försörjningsvillkoren till utbildningsnivå var det en lägre andel av de utrikes födda – jämfört med de inrikes födda – som levde på arbetslöshetsrelaterad ersättning och förtidspension. Eftersom andelen studerande, förvärvsarbetande och försörjningsstödmottagare minskade trängdes i stället allt fler ut i gruppen ”utanför”, det vill säga gruppen som helt saknar registrerad inkomst. Andelen utrikes födda 22- och 23-åringar i gruppen utan registrerad inkomst fördubblades i stort sett under åren mellan 2000 och 2010.

Tabell 2.2 Andel 22–23-åringar utan registrerad inkomst 2010.
Inrikes födda och utrikes födda efter kön och utbildningsnivå.

	Grundskola	Gymnasieutbildning
<i>22-åringar</i>		
Inrikes födda män	7,7	4,4
Inrikes födda kvinnor	5,2	4,1
Utrikes födda män	13,2	31,3
Utrikes födda kvinnor	14,9	31,3
<i>23-åringar</i>		
Inrikes födda män	7,2	4,2
Inrikes födda kvinnor	4,8	3,6
Utrikes födda män	13,4	39,5
Utrikes födda kvinnor	14,5	33,8

Källa: SCB. Lisa-databasen.

Det tycks inte som att fullbordad gymnasieutbildning medger någon självklar väg in i arbetslivet för utrikes födda ungdomar. I själva verket är andelen utan registrerad inkomst mer än dubbelt så stor bland utrikes födda med gymnasieutbildning som bland utrikes födda utan gymnasieutbildning (se tabell 2.2). För inrikes födda gäller generellt att andelen utan registrerad inkomst är större bland dem med lägst utbildning.

2.4.2 Matchning

Ungas arbetsmarknad kännetecknas av snabbt förändrade krav. Å ena sidan förändras hela tiden jobbens karaktär och kraven på dem som ska utföra arbetsuppgifterna. Å andra sidan är ungdomar en rörlig grupp som växlar mellan olika sysselsättningar, bostadsplatser, jobb och studier. Många upplever återkommande perioder av arbetslöshet och osäkra försörjnings- och boendevillkor innan förhållandena stabiliseras högre upp i ålder.

Det finns en rad utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att underlätta ungas omställning, att underlätta övergångar från studier till arbete och från ett arbete till ett annat. Men det är samtidigt uppenbart att det behövs kompletterande insatser till de insatser som finns på statlig och kommunal nivå som syftar till att underlätta ungas omställning och matchningen mellan unga arbets sökande och lediga jobb. Utbildningsanställning skulle kunna spela en kompletterande roll i detta avseende.

Utbildningsanställning ger möjligheter till arbetslivserfarenheter och arbetsplatslärande, något som är viktigt för alla ungdomar oavsett om de har fullbordat en gymnasieutbildning eller ej. Många ungdomar med fullbordad gymnasieutbildning saknar just den arbetslivsförankring som gör att utbildningen uppfattas som relevant av arbetsgivare som söker personal, det gäller till exempel sannolikt många ungdomar som har läst en mer allmän teoretisk utbildning på gymnasiet och därefter vill börja jobba. En del utrikes födda ungdomar med fullbordad gymnasieutbildning kan tillhöra denna kategori.

Samtidigt är det viktigt att se utbildningsanställningens möjligheter i ett längre perspektiv. De snabbt förändrade kraven i arbetslivet gör att de kunskaper och färdigheter som förmedlas via formell utbildning snabbt föråldras. Utbildningsanställning ger en möjlighet till omställning och uppdatering av kompetens. På så sätt underlättar anställningsformen matchningen på arbetsmarknaden.

2.5 Arbetsmarknadspolitiska åtgärder för unga

Ungas etableringsvillkor påverkas av olika insatser från samhällets sida. Arbetsmarknadspolitiska insatser i statlig och kommunal regi spelar en viktig roll.

Det är Arbetsförmedlingen som ansvarar för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet.¹¹ Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att effektivt sammanföra de som söker arbete med de som söker arbetskraft, prioritera de som befinner sig långt från arbetsmarknaden, och bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt.¹²

Av instruktionen för Arbetsförmedlingen framgår inte något särskilt ansvar för ungas etablering på arbetsmarknaden. När det gäller unga med funktionshinder ska Arbetsförmedling dock särskilt samverka med skolan för att underlätta övergången från skola till arbetsliv och med Försäkringskassan för att öka möjligheterna till egen försörjning genom arbete.¹³

Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska verksamhet ska bedrivas i samverkan med andra aktörer på arbetsmarknaden, såsom arbetsmarknadens parter, myndigheter, kommuner, enskilda företag och organisationer.¹⁴

Verksamheten bedrivs bland annat i form av arbetsmarknadspolitiska program.¹⁵ De arbetsmarknadspolitiska programmen är arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete.¹⁶

2.5.1 Jobbgaranti för ungdomar

Det finns flera åtgärder inom ramen för arbetsmarknadspolitiken som kan användas för arbetslösa ungdomar. 2007 infördes en jobbgaranti för ungdomar.¹⁷ Under 2011 deltog 44 procent av alla ungdomar som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen och var öppet arbetslösa eller i program med aktivitetsstöd i detta program.¹⁸

¹¹ 1 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

¹² 2 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

¹³ 15 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

¹⁴ 2 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

¹⁵ 5 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

¹⁶ 1 § lag (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

¹⁷ 2 § förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

¹⁸ Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport 2011, sid. 65.

Syftet med Jobbgaranti för ungdomar är att erbjuda ungdomar särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser på ett tidigt stadium för att de så snabbt som möjligt ska få arbete motsvarande hela sitt arbetsutbud eller påbörja eller återgå till en utbildning.¹⁹

Jobbgaranti för ungdomar kan erbjudas arbetslösa ungdomar från och med den dag de fyller 16 år och till dess de fyller 25 år under förutsättning att de varit arbetslösa och anmälda som arbets-sökande hos den offentliga Arbetsförmedlingen under en sammanhängande period om 90 dagar under en ramtid om fyra månader.²⁰

En anvisning till ett program ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverad. Det betyder att en anvisning får göras endast om den framstår som lämplig både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv.²¹

Inledningsvis, i normalfallet minst tre månader, ska aktiviteterna täcka arbetsutbudet och omfatta:

- fördjupad kartläggning,
- studie- och yrkesvägledning, och
- jobbsökaraktiviteter med coachning.

Därefter bör aktiviteterna ovan kombineras med

- arbetspraktik, även i form av praktisk kompetensutveckling
- utbildning
- stöd till näringsverksamhet eller
- arbetslivsinriktad rehabilitering

Jobbsökaraktiviteter ska under arbetspraktik och utbildning motsvara minst fyra timmar per vecka och regelbundet redovisas till och följas upp av Arbetsförmedlingen. Arbetspraktik innebär praktik på en arbetsplats som anordnas av den som Arbetsförmedlingen ingår överenskommelse med. Arbetspraktik får pågå under längst tre månader.

Utbildning kan erbjudas som kortare yrkesinriktad utbildning för att förbättra möjligheten till en anställning. Utbildning kan också erbjudas som kortare allmän-teoretisk utbildning som kan under-

¹⁹ 1 § förordning (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar.

²⁰ 5 § förordning (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar. Även den som har fyllt 16 men inte 25 år, är arbetslös och anmäld hos den offentliga arbetsförmedlingen och som har deltagit i det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetslivsintroduktion eller dömts till fängelse och beviljats vistelse utanför anstalt eller blivit villkorligt frigiven men inte fullgjort ett år av prøvotiden, får anvisas garantin.

²¹ 9 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

lätta att påbörja eller återgå till utbildning, så kallad studiemotiverande utbildning i folkhögskolors regi.

2.5.2 Exempel på aktiviteter i samverkan

Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska verksamhet ska bedrivas i samverkan med andra aktörer på arbetsmarknaden, såsom arbetsmarknadens parter, myndigheter, kommuner, enskilda företag och organisationer.²² Nedan följer några exempel på samverkan.

Yrkesåret

Gnosjö är pilotkommun i ett nationellt projekt för att stärka industrins konkurrenskraft och för att förbättra möjligheterna för arbetslösa ungdomar att komma in på arbetsmarknaden. Projektet kallas Yrkesåret och Arbetsförmedlingen, IF Metall och Teknikföretagen deltar tillsammans med det lokala näringslivet och Gnosjö kommun, Gislaveds kommun, Vaggeryds kommun och Värnamo kommun.

Projektet bygger på att fack och arbetsgivare kommit överens om vilken minimikompetens som krävs för att klara ett industrijobb. Yrkesåret ska sedan genom utbildning och handledt arbete leda fram till den kompetensen. När projektet är avslutat ska deltagarna få ett certifikat som ska visa att de nått grundkompetensen och som de kan använda om de vill söka jobb i andra företag.

De lokala företag som anmält intresse matchas med en långtidsarbetslös ungdom. De inledande 16 veckorna är utbildning i Arbetsförmedlingens regi. Ungdomarna får under denna tid aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning, dvs. ekonomisk ersättning som utbetalas av Försäkringskassan.

Därefter inleds en anställning hos företaget. Anställningsvillkoren regleras av det Yrkesintroduktionsavtal som IF Metall tecknat med Teknikarbetsgivarna²³.

Avtalet gör det möjligt att anställa ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet, med speciella villkor. Anställningarna ska vara på visstid i upp till tolv månader med möjlighet till en lika lång förlängning.

²² 2 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

²³ IF Metall har tecknat motsvarande avtal med Industri- och Kemigruppen, Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet, Svemek och Gruvornas arbetsgivareförbund.

Den anställda ska få handledning och en individuell utvecklingsplan som beskriver arbetsuppgifter, utbildnings- och introduktionsinsatser. Lönen ska som lägst uppgå till 75 procent av avtalets lägsta lön.

Avtalet om yrkesintroduktion är ett ramavtal och det krävs att parterna kommer överens lokalt för att anställning ska vara möjlig.

Swedbanks projekt Unga jobb

Unga Jobb är ett projekt som drivs av Swedbank och sparbankerna. Projektet startade hösten 2009. Syftet med Unga Jobb är att fler arbetssökande ungdomar ska få in en fot på arbetsmarknaden.

Meningen är att bankerna tillsammans med sina företagskunder ska försöka leverera så många bra praktikplatser som möjligt till Arbetsförmedlingen.

Praktikplatserna i Unga Jobb förmedlas inom ramen för Arbetsförmedlingens erbjudande om Jobbgaranti för ungdomar. Swedbank och sparbankerna tar initiativet att hitta praktikplatser genom att anordna lokala temakvällar, själva ta emot praktikanter eller genom att ta upp frågan i möten med företagskunder.

Arbetsförmedlingen presenterar därefter tänkbara kandidater för arbetsgivarna och kvalitetssäkrar praktikplatserna. Praktikplatserna kan erbjudas ungdomar mellan 18 och 24 år som har varit arbetslösa och anmälda som arbetssökande i 90 dagar (det vill säga de är inskrivna i Jobbgarantin för ungdomar). Praktiken varar normalt i tre månader.

Praktikanterna får ersättning i form av aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning.

Ungefär 3 000 praktikplatser har anordnats med Swedbanks och Sparbankernas hjälp. Swedbank och Sparbankerna står själva för runt 300 praktikplatser. Där har 7 av 10 fått någon form av anställning.

Volvosteget

Volvokoncernen har lanserat Volvosteget, som är ett ettårigt utbildningsprogram inom industriproduktion, särskilt riktat mot arbetslösa i åldern 18–22 år. Ungdomarna ska ha avslutat gymnasieutbildning och vara anmälda på Arbetsförmedlingen för att ha rätt att delta i programmet. Rekrytering sköts av Volvosteget, men Arbets-

förmedlingen är aktiv i marknadsföringen av utbildningsprogrammet och medverkar i Öppna hus med information om reglerna kring arbetslöshet.

Syftet med Volvosteget är att ge unga en utbildning som gör att de får rätt kompetens och erfarenhet för att kunna ta arbete inom industriproduktion, antingen hos Volvo eller hos annan arbetsgivare.

Utbildningsprogrammet genomförs under en visstidsanställning med avtalsenlig lön enligt Yrkesintroduktionsavtalet. Även övriga delar av yrkesintroduktionsavtalet tillämpas, med ett kompletterande separat avtal med IF Metall för att reglera Volvo-specifika frågor.

Utbildningen är på totalt 46 veckor och omfattar 12 veckors teori och 34 veckors praktik som varvas efter varandra. Efter en inledande teoriomgång inför varje nytt avsnitt i utbildningen följs det av en praktikperiod på de olika avsnitt som man har fått en förberedande teoriutbildning om. Göteborgs Tekniska College (GTC) kommer att ansvara för att ta fram utbildningspaketet (12 veckor) samt även ansvara för allt genomförande av utbildningarna. De i sin tur kommer att kontraktera utbildare på varje ort där Volvosteget genomförs. I möjligaste mån kommer det att vara skolor som Volvo sedan tidigare har etablerat samarbete med. De praktiska delarna i utbildningen sker på Volvos fabriker där de tillverkar lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och drivlinor.

Mentorer kommer coacha ungdomarna under hela året med regelbundna träffar, ungefär en gång i månaden. Varje mentor kommer ha 3–4 ungdomar. Mentorerna får en tvådagars utbildning som förberedelse.

Utbildningen ska dokumenteras med ett utbildningsbevis som ska utvisa tillräckliga kvalifikationer för ett produktionsarbete inom industrin.

Volvo satsar 450 miljoner kronor under tre år och räknar med att kunna erbjuda programmet till 400 unga per år. Utbildningen startade vecka 45, 2012.

Temagruppen Unga i arbetslivet

Europeiska Socialfonden, ESF, finansierar under en femårsperiod²⁴ cirka 1 000 arbetsmarknadsprojekt för att hjälpa unga människor från arbetslöshet till arbetsliv eller till ökad kompetens.

²⁴ 2007–2013.

Temagruppen Unga i arbetslivet är ett samarbetsprojekt mellan Arbetsförmedlingen, Ungdomsstyrelsen, Communicare, Försäkringskassan, Skolverket, Socialstyrelsen och Sveriges Kommuner och Landsting.

Temagruppen Unga i arbetslivet, som har sitt kansli på Ungdomsstyrelsen, samlar och sprider sedan 2009 kunskaper och erfarenheter från ESF-projekten.

2.6 Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken

Kommunernas ansvar för unga liksom för andra åldersgrupper regleras ytterst i socialtjänstlagen (2001:453). Enligt lagen är kommunerna skyldiga att ”skapa en god samhällsmiljö och goda förhållanden för barn och ungdom, äldre och andra grupper...”²⁵.

Kommunen har också ett informationsansvar enligt skollagen²⁶ för icke skolpliktiga ungdomar, vilket innebär att en hemkommun löpande ska hålla sig informerad om hur de ungdomar i kommunen som fullgjort sin skolplikt men som inte fyllt 20 år är sysselsatta i syfte att kunna erbjuda dem lämpliga individuella åtgärder. Kommunens skyldighet omfattar inte de ungdomar som genomför eller har fullföljt utbildning på nationella program i gymnasieskola eller motsvarande utbildning.

I socialtjänstlagens fjärde kapitel regleras individens rätt till ekonomiskt bistånd eller försörjningsstöd. Biståndet ska garantera en ”skälig levnadsnivå” och stödet ska stärka den enskildes möjligheter att ”leva ett självständigt liv”. Samtidigt är stödet behovsprövat och villkorat. Ungdomars skyldigheter framhålls särskilt. Socialnämnden får begära att personer som inte har fyllt 25 år och som uppstår försörjningsstöd under viss tid ”ska delta i anvisad praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet”.²⁷ Det betonas att huvudsyftet ska vara att stärka den enskildes möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden eller att komma in på en utbildning. Det framhålls också att ansvarig nämnd alltid är skyldig att samråda med Arbetsförmedlingen innan man tar beslut om att anvisa en individ till någon form av sysselsättning. Samtidigt är det viktigt att betona att dessa insatser betraktas som ett komplement snarare än som ett alternativ till ordinarie arbetsmarknadspolitiska åtgärder och reguljära

²⁵ 3 kap. § socialtjänstlagen (2001:453).

²⁶ 29 kap 9 § skollagen (2010:800).

²⁷ 4 kap. 4 § socialtjänstlagen (2001:453).

utbildningar.²⁸ I Socialstyrelsens stöd för kommunernas rättstillämpning och handläggning av ärenden kopplade till ekonomiskt bistånd understryks att socialtjänsten inte ska anvisa till några fullständiga eller reguljära utbildningar. Huvudsyftet med anvisningarna är att förhindra att yngre personer blir passiviserade av ett långvarigt biståndsmottagande.²⁹

2.6.1 Arbetsmarknadsenheter

Kommunerna är skyldiga att upprätta en organisation för att hantera arbetsmarknadspolitiska åtaganden. Redan i en lag från 1944³⁰ fastställdes att kommunerna skulle inrätta arbetslöshetsnämnder som skulle ges förutsättningar att agera för att förhindra arbetslöshet. I de fall en arbetslöshetsnämnd inte inrättades föll ansvaret på kommunstyrelsen. Skyldigheten finns kvar. I dag har cirka 85 procent av kommunerna särskilda arbetsmarknadsenheter. Utformningen av dessa enheter varierar, de kan fungera som en fristående förvaltning eller som integrerade enheter under någon annan förvaltning (se bilaga 4). Försörjningsstödsberoende ungdomar är en av de grupper som arbetsmarknadsenheterna arbetar mest med.

2.6.2 Samverkansavtal

Förordning (2007:1364) om Arbetsförmedlingens samarbete med kommuner om arbetsmarknadspolitiska program reglerar Arbetsförmedlingens upphandling och samarbete med kommunerna. Privata aktörer har företräde genom lagen om offentlig upphandling. I de fall någon privat aktör inte finns tillgänglig kan Arbetsförmedlingen vända sig till kommunerna. Dessutom framhålls att kommunerna ska kunna medverka i programmen Jobb- och utvecklingsgarantin och i Jobbgarantin för ungdomar. I övrigt ska Arbetsförmedlingen endast få ”ingå en överenskommelse med en kommun om anordnande av insatser eller aktiviteter för nyanlända invandrare och unga med funktionshinder”.³¹ Samarbetet med kommunerna ska också tidsbegränsas till ett år och grundas på särskilda

²⁸ Socialstyrelsens handbok Ekonomiskt bistånd, sid. 89.

²⁹ Ekonomiskt bistånd, sid. 92.

³⁰ Lag (1944:475) om arbetslöshetsnämnd.

³¹ 2 § förordning (.2007:1346) om Arbetsförmedlingens samarbete med kommuner om arbetsmarknadspolitiska program.

samverkansavtal. Kommunerna får emellertid ersättning för kostnader kopplade till studie- och yrkesvägledning och jobbsökaraktiviteter med coachning inom ramen för jobbgarantin.

2.6.3 Kommunala ungdomsjobb

I flera kommuner bedrivs en förmedlingsinriktad verksamhet för att få fram jobb till arbetslösa ungdomar inom kommunens egna verksamheter. Skellefteå kommun var något av en föregångare på detta område. 2009 beslutade kommunen om att inrätta de första så kallade traineeplatserna inom den egna verksamheten. Ungdomarna erbjöds sex månaders visstidsanställning. 75 procent av tiden skulle ägnas åt arbete och 25 procent av tiden åt studier. Modellen finns i dag i flera kommuner, bland annat Umeå, Östersund, Uddevalla och Malmö.

SEF Unga i Malmö vänder sig till arbetslösa ungdomar mellan 18 och 24 år och erbjuder vägledning och coachning. SEF Unga arbetar som ett bemanningsföretag inom Malmö stad och erbjuder sex månaders anställningar inom kommunens stadsdelar och förvaltningar. Syftet är att erbjuda arbetslivserfarenhet och förbättrade försörjningsvillkor. Verksamheten drivs i nära samarbete med Arbetsförmedlingen.

2.6.4 Finansiell samordning och samordningsförbund

Lagen (2003:121) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser har följts av en snabb ökning av antalet samordningsförbund. Den finansiella samordningen berör kommunerna, landstingen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. 207 av landets kommuner är i dag mer eller mindre aktiva i något samordningsförbund.³² De projekt som initieras av samordningsförbunden ska i hög grad riktas till ungdomar som står långt från arbetsmarknaden. Ungdomar med aktivitetsersättning är en av målgrupperna. Syftet är att tidsbegränsa aktivitetsersättningen, minska beroendet av ekonomiskt bistånd och underlätta självförsörjning.

³² www.nnsfinsam.se

2.6.5 Daglig verksamhet för funktionshindrade

Kommunernas arbete med ungdomar med funktionshinder regleras bland annat i LSS (lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. LSS innehåller regler om stöd till boende, personlig assistans och ledsagare. Inom ramen för LSS finns också ett krav på en individuell handlingsplan och individuellt anpassade insatser. 2011 var det totalt 63 300 personer som fick stöd enligt LSS (enligt uppgift från Socialstyrelsen). 32 procent av dessa var under 23 år. Räknat som andel av populationen i olika årskullar var det åldersgrupperna från 15 till 25 år som dominerade.

Den helt dominerande insatsen enligt LSS utgörs av så kallad daglig verksamhet. Enligt lagen riktar sig daglig verksamhet till personer i yrkesverksam ålder som varken förvärvsarbetar eller deltar i utbildning. Personerna som blir föremål för daglig verksamhet ska tillhöra personkrets 1 och 2 enligt definitionerna i LSS. Det betyder att de ska ha förhållandevis grava funktionshinder, men bedömningarna är sannolikt lite flytande. Det är kommunerna som ansvarar för aktiviteterna inom daglig verksamhet. Det varierar inom vilken förvaltning kommunerna förlägger verksamheten. Det har också blivit allt vanligare att kommunerna anlitar enskilda aktörer, framför allt i storstadsregionerna.

Totalt deltog 31 146 personer i daglig verksamhet år 2011. Cirka 10 procent av dessa var under 23 år. En tredjedel var under 30 år. Antalet har ökat kraftigt senare år. Sedan 2005 har antalet personer i daglig verksamhet ökat med 24 procent. Jämfört med år 2000 är ökningen 50 procent. I flertalet fall utgår man ifrån att deltagarna i daglig verksamhet ska ha sjuk- eller aktivitetsersättning. Socialtjänsten beviljar inte alltid försörjningsstöd för deltagare i daglig verksamhet.

2.7 Ungas etableringsvillkor – en överblick

Ungas etablering i arbetslivet har blivit mer utdragen. Detta har framför allt blivit tydligt efter krisen under 1990-talets första hälft. Fler studerar vidare och studieperioderna har förlängts. Fler unga är också arbetslösa. Samtidigt får de höga arbetslöshetstalen bland svenska ungdomar i tonårsåldern tolkas med försiktighet eftersom väldigt få i denna åldersgrupp ingår i arbetskraften. Bland de som förvärvsarbetar är flertalet studerande som arbetar några timmar vid sidan av studierna. Även i åldersgruppen 20–24 år är en stor

andel av de som anges som arbetslösa i AKU i själva verket studerande.

För flertalet ungdomar är etableringen inget problem. De klarar studierna väl och får jobb. Arbetslöshetsperioderna är i allmänhet korta. Men det finns växande grupper av ungdomar som har allvariga etableringsproblem. Gruppen unga som har svårt att klara grundskolan och som lämnar gymnasieskolan utan godkända resultat är stor. Den gruppen drabbas i betydligt högre utsträckning än de med godkända gymnasiebetyg av långvarig arbetslöshet och försörjningsproblem.

Utrikes födda är överrepresenterade bland unga som inte klarar skolan. Men vi har också kunnat konstatera att även utrikes födda som har klarat gymnasieskolan möter allvariga etableringsproblem. Andelen som saknar registrerad inkomst är uppseendeväckande hög. Uppgifterna antyder en social sårbarhet som bör tas på stort allvar. Uppgifterna illustrerar också att många ungdomar, inte minst utrikes födda, skulle behöva ett förstärkt stöd för att etablera kontakter med arbetslivet. Ungdomarna behöver mer erfarenheter och möjligheter till lärande i arbetslivet. Här skulle utbildningsanställning kunna spela en roll.

Kraven på omställning, på nya kunskaper och färdigheter utvecklas allt snabbare i arbetslivet. Det är utbildnings- och arbetsmarknads politikens uppgift att underlätta omställning och matchning på arbetsmarknaden. Samtidigt behövs det kompletterande insatser i arbetslivet för att underlätta för individer att möta efterfrågan på mer specialiserade färdigheter. Vi behöver stödja möjligheterna till lärande i arbetslivet. Alla ska inte behöva gå långa kurser inom det reguljära utbildningssystemet för att uppdatera tidigare utbildningar och för att utveckla en kompetensprofil som möter förändrade krav. Utbildningsanställning kan ge möjligheter både för de som har haft problem att fullfölja en gymnasieutbildning och de som har en fullbordad utbildning men som behöver mer erfarenheter och lärande i arbetslivet.

3 Möjligheter till anställning

En ny anställningsform innebär enligt kommittédirektivet (2011:87) en mindre justering av gällande arbetsrättsliga regler med syfte att minska svårigheterna för unga att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utredningen ska föreslå en ny anställningsform med utbildningsinnehåll, som ska vara tillämplig på hela arbetsmarknaden, särskilt med beaktande av små företags behov. Utredningen ska enligt direktivet särskilt beakta att många små företag inte omfattas av kollektivavtal. Anställningsformen måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att den ska vara lätt att förstå och använda sig av. Den nya anställningsformen ska vara ett komplement till övriga möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande och tidsbegränsade anställningar.

Det finns flera anställningsformer som arbetsgivare kan använda. De befintliga författningsreglerade anställningsformerna är inte särskilt avsedda för unga men är i huvudsak möjliga att använda även för unga. Det finns också stimulanser i form av subventionerade anställningar inom arbetsmarknadspolitiken¹, och lägre arbetsgivaravgifter som gäller vid anställning av unga.

Parterna på arbetsmarknaden har även träffat kollektivavtal med ytterligare möjligheter till anställning. Några av dessa anställningsformer är särskilt riktade till unga. De författningsreglerade lönesubventionerna och lägre arbetsgivaravgifterna går att använda även vid tillämpning av kollektivavtalade anställningsformer.

¹ En subventionerad anställning är en anställning där hela eller delar av lönekostnaden betalas av någon annan än arbetsgivaren. Subventionerade anställningar inom arbetsmarknadspolitiken är ett redskap för att minska långtidsarbetslösheten. Bland de subventionerade anställningarna finns instegsjobb, särskilt anställningsstöd och de olika stödformer som riktar sig till personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga bl.a. lönebidrag, offentligt skyddat arbete och trygghetsanställning.

3.1 Författningsreglerade anställningsformer

I lag och förordning finns regler om tillåtna anställningsformer och vissa villkor i anställningen.

Den generellt tillämpliga lagstiftning som reglerar tillåtna anställningar och dess villkor är lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Ett avtal mellan en arbetsgivare och arbetstagare, som upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt LAS, är ogiltigt. Det är dock möjligt att i lag eller förordning (meddelad med stöd av lag) tillföra ytterligare regler om anställning som i så fall gäller i stället för LAS.

Vissa regler i LAS är semidispositiva, vilket innebär att det är tillåtet att göra avsteg från LAS genom kollektivavtal, även om innehållet upphäver eller inskränker LAS regler. I vissa fall förutsätts att kollektivavtalet slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Huvudregeln enligt 4 § LAS är att ett anställningsavtal ska gälla tills vidare. I särskilt angivna fall reglerar lagen rätten att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar.

Att huvudregeln är tillsvidareanställning innebär att det, vid oklarhet om vilken anställningsform som avtalats, är den som påstår att en tidsbegränsad anställning har avtalats som ska styrka detta påstående.

3.1.1 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS

Av 4 § LAS framgår att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§.

Enligt 5 § får avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall:

- för allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongarbete, och
- när arbetstagare har fyllt 67 år.

Enligt 6 § får avtal träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

3.1.2 Andra författningsreglerade tidsbegränsade anställningar

Enligt anställningsförordningen (1994:373) får en statlig myndighet, utöver vad som följer av LAS, begränsa en anställning till att gälla antingen för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt i följande fall: Arbetstagare får en verksledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagaren anställs för enstaka, kortvariga perioder, arbetstagaren anställs före en förskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten eller det finns ett beslut om att myndigheten ska upphöra eller genomgå en omfattande omorganisation inom två år.

Det finns ytterligare möjligheter till tidsbegränsad anställning inom staten, bland annat enligt lagen (1982:764) om vissa anställningar som läkare vid upplåtta enheter, m.m., lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar², notarietförordningen, (1990:469), högskoleförordningen (1994:373), samt förordningen (1998:1518) om behörighet till vissa anställningar inom hälso- och sjukvården m.m.

I skollagen finns regler som gör det möjligt att tidsbegränsat anställa obehöriga forskollärare eller lärare för högst ett år i sänder (2 kap. 20–21 §§.)

3.1.3 Anställningsformer inom arbetsmarknadspolitiken

Inom arbetsmarknadspolitiken förekommer subventionerade anställningar vilket innebär att arbetsgivaren får hela eller delar av lönen subventionerad vid anställning av personer som har svårt att få arbete.³

Arbetstagare som har en anställning med särskilt anställningsstöd, i form av ett skyddat arbete eller en utvecklingsanställning, omfattas inte av LAS.⁴ Arbetsmarknadens parter har i stor utsträckning reglerat anställningsvillkoren för dessa arbetstagare.⁵ För de

² Försvarsmaktsanställningar ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande.

³ Lönebidrag, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, trygghetsanställning och utvecklingsanställning är särskilda insatser för arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Övriga arbeten med stöd är de två anställningsstöden, särskilt anställningsstöd, som vänder sig till personer som deltagit i jobb- och utvecklingsgaranti och instegsjobb, som vänder sig till nyanlända invandrare.

⁴ 1 § 2 st. 4 p. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁵ Se t.ex. BEA 06 Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Läkare respektive Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal finns inga regler om villkoren i anställningen. Arbetsförmedlingen gör dock en bedömning av anställningen innan de anvisar till och betalar ut stöd för en sådan anställning.

Anställning med särskilt anställningsstöd⁶

Särskilt anställningsstöd i form av **instegsjobb** ska underlätta för nyanlända invandrare som har fyllt 20 år, att snabbare komma in på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen anvisar till anställning och lämnar ett ekonomiskt stöd med 80 procent av lönekostnaden (högst 800 kronor per dag). Anställningsstödet får lämnas såväl för anställningar som gäller tills vidare som för provanställningar och andra tidsbegränsade anställningar, under förutsättning att arbetet går att kombinera med studier i svenska för invandrare. Instegsjobb får beviljas i 24 månader.

Särskilt anställningsstöd kan även lämnas för en ungdom som har deltagit i Jobbgarantin för ungdomar under 15 månader och när en person deltagit i **jobb- och utvecklingsgarantin** sedan sammanlagt sex månader. Stödet får lämnas efter anvisning oavsett anställningsform. Särskilt anställningsstöd får anvisas i 12 månader och lämnas med 85 procent av lönekostnaden (med ett tak på 890 kronor per dag).

Skyddat arbete⁷

Skyddat arbete finns i två former, hos Samhall och hos offentliga arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen anvisar till anställningen och bedömer om den är berättigad till stöd.

⁶ Förordning (1997:1275) om anställningsstöd.

⁷ Förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Utvecklingsanställning⁸

En utvecklingsanställning är anpassat arbete hos en offentlig eller privat arbetsgivare under längst tolv månader, som Arbetsförmedlingen anvisar en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga för att hans eller hennes arbetsförmåga ska utvecklas. Anställningen får förlängas längst tolv månader, om det finns särskilda skäl.⁹

3.1.4 Författningsreglerade anställningsformer med utbildningsinnehåll

Av anställningsförordningen (1994:373) framgår att arbetstagare hos myndigheter under regeringen (dock inte affärsverken), utöver vad som gäller enligt LAS, kan anställas för en föreskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten.

Därutöver finns utbildningsanställningar med särskilt författningsstöd, t.ex. för åklagare och notarier.¹⁰

Den arbetsmarknadspolitiska insatsen särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb förutsätter att deltagaren studerar svenska för invandrare samtidigt som han eller hon arbetar.

Regeringen har aviserat sin avsikt att lägga fram förslag till riksdagen om en särskild arbetsrättslig reglering för att elever i gymnasial lärlingsutbildning ska kunna kombinera utbildningen med anställning på företag.

3.2 Kollektivavtalade anställningsformer

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. I kollektivavtal träffas bl.a. överenskommelser om avvikelser från LAS och om lönevillkor.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska på begäran ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet.¹¹ Närmare 700 kollektivavtal fanns ingivna under hösten 2012.

⁸ Förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

⁹ 36 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

¹⁰ 19 § Åklagarförordningen (2004:1265), 1 § Notarieförordningen (1990:469).

¹¹ 47 § 2 st. lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Avgörande för kollektivavtalens täckningsgrad är arbetsgivarnas organisationsgrad. En kollektivavtalsbunden arbetsgivare tillämpar avtalet även på anställda som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2011 omfattas omkring 90 procent av löntagarna av kollektivavtal (inklusive hängavtal¹²).¹³ Hur många som omfattas skiljer sig dock beroende på sektor och antalet anställda i verksamheten. I de företag som har 1–49 anställda har, enligt Företagarna, endast cirka 40 procent kollektivavtal. Det är vanligare bland större småföretag än de minsta att ha kollektivavtal. Det innebär att ungefär en halv miljon personer arbetar i företag utan kollektivavtal eller hängavtal.¹⁴

Det är möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från LAS bestämmelser om tidsbegränsade anställningar.

Med hänsyn till hur omfattande kollektivavtalsregleringen är finns inte någon möjlighet att ge en fullständig beskrivning av kollektivavtalade anställningsformer.

Vid en genomgång av de större kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor kan konstateras att i stort sett i alla avtal finns bestämmelser om tillämpliga anställningsformer. Avtalen innehåller ibland uttryckliga regler om att kollektivavtalets bestämmelser uttömmande reglerar de tillåtna tidsbegränsade anställningsformerna¹⁵, i andra regleras anställningsformer som gäller utöver vad som följer av LAS¹⁶.

¹² En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan teckna ett hängavtal med en arbetstagarorganisation. Det innebär att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är överens om att tillämpa ett befintligt kollektivavtal i branschen.

¹³ Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, sid. 33.

¹⁴ Småföretagen och kollektivavtalen – det måste bli frivilligt att teckna kollektivavtal. Rapport från Företagarna, mars 2011, sid. 2.

¹⁵ T.ex. Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall, Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livs, avtalet för bemanningsföretag mellan Bemanningföretagen och 14 LO förbund, Civil- och förpackningsavtalen mellan Grafiska Företagens Förbund och GS, Avtalet personlig assistans mellan KFO och Kommunal, Träindustriavtalet mellan TMF och GS.

¹⁶ Avtalet mellan Svensk Handel och Handels avseende Detaljhandel och Partihandel, liksom Butiksavtalet mellan KFO och Handels. Branschavtalen Kommunikation och Spårtrafik mellan Almega Tjänsteförbunden och åtta respektive tre fackförbund.

3.2.1 Kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll

Utredningen konstaterar att det finns cirka 100 kollektivavtal för både arbetarkollektivet och tjänstemännen som reglerar anställningar med utbildningsinnehåll. På LO-sidan finns det yrkesutbildningsavtal inom de branscher som har tradition med lärlings- och färdigutbildning. Unionen har sedan 1970-talet en avtalsbestämmelse i drygt 50 av sina avtal som avser introduktionslön och som förutsätter introduktions- och utbildningsprogram.

I slutet av 2010 träffade Teknikföretagen och IF Metall avtal om yrkesintroduktion som särskilt riktar sig till ungdomar under 25 år. IF Metall har därefter träffat likalydande avtal med Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Industri- och KemiGruppen, Gruvornas Arbetsgivarförbund samt SVEMEK.

Under 2012 års avtalsrörelse har ramavtal om Yrkespraktik träffats mellan dels Svensk Handel och Handels¹⁷, dels KFO och Handels för anställning inom detaljhandeln. Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar har träffats mellan SKL/Pacta och Kommunal.¹⁸ KFO och Kommunal är överens om att det avtal som kan komma att tecknas mellan SKL/Pacta och Kommunal med anledning av principöverenskommelsen, ska gälla som utgångspunkt för motsvarande avtal mellan KFO och Kommunal.¹⁹ Även Pacta och Fastighets kommer under hösten 2012 att förhandla om att införa en ny anställningsform, med utgångspunkt i principöverenskommelsen.

Förhandlingar pågår enligt uppgift på fler avtalsområden om ytterligare avtal.

En förklaring till parternas intresse för nya avtal med utbildningsinnehåll kan vara de s.k. trepartssamtal, som initierats av regeringen och som förs med arbetsmarknadens parter. I dessa samtal har regeringen föreslagit en jobbpakt som skulle innebära att parterna genom att träffa kollektivavtal om s.k. yrkesintroduktion, med vilket avses anställningar för unga med utbildningsinnehåll, kan staten komma att bidra med handledarstöd och sänkta arbetsgivaravgifter. Akademikerförbundet SSR har presenterat ett förslag inom ramen för trepartssamtalen om så kallade karriäravtal. Idén är att arbetsmarknadens parter ska kunna teckna avtal om att

¹⁷ 2012-04-12.

¹⁸ 2012-04-29.

¹⁹ 2012-05-23.

stödja arbetslivsinträdet för unga akademiker, inte minst utlandsfödda. Karriärvägen ska göra det lättare att matcha nyexaminerade akademiker till anställningar med handledarledd yrkesintroduktion.

Avtal om yrkesintroduktion

Teknikföretagen och IF Metall, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall, Industri- och KemiGruppen och IF Metall, Gruvornas Arbetsgivarförbund och IF Metall samt SVEMEK och IF Metall

Anställningsformen riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet. Anställning ska kunna komma ifråga dels för de som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande, dels de som saknar sådan grundläggande teknikutbildning. Anställningsavtal kan ingås med stöd av lokal överenskommelse. En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan med arbetsuppgifter och utbildnings- och introduktionsinsatser.

Ramavtal om Yrkespraktik

Svensk Handel och Handels samt

KFO och Handels

Yrkespraktiken riktar sig till ungdomar upp till och med 20 år, som inte har elevstatus på någon utbildning och som saknar relevant yrkeserfarenhet inom branschen (detaljhandeln). Praktikanten ska ha slutfört gymnasieutbildning på Handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning. Yrkespraktiken är en tidsbegränsad anställning om tolv månader. En individuell handlingsplan ska hanteras i samråd med den lokala fackliga organisationen och följa de riktlinjer som de centrala parterna har tagit fram. För närvarande pågår utformande av riktlinjer mellan de centrala parterna.

Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar

SKL / Pacta och Kommunal

Principöverenskommelsen om Introduktionsanställningar innehåller bestämmelser om två anställningsformer, dels yrkesintroduktionsanställningar, dels arbetslivsintroduktionsanställningar.

Yrkesintroduktionsanställningar ska rikta sig till de som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsutbildning. Anställningen är en provanställning i tolv månader.

Arbetslivsintroduktionsanställningar ska rikta sig till personer mellan 19 och 25 år som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Det är en tidsbegränsad anställning om tolv månader.

Utformningen av ett fullständigt avtal pågår fortfarande (2012-11-20). När avtal är klart mellan SKL/Pacta och Kommunal kommer Kommunal ta upp förhandlingar med KFO om sådana anställningar.²⁰ Även Pacta och Fastighets kommer förhandla om avtal med utgångspunkt i principöverenskommelsen.

Överenskommelse om ungdomsanställningar

TMF och GS

Mellan Trä- och Möbelföretagen (tidigare Träindustriförbundet) samt Sveriges Skogsindustriförbund och GS Facket för Skogs-trä- och grafisk bransch (tidigare Svenska Träindustriarbetareförbundet) finns sedan 1994 en överenskommelse om ungdomsanställningar.

Överenskommelsen innebär att de lokala parterna kan träffa avtal om ungdomsanställning, som ska vara utbildningsinriktad. Avtalet riktar sig till ungdomar som vid anställningstillfället inte fyllt 24 år. Anställningen avser viss tid under högst 12 månader.

²⁰ Framgår av 3 § Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2012-06-01 – 2013-06-30 för anställda som omfattas av avtalet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO).

Introduktionslön

Unionen

På drygt 20 av Unionens avtalsområden ingår bestämmelser om introduktionslön.²¹ Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och tjänstemannen saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter. Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

På drygt ytterligare 20 avtalsområden finns bestämmelser i linje med ovanstående men i dem är inte utbildningskravet specificerat. Partsavsikten är dock densamma.

Avtal om praktikanställning (Tekniksprånget/Junior trainee)

Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer/Unionen samt

Stål och Metall Arbetsgivarförbundet och Sveriges Ingenjörer/Unionen

I april 2012 träffade Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer/Unionen avtal om praktikanställning (Tekniksprånget/Junior trainee). Syftet är att motivera fler att påbörja ingenjörstudier. Praktikansättning kan komma ifråga för de som avslutat det gymnasiala teknik- eller naturvetenskapliga programmet eller motsvarande med godkänt resultat. Anställningen är begränsad till fyra månader.

Stål och Metall Arbetsgivarförbundet och Unionen/Sveriges Ingenjörer har därefter träffat ett likalydande avtal.

²¹ Introduktionslön ingår inte i avtal med följande arbetsgivarorganisationer: Skogsindustrierna, SLA, TMF, KFS, Svensk Scenkonst, SHR, Vårdföretagarna och Flygarbetsgivarna.

Överenskommelse för praktikanter på jordbrukets område

SLA och Kommunal.

2007 kom SLA och Kommunal överens om löne- och anställningsvillkor för praktikanter. Överenskommelsen förutsätter särskild inkoppling mellan de lokala parterna. Målsättningen med praktiken är en så allsidig praktik som möjligt inom ramen för företagets produktionsinriktning. Praktiken ska leda till en möjlighet att klara av grönt kort nivå 1 inom område mjölk, gris eller växtodling.

En praktikant kan anställas för viss tid, som regel minst 8 månader och max 12 månader. De första tre månaderna är särskild prövotid. En handledare ska hjälpa och instruera praktikanten på ett sådant sätt att praktikanten uppnår sådan yrkeskunskap att uppsatta mål uppnås. Praktikanttiden ger inte någon rätt att tillgodoräkna sig anställningstiden i samband med turordning och företrädesrätt.

Avtal för studiepraktikanter

Medieföretagen (Almega) och SJF

Som bilaga till Journalistavtalen finns avtal för studiepraktikanter. Avsikten med studiepraktik är att journalistutbildningen på högskolenivå samt folkhögskolor med utbyggd och erkänd journalistutbildning ska kunna få sitt behov av praktikantplatser tillgodosett. Praktikjänst innebär att praktikanten utför journalistiskt arbete på en redaktion i sådan omfattning att förutsättningarna är uppfyllda för att det ska vara fråga om en anställning.

Kollektivavtalsreglerad lärlingsutbildning

Förutom dessa kollektivavtal om anställningar med utbildningsinnehåll finns de mer traditionella utbildnings- eller yrkesutbildningsavtalen. Yrkesutbildningsavtalen är mest utbredda i branscher som har tradition av lärlingar. I huvudsak avser avtalen anställning för färdigutbildning i yrket efter genomgången gymnasieskola men innehåller också lärlingsutbildning för den som inte har gymnasiekompetens. En del avtal har relativt detaljerade regler som omfattar

i princip all form av utbildning på en arbetsplats, andra har mer begränsade regler.

Det finns yrkesutbildningsavtal i anslutning till följande yrkesprogram på gymnasiet:

- Bygg- och anläggningsprogrammet (inklusive plåtslageri och måleri).
- El- och energiprogrammet.
- Fordons- och transportprogrammet.
- Hantverksprogrammet.
- Industritekniska programmet.
- VVS-och fastighetsprogrammet.

De yrkesprogram i gymnasieskolan som inte kompletteras av ett avtal om färdigutbildning är Restaurang – och livsmedelsprogrammet, Barn- och fritidsprogrammet, Handels- och administrationsprogrammet, Hotell- och turismprogrammet och Vård- och omsorgsprogrammet.

På stora delar av arbetsmarknaden har partsgemensamma yrkesnämnder bildats.²² Dessa nämnder har som huvudsaklig uppgift att på olika sätt främja yrkesutbildningen i branschen och att övervaka yrkesutbildningarna i skolor och på arbetsplatser. I de avtal som har regler kring anställd lärling kan också regler finnas om gesällprov²³ eller yrkesprov som utmynnar i gesällbrev eller yrkesbevis.²⁴

²² Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN), Djurbranschens yrkesnämnd (DYN), Elbranschens Centrala yrkesnämnd (ECY), Frisörernas yrkesnämnd (FYN), Fastighetsbranschens utbildningsnämnd, Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd, Gruvindustrins yrkesnämnd (YGIN), Grafiska yrkesnämnden (GY), Hästnäringens yrkesnämnd (HYN), Kommunala yrkesnämnden för kommuner, landsting och regioner (KYN-KLR), Kylbranschens utbildningsnämnd (KUN), Lackerarnas yrkesnämnd (LYN), Livsmedelsbranschens yrkesnämnd, Motorbranschens yrkesnämnd (MYN), Måleribranschens yrkesnämnd, Naturbrukets yrkesnämnd (NYN), Plåt och Vent Yrkesnämnd (PVYN), Pappersindustrins yrkesnämnd (PYN), Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN), Stål- och metallindustrins yrkesnämnd (SMY), Svetsmekaniska industrins yrkesnämnd (SVEMYN), Servicebranschens yrkesnämnd (SRY), Skorstensfejaryrkets yrkesnämnd, Stoppmöbelindustrins yrkesnämnd, Sågverkens och träindustrins yrkesnämnd, Teknikföretagens yrkesnämnd, Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA), Utbildningsrådet för Hotell- och restaurang (UHR), Verkstadsindustriernas yrkesnämnd, VVS-branschens yrkesnämnd (VVS-YN), Yrkesnämnden för fabriksindustrin (YFIND) samt Juvelerar- och Guldsmedsbranschens yrkesnämnd (GYN).

²³ T.ex. i avtal mellan Målaremästarna Riksförening och Målareförbundet.

²⁴ T.ex. i avtal mellan Glasbranschföreningen och Byggnads. Yrkesutbildningen ska avslutas med ett av lärlingsnämnden fastlagt yrkesprov, avtal mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnads, Plåtslageriernas Riksförbund och Byggnads, provet fastställs av BYN resp. PVYN. Godkänt prov utmynnar i yrkesbevis. Finns även reglerat i VVS-avtalet.

Bygg- och anläggning

Inom byggsektorns avtalsområden finns flera yrkesutbildningsavtal och yrkesnämnder.²⁵

Bygg (3 500–5 000 lärlingar/år)

Mellan Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Byggnads och SEKO gäller Yrkesutbildningsavtalet. Med lärling avses enligt avtalet gymnasielärling, vuxenlärling och traditionell lärling i enlighet med Byggnadsindustrins yrkesnämnds, BYN, anvisningar. Lärling ska vara tillsvidareanställd. Lärlingsanställning kan i vissa speciella fall ske för viss tid om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning under förutsättning att parterna i BYN-region tillstyrker visstidsanställningen.

Efter slutförd utbildning kan lärling beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i Avtal om anställningsskydd. Om arbetsgivare bedömer att lärlingar på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med BYN-region. Vid fortsatt anställning, efter slutförd utbildning, gäller reglerna i Avtal om anställningsskydd, varvid all anställningstid hos arbetsgivaren får tillgodoräknas. När en lärling anställs och utbildningen startar ska lärlingsansvarig i företag och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar. För lärlingar i yrken med yrkesbevis baseras detta enbart på arbetad tid som lärling. Yrkesbevis utfärdas av BYN-region till den som genomgått och godkänts i ungdoms- eller vuxenutbildning enligt detta avtal samt avlagt av BYN fastställt yrkesteoretiskt prov.

Glasmästeribranschen (50–60 lärlingar/år)

Mellan Glasbranschföreningen och Byggnads gäller glasmästeriavtalet som inkluderar ett yrkesutbildningsavtal. Avtalet reglerar följande yrkesutbildningsformer: färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning i yrket, utbildning i företag utan

²⁵ Byggnadsindustrins yrkesnämnd BYN, Plåt- och Vent Yrkesnämnden PVYN, Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd samt Måleribranschens yrkesnämnd.

förberedande gymnasial utbildning i yrket (traditionell lärling) och färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare. Lärling anställs enligt huvudregeln tillsvidare, anställning för viss tid kan ske om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning. Efter fullföljd utbildning övergår anställningen i en tillsvidareanställning enligt glasmästeriavtalet. En lärling ska i samband med anställningens ingående informeras om den yrkesutbildning som branschen tillhandahåller. Arbetsgivaren ska tillsammans med lärlingen och handledaren upprätta en utbildningsplan och kartlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande. Utbildningen ska bedrivas enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet. Lärlingen har en utbildningsbok där utbildningsmoment och utbildningstimmar regelbundet förs in. Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för lärlingsutbildningen. För lärlingens yrkesmässiga handledning utses en handledare. Lärling som utfört godkänt yrkesprov erhåller en gratifikation om 6 000 kronor att utbetalas av arbetsgivaren som lön.

Måleri

Målaremästarnas Riksförening och Målareförbundet har träffat kollektivavtal för måleriyrket²⁶. Parterna har också träffat utbildningsavtal.

Elev som genomgått gymnasieskolans byggprogram, inriktning måleri, kan efter godkänd, avslutad gymnasieutbildning söka lärlingsanställning för färdigutbildning i måleriföretag. Individuell utbildning är en utbildningsväg för den som inte genomgått gymnasieskolans byggprogram, inriktning måleri, men genomgått annan godkänd gymnasieutbildning. Arbetsgivare ska ansöka till Måleriyrkets Yrkesnämnd, MYN, för att anställa lärling som saknar gymnasieutbildning. MYN ska inte utan synnerliga skäl avslå sådan ansökan. I samband med individuell utbildning ska lärlingens tidigare kunskaper och kompetens valideras. Valideringen utförs enligt MYN:s anvisningar. En lärlingsanställning är en tillsvidareanställning, som kan inledas som en provanställning enligt samma regler som gäller för målare (3 månader). Utbildningstiden är lägst 5 950 timmar och högst 6 800 timmar. Arbetsgivaren har

²⁶ Kollektivavtal för måleriyrket 1 april 2012–31 mars 2013 mellan Målaremästarnas Riksförening och Målareförbundet.

det övergripande ansvaret för utbildningen varvid en allsidig och gedigen yrkesutbildning genomförs i enlighet med utbildningsplan. Utbildningsmoment och utbildningstimmar dokumenteras av lärlingen och arbetsgivaren i enlighet med MYN:s anvisningar. Efter genomgången utbildning, 6 800 timmar, eller godkänt gesällprov, övergår lärlingsanställningen till en tillsvidareanställning inom ramen för kollektivavtal för måleriyrket. Lärlingar utgör egen turordningsenhet. Lärlings uppsägningstid följer av anställningsskyddsavtalet. Lärling kvalificerar sig för företrädesrätt till återanställning i enlighet med vad lag stadgar. Lärling har rättighet och skyldighet att utföra gesällprov. Utbildningspremie utgår till arbetsgivaren då lärlingen avlagt godkänt gesällprov. Premien utgör ett prisbasbelopp.

Plåtslageri (cirka 300 lärlingar/år)

Mellan **Plåtslageriernas Riksförbund och Byggnads** gäller kollektivavtal för byggnadsplåtslageri. Mellan parterna gäller utbildningsavtal för Byggnadsplåtslageriavtalet. Avtalet reglerar färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning i yrket, utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket och färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare. Utbildningstiden uppgår till 6 800 timmar. Arbetstagaren har rätt att efter utbildningen avlägga yrkesexamen för att få yrkesbevis. Anställd som genomgår utbildning enligt avtalet benämns lärling. Arbetsgivaren ska se till att lärlingens utbildning blir så varierad som möjligt inom ramen för företagets verksamhet. Arbetsgivaren ska se till att lärlingen får systematisk undervisning så att han tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket enligt av Plåt- och VentYrkesnämndens (PVYN) fastställda anvisningar.

Arbetsgivaren och lärlingen upprättar ett utbildningskontrakt under medverkan av yrkesombudet. Lärlingstiden räknas från och med dagen för utbildningskontraktets tecknande. PVYN har utarbetat ett särskilt introduktionsprogram som lärlingen måste genomföra innan denne får delta i företagets produktion. En lärling kan provanställas i tre månader. Lärling undantas från turordningsreglerna. Vid arbetsbrist ska möjligheten till fortsatt utbildning prövas.

El- och energi (cirka 1 000 lärlingar/år)

Mellan **EIO och Elektrikerna** gäller Yrkesutbildningsavtal-installationsområdet, bilaga till det mellan parterna träffade Installationsavtalet.

Yrkesutbildningsavtalet äger tillämpning vid anställning av lärling för utbildning till elektriker med inriktning inom elteknik, industri samt för utbildning till hissmontör. Avtalet tillämpas även vid anställning av teknikaspirant för färdighetsträning till teknikmontör.

Arbetsgivaren får anställa lärling endast om denne genomgått grundutbildning och om företaget i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden ge lärlingen tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som lärlingsutbildningen avser. De första 720 timmarna av utbildningstiden är prövotid.

En lärling som inte genomgått grundutbildning är skyldig att i enlighet med arbetsgivarens anvisningar söka inträde till sådan utbildning. Arbetsgivaren ska se till att lärlingen erhåller systematisk undervisning så att han förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som yrkesutbildningen avser. Av Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) anvisade utbildningsplaner ska så långt som möjligt följas. Det åligger lärlingen att efter anvisningar av arbetsledning eller utlörd yrkesarbetare, efter bästa förmåga, tillägna sig kunskap och färdighet i yrket samt att veckovis på lärlingstidsedel redovisa utförda arbetsmoment och att sända uppgifter till Elbranschens Lokala Yrkesnämnder (ELY).

Arbetsgivaren får anställa teknikaspirant endast om denne, med godkända betyg, genomgått lägst 3-årig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde. Med avsett teknikområde i gymnasieskolan åsyftas t.ex. Energiprogram, Teknikprogram eller liknande.

Det åligger teknikaspirant att efter anvisning, efter bästa förmåga, delta i färdighetsträningen och tillägna sig kunskap och färdigheter i yrket.

Vid anställnings upphörande ska arbetsgivaren se till att lärlingen/teknikaspiranten erhåller betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art samt vitsord om kunnighet och uppförande.

Fordon- och transport

Motorbranschen

Yrkesutbildningsavtalet, som är en bilaga till Motorbranschavtalet mellan **Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall**, gäller all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning och läroplansbunden yrkesorientering, inklusive yrkesutbildning. Utanför avtalet faller utbildning som i sin helhet bedrivs av annan än företaget. Detta gäller exempelvis om företaget hyrt ut lokaler och utrustning till skola eller annan utbildningsanordnare, som där bedriver utbildningen.

Avtalet innehåller bl.a. regler om arbetsplatsförlagd utbildning omfattande 15–20 veckor, men även bestämmelser som är anpassade till gymnasial lärlingsutbildning (Företagsintern ungdomsutbildning). Riktlinjer, kurs- och läroplaner ska vara godkända av Motorbranschens Yrkesnämnd. Vid lärlingsutbildning ska eleven vara tillsvidareanställd i företaget, det finns dock möjlighet att efter yrkesnämndens godkännande komma överens om visstidsanställning. Visstidsanställningen upphör när utbildningen upphör.

Lön utgår enligt avtal med placering i utbildningshalvår med en reglering av elevens lön när nytt utbildningshalvår påbörjas.

Lackerare

Utbildningsavtalet mellan **Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Målareförbundet** reglerar APU²⁷, företagsförlagd utbildning eller praktik samt företagsintern utbildning s.k. lärlingsutbildning. Företagsintern utbildning följer en av yrkesnämnden godkänd läroplan. Utbildningslängden är i regel 3 år. Eleven är under utbildningstiden tillsvidareanställd i företaget. De första sex månaderna av elevantställningen utgör provanställning. Arbetsgivaren äger anställa/utbilda elev endast i den mån han i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden meddela tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrke som utbildningen avser. Företaget är huvudman för utbildningen. Eleven ska genom företagets försorg ges möjlighet att under utbildningstiden läsa in allmänna ämnen som svenska, engelska och matematik på gymnasienivå och om företaget bedömer det lämpligt även teoriavsnitt

²⁷ I gymnasieskolan används numera APL i stället för APU som benämning.

inom yrkesämnet. Lärlingsavtal planläggs och upprättas genom företagets försorg. Yrkesförberedande utbildning föregås alltid av en lokal överenskommelse innan utbildningen startar. Det åligger arbetsgivaren att anordna undervisningen på sådant sätt att elev kan förvärva tillfredsställande teoretisk kunskap och praktisk färdighet i det yrke som utbildningen avser. Det åligger eleven att efter anvisningar av arbetsgivare, arbetsledare eller utlärare yrkesarbetare att efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i yrket samt att iakttä för eleven gällande ordnings- och skyddsföreskrifter. För uppsägning eller hävande av anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid eventuell permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist ska elev i utbildning undantas från turordningen.

Hantverk

Frisör (cirka 1 000 i färdigutbildning efter grundutbildning och cirka 50 anställda i företagsförlagd traineeutbildning (traditionell lärling)

Mellan **Sveriges Frisörföretagare och Handels** gäller Riksavtal avseende Frisörbranschen. Parterna har också träffat ett utbildningsavtal.

En behörig frisör kan få sin utbildning genom gymnasieskolans hantverksprogram inriktning frisör, genom av Frisörernas yrkesnämnd (FYN) godkänd privat frisörgrundutbildning eller genom företagsförlagd traineeutbildning. Efter grundutbildning på gymnasieskola eller privat godkänd skola krävs företagsförlagd färdigutbildning på frisörföretag. Elev/trainee som vill bli behörig frisör har en utbildningsbok där antal timmar och provresultat förs in. Utbildningen avslutas med gesällprov.

Anställning för trainee- och färdigutbildning är ett avtal om anställning för viss tid. Anställningen omfattar tiden till dess att arbetstagaren avklarat utbildningsnivå 4.

Vid nivå 1–3 kan anställningen avbrytas i förtid. Den som önskar avbryta anställningen ska lämna skriftlig underrättelse om detta minst 14 dagar i förväg. Vid nivå 4 kan anställningen endast avslutas på arbetstagarens initiativ och upphör 14 dagar efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Industriteknik

Stål och Metall / SVEMEK-IF Metall

Parterna har kommit överens om ett avtal angående yrkesnämnder och yrkesutbildning. Avtalet har bestämmelser om dels företagsförlagd utbildning, som avser av grund- eller gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan och övrig arbetsplatsförlagd utbildning. Vid övrig arbetsplatsförlagd utbildning är eleven anställd och riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner ska vara godkända av yrkesnämnderna inom branschen. Yrkesnämnderna ska godkänna utbildningen och lokal överenskommelse om utbildningens genomförande ska träffas innan utbildning påbörjas. Eleven är anställd för viss tid motsvarande utbildningstidens längd. I de fall utbildningen är längre än 12 månader har eleven företrädesrätt till anställning. Vid uppsägning pga arbetsbrist ska eleven undantas från turordningen.

IF Metall har även yrkesutbildningsavtal med Teknikföretagen, Motorbranschen och avtalsområden inom industri och kemi. Avtalet ska tillämpas på all yrkesutbildning och praktik som bedrivs på företag, oavsett nivå, form och huvudman.

Grafiska Företagens Förbund och GS

Mellan parterna finns avtal angående yrkesutbildningsfrågor.

Med lärling avses i avtalet medarbetare under grundutbildning med utbildningskontrakt och utbildningsplan anpassad efter Skolverkets kursplaner för gymnasieskolan. En lärling är anställd tills vidare med en provotid om maximalt sex månader. De centrala parterna ska, i första hand genom Grafiska Yrkesnämndens försorg, kunna kontrollera pågående och utvärdera genomförd utbildning för att säkerställa utbildningens kvalitet. Företag som anställer lärling ska ge medarbetare tillfredsställande kompetens, både teoretisk och praktisk, inom det yrke eller befattning som utbildningen avser.

Utan hinder av LAS §§ 25, 25 a äger arbetsgivare tidsbegränsat anställa lärlingar och elever under utbildning. Vid uppsägning pga arbetsbrist ska lärlingar samt elever under utbildning anses utgöra en egen turordningskrets. I samband med arbetsbristuppsägningar ska särskild hänsyn tas till lärlingars samt elevers behov av att

kunna fullfölja sin yrkesutbildning och att få fotfäste på arbetsmarknaden.

GS har även avtal med TMF. I Trädindustriavtalet och Stoppmöbelavtalet finns avtalsbestämmelser om Avtal om företagsförlagd utbildning, lärlingsutbildning m.m.

Livsmedelsföretagen och Livs

Livsmedelsavtalet liksom **Wasa-OLW-avtalet**, kollektivavtal för **tobaksindustrin** och för **vin- och spritindustrin** mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, innehåller bilaga om utbildning och kompetens som reglerar frågor kring bl.a. kompetensutveckling, arbetsplatsförlagd utbildning, yrkesteknisk färdigutbildning, lärlingsutbildning, praktikarbete och kvalificerad yrkesutbildning.

Yrkesteknisk färdigutbildning avser en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program. Deltagarna är anställda.

Med lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som kan bedrivas dels i företagets regi, dels som gymnasial lärlingsutbildning enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter. Om lärlingsutbildning bedrivs i företagets regi är deltagarna anställda i företaget. Om lärlingsutbildningen bedrivs som gymnasial utbildning är deltagarna anställda i företaget under den utbildningstid som är förlagd till arbetsplatsen.

Praktikarbete syftar till att ge studerande praktiska kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger. Deltagarna är anställda i företaget.

Inom **bageri- och konditoribranschen** finns tilläggsavtal som reglerar grundläggande yrkesutbildning i företag och arbetsplatsförlagd utbildning.

Med grundläggande företagsintern utbildning avses en av företaget anordnad utbildning där eleven/deltagaren är anställd i företaget. Grundläggande företagsintern yrkesutbildning kan vara traditionell lärlingsutbildning, yrkesteknisk färdigutbildning efter gymnasieskola och arbetsmarknadsutbildning för anställd person. Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska

vara anställd i företaget. Överenskommelse om anställning får träffas i enlighet med gällande kollektivavtal (12 månader).

Den *traditionella lärlingsutbildningen* är 3-årig och ska omfatta praktisk och teoretisk undervisning och bedrivs enligt de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalslutande parterna. Lärlingen ska om han/hon så önskar ges möjlighet att delta i undervisning i sådana allmänna ämnen som ingår i gymnasieskolans livsmedelstekniska linjer eller livsmedelsprogram, där sådan utbildning kan erbjudas på orten. Överenskommelse om traditionell lärlingsutbildning träffas mellan arbetsgivaren och lärlingen.

Elev som genomgått *grundläggande yrkesutbildning* för bageri- och konditoribranschen inom gymnasieskolan program ska efter avslutad grundutbildning erhålla yrkesteknisk färdigutbildning i branschföretag. Den yrkestekniska färdigutbildningen ska företrädesvis vara en inskolning i kommande arbetsuppgifter och syfta till att ge kunskaper och färdigheter motsvarande fullgod yrkesarbetares. För elev med 3-årig gymnasial branschutbildning ska den yrkestekniska färdigutbildningen omfatta 6 månader. Den yrkestekniska färdigutbildningen genomförs enligt en lokalt upprättad plan. Utbildningen kan därvid i samråd med yrkesombudet ges annan omfattning i tid än den ovan angivna. Vägledande vid denna bedömning bör vara elevens yrkestekniska färdighet, produktionsens art och arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

Bilaga till **Kvarnavtalet** reglerar grundläggande yrkesutbildning i företag. Med grundläggande företagsintern yrkesutbildning avses en av företaget anordna utbildning där eleven/deltagaren är anställd i företaget. Grundläggande företagsintern yrkesutbildning kan vara yrkesteknisk färdigutbildning efter gymnasieskola och arbetsmarknadsutbildning för anställd personal. Den yrkestekniska färdigutbildningen ska företrädesvis vara en inskolning i kommande arbetsuppgifter och syfta till att ge kunskaper och färdigheter motsvarande fullgod yrkesarbetares. För elev med 3-årig gymnasial branschutbildning ska den yrkestekniska färdigutbildningen omfatta 6 månader. Den yrkestekniska färdigutbildningen genomförs enligt en lokalt upprättad plan. Utbildningen kan därvid i samråd med yrkesombudet ges annan omfattning i tid än den ovan angivna. Vägledande vid denna bedömning bör vara elevens yrkestekniska färdighet, produktionsens art och arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska vara anställd i företaget. Överenskommelse om anställning får träffas i enlighet med gällande kollektivavtal (12 månader).

VVS- och fastighet (cirka 700 per år)

Utbildningsavtalet, bilaga till VVS-avtalet mellan VVS Företagen och Byggnads, reglerar utbildning till branschcertifierad VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare. Avtalet reglerar anställning som företagslärling eller för färdigutbildning. Anställning är tillsvidare. Efter överenskommelse med parternas utbildningsansvariga får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i anställningskyddsöverenskommelsen i VVS-avtalet. Företagslärling är provanställd under de sex första månaderna. Utbildningen omfattar normalt dels grundutbildning från gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning VVS och fastighetsprogrammet eller 3-årig grundläggande lärlingsutbildning (**företagslärling**) och dels **färdigutbildning** i företag, 2 år för VVS-, och industrirörmontörer (3–5 utbildningsperioder enligt VVS Branschens Yrkesnämnds (VVS-YN) anvisningar, huvudregel är 4 perioder) och 1 år för isoleringsmontörer (1–3 utbildningsperioder, huvudregel är 2 perioder) enligt av VVS-YN fastställd utbildningsplan. Företaget ska ge undervisning och handledning, som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket. Gällande utbildningsplan och anvisningar ska följas. Företaget ska fortlöpande verifiera kunskapsprov och utföra praktiska moment på www.vvsyn.se. Anställda under utbildning är skyldig att delta i utbildning och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket. Den anställda utför fortlöpande den kunskapstest som finns på www.vvsyn.se samt registrerar de praktiska moment som utförts under utbildningsperioden. Färdigutbildningen i företag avslutas med ett av VVS-YN fastlagt branschprov. I avtalet finns regler om turordningsenhet. Turordningen fastställs i samråd med parternas utbildningsansvariga.

3.3 Stimulanser för anställning av unga

Lägre arbetsgivaravgift

I syfte att öka arbetskraftsefterfrågan på unga har regeringen halverat arbetsgivaravgiften för unga upp till 26 år, från 31,42 procent till 15,49 procent.²⁸ Arbetsgivaravgifterna för unga består av hela ålderspensionsavgiften och en fjärdedel av övriga delavgifter.

²⁸ 2012 års arbetsgivaravgift för ungdom upp till 26 år är 15,49 procent.

Nystartsjobb

Arbetsgivare har även möjlighet att få ekonomisk ersättning som motsvarar hela arbetsgivaravgiften (dvs. 15,49 procent) om de anställer ungdomar mellan 20 och 25 år under förutsättning att anställningen avser ungdomar som varit utanför arbetslivet i minst sex månader (stöd för nystartsjobb).

I det s.k. ungdomspaketet i budgetpropositionen för 2013 föreslår regeringen en förstärkning av nystartsjobben för ungdomar som varit utanför arbetslivet minst 12 månader. Stödet ska då motsvara dubbla arbetsgivaravgiften.

Arbetsmarknadspolitiska insatser

För arbetsgivare som vill anställa unga som har svårt att få jobb finns olika möjligheter att få subventioner för en anställning. Förutom Nystartsjobb finns möjlighet att få bidrag till lönekostnaderna vid anställning av en invandrarungdom (instegsjobb).

Praktik

Inom ramen för Jobbgaranti för ungdomar finns möjligheter att låta en ung, arbetslös person praktisera under en kortare tid (högst tre månader)²⁹. Den som praktiserar får under praktiken aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning.

En arbetsgivare kan också ta hjälp av en praktikant med yrkeskompetens, för att komplettera personalstyrkan och se om personen på längre sikt passar.³⁰

Det arbetsmarknadspolitiska programmet Arbetsplatsintroduktion är avsett för arbetssökande över 20 år med begränsad erfarenhet från svensk arbetsmarknad som är väl motiverade och har förutsättningar att ta ett arbete direkt. En arbetsförmedlare coachar och hjälper till med introduktionen upp till sex månader. I första hand handlar introduktionsstödet om praktiska frågor samt språkliga, sociala och kulturella frågor.

²⁹ Se exempel "Unga jobb" avsnitt 2.5.2.

³⁰ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Ungdomar.html>

Sänkt restaurangmoms

Sedan den 1 januari 2012 har restaurangmomsen sänkts från 25 procent till 12 procent. Den halverade restaurangmomsen förväntas stärka ungas jobbchanser då restaurangbranschen står för det första steget in på arbetsmarknaden för många ungdomar.

Lägre kostnader i kollektivavtalen

Även kollektivavtalen innehåller bestämmelser som innebär en lägre kostnad för att anställa yngre, t.ex. betalas pensionsavgifter inte förrän från 21 år eller 25 år.³¹

Många avtal innehåller även lägslöner bestämda utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av detta.³²

3.4 Varför anställs inte fler unga?

Såsom framgått ovan finns det många möjligheter för arbetsgivare att anställa unga.

Generellt sett är det billigare att anställa en ung person (under 26 år) eftersom arbetsgivaravgiften är 15,49 procent (till skillnad mot 32,42 procent för äldre). Kollektivavtalsreglerade avgifter kan också vara lägre för yngre.

För den som anställer en ung person (under 25 år) som varit utanför arbetslivet i minst sex månader kan arbetsgivaren få ekonomisk ersättning som motsvarar hela arbetsgivaravgiften (Nystartsjobb).

En förklaring som ges till att ungdomar inte anställs är svårigheterna att hitta arbetskraft med de kvalifikationer som arbetsgivaren efterfrågar. Enligt Svenskt Näringsliv har återkommande enkäter avseende företagets rekryteringsarbete visat att omkring en femtedel av alla rekryteringar ställs in på grund av att man inte kan hitta sökande med rätt utbildningsbakgrund.³³

³¹ I t.ex. KAP-KL (pensionsavtal för kommuner, landsting, regioner och arbetsgivarförbundet Pacta) börjar pensionsavgift om 4,5 % betalas från 21 år ålder.

³² Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, sid. 148.

³³ Svenskt Näringsliv. Missade möjligheter. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2012. Sid. 17.

Ett sätt att medverka till att arbetskraften får efterfrågade kvalifikationer är att arbetsgivaren tar ett större ansvar för att utbilda arbetstagaren. Utredningen kan konstatera att det finns ungefär 100 kollektivavtal med utbildningsinnehåll som ger möjlighet att anställa och utbilda ungdomar. Dessa möjligheter tas inte tillvara i någon större utsträckning. Det finns flera förklaringar till detta. Dels är avtalen, som träffats centralt, inte alltid kända i företagen, dels har arbetsgivaren svårt att tillhandahålla ett utbildningsinnehåll. I de avtal där anställningsavtal endast kan ingås med stöd av lokal överenskommelse har få sådana träffats.

Ungdomar har i allmänhet mindre erfarenhet av arbetslivet än medelålders arbetssökande. Även om de är välutbildade kan det vara svårt för en arbetsgivare att bedöma deras produktivitet. En genomförd utbildningsanställning skulle kunna bidra till att minska denna konkurrensnackdel och underlätta för unga att konkurrera om jobben.

4 Lärlingsutbildning

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår att utredningen ska föreslå en ny lagreglerad anställningsform med utbildningsinnehåll för unga – lärlingsprovanställning. Om det bedöms lämpligt, ska utredningen föreslå en annan benämning på anställningsformen än lärlingsprovanställning. I kapitlet diskuteras innebörden av begreppet lärlingsutbildning, dess varierande tillämpning i Sverige, internationella erfarenheter av lärlingsutbildning och varför utredningen bedömer att begreppet inte är lämpligt att använda i anslutning till den nya anställningsformen med utbildningsinnehåll.

4.1 Begreppet lärlingsutbildning

Begreppet lärlingsutbildning används i många olika sammanhang i Sverige. Det finns en tendens till att utvidga innebörden till arbetsplatsförlagt lärande och praktik i största allmänhet och i en mängd olika former.

Den klassiska lärlingsutbildningen har en bestämd innebörd. Det handlar om en utbildning där arbetslivet tar ett avgörande ansvar, där lärlingen är anställd och utbildningen är relaterad till ett erkänt yrke. I Sverige har legitimationsyrkesprincipen inte haft någon större utbredning.¹ De lärlingsutbildningar som kommer närmast den klassiska formen finns inom vissa branscher och regleras i parternas utbildningsavtal (se kapitel 3).

¹ Legitimationen utgör sedan lång tid det mest framträdande beviset på en yrkesutövares kompetens inom hälso- och sjukvården. I flera fall är legitimationen en förutsättning för annan behörighet som t.ex. ensamrätt att utöva yrket och rätt till yrkestitel. Bestämmelser om legitimation, ensamrätt till yrke, skyddad yrkestitel och skyddad specialistbeteckning för ett antal vårdyrken finns i patientsäkerhetslagen (2010:659).

4.1.1 Den klassiska lärlingsutbildningen

Lärlingsutbildning är ett begrepp och en företeelse med historiska anor. Lärlingsutbildning etablerades för att organisera och kvalitetssäkra tillverkningen inom det medeltida hantverket. Lagstiftning runt lärlingsutbildningen var en del av en detaljrik social och ekonomisk reglering inom hantverkssektorn – i delar en motsvarighet till tjänstehjonslagstiftningen inom den agrara sektorn. Även om lärlingsutbildningens betydelse har förändrats är denna form för yrkesutbildning fortfarande viktig i samhället och i flera länder till och med den helt dominerande formen för yrkesutbildning.

Centrala element i lärlingsutbildningen

Det går att urskilja några centrala element i den klassiska lärlingsutbildningsinstitutionen. Det handlar till att börja med om relationen mellan lärlingen/lärjungen och handledaren/mästaren. Handledaren har ett bredare ansvar för lärlingen som går utöver lärande- och produktionsfrågorna. I idealfallet fungerar handledaren både som en mentor på en arbetsplats och som en förebild som vuxen. Att ta emot en lärling uppfattas som ett ansvarsfullt åtagande. Lärlingen ska känna ett betydande mått av trygghet i utbildningen/anställningen – det är avgörande för framgångsrikt lärande och successivt mer effektiva arbetsinsatser.

Lärandet utvecklas huvudsakligen i direkt anslutning till produktionen. Det betyder inte att lärandet är ostrukturerat. Tvärt om. Lärlingsutbildningen skiljer sig från sedvanlig praktik genom att det finns en tydlig målbeskrivning för lärandet och genom att handledningen baseras på en utbildningsplan. Planen ska ta sin utgångspunkt i en tillväxt av lärandet. Det är också centralt att lärandet kontinuerligt prövas och dokumenteras. I takt med att lärandet utvecklas ökar lärlingens arbetsförmåga. Från att i inledningen av utbildningen snarast ha varit en ”ekonomisk belastning” – genom att lönen vida överstigit produktiviteten – ökar nu lärlingens prestationer. I slutskedet får arbetsgivaren (mästaren) avkastning på sina tidigare uppoffringar genom att lärlingens lön understiger produktiviteten. Detta även om vi tar hänsyn till att lärlingens lön stiger som en följd av det ökade lärandet under anställningstiden.

Inom den traditionella lärlingsutbildningen är ett så kallat ”erkänt yrke” målet för all utbildning. Yrket förknippas med särskilda kvalifikationer och avgränsade funktioner. Lärlingen erhåller de kvalifikationer som har definierats av någon inblandad part (bransch, via kollektivavtal och/eller av staten) och som i slutändan leder fram till ett certifikat/yrkesbevis/yrkeslegitimation. För att lärlingsutbildningen ska landa i ett yrkesbevis krävs alltså en prövning med utgångspunkt från branschdefinierade krav. En tredje part kommer in. Detta system innebär i praktiken också en kvalitetssäkring av utbildningen.

Två dominerande modeller

I verkligheten avviker lärlingsutbildningarna ofta från den klassiska modellen. Avvikelserna finns på flera plan. Det kan handla om att skolan och inte arbetslivet har det överordnade ansvaret för lärlingsutbildningen. Lärlingarna betraktas som elever och inte som anställda. Det kan handla om att det saknas tydliga mål för lärlingsutbildningen kopplat till certifikat/yrkesbevis/yrkeslegitimation. De regler och den kultur kopplat till yrkesarbetarstatusen (mästarvärdigheten) som är så central för den klassiska lärlingsutbildningsmodellen saknas i många länder.

Internationellt kan man urskilja två huvudmodeller för lärlingsutbildningen. Den första modellen är mer reglerad. Här är det centrala att lärlingarna ges en relativt bred utbildning vars innehåll och former bestäms via en kombination av lagstiftning och kollektivavtal. Modellen ger uttryck för ett långsiktigt perspektiv på arbetskrafts- och kompetensförsörjning. Det arbetsplatsförlagda lärandet ska kombineras med skolförlagda studier (den duala modellen). Det tyska duala systemet är ett gott exempel. Ansvaret för utbildningarna vilar på en särskild myndighet för yrkesutbildningsfrågor i samverkan med branschorganiserade handels- och industrikammare. Även om innehållet i utbildningarna varierar är strukturen på och förutsättningarna för utbildningarna gemensam. Efter examensproven (gesällproven) ges lärlingarna möjligheter att få anställning inom sitt målyrke. Utan lärlingsutbildning och yrkesbevis (yrkeslegitimation) finns inga möjligheter till anställning.

Den andra huvudmodellen är betydligt mindre reglerad. Vi tar erfarenheterna från England som exempel. Lärlingsutbildningen

har fått en starkare ställning i England under senare år. Men sättet att organisera och styra utbildningen skiljer sig från den reglerade modellen på kontinenten. Lärlingsutbildningen i England kan betraktas som mer marknadsstyrd. Perspektiven på arbetskrafts- och kompetensförsörjning är mer kortsiktiga. Staten lägger sig inte i formerna och villkoren för utbildningen. Ansvar för utbildningen ligger istället på branschorganisationer och enskilda företag. Detta har i sin tur inneburit att utbildningarna har en mer varierad utformning och ett smalare innehåll. De ligger i allmänhet på en lägre kvalifikationsnivå jämfört med de tyska lärlingsutbildningarna. Det finns inte så mycket av skolförlagda inslag. System med yrkeslegitimationer spelar betydligt mindre roll än inom den reglerade lärlingsmodellen.

Man skulle kunna beskriva skillnaderna mellan modellerna genom att anknyta till de ramverk eller nationella kvalifikationssystem (National Qualification Framework, NQF) som nu håller på att etableras av medlemsländerna i EU. England var tidigt ute med att utveckla ett system för att mäta och kategorisera kvalifikationer. Utgår vi ifrån de olika nivåerna i NQF hamnar de engelska lärlingsutbildningarna på en lägre nivå än de tyska. Men det är inte huvudpoängen. Det väsentliga är att den marknadsstyrda engelska modellen är ett uttryck för att i högre grad fokusera på läranderesultat än på former för utbildningen. Det etableras inga tvingande regler och man överlåter åt enskilda branscher att bestämma förutsättningarna för utbildningen inom sitt specifika verksamhetsområde. Branscherna har också utvecklat riktlinjer för de kvalifikationskrav som ska gälla och som sedan ligger till grund för den provning/validering som sker i slutet av lärlingsutbildningen. Vid provningen mäts de kvalifikationer som lärlingen tillgodogjort sig på arbetsplatsen. Lärlingsutbildningens främsta betydelse är här att tillgodose behoven av mer företagsanpassade kvalifikationskrav. Men dokumentationen är också viktig eftersom den visar att lärlingen har lyckats uppnå vissa av de generella kvalifikationskrav som ställs inom branschen (och i arbetslivet). Kvalifikationerna kan också värderas enligt ett nationellt kvalifikationssystem.

Läringsutbildning i Sverige

I Sverige används läringsutbildningsbegreppet inte bara i gymnasieskolan utan också inom avtalsreglerad färdigutbildning i vissa branscher. Begreppet har ibland använts inom arbetsmarknadsutbildningen liksom i olika kommunala sysselsättningsprojekt. Det är viktigt att försöka få en helhetsbild. För både potentiella lärings och arbetsgivare är det helt centralt att man får tydlig information om vilket lärandeinhåll och vilka kvalifikationer som kan förknippas med olika slags läringsutbildningar. Det förutsätter på sikt att ett NQF-system etableras i Sverige.

Det politiska intresset för läringsutbildning har egentligen inte motsvarats av ett lika stort intresse från arbetslivet och enskilda elever. Ser vi till den läringsutbildning som bedrivs i gymnasieskolan har den fortfarande mycket begränsade volymer. Inflödet av elever i gymnasial läringsutbildning minskar.² Även de inslag av läringsutbildning som förekommer i olika branscher har på det stora hela en beskedlig omfattning (se kapitel 3). Avtal för privatanställda tjänstemän om introduktionslön som förutsätter introduktions- och utbildningsprogram har funnits under många år, men har inte fått något genomslag. Vi vet ännu inte om avtalen om yrkesintroduktion inom industrin eller de ramavtal och principöverenskommelser som tecknats under avtalsrörelsen 2012 om yrkespraktik eller introduktionsanställningar inom handeln och den kommunala sektorn kommer att få någon större betydelse. Yrkesintroduktionsavtalet inom industrin tillämpas i dagsläget inte i någon större omfattning. Läringsbegreppet inom arbetsmarknadsutbildningen och i kommunala projekt används utan direkt koppling till läringsbegreppets ursprungliga innebörd.

4.2 Intresset för läringsutbildning

En förklaring till det stora intresset för läringsutbildning är att den förväntas underlätta övergången från skola till arbetsliv. I länder med lägre ungdomsarbetslöshet än i Sverige finns väl etablerade läringsutbildningar, t.ex. i Tyskland, Österrike och Schweiz. Dessa läringsutbildningar kännetecknas av att de är en utbildningsform

² Skolverket. Pressmeddelande 2012-10-01. *Färre elever började läringsutbildning.* http://www.skolverket.se/om-skolverket/publicerat/arkiv_pressmeddelanden/2012/farre-elever-borjade-larlingsutbildning-1.183094

där arbetslivet tar ett avgörande ansvar och eleven är anställd under utbildningstiden. Trots arbetsgivarens och arbetsplatsens stora ansvar för utbildningen är kraven på vilken utbildning som ska tillhandahållas på arbetsplatsen tydligt och omfattande reglerat från statens sida. Målet med lärlingsutbildningen är att uppnå ett erkänt yrke.

Det ökade politiska intresset för lärlingsutbildning i Sverige hänger samman med tre förhållanden. För det första handlar det om att många ungdomar har svårt att klara skolan. Det är uppenbart redan i grundskolan och problemet med genomströmningen blir än mer tydligt i gymnasieskolan. Lärlingsutbildning har uppfattats som ett instrument för att minska utslagningen från de yrkesförberedande programmen i gymnasieskolan. För det andra handlar det om att ungdomsarbetslösheten har framstått som en allt större utmaning. I det sammanhanget har avståndet mellan skola och arbetsliv uppfattats som ett avgörande problem och lärlingsutbildning har setts som en möjlighet att minska detta avstånd. För det tredje finns det erfarenheter från andra länder med starkare tradition av lärlingsutbildning än Sverige som talar för att mer och systematiserade inslag av arbetsplatsförlagt lärande i gymnasieskolans yrkesutbildningar har positiva effekter på enskilda individers etablering i arbetslivet och tenderar att minska den relativa arbetslösheten bland unga.

4.3 Internationella erfarenheter³

Skillnader mellan länder vad gäller arbetsmarknadsmodeller och segmenteringsmönster kan kopplas till olika utbildningssystem. På en arbetsmarknad reglerad efter yrkeslinjer spelar lärlings- och yrkesutbildningen en framträdande roll både för företagets rekrytering och enskilda individers etablering i arbetslivet. På en arbetsmarknad som är präglad av en uppdelning mellan interna arbetsmarknader och en sekundär arbetsmarknad har lärlingsutbildningen inte samma centrala betydelse.

I Storbritannien och USA har yrkesutbildning, såväl skolbaserad som arbetslivsförlagd, mindre betydelse än allmänteoretisk och

³ Internationella jämförelser presenteras i bland annat Ashton, David, och Francis Green, (1996), *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar samt Ashton, Davis, Sung, Johnny och Jill Turbin, (2000), "Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems of Skill Formation", i *International Journal of Training and Development*, Volym 4 nr 1.

medborgerligt inriktad utbildning. Detta gäller särskilt den utbildning som erbjuds på gymnasial nivå.

I Schweiz, Tyskland och Österrike har däremot lärlingsutbildningen sedan länge haft en mycket stark ställning.⁴ Det gäller också Danmark och Norge.

I Sverige har den dominerande uppfattningen varit att gymnasieutbildningen inklusive yrkesutbildningen i första hand ska ge ungdomar allmänteoretiska kunskaper nödvändiga för att klara medborgarrollen och livet vid sidan av arbetslivet och ge en bas för fortsatt utbildning. Denna tradition betonar yrkesutbildningens betydelse för individens möjligheter att göra egna val.⁵

4.3.1 Lärlingsutbildning i Nederländerna

Lärlingsutbildningen har fått en starkare ställning i Nederländerna under senare decennier, även om en viss nedgång har skett under de allra senaste åren.⁶ Tidigare var lärlingsutbildningen främst en utbildningsform inom industrin. Det har skett en tyngdpunktsförskjutning mot serviceorienterade verksamheter samt sjuk- och hälsovård. Lärlingarna är i allmänhet äldre än de som följer skolförlagd utbildning. 40 procent är över 25 år. Cirka 20 procent av en årskull fullbordar förr eller senare en lärlingsutbildning.⁷

Från att ha varit en ganska splittrad företeelse sorterar i dag all yrkesutbildning under en lagstiftning, den så kallade yrkes- och vuxenutbildningslagen från 1996. I lagen systematiseras all utbildning i relation till kvalifikationsnivåer. Det finns fyra kvalifikationsnivåer i yrkesutbildningen där den lägsta motsvarar yrkesutbildning på grundskolenivå och den högsta motsvarar eftergymnasial nivå. Denna kvalifikationsstruktur gäller all utbildning, oav-

⁴ För mer information om lärlingsutbildningen i Tyskland, se Lehmann, Wolfgang, (2005), "I'm Still Scrubbing the Floors: Experiencing Youth Apprenticeships in Canada and Germany", i *Work, Employment and Society*, Volym 19 nr 1; Goeggel, Kathrin och Zwick, Thomas, (2009), "Good Occupation – Bad Occupation? The Quality of Apprentice Training", ZEW Discussion Paper nr 09-024; Zwick, Thomas, (2007), "Apprenticeship Training in Germany – Investment or Productivity Driven?", ZEW Discussion paper nr 07-023.

⁵ Se till exempel 1943:963 Kungl. Maj:ts Instruktion för överstyrelsen av yrkesutbildning, SOU 1948:27 1946 års skolkommissions betänkande med förslag till riktlinjer för det svenska skolväsendets utveckling och SOU 1966:3 Yrkesutbildningsberedningen.

⁶ Onstenk, Jeroen, (2009), "Connections of School- and Work-Based Learning in the Netherlands", i Stenström, Marja-Leena och Päivi Tynjälä, (red.), *Towards Integration of Work and Learning*, Jyväskylä: Springer Science Press, sid. 190.

⁷ Steedman, Hilary, (2012), *Overview of apprenticeship systems and issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*. Geneva: ILO, sid. 1.

sett om man följer skolförlagd yrkesutbildning eller lärlingsutbildning. 2010 gjordes vissa justeringar i lagstiftningen och det finns en strävan att orientera yrkesutbildningarna mer mot ett kompetensperspektiv för att ytterligare betona betydelsen av närhet till arbetslivet. Den nya kvalifikationsstrukturen utgår från så kallade yrkeskompetensprofiler.⁸

Det ska betonas att även den skolförlagda yrkesutbildningen på gymnasial nivå i Nederländerna omfattar mycket av arbetsplatsförlagt lärande, i vissa fall ändå upp till närmare hälften av utbildningstiden. Det finns ett krav på att minst 20 procent av utbildningstiden ska vara arbetsplatsförlagd. För lärlingsutbildning gäller att lärlingarna vanligtvis har en anställning och att minst 60 procent av utbildningstiden ska vara arbetsplatsförlagd. Anställning i ett företag är följaktligen det vanliga, men det förekommer också att lärlingar inte har en anställning utan är sysselsatta i särskilda praktikcenter. Det sistnämnda blir en allt vanligare företeelse och dominerar helt inom t.ex. byggnadsindustrins lärlingsutbildning.

Den viktigaste organisationsenheten i yrkesutbildningen i Nederländerna är de regionala yrkesutbildningscentren. Dessa har ansvaret för de allmänna teoretiska och yrkesteoriska momenten i all yrkesutbildning, oavsett om den är skolförlagd eller ej. De har också ett uppföljningsansvar och åtaganden när det gäller kvalitets-säkringen av det arbetsplatsförlagda lärandet. Ett centralt uppdrag är t.ex. att arrangera och övervaka examinationen av lärlingarna.

I Nederländerna görs även särskilda insatser för unga med svårigheter att klara utbildningen och som därmed också kan förväntas få problem att etablera sig på arbetsmarknaden. I samband med finanskrisen har man också uppmärksammat problemet med att få fram tillräckligt med platser för arbetsplatsförlagt lärande. 2009 ingicks ett avtal mellan regeringen och parterna på arbetsmarknaden om att underlätta för unga arbetslösa att få yrkesutbildning. Man ville också förlänga perioderna i yrkesutbildning i ett skede när efterfrågan på arbetskraft uppfattades som väldigt svag.⁹

⁸ *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Final Report 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Unions, sid. 35.

⁹ *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Final Report 2012, sid. 36.

4.3.2 Läringsutbildning i Skottland

I Skottland finns ett lärlingssystem som kallas Modern Apprenticeship. Betydelsen av Modern Apprenticeship har vuxit på senare år även om det långt ifrån handlar om någon dominerande utbildningsform. 2011 ingicks drygt 26 000 lärlingskontrakt. Läringsutbildningen är öppen för alla från 16 år och uppåt och lärlingen är anställd från dag ett. Läringslönen är låg men får inte understiga de nivåer för lärlingars minimilöner som är reglerade i lagstiftningen. Förutom lärandet på arbetsplatserna finns det inom vissa sektorer inslag av lärande ”off the job”, det vill säga i skolor. Dessa skolor får offentliga anslag för att finansiera allmänteoretisk och yrketeoretisk utbildning inom lärlingsutbildningen.

Innehållet i utbildningen är reglerat i förhållande till varje bransch, det vill säga den ska innehålla branschspecifika element. Längden på utbildningarna varierar och beror på vilken utbildningsnivå som ska uppnås, hur överenskommelsen mellan lärlingen och arbetsgivaren ser ut och lärlingens förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. Utbildningslängden varierar från ett till fyra år. I grunden relateras utbildningens olika moment till det ramverk för en nationell kvalifikationsstruktur som finns i Skottland: Scottish Credit and Qualifications Framework. Lärlingarna ska uppnå nivå två och tre i detta kvalifikationsramverk och efter prövning utfärdas intyg av Scottish Qualifications Authority.¹⁰

Lärlingarnas utbildning syftar således till att nå fram till en kompetensnivå som medger yrkesintyg inom olika branscher. Ytterst ansvarig för lärlingsutbildningen är Modern Apprenticeship Group (MAG) som utses av regeringen och består av flera olika intressenter i utbildningen: arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, lärarorganisationer etc.¹¹ MAG ska bland annat uppmuntra särskilda branschrelaterade kompetensråd (Sector Skills Councils) att ta fram underlag och utbildningsplaner inom olika sektorer. Sector Skills Councils utgör ett slags oberoende arbetsgivarledda organisationer med ansvar för att definiera kompetensbehoven inom olika branscher.¹² Deras bedömningar ligger till grund för MAGs riktlinjer för utbildningarna. På MAG vilar uppdraget

¹⁰ SOU 2009:85 *Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret*. Stockholm: Fritzes, s. 153.

¹¹ Se <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/our-services/modern-apprenticeships/modern-apprenticeship-group.aspx>

¹² För mer om dessa organisationer, se vidare på http://www.providercentral.org.uk/ld_ssc_search.aspx

att besluta om ramverken för nya utbildningar och att följa upp och kvalitetssäkra utbildningarna. MAG har också ett uppdrag att sprida kunskap om goda exempel inom yrkesutbildningen. Den offentliga utbildningsmyndigheten Skills Development Scotland jobbar också med att underlätta kontakter och samverka på utbildningsområdet. Myndigheten sprider information och registrerar samtliga lärlingskontrakt inom Modern Apprenticeship.

4.3.3 Lärlingsutbildning i Tyskland

Den tyska lärlingsutbildningen brukar förknippas med den klassiska lärlingsmodellen med sina historiska rötter i medeltidens skråväsende. Oftast används uttrycket den ”duala modellen” för att karakterisera systemet med växlingar mellan lärandet på en arbetsplats och på en yrkesskola. Lärlingen brukar i allmänhet vistas tre till tre och en halv dag på en arbetsplats och resten av tiden på en yrkesskola. Yrkesskolorna är skyldiga att bereda lärlingarna utbildning i allmäntheoretiska och yrkesteoretiska ämnen minst 14 timmar per vecka.¹³

Lärlingsutbildningen har haft och har fortfarande en mycket stor utbredning. Ungefär 60 procent av en årskull påbörjar förr eller senare en lärlingsutbildning. Det stora intresset i Sverige för lärlingsutbildningen i Tyskland beror bland annat på att ungdomsarbetslösheten varit lägre i Tyskland än i flertalet andra länder i Europa. En förklaring till detta anses vara att lärlingsutbildningen underlättar ungas etablering i arbetslivet. De tyska erfarenheterna talar för att ungefär hälften av lärlingarna får fast jobb på det företag där de har fullföljt lärlingsutbildningen.

Lärlingsutbildningen regleras i grunden via en yrkesutbildningsslag (Berufsbildungsgesetz). Yrkesskolorna drivs av de enskilda förbundsstaterna medan lärandet på arbetsplatserna regleras via federala ministerier och en särskild yrkesutbildningsmyndighet i kombination med handels- industri- och hantverksskammare på regional nivå. På samtliga nivåer är bransch- och partsorganisationer involverade. Den sociala dialogen är en central ingrediens i lärlingsutbildningens reglering, precis som i andra länder med starka lärlingstraditioner. Lärlingarnas lönevillkor regleras i kollekt-

¹³ CEDEFOP REFERNET. *Germany. Vet in Europe – Country Report*. 2011. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

tivavtal mellan parterna och utgångsnivån brukar ligga under 30 procent av lönen för utbildade arbetare.¹⁴

Det kan vara värt att nämna handels-, industri- och hantverkskamrarnas särskilda ställning. Företag över en viss storlek är skyldig att vara anslutna till en kammare. Det finns organisationer som täcker omkring 80 branschområden. De har enligt lagstiftningen en särskild uppgift att fylla kopplat till bland annat handel, yrkesutbildning och regional utveckling. De spelar en nyckelroll i kvalitetssäkringen av det arbetsplatsförlagda lärandet och ska godkänna arbetsplatser, stödja handledare, utveckla utbildningsinnehållet och ansvara för yrkesexaminationen.

I Tyskland finns det 348 erkända yrken. Det är viktigt att betona att denna indelning återspeglar en långtgående reglering på arbetsmarknaden där godkända yrkeskvalifikationer är en förutsättning för tillträde till arbetsmarknadens olika segment.¹⁵

Även om lärlingsutbildningen dominerar finns det också skolförlagd yrkesutbildning i Tyskland, bland annat inom vård- och omsorgsområdet. För att förekomma utbildningsmisslyckanden har kortare och mindre krävande yrkesutbildningsvägar etablerats. Ett exempel på detta är ett förberedande yrkesutbildningsår (Berufsvorbereitungsjahr) som vanligtvis erbjuds på en yrkesskola och som syftar till att slussa ungdomar vidare till ordinarie yrkesutbildning. Ett annat exempel är yrkesgrundutbildningsåret (Berufsprüfungsjahr) som ofta genomförs parallellt på en skola och på en arbetsplats. Inslagen i denna utbildning kan tillgodoräknas om individen väljer att påbörja en lärlingsutbildning enligt det duala systemet.

4.3.4 Lärlingsutbildning i Österrike

Lärlingsutbildningen har en stark ställning i Österrike som en del av yrkesutbildningen på gymnasial nivå. Systemet är inspirerat av den tyska utbildningsmodellen. En mycket hög andel av ungdomarna, ungefär 80 procent, väljer yrkesutbildning efter att ha avslutat den obligatoriska skolan.¹⁶ 40 procent väljer lärlingsutbild-

¹⁴ Ryan, Paul, Wagner, Karin, Teuber, Silvia och Uschi Backes-Gellner, (2010), *Trainee Pay in Britain, Germany and Switzerland: Markets and Institutions*. SKOPE Research Paper No. 96 July 2010.

¹⁵ För mer information, se hemsidan för det federala yrkesutbildningsinstitutet i Tyskland (BIBB): <http://www.bibb.de/en/>

¹⁶ Det finns också möjlighet att välja en förberedande yrkesutbildning under ett tionde år inom ramen för den obligatoriska skolan.

ning. Den höga andelen unga i lärlingsutbildning och det förhållandet att lärlingarna är anställda innebär att sysselsättningsgraden bland unga är högre än i länder med skolbaserade yrkesutbildningssystem. Precis som i Tyskland är också ungdomsarbetslösheten låg i ett jämförande EU-perspektiv.

Lärlingsutbildningens tidsmässiga utsträckning varierar mellan två och fyra år. Normen är tre år.¹⁷ Lärlingen ska ha ett lärlingskontrakt hos ett företag som erbjuder utbildning och som har godkänts som utbildningsanordnare. Cirka 80 procent av utbildningstiden är förlagt till arbetsplatsen. Under 20 procent av utbildningstiden bedrivs studier på en yrkesskola. Lärlingen får en lön som regleras i kollektivavtal. Lönen är inledningsvis låg men stiger enligt en lönetrappa under utbildningstiden.

Lärlingsutbildningen har långa historiska rötter, men dess moderna reglering vilar på en yrkesutbildningslag som antogs 1969. Lagen gav den federala handelskammaren i Österrike (Wirtschaftskammer Österreich) och kamrarna på delstatsnivå en avgörande betydelse för regleringen och kvalitetssäkringen av lärlingsutbildningen. Handelskamrarna organiserar företagen och medlemskap är obligatoriskt. Den federala handelskammaren ges vissa lagreglerade uppgifter att bistå i utformningen och implementeringen av politiken på olika områden, bland annat när det gäller yrkesutbildning. De regionala handelskamrarna ska organisera särskilda lärlingskontor med ansvar för lärlingsutbildningen. Dessa lärlingskontor bistås också av rådgivande organ i lärlingsfrågor som är sammansatta av partsföreträdare.

Det konkreta innehållet i den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen styrs via en särskild utbildningsreglering (Ausbildungsordnung) för varje enskilt yrke. Det finns omkring 220 erkända yrken. Lärlingskontoren vid de regionala handelskamrarna har ansvaret för administration av lärlingsutbildningen. Det kan handla om att granska och godkänna företag som ansöker om att få utbilda lärlingar, att registrera lärlingskontrakt och att utforma examinationsformerna för lärlingarna. Lärlingskontoren organiseras efter olika branscher inom ekonomin.

Vid sidan av lärlingskontoren på handelskamrarna finns alltså också rådgivande organ på regional nivå. Dessa ska vara samman-

¹⁷ Informationen om lärlingsutbildningen i Österrike är i huvudsak från rapporten *VET in Europe – Country Report Austria*. ReferNet Austria. Cedefop 2011. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

satta av partsföreträdare och representanter från yrkesskolorna. De utses av den politiska ledningen i delstaten.¹⁸ Uppgiften är att bistå med förslag om hur lärlingsutbildningen på regional nivå kan vidareutvecklas. På federal nivå finns en motsvarande organisation. Det rådgivande organet för lärlingsutbildning på federal nivå ska bistå regeringen med regelbundna förslag och rapporter av betydelse för lärlingsutbildningens utveckling.

Företag som erbjuder lärlingsutbildning kan få olika slags stöd. Det finns särskilda ekonomiska bidrag relaterat till antalet utbildade lärlingar och år. Företag som kan uppvisa särskilt goda utbildningsresultat har möjligheter att få ett högre stöd.

Ungdomar som har svårt att hitta en reguljär lärlingsplats och inte har fyllt 19 år kan få utbildning inom ramen för en särskild utbildningsgaranti. Det handlar också om lärlingsutbildning som organiseras via speciellt upprättade verkstäder i samverkan mellan yrkesskolor och arbetsplatser. Dessa lärlingar har alltså ingen anställning på ett enskilt företag, men syftet är ändå att de ska få en utbildning som ger motsvarande kompetens inom ett yrke. Utbildningsgarantin finansieras helt med offentliga medel.

Det finns också något som kallas för integrerande yrkesutbildning (Integrative Berufsausbildung). Denna utbildning riktar sig framför allt till ungdomar med en problembild som påverkar deras förutsättningar att fullborda en reguljär utbildning. Inom ramen för en integrerad utbildning kan de erbjudas förlängda utbildningsperioder för att uppnå utbildningsmålen inom ett erkänt yrke. Både lärlingen och företaget som erbjuder utbildningen kan erbjudas utvidgat stöd via en särskild yrkesutbildningsassistent. De berörda lärlingarna erbjuds möjligheten att eftersträva ett utbildningsmål som motsvarar vissa delar eller underkategorier av de kvalifikationer som definierar ett yrkesområde.

¹⁸ Det finns nio delstater i Österrike.

4.3.5 Lärlingsutbildning i Schweiz

Yrkesutbildningen har en mycket stark ställning i Schweiz. Ungefär 65 procent av ungdomarna som lämnar den obligatoriska skolan väljer en yrkesinriktad utbildning.¹⁹ Av dessa väljer i sin tur fem av sex lärlingsutbildning.²⁰ Störst utbredning har lärlingsutbildningen i de 17 tysktalande kantonerna (av totalt 26).

Lärlingsutbildningen i Schweiz påminner om den i Tyskland och Österrike och bygger på principerna för den duala modellen. Lärlingarna förutsätts ha en anställning på ett godkänt företag. Inledningsvis är lärlingarnas lön låg och motsvarar ungefär en femtedel av kvalificerad yrkesarbetares lön. En till en och en halv dag i veckan läser lärlingarna yrketeoretiska kurser och allmänna ämnen på en yrkesskola. Ibland förekommer det också att de studerar delar av utbildningen på ett särskilt träningscenter som drivs gemensamt av företag inom en bransch.²¹ Jämfört med Tyskland och Österrike finns det mer inslag av samverkanskurser, det vill säga kurser för lärlingar på flera olika företag. Det är vanligt med så kallade B2B-kurser, ett slags introduktionskurser som omfattar lärlingar över företagsgränserna. Det finns också flera olika sätt att organisera lärlingsutbildningen. Även om det duala systemet med växlingar varje vecka dominerar finns det exempel på upplägg där det första året är helt skolförlagt. Det finns också andra upplägg där den skolförlagda delen av lärlingsutbildningen är mer omfattande i början och sedan minskar efter hand. Den samlade utbildningstiden varierar mellan tre och fyra år.

På central nivå är det den federala staten som påverkar förutsättningarna för lärlingsutbildningen genom att utfärda lagar och förordningar som ger en övergripande struktur för yrkesutbildningen. Det är också på statlig nivå, via särskilda förordningar, som utbildningen för olika yrkesområden regleras. Det finns cirka 250 erkända yrken. Förordningarna innehåller riktlinjer om särskilda lärande- och kompetensmål, antalet utbildningstimmar i yrkesskolor och bestämmelser om vilka krav som gäller för att statliga yrkescertifikat eller yrkesbevis ska utfärdas.

¹⁹ Det finns också möjligheter att välja yrkesförberedande inriktningar inom grundskolans ram.

²⁰ Framställningen bygger på Stalder, Barbara E. och Christof Nägele, (2009), *Vocational Education and Training in Switzerland: Organisation, Development and Challenges for the Future*. Bern: Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training.

²¹ Steedman, Hilary, (2010), *The State of Apprenticeship in 2010. International Comparisons: Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden and Switzerland*. London: The London School of Economics and Political Science.

Kantonerna eller delstaterna har ansvaret för att implementera lagar och förordningar gällande yrkesutbildningen på regional nivå. De har också i hög grad det operativa ansvaret. De ska samordna de olika intressenterna inom utbildningen, branschorganisationer, fackliga organisationer och företag. De ska också driva yrkesskolorna och erbjuda utbildning för handledare som utbildar lärlingar i företagen. Kantonerna är ytterst ansvariga för att godkänna och registrera lärlingskontrakt liksom för upplägget av examinationen i slutet av lärlingsutbildningen.

Det finns också alternativa utbildningsspår för dem som av olika skäl har svårt att klara den reguljära lärlingsutbildningen eller som har svårt att få lärlingsanställning i företag. Man talar om så kallade överbrygningsutbildningar som ska underlätta övergången från en yrkesförberedande utbildning i den obligatoriska skolan till lärlingsutbildningen på gymnasial nivå. Det finns också kortare lärlingsutbildning på två år som ger ett yrkescertifikat på lägre nivå. Antalet deltagare i utbildningar av det här slaget har ökat på senare år, bland annat därför att många har svårt att få lärlingsanställningar.

4.3.6 Lärlingsutbildning i Danmark

Den danska lärlingsutbildningen följer den så kallade växelutbildningsmodellen. Med detta avses att lärlingen växlar mellan perioder på några veckor på en yrkesskola och perioder på en arbetsplats. Den finns tolv olika huvudspår i utbildningen som i sin tur är indelade i totalt 111 olika utbildningsinriktningar. Utbildningen inleds med ett grundförlopp inom ett av de tolv huvudspåren på allt från 20 till 60 veckor som ger en allmänteoretisk och yrkesteoretisk grund för den vidare utbildningen.²² Därefter påbörjas huvudförloppet där lärlingen växlar mellan studier på yrkesskolan och på arbetsplatsen. Lärlingen är anställd och har lön som regleras i kollektivavtal.²³ Anställningsförhållandet ska vara påbörjat när utbildningen inleds. Huvudförloppet varierar mellan yrkesinriktningarna och sträcker sig från som minst ett och ett halvt år upp till fem och ett halvt år.

²² [http://eng.uvm.dk/education/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-\(vet\)](http://eng.uvm.dk/education/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-(vet))

²³ Det finns en utbildningsgaranti i Danmark som innebär att de som inte får en lärlingsanställning i ett företag erbjuds praktik på skolan. Se SOU 2009:85 bilaga 3.

Den som har fullföljt en lärlingsutbildning betraktas som fullärd inom sitt yrke. Strax under 40 procent av en årskull påbörjar en lärlingsutbildning. Andelen har minskat över tid. Det går att urskilja en trend mot att lärlingarna blir äldre. Allt flera arbetar några år eller fullföljer en studieförberedande utbildning innan de påbörjar en lärlingsutbildning. Det finns ingen övre åldersgräns.

I Danmark har man haft stora problem med genomströmningen i lärlingsutbildningen. Framför allt har man kunnat konstatera att många lärlingar har haft svårigheter att klara grundförloppet eller de första allmänteoretiska momenten i utbildningen. Man har därför utformat alternativa och kortare utbildningsvägar som inte ger samma kompetensnivå som den ordinarie lärlingsutbildningen, men som ändå ger arbetslivserfarenhet och en grundläggande utbildning inom vissa yrkesområden. En möjlighet är att validera vissa delar av yrkesutbildningen, man tar sikte på så kallade delkvalifikationer.²⁴ En annan variant är ”ny mesterlære” där det inledande grundförloppet ersätts med lärande på en arbetsplats som sedan valideras. Om lärlingen godkänns får han eller hon fortsätta på ett ordinarie huvudförlopp. En tredje variant är kortare yrkesutbildningar på en produktionsskola, en utbildning på cirka ett år.

Både utbildningsministeriet och parterna på arbetsmarknaden har ett ansvar för kvalitetssäkringen av utbildningen. Det finns ett råd med ett övergripande ansvar för yrkesutbildningen – ”Rådet for de Grundlaeggende Erhvervs-raettede Uddannelser” – som utbildningsministeriet är skyldigt att konsultera. Sedan finns det nationella och lokala råd med särskilt ansvar för enskilda utbildningsinriktningar.

4.3.7 Lärlingsutbildning i Norge

Lärlingsutbildning har funnits i Norge sedan tidigare, men riktigt stor omfattning har utbildningen fått först efter 1994 när ”Reform 94” initierades för att omstrukturera all utbildning på gymnasial nivå. En större andel av årskullarna väljer i dag lärlingsutbildning i Norge än i något annat nordiskt land.

Till skillnad från i Danmark är gymnasieskolorna i Norge integrerade, dvs. studieförberedande och yrkesinriktade utbildningar erbjuds inom ramen för samma utbildningsorganisation. Det finns nio olika huvudprogram inom yrkesutbildningen. Dessa är i sin tur

²⁴ SOU 2009:85 sid. 136.

uppdelade i cirka 180 olika yrkesområden – eller 180 erkända yrken. Yrkesutbildningarna inleds med två år på en vidaregående skola (gymnasieskola) och fullföljs sedan med två år på ett företag. Populärt kallas upplägget ”2+2-modellen” och beteckningen fångar arbetsfördelning mellan skola och arbetsliv som systemet baseras på. Det är under de två sista åren som den egentliga lärlingsutbildningen och specialiseringen sker. Lärlingen är anställd och uppstår lön i enlighet med kollektivavtal. Ingångslönen är ofta mycket låg, en bra bit lägre än 50 procent av lägsta lönen inom ett yrkesområde, och stiger sedan upp till cirka 80 procent under slutskedet av utbildningen.²⁵

Även de sista två åren ska omfatta yrketeoretiska studier. Företaget där lärlingen är anställd har ett ansvar för att lärlingen erbjuds möjligheter till sådana studier. Företaget kan kontakta särskilda utbildningsanordnare. Ibland sker det i samverkan med andra företag inom ramen för ett så kallat upplärningskontor – en samverkansorganisation som ägs och förvaltas gemensamt av företag inom en bransch. Utbildningen avslutas med ett gesällprov – ett prov som ibland arrangeras via upplärningskontoren. I utbyte mot att företagen tar på sig ansvaret för utbildningen av yrkes eleverna under år tre och fyra utgår en särskild statlig utbildningspeng till företagen.

Även den norska yrkesutbildningen har haft problem med genomströmningen och man har laborerat med alternativa utbildningsvägar och ett särskilt regionalt uppföljningsansvar för att förbättra förutsättningarna för mindre studiemotiverade. De så kallade praksisbrevens har varit ett sådant alternativ. Här har man erbjudit en tvåårig yrkesutbildning huvudsakligen förlagd till en arbetsplats. Efter två lärlingsår har ungdomarna fått ett praksisbrev, som inte motsvarar ett fullbordat yrkesbevis men som ändå innebär en erkänd och grundläggande yrkesutbildning. Det har visat sig att många av deltagarna har gått vidare och i slutändan erhållit ett yrkesbevis.²⁶

Liksom i Danmark regleras och kvalitetssäkras utbildningen i nära samverkan mellan offentliga utbildningsmyndigheter och företrädare för bransch- och partsorganisationer. På nationell nivå finns Nationella rådet för yrkesutbildning och 20 olika yrkesråd.²⁷ På regional nivå, kopplat till fylkena som ansvarar för utbildnings-

²⁵ http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/esl/sandvik_en.pdf

²⁶ <http://nhoung.nho.no/artikler/fra-skoletrott-til-tomrerlerling>

²⁷ SOU 2009:85 s. 145.

frågorna, finns särskilda upplärningsnämnder (oppläringsnemnder) som ska konsulteras i yrkesutbildningsfrågor. Upplärningsnämnderna domineras av företrädare för arbetsmarknadens parter.

4.4 Lärlingsutbildning i Sverige

Lärlingsutbildningen har för närvarande liten omfattning i Sverige, men förekommer inom gymnasieskolan och utanför gymnasieskolan som avtalsreglerad färdigutbildning inom vissa branscher. Det finns en tydlig politisk vilja att öka omfattningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Gymnasial lärlingsutbildning har funnits sedan hösten 2011 och är således ett nytt inslag inom svensk utbildning. Försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning har funnits tidigare men aldrig fått något genomslag.

4.4.1 Yrkesutbildning i gymnasieskolan

I gymnasieskolan finns 18 nationella program, varav 12 yrkesprogram och 6 högskoleförberedande program.

Yrkesutbildning ska erbjudas som skolförlagd utbildning eller som gymnasial lärlingsutbildning. Alla yrkesprogram ska som huvudregel innehålla arbetsplatsförlagt lärande. Vid gymnasial lärlingsutbildning ska utbildningen i högre grad bedrivas på en eller flera arbetsplatser. Avsikten med att införa gymnasial lärlingsutbildning var att en högre standard på yrkesutbildningen ska höja ungdomarnas produktivitet och minska företagens upplärningskostnader och därmed underlätta för eleverna att få arbete efter utbildningen. Samtidigt ansågs en mer påtaglig arbetslivsanknytning öka studiemotivationen och minska utslagningen från utbildningarna. Det sistnämnda motivet är mycket starkt framträdande.

Efter den senaste gymnasiereformen (Gy11) har de yrkes-specifika ämnena fått ett större utrymme. Yrkesutbildningarna ska resultera i en fastställd yrkesexamen. De leder däremot inte med automatik till grundläggande behörighet för högskolestudier, vilket tidigare var målet för samtliga gymnasieprogram. Eleverna, också de som följer en lärlingsutbildning, kan dock göra ett individuellt val som garanterar högskolebehörighet inom ramen för yrkesutbildningen.

Det kommer inte finnas något krav på att kombinera en gymnasial lärlingsutbildning med anställning, men regeringen har för avsikt att föreslå en ny anställningsform som gör det möjligt att förena den gymnasiala lärlingsutbildningen med anställning, precis som i den klassiska lärlingsutbildningen. Det är dock skolorna som har huvudansvaret för utbildningen.

Inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen finns krav på att gymnasieskolorna ska sluta utbildningskontrakt med de arbetsplatser som tar emot lärlingar och inrätta lokala programråd för samråd med arbetsmarknadens parter. Det saknas närmare anvisningar vad gäller utformning och uppföljning av de utbildningsavsnitt som ska organiseras på arbetsplatserna.

Arbetslivets ansvar för den svenska lärlingsutbildningen är inte så påtaglig, och regleringen av utbytet mellan skola och arbetsliv är betydligt mindre framträdande än i länder som Norge och Danmark.

4.4.2 Lärlingsutbildning för vuxna

Lärlingsutbildning bedrivs också för vuxna inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen. Sedan hösten 2011 har kommunerna kunnat ansöka om ett särskilt statsbidrag för att arrangera lärlingsutbildning.²⁸ Villkoren för stöd är att utbildningen bedrivs på gymnasial nivå, att utbildningen omfattar minst 20 veckor och som mest två år. Minst 70 procent av utbildningstiden ska förläggas till en arbetsplats. Utbildningen kan genomföras på hel- eller deltid. Syftet med lärlingsutbildningen är att ge en grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och ökade kunskaper inom ett yrkesområde. Det framhålls att kommunen ska redovisa ett behov av utbildningen och planera lärlingsutbildningen i samverkan med företag och branschorganisationer samt Arbetsförmedlingen.

Det statsbidrag som beviljas ska till största del gå till den arbetsplats där lärlingen får sin utbildning.²⁹ Kommunen får också ett särskilt stöd för att arrangera handledarutbildning.

²⁸ Förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna.

²⁹ Statsbidraget uppgår till 50 000 kronor per lärling och år. 35 000 kronor ska reserveras för arbetsplatsen.

4.4.3 Den kollektivavtalsreglerade lärlingsutbildningen

Det finns några generella drag som bör lyftas fram när vi talar om avtalsreglerad lärlingsutbildning i Sverige. Till att börja med måste det betonas att lärlingsutbildningen har en mycket begränsad utbredning på svensk arbetsmarknad. De flesta LO-förbunden har avtal med sin motpart på arbetsgivarsidan om yrkesnämnder, dvs. samrådsorgan för yrkesutbildningsfrågor, men det är få av dessa avtal som resulterar i mer omfattande lärlingsutbildning (se kapitel 3).

Utbildningsavtalen mellan parterna kan innehålla bestämmelser om olika slags lärlingar. Förutom de lärlingar som kommer från gymnasieskolans yrkesprogram berörs villkoren för lärlingar som inte har gått på gymnasieskolan, så kallade företagslärlingar, och lärlingar som kommer in i branschen via arbetsmarknadsutbildning.

Företagslärlingarna utgör den klassiska lärlingskategorin och utgör fortfarande normen för parternas överenskommelser om antal utbildningstimmar, krav på kurser, lönetrappan för lärlingar etc. De flesta avtal rymmer bestämmelser om att lärlingsutbildningen totalt motsvarar 6 000 till 7 000 timmar, vilket motsvarar cirka 5 års utbildningstid. Den som fullbordat en yrkesutbildning på gymnasieskolan får tillgodoräkna sig ett visst antal timmar, 3 000 till 4 000 timmar. Därefter återstår 2 till 2,5 års utbildningstid innan lärlingen räknas som fullärd. Vissa avtal rymmer också bestämmelser om de lärlingar som har följt ”fel” gymnasieutbildning, dvs. de har en utbildning från gymnasieskolan men de har inte gått den yrkesutbildning som riktar sig mot branschen. I detta fall blir det fråga om validering eller ”individuell utbildning”.

Lönetrappa

I samtliga utbildningsavtal finns bestämmelser om en lönetrappa för lärlingar. Det är inte ovanligt att lärlingen inleder sin anställning på en nivå som motsvarar 50 procent av lägstalönen för en yrkesarbetare. Sedan sker en stegvis höjning efter hand som lärlingen fullbordar ett större antal utbildningstimmar. I slutskedet av utbildningen motsvarar lönen cirka 90 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen.

Prövning eller examination

Inte alla avtal förutsätter en prövning eller examination på slutet utan det räcker att ha avverkat antalet utbildningstimmar och i vissa fall också vissa bestämda kursmoment. Det yrkesbevis som erhålls efter avslutat färdigutbildning ska inte uppfattas som en yrkeslegitimation. Det är bara elbranschen som tillämpar en slags legitimationsyrkesprincip, det vill säga kollektivavtalsbunden arbetsgivare får endast anställa den som har fullföljt utbildning enligt yrkesutbildningsavtalet.³⁰ Det är alltså viktigt att understryka att det i flertalet branscher inte finns något krav att följa en lärlingsutbildning för att utöva ett yrke, även om det ofta uppfattas som önskvärt.

Anställningsform

Det kan också vara värt att betona att lärlingarna på de flesta avtalsområden har en ganska stark anställningstrygghet. Enligt avtalen är huvudregeln att lärlingarna tillsvidareanställs, eventuellt efter en kortare provanställningstid. Vid arbetsbrist är lärlingarna inte sällan en egen turordningsenhet, dvs. de är undantagna från den ordinarie turordningslistan vid uppsägningar. Vissa avtal rymmer också bestämmelser om att lärlingarna får räkna dubbel anställningstid vid uppsägningar. Syftet är naturligtvis att lärlingarna ska fredas från uppsägningar så att de kan fullfölja sina utbildningar. Möjligheten att fullfölja utbildningen har ansetts särskilt viktigt inom starkt konjunkturkänslig verksamhet, till exempel byggnadsverksamhet. Det är förmodligen något som kan bidra till att dämpa arbetsgivarens intresse för att anställa lärlingar.

4.5 Oklar betydelse av begreppet lärlingsutbildning

Intresset för lärlingsutbildning har ökat påtagligt i Sverige under senare år. En förklaring till detta är den höga ungdomsarbetslösheten i kombination med det missnöje som har funnits med de skolförlagda yrkesutbildningarna. Internationella erfarenheter har också talat för att länder med omfattande lärlingsutbildningsystem efter klassiska linjer har haft lägre ungdomsarbetslöshet, ungdoms-

³⁰ 2 kap. 1 § Installationsavtalet mellan EIO och Elektrikerna.

mars övergångar från skola till arbetsliv har framstått som mindre problemfyllda.

Det viktigt att betona att Sverige saknar starkare traditioner på lärlingsutbildningsområdet. Vi har knappast någon motsvarighet till de lärlingsutbildningssystem som till exempel förekommer i de tysktalande länderna på kontinenten. Detta hänger också samman med att arbetsmarknaden är reglerad på ett annat sätt. Systemet med yrkeslegitimationer och erkända yrken har inte samma betydelse på den svenska arbetsmarknaden.

Lärlingsutbildningsbegreppet används i flera olika sammanhang i Sverige. Begreppet förekommer inom gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen, inom den kollektivavtalade färdigutbildningen inom vissa yrkesområden och har också förekommit inom arbetsmarknadspolitiken. Denna mångfald av användningsområden har bidragit till att lärlingsutbildningsbegreppet har fått en oklar betydelse i Sverige. Utredningen menar därför att begreppet inte är lämpligt att använda i anslutning till den nya anställningsformen med utbildningsinnehåll. Syftet med den nya anställningsformen är att ge möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande och ökade erfarenheter av arbetslivet, inte i första hand att erbjuda en fullständig yrkesutbildning.

5 Utbildningsinnehåll i anställningen

Utbildningsanställningen ska enligt kommittédirektivet (2011:87) ha ett utbildningsinnehåll. Utbildningsinnehållet ska regleras i en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I kommittédirektivet framhålls betydelsen av en balans mellan individens önskemål om mer generella kunskaper och färdigheter och arbetsgivarnas naturliga önskan att forma anställningen och utbildningsinnehållet efter företagets behov.

Frågan om utbildningsinnehållet i utbildningsanställningen reser många frågor. Vad innebär arbetsplatsförlagt lärande, hur ska utbildningen på arbetsplatsen planeras, avtalas, kvalitetssäkras och slutligen dokumenteras? Behövs det en stödstruktur för att kvalitetssäkra lärandet? Det är några av de frågor som diskuteras i detta kapitel.

5.1 Innebörden av arbetsplatsförlagt lärande

Det talas ofta om en kunskapsintensiv ekonomi, men det är mer relevant att tala om en lärandeekonomi. Det som framför allt kännetecknar den moderna ekonomin är de snabba förändringarna i behovet av kunskap och redskap för att bearbeta information, inte så mycket mängden information eller på förhand definierade kunskaper. Detta får konsekvenser för hur vi ser på utbildning och lärande. Kunskaper relaterade till fakta och färdigheter föråldras snabbt. En dansk undersökning visade att kunskapsinnehållet för den genomsnittlige högskoleingenjören devalverats till hälften redan ett år efter examen. Halveringstiden för övriga utbildningar uppskattades till åtta år.¹ Detta ställer stora krav på möjligheter till

¹ Lundvall, Bengt-Åke, Rasmusen, Palle och Edward Lorenz, (2008), "Education in the Learning Economy: a European perspective", i *Policy Futures in Education*, Volym 6 nr 2.

nytt lärande och ligger bakom det stora intresset för livslångt lärande och informellt lärande. Lärande inom reguljära utbildningssystem – det så kallade formella lärandet – kan aldrig tillgodose det behov av kompetensmässig uppdatering som följer individen genom livet.

Slutsatsen är alltså att det informella lärandet – och då inte minst det arbetsplatsförlagda lärandet – får allt större betydelse. Förändrade marknadsförutsättningar, nya produktions- och organisationsmönster ställer större krav på individer som ska introduceras och fungera effektivt i olika gemenskaper, på olika delar av arbetsmarknaden och på enskilda arbetsplatser.

Forskningen

I forskningen om lärandets förutsättningar och möjligheter i ett livslångt perspektiv, poängteras betydelsen av det arbetsplatsförlagda lärandet. Man skiljer ibland på ”klass 1-kunskap” (mode 1 knowledge) och ”klass 2-kunskap (mode 2 knowledge), och menar att den sistnämnda kunskapsstypen blivit allt viktigare.² ”Klass 1-kunskap” återspeglar den traditionella typen av kunskap med systematiserade påståenden om omvärlden, som brukar förmedlas i skolliknande former. ”Klass 2-kunskap” handlar däremot mer om färdigheter och kompetenser, dvs. om förmågor att omsätta kunskap i handling, om att behärska oväntade utmaningar och om en förmåga att hela tiden lära nytt. Den sistnämnda typen av kunskap är alltså ”kunskap i handling” snarare än kodifierad kunskap, dvs. lärandet kopplas till konkreta handlingar i bestämda miljöer.³ Den anknyter till uppgifter och arbetssituationer och bidrar till en mer avancerad problemlösningsförmåga, till en utvecklad social förmåga (samarbetsförmåga) och till en utvidgad förmåga att hantera oväntade utmaningar. De sistnämnda förmågorna är av central betydelse i ett modernt, föränderligt och lärandeintensivt arbetsliv.

När vi talar om betydelsen av lärandet utanför de reguljära skolmiljöerna handlar det således både om att skapa betingelser för ett framgångsrikt lärande i pedagogisk bemärkelse och om att befordra ett lärande som stärker ett dynamiskt arbetsliv, dvs. som stärker både individerna och företagen. Lärande i dessa former är

² Williams, Peter, (2008), ”Assessing Context-based learning: not only rigorous but also relevant”, i *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Volym 33 nr 4.

³ Lee, Tracey, Fuller, Alison, Ashton, David, Butler, Peter, Felstead, Alan, Unwin, Lorna och Sally Walters, (2004), *Workplace Learning: Main Themes & Perspectives*. Learning as Work Research Paper, No. 2 June 2004. University of Leicester.

avgörande för ungas etableringsmöjligheter, men inte enbart. Lärandemöjligheter är av betydelse för alla på arbetsmarknaden oavsett ålder.

5.2 Det arbetsplatsförlagda lärandets betydelser

Det arbetsplatsförlagda lärandet har flera betydelser.⁴ För individen handlar det om att tillgodogöra sig de kunskaper och färdigheter som är centrala för att kunna utföra ett arbete på ett tillfredsställande sätt. Det handlar också om att utveckla attityder, en samarbetsförmåga och förändringsberedskap som är avgörande oavsett på vilken arbetsplats eller inom vilket yrke han eller hon befinner sig. För företagen är det arbetsplatsförlagda lärandet avgörande för möjligheterna att effektivisera produktionen, för innovationer, förändrade arbetsmönster och utvecklingen av nya produkter och tjänster.

Internationella jämförelser visar att satsningar på yrkesutbildning på grundläggande nivå i kombination med investeringar i arbetsplatsförlagt lärande har större betydelse för företagens innovationsförmåga än investeringar i forskning och utveckling och traditionella ingenjörutbildningar.⁵ Innovationsforskarna lyfter fram betydelsen av en generell beredskap för ny teknik och förändringar i arbetsorganisationer. En sådan beredskap kan bara finnas om stora grupper omfattas av yrkesutbildning och arbetsplatsförlagt lärande.

I forskningen återkommer några centrala begrepp som åskådliggör betydelsen av det arbetsplatsförlagda lärandet ur ett lärandeperspektiv.

5.2.1 Tyst kunskap

Begreppet tyst (tacit) eller informell kunskap antyder en mer komplex syn på kunskap än den som oftast tas för given. Med uttrycket explicit eller formell kunskap avses kunskap och förmågor som kan synliggöras, beskrivas och dokumenteras – och

⁴ Vaughan, Karen, (2008), *Workplace Learning: a literature review*. Auckland: Competenz.

⁵ Lundvall, Bengt-Åke, Rasmusen, Palle och Edward Lorenz, (2008), "Education in the Learning Economy: a European perspective", i *Policy Futures in Education*, Volym 6 nr 2.

därmed lätt överförs från en lärare till en elev i en skolmiljö.⁶ Begreppet tyst kunskap används för att belysa att mycket av den kunskap och den förmåga som en individ besitter inte så enkelt låter sig tydliggöras på detta sätt. Mycket av kunskapen är informell och baserad på erfarenheter, känslor och normer som inte alltid kan beskrivas i ord. Vi simmar och cyklar, men inte alla av oss kan förklara de exakta mekanismerna bakom dessa förmågor. Ibland använder man uttrycken ”veta att” och ”veta hur” för att illustrera skillnaden mellan explicit och tyst kunskap. ”Veta att” syftar på faktakunskap. ”Veta hur” syftar på kompetensen eller förmågan att utföra arbetsuppgifter. Båda dimensionerna är naturligtvis viktiga. Men betydelsen av faktakunskap har förändrats eftersom omsättningen av information har ökat och vi har datorer och tekniska hjälpmedel som gör det lätt att snabbt och till låg kostnad ta fram relevant information.

Den tysta kunskapen har flera dimensioner. Man brukar skilja mellan en teknisk och en kognitiv dimension. Den tekniska dimensionen handlar just om att ”veta hur” man gör något. En erfaren yrkesarbetare och hantverkare har till exempel en uppsjö av kunskaper och förmågor som utvecklats under åren av förvärvsarbete. Men inte alla dessa kunskaper och förmågor om hur arbetet ska utföras, vilket material som ska utnyttjas, i vilken ordning, med vilka maskiner etc. låter sig enkelt beskrivas. De måste upplevas för att kunna tydliggöras och bli explicita. Den kognitiva dimensionen handlar om hur vi tillgodogör oss kunskap, hur mottagliga och öppna vi är. Detta beror i hög grad på värderingar, normer och känslor. Även om dessa värderingar och känslor inte alltid kan beskrivas styr de i hög grad hur våra erfarenheter och vårt utbyte med omvärlden omformas till kunskaper.

⁶ Evans, Karen, Kersh, Natasha och Seppo Kontiainen, (2004), ”Recognition of tacit skills: outcomes in adult learning and work re-entry”, i *International Journal of Training and Development*. Volym 8 nr 1 samt Sanchez, Ron, (2005), ”Tacit Knowledge’ versus ‘explicit knowledge’. Approaches to knowledge management practice”, i Rooney, David, Hearn, Greg och Abraham Ninan, (red.), *Handbook of the Knowledge Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.

5.2.2 Situerat lärande

Med situerat lärande menas att ett genuint lärande inte kan skiljas från det sammanhang där det sker.⁷ Det sker i ett speciellt socialt, kulturellt och geografiskt sammanhang. Lärandet ses inte som en abstrakt informationsprocessande aktivitet i en individs huvud utan som en process där individer lär sig genom att ingå och utvecklas i en speciell arbetsgemenskap och i en särskild organisatorisk miljö. I grunden handlar det om att utveckla erfarenheter. Den aktiva handlingen blir central – genom våra aktiviteter, vårt utbyte med mer erfarna arbetstagare och möjligheter till återkoppling och reflektion får vi erfarenheter och fördjupar vårt lärande. Det går inte att teoretiskt tillgodogöra sig den praktiska kompetensen, genom att någon i traditionella skolmässiga former berättar hur vi ska göra. Det måste ske genom att vi deltar i arbetet, det förutsätter deltagande inte bara intellektuellt utan också socialt och känslomässigt. Aktiviteter och problemorienterade uppgifter med olika svårighetsgrad bidrar till att utveckla vår förståelse, vår kompetens att hantera arbetsuppgifter och utmaningar.

Kompetensen har både sociala och tekniska dimensioner. Det handlar inte enbart om avgränsade arbetsuppgifter utan om att successivt få en förståelse för helheter, arbetsplatsens organisatoriska och tekniska system liksom den kultur, de normer och det språk som präglar relationerna mellan arbetstagarna på arbetsplatsen.⁸ Spänningen mellan aktuella erfarenheter å ena sidan – de marknadsförändringar företaget möter liksom de individer som fortlöpande ska skolas in i verksamheten – och arbetsgemenskapens kompetensprofil å andra sidan skapar förutsättningar för nytt lärande, anpassning och innovationer.

5.2.3 Experimentellt lärande

Teorierna om lärandets mekanismer har förändrats under senare decennier från en ganska statisk föreställning om att en allvetande lärare kan förmedla färdiga och fixa kunskaper till en mottagande men i huvudsak passiv elev, till en bild av ett dynamiskt förlopp där

⁷ Gessler, Michael, (2009), "Situating Learning and Cognitive Apprenticeship", i Maclean, Rupert och David Wilson, (red.), i *International Handbook of Education for the Changing World of Work. Bridging Academic and Vocational Learning*. Volym 4. Dordrecht: Springer.

⁸ Wenger, Etienne, (2000), "Communities of Practice and Social Learning Systems", i *Organization*. Volym 7 nr 2.

den lärande parten förutsätts vara i högsta grad aktiv och medansvarig. I teorin om experimentellt lärande betonas den roll som erfarenheten spelar för lärandet.⁹ Lärandet uppfattas som en process där kunskap uppstår genom att erfarenheter förändras. Kunskap utvecklas när vi bygger upp och förändrar våra erfarenheter. Teorin om det experimentella lärandet beskrivs ofta i termer av en modell som innehåller fyra steg: Det första steget utgörs av erfarenheter, t.ex. på en arbetsplats, som bildar utgångspunkt för observationer och reflektioner kring en konkret verksamhet eller ett konkret problem. Det andra steget innebär att dessa reflektioner successivt formas till abstrakta begrepp (det tredje steget) som i sin tur skapar implikationer för nya insatser kopplade till den ursprungliga observationen (det fjärde steget). Dessa implikationer kan testas och bilda grund för nya erfarenheter och nytt lärande.

Lärcykeln

1. Konkret observation
2. Reflektion
3. Generalisering/abstrakt begrepp
4. Test i en ny situation

Lärcykeln illustrerar att utgångspunkten är erfarenheten i ett specifikt sammanhang. Nästa steg är reflektionen som i sin tur leder till att nya aktiviteter och nya erfarenheter.

Med utgångspunkt i ett arbetsplatsförlagt lärande är det viktigt att betona att det experimentella lärandet inte utvecklas av sig självt. Det måste stödjas av en stödstruktur som omfattar planering och vägledning och som medger tid för reflektion.¹⁰ Utbildningen ska vara målinriktad, tydligt förankrad i en strategi och de berörda bland de anställda ska ha möjligheter att vara med och påverka innehållet och formerna för kompetensutvecklingen.

Flexibiliteten är också avgörande. I forskningen om experimentellt lärande betonar man att olika individer har olika lärstilar, vi tar

⁹ Kolb, David A., Boyatzis, Richard E. och Charalampos Mainemelis, (2001), "Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions", i Sternberg, Robert J. och Li-fang Zhang, (red.), *Perspectives on Cognitive, Learning, and Thinking Styles*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

¹⁰ Ellström, Per-Erik (2010), "Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer", i Kock, Henrik, (red.), *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

vår utgångspunkt i olika delar av lärcykeln. För vissa av oss är det naturligare att teoretisera och utveckla abstrakta begrepp för att generalisera och sammanfatta utifrån konkreta erfarenheter. Andra av oss har kanske lättare att börja studera ett konkret fenomen med utgångspunkt från en förståelse förankrad i ett begrepp eller en utvecklad teori. En pedagogisk stödstruktur måste vara tillräckligt flexibel för att kunna möta enskilda individers olika behov och lärstilar.

5.3 Arbetsplatsförlagt lärande i förhållande till krav på utbildning i anställning

Arbetslivsorienterade utbildningsinslag är svåra att genomföra på ett meningsfullt sätt i en artificiell skolmiljö. De erfarenheter och kunskaper som är av avgörande betydelse för individens möjligheter att utveckla sin anställningsbarhet och arbetsförmåga kan bara utvecklas via direktkontakter med erfarna arbetstagare och direkta erfarenheter från arbetet på arbetsplatserna.

Den tysta kunskapen ska göras synlig och överförbar till nya miljöer och arbetsplatser med likartade krav och uppgifter. I en anställning är vägledning, planering och uppföljning avgörande för att organisera lärandet. Det förutsätter stöd både vad gäller utformning och uppföljning av utbildningsplan samt validering och dokumentation i form av intyg med detaljerade kunskaps- och kompetensbeskrivningar.

5.4 Kvalitetssäkring av arbetsplatsförlagt lärande

Det pågår ett omfattande arbete med att utveckla former och metoder för att kvalitetssäkra det arbetsplatsförlagda lärandet. I detta avsnitt vill vi peka på det arbete som pågår inom EU, liksom det intresse frågorna har väckt inom OECD.

5.4.1 Eqavet

Inom ramen för EU sker ett utvecklings- och uppföljningsarbete kopplat till Eqavet (European Quality Assurance in Vocational Education and Training)¹¹. Eqavet består av utbildningsintressenter och partsorganisationer i medlemsländerna och huvudfokus ligger på att utveckla yrkesutbildningen. Ett av uppdragen är att jobba med en gemensam europeisk kvalifikationsstruktur (European Qualifications Framework). När det gäller utvecklingen av yrkeslärandet presenteras modeller och särskilda anvisningar där tonvikten ligger på att utforma tydliga lärandemål, systematisera uppföljningen och dokumentera läranderesultatet.

2009 presenterade Eqavet en rapport som specifikt berörde det arbetsplatsförlagda lärandet.¹² I rapporten betonas några aspekter som är relevanta för den föreslagna utbildningsanställningen. Betydelsen av att ungdomar som deltar i arbetsplatsförlagt lärande är motiverade och har en tydlig målbild framhålls. För att detta ska vara möjligt förutsätts att ungdomarna är informerade om sina rättigheter och skyldigheter och att de har varit aktiva i processen med att ta fram en plan för lärandet. De måste också ha information om vart de kan vända sig om det uppstår problem eller om de inte tycker att lärandet på arbetsplatsen motsvarar vad man har kommit överens om i planen. Det kan naturligtvis handla om att ungdomen ska kunna vända sig till lokala fackliga företrädare, men det ska också vara möjligt att resonera om lärandeaktiviteterna med en tredje och extern part utanför företaget. Det handlar då om en part med särskild pedagogisk kompetens.

När det gäller det enskilda företags insatser framhålls särskilt betydelsen av kvalificerad handledning. Det är den helt avgörande förutsättningen för ett framgångsrikt lärande. En tydlig fördelning av handledaransvaret och en hög status förknippad med handled-

¹¹ Den europeiska referensramen för kvalitetssäkring är avsedd att främja bättre yrkesutbildning genom att ge myndigheter och utbildningsanordnare gemensamma verktyg för utveckling av kvaliteten inom yrkesutbildningen. Referensramen har utvecklats av medlemsstaterna i samarbete med Europeiska kommissionen och den har antagits av Europaparlamentet och Rådet. Referensramen är ett system som hjälper medlemsstaterna och intressenter att dokumentera, utveckla, kontrollera, utvärdera och förbättra effektiviteten i yrkesutbildningen och i kvalitetsarbetet. Referensramen kan användas både på system- och skolnivå, anpassat till de olika ländernas nationella system och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Referensramen kompletterar också den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) och det europeiska krediteringssystemet för yrkesutbildning (ECVET).

¹² *Study on quality assurance systems in work based learning and assessment in European VET*. Enqa-VET. 2009. Copenhagen: FACO.

ningsfunktionerna är viktiga förutsättningar. Handedarna måste erbjudas kompetensutveckling. Detta kan ske i samverkan med andra aktörer, t.ex. reguljära utbildningsinstitutioner. För att underlätta utvecklingen av handledarnas kompetens kan något slags offentligt stöd vara motiverat. Genom att vara delaktiga i utvecklingen av en plan för lärandet, genom att vara aktiva i uppföljningen och ge kontinuerlig feedback bidrar handledarna till att utveckla en positiv lärmiljö på arbetsplatserna.

5.4.2 OECD

OECD presenterade 2010 en omfattande studie om yrkesutbildning i olika länder.¹³ En del utrymme i rapporten ägnades åt frågor om arbetsplatsförlagt lärande och betydelsen av att kvalitetssäkra det. I rapporten framhålls bl.a. följande. Arbetsplatsförlagt lärande för ungdomar i lärlingsliknande former brottas med en inbyggd intressekonflikt. Arbetsgivare kan vara angelägna att erbjuda en så smal utbildning som möjligt för att anpassa lärandet till relativt okvalificerade arbetsuppgifter. Syftet är då att ungdomarna så snabbt som möjligt ska kunna utföra arbetsuppgifterna med maximal effektivitet. Ungdomarna är å andra sidan mer betjänta av ett bredare lärande som omfattar fler yrkesrelaterade och generella aspekter och som inte enbart är användbara på en enskild arbetsplats. Det ligger också ett samhälleligt intresse i att lärandet omfattar kvalifikationer som är överförbara och relevanta i mer än ett företag. I rapporten konstateras att lärandet i allmänhet blir mer kvalificerat när utgångspunkten för arbetsgivaren är att tillgodose en rekryteringsaspekt snarare än en produktionsaspekt. I det sistnämnda fallet blir perspektivet mer kortsiktigt och lärlingarna kan betraktas som okvalificerad arbetskraft som ska tillgodose tillfälligt uppkomna behov.

För att möjliggöra ett mer kvalificerat och bredare arbetsplatsförlagt lärande måste det enligt OECD utformas särskilda regler och normer. Samtidigt ska lärandet utformas flexibelt och arbetsgivare får inte avskräckas av byråkratiska regelverk. Det betonas istället att de regler och normer som utvecklas ska uppfattas som ett stöd som underlättar för arbetsgivare – framför allt i mindre företag – att hantera de utmaningar som förknippas med

¹³ *Learning for Jobs. Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training*. OECD 2010. Paris: OECD.

organiserat lärande. Reglerna och normerna syftar till att kvalitetssäkra lärandet.

Av OECDs rapport framgår att utbildningskontraktet utgör ett fundament för att kvalitetssäkra lärandet. Här specificeras både arbetsgivarens och ungdomens åtagande kopplat till lärandet. Kontraktet ska omfatta en plan för utbildningsinnehållet, tid för olika lärandemoment, tidpunkter för uppföljning etc. Kontraktet ska också omfatta åtaganden när det gäller handledning, bestämmelser om dokumentation av kvalifikationer och kontakter med externa utbildningsintressenter. Även OECD lyfter fram betydelsen av kvalificerad handledning och uppföljning. Utbildningskontraktet har en avgörande betydelse för att både kvalitetssäkra utbildningen och för att minska den osäkerhet som annars kan göra både ungdomarna och arbetsgivarna mindre benägna att engagera sig i arbetsplatsförlagt lärande.

OECDs rapport visar även att det är närmast självklart att utbildningskontraktet ska vara förankrat hos en tredje part, en utbildningsintressent, som kan stödja såväl arbetsgivaren som ungdomen i strävandena att utveckla lärandet. I rapporten förespråkas också någon form av statligt stöd för att uppmuntra företag att avsätta resurser för arbetsplatsförlagt lärande, att uppmuntra företag att samverka sinsemellan och med externa utbildningsinstitutioner.

5.5 Exempel på hur arbetsplatsförlagt utbildningsinnehåll regleras i Sverige

Frågan är då hur kvalitetssäkringen av det arbetsplatsförlagda lärandet fungerar i Sverige. Det varierar naturligtvis beroende på vilken typ av lärande vi talar om. I det följande ska vi titta närmare på regleringen av det arbetsplatsförlagda lärandet inom ramen för gymnasieskolans yrkesförberedande program, inom yrkeshögskolans utbildningar och slutligen för kollektivavtalsreglerade färdigutbildningar.

5.5.1 APL och lärlingsutbildning inom gymnasieskolan

Skollagen innehåller inte några mer detaljerade anvisningar för arbetsplatsförlagt lärande (APL) inom gymnasieskolan. Yrkesprogram ska innehålla APL. Gymnasial lärlingsutbildning ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser.¹⁴ Den försöksverksamhet med lärlingsutbildning som introducerades i gymnasieskolan hösten 2008 reglerades via en särskild förordning¹⁵ När nu lärlingsutbildning ingår som en ordinarie del av verksamheten regleras riktlinjerna för APL i gymnasieförordningen.¹⁶ Det gäller både APL i skolförlagda yrkesprogram och i lärlingsutbildning.

I gymnasieförordningen definieras APL som lärande inom ett yrkesprogram som ”genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan”.¹⁷ Lärlingsutbildning definieras som en utbildning där mer än hälften av utbildningen är arbetsplatsförlagd. På ett skolförlagt yrkesprogram ska APL uppgå till minst femton veckor.¹⁸ Det är skolhuvudmannen som ansvarar för att det finns platser för APL. Rektorn vid skolan bestämmer vilka kurser som ska arbetsplatsförläggas och hur APL ska fördelas över utbildningstiden. Det sistnämnda gäller både skolförlagda yrkesprogram och lärlingsutbildning. En handledare ska utses på den arbetsplats som tar emot en yrkeselev.¹⁹ Handledaren ska ha goda kunskaper inom yrket och anses lämplig för uppgiften.

För att underlätta kontakterna med arbetslivet ska det finnas lokala programråd.²⁰ Programråden kan bestå av företrädare för skolan, enskilda företag, bransch- och partsorganisationer.

I praktiken är riktlinjerna för APL ganska vaga. Tanken är egentligen att yrkesprogrammets ämnesplaner ska vara vägledande vid utformningen av APL. Tidigare fanns det en särskild kursplan för APL (eller arbetsplatsförlagd utbildning, APU, som det då hette), men den finns inte kvar. Ämnesplanerna ger inte heller några mer handfasta anvisningar för APL. Det är i hög grad upp till de enskilda skolorna att hitta former för APL. Flera uppföljningar har visat att det finns betydande problem med kvalitetssäkringen av APL inom gymnasieskolan.

¹⁴ 15 kap. 11 § och 16 § skollagen (2011:800).

¹⁵ Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

¹⁶ 4 kap. 12–14 §§ gymnasieförordningen (2010:2039).

¹⁷ 1 kap. 3 § gymnasieförordningen (2010:2039).

¹⁸ 4 kap. 12 § gymnasieförordningen (2010:2039).

¹⁹ 4 kap. 14 § gymnasieförordningen (2010:2039).

²⁰ 1 kap. 8 § gymnasieförordningen (2010:2039).

Skolinspektionen presenterade en rapport om APL i gymnasieskolan 2011.²¹ Det framhålls t.ex. att avståndet mellan skolan och arbetslivet är för stort. Många av de granskade skolorna med yrkesprogram saknar fungerande samverkan med arbetslivet. Den här kritiken har delvis hörsammats genom att regeringen beslutat att göra de lokala programråden obligatoriska. Det framhålls också att många skolor har problem med att få fram tillräckligt med APL-platser och att den genomsnittliga tid som en yrkeselev på ett skolbaserat yrkesprogram får del av APL ofta är för kort, dvs. APL motsvarar inte femton veckor. Detta är kritik som har förts fram i flera tidigare undersökningar av yrkesutbildningarna i gymnasieskolan.

Ytterligare ett problem kopplat till kvalitetssäkringen av APL är tillgången på kvalificerade handledare. En del skolor och kommuner genomför handledarutbildningar, men dessa genomförs i allmänhet för sällan och när de genomförs är deltagandet för begränsat. Samtidigt konstaterar Skolinspektionen att intervjuer med handledare på arbetsplatserna ger intryck av att handledarna oftast tar sitt uppdrag på stort allvar samtidigt som man snarast saknar ett mer handfast pedagogiskt stöd från skolornas sida.

I den granskning av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning som bedrevs av Nationella lärlingskommittén framhölls likartade synpunkter. I slutbetänkandet fokuserade lärlingskommittén på just kvalitetsfrågorna.²² Större flexibilitet och anpassning till lokala arbetslivsförhållanden kan uppfattas som lärlingsutbildningens styrka jämfört med en mer likformig skolbaserad utbildning. Samtidigt innebär just beroendet av lokala förhållanden en sårbarhet ur kvalitetssynpunkt. Lärlingskommittén betona betydelsen av att bevara lärlingsutbildningens flexibilitet för att därmed göra utbildningsformen attraktiv, men framhöll samtidigt att det krävdes tydligare kvalitetskriterier för att garantera standarden på det arbetsplatsförlagda lärandet. Kommittén förordade bland annat att det skulle införas ett Nationellt råd för kvalitetsfrågor.

Nationella lärlingskommittén menade att bransch- och partsorganisationer måste bli mer delaktiga i kvalitetssäkringen av det arbetsplatsförlagda lärandet. Det räckte inte med att organisationerna medverkade i Nationella programråd för att bistå Skolverket

²¹ Kvalitetsgranskning Rapport 2011:2. *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande program*. Stockholm: Skolinspektionen.

²² SOU 2011:72 *Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet*. Stockholm: Fritzes.

i utformningen av ämnesplanerna utan man måste också medverka på lokal nivå. Under försöksverksamheten fanns det krav på obligatoriska lärlingsråd där skolorna skulle samverka med företrädare för arbetslivet och behandla villkoren för lärandet på arbetsplatserna. Råden skulle granska och godkänna arbetsplatser som tog emot lärlingar. De skulle medverka till att det fanns utbildningsplaner och kompetenta handledare. Råden skulle också se till att det skedde en kontinuerlig uppföljning av lärandet på arbetsplatserna via trepartssamtal mellan elev, handledare och yrkeslärare.

Nationella lärlingskommittén kunde konstatera brister på flera väsentliga punkter. Det saknades ofta tydliga utbildningsplaner för elevernas APL, uppföljning med trepartssamtal genomfördes osystematiskt eller inte alls och dokumentationen av lärandet var ofullständig och därför inte alltid förenligt med elevers legitima anspråk på rättssäker betygsättning. Återigen framkom att arbetsplatserna och handledarna på arbetsplatserna saknade tydliga anvisningar och mer handfast stöd från skolorna och yrkeslärarna. Bristen på tydliga mål och bristen på uppföljning gjorde att företrädare för arbetsplatserna kände en betydande osäkerhet. Osäkerheten gällde inte bara utbildningsinnehållet utan också praktiskt och socialt stöd om det uppstod problem och motsättningar på arbetsplatsen.

5.5.2 Yrkeshögskolans utbildningar

Antalet studerande på yrkeshögskoleutbildningar har ökat på senare år. Enligt den senaste årsredovisningen uppgick studerandantalet till 44 300 år 2011.²³ Den tidigare kvalificerade yrkesutbildningen (KY-utbildningarna) ersätts nu successivt med yrkeshögskolemyndighetens utbildningar (YH-utbildningar). Inslagen av arbetsplatsförlagt lärande, så kallat Lärande i arbete (LIA), har alltid varit av central betydelse i yrkeshögskoleutbildningarna. För KY-utbildningarna gällde att ungefär en tredjedel av utbildningstiden skulle vara arbetsplatsförlagd.²⁴ När det gäller YH-utbildningarna finns två examensformer. En yrkeshögskoleexamen som förutsätter studier motsvarande 200 poäng eller ett års heltidsstudier. Det finns också en kvalificerad yrkeshögskoleexamen som förutsätter studier motsvarande minst 400 poäng eller två års heltidsstu-

²³ Yrkeshögskolemyndigheten. Årsrapport 2012. Västerås: YH-myndigheten.

²⁴ 2 kap. 2 § förordningen (2001:1131) om kvalificerad yrkesutbildning.

dier. En kvalificerad yrkeshögskoleexamen förutsätter också att minst 25 procent av utbildningstiden är arbetsplatsförlagd.

För LIA ska det finnas en särskild kursplan för det arbetsplatsförlagda lärandet som är tydligt förankrad i utbildningsplanen för utbildningen som helhet.²⁵ Kursplanen ska innehålla uppgifter om kursens mål och innehåll, examination och betyg. Det betonas att kursplanen ska tas fram i samverkan med arbetslivet. Tiden för LIA kan vara utspridd under utbildningstiden eller koncentrerad under en viss period. Eleven har förutom betyg också rätt att få lärandet dokumenterat genom ett utförligare intyg som beskriver vilka moment som har gått igenom under utbildningstiden på arbetsplatsen. Det rekommenderas att eleven i samverkan med handledaren på arbetsplatsen för en dagbok eller loggbok där de olika momenten av kursen beskrivs. Efter att kursen är slut rekommenderar man att en uppföljning sker i samverkan mellan kursarrangören, eleven och handledaren om hur kursresultatet har fallit ut, dels i relation till målen i kursplanen och dels i relation till den övergripande utbildningsplanen.

Företagen som ställer LIA-platsen till förfogande har ansvaret för utbildningen under tiden som eleven finns på arbetsplatsen. Någon ekonomisk ersättning ges inte från utbildningsarrangörernas sida. Höga krav ska ställas på handledning och uppföljning. Utbildningsarrangören är ytterst ansvarig för kvalitetssäkringen av LIA. Yrkeshögskolemyndigheten har sedan ett uppdrag att utöva tillsyn av utbildningsarrangörerna.²⁶ Erfarenheten har visat att en förhållandevis stor andel elever får jobb på de arbetsplatser där de har haft sin LIA.

5.5.3 Kollektivavtalade färdigutbildningar

Regleringen av branschernas egen färdigutbildning sker främst genom yrkesnämnder. De flesta av förbunden inom LO har avtal med sin arbetsgivarorganisation om yrkesnämnd, det vill säga samrådsorgan för yrkesutbildningsfrågor, men det är få av dessa avtal som resulterar i mer omfattande lärlingsutbildning. Det är framför allt fem branschområden som brukar lyftas fram i sammanhanget: bygg-, el-, VVS-, plåtslageri och ventilation- samt måleribranschen.

²⁵ *Vår syn på Lärande i arbete (LIA)*. Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning. November 2008.

²⁶ *Tematisk kvalitetsgranskning 2011. Utbildningsanordnarens systematiska kvalitetsarbete inom yrkeshögskolan*. Myndigheten för yrkeshögskolan 2011.

Utöver dessa finns det andra exempel på lärlingsutbildning, inte minst inom enskilda hantverksyrken, men det handlar då om små utbildningsvolymmer (se kapitel 3).

Utbildningsavtalen mellan parterna rymmer bestämmelser om flera olika slags lärlingar. Förutom de lärlingar som kommer från gymnasieskolans yrkesprogram berörs villkoren för lärlingar som inte har gått på gymnasieskolan, så kallade företagslärlingar, och lärlingar som kommer in i branschen via arbetsmarknadsutbildning. Företagslärlingarna utgör den klassiska lärlingskategorin och utgör fortfarande normen för parternas överenskommelser om antal utbildningstimmar, krav på kurser, lönetrappan för lärlingar etc. De flesta avtal rymmer bestämmelser om att lärlingsutbildningen totalt motsvarar 6 000 till 7 000 timmar, vilket motsvarar cirka 5 års utbildningstid. Den person som fullbordat en yrkesutbildning på gymnasieskolan får tillgodoräkna sig ett visst antal timmar, 3 000 till 4000 timmar. Därefter återstår 2 till 2,5 års utbildningstid innan personen räknas som fullärd. Vissa avtal rymmer också bestämmelser om de lärlingar som har följt ”fel” gymnasieutbildning, det vill säga de har en utbildning från gymnasieskolan men de har inte gått den yrkesutbildning som riktar sig mot branschen. I detta fall blir det fråga om validering eller ”individuell utbildning”.²⁷

I avtalen ställs också andra krav som syftar till att kvalitetssäkra lärandet på arbetsplatserna. En viktig regel gäller antalet anställda per lärling. Det får inte vara för många lärlingar, då blir utbildningen lidande. Det måste finnas erfarna handledare och utsedda personer – ofta fackliga ombud – som har kontakt med yrkesnämnderna på regional nivå. Ofta förutsätts också att lärlingen ska föra in alla utbildningsmoment i en lärlingsbok, som sedan skickas in till yrkesnämnden i samband med att utbildningstimmarna är avverkade och ett utbildningsbevis ska utfärdas.

Inom vissa branscher finns det särskilda skolor för lärlingar som saknar vissa yrkesteoritiska delar av utbildningen. VVS och plåtslageri har t.ex. särskilda branschskolor i Katrineholm.

Inte alla avtal förutsätter en prövning eller examination på slutet utan det räcker att ha avverkat antalet utbildningstimmar och i vissa fall också vissa bestämda kursmoment. Det yrkesbevis som erhålls efter avslutat färdigutbildning ska inte uppfattas som en yrkeslegitimation. Av de branscher som nämnts ovan är det bara elbranschen som tillämpar en slags legitimationsyrkesprincip, det vill säga

²⁷ Se till exempel Kollektivavtal för måleriycket § 4.2.

kollektivavtalsbunden arbetsgivare får endast anställa den som har fullföljt utbildning enligt yrkesutbildningsavtalet.²⁸ Det är alltså viktigt att understryka att det i flertalet branscher inte alls finns något tvång att följa en lärlingsutbildning, även om det ofta uppfattas som önskvärt. De som inte gått en lärlingsutbildning får ofta lägre lön.

Det är intressant att notera att det bildas nya slags yrkesnämnder där de tidigare har saknats, t.ex. inom handeln. Handelns Kompetensråd är ett exempel på en ny typ av yrkesnämnd.

5.5.4 Svenskt Näringsliv om arbetsplatsförlagt lärande i skolan

Svenskt Näringsliv har tagit fram ett informationsmaterial som syftar till att underlätta för medlemsföretagen som tar emot praktikanter från skolan, till exempel inom ramen för APL i gymnasieskolan. Materialet kallas "Handledarguiden" och finns tillgängligt på Svenskt Näringslivs hemsida.²⁹

Svenskt Näringsliv framhåller att praktiken i skolan spelar en avgörande roll för hur elevernas uppfattningar om arbetslivet formas. Det ligger både i samhällets och de enskilda företagens intresse att eleverna får ett positivt intryck av arbetslivet. Mot bakgrund av detta framhålls tre element i företagens arbete med skolpraktikanter.

För det första är det viktigt att företagen förbereder sig väl. En handledare ska utses som tar emot och introducerar praktikanten. Handledaren måste vara väl medveten om vad som ligger i handledarrollen. Praktiken på företaget måste planeras och ett särskilt schema upprättas. Övriga medarbetare måste informeras. Ett välkomstbrev bör skickas till eleven.

För det andra beskrivs vilka insatser som måste göras under praktikperioden. Praktikanten ska introduceras och ges en övergripande bild av den verksamhet som bedrivs i företaget, till exempel via en rundvandring. Det framhålls som viktigt att praktikanten inte får en allt för snäv syn på det arbete som utförs. Det bör finnas en loggbok där handledaren och eleven gemensamt registrerar de arbetsmoment som går igenom under praktiken.

²⁸ 2 kap. 1 § Installationsavtalet mellan EIO och Elektrikerna.

²⁹ Handledarguiden. Tips och idéer för företagets arbete med praktik.

http://www.svensktnaringsliv.se/skola/grundskolan/handledarguiden_18684.html

För det tredje betonas betydelsen av en organiserad avslutning. Praktikperioden ska utvärderas både muntligt och skriftligt. Ett intyg och/eller diplom med uppgifter om vad eleven fått lära sig under praktiken ska överlämnas. En ordentlig avtackning bör genomföras.

I handledarguiden finns bilagor med exempel på hur ett schema, en loggbok och ett intyg kan utformas.

5.6 Byggstenar i ett arbetsplatsförlagt lärande

Ett framgångsrikt arbetsplatsförlagt lärande stöds av en struktur som omfattar planering och vägledning och som medger tid för reflektion.

Utbildningen behöver vara målinriktad, tydligt förankrad i en strategi och de berörda anställda ska ha möjligheter att vara med och påverka innehåll och form för kompetensutvecklingen.

Erfarenheterna visar att det arbetsplatsförlagda lärandet måste kvalitetssäkras. Det behövs en utvecklad stödstruktur för att lärandet ska fungera bra. Utbildningsplanering, handledning, uppföljning och dokumentation är viktiga byggstenar i den stödstruktur som byggs upp kring utbildningsanställningen. I kapitel 6 kommer vi att argumentera för att den kommunala vuxenutbildningen, som den är organiserad, borde ha goda förutsättningar att erbjuda detta stöd. Med en koppling till den kommunala vuxenutbildningen kommer utbildningen att bygga på orienteringskurser och individuella kurser. Därigenom ges förutsättningar för att planering och uppföljning av lärandet baseras på arbetsgivarens och den enskilde individens förutsättningar, behov och önskemål. Det är också viktigt att betona att detta alltid sker med beaktande av de möjligheter som den enskilda arbetsplatsen erbjuder.

5.6.1 Upprättande av utbildningsplan

En arbetstagare kan behöva ett stöd för att definiera behovet av kompetensutveckling och vilka kompetenser som skulle kunna utvecklas inom ramen för en utbildningsanställning. Detta stöd är viktigt i samband med att överenskommelsen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om utbildningsinnehåll ska utformas.

Om arbetstagaren har varit inskriven på Arbetsförmedlingen är det troligt att han eller hon har en individuell handlingsplan som kan ge betydelsefull information och vägledning inför upprättande av utbildningsplan. Kontakter med yrkesvägledare på Arbetsförmedlingen eller kommunens vuxenutbildning och arbetsmarknadsenhet kan också utgöra ett viktigt stöd. Uppenbart är att både inriktning och nivå på utbildningen kommer att skilja sig väsentligt åt beroende på arbetstagarens behov och arbetsgivarens önskemål och förutsättningar.

5.6.2 Handledning

Handledningen utgör en helt avgörande byggsten för ett framgångsrikt lärande. I samtliga studier som vi har redovisat i detta kapitel lyfts handledningens centrala roll fram. Det handlar dels om att det måste finnas någon eller några personer på arbetsplatsen som har ett särskilt ansvar för att ta emot och vägleda de som anställs, dels om att handledarna ska ansvara för att den utbildningsplan som föreligger förverkligas. Det ställs stora krav på handledarna. De ska ha personliga och sociala egenskaper som gör att de är lämpade för uppgiften. De ska också ha en gedigen kompetens inom sitt yrkesområde, vilket är en förutsättning för att de ska kunna bistå den utbildningsanställda i lärandet på arbetsplatsen. De ska också ha den pedagogiska förmågan att skapa intresse, förmedla kunskaper och sätta in de konkreta lärandemomenten i ett bredare sammanhang. Erfarenheterna visar att handledarna på arbetsplatserna ofta tar sina åtaganden på stort allvar, men att fler skulle behöva utveckla sin förmåga som handledare genom att få del av kortare utbildningar.

5.6.3 Uppföljning

Uppföljningen utgör också en central byggsten för lärandet på arbetsplatserna. Det krävs att arbetsgivaren, arbetstagaren och handledaren systematiskt följer upp målen i utbildningsplanen och vid behov gör särskilda insatser för att underlätta att målen infrias.

Om den utbildningsanställda följer en orienteringskurs eller individuell kurs inom den kommunala vuxenutbildningen blir det en uppgift för företrädarna för vuxenutbildningen att tillsammans

med handledaren på arbetsplatsen följa upp i vilken utsträckning målen i studie- och utbildningsplanen infrias (se mer i kapitel 6 om kurserna inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen och dess betydelse som en del av en stödstruktur). Detta bör ske kontinuerligt, åtminstone fyra gånger under en tolv månadersperiod.

Om den utbildningsanställda i samverkan med handledaren på arbetsplatsen för en loggbok där lärandemomenten registreras underlättas både uppföljningsarbetet och dokumentationen av lärandet.

5.6.4 Validering och dokumentation

En väsentlig fråga är hur innehållet i utbildningen ska dokumenteras. Hur ska detta kunna ske på ett flexibelt och kostnadseffektivt sett utan att individens rätt att få sin kompetens synliggjord och erkänd, går förlorad.

En möjlighet är att anknyta till den struktur för validering eller prövning av realkompetenser som har utvecklats i Sverige. Validering handlar om att beskriva och bedöma en individs kompetens oavsett hur lärandet har gått till. Syftet är att synliggöra kompetensen via erkända intyg och dokument som individen sedan kan använda i samband med att han eller hon söker jobb eller utbildning. Den definition av validering som har gällt i Sverige sedan 2003 är följande:

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

Under åren 2004–2007 arbetade den så kallade Valideringsdelegationen med att ta fram en struktur för valideringsarbetet. En försöksverksamhet med validering introducerades. I dag ligger ansvaret för samordningen av valideringsverksamheten på Myndigheten för yrkeshögskolan.

I kommunerna är ansvaret för valideringen kopplad till vuxenutbildningen och studie- och yrkesvägledningen. Enligt skollagen ska kommunerna och vuxenutbildningen erbjuda validering. Det praktiska valideringsarbetet kan utföras av yrkeslärare eller vägledare – eller läggas ut på en extern organisation. Flera branschorganisationer är också involverade i valideringsverksamheten.

Den struktur för valideringsarbetet som byggdes upp i anslutning till Valideringsdelegationens arbete har två centrala bestånds-

delar, dels en översiktlig kompetenskartläggning, dels en fördjupad kompetenskartläggning. Den översiktliga kompetenskartläggningen går ut på att värdera en individs generella kompetens, den fördjupade kompetenskartläggning är mer fokuserad på yrkeskunskaper och yrkesfärdigheter.

När har en individs kompetens kartlagts kan en prövning genomföras. Det innebär t.ex. att individen får ett betyg eller certifikat som visar att han eller hon har en kompetens som motsvarar en särskild kurs eller ett särskilt ämne i en yrkesutbildning. Individen kan också provas för ett intyg som ger information om att kompetensen motsvarar en del av en kurs eller ett ämne.

Valideringen skulle kunna fungera som ett flexibelt instrument för att pröva och dokumentera den kompetens som arbetstagaren får under anställningstiden. En sådan validering kan ske i flera steg. En stegvis prövning kan då utvisa om lärandet följer planeringen i utbildningsplanen.

Framtida anknytning till NQF

Resultatet av lärandet ska synliggöras. Det är syftet med valideringsinstrumentet och dokumentationen i slutet av utbildningsanställningen. I förlängningen bör detta kunna ske i anslutning till en nationell referensram för kvalifikationer, i likhet med vad som sker kopplat till National Vocational Qualification (NVQ) i England och det franska Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). I Sverige är systemet ännu inte implementerat. När det väl är etablerat kan både planering av lärandet och dokumentationen av läranderesultaten inom den föreslagna utbildningsanställningen ske i anslutning till det nationella kvalifikationsramverket. De läranderesultat som då synliggörs är inte enbart praktiska och tekniska färdigheter kopplade till konkreta arbets-situationer utan även bredare kompetenser i anslutning till individens kommunikations- och samarbetsförmåga, självständighet och problemlösningsförmåga.

5.7 Svårigheter och utmaningar

Några av de synpunkter som är särskilt intressanta att diskutera i perspektivet av den föreslagna utbildningsanställningen handlar om otydliga lärandemål, bristande uppföljning och problem kopplade till handledningen. Skolinspektionen för i sin rapport avseende kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande program³⁰ fram hård kritik mot att APL i allt för liten utsträckning baseras på en genomtänkt plan där eleven också har varit delaktig. APL framstår oftast inte som utbildning i betydelsen strukturerat lärande utan som praktik, dvs. färdighetsträning där eleven får pröva på arbetsuppgifter som för tillfället råkar vara tillgängliga. Lärandet följs inte heller upp av yrkeslärarna i gymnasieskolan. Eleven och de berörda arbetsplatserna får för lite stöd. De intervjuer som Skolinspektionen genomförde i anslutning till granskningen visade att handledarna och företrädare för arbetsplatserna saknade kontakten med lärarna. Man saknade också tydliga målbeskrivningar för APL.

Både när det gäller utvärderingen av APL inom de skolförlagda yrkesprogrammen och utvärderingen av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning framkommer att en tydlig utbildningsplan, kvalificerad och pedagogiskt kompetent handledning, systematiserad uppföljning och utförlig dokumentation utgör grundläggande förutsättningar för ett kvalitetssäkrat arbetsplatsförlagt lärande. Det framkommer också att företaget och arbetsplatser i allmänhet efterfrågar tydliga riktlinjer och ett stöd från en tredje part för att kunna genomföra lärandet på ett meningsfullt sätt.

Utredningens bedömning är att det behövs en stödstruktur, både för att kvalitetssäkra utbildningsinnehållet och för att ge arbetsgivare och arbetstagare möjlighet att vända sig någonstans om det uppstår svårigheter av mer social natur. Avsikten är att garantera den unge arbetstagarens intressen och utvecklingsmöjligheter samtidigt som arbetsgivaren får ett stöd vad gäller de sociala och pedagogiska utmaningar som kan följa av att introducera unga på arbetsplatsen.

³⁰ Kvalitetsgranskning Rapport 2011:2. *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande program*. Stockholm: Skolinspektionen.

6 Kommunal vuxenutbildning – En möjlig stödstruktur

Enligt kommittédirektivet (2011:87) förutsätter utbildningsanställningen en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll. Utredningen har att ta ställning till hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras. Utgångspunkten ska enligt direktivet vara att det i samband med anställningens ingående upprättas en plan för utbildningen i vilken anges exempelvis vem som är handledare, vilka inslag av utbildning som kommer att genomföras under anställningstiden, och hur stor del av arbetstiden som utbildningen kommer att omfatta under olika perioder av anställningen. Utredningen ska också föreslå en lämplig form för dokumentation av den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen.

6.1 Bakgrund

I utredningens kontakter med arbetsmarknadens parter har framkommit att det finns behov av stöd för att utforma ett utbildningsinnehåll i en anställning. Det handlar både om att kvalitetssäkra utbildningsdelen i anställningen och om att den unge arbetstagaren och arbetsgivaren ska ha tillgång till handledning om det skulle uppstå svårigheter av mer social natur. Erfarenheterna från den arbetsplatsförlagda utbildningen inom gymnasieskolan visar att arbetsgivare efterfrågar stöd vid utbildning på arbetsplatsen (se 5.5.1 APL och lärlingsutbildning inom gymnasieskolan).

För att en ny anställningsform med utbildningsinnehåll ska vara attraktiv behöver befintliga erfarenheter tas till vara. För att utforma en utbildningsplan är erfarenheter av hur lärande på arbetsplatsen går till värdefull kunskap, liksom erfarenheter av de problem som

uppstår vid arbetsplatsförlagt lärande och med unga anställda för att planera handledning.

Kunskap och erfarenheter om arbetsplatsförlagt lärande för unga finns hos arbetsmarknadens parter, yrkesnämnder, Skolverket, Ungdomsstyrelsen, Arbetsförmedlingen och hos coacher med flera.

Utredningens utgångspunkt är att samhället bör tillhandahålla en stödstruktur som ska underlätta att en anställning med utbildningsinnehåll kommer till stånd och ge ökade förutsättningar för att utbildningsinnehållet utformas så att det leder till kunskap och kompetens som motsvarar ett behov hos arbetstagaren och arbetsgivaren.

En sammanhållen stödstruktur skulle kunna organiseras av olika aktörer, t.ex. yrkesnämnder och offentliga och privata utbildningsföretag. Olika stöd skulle också kunna lämnas av olika aktörer. Utredningens utgångspunkt är att det ska finnas en aktör som, om det finns önskemål om stöd, ska kunna bidra i samtliga delar.

6.2 Den kommunala vuxenutbildningen

Den kommunala vuxenutbildningen skulle kunna fungera som en stödstruktur. Inom den kommunala vuxenutbildningen finns en pedagogisk och social kompetens som kan bli av avgörande betydelse för att uppfylla kravet på utbildningsinnehåll i anställningen.

Det övergripande målet för den kommunala vuxenutbildningen är att vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling. Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. De som fått minst utbildning ska prioriteras.¹

Den kommunala vuxenutbildningen är en skolform inom skolväsendet.² Enligt skollagen ska kommunerna tillhandahålla kommunal vuxenutbildning på grundläggande och gymnasial nivå.³ Den kommunala vuxenutbildningen är spridd över landet och den arbetar med ett individualiserat utbildningskoncept. Den enskildes behov, kopplat till tidigare erfarenheter, framtida studie- och yrkesplaner, ska stå i fokus.

¹ 20 kap. 2 § skollagen (2010:800).

² 1 kap.1 § skollagen (2010:800).

³ 20 kap. 3 § skollagen (2010:800).

I vuxenutbildningen finns inte program på samma sätt som i t.ex. gymnasieskolan. Utgångspunkten vid utformningen av utbildningen är en individuell studieplan. Det är den upprättade individuella studieplanen som utgör den enskildes ”program” och som speglar de kurser och utbildningar han eller hon avser att genomgå. Studier kan bedrivas i högst varierande omfattning och med olika upplägg.

6.2.1 Orienteringskurs

Den kommunala vuxenutbildningen kan inledningsvis erbjuda en orienteringskurs. En orienteringskurs ska svara mot sådana behov som inte tillgodoses genom en nationell kurs och ska ha ett eller flera av följande syften: medverka till väl underbyggda beslut om studie- eller yrkesval, ge ökade studietekniska färdigheter, utgöra en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden, eller ge tillfälle till validering.

Orienteringskursen kan innebära hjälp för den enskilde att identifiera sina kunskaper och kompetenser och även att sätta dessa i relation till personliga mål. Insatserna från vuxenutbildningens sida kan innefatta information om yrkesområden och arbetslivets behov av kompetens, vägledning, analyser, validering och ”prova-på” inslag.

Såväl studie- och yrkesvägledare, lärare inom olika ämnes- och yrkesområden som företrädare för branscher och andra kan involveras. På så sätt kan orienteringskursens innehåll och utformning i mycket hög grad utformas efter den enskildes behov och förutsättningar.

Orienteringskursen kan utgöra en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden. En sådan introduktion kan ske på en arbetsplats.

Omfattning

Orienteringskursen inom den kommunala vuxenutbildningen är begränsad till att omfatta högst 200 verksamhetspoäng⁴ och för såriv till 10 veckors heltidsstudier. (Det senare kommer att fr.o.m. 1 juli 2013 anges i poäng). Kursen kan fördelas i tid med utgångspunkt i den enskildes behov och förutsättningar samt som ett resultat av den gemensamma planeringen mellan den enskilde och arbetsgivaren.

Kommunernas vuxenutbildning skiljer sig från övriga utbildningsväsendet genom att den förhärskande rums- och tidsstyrning inte ska vara eller är kännetecknande. Bestämmelser om terminer, dvs. läsårsindelning, har inte funnits inom vuxenutbildningen de senaste dryga tre decennierna. Kommunerna har dock utvecklats olika långt i detta hänseende, vilket bland annat beror på om den kommunala vuxenutbildningens verksamhet organiseras nära ungdomsskolan. När verksamheten organiseras nära ungdomsskolan finns en risk att vuxenutbildningen liknar ungdomsskolan, med framträdande rums- och tidsstyrning.

6.2.2 Vägledning

I vägledningen ska det ingå information om möjligheter till fortsatta studier, arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov samt studieekonomiska förutsättningar.⁵

En förutsättning för att personer ska kunna utnyttja den stora frihet och de möjligheter till egna val som erbjuds är att de får en adekvat information om valmöjligheter, såväl utifrån sina intressen och förutsättningar som i förhållande till arbetsmarknadens behov. Den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning.⁶

Inom vuxenutbildningen har vägledningen en dubbel funktion, dels att vägleda personer som redan befinner sig i studier, dels att vägleda presumtiva deltagare.

⁴ Med verksamhetspoäng avses ett mått på studieomfattningen eller valideringen inom kommunal vuxenutbildning. Inom kommunal vuxenutbildning beräknas 20 verksamhetspoäng för en veckas heltidsstudier eller för validering av kunskaper av motsvarande omfattning. (2 kap. 1–2 §§ förordning (2011:1108) om vuxenutbildning).

⁵ 2 kap. 16 § förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁶ 2 kap. 29 § skollagen (2010:800).

Vägledning och information är viktiga för att den enskilde ska kunna få den utbildning som hon eller han har behov av eller önskemål om. Många kommuner har i dag valt att placera vägledningsfunktionen för vuxna centralt, i ett lärcentrum eller i infotek för att den ska ges en oberoende ställning i förhållande till genomförare av utbildning. Inte sällan består vägledningen för vuxna av en första insats i form av validering, dvs. en första uppskattning av vilka kunskaper och kompetenser den vuxne redan har förvärvat t.ex. i yrkesliv eller tidigare studier.

Inom ramen för en orienteringskurs kan vägledningsinsatser göras på ett mera kvalificerat sätt, dvs. inte enbart av studie- och yrkesvägledare utan även av ämnes- och branschföreträdare.

Möjligheten att nå de utbildningsmål som sätts upp är starkt beroende av de insatser som görs inom vägledningsområdet. En väl fungerande vägledning leder till en realistisk bedömning av de förutsättningar som en enskild har för att nå de önskade utbildningsmålen. På detta sätt blir insatserna mera ändamålsenliga samtidigt som det finns underlag för vilka utbildningar som ska erbjudas och genomföras vid upprättande av de individuella studieplanerna.

6.2.3 Individuell studieplan

För varje elev ska det finnas en individuell studieplan. Planen ska innehålla uppgifter om den enskildes utbildningsmål och planerad omfattning av studierna.⁷

Den individuella studieplanen ska utarbetas i samverkan med eleven. Eleven ska i samband med utarbetandet erbjudas studie- och yrkesvägledning. I vägledningen ska det ingå information om möjligheter till fortsatta studier, arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov samt studieekonomiska förutsättningar. Planen ska upprättas i nära anslutning till antagningen och ska vid behov revideras.⁸

Skollagen lyfter mycket tydligt fram det individuella perspektivet i vuxenutbildningen vilket innebär en förstärkning av att verksamheten ska utgå från den enskildes behov, förutsättningar och önskemål. Detta är sedan länge en tydlig intention i svensk vuxenutbildning men har blivit tydligare i och med bestämmelserna i skollagen. En förutsättning för att verksamheten ska utgå från den enskildes behov är upprättande av individuella studieplaner vilket är ett krav enligt skollagen.

⁷ 20 kap. 8 §, 21 kap. 8 §, 22 kap. 10§ skollagen (2010:800).

⁸ 2 kap. 16 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

En fördjupad vägledning kan göras inom ramen för en orienteringskurs där förutom vägledare även berörda ämneslärare och företrädare för t.ex. arbetsplatsen kan medverka. I denna process finns förutsättningar att upprätta den enskildes individuella studieplan.

Ett förstärkt valideringsarbete är en annan effekt av individperspektivet och är dessutom många gånger särskilt viktigt för de utlandsföddas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

6.2.4 Individuella kurser

På gymnasial nivå i den kommunala vuxenutbildningen kan individuella kurser⁹ inrättas och erbjudas i de fall varken nationella kurser eller orienteringskurser kan ge de kunskaper och kompetenser som den enskilde efterfrågar. I sådana kurser utfärdas, liksom i orienteringskurser, enbart intyg.¹⁰ Rektor beslutar om individuella kurser och hur många verksamhetspoäng en sådan ska omfatta. Målen för och omfattningen av en sådan utbildning anges i den individuella studieplanen.

Då målen nåtts i en individuell kurs utfärdar ansvarig rektor ett intyg.¹¹ Intyg kan underlätta kommunikationen med arbetslivets företrädare.

6.2.5 Lärlingsliknande utbildningar och vuxlärling–arbetsplatsförlagt lärande

Som ett resultat av ett utökat samarbete mellan bl.a. arbetslivets företrädare, vuxenutbildningen och annan offentlig verksamhet inom ramen för en s.k. infrastruktur för vuxnas lärande, har arbetsplatsförlagda utbildningar¹² i lärlingsliknande former samt möjligheter till validering fått en större betydelse och använts i varierande omfattning under de senaste femton åren. Inte minst möjligheten att upphandla utbildningar har gjort att kontakter och samarbete mellan vuxenutbildningen och samhälle och arbetsliv i övrigt har utvecklats. Staten gör dessutom en särskild satsning på den gymnasiala nivån i komvux och sår vux, s.k. vuxlärling¹³, vid sidan av satsningen ”yrkesvux”¹⁴.

⁹ 2 kap. 7 § och 10 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹⁰ 4 kap. 7 §, 25 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹¹ 20 kap. 34 §, 21 kap. 23 §, 22 kap. 28 § skollagen (2010:800).

¹² 2 kap. 26 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹³ Förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna.

6.2.6 Validering

Med validering avses en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.¹⁵

Både vägledning och validering är viktiga inslag i vuxenutbildningen sett i perspektivet livslångt lärande. Vägledning utgör ofta det första ledet i en valideringsprocess och validering det första ledet vid vägledning.

En elev i kommunal vuxenutbildning ska ha möjlighet att få sina kunskaper och sin kompetens validerade. Den som får sina kunskaper och sin kompetens bedömda vid en validering ska ha möjlighet att få dessa dokumenterade skriftligt.

Validering kan ses som ett kännetecken på en vuxenutbildning som utgår från målsättningen att det är den enskildes behov och förutsättningar som är utgångspunkt för verksamheten såväl då det gäller innehåll som organisering. En verksamhet som baseras på vuxnas livssituation bör kännetecknas av flexibla former för lärande och uppvisar därmed en mångfald av arbetssätt och arbetsformer. Validering inom ramen för en orienteringskurs med fokus på ett visst yrkesområde, liksom inom ramen för en yrkeskurs, kan med fördel göras tillsammans med företrädare för en bransch eller motsvarande.

Valideringsdelegationens arbete visade att en myndighet bör ha det nationella ansvaret för utveckling, strategi och kvalitetssäkring i fråga om validering. Myndigheten för yrkeshögskolan har fått i uppdrag att vara den nationella samordnaren av validering. Uppdraget ska fullgöras i samverkan med berörda myndigheter.

Validering inom ramen för kommunernas vuxenutbildning sker utifrån de bestämmelser som gäller för denna del av utbildningssystemet och Statens skolverk är ansvarig myndighet. Främjandet av utbildningsväsendets och branschernas medverkan i valideringsarbetet samt metodutveckling och standardisering inom området kommer att sätta ett tydligare fokus på validering framöver.

¹⁴ Förordning (2009:43) om statsbidrag för yrkesinriktad och viss teoretisk vuxenutbildning på gymnasial nivå.

¹⁵ 20 kap. 32 § skollagen (2010:800).

6.2.7 Intyg

Den som får sina kunskaper och sin kompetens bedömda vid en validering ska ha möjlighet att få dessa dokumenterade skriftligt i form av ett intyg.¹⁶

6.2.8 Prövning

Med prövning i en kurs ska avses en bedömning av kunskaper i förhållande till såväl uppställda kunskapsmål i kursplaner eller ämnesplaner som betygskriterier respektive kunskapskrav. Den som är bosatt i landet och vill ha betyg från kommunal vuxenutbildning ska ha möjlighet att genomgå prövning.¹⁷

Den som är bosatt i landet och vill ha betyg från kommunal vuxenutbildning ska ha möjlighet att genomgå prövning. Detta gäller även den som tidigare har fått betyg på kursen eller gymnasiearbetet.¹⁸

Relationen mellan validering och prövning är reglerat i förordningen om vuxenutbildning.¹⁹ Bestämmelserna innebär att betygsättning i samband med en validering alltid görs efter en formell prövning i relation till ämnes- och kursplanemål. Regeringen har meddelat föreskrifter om skyldighet för den som vill genomgå prövning för betyg att betala en avgift.²⁰ En elev inom den kommunala vuxenutbildningen som inom ramen för en kurs går igenom prövning efter validering behöver inte betala.²¹

¹⁶ Vad som sägs i skollagen 3 kap. 19 och 20 §§ om rättelse och ändring av betyg gäller även en slutförd validering.

¹⁷ 20 kap. 30 § och 22 kap. 24 §, skollagen (2010:800), 4 kap. 24 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹⁸ Den som är elev i gymnasieskolan får dock inte genomgå prövning i en kurs eller ett gymnasiearbete, om eleven har fått minst betyget E på kursen eller gymnasiearbetet.

¹⁹ 4 kap. 24 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

²⁰ Förordning (1991:1124) om avgifter vid prövning inom det offentliga skolväsendet.

²¹ Förordning (1991:1124) om avgifter vid prövning inom det offentliga skolväsendet.

6.3 Vad kan den kommunala vuxenutbildningen bidra med?

6.3.1 Utbildningsplan

Den kommunala vuxenutbildningen skulle kunna bistå i utformningen av en utbildningsplan. Enligt skollagen och vuxenutbildningsförordningen ska varje elev inom den kommunala vuxenutbildningen ha en individuell studieplan. Studieplanen skulle kunna ligga till grund för den utbildningsplan som ska reglera utbildningsinnehållet i den föreslagna utbildningsanställningen.

Utbildningsplanen måste vara anpassad till varje enskild arbetstagares förutsättningar och de villkor som gäller på arbetsplatsen.

En utbildningsplan skulle kunna innehålla inslag av definierade ämnen och kursplaner, både av mer generell och yrkesinriktad karaktär, men också bestå av lärandemål som är av betydelse för att arbetstagaren ska kunna utföra ett tillfredsställande arbete inom ramen för relativt snävt definierade uppgifter. Planen kan också innehålla mål som innebär fokus på utvecklingen av mer generella och sociala förmågor som är högt värderade på arbetsmarknaden, såsom kompetens att hantera information, att handla språkligt och kommunikativt, att lösa problem och att planera och organisera uppgifter, att genomföra uppgifter och lösa problem, att samarbeta, att använda utrustning samt kvalitetsmedvetenhet. Sådana utbildningsmål skulle kunna sättas upp inom ramen för en individuell kurs.

6.3.2 Individuell kurs

Individuella kurser skulle kunna vara den kurs som ungdomen skrivs in på under anställningstiden. Beslut om en individuell kurs kan fattas när det konstateras att de kompetenser och kvalifikationer som behövs hos arbetsgivaren/i branschen inte kan tillgodoses genom att man läser en eller flera eller delar av en nationell kurs. Det kan således handla om mycket specifika kunskaper.

6.3.3 Kontinuerlig uppföljning

Vuxenutbildningen skulle kunna ges ett särskilt uppdrag att bistå arbetstagaren och arbetsgivaren genom kontinuerlig uppföljning av utbildningsplanen. Enligt kommittédirektivet ska en utbildningsanställning kunna vara i högst 18 månader. En uppföljning som avser både utbildningsplan och trivsselfrågor på arbetsplatsen borde kunna regleras. Under anställningstiden borde det vara möjligt för såväl arbetstagare som arbetsgivare att kontakta den person inom vuxenutbildningen som har ansvaret för uppdraget kopplat till utbildningsanställningen.

6.3.4 Uppföljning och dokumentation

Uppföljning och dokumentation skulle kunna ske efter validering. I den senaste skollagen skärps kraven på vuxenutbildningen att medverka vid validering.²² Vuxenutbildningen erbjuder i regel valideringsmöjligheter och sedan arbetet inom Valideringsdelegationen har även branschorganisationerna blivit allt mer engagerade i dessa frågor.²³ De principer och kriterier för validering som Valideringsdelegationen tog fram har blivit vägledande för den validering som bedrivs via kommuner och kommunalförbund, via Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt via olika branschorienterade organisationer.

Den kommunala vuxenutbildningen har den mest utvecklade pedagogiska kompetensen och erfarenheten vad gäller kontakter med andra myndigheter och branschintressen. Inom vuxenutbildningen finns också möjligheten att validera både med sikte på betyg i enskilda ämnen och kurser (teoretiska och yrkesinriktade) samt att validera med sikte på intyg.

Intyg enligt förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning utgör en skriftlig sammanställning av en individs kunskap och kompetens inom ett visst område. Intyget är en beskrivning av de kunskaper och kompetenser som har utvecklats kopplat till vissa avgränsade arbetsuppgifter i kombination med mer generella och sociala förmågor. Validering mot betyg och yrkesbevis förutsätter att utbildningsinnehållet kan värderas mot etablerade kursplaner och

²² 20 kap. 32 § skollagen (2010:800).

²³ Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell struktur (2008).

branschorganisationernas kriterier för en fyllt utvecklad ”yrkesarbetarstatus”.

Det är naturligtvis inget som hindrar att vuxenutbildningen upphandlar hjälp med valideringen från branschorganisationer och specialiserade företag som erbjuder sådana tjänster. Meritea är ett exempel på en specialiserad organisation på valideringsområdet som verkar under Västra Götaland-regionen men som säljer sina tjänster till utbildningsarrangörer och branschorganisationer över hela landet. Det finns ett växande antal aktörer på valideringsområdet. Det framgår om man granskar den information som finns på Myndigheten för yrkeshögskolans hemsida. Myndigheten för yrkeshögskolan har således ett samordnings- och utvecklingsansvar för valideringsfrågorna. Statens skolverk och Statens skolinspektion har myndighetsansvar då det gäller kommunernas vuxenutbildning.

6.4 Utbildningsanställning och stöd från den kommunala vuxenutbildningen – steg för steg

Steg 1 En arbetsgivare har behov att anställa

En utbildningsanställning kommer kunna inledas på flera sätt. En arbetsgivare kan ha svårt att rekrytera personal som uppfyller krav på kunskap och kompetens för ett visst arbete. Arbetsgivaren kan då identifiera behov av lärande på arbetsplatsen för att få tillgång till tillräcklig kunskap och kompetens för anställning samt formulera ett utbildningsinnehåll som erbjuds inom ramen för en utbildningsanställning.

En brist på kunskap och kompetens för ett visst arbete kan också visa sig under en pågående rekrytering, så att en utannonserad anställning ändrar anställningsform eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetsgivaren genom att tillhandahålla ett utbildningsinnehåll ger arbetstagaren en möjlighet att uppnå den kunskap och kompetens som behövs för en fortsatt anställning. Då kommer sannolikt utbildningsinnehållet formuleras efter arbetsgivarens behov och arbetstagarens individuella förutsättningar.

En alternativ väg till utbildningsanställning kan vara att en ung person är arbetslös. Om denne är inskriven hos Arbetsförmedlingen

kan en kontakt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren etableras inom ramen för ett program, t.ex. genom en praktik, och en arbetsgivare kan då bli intresserad av att anställa en ungdom som med utbildning på arbetsplatsen kan tillgodose ett behov av arbetskraft.

Steg 2 Överenskommelse om att arbetstagaren ska vända sig till vuxenutbildningen

En utbildningsanställning förutsätter en överenskommelse om ett utbildningsinnehåll mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En sådan överenskommelse kan dels grundas på ett erbjudande från arbetsgivaren om ett på förhand utformat utbildningsinnehåll, men den kan också grundas på en överenskommelse om ett individuellt utformat utbildningsinnehåll.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan ha svårt att utforma en plan för utbildning, bland annat eftersom de kan ha svårt att definiera vilken kunskap och kompetens som saknas och formulera hur behovet ska kunna tillgodoses genom ett arbetsplatsförlagt lärande. Det kan behövas hjälp att identifiera möjligheterna till lärande på arbetsplatsen eller för arbetets utförande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetstagaren ska vända sig till kommunens vuxenutbildning för att få hjälp att utforma en studieplan som kan ligga till grund för en utbildningsplan.

Steg 3 Översiktlig analys av arbetstagarens behov

Arbetstagaren tar kontakt med vuxenutbildningens vägledningsfunktion för att boka en besökstid.

Vid det första mötet görs en översiktlig analys av arbetstagarens behov med fokus på det arbetsinnehåll som kännetecknar utbildningsanställningen.

Vid denna analys görs en kartläggning och översiktlig validering, där arbetstagarens individuella behov synliggörs.

Steg 4 Analys av nödvändig kunskap och kompetens i anställningen

De kunskaper och kompetenser som behövs för en anställning analyseras och preciseras i samarbete mellan arbetstagaren, vuxenutbildningen och arbetsgivaren.

Arbetstagarens kunskap och kompetens bedöms och värderas samt dokumenteras (kartläggning och validering).

Vuxenutbildningen lämnar förslag på hur en studieplan kan utformas för att arbetstagarens kunskap och kompetens ska utvecklas för att uppnå de krav som behövs för anställningen.

Steg 5 Arbetstagaren antas till en orienteringskurs

Arbetstagaren antas formellt till en orienteringskurs.

Inom ramen för orienteringskursen förs en diskussion mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt företrädare för vuxenutbildningen om vilka kvalifikationer och kompetenser som arbetsuppgifterna på arbetsplatsen kräver och om vilka möjligheter till lärande det finns på arbetsplatsen.

Individuella kurser kan bli aktuella om det handlar om att nå specifika kompetenser som är kännetecknande för arbetsplatsen, t.ex. inom hantverksområdet.

Vidare tas ställning till hur utbildningen kan se ut som arbetsplatsförlagt lärande med utgångspunkt i nationella kursplaner. Det kan ibland handla om att inrätta delkurser.

Inslag av studieteknik bl.a. utifrån olika lärstilar och allmän information om olika kunskaps- och ämnesområden kan ingå, allt med utgångspunkt i de formella syften som anges i bestämmelserna för en orienteringskurs. Detta innebär att lärare inom olika ämnesområden anlitas men även företrädare för arbetsplatsen kan involveras.

Deltagandet i orienteringskursen mynnar ut i en genomarbetad individuell studieplan.

Av denna framgår vilka utbildningsmål arbetstagaren ska uppnå, vilka utbildningsmoment arbetstagaren ska fullfölja för att möjliggöra att dessa nås samt omfattning av och hur lärandet ska läggas upp.

Steg 6 Individuell studieplan blir grund för utbildningsplan i anställningen

Den individuella studieplanen ligger till grund för en utbildningsplan i anställningen. Anställningen med utbildningsplanen som grund betraktas som en individuell kurs, till vilken arbetstagaren antas.

Ett avtal tecknas mellan vuxenutbildningen och arbetsgivaren. Detta avtal ska bl.a. reglera hur samarbetet ska utformas och genomföras, handledningen, kvalitetsarbetet samt övriga villkor.

Vuxenutbildningen avsätter resurser i form av lärarkompetens (inte nödvändigtvis inom ämnet/kunskapsområdet, men med god systemkunskap) för att säkerställa att utbildningen/lärandet på arbetsplatsen dokumenteras i underlag för bedömning utifrån för kursen gällande kunskapskrav. Under anställningstiden kan den kommunala vuxenutbildningen bistå med det stöd som efterfrågas av arbetsgivaren, den enskilde handledaren på arbetsplatsen eller arbetstagaren. Under anställningstiden avsätter vuxenutbildningen en person som följer arbetstagarens lärande och utveckling och som utgör hans eller hennes mentor inom den del som handlar om utbildning och lärande.

Steg 7 Intyg och validering

Då utbildningsanställningen avslutas, avslutas också den individuella kursen och eventuella andra kurser eller delkurser

Ett intyg och eller betyg utfärdas för kursen samt ett intyg avseende resultatet av valideringen. Om valideringen har lett fram till att man kan konstatera att målen nåtts för en nationell kurs kan en prövning göras i denna kurs och betyg och intyg utfärdas.

Arbetsgivaren kan även, i samförstånd med arbetstagaren, vända sig till annan än den kommunala vuxenutbildningen för att få en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt erkännande av kunskaper och kompetens som arbetstagaren uppnått under tiden för utbildningsanställningen.

Inom vissa yrkesområden kan det bli aktuellt att branschen i fråga utfärdar de intyg eller certifikat som är brukligt vilket kräver samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och branschen.

6.5 Förutsättningar inom den reformerade kommunala vuxenutbildningen

En stödstruktur skulle kunna baseras på de insatser och möjligheter som redan i dag erbjuds inom den kommunala vuxenutbildningen.

Det skulle innebära att den unga person som är aktuell för utbildningsanställning formellt antas som elev i en orienteringskurs. Inom ramen för orienteringskursen erbjuds också fortlöpande vägledningssamtal och en uppföljning av utbildningsplanen. En individuell kurs kan beslutas av ansvarig rektor som personen också antas till och som utgår från studieplanen/utbildningsplanen då det gäller kunskapsmål knutna till arbetsplatsens kompetenskrav. Vid utbildningsanställningens slut görs en bedömning av individens kunskaper och kompetens i relation till uppsatta mål i de olika kurserna och vid behov genomförs en prövning mot dessa. Resultatet dokumenteras i intyg och/eller (i förekommande fall) betyg.

Om den unge är inskriven i den kommunala vuxenutbildningen skulle fortsatt vägledning kunna erbjudas inom ramen för en orienteringskurs om anställningen avbryts.

Inget hindrar naturligtvis att vuxenutbildningen upphandlar tjänster från någon annan aktör.

7 Internationell utblick

Enligt kommittédirektivet (2011:87) ska utredningen göra internationella jämförelser, exempelvis i fråga om vilka särskilda anställningsformer för unga det finns i andra relevanta länder, i förekommande fall med utbildningsinslag. I kapitel 4 finns beskrivningar av lärlingsutbildning i ett urval av länder.

Utredningen har med hjälp av WAPES¹ och Sveriges Kommuner och Landstings internationella nätverk frågat företrädare i europeiska länder om det finns några särskilda ungdomsanställningar i deras land. Utredningen har fått uppgift om att frågan är aktuell i några länder men att det inte finns några sådana särskilda ungdomsanställningar i dag.

7.1 EUs sysselsättningspaket

Inom EU upptar arbetslöshetsfrågor stort utrymme, inte minst om ungas etableringsvillkor. EU-länderna samarbetar sedan 1999 om sysselsättningsfrågor. Den nationella sysselsättningspolitiken ska svara mot de gemensamma mål som satts upp inom EU.

En sysselsättningsstrategi antogs första gången av Europeiska rådet i Lissabon år 2000, **Lissabonstrategin**, även kallad Lissabonprocessen. Lissabonstrategin, var det första samlade försöket att få EU-ländernas ekonomier att närma sig varandra både till innehåll och funktion.

Lissabonstrategin etablerades med det övergripande syftet att fram till 2010 omvandla EU till ”den mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomin”. Strategin präglades i hög grad av avregleringstänkande, dvs. av en ambition att få den inre marknaden att fungera mer friktionsfritt. Men ett bakomliggande mål var också att värna den europeiska sociala modellen som till skillnad från den amerikanska välfärdspolitiska regimen ansågs lägga

¹ World Association of Public Employment Services.

större vikt vid social sammanhållning, likvärdiga förutsättningar och ett samhälleligt ansvar för de mest socialt utsatta grupperna. Sedan 2003 preciseras fler kvantifierade och lätt uppföljningsbara mål på arbetsmarknads- och utbildningsområdet inom ramen för **den europeiska sysselsättningsstrategin**, bland annat andelen långtidsarbetslösa i aktiva åtgärder, andelen barn i barnomsorg, andelen äldre i sysselsättning och andelen som fullbordar utbildning på grundläggande nivå.

Målen för Lissabonstrategin var för 2010 att 70 procent av EU:s arbetskraft skulle vara sysselsatt, 60 procent av den kvinnliga arbetskraften samt 50 procent av arbetsföra personer i åldern 55–64 år. Målen uppnåddes inte men Lissabonstrategin har ändå ansetts framgångsrik då länderna strävat mot gemensamma mål.

EU-kommissionen presenterade i mars 2010 strategin **Europa 2020**, vilken är tänkt att fungera som en fortsättning av Lissabonstrategin. I Europa 2020 fastställs en vision för hur man kan uppnå hög sysselsättning, koldioxidsnål ekonomi, produktivitet och social sammanhållning genom konkreta åtgärder på EU-nivå och i medlemsstaterna.

Strategin Europa 2020 ska binda ihop tillväxt och klimatmål med uppgiften att ta EU ur den ekonomiska krisen. EU-kommissionen vill prioritera fem områden fram till 2020: Utbildning, sysselsättning, forskning, grön tillväxt och fattigdomsbekämpning. Ingen av reformerna kommer att vara tvingande för länderna att genomföra. I stället betonas att utvecklingen främjas med positiva exempel och ett lärande länderna emellan samt en tydlig uppdelning och nationell anpassning mellan EU-länderna och EU. Målet för sysselsättning är att 75 procent av 20–64-åringarna ska arbeta. Målet för utbildning är att andelen elever som hoppar av skolan i förtid ska vara lägre än 10 procent. Minst 40 procent av 30–34-åringar ska ha högre utbildning.

Insatserna i Europa 2020-strategins huvudinitiativ, **En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen**, ska bidra till att uppfylla målen.

7.1.1 Ungdomar

Trots EU:s och de enskilda ländernas insatser är etableringsvillkoren för många unga fortsatt svåra.

2005 tillkom den så kallade **europiska ungdomspakten**.² Ungdomspakten kompletterade i hög grad Lissabonstrategin. Nu har Ungdomspakten gått upp i Europa 2020s målsättning. I ungdomspakten underströks behovet av stärkta insatser för att underlätta mindre privilegierade barns och ungdomars etableringsmöjligheter, för att minska sociala problem kopplade till missbruk och kriminalitet, för att förbättra tillgången till utbildning och arbetsmarknadspolitiska stödinsatser samt att höja kvalitén i utbildningen. Kvantitativa mål för hur många unga som skulle klara grundskolan respektive gymnasieskolan kompletterades med mål om utvecklingen av kärnkompetenser, till exempel läs- och skrivförmåga relaterade till OECD:s Pisaundersökningar.

För att följa upp de fortsatt stora problemen med ungas etablering och de stigande arbetslöshetstalen i spåren av finanskrisen tog kommissionen i december 2011 initiativ till projektet **Bättre möjligheter för unga** ("Youth Opportunities Initiative").³

Inom ramen för detta projekt fokuserar man särskilt på unga utan fullständig gymnasieutbildning, men konstaterar också att unga med fullbordad gymnasieutbildning eller högskoleutbildning möter en svårare arbetsmarknad. Slutsatsen är att insatser måste göras inom skolans värld för att förbättra genomströmningen från grundskolenivå och uppåt. Nyckeln till förbättrade etableringsvillkor ligger också i en förbättrad matchning där utbildning i högre grad möter arbetslivets behov. Utbildning ska kopplas närmare arbetslivet.

Lärlingsliknande utbildningar och mer av arbetsplatsförlagt lärande inom ramen skolförlagd utbildning lyfts fram som viktiga beståndsdelar i medlemsländernas strävanden.

Redan i dag har lärlingsutbildningen en stark ställning. Av det totala antalet studerande i yrkesutbildning på gymnasial nivå inom EU-27 följer cirka 85 procent någon slags lärlingsutbildning. Andelen av det totala antalet gymnasieelever är cirka 40 procent.⁴

² Communication from the Commission to the Council on European policies concerning youth participation and information [COM(2006) final].
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/c11200_en.htm

³ Implementing the Youth Opportunities Initiative: first steps taken 2012.
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId...en

⁴ Implementing the Youth Opportunities Initiative: first steps taken 2012, sid. 6.

Inom ramen för projektet Bättre möjligheter för unga konstateras att det också handlar om att utveckla metoder kopplade till både utbildning och arbetsmarknadspolitiska insatser.

Den europeiska socialfonden ska spela en fortsatt central roll för metodutveckling inom utbildning, inklusive arbetsplatsförlagt lärande, och arbetsmarknadspolitik. Projektet Bättre möjligheter för unga pekar också på betydelsen av ökad samverkan mellan utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska myndigheter och mellan intresseorganisationer i arbetslivet och myndigheter. Dessutom framhålls betydelsen av ökad rörlighet mellan länderna.

Två undersökningar för EU-kommissionens räkning om lärlingsutbildning (apprenticeships) och praktikutbildning (traineeships) blev klara i juli 2012. Undersökningarna ska utgöra underlag för två initiativ från kommissionen under 2012: ett utkast till rådsrekommendation om ungdomsgarantier, som går ut på att ungdomar ska ha arbete eller utbildning inom fyra månader efter avslutad skolgång, samt en kvalitetsram för lärlingsutbildningar.

Lärlingsutbildning definieras i undersökningarna som en dubbel grundläggande yrkesutbildning där företagsbaserad inläring (perioder med praktisk arbetslivserfarenhet på en arbetsplats) varvas med skolbaserad inläring (perioder med teoretisk och praktisk utbildning på en skola eller liknande), som avslutas med en nationellt erkänd examen. Ofta finns det ett avtal mellan arbetsgivaren och lärlingen.

Praktik definieras i undersökningarna som tidsbegränsad arbetslivserfarenhet med inslag av utbildning. Praktiken har liknande mål som lärlingsutbildning: att underlätta övergången från skola till arbetsliv genom att ge praktiska erfarenheter, kunskaper och färdigheter som kompletterar den teoretiska utbildningen. Undersökningen konstaterar att det finns en ökande tendens att ungdomar genomgår praktik efter examen som bara berör praktikanten och arbetsgivaren utan att ingå i en kursplan eller en examen.⁵

7.2 Ungdomsinsatser inom arbetsmarknadspolitiken

De arbetsmarknadspolitiska insatserna inom EU har hämtat inspiration från de ungdomsgarantier som i olika skepnader har tillämpats i de nordiska länderna sedan 1990-talet. Ett uttalat mål var till exempel att arbetslöshetsperioderna för ungdomar under 25 år senast år 2010 skulle begränsas till högst fyra månader. Tidigt upp-

⁵ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en>

rättade individuella handlingsplaner framhölls som ett obligatoriskt inslag. För äldre skulle arbetslöshetsperioderna begränsas till högst 12 månader, därefter skulle alltså någon form av aktiv insats erbjudas. Dessutom framhölls målet att minst 25 procent av de långtidsarbetslösa skulle bli föremål för aktiva insatser. Utbildning har hela tiden uppfattats som en central ingrediens.

I riktlinjerna för medlemsstaternas sysselsättningspolitik har EU framhållit betydelsen av att öka investeringarna i humankapital genom bättre utbildning och färdigheter. Här betonades redan från början sambandet mellan utbildning, å ena sidan, och produktivitet, anpassningsförmåga och goda jobb som genererar acceptabla löner och en bra levnadsstandard, å andra sidan. Som konkreta mål framhölls att andelen unga som inte fullföljt grundskolan skulle pressas ner till högst 10 procent. Minst 85 procent av 22-åringarna skulle ha fullbordat en gymnasieutbildning. Till detta kom ett mål om att minst 12,5 procent i åldersgruppen mellan 25 och 64 år skulle delta i aktiviteter kopplade till livslångt lärande. Det kan dessutom tilläggas att Ungdomspakten, från 2005, innehöll ett mål om att färdigheterna i literacy – dvs. läs- och skrivförmågan bland unga – skulle förbättras med 20 procent fram till år 2010.

Målen har långt ifrån infriats. I en rapport från våren 2010 konstaterade kommissionen att ungdomsarbetslösheten snarast hade ökat under perioden för att under finanskrisen uppnå – i många fall – extrema nivåer.⁶ I EU:s medlemsländer fullbordar 15 procent av de unga inte en grundskoleutbildning. Andelen som inte fullföljer en gymnasieutbildning är betydligt högre. Gruppen elever med lässvårigheter uppskattas till en fjärdedel.

Närmare 80 miljoner, eller cirka en tredjedel av befolkningen mellan 25 och 64 år, räknas till kategorin med allt för låga kvalifikationer.⁷ De drabbas inte bara av arbetslöshet utan hänvisas i allt högre grad till lågproduktiva jobb med otrygga anställningsvillkor och låga löner. De deltar också i mycket mindre utsträckning i aktiviteter som räknas som livslångt lärande, t.ex. arbetsplatsförlagd utbildning.

I forskningen om ungdomsinsatser inom arbetsmarknadspolitikens ram råder en samsyn om att insatserna inte bör standardiseras eller

⁶ Meddelande från Kommissionen. Europa 2020. *En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla. 2010.*

http://ec.europa.eu/economy_finance/structural_reforms/europe_2020/index_sv.htm.

⁷ New Skills for New Jobs: Action Now. A Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs Prepared for the European Commission. 2010

http://ec.europa.eu/education/focus/focus2043_en.htm

likformas. Anpassning till individens förutsättningar framstår som en avgörande ledstjärna vid planering av åtgärderna. Ofta framhålls också betydelsen av att skilja på insatser för gruppen unga mellan 16 och 19 år och gruppen unga vuxna mellan 20 och 24 år.⁸ Insatserna för den förstnämnda gruppen bör främst sikta på att återföra ungdomarna till studier, eller förekomma utbildningsmisslyckanden. För den sistnämnda gruppen kan det däremot vara mer önskvärt att skapa praktikplatser för att erbjuda erfarenhet av villkoren i arbetslivet.

Även inom gruppen mellan 20 och 24 år måste olika insatser finnas. De med ofullbordad utbildning utgör de som är mest socialt sårbara. En ensidig inriktning på aktivering, coachning, intensifierat arbetssökande och arbetspraktik utgör ingen långsiktig lösning på gruppens sysselsättnings- och försörjningsproblem.⁹ Vad som istället behövs är kompletterande och ibland relativt långvariga utbildningsinsatser för att erbjuda kvalifikationer motsvarande gymnasienivå. Dessa utbildningsinsatser måste naturligtvis också rymma ett betydande mått av flexibilitet och anpassas till enskildas förmåga och motivation. En kombination av ämne-teoretiska studier och arbetsplatsförlagt lärande är rimligen den modell som ofta ligger närmast till hands.

7.3 Ökade krav och tilltagande rekryteringssvårigheter

En prognos från EU:s eget institut för yrkesutbildning illustrerar tydligt att arbetskraftsefterfrågan fram till 2020 kommer att orienteras allt starkare i riktning mot personer med högre utbildning.¹⁰ Netto beräknas cirka 20 miljoner arbetstillfällen tillkomma fram till år 2020, vilket innebär att det totala antalet arbetstillfällen uppgår till cirka 225 miljoner i EU-25. Av de tillkommande arbetstillfällena beräknas 19,6 miljoner vara arbeten som ställer krav på utbildning på eftergymnasial nivå och 13,1 miljoner som kräver gymnasieutbildning. Antalet arbetstillfällen som enbart kräver grundskoleutbildning beräknas däremot minska med 12,5 miljoner.

⁸ Quintini, Glenda, Martin, John P. & Sébastien Martin, (2007), *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries*. IZA Discussion Paper No. 2582.

⁹ OECD 2000; OECD 2009.

¹⁰ New Skills for New Jobs 2010.

Om inte andelen gymnasieutbildade och eftergymnasialt utbildade ökar under de närmaste åren kommer detta medföra en allt sämre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Problemen med en tilltagande knapphet på adekvat utbildad arbetskraft förstärks också av den demografiska utvecklingen eftersom befolkningen i arbetsför ålder minskar med 6 miljoner under perioden fram till 2020.

Utmaningarna på EU-nivå är relaterade till matchningsproblem. Matchningsproblemen har även identifierats i Sverige. Å ena sidan är arbetslösheten hög, å andra sidan tilltar svårigheterna att hitta personer med rätt kompetensprofil för de jobb som är lediga.

De reguljära utbildningssystemen har inte fungerat tillfredsställande för att underlätta matchningen och i flera länder inom EU har lärlingsutbildning framhållits som en modell för att skapa effektivare länkar mellan skola och arbetsliv.

7.4 Förhandlingar på EU-nivå om ramprogram för ungdomars sysselsättning

I den sociala dialogen¹¹ på sektorsövergripande nivå deltar BUSINESSEUROPE (privata arbetsgivare)/UEAPME (små och medelstora företag), CEEP (arbetsgivare och företag inom offentlig sektor) och ETUC (Europafacket).

I dessa organisationers gemensamma arbetsprogram för 2012-2014 är den högst prioriterade frågan under 2012 förhandlingar om ett ramprogram för ungdomars sysselsättning (Framework of Actions on Youth Employment). Ramprogram är uppbyggda så att några prioriterade frågor identifieras och exempel ges på hur arbetsgivare, fack och arbetstagare kan arbeta med dessa frågor. Varje medlem ska främja ramprogrammet på alla nivåer, med hänsyn till nationell praxis genom gemensamma eller egna åtgärder och sprida dokumenten till relevanta aktörer. De nationella parterna rapporterar sedan gemensamt under fyra år vad som gjorts inom de prioriterade områdena. Detta sammanställs sedan i gemensamma europeiska rapporter.

¹¹ Den sociala dialogen utgör en av hörnpelarna i den europeiska sociala modellen och är förankrad i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Syftet med den sociala dialogen är att ta tillvara arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen när EU arbetar fram regler om till exempel arbetsmiljö, arbetstid eller social trygghet.

CEEP, BUSINESSEUROPE/UEAPME och ETUC har tidigare förhandlat fram två ramprogram, ett om livslångt lärande och ett om jämställdhet. Förhandlingar om ett ramprogram för ungdomars sysselsättning har påbörjats och ett inledande seminarium med goda exempel har hållits i november 2012.

7.5 Slutsats

Frågan om ungdomars etablering är angelägen även inom EU. Intresset i Europa för särskilda ungdomsinsatser och yrkesutbildning ska bland annat ses mot bakgrund av den tidigare Lissabonstrategin och målsättningarna i den europeiska sysselsättningsstrategin.

Av den information utredningen har fått drar utredningen slutsatsen att frågan om särskilda ungdomsanställningar, utanför arbetsmarknadspolitiken, är aktuell i några länder men att det inte finns några sådana särskilda anställningsformer i dag. Däremot har lärlingsutbildningen, som innebär att eleven är anställd under utbildningstiden, stor utbredning i flera länder, se kapitel 4.

8 Överväganden och förslag

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår följande. Utredningen ska föreslå en ny tidsbegränsad anställningsform med utbildningsinnehåll. Anställningen ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år, under som längst 18 månader. Anställningen förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll.

Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och ingår inte i utredningens uppdrag.

Av kommittédirektivet framgår även att den nya anställningsformen ska underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och särskilt stimulera mindre företag att anställa. Anställningsformen ”måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.”

Det finns redan i dag olika möjligheter till såväl arbetsplatsförlagt lärande som tidsbegränsade anställningar. Detta regleras dels i författning, dels i kollektivavtal. Den nya anställningsformen ska komplettera övriga möjligheter.

8.1 Inledning

Utredningen ska lämna förslag på en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga. Utredningen kan konstatera att kravet på att anställningen ska innehålla utbildning medför att anställningsformen innehåller ett åtagande, som kan vara särskilt svårt för små företag att hantera. Utredningen lämnar därför även förslag som innebär att den kommunala vuxenutbildningen kan lämna stöd när utbildningsinnehållet utformas. Ett sådant stöd ger också bättre möjligheter att kvalitetssäkra lärandet på arbetsplatsen. För att stimulera företag att använda utbildningsanställning och kompen-

sera arbetsgivaren för utbildningsåtagandet lämnar utredningen också förslag på ekonomiska incitament till arbetsgivaren.

Utredningens förslag innehåller åtgärder som kan få betydelse både på kort och lång sikt. Införandet av en ny anställningsform ger omgående möjlighet att träffa anställningsavtal med utbildningsinnehåll.

Förslaget om den kommunala vuxenutbildningen kan på lång sikt leda till en bättre samverkan mellan arbetsliv och skolväsende som innebär att utbildning i större utsträckning utformas i enlighet med arbetslivets krav, den enskildes behov av kompetensutveckling och arbetsgivares aktuella önskemål.

8.2 Anställning förutsätter att arbetsgivaren behöver anställa

Utredningen konstaterar att det inte är en lätt uppgift att lämna förslag på en anställningsform med utbildningsinnehåll som både är enkel för små företag att tillämpa och som samtidigt innehåller krav att arbetsgivaren tillhandahåller utbildning. För att anställningsformen överhuvudtaget ska komma till användning, och därmed gynna ungas möjligheter till etablering, måste det finnas arbetsgivare som vill anställa.

Behov

Vid utredningens kontakter med arbetsgivarföreträdare har framkommit att det huvudsakliga skälet till att anställa någon är att det finns ett behov. Socialt ansvarstagande är sällan ett motiv för anställning.

Arbetsgivare uppger att en anledning till att unga inte anställs är att de inte har den kunskap och kompetens som krävs för att utföra arbete hos arbetsgivaren. I många fall anses inte ens de ungdomar som har fullbordat "rätt" gymnasial yrkesutbildning ha den kunskap och kompetens som efterfrågas.

Utredningen tror att en ny anställningsform med utbildningsinnehåll, utbildningsanställning, skulle kunna tillgodose ett behov hos arbetsgivarna av personal med tillräckliga kvalifikationer. En ungdom kan efter kompletterande utbildning på arbetsplatsen uppnå den kunskap och kompetens som arbetsgivaren efterfrågar

och få fortsatt anställning. Anställningsformen underlättar därmed den unges etablering på arbetsmarknaden och kompletterar befintliga anställningsformer.

Enkelt

För framförallt mindre arbetsgivare uppges enkelheten vara viktig i samband med en anställning. Det ska vara enkelt att anställa men också enkelt att avsluta en anställning som inte uppfyller arbetsgivarens behov. Om en anställning är enkel att avsluta är risken med en felrekrytering mindre. Detta kan i sin tur göra det enklare att ingå anställning.

Stödfunktion

Att anställningen ska omfatta ett utbildningsinnehåll innebär att kravet på enkelhet blir svårare att uppfylla. I ett kortsiktigt perspektiv kan det finnas en motsättning mellan lönsamhetskrav och investeringar i kompetensutveckling. Arbetsgivares huvudsakliga drivkraft är att driva en framgångsrik verksamhet, inte att ge sin personal utbildning. Arbetstagaren ska prestera ett arbete, inte i första hand utbilda sig. Om det finns en stödstruktur för utformningen av ett utbildningsinnehåll, som medger flexibla och individuella lösningar, är det lättare för arbetsgivaren att uppfylla kravet på att anställningen ska ha ett utbildningsinnehåll. Svårigheten för arbetsgivare att tillhandahålla ett mer formellt lärande genom utbildning på arbetsplatsen har konstaterats bland annat i utvärderingar av gymnasiets yrkesprogram.¹

Utredningens bedömning är därför att det behövs en **stödfunktion** till arbetsgivare som vill erbjuda anställning med utbildningsinnehåll till unga. Flertalet arbetsgivare har en klar bild av företagets kompetensbehov, men de kan ändå behöva ett stöd för att beskriva utbildningsmål och identifiera de möjligheter till lärande som finns på arbetsplatsen. I utvärderingar av försöket med gymnasial lärlingsutbildning och av projekt inom ramen för Ungdomsstyrelsen uppges att det även finns behov av stöd med

¹ Kvalitetsgranskning Rapport 2011:2. *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande program*. Skolinspektionen.

anledning av de sociala spänningar som kan uppstå när ungdomar ställs inför regler och normer på en arbetsplats.

För att arbetsgivare ska välja att använda utbildningsanställning och därmed förplikta sig till att lämna utbildning enligt en plan är utredningens bedömning att det behövs en tillgänglig stödstruktur. För de arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal kan stöd sannolikt hämtas från arbetsgivarorganisationen eller i förekommande fall yrkesnämnderna. När arbetstagaren är arbetslös och anmäld hos Arbetsförmedlingen kan troligen Arbetsförmedlingen ge stöd t.ex. genom validering och matchning. För de ungdomar som uppstår försörjningsstöd kan kommunerna medverka. Det finns också privata aktörer som arbetsgivaren kan anlita bland annat för bedömning av vilken kunskap och kompetens en arbetstagare har.

Det finns emellertid ingen annan aktör som har lika goda förutsättningar att inom ramen för en redan etablerad verksamhet ge ett så pass kvalificerat och mångfacetterat stöd som den kommunala vuxenutbildningen. Inom den kommunala vuxenutbildningen bedrivs verksamhet som validering, upprättande av individuella studieplaner, uppföljning, utfärdande av intyg för att dokumentera och synliggöra resultatet av arbetsplatsförlagt lärande.

Utredningens bedömning är att den verksamhet som bedrivs inom den kommunala vuxenutbildningen skulle kunna användas som en stödstruktur för att utforma utbildningsinnehåll i en utbildningsanställning.

Den kommunala vuxenutbildningen

Den kommunala vuxenutbildningen tar sin utgångspunkt i den enskildes behov och förutsättningar.² Inom ramen för en orienteringskurs kan den enskildes kunskap och kompetens identifieras och sättas i relation till mål. Arbetsgivare kan engageras för att utveckla dessa mål i förhållande till behoven hos arbetsgivaren. För varje person upprättas en individuell studieplan. En sådan studieplan kan sedan ingå i den utbildningsplan som arbetsgivaren och en arbetstagaren kommer överens om i anställningen. Den kommunala vuxenutbildningen erbjuder validering av kunskaper och kompetens, vilket innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av de kunskaper och den kompetens som en person har.

² 20 kap. 2 § skollagen (2010:800).

Om en arbetsgivare och arbetstagare kan vända sig till vuxenutbildningen för att få hjälp att utforma en utbildningsplan, med sikte på ett individuellt utformat arbetsplatsförlagt lärande, kommer kravet på utbildningsinnehåll upplevas som mindre betungande. Samtidigt skulle kvaliteten på utbildningsinnehållet sannolikt bli bättre.

Eftersom den nya anställningsformen ska vara tillämplig på hela arbetsmarknaden anser utredningen att det ska vara frivilligt att anlita den kommunala vuxenutbildningen eller någon annan aktör för att hjälpa till i utformningen av utbildningsinnehållet. Det finns exempel på större företag med stora resurser som redan idag, på egen hand, utformar ett tydligt utbildningsinnehåll inom ramen för en anställning.

Genom att göra det enklare för företag att anställa och samtidigt ge utbildning på arbetsplatsen ökar möjligheterna för unga att etablera sig på arbetsmarknaden.

8.3 Annan benämning på anställningsformen

Förslag: Anställningsformen ska benämnas utbildningsanställning.

Utredningen ska, om det bedöms lämpligt, föreslå en annan benämning på anställningsformen än lärlingsprovanställning.

Begreppet lärling används i många olika sammanhang (se kapitel 4). Den traditionella innebörden av begreppet lärling är de utbildningar som kombineras med anställning och som leder till ett bestämt yrke. I skolväsendet används benämningen lärling för elever i yrkesprogram, vars utbildning till stor del utförs på en arbetsplats. Dessa lärlingar är inte anställda. Benämningen används också av arbetsmarknadens parter i de kollektivavtal som reglerar utbildning eller färdigutbildning i ett yrke, i kombination med anställning. Benämningen lärling skapar således förvirring och osäkerhet om vad som avses. För att undvika ytterligare begreppsförvirring anser utredningen att benämningen på den nya anställningsformen inte ska innehålla begreppet lärling.

Även benämningen provanställning är etablerad, dels i LAS, dels i kollektivavtal. Den befintliga provanställningen är förknippad med särskilda förutsättningar som inte föreslås för den nya anställningsformen.

Utredningen anser att det är utbildningsinnehållet som är det utmärkande för denna nya anställningsform. En lämplig benämning är därför utbildningsanställning.

8.4 I eller utanför lagen om anställningsskydd

Förslag: Utbildningsanställning ska regleras i LAS.

Enligt kommittédirektivet bör den nya anställningsformen i första hand regleras i LAS, men även andra alternativ kan övervägas. Regleringen av den nya anställningsformen ska enligt kommittédirektivet utformas på sådant sätt att den är tillämplig på hela arbetsmarknaden, särskilt med beaktande av små företags behov.

Las

I LAS gäller som huvudregel att anställningsavtal gäller tills vidare, men tidsbegränsade anställningar är tillåtna under särskilt angivna förutsättningar. Under åren sedan LAS infördes har villkoren för tidsbegränsad anställning ändrats. Senast 2007 genomfördes förändringar till följd av en större översyn i syfte att förenkla för arbetsgivaren genom att göra anställningsformerna färre och underlätta användandet genom att inte uppställa särskilda krav för att använda tidsbegränsade anställningar under en viss tid.³

Av LAS framgår att det kan finnas avvikelser i andra författningar, som då gäller i stället för LAS. Det får även göras avvikelser från reglerna om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal.⁴ Enligt kommittédirektivet ska det vara möjligt att göra avsteg även från den nya anställningsformen genom kollektivavtal.

Avvikelser från LAS genom kollektivavtal

Knappt 700 avtal om löner och allmänna anställningsvillkor har givits in till Medlingsinstitutet.⁵ Vid en genomgång av gällande

³ Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* och prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

⁴ Med stöd av 2 § LAS.

⁵ 47 § 3 st. lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor kan konstateras att i stort sett alla avtal på något sätt gjort avvikelser från LAS regler om tidsbegränsade anställningar.

För de arbetsplatser som är bundna av kollektivavtal kan en placering i eller utanför LAS avgöra om den nya anställningsformen blir direkt tillämplig eller om befintliga kollektivavtal med regler om tidsbegränsade anställningar gäller i stället för författningsreglerade anställningsformer.

Konsekvenser av placering i LAS eller speciallag i förhållande till befintliga kollektivavtal

För statligt anställda gäller LAS, med tillägg i förordningar.⁶ En ny anställningsform skulle bli direkt tillämplig oavsett om den placeras i LAS eller i speciallag.

Även för företag som inte är bundna av kollektivavtal, kommer en ny anställningsform kunna tillämpas direkt, oavsett om den regleras i LAS eller i särskild lag. Det är i huvudsak företag med färre än 50 anställda som inte har kollektivavtal, och då framförallt de med få anställda. Ungefär en halv miljon personer beräknas arbeta i företag utan att vara bundna av kollektivavtal eller hängavtal.⁷

Avgörande för om en ny bestämmelse blir direkt tillämplig för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal är hur kollektivavtalet utformats. Det är parterna i respektive kollektivavtal som förfogar över kollektivavtalets innehåll och tolkningen av hur det ska tillämpas. I sista hand avgör Arbetsdomstolen avtalets innebörd

Inom de branscher där avtal om yrkesutbildningsavtal (se kapitel 3) förekommer är det vanligt att parterna även reglerat de tillåtna tidsbegränsade anställningsformerna och uteslutit LAS tillämpning i denna del. Detsamma gäller inom de avtalsområden som har avtal om yrkesintroduktion.⁸ Inom dessa områden får således inte en ny lagreglerad anställningsform någon direkt tillämpning, oavsett om den placeras i eller utanför LAS. Placeringen har inte

⁶ Se t.ex. Anställningsförordningen (1994:373) 9 §. "En anställning får, utöver vad som följer av lagen (1982:80) om anställningsskydd, begränsas till att gälla antingen för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt i följande fall..."

⁷ *Småföretagen och kollektivavtalen – det måste bli frivilligt att teckna kollektivavtal*. Rapport från Företagarna, mars 2011, sid. 2.

⁸ Avtal om yrkesintroduktion (Teknikföretagen och IF Metall, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall, Industri- och KemiGruppen och IF Metall, Gruvornas Arbetsgivarförbund och IF Metall samt SVEMEK och IF Metall).

heller någon direkt betydelse inom de avtalsområden där Unionen har kommit överens om Introduktionslön.

För Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) jämte Pacta gäller kollektivavtalets regler oavsett vad som anges i 5 § LAS. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse. En reglering utanför 5 § LAS eller i annan lag torde således bli direkt tillämplig inom denna sektor.

Inom detaljhandeln, där Ramavtal om Yrkespraktik träffats, har parterna formulerat tillåtna anställningsformer med hänvisning till LAS, ”med följande tillägg”.⁹ En ny anställningsform i LAS borde därför bli direkt tillämplig inom detaljhandeln.

Det är svårt att bedöma om en ny anställningsform reglerad i en speciallag skulle bli direkt tillämplig i större omfattning än om den nya anställningsformen regleras i LAS.

Arbetsmarknadens parter har reglerat vilka anställningsformer som är tillåtna i respektive bransch. Eftersom de generellt tillämpliga reglerna om anställningsformer finns i LAS är det till denna lag eventuella hänvisningar finns.

ILO

Med hänsyn till den omfattande kollektivavtalsregleringen bör även Sveriges internationella åtaganden beaktas vid bedömningen av om den nya anställningsformen ska placeras i LAS eller speciallag. Sverige är medlem i ILO och har åtagit sig att tillämpa bland andra konvention nr 98 (1949 års konvention om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten) och nr 154 (1981 års konvention om främjandet av kollektiva förhandlingar). ILO:s styrelse har kritiserat Sverige när Sverige vid förändringar av de tidsbegränsade anställningarna provanställning och arbetstoppsanställning i övergångsbestämmelser stadgade att delar av kollektivavtalen skulle undanröjas om de inte anpassats vid förändringarnas ikraftträdande.¹⁰ ILO:s styrelse rekommenderade Sverige att i fortsättningen avstå från lagstiftningsåtgärder som undanröjer tidigare ingångna kollektivavtal. ILO:s föreningsfrihetskommitté har också kritiserat Sverige när

⁹ Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Detaljhandeln) § 3, Avtal mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas förbund avseende butikspersonal § 3.

¹⁰ Se Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

övergångsbestämmelser innebar att gällande kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande skulle upphöra att gälla vid en senaste tidpunkt.

En reglering utanför LAS skulle troligen innebära att de som i kollektivavtal kommit överens om att det endast är de anställningsformer som framgår av kollektivavtalet som är tillämpliga inte påverkas oavsett om den nya anställningsformen regleras i LAS eller speciallag. För de som i kollektivavtal hänvisat till att avtalet ersätter 5–6 §§ LAS eller har regler som innebär att LAS gäller med följande tillägg eller ändringar, är det svårare att bedöma om placeringen har någon betydelse.

Enkelt

Utredningen föreslår att den nya tidsbegränsade anställningsformen, som ska vara tillämplig på hela arbetsmarknaden, placeras i LAS.

Vad som talar för en placering i LAS är, förutom att kommittédirektivet anger att anställningsformen i första hand bör regleras där, att LAS är den lag som reglerar de allmänt tillämpliga anställningsformerna på svensk arbetsmarknad. För små företag som inte är bundna av kollektivavtal, är det LAS som reglerar möjligheterna till anställning. Endast ett fåtal anställningsformer är författningsreglerade utanför LAS (se kapitel 3).

Eftersom utbildningsanställning kräver utbildning för att vara tillåten behövs särskild reglering av utbildningsinnehållet. Denna typ av reglering avviker från övriga bestämmelser i LAS. Utbildningsanställningen skiljer sig också från övriga anställningsformer i LAS genom att endast unga kan anställas. En placering i speciallag skulle kunna anses enklare eftersom utbildningsanställningen föranleder särskilda villkor med anledning av anställningsformens speciella karaktär. Dessa skulle bli tydligare om utbildningsanställningen reglerades i en speciallag, och därmed enklare att tillämpa för användaren (se bilaga 6).

Med beaktande av att LAS är den generellt tillämpliga lag som innehåller tidsbegränsade anställningsformer är det enklare att även bestämmelserna om utbildningsanställning placeras i LAS. För en placering i LAS talar även att befintliga kollektivavtal sannolikt inte berörs i samma omfattning som om den regleras i speciallag.

8.5 Nedre åldersgräns

Bedömning: Det behövs ingen nedre åldersgräns för att kunna ingå en utbildningsanställning.

Utredningen ska enligt kommittédirektivet analysera för- och nackdelar med att införa en begränsning av i vilken ålder en arbetstagare tidigast ska kunna ingå en lärlingsprovanställning.

De befintliga anställningsformerna i LAS har inte en nedre åldersgräns. En förklaring kan vara att det finns en nedre åldersgräns för anställning preciserad i arbetsmiljölagen. Utgångspunkten är att en person inte får arbeta före det kalenderår denne fyller sexton år eller fullgjort sin skolplikt.¹¹

Skolplikten omfattar alla barn som är bosatta i Sverige. Den upphör vid utgången av vårterminen det nionde skolåret, dock senast när eleven fyller 18 år.

Utredningen konstaterar att en ungdom i vart fall upp till 16 års ålder omfattas av skolplikt och att såväl kommunen som föräldrar har ansvar för att bevaka att ungdomarna faktiskt går i skolan.

Den som är under 18 år är omyndig och kan inte själv ingå avtal. För att ingå ett anställningsavtal krävs att förmyndaren, normalt föräldrarna, ger sitt samtycke för att det ska bli giltigt.¹² Det är upp till den som ingår avtal att försäkra sig om att den andra parten är myndig eller har förmyndarens samtycke. Upp till 18 år finns det alltså möjlighet för föräldrar att förhindra att deras barn ingår anställningsavtal.

Den som slutfört gymnasieutbildning är ungefär 19 år. Övergången från utbildning till arbetsmarknad äger oftast rum mellan 19 och 24 år.¹³

De ungdomar som inte slutfört gymnasieutbildning är kraftigt överrepresenterade bland arbetslösa och de som är varaktigt bero-

¹¹ Skolplikten motsvaras av en rätt till utbildning inom det offentliga skolväsendet. Skolplikten inträder höstterminen det kalenderår då barnet fyller sju år och upphör vid utgången av vårterminen det nionde året, dock senast när eleven fyller 18 år. (7 kap. 10–14 §§ skollagen (2010:800). <http://www.skolinspektionen.se/sv/Tillsyn--granskning/Riktad-tillsyn/skolpliktsbevakning/>

¹² 9 kap. 12 § föräldrabalken (1949:381) Barnet ingår självt avtal om anställning eller annat arbete, men endast om vårdnadshavaren samtycker till avtalet. Barnet får självt säga upp avtalet och, om barnet har fyllt sexton år, utan nytt samtycke avtala om annat arbete av liknande art.

¹³ Ungdomsstyrelsens skrifter 2009:7 Fokus09. *Metoder för att bryta ungas utanförskap – exempel från Europa*, sid. 22.

ende av försörjningsstöd.¹⁴ En nedre åldersgräns skulle således kunna vara motiverad för att skapa incitament för unga att fortsätta studera även om de inte längre omfattas av skolplikt. En fördel med att inte sätta en nedre åldersgräns är dock att ungdomen som inte läser på gymnasiet kan få ökade möjligheter till anställning.

Ett syfte med att införa en ny anställningsform är att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utredningen gör följande bedömning. Upp till 16 år råder skolplikt. För de unga kvinnor och män som inte fyllt 18 år finns begränsningar i föräldrabalken och arbetsmiljölagen i rätten att ta anställning och utföra arbete. Utredningen konstaterar med hänsyn till detta att det genom andra bestämmelser finns begränsningar för yngre att ingå anställningsavtal, som får anses lämpliga och tillräckliga för att minska riskerna för barn att börja arbeta för tidig. I enstaka fall kan det finnas förutsättningar för en arbetsgivare och en minderårig arbetstagare att ingå överenskommelse om en utbildningsanställning trots att möjligheterna för den minderåriga att utföra arbete är begränsad, bland annat enligt arbetsmiljöregler. En utbildningsanställning kan även vara ett alternativ för ungdomar som inte önskar studera vidare. Utredningen anser inte att det finns behov att införa en nedre åldersgräns för utbildningsanställning.

8.6 Övre åldersgräns

Förslag: Utbildningsanställning ska endast kunna erbjudas den som är yngre än 23 år.

Enligt kommittédirektivet ska anställningsformen endast kunna erbjudas en person som vid anställningstillfället är yngre än 23 år. En åldersgräns på 23 år är enligt kommittédirektivet både lämplig och nödvändig för att uppnå syftet att underlätta för unga kvinnor och män att få tillträde till arbetsmarknaden. En person som fullföljt gymnasiala studier kan därmed under en period ingå denna form av anställningsavtal.

Utredningen konstaterar att åldersgränsen 23 år är unik för åldersrelaterade bestämmelser i samband med insatser för unga. Andra åldersgränser gäller till exempel för skolplikt, för myndig-

¹⁴ Se kapitel 2.

hetsålder, i arbetsmiljölagen, i arbetsmarknadspolitiska regleringar, för ersättning vid arbetslöshet, för försörjningsstöd och för de bestämmelser som relaterar till socialavgifter samt i kollektivavtal.

Tabell 8.1 Exempel på befintliga åldersgränser

	Åldersgräns
Skolplikt	Till utgången av vårterminen det nionde året, dock senast när eleven fyller 18 år
Arbetsmiljölagens regler om när arbete får utföras.	Fyllt 16 år eller fullgjort sin skolplikt.
Föräldrabalken.	Under 18 år krävs samtycke från föräldrarna för anställning.
Arbetsmarknadspolitiska programmet Förberedande insats i form av kortare folkhögskoleutbildning.	Får delta om fyllt 16 men inte 25 år.
Arbetsmarknadspolitiska programmet Jobbgarantin för ungdomar.	Får delta om fyllt 16 men inte 25 år.
Arbetsökande hos Arbetsförmedlingen – upprättande av handlingsplan snabbare än inom 30 dagar.	Ska upprättas tidigare om inte fyllt 25 år.
Anställning med särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb.	Ska ha fyllt 20 år.
Ersättning enligt grundförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen.	Måste ha fyllt 20 år för ersättning.
Rätt till utvecklingsersättning vid deltagande i Jobbgarantin för ungdomar.	Ska ha fyllt 18 men inte 25 år för ersättning.
Aktivitetskrav vid försörjningsstöd.	Får inte ha fyllt 25 år.
Sänkt arbetsgivaravgift (15,49 %).	Vid årets ingång inte fyllt 26 år.
Stöd för nystartsjobb.	Vid årets ingång fyllt 20 men inte 26 år.
Avtal om yrkesintroduktion (IF Metall).	Under 25 år.
Avtal om introduktionslön (Unionen).	Vid anställningstillträdet vara i åldern 20–23 år.
Avtal om yrkespraktik inom detaljhandeln (Handels).	Anställning upp till och med 20 år.
Avtal om arbetslivsintroduktion mellan SKL/Pacta och Kommunal.	19–25 år.

Bedömning: Utbildningsanställning ska vara tillåten för den som inte fyllt X år.

Enligt kommittédirektivet ska en utbildningsanställning vara lätt att förstå och använda sig av. Utredningen har vid kontakter under utredningstiden blivit uppmärksam på att förekomsten av olika åldersgränser i samband med insatser för unga försvårar arbetsgivarens möjligheter att förstå och använda sig av dessa.

De olika åldersgränserna finns i olika former av bestämmelser som har olika syften. Reglerna om skolplikt begränsar ungas möjlighet att arbeta, liksom arbetsmiljörregler. En omyndig arbetstagare måste ha föräldrarnas godkännande för att ingå anställningsavtal. Reglerna inom ramen för arbetsmarknadspolitiken styr vilka som får ta del av de olika insatserna under arbetslöshet men också ersättning under arbetslöshet. En ung person som uppbär försörjningsstöd ska delta i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet. För arbetsgivaren finns stöd vid anställning av vissa åldersgrupper. Inom olika branscher finns kollektivavtal som omfattar unga i olika åldersgrupper.

Ekonomiska stöd baserade på ålder

Eftersom arbetstagaren vid en utbildningsanställning är yngre än 23 år vid anställningstillfället, betalar arbetsgivaren en lägre arbetsgivaravgift under hela anställningstiden.¹⁵ Detta beror på att en anställning som ingås den 30 december med den som fyller 23 år den 31 december kan pågå fram till den 30 juni då den unge är 24 och ett halvt år (och fyller 25 i december). För nystartsjobb lämnas stöd till en arbetsgivare för anställning av en person som vid årets ingång fyllt 20 år men inte 26 år. Även för dessa personer kan utbildningsanställning ligga till grund för stöd för nystartsjobb.

Om åldersgränsen för en utbildningsanställd höjs till ”yngre än 24 år” betalar arbetsgivaren inte längre lägre arbetsgivaravgift för alla under hela anställningstiden.

En höjning till ”yngre än 25 år” skulle vara en anpassning till en befintlig åldersgräns bl.a. i förhållande till åldersgränser inom de arbetsmarknadspolitiska programmen. Gruppen unga skulle relatera till det åldersspann som används inom ramen för Arbetskraftsundersökningarna.

Om åldersgränsen höjs skulle en större andel av de som avslutat högskolestudier kunna komma ifråga för utbildningsanställning.

¹⁵ För de arbetsgivare som har unga anställda som vid årets ingång inte fyllt 26 år är arbetsgivaravgiften lägre.

Eftersom en anställning förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om utbildningsinnehåll, vilket innebär ett särskilt åtagande från arbetsgivaren, ser inte utredningen något skäl att inte höja åldersgränsen.

Som framgår ovan är huvuddelen av bestämmelserna relaterade till den unges ålder medan den lägre arbetsgivaravgiften och återbetalningen av arbetsgivaravgifter vid nystartsjobb är relaterade till det år den unge fyller.

Utredningen ställer sig tveksam till om den i kommittédirektivet angivna åldersgränsen, anställning för den som är yngre än 23 år, är den mest lämpliga. I stället bör någon av de befintliga åldersgränserna användas. Enligt utredningens bedömning bör även en mer omfattande översyn av åldersrelaterade bestämmelser göras för att reglerna ska bli lättare att förstå och använda sig av. Även ur perspektivet av livslångt lärande kan det finnas behov av att se över åldersgränsen.

8.7 Med utgångspunkt i provanställning

Enligt kommittédirektivet måste den nya anställningsformen vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av. Utredningen ska, med utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i LAS, utreda och ta ställning till hur olika intressen i fråga om flexibilitet, anställningsskydd och utbildningsinnehåll bör balanseras

Provanställning har några utmärkande drag som kan anses innebära att den är enkel att använda: dels räcker det med att arbetstagaren är oprövad i arbetet hos arbetsgivaren för att anställningsformen ska vara tillåten, dels går den att avsluta med kort varsel, utan angivande av skäl (två veckors underrättelsefrist för arbetsgivaren).

8.7.1 Oprövad i arbetet

<p>Bedömning: Arbetstagaren behöver inte vara oprövad i arbetet, vare sig hos arbetsgivaren eller hos annan, för att ingå avtal om utbildningsanställning.</p>

För att provanställa enligt LAS uppställs inte något krav på prövobehov med den innebörden att det ska finnas vissa objektiva fastställda förutsättningar, t.ex. bristande yrkeserfarenhet. Det uppställs dock krav på att en arbetstagare är oprövad i den meningen att arbetstagaren inte får ha utfört samma arbetsuppgifter i en tidigare anställning hos samma arbetsgivare.¹⁶ Provanställning medför att arbetsgivaren, utan förpliktelser, kan ge en arbetstagare möjlighet att visa upp vad han eller hon går för och därmed visa vilka framtida förutsättningar som finns för en tillsvidareanställning.

Utbildningsanställning är en anställningsform där arbetsgivaren förpliktar sig att lämna utbildning enligt en plan. Denna förpliktelse finns oavsett arbetstagarens tidigare kunskaper och kompetens. Till skillnad mot provanställning enligt LAS är det inte fråga om att pröva om arbetstagaren är lämplig för tillsvidareanställning, utan snarare att pröva om arbetstagaren efter genomgången utbildningsinsats uppfyller de krav som arbetsgivaren ställer för tillsvidareanställning. Om en arbetsgivare inte skulle kunna erbjuda en tidigare anställd en utbildningsanställning skulle en ung person som arbetsgivaren bedömer kunna vara aktuell för fortsatt anställning under förutsättning att kompetensen höjdes, vara undantagen denna möjlighet.

Utredningen ser inte något skäl till att den nya anställningsformen ska vara förbehållen mindre erfarna arbetstagare eller personer som inte skaffat sig grundläggande arbetslivserfarenhet. Ett sådant krav skulle innebära att arbetsgivarens möjligheter att anställa en ungdom skulle begränsas och även begränsa en ungdoms möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utredningens bedömning är att något sådant krav inte bör uppställas.

8.7.2 Avslut med kort varsel, utan angivande av skäl

Förslag: Utbildningsanställning ska genom underrättelse och varsel, minst två veckor i förväg, kunna avslutas i förtid utan angivande av skäl.

¹⁶ Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m., sid. 50.

Ett sätt att åstadkomma att anställningens ingående är enkelt är att göra riskerna med en felrekrytering mindre. Riskerna minskar om det är enkelt att avsluta anställningen.

Tidsbegränsade anställningar anses mer otrygga än tillsvidareanställningar eftersom de är begränsade i tiden. Till skillnad mot tillsvidareanställningar är dock utgångspunkten att en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS inte kan upphöra under anställningstiden. Om den avtalade anställningstiden är lång (och till exempel en allmän visstidsanställning kan avtalas för 24 månader) kan en tidsbegränsad anställd vara kvar på en arbetsplats trots att det råder arbetsbrist och tillsvidareanställd personal sägs upp. En tidsbegränsad anställning kan inte heller avslutas i förtid av arbetstagaren.

I förhållande till övriga tidsbegränsade anställningsformer som är tillåtna enligt LAS kommer denna nya anställningsform innehålla ett krav på arbetsgivare att inte bara tillhandahålla arbetsuppgifter utan också ett lärande, ett utbildningsinnehåll. Ett sådant åtagande kan å ena sidan motivera att anställningen inte är lika lätt att avsluta som en provanställning i LAS. Det är inte sannolikt att en arbetsgivare vill riskera att lägga ner kraft och energi på att utforma en utbildningsplan som sedan kan förkastas av arbetstagaren med kort varsel. Å andra sidan vill en arbetsgivare kanske inte fullfölja en anställning med krav på att tillhandahålla utbildning om det visar sig att arbetstagaren inte kan tillgodogöra sig utbildningsinnehållet eller att det varit en missbedömning att arbetsgivaren skulle klara av det.

I kollektivavtal finns exempel på alternativa sätt att hantera längre tidsbegränsade anställningar.¹⁷ Även en tidsbegränsad anställning kan innehålla en inledande provanställning, vilket innebär att det under denna inledande period går att avsluta anställningen med kort varsel utan angivande av skäl. Efter denna inledande provanställning övergår anställningen i en tidsbegränsad anställning som innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna under resten av avtalstiden.

Arbetsgivare kan i samband med att en tidigare arbetstagare blir arbetslös vara tvungen att uppge varför utbildningsanställningen

¹⁷ Se t.ex. Avtal om tidsbegränsade anställningar med kontinuerlig tjänstgöring för gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarsmakten mellan Arbetsgivarverket och Facket för Service och Kommunikation (SEKO). Utöver vad som gäller enligt LAS får en tidsbegränsad anställning gälla längst i två år. Den första inledande tidsbegränsade anställningen inleds med provanställning, enligt 6 § LAS, i sex månader. Efter fullgjord provanställning övergår provanställningen i en tidsbegränsad anställning enligt avtalet. Arbetsgivaren kan underlåta provanställning om det finns särskilda skäl. Se även AD 2000 nr 6.

upphört. En arbetsgivare är skyldig att lämna arbetsgivarintyg för den som blir arbetslös och söker arbetslöshetsersättning. I arbetsgivarintyget ska uppges varför en tidsbegränsad anställning upphört i förtid.¹⁸ Skyldigheten att uppge skäl för anställningens upphörande uppkommer endast för de som blir arbetslösa.

Utredningens uppdrag är att föreslå en anställningsform som är attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.

Utredningen gör bedömningen att en arbetsgivare som erbjuder utbildning utöver anställning behöver vara säker på att anställningen går att avsluta på ett enkelt sätt om det inte finns förutsättningar att fullfölja anställningen, oavsett skäl.

8.7.3 Underrättelse

Förslag: En arbetsgivare som inte vill att utbildningsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta arbetstagaren om detta 14 dagar innan anställningstiden löper ut.

Om inte annat har avtalats får en provanställning enligt LAS avbrytas även före provanställningstidens utgång. En arbetstagare kan lämna sin provanställning omgående. För arbetsgivare som vill avbryta en provanställning i förtid ska ett besked lämnas till arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.¹⁹

Enligt LAS ska arbetsgivaren samtidigt, för arbetstagare som är medlem i en facklig organisation, varsla organisationen. Det är tillåtet att göra avvikelse genom kollektivavtal såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

För att underlätta för mindre arbetsgivare och göra anställningsvillkoren lätta att förstå och använda sig av föreslår utredningen att samma tidsfrist och motsvarande regel om varsel till arbetstagarorganisation som för provanställning enligt LAS, ska gälla även för utbildningsanställning. Arbetstagaren ska kunna lämna anställningen omgående. Det ska vara möjligt att göra avsteg från bestämmelserna genom kollektivavtal.

¹⁸ 43 § lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Konsekvensen av att en anställning upphört på arbetstagarens initiativ eller på grund av otillbörligt uppförande är att arbetstagaren inte har rätt till ersättning under en period, upp till 60 dagar.

¹⁹ 31 § LAS.

8.8 Utbildningsinnehåll

8.8.1 En del av anställningsavtalet

Utredningens uppdrag är att lämna förslag på en ny anställningsform med utbildningsinnehåll. En förutsättning för att det ska vara tillåtet att anställa en arbetstagare med denna tidsbegränsade anställningsform, i stället för med en tillsvidareanställning, är att anställningen innehåller utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om. En sådan överenskommelse utgör således en del av anställningsavtalet. Enligt utredningens bedömning kan en överenskommelse grundas både på ett ensidigt erbjudande från arbetsgivaren om en anställning med ett på förhand utformat utbildningsinnehåll, och på en anställning med en överenskommelse om ett individuellt utformat utbildningsinnehåll. Även om arbetsgivaren har ansvar för att tillhandahålla utbildningsinnehållet har arbetstagaren åtagit sig att genomföra den utbildning som parterna kommit överens om.

8.8.2 Vad innebär utbildning?

Såsom framgår av kapitel 5 är innebörden av arbetsplatsförlagt lärande mångfacetterad. Begreppet utbildning leder tanken till skolförlagd undervisning, men är mycket mer omfattande. I skollagen definieras begreppet utbildning och det omfattar insatser, verksamheter och former för lärande av olika slag. I en utbildningsanställning kommer utbildningen, formerna för denna samt målen att variera mellan såväl individer som arbetsplatser. Det kan handla om allt från att utveckla mer av sociala förmågor knutna till kraven på en arbetsplats till reglerade kunskaper och färdigheter kopplade till ett definierat yrke.

I kapitel 5 har utredningen beskrivit vilka förutsättningar som behövs för ett framgångsrikt lärande. Förutom att utbildningsinnehållet bör vara anpassat till arbetstagarens individuella förutsättningar för lärande, visar erfarenheterna att det behövs en struktur för lärandet.

Även om det behövs en struktur för lärandet är utredningens bedömning att denna struktur kan se olika ut beroende på arbetstagarens och arbetsgivarens förutsättningar. Vilka moment av utbildning som ska ingå kan därför enligt utredningens bedömning inte preciseras i författning.

8.8.3 Utbildningsplanens betydelse

Av kommittédirektivet framgår att utgångspunkten för hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras är att det i samband med anställningens ingående upprättas en plan för utbildningen.

Förutsättningarna för ett lärande ökar om arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om gemensamma mål för utbildningen och en gemensam uppfattning om hur den ska genomföras.

Genom att uppställa krav på att planen ska ha ett visst innehåll ges en struktur för lärandet.

8.8.4 Utformningen av en utbildningsplan

Förslag: Utbildningsinnehållet ska framgå av en skriftlig utbildningsplan som överenskommit mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av planen ska utbildningens mål framgå samt hur den ska genomföras och följas upp samt hur stor del av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen.

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll ska vara en förutsättning för att ett avtal om utbildningsanställning ska kunna ingås. Utredningen föreslår att de överenskomna målen och utbildningsinnehållet ska dokumenteras skriftligt i en utbildningsplan. Den är därmed en del av anställningsavtalet och arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ömsesidigt åtagande att följa planen under anställningen.

Genom att ställa krav på att utbildningsplanen ska innehålla utbildningens mål, beskrivning av hur utbildningen ska genomföras och följas upp samt hur stor del av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen ges arbetsgivaren förutsättningar för att tillhandahålla det överenskomna utbildningsinnehållet.

8.8.5 Kvalitetssäkring

Av kommittédirektivet framgår att utredaren ska utreda och ta ställning till hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras.

Utbildning är en del av anställningsavtalet. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vara överens om utbildningsinnehållet. En sådan överenskommelse kan träffas genom att arbetstagaren accepterar en anställning med ett utbildningsinnehåll som arbetsgivaren definierat. Överenskommelsen kan också ha ett individuellt utformat utbildningsinnehåll som arbetstagaren aktivt medverkat till att formulera. Eftersom utbildningsinnehållet är en del av anställningsavtalet har både arbetsgivaren och arbetstagaren en ömsesidig skyldighet att uppfylla avtalet.

Kvalitetssäkring kan innebära att utbildningen måste ha ett visst innehåll för att en anställning ska vara tillåten. Det kan också innebära krav på att det lärande som sker har en viss kvalitet i förhållande till de mål som ska uppnås. Enligt utredningens uppfattning går det inte att ställa sådana krav på att utbildningsanställningen.²⁰

Till skillnad mot skolutbildning eller kollektivavtalad yrkesutbildning kommer det inte finnas någon tredje part som utformar eller granskar utbildningsinnehållet.

Den kvalitetssäkring som är möjlig är relaterad till hur strukturen, förutsättningarna för lärandet, utformas. Utbildningens mål ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om.

Kraven på vad planen ska innehålla visar vad arbetsgivaren ska tillhandahålla och utgör underlag för bedömning om utbildning ges i enlighet med planen. Det är också utbildning enligt den över-

²⁰ Inom skolväsendet regleras verksamheternas värdegrund och uppdrag samt mål och riktlinjer för arbetet i läroplaner, reglerade i förordning utfärdade av regeringen. I läroplan för gymnasiet framgår att de övergripande målen anger de kunskaper samt de normer och värden som alla elever bör ha utvecklat när de lämnar utbildningen. Målen anger inriktningen på utbildningen. Det är enligt denna läroplan skolans ansvar att varje elev på ett nationellt yrkesprogram inom gymnasieskolan ges möjlighet att uppnå kraven för en yrkesexamen, som innebär att eleven har uppnått en av branschen godtagbar nivå av yrkeskunnande för att vara väl förberedd för yrkeslivet. På ett nationellt högskoleförberedande program inom gymnasieskolan ges möjlighet att uppnå kraven för en högskoleförberedande examen som innebär att eleven har tillräckliga kunskaper för att vara väl förberedd för högskolestudier. För den som avslutat ett introduktionsprogram ska eleven ha en plan för och tillräckliga kunskaper för fortsatt utbildning eller uppnå en förberedelse för etablering på arbetsmarknaden.

Skolinspektionen granskar regelbundet alla skolor, för att se att de följer de lagar och regler som finns för verksamheten. Målet är att bidra till alla barns och elevers lika rätt till god utbildning i en trygg miljö, där alla når minst godkänt i alla ämnen. Skolinspektionen utgår i sina bedömningar från verksamheternas måluppfyllelse när det gäller kunskapsresultat och värdegrundsarbete.

enskomna utbildningsplanen som gör att anställningsformen är tillåten.

Utredningen föreslår att det av utbildningsplanen ska framgå hur utbildningen ska genomföras och följas upp samt hur stor del av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Utredningen anser inte att det behöver uppställas krav på någon viss omfattning av utbildning för att göra anställningsformen tillåten. Ett tidsmått på i vilken omfattning utbildning ska ges kan inte ses som en nödvändig kvalitetssäkring av utbildningsinnehållet. Om det i varje anställning finns ett individuellt mål för lärandet är det viktigare att målet uppfylls och att formerna för lärande definieras än att ett visst antal timmar ägnas åt ett visst utbildningsmoment.

Anställningen bygger på att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om vilken utbildning som anställningen ska innehålla. En tidsbegränsad utbildningsanställning föreslås tillåten endast när utbildning sker enligt plan. Om den överenskomna utbildningen endast är förlagd till inledningen av en 18 månaders period är anställningen endast tillåten under den inledande perioden. Om det av planen framgår att utbildningen ska genomföras med vissa intervall anses anställningen tillåten även under de mellanliggande perioderna.

Arbetstagaren har det slutliga ansvaret för att ifrågasätta ett bristande utbildningsinnehåll, genom att kunna gå till domstol och begära att anställningen förklaras gälla tills vidare. Arbetsgivaren har därmed intresse av att anställningen innehåller utbildningsinnehåll under hela anställningstiden.

I de kollektivavtal som reglerar anställning med utbildningsinnehåll finns ofta bestämmelser om särskilda lönevillkor för dessa anställningar. Löne- och anställningsvillkor ligger utanför utredningens uppdrag. Utredningen konstaterar att det går att göra avsteg från LAS regler om utbildningsanställning vilket innebär att ytterligare preciseringar på utbildningsinnehållet och utbildningsplanen kan uppställas i samband med t.ex. reglering av anställningsvillkor.

8.8.6Handledning

Förslag: Av utbildningsplanen ska även framgå vem eller vilka som är handledare.

Handledning utgör en helt avgörande byggsten för ett framgångsrikt lärande. Det måste finnas någon eller några personer på arbetsplatsen som har ett särskilt ansvar för att ta emot och vägleda de som anställs. Det blir också handledarens uppgift att som arbetsgivarens företrädare ansvara för att utbildningsplanen förverkligas. Det ställs stora krav på den som är handledare. Handledaren ska ha personliga och sociala egenskaper som gör att de är lämpade för uppgiften, och de ska ha en gedigen kompetens inom sitt yrkesområde, för att kunna bistå den utbildningsanställda i lärandet på arbetsplatsen. De ska också ha den pedagogiska förmågan att skapa intresse, förmedla kunskaper och sätta in de konkreta lärandemomenten i ett bredare sammanhang.

8.9 Utbildningsanställning är tillåten så länge utbildning enligt gällande plan pågår

Förslag: Utbildningsanställning är endast tillåten så länge utbildning enligt gällande utbildningsplan pågår.

Utgångspunkten är att utbildning ska lämnas under hela anställningstiden. I en utbildningsanställning kommer utbildningen, formerna för denna och målen att variera mellan såväl individer som arbetsplatser. Det är troligt att även omfattningen av utbildning kommer variera under anställningstiden.

Utbildning är en del av anställningsavtalet. Anställningen bygger på att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om utbildningsinnehållet. Till skillnad mot såväl utbildning på arbetsplats inom den gymnasiala lärlingsutbildningen, som lärlingsutbildning enligt kollektivavtal, kommer det inte finnas någon tredje part som avgör hur utbildningsinnehållet ska se ut eller om det är tillräckligt i form av tid och innehåll. Arbetsgivaren kommer vara ansvarig för att utbildning enligt anställningsavtalet lämnas.

Om den överenskomna utbildningen endast är förlagd till inledningen av en 18 månaders period är anställningen endast tillåten

under den inledande perioden. Om det av planen framgår att utbildningen ska genomföras med vissa intervall anses anställningen tillåten även under de mellanliggande perioderna.

Om arbetstagaren anser att utbildning inte lämnas enligt överenskommen utbildningsplan kan arbetstagaren genom yrkande i domstol begära förklaring om att anställningen gäller tillsvidare. Arbetstagaren kan inte begära att få utbildning enligt överenskommelsen. Däremot kan arbetstagaren begära ersättning för eventuell skada till följd av att överenskommelsen inte fullgjorts.

För den arbetsgivare som vill undvika att anställningen betraktas som en tillsvidareanställning är det viktigt att utbildningsplanen är tydlig och innehåller inslag av utbildning under hela anställningstiden.

8.9.1 Sanktioner

Om en arbetsgivare anställer en arbetstagare med en tidsbegränsad anställning enligt LAS, utan att det finns förutsättningar för en sådan, kan arbetstagaren vända sig till domstol för att få en förklaring om att anställningen i själva verket är en tillsvidareanställning.²¹ Arbetsgivaren har då bevisbördan för att det varit tillåtet att anställa individen med en tidsbegränsad anställning.

För att en utbildningsanställning ska vara tillåten förutsätts att arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om ett utbildningsinnehåll. Överenskommelsen dokumenteras i en skriftlig utbildningsplan. Planen utgör en del av anställningsavtalet. Arbetsgivaren ska tillhandahålla utbildning enligt planen och arbetstagaren ska medverka i den överenskomna utbildningen. Om arbetstagaren inte får den utbildning som framgår av den överenskomna planen brister förutsättningarna för anställningsformen.

Det finns inte någon möjlighet att rättsligen genomdriva att arbetsgivaren ger den utbildning som definierats i planen. Konsekvensen av att inte tillhandahålla utbildning är att arbetstagaren kan göra gällande att det är en otillåten anställningsform.

Utredningen föreslår att även en arbetstagare som har en utbildningsanställning ska genom domstolsförklaring kunna få en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren har bevisbördan för att anställningsformen är tillåten. Arbetsgivaren ska styrka att det finns en överenskommelse om ett utbildningsinnehåll och att arbets-

²¹ 4 och 36 §§ LAS.

givaren uppfyllt kraven i denna överenskommelse. Arbetsgivaren har därmed ett intresse att se till att det finns ett objektiva synbart utbildningsinnehåll. Arbetsgivaren har också ett intresse att dokumentera att planen följs och följs upp.

Precis som i LAS²² ska en domstol kunna besluta att anställningen, utan hinder av att anställningstiden har löpt ut, ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. För att ett sådant interimistiskt beslut ska kunna meddelas bör krävas att arbetstagaren gör sannolikt att anställningen inte innehåller utbildning enligt den överenskomna utbildningsplanen. Om domstolen gör bedömningen att det är sannolikt att anställningen inte innehåller utbildning kan arbetstagaren inte kräva att arbetsgivaren tillhandahåller utbildning under pågående tvist.

En arbetsgivare som bryter mot LAS kan bli skyldig att betala tre sorters ersättning: lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består, ekonomiskt skadestånd som motsvarar arbetstagarens verkliga förlust och ett s.k. allmänt eller ideellt skadestånd som utgör ersättning för den kränkning lagbrottet innebär och bestäms efter omständigheterna i det enskilda fallet.²³ Motsvarande bestämmelse ska gälla för en utbildningsanställning.

8.10 Övergång i en tillsvidareanställning

Förslag: Utbildningsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte avslutats senast vid anställningstidens utgång.

Anställningsformen ska enligt kommittédirektivet syfta till att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden. Att ha haft en anställning anses ge en ökad anställningsbarhet. Den unges etablering skulle således underlättas redan av att ha haft en utbildningsanställning.

Beslutet att anställa någon fattas av arbetsgivaren. Det torde ligga i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att det är underförstått att ungdomen efter erhållen utbildning under anställningen har goda chanser till fortsatt anställning. En arbetsgivare kan dock inte tvingas att anställa någon.

²² 36 § 2 st. LAS.

²³ 38–39 §§ LAS.

Av de tidsbegränsade anställningsformerna i LAS är det tre av fem som efter en viss tid övergår i en tillsvidareanställning. Tidsbegränsad anställning för säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år har inte regler om övergång. Skälen för övergång till tillsvidareanställning har olika motiv när det gäller dels provanställning, dels allmän visstidsanställning och vikariat.

Provanställning infördes den 1 april 1982 med förebild i flera kollektivavtal. Motivet för införandet av anställningsformen var att det fanns ett prövobehov, när en arbetstagare saknade praktisk yrkeserfarenhet inom det område som anställningen avsåg eller där det av medicinska eller sociala skäl var osäkert om arbetstagaren skulle klara av arbetet. Ett behov kunde också finnas i andra fall, t.ex. då det med hänsyn till förhållandena i arbetet fanns särskild anledning, egentligen i både arbetstagarens eget och arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagaren fungerade i arbetsgemenskapen.²⁴ Motivet för att den tidsbegränsade provanställningen infördes var således att det behövdes en möjlighet att anställa på prov utan det för arbetsgivaren långsiktiga åtagandet som LAS knyter till tillsvidareanställningen. Att anställningen övergår i en tillsvidareanställning ansågs ligga i anställningsformens natur, men angavs ändå särskilt i lagtexten.²⁵

LAS regler om tidsbegränsade anställningar enligt 5 § fick sin nuvarande utformning genom lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008. Lagändringarna syftade bl.a. till att öka sysselsättningen genom att göra det lättare för arbetsgivare att anställa. Ett annat syfte var att förenkla regelsystemet. Slutligen var avsikten att skärpa reglerna till förhindrande av missbruk genom upprepade tidsbegränsade anställningar. För att förhindra missbruk av vikariat hade en bortre tidsgräns införts den 1 januari 2000. Vikariat fick inte pågå under längre tid än sammanlagt tre år under de fem senaste åren. Om den tidsgränsen överskreds övergick vikariatet automatiskt till en tillsvidareanställning. Den tiden förkortades till två år inom en femårsperiod för att öka vikariernas trygghet och begränsa möjligheten att missbruka vikariatsanställningar. Denna förkortning infördes med hänvisning till kraven i EU:s visstidsdirektiv.²⁶ En motsvarande regel infördes för allmän visstidsanställning för att förhindra arbetsgivare att miss-

²⁴ Prop. 1981/82:71 om ny anställningskyddslag m.m., sid. 43.

²⁵ Prop. 1981/82:71 om ny anställningskyddslag m.m., sid. 124.

²⁶ Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*, sid. 31. Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

bruka systemet genom att använda den anställningsformen för att tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft i stället för att tillsvidareanställa.²⁷

Utredningen föreslår att en utbildningsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte avslutats senast vid anställningstidens utgång. Bestämmelsen är motiverad av att anställningen efter en tid med utbildning förväntas leda till att arbetstagaren får den kunskap och kompetens som arbetsgivaren efterfrågar och då ska anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning.

Av kommittédirektivet framgår att förslaget ska ta sin utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i LAS. Utredningen föreslår därför en övergång i samband med att anställningstiden har löpt ut, om ingendera parten dessförinnan avslutat anställningen. Därigenom betonas att avsikten med en utbildningsanställning är att tillgodose ett mer långsiktigt behov av kunskap och kompetens hos arbetsgivaren.

De tidsbegränsade anställningsformer i LAS som har en regel om övergång i tillsvidareanställning anses inte innebära att det vid övergången uppstår någon konkurrens med andra tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Förklaringen är att en ledig anställning inte anses uppkomma, det är endast avtalsformen som ändras och företrädesrätt föreligger endast till lediga anställningar.

Utredningen menar att övergången till tillsvidareanställning inte heller för utbildningsanställning ska innebära att anställningen blir ledig.

Bland annat i yrkesintroduktionsavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna har parterna särskilt reglerat att en övergång fordrar lokal överenskommelse om en tidigare anställd har företrädesrätt till återanställning.

8.11 Andras företrädesrätt

Bedömning: Utbildningsanställning ska inte anses ledig för andra än den som arbetsgivaren väljer att komma överens om en anställning med ett utbildningsinnehåll.

²⁷ Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*, sid. 28.

Enligt LAS finns skyldighet för arbetsgivaren att i vissa situationer i första hand erbjuda redan anställda omplacering till lediga arbeten samt att erbjuda tidigare anställda återanställning.

Den nu aktuella anställningsformen ska vara förbehållen unga som inte fyllt 23 år vid anställningstillfället. Gruppen som är aktuell för anställning kommer således vara begränsad.

En förutsättning för anställning är att en överenskommelse om utbildningsinnehåll träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Anställningsformen bygger därmed på att arbetsgivaren förpliktas att tillhandahålla ett utbildningsinnehåll till den arbetstagare som överenskommelsen träffats med. Anställningen är således inte allmänt tillgänglig och en anställd är inte utbytbar mot en annan anställd.

För en arbetsgivare som har behov av att rekrytera finns flera möjliga anställningsformer. Om arbetsgivaren väljer att erbjuda en anställning med ett utbildningsinnehåll bör arbetsgivaren ha möjlighet att välja vem som ska ta del av utbildning. Arbetsgivaren ska inte vara tvungen att träffa en sådan överenskommelse med anställda eller tidigare anställda.

Utredningen anser att risken att en arbetsgivare, för att kringgå skyldigheten att erbjuda redan anställda omplacering till lediga arbeten eller att erbjuda tidigare anställda återanställning, i stället erbjuder en ungdom en utbildningsanställning är försumbar. Eftersom en utbildningsanställning förutsätter att arbetsgivaren ger anställningen ett utbildningsinnehåll är utredningens bedömning att få arbetsgivare ser det som ett alternativ att erbjuda en ungdom utbildningsanställning i stället för att tillgodose ett arbetskraftsbehov med en anställning av tidigare anställd, utan att behöva tillhandahålla utbildning.

Utredningens bedömning är att anställningen inte ska anses ledig för andra än den som arbetsgivaren väljer att komma överens om ett utbildningsinnehåll med.

8.12 Företrädesrätt till återanställning

<p>Förslag: En arbetstagare med utbildningsanställning har inte företrädesrätt till återanställning. Information om detta införs i LAS.</p>
--

Reglerna i LAS ger en arbetstagare företrädesrätt till återanställning efter mer än sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren, under förutsättning att anställningen avslutats eller inte lett till fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.²⁸ Motivet för bestämmelserna om företrädesrätt var att komplettera turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist, så att inte arbetsgivaren kunde kringgå uppsägningskyddet genom att arbetsgivaren vidtog driftsinskränkningar och sedan nyanställde andra arbetstagare.²⁹

Företrädesrätt gäller även för tidsbegränsat anställda, dock inte för arbetstagare över 67 år.³⁰

Bestämmelserna om företrädesrätt är kompletterad med en rätt för tidsbegränsat anställda enligt 5 § LAS att få besked om huruvida arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej, när denne varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.³¹

En utbildningsanställning måste enligt kommittédirektivet vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa. Anställningsformen ska vara lätt att förstå och använda sig av. Reglerna om företrädesrätt till återanställning anförs inte sällan som ett skäl till att arbetsgivare i vissa situationer väljer att inte anställa. Utbildningsanställning ska kunna pågå som längst 18 månader. En konsekvens av att låta även utbildningsanställning ge företrädesrätt efter tolv månaders anställning skulle kunna vara att arbetsgivare endast erbjuder tolv månadersanställningar, för att förhindra att arbetstagaren får företrädesrätt.

En annan konsekvens av att låta LAS bestämmelser gälla även för utbildningsanställning är att arbetsgivaren efter tolv månaders anställning måste motivera varför en anställning avslutas. Anställningen skulle då i själva verket endast kunna avslutas utan angivande av skäl under de första tolv månaderna.

Utredningen föreslår att en utbildningsanställning ska kunna avslutas utan angivande av skäl, eftersom det ska vara enkelt att anställa och avsluta anställningen. Det kommer därför inte framgå om anställningen avslutas på grund av arbetsbrist. Utredningen anser inte att det genom bestämmelser om företrädesrätt bör föras

²⁸ 25 § LAS.

²⁹ Prop. 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningskydd m.m.*, sid. 69.

³⁰ 33 § 3 st. LAS.

³¹ 15 § LAS.

in ett krav på arbetsgivaren att motivera skälen för att anställningen avslutas.

Om anställningen övergår i en tillsvidareanställning, eller arbetstagaren senare får en annan anställning enligt LAS regler hos samma arbetsgivare, är utredningens bedömning att även den tidigare anställningstiden som utbildningsanställd får tillgodoräknas för företrädesrätt.

Eftersom företrädesrätten för tidsbegränsade anställningar i LAS bestäms genom en hänvisning till 5 § behövs ingen särskild regel för att en utbildningsanställning inte ska ge företrädesrätt. För att göra detta tydligt föreslår utredningen att en information om att företrädesrätt inte gäller införs.

8.13 Turordning

<p>Bedömning: Utbildningsanställning är tidsbegränsad och omfattas inte av turordningsregler.</p>
--

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 22 § LAS iaktta turordningsregler. Det är anställningsavtal som gäller tills vidare som kan sägas upp enligt LAS om inte annat avtalats.³²

En utbildningsanställning är en tidsbegränsad anställning som föreslås kunna avslutas genom underrättelse och utan angivande av skäl.

Med beaktande av att anställningsformen ska vara enkel att tillämpa och att den ska ta sin utgångspunkt i befintliga regler anser utredningen inte att arbetsgivaren måste motivera en utbildningsanställnings upphörande. Till följd av att arbetsgivaren inte behöver ange skäl för anställningens avslutande har arbetsgivaren också möjlighet att välja vems anställning som ska avslutas om det finns flera med denna anställningsform. Genom kollektivavtal är det möjligt att komma överens om turordningsregler även för utbildningsanställda.

³² 4 § LAS.

8.14 Intyg

Förslag: Efter anställningens upphörande har arbetstagaren rätt till skriftligt intyg, senast tre veckor efter begäran härom. Intyget ska innehålla en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen.

Arbetstagaren har rätt till intyg när anställningen avslutas. Det innebär att även en utbildningsanställning som avslutats i förtid ger arbetstagaren sådan rätt. Det är inte alla arbetstagare som vill ha ett intyg. Arbetstagaren ska därför ha rätt till intyg tre veckor efter begäran härom. Intyget ska innehålla en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen. Det är alltså inte fråga om att lämna värdeomdömen och vitsord. Arbetsgivaren kan låta annan medverka vid utformningen av intyget. Validering är ett sätt att pröva och dokumentera den kompetens som arbetstagaren får under anställningstiden.

8.15 Stödfunktion

Av kommittédirektivet framgår att den nya anställningsformen ska utformas särskilt med beaktande av små företags behov. Av de kontakter utredningen haft framgår att det särskilt för mindre arbetsgivare kan vara svårt att tillhandahålla utbildning på arbetsplatsen. Svårigheterna kan bero både på resursbrist och på kompetensbrist.

Utredningens förslag om en utbildningsanställning innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa en överenskommelse om ett utbildningsinnehåll för att anställning ska vara tillåten. Denna överenskommelse ska framgå av en skriftlig utbildningsplan. Av denna ska utbildningens mål framgå, samt hur utbildningen ska genomföra och följas upp samt hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Av planen ska även framgå vem eller vilka som är handledare.

Genom att följa utbildningsplanen kommer arbetsgivaren ha ett stöd för att genomföra utbildningen.

Arbetsgivare kommer att ha olika förutsättningar att tillsammans med arbetstagaren utforma utbildningsinnehållet. Utredningens bedömning är att det för att anställningsformen ska kunna tillämpas behövs stöd för att utforma utbildningsinnehållet och fullfölja utbildningsplanen. Sannolikt kommer flera former av stöd behövas och kunna lämnas från flera håll (se kapitel 5). Det är också viktigt med tillgång till stöd för dokumentation av lärandet.

8.15.1 Befintliga stödfunktioner

Yrkesnämnder

Av kapitel 3 framgår att arbetsmarknadens parter träffat kollektivavtal med anställningsformer som innehåller utbildning. Det är dels de kollektivavtal som reglerar traditionell lärlingsutbildning och färdigutbildning, dels de kollektivavtal som framförallt träffats under senare år med anställningar som kombineras med utbildning som är riktade till ungdomar. I kapitel 5 finns exempel på hur utbildningsinnehållet utformats för dessa anställningsformer.

I de kollektivavtal som har färdigutbildning reglerad formuleras utbildningsinnehållet av parterna gemensamt i en yrkesnämnd. Ambition och aktivitetsgrad, liksom utbildningsinnehåll, varierar mellan branscher och inom olika yrkesområden.

För de branscher som har utvecklat ett utbildningsinnehåll skulle en arbetsgivare sannolikt kunna få vägledning av yrkesnämnden vid utformningen av en utbildning som motsvarar en del av den kollektivavtalade utbildningen, även om yrkesnämndernas verksamhet inte idag ger individuellt stöd till arbetsgivare och utbildningsanställd.

För de arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal är det inte sannolikt att de i färdigutbildningsavtalen utformade utbildningsinnehållen i någon större utsträckning skulle kunna användas för att utforma en utbildningsplan. I vart fall kan det inte förväntas att en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare kan använda yrkesnämndernas resurser.

Även om yrkesnämnderna skulle kunna medverka till utformningen av utbildningsinnehållet så konstaterar utredningen att dessa inte finns i alla branscher och att aktivitetsgraden varierar. Inom t.ex. byggnadssektorn, måleri och VVS finns aktiva yrkesnämnder med höga ambitioner. Inom industrin och vård- och

omvårdnadssektorn är de inte lika aktiva. Det är intressant att notera att det bildas nya slags yrkesnämnder där de tidigare har saknats, t.ex. inom handeln. Handelns kompetensråd är ett exempel på en ny typ av yrkesnämnd.

Yrkesnämnderna har stor betydelse när det gäller att bistå enskilda skolor med information om branschen, med att ta fram APL-platser, kvalitetssäkra kurser och utbilda lärare och handledare i samband med de gymnasiala yrkesprogrammen.

Arbetsförmedlingen

En del av de unga som i dag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden är arbetslösa och inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har viss vana att bedöma arbetslösas utbildningsbehov, det är dock inte Arbetsförmedlingen som formulerar innehållet i en utbildningsplan.

Arbetsförmedlingen kan inför en anställning av en arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, tillhandahålla en SIUS-konsulent, som ger ett särskilt stöd vid introduktion på en arbetsplats.³³ SIUS-konsulenten samverkar med arbetsplatsen om uppläggning av introduktionen och svarar för att ge det individuella stödet till den arbetssökande enligt en introduktionsplan. Det kan ibland innebära att SIUS-konsulenten arbetar sida vid sida med den arbetssökande i de aktuella arbetsuppgifterna under en tid. Stödet trappas ned successivt under stödperioden för att helt upphöra när den arbetssökande självständigt kan utföra planerade uppgifter. Stöd genom en SIUS-konsulent förutsätts inte pågå längre tid än sex månader. Uppföljningsstöd lämnas i minst ett år från anställningens början. Totalt togs under 2011 drygt 2 369 beslut om SIUS-stöd till unga 16–24 år (vilket motsvarar 38,5 procent av samtliga beslut).³⁴

Utredningen konstaterar att Arbetsförmedlingen har kompetens och i dag i sin verksamhet hanterar vissa moment som motsvarar arbetsgivarens och arbetstagarens behov av stöd i samband med en utbildningsanställning. Bland annat medverkar Arbetsförmedlingen vid matchning mellan lediga platser och arbetssökande, genomför översiktlig kompetenskartläggning och bedömning av

³³ Vid årsskiftet 2010/2011 uppgick antalet SIUS-konsulenter till 626. Arbetsförmedlingens *Återrapportering Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2011*, sid. 115.

³⁴ Arbetsförmedlingens *Återrapportering Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2011*, sid. 116.

om den arbetssökande har behov av ytterligare kartläggning. Arbetsförmedlingen medverkar också till validering för att bedöma arbetstagarens kompetens samt coachar och hjälper till med bland annat sociala frågor.³⁵ Däremot saknar Arbetsförmedlingen den pedagogiska kompetens som krävs för att utforma utbildningsinnehållet.

Den kommunala vuxenutbildningen

I den kommunala vuxenutbildningen finns ett uttalat krav på individuell utformning av en persons utbildningsbehov. Det finns inte något generellt krav på att utbildningsinnehållet ska likna det som återfinns i gymnasieskolan, även om mål och syfte i stort ska vara de samma.

Inom den kommunala vuxenutbildningen bedrivs verksamhet som validering, upprättande av individuella studieplaner, uppföljning, utfärdande av intyg för att dokumentera och synliggöra resultatet av arbetsplatsförlagt lärande (se kapitel 6).

Utredningens bedömning är det finns goda förutsättningar för den kommunala vuxenutbildningen att inom ramen för den redan etablerade verksamheten ge ett kvalificerat och mångfacetterat stöd.

Myndigheten för Yrkeshögskolan

Myndigheten för Yrkeshögskolan syftar till att säkerställa utbildningar inom branscher där det finns ett uttalat behov av arbetskraft, vilket innebär att innehåll och inriktning på utbildningarna varierar beroende på arbetsmarknadens behov över tid.

Utbildningarna inom Yrkeshögskolan ska svara mot ett verkligt behov på arbetsmarknaden. Inom Yrkeshögskolan drivs utbildningarna av olika anordnare som måste ansöka om att få starta utbildning. Det är myndighetens uppgift att bedöma dessa ansökningar och besluta om vilka utbildningar som ska ingå i Yrkeshögskolan. Myndigheten utövar även tillsyn av utbildningarna och

³⁵ I det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetsplatsintroduktion, hjälper arbetsförmedlare till med introduktionen upp till sex månader. I första hand handlar introduktionsstödet om praktiska frågor samt språkliga, sociala och kulturella frågor. Programmet är avsett för arbetssökande med begränsad erfarenhet från svensk arbetsmarknad (över 20 år) som är väl motiverade och har förutsättningar att ta ett arbete direkt.

stödjer utbildningsanordnarna i att utveckla och bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete. I Yrkeshögskolans uppdrag ingår även att samordna och stödja en nationell struktur för validering.

Myndigheten för Yrkeshögskolan har kompetens att stödja arbetsgivaren att utveckla och bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete.

Arbetsmarknadens parter m.fl.

Ett införande av utbildningsanställning kommer säkert att synliggöra olika behov av stöd. Det kan således utvecklas nya stödfunktioner på marknaden som stöttar i olika delar, t.ex. vid utformning av en utbildningsplan eller för validering.

Arbetsmarknadens parter tar ansvar för att yrkesutbildningarna håller hög kvalitet och medverkar bland annat i nationella och lokala programråd, kopplade till yrkesprogrammen i gymnasieskolan.

Svenskt Näringsliv har bland annat gett ut en handledarguide.³⁶ Svenskt Näringsliv motiverar detta stöd med att det är viktigt att ge unga människor en positiv bild av arbetslivet och företagande, vilket är en viktig del i arbetet för att få ett företagsammare Sverige. I Handledarguiden finns konkreta tips och idéer. Handledarguiden tar sin utgångspunkt i högstadiets traditionella enveckors-prao, men kan också användas som underlag inför och under gymnasiet apl och/eller annan praktik.³⁷

Företrädare för flera av arbetsmarknadens parter har också för utredningen uppgett att de är beredda att bidra till att utbildningsanställningen ska vara lätt att förstå och använda sig av.

8.16 Den kommunala vuxenutbildningen ska kunna ge stöd i en utbildningsanställning

Enligt kommittédirektivet ska utredningen lämna förslag på en ny anställningsform och där så är lämpligt är utredningen fri att lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

³⁶ Handledarguiden. Tips och idéer för företagets arbete med praktik.
http://www.svensktnaringsliv.se/skola/grundskolan/handledarguiden_18684.html

³⁷ Se även 5.5.4.

Förslag: Den kommunala vuxenutbildningen ska lämna stöd i samband med en utbildningsanställning.

För att ge förutsättningar för lärande på arbetsplatsen behöver utbildningsinnehållet i anställningen anpassas till den unge arbetstagarens förutsättningar och intressen och till arbetsgivarens behov av kunskap och kompetens.

Lärandet kan vara ett mer avancerat utvecklingslärande eller avgränsat till vissa arbetsuppgifter.

Den kommunala vuxenutbildningen ska kunna tillhandahålla ett stöd för ett lärande på arbetsplatsen. Vuxenutbildningen rymmer såväl pedagogisk som social kompetens och arbetar redan i dag med metoder för utbildningsplanering och dokumentation av kompetensutveckling som skulle utgöra viktiga inslag för att kvalitets-säkra utbildningsanställningen.³⁸

En fördel med att ge kommunal vuxenutbildning möjlighet att medverka som stöd i en utbildningsanställning är att kommunerna ska tillhandahålla kommunal vuxenutbildning, och det kommer på så sätt finnas tillgång till en stödfunktion över hela landet.³⁹

8.16.1 Urval

Förslag: Ett särskilt statsbidrag ska lämnas till kommuner som tar emot elev i samband med utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Alla har inte samma rätt till vuxenutbildning. Av 20 kap. 2 § skollagen (2011:800) framgår att de som fått minst utbildning ska prioriteras. Avsikten är att ange vilka som ska prioriteras när resurserna är begränsade.⁴⁰ Utredningen föreslår att ett särskilt statsbidrag ska lämnas när den kommunala vuxenutbildningen tar emot elev i samband med en utbildningsanställning enligt LAS. Statsbidraget lämnas för den aktuella målgruppen så att den kommunala vuxenutbildningen kan anta just dessa elever till den utbildning de är i behov av, under förutsättning att de uppfyller behörighetskraven.

³⁸ Se kapitel 6.

³⁹ 20 kap 3 § skollagen (2010:800).

⁴⁰ Prop. 2009/10:165 sid. 838–839.

Liknande reglering återfinns i den befintliga satsningen ”Vuxlärling”.

Förslag: Urvalsbestämmelserna i 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning ska inte tillämpas.

I 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning finns ytterligare bestämmelser om urval om samtliga behöriga sökande inte kan antas. Vid detta urval ska företräde ges till en sökande som har kort tidigare utbildning och som önskar fullfölja studier som den sökande har påbörjat enligt en upprättad individuell studieplan, eller till den som behöver utbildningen för att komplettera ett reducerat program eller för annan behörighetskomplettering, eller den som behöver utbildningen för pågående yrkesverksamhet eller planerat yrkesval.

Utredningen föreslår att urvalsbestämmelserna i 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning inte ska tillämpas för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt LAS.

8.16.2 Behörighet

Förslag: Det ska inte finnas någon nedre åldersgräns för att delta i den kommunala vuxenutbildningen i samband med utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

I skollagen 20 kap. 20 § finns bestämmelser om behörighet till utbildning på gymnasial nivå.⁴¹

En vuxen är behörig att delta i utbildning på gymnasial nivå från och med andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 20 år. Behörig är också den som är yngre än vad som anges i första

⁴¹ 2 kap. 20 § skollagen. En vuxen är behörig att delta i utbildning på gymnasial nivå från och med andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 20 år, om han eller hon 1. är bosatt i landet, 2. saknar sådana kunskaper som utbildningen syftar till att ge, 3. har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen, och 4. i övrigt uppfyller föreskrivna villkor. Behörig är också den som är yngre än vad som anges i första stycket, men har slutfört utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan eller likvärdig utbildning och uppfyller övriga behörighetsvillkor. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar ytterligare föreskrifter om behörighetsvillkor. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får också meddela föreskrifter om att behörighet enligt första stycket ska inträda tidigare än vad som anges där. Första och andra styckena gäller inte intagna i kriminalvårdsanstalt. Av 24 kap. 10 § framgår att Kriminalvården ansvarar för deras utbildning.

stycket, som har slutfört utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan eller likvärdig utbildning och uppfyller övriga behörighetsvillkor. Utredningen föreslår inte någon nedre åldersgräns för att kunna anställas med utbildningsanställning. Även yngre än den som är 20 år bör kunna tas emot till den kommunala vuxenutbildningen. Regeringen får föreskriva att behörighet ska inträda tidigare. Utredningen föreslår att regeringen meddelar att också den som är yngre och som är anställd med utbildningsanställning är behörig att tas emot om denne i övrigt uppfyller behörighetsvillkoren.

Övriga behörighetsvillkor i 20 kap. 20 § är bosättning i landet, avsaknad av sådana kunskaper som utbildningen syftar till att ge, förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen och att i övrigt föreskrivna villkor uppfylls. Dessa villkor bör uppställas även för den som har en utbildningsanställning.

8.16.3 Villkor för statsbidrag

Förslag: Den kommunala vuxenutbildningen ska medverka till att ge eleverna utbildning för pågående yrkesverksamhet eller planerat yrkesval och en möjlighet att, under en handledares ledning, få kunskaper inom yrkesområdet.

De personer som kommer vända sig till den kommunala vuxenutbildningen i samband med en utbildningsanställning kommer att behöva stöd för att formulera mål för och innehållet i lärandet på och i anslutning till arbetsplatsen. Utbildningen ska syfta till ökade kunskaper i anställningen och för planerat yrkesval.Handledning innebär ökade förutsättningar för ett strukturerat lärande.

Förslag: Den kommunala vuxenutbildningen ska erbjuda en möjlighet till strukturerad bedömning, värdering och dokumentation av en deltagares tidigare förvärvade kunskaper och kompetens, vägledning samt delta vid planeringen och genomförandet av utbildningen där elevens tidigare förvärvade kunskaper och kompetens tas till vara. Mål för lärandet ska fastställas gemensamt mellan den kommunala vuxenutbildningens företrädare, eleven och arbetsgivaren.

För att tydliggöra behovet av validering och med hänsyn till elevens tidigare kunskap och kompetens förslår utredningen att statsbidraget förutsätter att kommunen ska erbjuda strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ta tillvara elevens kunskap och kompetens vid planering och genomförande av utbildningen. I samband med planering av utbildningsinnehållet på arbetsplatsen ska mål för lärandet formuleras. Planeringen ska göras gemensamt mellan eleven, d.v.s. arbetstagaren, arbetsgivaren och företrädare för vuxenutbildningen och mynna ut i en individuell studieplan.

8.16.4 Avtal mellan den kommunala vuxenutbildningen och arbetsgivaren

Förslag: Den kommunala vuxenutbildningen ska se till att genom avtal med arbetsgivaren reglera sina och arbetsgivarens åtaganden i samband med utbildningsanställning.

Den kommunala vuxenutbildningen och arbetsgivaren ska reglera åtagandena i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet för att underlätta för vuxenutbildningen att låta eleven genomföra utbildning på eller i anslutning till en arbetsplats. Vuxenutbildningen behöver få tillgång till arbetsplatsen för att följa upp det lärande som sker där.

8.16.5 Statens skolverk

Förslag: Statens skolverk ska besluta om och betala ut bidraget till kommunen. Statens skolverk ska också följa upp och utvärdera hur statsbidraget använts.

Statens skolverk ska besluta om och betala ut bidraget.

8.16.6 Beräkning av statsbidrag

Förslag: Statsbidraget till den kommunala vuxenutbildningen lämnas för varje elev med 10 000 kronor per tolv månadersperiod. För handledarutbildning lämnas högst 3 500 kronor per utbildningsanställd.

Ett riktat statsbidrag för att täcka merkostnaderna inom den kommunala vuxenutbildningen behövs. Statsbidrag enligt förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna ("Vuxlärling") lämnas med 50 000 kronor per person och årsplats. 35 000 kronor av detta anslag är vikta för arbetsplatsen, 15 000 kronor behåller kommunen. Anslaget för kommunens kostnader för en person i samband med en utbildningsanställning bör ligga på en lägre nivå, eftersom inslaget av skolförlagda studier kommer att vara av mindre omfattning. Med utgångspunkt i den ersättningsnivå som kommunerna erhåller för sina egna kostnader i satsningen inom ramen för "Vuxlärling" bedömer utredningen att ersättningen bör ligga på 10 000 kronor per deltagare och tolv månadersperiod.

Statsbidraget är en schablon men bedöms täcka hela kostnaden för en person i den kommunala vuxenutbildningen i samband med en utbildningsanställning. Det innebär att det ska täcka myndighetsutövning (bland annat mottagande och antagande samt utfärdande av intyg), kartläggning, validering, information samt vägledning. Även upprättande av en individuell studieplan är täckt. Den kommunala vuxenutbildningens arbete sker tillsammans med arbetsgivaren. Detta innebär i praktiken att man delvis delar på denna insats. Allt annat lärande genomförs på arbetsplatsen genom arbetsgivarens försorg men med stöd av vuxenutbildningens företrädare för att intyg ska kunna utfärdas utifrån de bestämmelser som gäller för den kommunala vuxenutbildningen.

Erfarenheterna visar att handledare på arbetsplatserna ofta tar sina åtaganden på stort allvar, men att fler skulle behöva utveckla sin förmåga som handledare genom att få del av kortare utbildningar. Ett stöd om 3 500 kronor per utbildningsanställd ska lämnas för utbildningsinsatser av handledare. 3 500 kronor för handledarutbildning motsvarar det statsbidrag som lämnas i anslutning till "Vuxlärling"⁴². Stödet ska kommunerna rekvirera hos Statens skolverk. Stödet för handledarutbildning ska användas för att kommunerna ska erbjuda de aktuella företagen utbildning om handledarrollen och handlar metodik motsvarande minst en halv dag per år. Utredningen bedömer att utbildningen kan genomföras i anslutning till att motsvarande kurser genomförs för handledare

⁴²16 § förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna. "Statsbidraget för handledarutbildning ska fördelas på grundval av antalet anlitade handledare under en tolv månadersperiod. Varje handledare berättigar kommunen till statsbidrag med högst 3 500 kronor per tolv månadersperiod."

som är involverade i gymnasieskolans och den kommunala vuxenutbildningens utbildningar.

8.17 Ekonomiska incitament till arbetsgivaren

Enligt kommittédirektivet ska utredningen lämna förslag på en ny anställningsform och där så är lämpligt är utredningen fri att lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

Förslag: Stöd lämnas till arbetsgivaren för varje utbildningsanställd med 30 000 kronor per tolv månadersperiod. Stödet inkluderar ersättning för handledarkostnader.

Det är ett stort åtagande för en arbetsgivare att ta på sig ett utbildningsansvar inom ramen för en anställning.

Utredningen föreslår att ett stöd motsvarande 30 000 kronor per utbildningsanställd och 12-månadersperiod ska lämnas till de företag som anställer. Utgångspunkten för beloppets storlek har varit de 35 000 kronor som lämnas till arbetsplatsen vid "Vuxlärling". I en anställning kan den utbildningsanstälde förväntas tillföra ett större ekonomiskt mervärde än en "Vuxlärling", som inte är anställd. Beloppet är en schablon och är inte beräknad utifrån en bedömning av vad åtagandet kan kosta.

Motivet för stödet till arbetsgivaren är att utbildningsanställning ställer höga krav på att företagen ska avsätta tid och personalresurser till att planera, stödja och dokumentera den utbildningsanställdes lärande. En eller flera handledare måste alltid vara tillgängliga för den utbildningsanstälde. Stödet kompenserar till viss del även för den risk arbetsgivaren tar att arbetstagaren efter mottagen utbildning anställs hos annan arbetsgivare.

Det finns inte någon självklar myndighet som kan hantera ett ekonomiskt incitament till arbetsgivaren. Arbetsförmedlingen skulle kunna vara ett alternativ. Lönebidrag och särskilt anställningsstöd betalas ut av Arbetsförmedlingen till arbetsgivare och Arbetsförmedlingen beslutar också om stöd för nystartsjobb som tillgodoförs arbetsgivaren genom kreditering på dennes skattekonto. Målgruppen för utbildningsanställning är dock inte arbetslösa.

Det ekonomiska incitamentet till arbetsgivaren motiveras av att kravet på utbildning innebär ett åtagande utöver vad som gäller i

andra anställningar. Statens skolverk är den myndighet som i dag hanterar stöd i anslutning till arbetsplatsförlagt lärande, bl.a. gymnasial lärlingsutbildning. Statens skolverk är dock inte normalt utbetalare till arbetsgivare.

För att göra det så enkelt som möjligt, inte minst för mindre företag, skulle ett annat alternativ vara att låta stödet administreras via skattesystemet. Det är inte så många arbetsgivare som kommer i kontakt med vare sig Statens skolverk eller Arbetsförmedlingen, men alla har kontakt med Skatteverket.

Utredningen föreslår ett fast belopp som stöd oavsett kostnader för utbildningsanställningen. Stödet skiljer sig därför från sådana stöd som grundas på lönekostnad eller sociala avgifter.

Stödet förutsätter inte att utbildningen består av särskilda moment eller att den håller viss kvalitet. Det är tillräckligt att en person anställts med utbildningsanställning. Av Arbetsförmedlingen, Statens skolverk och Skatteverket är det endast Skatteverket som har direkt kontroll över om en anställning ingåtts.

Med anledning av att stödet ska utgå med ett bestämt belopp och att motivet för stödet är anställningens utbildningsinnehåll föreslår utredningen att Statens skolverk ska fatta beslut om stödet.

Delar av arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal som utesluter tillämpningen av LAS regler. Det finns dock kollektivavtal med bestämmelser om anställningar särskilt för unga, med utbildningsinnehåll, som kan tillämpas vid sidan om LAS bestämmelser. Utredningens förslag om utbildningsanställning och sådana kollektivavtal kan således komma att överlappa varandra.

Jämfört med de kollektivavtal som har slutits med anställningsformer med utbildningsinnehåll ställer utbildningsanställningen betydligt högre krav på former för och kvalitetssäkring av lärandet på arbetsplatsen, vilket motiverar ett särskilt stöd. Enligt utredningens bedömning kan en konsekvens av att tillhandahålla ett stöd endast till de arbetsgivare som anställer med utbildningsanställning enligt LAS leda till fördelar för de arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. Utredningens uppdrag får dock anses begränsat till att föreslå stöd endast i anslutning till den föreslagna anställningsformen.

8.18 Uppföljnings- och utredningsuppdrag

Bedömning: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) bör ges i uppdrag att följa upp och utvärdera den nya anställningsformen utbildningsanställning, stödet från den kommunala vuxenutbildningen och ekonomiska incitament till arbetsgivaren.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) bör ges i uppdrag att följa upp och utvärdera den nya anställningsformen, utbildningsanställning. Detta bör ske senast två år efter att anställningsformen etablerats, det vill säga senast under år 2016. Uppföljningen och utvärderingen bör ha flera syften. För det första bör det handla om att värdera anställningsformens genomslag och kvantitativa omfattning. Vilka faktorer påverkar arbetsgivares intresse av att anställa unga inom ramen för en utbildningsanställning? Finns det skillnader mellan små och stora företag samt mellan privata och offentliga verksamheter? Vilken betydelse har det ekonomiska stödet till arbetsgivaren haft? Är det ekonomiska stödets storlek lämpligt? Finns det risk för missbruk?

För det andra bör utvärderingen beröra utfallet av utbildningsdelen i anställningen. Kan man dra några slutsatser om kvalitén på och effekterna av lärandet ur ett individ- och arbetsplatsperspektiv? I vilken utsträckning har arbetsgivare valt att utnyttja stödstrukturer och då inte minst de möjligheter som ges via den kommunala vuxenutbildningen? Kan man urskilja några påtagliga skillnader i resultat avseende arbetsplatsförlagt lärande beroende på om företagen valt att anknyta till en stödstruktur eller inte?

För det tredje är det väsentligt att närmare studera hur den kommunala vuxenutbildningen har hanterat utbytet med arbetsplatserna. Har detta utbyte inom ramen för orienteringskurser och individuella kurser på något sätt bidragit till att förstärka och befrukta den kommunala vuxenutbildningens förmåga att bedriva ett flexibelt, individanpassat och arbetslivsrelevant lärande.

8.19 Informationsinsatser

Det kommer att behövas betydande informationsinsatser för att alla berörda parter ska få kännedom om utbildningsanställningens möjligheter. Information måste dels riktas till branschföreträdare, arbetsgivare och kommuner, dels direkt till allmänheten.

Utredningen föreslår att en serie regionala informationskonferenser genomförs under de två första åren. Konferenserna genomförs i Statens skolverks regi. Skolverket bör också ges i uppdrag att ta fram ett tryckt och nätbaserat informationsmaterial om den nya anställningsformen. Skolverkets informationsmaterial ska bland annat riktas till kommunerna och den kommunala vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledare.

Studie- och yrkesvägledare i kommunerna kommer ha en central betydelse för att sprida kännedom om utbildningsanställningen, både bland företag och allmänhet. Utredningen bedömer att fyra miljoner kronor bör avsättas under en tvåårsperiod för att finansiera informationsverksamheten. Detta anslag ska dels täcka kostnaderna för regionala informationskonferenser och för informationsmaterialet, dels kunna utnyttjas för att stimulera kommunernas informationsarbete. Anslaget bör ges till Statens skolverk. Skolverket får i sin tur ansvaret för att stödja och uppmuntra kommunernas informationsarbete.

8.20 Ikraftträdande

Utredningen föreslår att möjligheten att anställa med utbildningsanställning införs den 1 januari 2014.

9 Analys

9.1 Inledning

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår att utredningen ska genomföra analyser ur ett flertal olika perspektiv. En del av analysen framgår av kapitel 8. Av detta kapitel framgår övriga analyser.

9.2 Hur kompletterar utbildningsanställning övriga insatser för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden?

Av kommittédirektivet framgår att det är angeläget att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden och stimulera mindre företag att anställa. Utbildningsanställning ska komplettera övriga möjligheter till tidsbegränsade anställningar.

Utredningen föreslår en ny anställningsform med utbildningsinnehåll, utbildningsanställning. Endast den som är yngre än 23 år får anställas med utbildningsanställning. Det finns inte i dag någon författningsreglerad anställningsform som är särskilt riktad till unga.

De insatser som finns för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden är dels åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken, såväl den statliga som kommunala, dels de ekonomiska incitament som införts genom lägre arbetsgivaravgifter. Arbetsmarknadens parter har också genom kollektivavtal reglerat insatser för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden. (se mer om arbetsmarknadspolitiska åtgärder för unga i kap 2.5 och om möjligheter till anställning i kapitel 3.)

Den nya anställningsformen kompletterar befintliga insatser för att underlätta etablering av unga eftersom det inte i dag finns någon

författningsreglerad anställningsform som särskilt riktar sig till unga.

Den föreslagna utbildningsanställningen uppställer inte krav på att arbetstagaren varit arbetslös eller saknar arbetslivserfarenhet för att kunna anställas, men även den som är arbetslös eller utan arbetslivserfarenhet kan anställas. Det innebär att möjligheten för unga att få en anställning kompletterar befintliga arbetsmarknads-politiska insatser.

De befintliga anställningsformerna i LAS är inte avsedda för en viss åldersgrupp. Genom att införa en anställningsform särskilt avsedd för unga kompletterar den arbetsgivarens övriga möjligheter till anställning.

Arbetsgivaren är oförhindrad att även inom ramen för andra tidsbegränsade anställningar erbjuda utbildningsinnehåll

Utbildningsanställningen kommer komplettera befintliga anställningsformer eftersom den föreslås kunna avslutas med kort varsel, utan angivande av skäl.

Utbildningsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte avslutats senast vid anställningstiden utgång, vilket ger en kompletterande möjlighet att inleda en tillsvidareanställning.

Enligt många kollektivavtal ska endast kollektivavtalets bestämmelser om tidsbegränsade anställningar tillämpas, vilket innebär att utbildningsanställning inte kommer kunna användas. Utbildningsanställningen blir i första hand ett komplement för de företag som inte är bundna av kollektivavtal men även inom de avtalsområden där LAS reglerar anställningsformerna.

Av kapitel 3 framgår att det finns ett flertal kollektivavtal med anställningsformer särskilt riktade till unga. Det är svårt att bedöma om och på vilket sätt utbildningsanställning kommer att komplettera arbetsmarknadens parter insatser för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare kan i dag få ekonomiskt stöd vid anställning av en arbetslös ungdom (nystartsjobb) och betalar en lägre arbetsgivaravgift vid anställning av unga upp till 26 år.

Utredningen föreslår ekonomiska incitament till den arbetsgivare som anställer en person med utbildningsanställning. Motivet är att utbildningsanställningen ställer höga krav på att företagen ska avsätta tid och personalresurser till att planera, stödja och dokumentera den utbildningsanställdes lärande. Utredningens föreslagna ekonomiska incitament till arbetsgivaren kompletterar befintliga ekonomiska stöd till arbetsgivaren.

9.3 Har utbildningsanställning någon inverkan på ungdomars incitament att inleda eller slutföra sina gymnasiestudier?

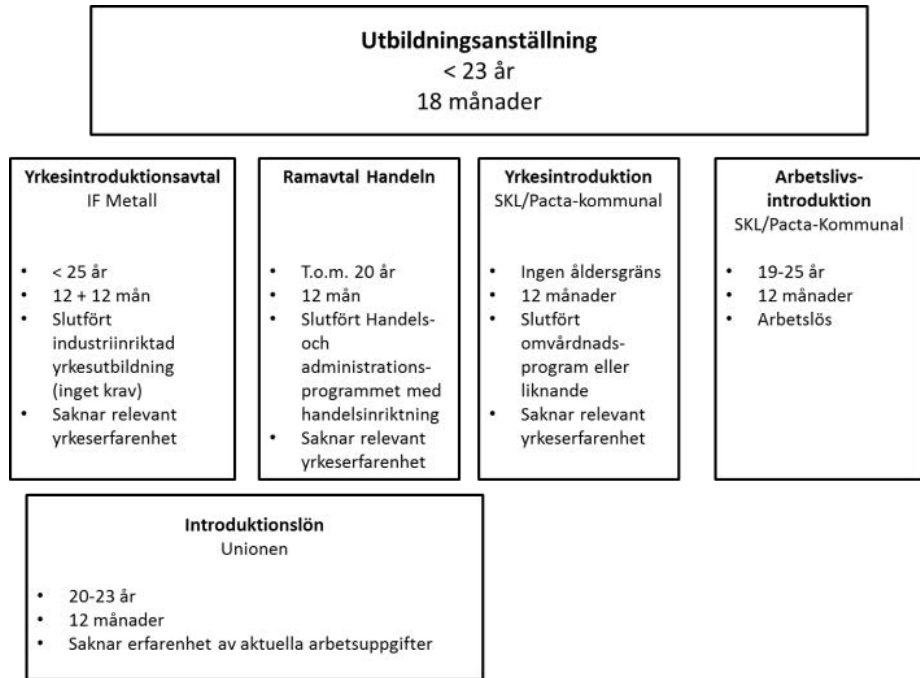
Utbildningsanställning är en anställning där arbetsgivaren är ansvarig för att tillhandahålla utbildning inom ramen för en anställning. För att en anställning ska komma till stånd förutsätts att arbetsgivaren har behov av att anställa. Arbetsgivare uppställer vid rekrytering ofta krav på slutförd gymnasieutbildning.

Andelen ungdomar i tonårsåldern som tillhör arbetskraften är mycket begränsad. Inte mycket talar för att detta skulle förändras. I dessa åldrar har kommunen informationsansvar för ungdomarna. De stöd kommunerna erbjuder unga i dessa åldrar är ofta praktik eller anpassade studieformer som syftar till att ungdomarna ska återuppta utbildning på gymnasienivå.

Även om anställningsformen inte förhindrar en arbetsgivare att anställa en ungdom utan gymnasiekompetens gör utredningen bedömningen att utbildningsanställning inte kommer att erbjudas i sådan omfattning att den kommer inverka på ungdomars incitament att inleda eller slutföra sina gymnasiestudier.

9.4 Överlappar den nya anställningsformen andra anställningar med utbildningsinnehåll?

Figur **Utbildningsanställning och kollektivavtal med utbildningsinnehåll**



9.4.1 Författningsreglerade anställningar med utbildningsinnehåll

Vid statliga myndigheter under regeringen kan en arbetstagare anställas för en föreskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten.¹ Bestämmelserna gäller utöver vad som följer av LAS. Anställningsformen i anställningsförordningen innehåller inga andra villkor än att anställningen innehåller utbildning. Endast den som är yngre än 23 år kan anställas med den föreslagna utbildningsanställningen och utbildningsinnehållet ska regleras genom överenskommelse i skriftlig plan, som ska innehålla preciserade uppgifter. Utbildnings-

¹ 9 § anställningsförordningen (1994:373).

anställningen kommer överlappa bestämmelsen i anställningsförordningen för den som är yngre än 23 år vid anställningen.

9.4.2 Kollektivavtalade anställningar med utbildningsanställning

Av kapitel 3 framgår att det finns ett flertal kollektivavtal med anställningsformer med utbildningsinnehåll. Det är dels utbildnings- eller yrkesutbildningsavtal (som reglerar anställning och utbildning av traditionella lärlingar och färdigutbildning), dels kollektivavtal med anställningar med utbildningsinnehåll särskilt avsedda för unga. Det är svårt att bedöma på vilket sätt utbildningsanställning kommer att överlappa de kollektivavtalade anställningsformerna. Det är parterna som förfogar över kollektivavtalstolkningen, utredningens bedömning vilar därför på osäkra förutsättningar.

Parterna har kollektivavtalsreglerat vilka tidsbegränsade anställningsformer som är tillåtna i respektive bransch. I de branscher som har utbildnings- eller yrkesutbildningsavtal kommer sannolikt den nya anställningsformen inte bli direkt tillämplig. I flertalet kollektivavtal tar kollektivavtalets bestämmelser om vilka anställningsformer som är tillåtna i branschen över LAS bestämmelser.² Om anställningsformen i kollektivavtal och LAS skulle vara tillämpliga samtidigt skulle utbildningsanställning överlappa en del av den kollektivavtalade anställningsformen. Den kollektivavtalade anställningen är som huvudregel tillsvidare och utgångspunkten är att utbildningen ska leda till ett yrke. En partsgemensam nämnd medverkar vid utformningen av utbildningsinnehållet. Utbildningsanställningen är begränsad till anställning för den som är yngre än 23 år. Arbetsgivaren kan således anställa den som är yngre än 23 år med en tidsbegränsad utbildningsanställning under 18 månader, i stället för en längre tillsvidareanställning, och under denna tid tillhandahålla ett utbildningsinnehåll som skulle kunna syfta till ett yrke.

² Se t.ex. Byggavtalet mellan Byggindustrierna och Byggnads, Måleriavtalet mellan Målaremästarnas Riksförening och Målareförbundet eller VVS-avtalet mellan VVS företagen och Byggnads.

Inom de avtalsområden som har avtal om yrkesintroduktion³ ska LAS bestämmelser om anställningsformer inte tillämpas.⁴ Utbildningsanställning kommer därför inte överlappa anställning enligt yrkesintroduktionsavtalen. Inte heller inom de avtalsområden inom Unionen som har introduktionslön kommer utbildningsanställning överlappa befintliga anställningsformer.

Ramavtalet om Yrkespraktik inom detaljhandeln riktar sig till ungdomar upp till och med 20 år, som saknar relevant yrkeserfarenhet inom branschen. Praktikanten ska ha slutfört gymnasieutbildning på Handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning. Inom detaljhandeln är de anställningsformer som finns i LAS tillåtna ”med följande tillägg”. Inom detaljhandeln kommer således utbildningsanställning vara tillåten samtidigt som ramavtalet om yrkespraktik. Anställningsformerna kommer både att överlappa och komplettera varandra. Utbildningsanställning kommer komplettera yrkespraktiken dels för ungdomar upp till och med 20 år som antingen har erfarenhet i branschen eller som inte kan uppfylla villkoret om slutförd gymnasieutbildning. Även i de fall en individuellt utformat och överenskommet utbildningsinnehåll är motiverat kan utbildningsanställningen komplettera den kollektivavtalade yrkespraktiken. För den som är äldre än 20 år är utbildningsanställningen ett komplement.

Enligt allmänna bestämmelser (AB), som är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan SKL och Pacta med Kommunal, anställs arbetstagare enligt grunderna för LAS med några tillägg och ändringar avseende 5 §. Det är även möjligt att lokalt göra avvikelser från avtalet. Utbildningsanställning blir sannolikt direkt tillämplig inom detta område.

I Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar mellan SKL/Pacta och Kommunal finns Arbetslivsintroduktion reglerad. Den gäller för de som är mellan 19 och 25 år och som är arbetslösa vid anställningstillfället. Utbildningsanställning överlappar arbetslivsintroduktion för de som är yngre än 23 år vid anställningstillfället. Utbildningsanställning kompletterar Arbetslivsintroduktion för de som inte är arbetslösa vid anställningstillfället.

³ IF Metall – Teknikföretagen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Industri- och KemiGruppen, Gruvornas Arbetsgivarförbund och SVEMEK

⁴ Avtal om yrkesintroduktion (IF Metall och Teknikföretagen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Industri- och KemiGruppen, Gruvornas Arbetsgivarförbund och SVEMEK).

Principöverenskommelsen innehåller även en Introduktionsanställning. Den gäller för de som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsutbildning. Anställning kan ske under tolv månader. Introduktionsanställning avser inte någon viss åldersgrupp. Utbildningsanställning och introduktionsanställning kommer att överlappa varandra för de som är yngre än 23 år och som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsutbildning. Utbildningsanställning kompletterar introduktionsanställningen för de som inte gått detta gymnasieprogram och för anställningar längre än 12 månader.

9.5 Utbildningsanställning i förhållande till EU-rätten

9.5.1 Visttidsdirektivet

Sverige är genom sitt medlemskap i EU bundet av EUs direktiv. I och med att lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning trädde i kraft den 1 juli 2002 införlivades två av EUs direktiv. Dels rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och dels direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.⁵

Överträdelseärende vid Europeiska kommissionen

Efter klagomål av TCO inledde Europeiska kommissionen (kommissionen) ett överträdelseärende mot Sverige angående genomförandet av vissttidsdirektivet. I en formell underrättelse, som

⁵ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visttidsdirektivet), syftar till att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som 1999 träffades mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

Syftet med ramavtalet, som medlemsstaterna genom direktivet åtagit sig att genomföra, framgår av ramavtalets klausul 1.

”Syftet med detta ramavtal är

a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och

b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.”

överlämnades den 22 mars 2010 till Sveriges ständiga representation vid EU, anförde kommissionen att det i LAS saknas en tydlig övre tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar rörande allmän visstidsanställning och vikariat. Kommissionen påpekade också att det i lagen saknas åtgärder för att förhindra missbruk av visstidsanställningar för säsongarbete och arbetstagare som har fyllt 67 år. Detta innebär enligt kommissionen att klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har uppfyllts. Regeringen har å sin sida gjort gällande att de svenska bestämmelserna sammantaget utgör ett effektivt sätt att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.

Riksdagen hade vid införandet av lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning gjort bedömningen att det inte behövdes vidtas några åtgärder för att genomföra visstidsdirektivets klausul 5 om missbruk av visstidsanställningar.⁶

Klausul 5

Klausul 5 i visstidsdirektivet innehåller bestämmelser för att förhindra missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Medlemsstaterna åläggs att efter samråd med arbetsmarknadens parter och där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk införa en eller flera bestämmelser som räknas upp i direktivet. Det är bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Försök att förtydliga gällande rätt

Ds 2011:22

I syfte att förtydliga gällande rätt avseende missbruk av visstidsanställningar, utarbetades ett förslag till ändring i 4 § LAS i departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstids-

⁶ Prop. 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*, sid. 57.

anställningar enligt LAS (Ds 2011:22). Förslaget innebar i korthet att det direkt av LAS ordalydelse skulle framgå att om tidsbegränsade anställningar enligt LAS kombineras på ett sätt som innebär missbruk från arbetsgivarens sida, skulle arbetstagaren kunna begära domstols förklaring att anställningen ska gälla tills vidare.

Ds 2012:25

Ytterligare ett förslag till lagändring har efter remissynpunkterna tagits fram.⁷ Det nya förslaget remitterades vid halvårsskiftet 2012. Av förslaget framgår att det finns behov av att ytterligare anpassa svensk rätt till EU:s visstidsdirektiv, eftersom det finns en potentiell risk med dagens regelverk att missbruka befintliga tidsbegränsade anställningar genom att kombinera dessa under långa perioder. Den föreslagna ändringen är ägnad att begränsa risken för missbruk och säkerställa genomförandet av visstidsdirektivet i svensk rätt. Förslaget innebär följande:

Om en arbetstagare, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. En anställning har följt på en annan om den påbörjats inom tre månader efter att den föregående avslutats.⁸

Även tidsbegränsade anställningar som har ingåtts med stöd av specialförfattning eller kollektivavtal föreslås ingå i en sådan kedja av anställningar.⁹

Undantag från tillämpningen av visstidsdirektivet

Enligt visstidsdirektivet får inledande yrkesutbildningar och lärlingsutbildningar samt anställningsavtal som ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning och yrkesomskolning undantas från direktivets tillämpning.

⁷ Ds 2012:25 *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat*.

⁸ Ds 2012:25 *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat*, sid 34.

⁹ Ds 2012:25 *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat*, sid 34.

Utredningens bedömning är att en utbildningsanställning inte kan anses utgöra en inledande yrkesutbildning eller lärlingsutbildning enligt visstidsdirektivet. Utbildningsanställning är inte relaterad till ett erkänt yrke.¹⁰ Anställningsformen är därför inte undantagen tillämpningen av visstidsdirektivet.

Bedömning

Utredningen föreslår inte några hinder för att anställas mer än en gång med utbildningsanställning och inte heller några begränsningar av hur utbildningsanställning kombineras med andra anställningar.

Visstidsdirektivet syftar till att förhindra missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Det är alltså inte förekomsten som sådan vare sig av visstidsanställning eller att de används på varandra som ska förhindras, utan missbruk. Missbruk är inte definierat vare sig i visstidsdirektivet eller i svensk rätt. Av praxis från EU-domstolen framgår att tretton på varandra följande vikariat inom en elvaårsperiod inte innebär att det var fråga om missbruk så länge förnyelse av visstidsanställningarna var motiverad av objektiva skäl.¹¹

Ett sätt att förhindra missbruk är således att det finns objektiva grunder för att förnya en anställning.

Utbildningsanställning införs för att underlätta för unga att etablera sig i arbetslivet och förutsätter att arbetsgivaren tillhandahåller ett utbildningsinnehåll. Möjligheten att använda flera utbildningsanställningar efter varandra är begränsad av att ungdomar har skolplikt till utgången av vårterminen det nionde skolåret och att arbetstagaren ska vara yngre än 23 år vid anställningstillfället. En utbildningsanställning förutsätter dessutom att det finns en arbetsgivare som erbjuder en anställning med utbildningsinnehåll. Något krav på utbildning finns inte vid en tillsvidareanställning.

Det objektiva kriteriet för att förnya en utbildningsanställning bör således anses vara åtagandet att under en begränsad tid tillhandahålla ett utbildningsinnehåll inom ramen för en anställning. Att vara anställd med flera på varandra följande utbildningsanställningar bör således inte utgöra missbruk av visstidsanställning. Alternativet till en förnyad utbildningsanställning är att vara

¹⁰ Se kapitel 4.1 och kapitel 7.1.1. om definition av lärlingsutbildning.

¹¹ I målet C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen.

tillsvidareanställd utan utbildningsinnehåll. För arbetsgivaren är dessa anställningsformer inte utbytbara.

Utbildningsanställning ska övergå i tillsvidareanställning om den inte avslutats dessförinnan. Utredningen föreslår inte något hinder mot att kombinera utbildningsanställning med andra anställningsformer. Utredningens bedömning är att kravet på att tillhandahålla utbildning inom ramen för anställningen innebär att arbetsgivarens intresse av att använda utbildningsanställning, för att undvika tillsvidareanställning eller andra tidsbegränsade anställningar utan utbildningskrav, är mycket liten. Risken att utbildningsanställning används för att förlänga en kedja av anställningar bedöms som obetydlig.

9.5.2 Arbetslivsdirektivet

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 32000L0078 och rättelse av rubriken i EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 32000L0078R/01/) brukar benämnas som arbetslivsdirektivet. Genom införandet av diskrimineringslagen (2008:567) blev likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) slutligt genomförda i Sverige.

Av arbetslivsdirektivet framgår att det med vissa förbehåll kan vara tillåtet med särbehandling på grund av ålder (artikel 6 arbetslivsdirektivet). Det är tillåtet med särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Utgångspunkten är att de syften som identifieras ska vara värda att skydda i sig och vara tillräckligt viktiga för att motivera att de ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Dessutom måste åtgärden (t.ex. användande av en åldersgräns) vara lämplig för att uppnå det eftersträvade syftet. Frågan måste ställas om den aktuella åtgärden ger önskat resultat. Vidare måste åtgärden vara nödvändig för att uppnå syftet. Om det finns andra, mindre ingripande handlingsalternativ för att uppnå ett i sig godtagbart syfte, eller om särbehandling på grund av ålder till och med skulle kunna

undvikas, utgör handlandet i princip diskriminering i strid med lagen.¹²

I kommittédirektivet (2011:87) görs bedömningen att vissa typer av anställningar typiskt sett är avsedda för yngre, mindre erfarna arbetstagare. Det anses vara ett berättigat syfte att vissa anställningar förbehålls yngre arbetsökande för att underlätta för unga kvinnor och män att få tillträde till arbetsmarknaden.

Bedömning

Särbehandling på grund av ålder hindras inte av diskrimineringsförbudet om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Gällande rätt innehåller inte särskilda anställningsformer, förbehållna unga. Det finns en tidsbegränsad anställning i LAS som är förbehållen äldre (när arbetstagaren har fyllt 67 år).¹³

Utbildningsanställning förbehålls unga som vid anställningstillfället är yngre än 23 år. Syftet är enligt kommittédirektivet att underlätta för unga att få tillträde till arbetsmarknaden.

Den nya anställningsformen gör det möjligt att anställa den som är yngre än 23 år under förutsättning att anställningen har ett utbildningsinnehåll.

När arbetsgivare har svårt att hitta arbetstagare med tillräcklig kompetens kommer utbildningsanställning underlätta rekrytering. I och med att endast unga kan anställas med en utbildningsanställning ökar deras möjligheter till etablering. Att underlätta ungas etablering genom att tillhandahålla utbildning inom ramen för en anställning får därmed anses vara ett berättigat syfte. Det är lämpligt att genom att erbjuda en extra anställningsform med utbildningsinnehåll för unga, ge särskilda möjligheter för dessa att få anställning och ta del av utbildning inom ramen för en anställning. Arbetstagaren får därigenom även anknytning till arbetsmarknaden. Det får anses vara en nödvändig åtgärd att begränsa utbildningsanställningen till yngre, för att uppnå syftet att underlätta för unga att etablera sig.

¹² Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering.*, sid. 179.

¹³ 5 § 1 st. 4 p. LAS.

10 Konsekvensbeskrivning

10.1 Bakgrund och syfte

Av kommittédirektivet (2011:87) framgår att den nya anställningsformen ska underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och särskilt stimulera mindre företag att anställa. Anställningsformen ”måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.”

Det finns redan i dag olika möjligheter till såväl arbetsplatsförlagt lärande som tidsbegränsade anställningar. Detta regleras dels i författning, dels i kollektivavtal. Den nya anställningsformen ska komplettera övriga möjligheter.

Den nya anställningsformen bör enligt kommittédirektivet i första hand regleras i lagen om anställningsskydd.

Utredningen har utformat förslag till ny anställningsform med utgångspunkten att det ska vara enkelt för arbetsgivaren att anställa. Om anställningsformen är enkel att använda underlättas ungas etablering på arbetsmarknaden.

10.2 Enkel att använda

Anställningsformens utformning utgår från befintlig provanställning i LAS. För arbetsgivaren är varje anställning ett stort åtagande och innebär en risk. Utbildningsanställning ska kunna avslutas med kort varsel utan angivande av skäl. En felbedömning vid rekryteringen, av verksamhetens möjligheter att ekonomiskt bära ytterligare en anställd eller att tillhandahålla utbildning, kan hanteras relativt enkelt. Därmed minskar riskerna med att rekrytera. En utbildningsanställning ger inte företrädesrätt till återanställning. Arbetsgivaren tar även på detta sätt en mindre risk än vid någon annan tidsbegränsad anställning som pågår mer än tolv månader.

Om ingen avslutar anställningen under anställningstiden övergår den med automatik i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren behöver således inte vidta ett förnyat rekryteringsförfarande om arbetstagaren efter avslutad utbildningsanställning uppfyller arbetsgivarens behov av kompetens.

10.3 Flexibilitet

Anställningsformen är flexibel i och med att utbildningsinnehållet utformas efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Varje utbildningsanställning kan således göras unik, utformad efter arbetsgivarens förutsättningar och behov och arbetstagarens möjligheter, i varje enskild anställning. Även längden på anställningstiden kan variera efter vilka behov av kunskaps- och kompetenshöjning som föreligger.

10.4 Anställningsskydd

Arbetstagarens anställningsskydd har stora likheter med den provanställdes, men innebär ett svagare anställningsskydd än vid tillsvidareanställning och övriga tidsbegränsade anställningar i LAS. Bedömningen grundas på att anställningen kan avslutas med kort varsel utan angivande av skäl och att anställningstiden i utbildningsanställningen inte ger företrädesrätt.

Samtidigt övergår anställningen i en tillsvidareanställning med automatik efter utbildningsanställningens sluttidpunkt, och då tillgodoräknas den tidigare anställningstiden så att företrädesrätt föreligger om tillsvidareanställningen avslutas på grund av arbetsbrist.

Övergången till en tillsvidareanställning inträder tidigare än vid allmän visstidsanställning och vikariat.

Den utbildning som arbetstagaren får under anställningen leder sannolikt till ökade möjligheter till anställning även hos annan arbetsgivare.

10.5 Utbildningsinnehåll

Arbetsgivaren och arbetstugaren ska komma överens om utbildningsinnehållet, det blir därmed individuellt anpassat med avseende på såväl ungdomens behov som verksamhetens krav och förutsättningar att erbjuda ett lärande.

För att vara en tillåten anställning krävs att arbetsgivaren och arbetstugaren kommit överens om en skriftlig utbildningsplan. Av planen ska målen för utbildningen framgå, vad utbildningen ska bestå av, hur uppföljningen av lärandet ska ske och i vilken omfattning och under vilka perioder av anställningen utbildningen ska genomföras. Av planen ska även framgå vem eller vilka som är handledare och vilken form som dokumentationen av lärandet ska ha. På detta sätt skapas en struktur för utformningen av utbildningsinnehållet vilket ger förutsättningar för att ett faktiskt lärande sker.

10.6 Effekter

10.6.1 Effekter för kvinnor respektive män

Utredningen konstaterar att de flesta av de yrken där det finns traditionella lärlingsavtal avser yrken som domineras av manliga arbetstugare. En utbildningsanställning skulle kunna locka kvinnor till dessa branscher.

Det är fler män än kvinnor som inte fullbordar gymnasiet, vilket kan innebära att fler män söker arbete som utbildningsanställd. Fler kvinnor än män läser teoretiska program på gymnasiet. Fler kvinnor kan därför ha intresse av att ändra yrkesinriktning genom en utbildningsanställning.

10.6.2 Effekter för sysselsättning av unga

Enligt utredningens bedömning kommer det totala antalet unga som anställs med utbildningsanställning vara begränsat. Detta beror dels på att unga över 23 år inte kan anställas, dels att arbetsgivaren har många andra möjligheter att rekrytera unga. Den totala sysselsättningseffekten blir därmed, åtminstone på kort sikt, sannolikt inte så stor.

Utredningen bedömer att antalet unga med utbildningsanställning kan komma att uppgå till 5–10 000. Beräkningen utgår

från hur många som har anställts med de kollektivavtalade anställningsformerna. Kollektivavtalen om yrkesintroduktion eller ungdomsplatser har ännu en begränsad omfattning. Antalet anställda med den kollektivavtalade lärlingsanställningen har uppskattats till ungefär 10 000. I kollektivavtalen finns bestämmelser om lägre lön för lärlingar. Löne- och anställningsvillkor ingår inte i utredningens uppdrag.

Genom att tillhandahålla den utbildning som efterfrågas, gynnas företag på längre sikt. Med ett arbetsliv med allt mer specialiserade anställningar kan utbildningsanställning skapa förutsättningar för att unga i större utsträckning än i dag utbildas i en specialitet inom ramen för en anställning. Detta skulle kunna leda till att fler unga sysselsätts.

10.6.3 Effekter för sysselsättning av unga utrikes födda

Många unga utrikes födda står långt från arbetsmarknaden. Såsom framgår av kapitel 2 gäller det även unga utrikes födda som har avslutat en gymnasieutbildning. En förklaring till denna grupps svårigheter till etablering är sannolikt bristen på erfarenhet och kontakter samt frånvaron av relevant yrkesutbildning.

En utbildningsanställning skulle ge ökade möjligheter i alla dessa avseenden. Anställningsformen kan därmed medverka till att bryta de inträdeshinder som finns även för unga utrikes födda med fullbordad gymnasieutbildning. Kommuner, yrkes- och studievägledare och Arbetsförmedlingen kan genom information om anställningsformen bidra till att utbildningsanställning används för att öka etableringen av unga utrikes födda.

Arbetsgivare har uppgett att möjligheten till visstidsanställning är viktigare än sänkta minimilöner för anställning av flyktinginvandrare.¹ Utbildningsanställning kan därmed utgöra ytterligare en möjlighet till ökad sysselsättning.

¹ KIs rapport nr 17 2012. *Kollektivavtal och arbetsmarknad: Minimilöner och flyktinginvandrades arbetsmarknadssituation*, sid. 38.

10.6.4 Effekter för ungas kompetensutveckling

De snabbt förändrade kraven i arbetslivet gör att de kunskaper och färdigheter som förmedlas via formell utbildning snabbt föråldras.

Det finns en rad utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att underlätta ungas omställning, att underlätta övergång från studier till arbete och från ett arbete till ett annat. Trots detta har många unga svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

En ung som anställs med utbildningsanställning får dels erfarenhet från arbetslivet, dels en ökad kunskap och kompetens. Den erfarenhet och kompetens som den unge fått i utbildningsanställningen, kommer öka möjligheterna till anställning även hos annan arbetsgivare.

10.6.5 Effekter för kompetensutveckling på arbetsplatserna

De arbetsgivare som anställer med utbildningsanställning kommer att få en ökad förmåga att identifiera utbildningsbehov och bättre förutsättningar att genomföra utbildningsinsatser. Detta innebär att anställda som i dag inte omfattas av kompetensutveckling kan komma att erbjudas bättre möjligheter till lärande i framtiden. Utbildningsanställning kan bidra till att utveckla en generell modell för kompetensutveckling i arbetslivet.

De arbetstagare som engageras på arbetsplatsen som handledare kommer att utveckla sin kompetens.

10.6.6 Effekter för användandet av olika anställningsformer

Utbildningsanställning är unik jämfört med de anställningsformer som finns i LAS eftersom den innebär att arbetsgivaren åtar sig att tillhandahålla utbildning under anställningen. Det finns dock inget som hindrar att en arbetsgivare tillhandahåller motsvarande utbildning även inom ramen för befintliga anställningsformer.

Det extra åtagandet kommer sannolikt innebära att arbetsgivaren i första hand även i fortsättningen använder befintliga anställningsformer, utan utbildningsåtagande, om de uppfyller arbetsgivarens behov.

Utbildningsanställning kan komma att användas i stället för andra anställningsformer när en arbetsgivare har svårt att rekrytera

personal med tillräckliga kvalifikationer. Då kan möjligheten att tillhandahålla utbildning, speciellt anpassad för den enskilde arbetsgivaren, ge möjlighet att få personal med den kunskap och kompetens som arbetsgivaren behöver.

10.6.7 Effekter för flödet mellan olika anställningsformer och även in och ur arbetslöshet

Om de utbildningsanställda rekryteras bland ungdomar som är eller riskerar att förbli arbetslösa, kan anställningsformen bidra till att minska antalet arbetslösa och den genomsnittliga tiden i arbetslöshet. Den erfarenhet och det lärande som kommer ungdomarna till del under utbildningsanställningen kommer sannolikt att öka deras möjlighet till annan anställning och minska risken för arbetslöshet.

Utbildningsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte avslutas före anställningstidens utgång. Om utbildningsanställning väljs som ett alternativ till andra tidsbegränsade anställningsformer kan den bidra till att fler unga snabbare får en tillsvidareanställning.

10.6.8 Effekter för företag och särskilt små företags incitament att anställa unga

Det extra åtagandet att tillhandahålla utbildning innebär sannolikt på kort sikt att anställningsformen inte är särskilt attraktiv. Arbetsgivaren har inget skydd mot att den utbildningsanställda väljer att byta arbetsgivare när den fått utbildning.

Utredningens bedömning är att anställningsformen görs mer attraktiv om arbetsgivaren kan få stöd att utforma utbildningsinnehållet och att tillhandahålla utbildning. Särskilt små företag kan behöva ett sådant stöd.

Den kommunala vuxenutbildningen medverkan kan på lång sikt leda till en bättre samverkan mellan arbetsliv och skolväsende, där utbildning i större utsträckning utformas i relation till arbetslivets krav, den enskildes behov av kompetensutveckling och arbetsgivarens aktuella önskemål.

Tillgång till ekonomiskt stöd till arbetsgivaren ökar sannolikt arbetsgivarens vilja att anställa unga med utbildningsanställning.

Utredningen föreslår ett särskilt ekonomiskt incitament till arbetsgivaren för att kompensera för det extra åtagandet som tillhandahållandet av utbildning medför. Det ekonomiska stödet kommer sannolikt inte vara avgörande för att motivera att utbildningsanställning väljs framför någon annan anställningsform. Utbildningsanställning kan dock vara en attraktiv anställningsform för de arbetsgivare som inte kan rekrytera personal med tillräckliga kvalifikationer, men som med en utbildningsanställning kan forma och kompetensutveckla arbetstagaren.

10.6.9 Effekter för den kommunala vuxenutbildningen

Den kommunala vuxenutbildningen har utvecklats på ett sätt som enligt utredningens bedömning gör den lämpad som stödstruktur för utbildningsanställning. Kartläggning och validering av individens kunskaper och kompetenser utgör viktiga inslag i den kommunala vuxenutbildningen och förekomsten av orienteringskurser och individuella kurser möjliggör ett individanpassat och flexibelt arbetssätt. Den kommunala vuxenutbildning kan också erbjuda och samverka med utbildningar som är orienterade mot arbetslivet och arbetslivets behov.

Utbildningsanställning kan ge en möjlighet för den kommunala vuxenutbildningen att ytterligare utveckla och fördjupa detta arbetssätt. I den mån den kommunala vuxenutbildningen används som stödstruktur skapas möjligheter för kommunen att knyta kontakter med arbetslivet som kan vara av betydelse i andra sammanhang, bl.a. för utbildningsplanering och tillgång till praktikplatser.

10.7 Kostnadmässiga konsekvenser²

10.7.1 Förutsättningar för kalkylerna

I samband med införandet av den nya anställningsformen föreslår utredningen att det genomförs informationsinsatser. Utredningen föreslår också att den kommunala vuxenutbildningen ska kunna utgöra en stödfunktion för utbildningsanställning och att ett statsbidrag ska lämnas till kommunerna för detta stöd. Även

² Underlaget till avsnitten 10.7 har utarbetats av fil.dr. Åsa Sohlman.

arbetsgivarna ska få ekonomiska incitament för att åta sig att tillhandahålla utbildning inom ramen för en anställning.

Ett syfte med den nya anställningsformen är att den unge efter utbildningsanställning ska få en anställning med högre produktivitet, högre lön och mindre risk för arbetslöshet än vad som annars hade varit fallet.

Vid beräkning av typfallet är utgångspunkten att den som inte får en utbildningsanställning fortsätter att vara inaktiv, arbetslös, i Jobbgarantin för ungdomar (normalt efter tremånaders arbetslöshet) eller i Jobb och utvecklingsgarantin (efter 15 månader i Jobbgarantin för ungdomar) antingen under vägledning/coachning eller i åtgärder. Under den tiden bidrar den "alternative" ungdomen inte alls eller mycket lite till produktionen³.

Även en del av de ungdomar, som inte får en utbildningsanställning, får antas så småningom få en anställning, med eller utan subvention. Efter 6 månaders arbetslöshet är Nystartsjobb en möjlighet. Utgångspunkten är dock att lönerna vid motsvarande tidpunkt kommer att ligga högre för den som fullföljer utbildningsanställningen än för den som inte haft utbildningsanställning.

I Jobbgarantin för ungdomar ingår vägledning, coachning och andra åtgärder vilka innebär statsfinansiella kostnader, dels för utvecklingsersättning,⁴ dels för resurser inom Arbetsförmedlingen (inklusive externa aktörer) och eventuella bidrag till arbetsgivaren.

Utvecklingsersättningen⁵ är cirka 2 900 kronor i månaden för ungdomar i åldern 20–25 år samt för ungdomar 18–20 år som avslutat gymnasiet. För ungdomar 18–20 år som inte avslutat gymnasiet är utvecklingsersättningen ungefär 1 000 kronor i månaden. Utvecklingsersättningen är inte skattepliktig.

Alla ungdomar med utbildningsanställning kan dock inte förväntas genomföra den planenligt. För de som inte fullföljer sin utbildningsanställning kommer staten att ha vissa kostnader för utbildningsanställningen samtidigt som intäkterna inte kan förväntas bli lika stora som vid ett fullföljande av utbildningsanställningen.

³ Undantag kan vara vissa produktionsbidrag i åtgärden Praktik och i fas 3 i Jobb- och utvecklingsgarantin. Praktik är dock en kortvarig åtgärd och få ungdomar som går till Utbildningsanställning kan antas ha fas 3 som alternativ.

⁴ I vissa fall skulle det kunna handla om aktivitetsersättning men det torde vara undantagsfall.

⁵ Utvecklingsersättning 134 kronor respektive 48 kronor per dag fem dagar i veckan för ungdomar 20–25 år och 18–20 år om de avslutat gymnasiet, respektive för ungdomar 18–20 år om de inte avslutat gymnasiet.

Med dessa utgångspunkter exemplifieras utbildningsanställningens kostnadskonsekvenser nedan. Det rör sig om en mycket förenklad kalkyl där försök görs att uppskatta de mest uppenbara kostnader och intäkter.

Kalkylerna karaktäriseras också på många punkter av genuin osäkerhet, inte minst beroende på att det inte går att veta varifrån ungdomar som anställs med utbildningsanställning kommer, och hur deras alternativ till utbildningsanställning ser ut. Det är inte heller möjligt att förutse lönerna.

10.7.2 Statsfinansiell kalkyl⁶

Ur statsfinansiell synvinkel är de förutsägbara kostnaderna för den nya anställningsformen: informationskostnader (4 miljoner), ekonomiska incitament till arbetsgivaren (30 000 kronor per år) och statsbidrag till den kommunala vuxenutbildningen (10 000 kronor per år). Vissa arbetsgivare kan antas komma att avstå från de ekonomiska incitamenten och det är inte alla arbetsgivare som kommer använda den kommunala vuxenutbildningen som stöd.

Summa kostnad för statsbidrag till den kommunala vuxenutbildningen och ekonomiska incitament till arbetsgivaren, kommer därför att bli 30 000–40 000 kronor eller, utslaget per månad, mellan 3 333 kronor och 2 500 kronor med ett genomsnitt på kanske 3 000 kronor

Om verksamheten antas komma igång successivt med 5 000 utbildningsanställningar första året och 10 000 andra året skulle ett räkneexempel för kostnader, intäkter och nettokostnader kunna se ut på följande sätt:

Kostnader

År 1

- Informationskostnader 3 miljoner kronor.
- 5 000 utbildningsanställningar som varar i genomsnitt 6 månader (30 000 månader utbildningsanställningar) à 3 000 kronor per månad = 90 miljoner kronor.

⁶ I beräkningarna ingår inte statsbidraget för handledarutbildning om 3 500 kronor per utbildningsanställd.

År 2

- Informationskostnader 1 miljon kronor.
- 10 000 utbildningsanställningar där 5 000 varar i genomsnitt 6 månader och 5 000 i 12 månader (90 000 månader utbildningsanställningar) à 3 000 kronor per månad = 270 miljoner kronor.

Intäkter

Mot det ska ställas att utbildningsanställningar kan antas öka statens intäkter genom inkomstskatt och arbetsgivaravgift på lön för utbildningsanställning.

Beräkningarna nedan baseras på en skattesats som stiger från cirka 15 procent till cirka 20 procent och en arbetsgivaravgift på 15,49 procent.

Tabell 10.1 Exempel per månad:

Lön i Utbildningsanställning	Inkomstskatt	Arbetsgivaravgift	Summa skatt och arbetsgivaravgift
10 000	1 480	1 549	3 029
12 500	2 200	1 936	4 136
15 000	2 925	2 324	5 249
17 500	3 640	2 711	6 351

Nettokostnad

3 000 kronor per månad i statsfinansiella kostnader skulle kunna ge mellan cirka 3 000 och 6 350 kronor per månad i inkomstskatt och arbetsgivaravgift. Med en låg lön i utbildningsanställning skulle det i genomsnitt per anställning och månad ungefärligen gå ihop sig. Med en högre lön i utbildningsanställning, skulle det bli ett inte obetydligt överskott. Överskottet skulle kunna ligga i intervallet cirka 0–3 350 kronor per månad. Vid en månadslön på 20 000 kronor och en skattesats på 21 procent skulle överskottet bli 4 300 kronor per månad, vilket illustrerar att överskottet stiger med ökad lön.

Till detta kommer att vissa statsfinansiella kostnader eventuellt faller bort:

- Utvecklingsersättning vid programdeltagande, cirka 1 000–2 900 kronor per månad.
- Arbetsförmedlingens kostnader, för t.ex. Jobbgarantin för ungdomar. Kostnaderna skulle kunna uppskattas till cirka 850 kronor per månad utifrån antagandet att dessa kostnader ligger på samma nivå som ersättningen till den kommunala vuxenutbildningen (10 000 kronor per år) för utbildningsanställningarna.

Sammanlagt blir alltså besparingen mellan 0 och 3 750 kronor (2 900 + 850 kronor) per månad.

Överskott (0–3 350 kronor per månad) och kostnadsbesparingar (0–3 750 kronor per månad) kan anses finansiera informationskostnaderna.

På sikt får man räkna med viss sysselsättning och därmed vissa intäkter även för ungdomar som inte anställs med utbildningsanställning. De skulle dock vid varje tidpunkt ligga på en lägre nivå än i fallet med utbildningsanställning. Dessa intäkter minskar det statsfinansiella överskottet för utbildningsanställning men skulle i enlighet med våra antaganden inte upphöra. Till detta kommer med tiden avtagande kostnader för informationsinsatser.

Dessa räkneexempel visar att utbildningsanställning skulle kunna vara statsfinansiellt intressant.

Här har vi studerat utvecklingen per månad när den unge fullföljer anställningen. Om anställningen avslutas i förtid bör man försiktigtvis inte räkna med några långsiktiga positiva effekter. Däremot upphör de löpande kostnaderna och intäkterna i samband med anställningens upphörande. Några löpande förluster för de passerade månaderna behöver det dock inte bli frågan om eftersom intäkterna troligen redan kompenserat för kostnader under dessa månader.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis handlar det i ett statsfinansiellt perspektiv om att genom en informationsinsats omfördela resurser från ”arbetsmarknadspolitiken” till arbetsgivare och stödstrukturen och därigenom skapa ett större skatteunderlag. De fasta informationskostnaderna kan betala sig redan på kort sikt. Om det inte blir

några utbildningsanställningar, därför att inga arbetsgivare eller ungdomar vill använda möjligheten, uppstår inga löpande kostnader och intäkter för staten men den initiala fasta informationskostnaden skulle kvarstå.

10.7.3 Samhällsekonomisk kalkyl⁷

Samhällsekonomiskt får man räkna med samma *direkta kostnader* som för de statsfinansiella för informationsinsatser, stöd till den kommunala vuxenutbildningen och ekonomiska incitament till arbetsgivaren, 3 333 kronor per månad och utbildningsanställning.⁸

Till de samhällsekonomiska *intäkterna* hör lönen (inklusive arbetsgivaravgift) i utbildningsanställning⁹, i enlighet med räkneexemplet ovan från cirka 11 500 kronor per månad till 20 200 kronor per månad. Vid en månadslön om 20 000 kronor blir intäkten drygt 23 000 kronor.

De avdrag som kan bli aktuella i den samhällsekonomiska kalkylen har bl.a. med *undanträngning* att göra. En del av den sysselsättning som skapas i utbildningsanställning skulle ha kunnat komma till stånd utan dem. Vid anställningsstöd har man i forskningen räknat med ganska stora undanträngningseffekter på 60–70 procent medan utbildningsprogram inte ansetts ge upphov till någon undanträngning alls. Utbildningsanställning skulle kunna hamna på knappt hälften av genomsnittet eller kanske t.o.m. något lägre, dvs. på 30 eller kanske 25 procent. Förklaringen skulle vara att utbildningsanställning motiveras av att det finns brist på kompetens och att det i huvudsak är genom kombinationen av anställning och utbildning som den kan fyllas. Intervallet för de samhällsekonomiska intäkterna skulle med dessa antaganden om undanträngning reduceras till 8 100–15 200 kronor per månad. Vid en månadslön om 20 000 kronor skulle intäkterna bli cirka 17 000 kronor.

Under en inledande period skulle ungdomar som inte har en utbildningsanställning knappast stå för några produktionsbidrag alls utan kanske tvärtom dra resurser då de deltar i aktiviteter

⁷ Underlaget för avsnitten 10.7 har utarbetats av fil.dr. Åsa Sohlman.

⁸ Samhällsekonomiskt är det de totala utbildningskostnaderna som gäller, vare sig staten eller företagen står för dem. I beräkningarna ingår inte statsbidraget för handledarutbildning om 3 500 kronor per utbildningsanställd.

⁹ Till detta kommer en rad andra mer svårbedömda effekter. Exempel är positiva effekter av kortare arbetslöshetstider på humankapital och hälsa samt minskad risk för kriminalitet.

anordnande av Arbetsförmedlingen. På sikt skulle dock viss sysselsättning och produktion komma till stånd även för de som inte har utbildningsanställning men dessa produktionsbidrag skulle i genomsnitt vara lägre än för de som fullföljer utbildningsanställning. Detta gör att vi både på kort och lång sikt har att räkna med positiva samhällsekonomiska intäkter i form av produktionsbidrag för utbildningsanställning. Till detta kommer att de direkta kostnaderna i utbildningsanställning med tiden faller bort vilket också skulle påverka resultatet positivt.

Inledningsvis har man att väga fasta informationskostnader och direkta kostnader på 3 333 kr per månad mot intäkter på 8 100–15 200 kronor per månad enligt kalkylen ovan. Resultatet på längre sikt kommer också att vara positivt även om vi här avstått från att illustrera det kvantitativt.

Detta gäller de ungdomar som fullföljer anställningen. Om anställningen upphör i förtid räknar vi försiktigtvis inte med några långsiktiga positiva effekter. Däremot upphör de löpande kostnaderna och intäkterna. Några löpande förluster för de passerade månaderna behöver det dock inte bli frågan om eftersom intäkterna troligen redan kompenserat för kostnader under dessa månader.

Ur samhällsekonomiskt perspektiv handlar det om en investering som verkar ha stora förutsättningar att ge positivt resultat.

Om det inte blir några utbildningsanställningar, p.g.a. att inga arbetsgivare eller ungdomar vill använda möjligheten, bortfaller de löpande samhällsekonomiska kostnaderna och intäkterna medan de fasta informationskostnaderna kvarstår.

Endast uppföljning och utvärdering kan utvisa om utgångspunkterna för ovanstående kalkyler håller.

11 Författningskommentar

11.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

2 §

I bestämmelsen i *andra stycket* har paragrafen med den nya anställningsformen i 5 a § lagts till som en av de paragrafer som det går att göra avvikelser från genom kollektivavtal.

I bestämmelsens *fjärde stycke* har 30 b § lagts till, vilket innebär att det är tillåtet att göra avvikelser genom kollektivavtal såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

4 §

I bestämmelsens *första stycke* har paragrafen med den nya anställningsformen (5 a §) lagts till som en av de paragrafer som innehåller en sådan tidsbegränsad anställning som det får träffas avtal om.

I bestämmelsens *andra stycke* har paragrafen med den nya anställningsformen (5 a §) lagts till som en av de paragrafer som innehåller ett avsteg från att en anställning kan avslutas på annat sätt än utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört.

I bestämmelsens *fjärde stycke* har paragrafen med den nya anställningsformen (5 a §) lagts till som en av de paragrafer som innehåller bestämmelser som innebär att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör.

5 a §

Paragrafen är ny och innehåller förutsättningarna för att avtal om en tidsbegränsad utbildningsanställning ska träffas. Avtal om utbildningsanställning får träffas för den som inte fyllt 23 år. Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt gällande utbildningsplan pågår.

Utbildningsinnehållet bygger på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det finns därför inget standardiserat utbildningsinnehåll. I vissa utbildningsplaner kommer färdighetsträning ingå som utbildningsmoment, i andra kan utveckling av social förmåga ingå. Utredningens överväganden i denna del framgår av avsnitt 8.8. Anställning är tillåten så länge utbildning pågår enligt plan. Det är därför viktigt att varje utbildningsmoment är tydligt beskrivet i planen, så att det går att avgöra om utbildning pågår enligt denna.

I andra stycket regleras att anställningen övergår i en tillsvidareanställning, om inte besked lämnats före anställningstidens utgång om att anställningen inte ska fortsätta.

Av tredje stycket framgår att anställningen får avbrytas även före anställningstidens utgång. Bestämmelsen har sin motsvarighet i 6 § bestämmelse om provanställning. Anställningen kan alltså avbrytas i förtid utan angivande av skäl. Det är möjligt att avbryta anställningen omedelbart. Arbetsgivaren ska dock lämna besked 14 dagar i förväg enligt 30 b §.

I sista stycket finns information om att arbetstagaren inte har företrädesrätt till återanställning.

5 b §

Paragrafen är ny. Av paragrafen framgår att en utbildningsplan ska vara skriftlig och vad den ska innehålla. Utredningens överväganden framgår av avsnitt 8.8. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska komma överens om utbildningens mål som ska framgå av den skriftliga planen. Ju tydligare målen med utbildningsinnehållet är angivet, desto större förutsättningar finns det för lärande i anställningen. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska också vara överens om hur utbildningen ska genomföras och hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Hur utbildningen genomförs och

vilken arbetstid som beräknas kommer styras av utbildningens mål. Av planen ska framgå hur utbildningen följs upp. Det ska också framgå vem eller vilka som är handledare.

Om det inte finns en skriftlig utbildningsplan med i paragrafen angivna uppgifter är en utbildningsanställning inte tillåten. Om anställningen inte innehåller det utbildningsinnehåll som definieras i utbildningsplanen är anställningen inte heller tillåten.

5 c §

Paragrafen är ny och ger arbetstagaren en rätt till intyg. Intyget ska innehålla en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren förvärvat under anställningen. Det är alltså inte fråga om att lämna värdeomdömen och vitsord. Arbetsgivaren har möjlighet att låta annan medverka i upprättandet av intyget.

30 b §

Paragrafen är ny. Bestämmelsen har sin motsvarighet i 31 § om provanställning. En arbetsgivare som inte vill att utbildningsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta arbetstagaren om detta 14 dagar innan anställningstiden löper ut. Om arbetsgivaren vill avbryta anställningen i förtid innebär kravet på besked att den arbetsgivare som inte vill vänta 14 dagar utan vill avbryta anställningen omedelbart, får betala lön under 14 dagar och eventuellt allmänt skadestånd för brott mot denna paragraf.

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren varsla den lokala fackliga organisationen samtidigt med underrättelsen. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Av 2 § fjärde stycket framgår att det är tillåtet att göra avvikelser genom kollektivavtal såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

11.2 Förslaget till förordning om statsbidrag för vuxenutbildning i samband med en utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

1 §

Den inledande paragrafen anges att förordningen innehåller bestämmelser om statsbidrag i samband med utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 §

I denna paragraf anges att vad som avses med vuxenutbildning och att utbildning kan lämnas i form av nationella kurser, orienteringskurser och individuella kurser. Här framgår också att utbildningen till övervägande del ska genomföras på en arbetsplats.

3 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse som innebär att det inte ska finnas någon nedre åldersgräns för att delta i vuxenutbildning i samband med utbildningsanställning. Av skollagen 20 kap. 20 § framgår att vuxen är behörig från och med andra kalenderåret det år han eller hon fyller 20 år. Behörig är också den som är yngre men har slutfört utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan eller likvärdig utbildning och uppfyller övriga behörighetsvillkor. Regeringen kan meddela ytterligare föreskrifter om att behörighet ska inträda tidigare.

För den som är yngre och inte slutfört utbildning innebär bestämmelsen en möjlighet att delta i vuxenutbildningen.

4 §

Av paragrafen framgår att kommunen även kan få statsbidrag för utbildning av handledare på arbetsplatsen.

5 §

Denna paragraf innebär att 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning, som innehåller ytterligare bestämmelser om urval om samtliga behöriga sökande inte kan antas, inte ska tillämpas. Utredningens utgångspunkt är att det statsbidrag som lämnas till kommunen täcker kostnaderna för den utbildning som lämnas. Det bör därför inte uppställas några hinder att anta just dessa elever till den utbildning de är i behov av.

6 §

Här anges att en förutsättning för statsbidrag är att den utbildning som lämnas till anställd med utbildningsanställning ska medverka till att ge en grundläggande yrkesutbildning och en möjlighet att, under en handledares ledning, få kunskaper inom yrkesområdet.

7 §

Av denna paragraf framgår att utbildningen ska planeras i samråd med arbetsgivaren. Kommunen ska också erbjuda validering och beakta en elevs tidigare förvärvade kunskaper och kompetens vid planering och genomförande av utbildningen. Målen för lärandet ska fastställas gemensamt av vuxenutbildningen, eleven, d.v.s. arbetstagaren, och arbetsgivaren.

8 §

Utbildningen ska till övervägande del genomföras på elevens arbetsplats. Det är därför viktigt att kommunen ser till att reglera sina och arbetsgivarens åtaganden i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet. Kommunen behöver få tillgång till arbetsplatsen för att följa upp det lärande som sker där.

9 §

Statsbidrag ska lämnas för utbildning av handledare på arbetsplatsen. I denna paragraf framgår vad sådan utbildning ska omfatta.

10 §

Ansökan om statsbidrag ska ges in till Statens skolverk.

11 §

Av denna paragraf framgår med vilket belopp statsbidraget ska lämnas. Beloppet är en schablon och beräknat utifrån att en stor del av lärandet sker genom arbetsgivarens försorg. Statsbidraget ska täcka dels kostnader i samband med antagande till utbildningen men framför allt kostnader för kartläggning, validering, information och vägledning som ska mynna ut i ett upprättande av en individuell studieplan.

12 §

För handledarutbildning enligt förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna berättigar varje handledare kommunen till statsbidrag med högst 3 500 kronor per tolv månadersperiod. Av denna paragraf framgår att statsbidraget för handledarutbildning uppgår till 3 500 kronor för varje utbildningsanställd vid ett företag som utbildar handledare.

13–18 §§

Paragraferna innehåller bestämmelser om uppföljning och redovisning, återbetalning och återkrav, bemyndiganden samt överklagande. Motsvarande bestämmelser finns i förordning (2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna.

11.3 Förslaget till förordning om statsbidrag för utbildningsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

1 §

Av denna paragraf framgår att statsbidrag endast lämnas för utbildningsanställningar enligt LAS. Kollektivavtalsreglerade anställningsformer omfattas inte av denna förordning.

2 §

Här framgår att bidraget ska lämnas till arbetsgivaren. Endast arbetsgivare som är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket vid beslutstillfället har rätt till statsbidrag.

3 §

Statsbidraget lämnas med 30 000 kronor per tolv månadersperiod, vilket motsvarar 2 500 kronor per månad.

4 §

Skolverket ska fatta beslut om stödet. Beslutet ska omfatta hela den avsedda anställningstiden. Sådana förändringar som påverkar statsbidragets storlek, t.ex. att anställningen upphör i förtid, ska omgående anmälas.

5 §

Skolverket kan behöva uppgift om bl.a. utbildningsplan för att bedöma att arbetsgivaren har en anställd med utbildningsanställning och därmed rätt till bidrag.

6 §

En oriktig uppgift som kan föranleda återbetalning är t.ex. om arbetstagaren inte får utbildning enligt utbildningsplan. Då är inte förutsättningarna för anställning uppfyllda.

7 §

Ränta kan tas ut på statsbidrag som krävs tillbaka.

8 §

Statens skolverks beslut enligt denna förordning får inte överklagas.

9 §

Skolverket har rätt att genom föreskrift ytterligare reglera verkställigheten.

Referenser

Litteratur

- Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final Report 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Unions.
- Arbetsförmedlingens Återrapportering Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2011.
- Ashton, David och Francis Green, (1996), Education, Training and the Global Economy. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ashton, Davis, Sung, Johnny och Jill Turbin, (2000), "Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems of Skill Formation", i International Journal of Training and Development, Volym 4 nr 1.
- CEDEFOP REFERNET. Austria. VET in Europe – Country Report. 2011. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>.
- CEDEFOP REFERNET. Germany. Vet in Europe – Country Report. 2011. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>.
- Ellström, Per-Erik (2010), "Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer", i Kock, Henrik, (red.), Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling. Lund: Studentlitteratur.
- Evans, Karen, Kersh, Natasha och Seppo Kontiainen (2004), "Recognition of tacit skills: outcomes in adult learning and work re-entry", i International Journal of Training and Development. Vol 8(1).
- Företagarna, Småföretagen och kollektivavtalen – det måste bli frivilligt att teckna kollektivavtal. Rapport från Företagarna, mars 2011.

- Gessler, Michael (2009), "Situating Learning and Cognitive Apprenticeship", i Maclean, Rupert och David Wilson, (red.), International Handbook of Education for the Changing World of Work. Bridging Academic and Vocational Learning. Volym 4. Dordrecht: Springer.
- Goeggel, Kathrin och Zwick, Thomas, (2009), "Good Occupation – Bad Occupation? The Quality of Apprentice Training", ZEW Discussion Paper nr 09-024.
- KI:s rapport nr 17 2012. Kollektivavtal och arbetsmarknad: Minimilöner och flyktinginvandrares arbetsmarknadssituation
- Kolb, David A., Boyatzis, Richard E. och Charalampos Mainemelis (2001), "Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions", i Sternberg, Robert J. och Li-fang Zhang, (red.), Perspectives on Cognitive, Learning, and Thinking Styles. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Learning for Jobs. Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD 2010. Paris: OECD.
- Lee, Tracey, Fuller, Alison, Ashton, David, Butler, Peter, Felstead, Alan, Unwin, Lorna och Sally Walters (2004), Workplace Learning: Main Themes & Perspectives. Learning as Work Research Paper, No. 2 June 2004. University of Leicester.
- Lehmann, Wolfgang, (2005), "I'm Still Scrubbing the Floors: Experiencing Youth Apprenticeships in Canada and Germany", i Work, Employment and Society, Volym 19 nr 1.
- Lundvall, Bengt-Åke, Rasmussen, Palle och Edward Lorenz (2008), "Education in the Learning Economy: a European perspective", i Policy Futures in Education. Vol 6(6).
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, (2010), Anställningsskydd, en lagkommentar, Norstedts Juridik.
- Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011.
- Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning. Vår syn på Lärande i arbete (LIA). November 2008.
- Myndigheten för yrkeshögskolan. Tematisk kvalitetsgranskning 2011. Utbildningsanordnarens systematiska kvalitetsarbete inom yrkeshögskolan.

- New Skills for New Jobs: Action Now. A Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs Prepared for the European Commission. 2010.
- OECD. Learning for Jobs. Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD 2010. Paris.
- Olofsson, Jonas & John Östh (2011), Förtidspensionering av unga. En fråga om utsortering efter utbildningsnivå och socioekonomisk bakgrund? Underlagsrapport nr 5 till den Parlamentariska socialförsäkringsutredningen (S 2010:04). Stockholm: Erlanders Sverige AB.
- Onstenk, Jeroen, (2009), "Connections of School- and Work-Based Learning in the Netherlands", i Stenström, Marja-Leena och Päivi Tynjälä, (red.), Towards Integration of Work and Learning, Jyväskylä: Springer Science Press.
- Quintini, Glenda, Martin, John P. & Sébastien Martin, (2007), The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. IZA Discussion Paper No. 2582.
- Ryan, Paul, Wagner, Karin, Teuber, Silvia och Uschi Backes-Gellner, (2010), Trainee Pay in Britain, Germany and Switzerland: Markets and Institutions. SKOPE Research Paper No. 96 July 2010.
- Sanchez, Ron (2005), "Tacit Knowledge' versus 'explicit knowledge'. Approaches to knowledge management practice", i Rooney, David, Hearn, Greg och Abraham Ninan, (red.) Handbook of the Knowledge Economy. Cheltenham: Edward Elgar.
- Skolinspektionen Kvalitetsgranskning Rapport 2011:2. Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande program. Stockholm.
- Skolverket. Pressmeddelande 2012 10 01 Färre elever började lärlingsutbildning. http://www.skolverket.se/om-skolverket/publicerat/arkiv_pressmeddelanden/2012/farre-elever-borjade-larlingsutbildning-1.183094.
- Sveriges Kommuner och Landsting. Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer.

- Stalder, Barbara E. och Christof Nägele, (2009), Vocational Education and Training in Switzerland: Organisation, Development and Challenges for the Future. Bern: Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training.
- Steedman, Hilary, (2010), The State of Apprenticeship in 2010. International Comparisons: Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden and Switzerland. London: The London School of Economics and Political Science.
- Steedman, Hilary, (2012), Overview of apprenticeship systems and issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Geneva: ILO.
- Study on quality assurance systems in work based learning and assessment in European VET. Enqa-VET. 2009. Copenhagen: FACO.
- Svenskt Näringsliv. Handledarguiden. Tips och idéer för företagets arbete med praktik.
http://www.svensktnaringsliv.se/skola/grundskolan/handledarguiden_18684.html.
- Svenskt Näringsliv. Att söka men inte finna. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010.
- Svenskt Näringsliv. Missade möjligheter. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2012.
- Temagruppen Unga i arbetslivet, (2012), 2012 års uppföljning av unga som varken arbetar eller studerar. Skrifter utgivna av Temagruppen Unga i arbetslivet 2012:4.
- Ungdomsstyrelsens skrifter 2009:7. Fokus09. Metoder för att bryta ungas utanförskap – exempel från Europa.
- Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell struktur (2008).
- Vaughan, Karen (2008), Workplace Learning: a literature review. Auckland: Competenz.
- Wenger, Etienne (2000), "Communities of Practice and Social Learning Systems", i Organization. Vol 7(2).
- Williams, Peter (2008), "Assessing context-based learning: not only rigorous but also relevant", i Assessment & Evaluation in Higher Education. Vol 33(4).
- Yrkeshögskolemyndigheten. Årsrapport 2012. Västerås: YH-myndigheten.

Zwick, Thomas, (2007), "Apprenticeship Training in Germany – Investment or Productivity Driven?", ZEW Discussion paper nr 07-023.

Offentligt tryck

Ds 2001:6 Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven. Arbetsmarknadsdepartementet.

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv. Arbetsmarknadsdepartementet.

Ds 2011:22 Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställning enligt anställningsskyddslag. Arbetsmarknadsdepartementet.

Ds 2012:25 Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat. Arbetsmarknadsdepartementet.

Ds 2012:26 Jobbstimulans inom det ekonomiska biståndet m.m. Socialdepartementet.

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

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

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

Prop. 1990/91:85 Växa med kunskaper – om gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Näringsdepartementet.

Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. Arbetsmarknadsdepartementet.

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering. Integration- och jämställdhetsdepartementet.

Prop. 2009/10:165 Den nya skollagen - för kunskap, valfrihet och trygghet, Utbildningsdepartementet.

- SOU 1948:27 1946 års skolkommissions betänkande med förslag till riktlinjer för det svenska skolväsendets utveckling.
- SOU 1966:3 Yrkesutbildningsberedningen.
- SOU 2008:102 Brist på brådska - en översyn av aktivitetsersättningen. Socialdepartementet.
- SOU 2009:85 Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2010:19 Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2010:60 Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering. Integration- och jämställdhetsdepartementet.
- SOU 2011:11 Långtidsutredningen 2011 Huvudbetänkande. Utarbetad inom Finansdepartementet.
- SOU 2011:72 Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning? Utbildningsdepartementet.
- SOU 2012:50 Nystartszoner. Finansdepartementet.
- SOU 2012:62 Uppsägningstvister, En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare. Arbetsmarknadsdepartementet.

Statistik

- Högskoleverket – statistik om högskolan.
- SCB. Arbetskraftsundersökningarna (AKU).
- SCB. Befolkningsstatistik.
- SCB. LISA-databasen (Tabeller beställda hos SCB avseende åldersgruppen 16–23 år).
- SCB. Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Kommittédirektiv



Lärlingsprovanställning – en ny anställningsform med utbildningsinnehåll

Dir.
2011:87

Beslut vid regeringssammanträde den 3 november 2011

Sammanfattning

En särskild utredare ska utreda och föreslå lösningar i fråga om en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga – lärlingsprovanställning.

Utredaren ska bl.a.

- utreda vilka arbetsrättsliga regler som bör gälla för anställningsformen,
- analysera och lämna förslag på hur utbildningsinnehållet i anställningen ska regleras och kvalitetssäkras,
- analysera och ta ställning till vilka möjligheter till kombinationer av en lärlingsprovanställning med andra lärlingsprovanställningar samt andra former av anställningar som bör vara möjliga, och
- analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden för att säkerställa att de nya reglerna och det sätt på vilket de samverkar med befintliga regler stämmer överens med dessa.

Utredaren ska lämna nödvändiga författningsförslag. Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012.

Ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga

Regeringens övergripande mål är att stärka arbetslinjen och att alla som vill och kan arbeta också ska få möjlighet att få ett arbete. Regeringen ser det angeläget att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och att särskilt stimulera mindre företag att anställa.

Den svenska modellen utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad och det finns enligt regeringens mening inte skäl till några större förändringar av arbetsrätten.

Vissa grupper, exempelvis unga, kan dock till följd av utformningen av vissa delar av arbetsrätten möta svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns därför skäl att genomföra mindre justeringar av gällande regler för att minska dessa problem. Att inrätta en ny lärlingsprovanställningsform är en sådan insats, vilken också har aviserats i budgetpropositionerna för 2011 och 2012.

Generella utgångspunkter

Det finns redan i dag olika möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande och till tidsbegränsade anställningar, som regleras dels i författning, dels i kollektivavtal. Inom utbildningsområdet har gymnasial lärlingsutbildning införts och regeringen har aviserat sin avsikt att lägga fram förslag till riksdagen om en särskild arbetsrättslig reglering så att lärlingar ska kunna kombinera utbildning inom den nya gymnasieskolan med anställning på ett företag.

Den nya lärlingsprovanställningsform som föreslås bör utformas på sådant sätt att den kompletterar övriga möjligheter. Regleringen ska utformas på sådant sätt att den är tillämplig på hela arbetsmarknaden, särskilt med beaktande av små företags behov. Det kan noteras att många små företag saknar kollektivavtal.

Vissa generella utgångspunkter ska gälla för anställningsformen. Den ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år och under som längst 18 månader. Det ska vara möjligt att göra avsteg från regleringen genom kollektivavtal. Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och lämnas därmed utanför utredarens uppdrag.

När det gäller den valda åldersgränsen kan följande sägas. Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) får arbetsgivare inte av skäl som har samband med ålder diskriminera den som hos arbets-

givaren gör en förfrågan om arbete eller söker arbete. Enligt 2 kap. 2 § 4 diskrimineringslagen hindrar förbudet dock inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Vissa typer av anställningar är typiskt sett avsedda för yngre, mindre erfarna arbetstagare. Att anställningar som lärlingar förbehålls yngre arbetsökande för att underlätta för unga kvinnor och män att få tillträde till arbetsmarknaden, får anses vara ett berättigat syfte. En åldersgräns på 23 år är både lämplig och nödvändig för att uppnå syftet. En person som fullföljt gymnasiala studier kan därmed under en period ingå denna form av anställningsavtal. Samtidigt minskas risken att anställningsformen används för personer som kan antas redan ha skaffat sig grundläggande arbetslivserfarenhet. Den nya anställningsformen bör i första hand regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd, men även andra alternativ kan övervägas.

Utredaren ska

- undersöka om anställningsformen överlappar andra typer av lärlingsanställningar och i så fall analysera konsekvenserna av detta,
- analysera anställningsformens eventuella inverkan på ungdomars incitament att inleda eller slutföra sina gymnasiestudier, alternativt om en lärlingsprovanställning bör kunna vara ett alternativ för ungdomar som inte önskar studera vidare,
- analysera för- och nackdelar med att införa en begränsning av i vilken ålder en arbetstagare tidigast ska kunna ingå en lärlingsprovanställning, och
- analysera anställningsformens tänkbara inverkan på former av utbildningar under anställning som regleras genom kollektivavtal.

Anställningsformen och dess tillämpningsområde

Den nya anställningsformen ska utformas på ett sätt som långsiktigt gynnar både arbetsgivare och arbetstagare.

Lärlingsprovanställningsformen måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.

Arbetsgivare och arbetstagare kan antas ha delvis olika intressen i förhållande till anställningsformen. Arbetsgivaren kan antas ha

önskemål om att anställningsformen ska vara så flexibel som möjligt och att den utbildning som ges i första hand ska gynna den egna verksamheten. Arbetstagaren kan antas ha önskemål om att etablera sig på arbetsmarknaden, få anställningstrygghet och ett utbildningsinnehåll som ökar anställningsbarheten även hos andra arbetsgivare än den där lärlingsprovanställningen innehas.

Utredaren ska mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd

- utreda och ta ställning till hur olika intressen i fråga om flexibilitet, anställningsskydd och utbildningsinnehåll bör balanseras,
- analysera och ta ställning till behovet av en särskild reglering av lärlingsprovanställdas arbetsrättsliga ställning i förhållande till övriga arbetstagare eller tidigare arbetstagare på arbetsplatsen, exempelvis i arbetsbrists- och företrädesrättsituationer,
- analysera och ta ställning till vilka möjligheter till kombinationer av en lärlingsprovanställning med andra lärlingsprovanställningar samt andra former av anställningar som bör vara möjliga,
- utreda och ta ställning till vilka sanktioner som bör knytas till anställningsformen och de krav som är en förutsättning för dess ingående, och
- om det bedöms lämpligt, föreslå en annan benämning på anställningsformen än lärlingsprovanställning.

Utbildningsinnehållet

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll ska vara en förutsättning för att ett avtal om lärlingsprovanställning ska kunna ingås.

Utredaren ska

- utreda och ta ställning till hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras.

Utgångspunkten för hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras ska vara att det i samband med anställning-

ens ingående upprättas en plan för utbildningen i vilken anges exempelvis

- vem som är handledare,
- vilka inslag av utbildning som kommer att genomföras under anställningstiden, och
- hur stor del av arbetstiden som utbildningen kommer att omfatta under olika perioder av anställningen.

Arbetstagaren bör efter fullföljd anställningsperiod kunna få den under lärlingsprovanställningen förvärvade kompetensen dokumenterad.

Utredaren ska

- föreslå en lämplig form för dokumentation av den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under lärlingsprovanställningen.

Sveriges internationella åtaganden

Utredaren ska analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden, särskilt direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP samt dess bilaga (visstidsdirektivet) och direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Syftet med analysen ska vara att säkerställa att de nya reglerna och det sätt på vilket de samverkar med befintliga regler stämmer överens med dessa.

Nödvändiga författningsförslag och andra förslag till åtgärder

Mot bakgrund av de utgångspunkter som har angivits och den utredning och de ställningstaganden som har gjorts inom ramen för uppdraget ska utredaren lämna nödvändiga författningsförslag.

Utredaren är fri att där så är lämpligt lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

Kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar

Utöver vad som följer av kommittéförordningen (1998:1474) ska utredaren särskilt analysera sina förslag och redovisa sina slutsatser när det gäller vilka effekter förslagen kan få

- för sysselsättningen av unga,
- för ungas etablering på arbetsmarknaden,
- för användandet av olika anställningsformer,
- för flödet mellan olika anställningsformer och även in och ur arbetslöshet respektive olika arbetsmarknadspolitiska insatser, och
- för företag och särskilt små företags incitament att anställa unga.

Utredaren ska

- kostnadsberäkna sina förslag,
- föreslå finansiering av dessa, och
- belysa frågorna med hänsyn till unga kvinnors och mäns olika behov.

Utredaren är även fri att ta upp andra konsekvenser av sina förslag, som bedöms relevanta.

Genomförande, samråd samt redovisning av uppdraget

Utredaren ska samråda med företrädare för arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter och organisationer. I denna del av uppdraget ingår bl.a. att ta del av erfarenheter och pågående arbete avseende arbetsplatsförlagt lärande för unga kvinnor och män och särskilda anställningsformer för dessa och belysa olika aspekter av den föreslagna nya anställningsformen i förhållande till befintliga kollektivavtal.

Utredaren ska även ta del av erfarenheter och pågående arbete inom området som rör utbildningar på gymnasial nivå och utbildning inom Yrkeshögskolan och vad som framkommit i utredningar, utvärderingar och liknande som berör frågeområdet.

Utredaren ska vidare göra internationella jämförelser exempelvis i fråga om

- vilka särskilda anställningsformer för unga kvinnor och män det finns i andra relevanta länder, i förekommande fall med utbildningsinslag, och
- vilka effekter dessa har haft när det gäller att skapa anknytning till arbetsmarknaden och incitament för arbetsgivare att anställa.

Utredaren ska vidare samråda med företrädare för de mindre företagen. När det gäller redovisningen av förslagets konsekvenser för företag ska utredaren också samråda med Näringslivets regelnämnd.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Förteckning över utredningens kontakter

Utredningen har haft många kontakter under arbetet och vi tackar för det stora engagemang som vi har mött hos företrädare för utbildningsväsendet, arbetsmarknaden och de politiska ungdomsförbunden.

Myndigheter

Arbetsförmedlingen
Myndigheten för yrkeshögskolan
Statens skolverk
Ungdomsstyrelsen

Yrkesnämnder

BYN Byggnadsindustrins yrkesnämnd
ECY Elbranschens Centrala Yrkesnämnd
Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd
FYN Frisörernas yrkesnämnd
Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd
GY Grafiska yrkesnämnden
Juvelerar- och Guldsmedsbranschens yrkesnämnd
NYN Naturbrukets Yrkesnämnd
PVYN Plåt och Vent yrkesnämnd
SYN Skogsbrukets yrkesnämnd
SRY Servicebranschens yrkesnämnd
TYA Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd

Huvudorganisationer/centralorganisationer

Arbetsgivarverket
Landsorganisationen i Sverige, LO
Svenskt Näringsliv
Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco
Sveriges Kommuner och Landsting
Tjänstemännens Centralorganisation, TCO

Övriga

Butikerna
Cykel Motor & Sportfackhandlarna
Däckspecialisternas Riksförbund
EIO
Entreprenörföretagen
Frisörföretagarna
Företagarna
Glasbranschföreningen
Golvbranschen
Götalands Rörkompetens AB
Handelns Kompetensbyrå
Hantverkarna Stockholm
Helix
IF Metall
IF Metalls regionala yrkesråd i Malmö
Industriarbetsgivarnas kompetensråd
Industrins utvecklingsråd
LOs utbildningspolitiska utskott
Maskinentreprenörerna
Målaremästarna
Sveriges bagare & konditorer
Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund
Sveriges Tapetserarmästare
Sveriges Trädgårdsanläggningsförbund

Sveriges Åkeriföretag
Swedbank Unga jobb
UHR Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger
Visita
VVS Företagen
Yrkesåret Gnosjö

Politiska ungdomspartier

Centerpartiets Ungdomsförbund CUF

Grön Ungdom

Kristdemokratiska Ungdomsförbundet KDU

Liberala ungdomsförbundet

Moderata ungdomsförbundet MUF

Ung Vänster

Sverigedemokratisk ungdom SDU

Sveriges Socialdemokratiska Ungdomsförbund SSU

Konferens 28 augusti 2012

Almega
Arbetsgivarverket
Arbetsmarknadsdepartementet
BAO
Byggnads
DIK
EIO
Elektrikerna
Finansdepartementet
Frisörföretagarna
Företagarna
Glasbranschföreningen
GS-facket
Götalands Rörkompetens AB
Göteborgs universitet
Handelns kompetensråd
Handels
Hantverkarna
Hantverksakademin
HRF
IF Metall
JUSEK
KDU
KFO
Kommunal
Kunskaparna HB
Ledarna
Linköpings universitet
Livs
Livsmedelsföretagen
LO
LR

Läraryrket
MAF
MUF
Målareförbundet
OFR
PAF
Plåtslageriernas Riksförbund
PVF Plåt- & Vent Yrkesnämnd
Saco
SDU
SEKO
SJF
SKL
Skogsindustrierna
Skolinspektionen
Skolledarna
Skolverket
SLA-arbetsgivarna
SSR
SSU
ST
Swedbank
Svensk Handel
Svenskt Näringsliv
Sveriges Bygginstrument (BI)
Sveriges Hamnar
TCO
Transportgruppen
Ung Vänster
Ungdomsstyrelsen
Unionen
Utbildningsdepartementet
Visita

Lärlingsprovanställning – en väg för unga att etablera sig på arbetsmarknaden?

Referat av Anna Danielsson Öberg

Heldagskonferens den 28 augusti 2012 anordnad
av utredningen om Lärlingsprovanställning i
Bonnierhuset i Stockholm.

Claes Stråth, särskild utredare

Claes Stråth hälsade deltagarna välkomna och noterade med glädje att så många uppmärksammat konferensen. Han konstaterade att deltagandet också är ett uttryck för att det finns många och olika intressen som samlas runt frågan om lärlingsprovanställning. Regeringen har berört frågan vid många tillfällen, inte minst när det gäller övergången mellan utbildning och arbetsliv. Det har också pratats om en jobbpakt och ett annat uttryck för frågans vikt är de trepartssamtal som pågått sedan slutet av 2011. Men också övriga partier, också de som inte ingår i regeringen, har uppmärksammat sambandet mellan övergången från skola till arbetsliv och ungdomsarbetslösheten.

Också arbetsmarknadens parter har ett stort engagemang i frågan, konstaterade han. Det tar sig flera uttryck, bland annat har nyligen principöverenskommelser träffats inom flera branscher om yrkesintroduktion, till exempel inom handeln och den kommunala sektorn. Men sedan tidigare finns en rad avtal som tar upp samma fråga. Begreppen som används i avtalen varierar, ibland kallas de som omfattas för lärlingar, ibland för trainee eller praktikanter. Men oavsett namnen finns det många avtal som innehåller regler

för att underlätta övergången. Det äldsta som utredningen lyckats spåra upp är från 1994.

Det finns också en rad centrala, regionala och lokala överenskommelser som reglerar hur parterna ska arbeta med yrkesutbildningsfrågorna. Ibland kan det handla om mycket utbyggda system med egna kanslier, ibland en mindre verksamhet.

– Men det som är viktigt att konstatera är att parterna sedan lång tid visat intresse för det som vi nu kallar för lärlingsfrågor.

Ledande företrädare för LO och Svenskt Näringsliv har i en debattartikel dessutom riktat en gemensam uppmaning till de politiska partierna där de vädjar om att partipolitiken läggs åt sidan, konstaterade han. De understryker behovet av ökad samverkan mellan utbildning och arbetsliv och att åtgärder sätts in i tid. Det visar på engagemanget och intresset hos parterna, enligt Claes Stråth. Men ett minst lika stort engagemang finns hos utbildningsanordnarna.

– Tidigare har jag inte jobbat så mycket med utbildningsfrågor, men i det här arbetet har jag träffat utbildningsanordnare. Och det är slående hur stort engagemang, eller till och med lidelse man möter i branschen, sade han.

Ett arbetssätt för utredningen har varit att träffa så många representanter för olika intressenter som möjligt. Förutom politiker, parter och utbildningsanordnare har det varit representanter för ungdomspartierna. Utredningen har däremot valt att inte koppla en formell referensgrupp till utredningen. Förutom alla kontakter som skett med de olika intressenterna var istället förhoppningen att konferensen skulle ge utredningen möjlighet att få in synpunkter.

– Det är vår förhoppning att ni med er kunskap och ert engagemang ska hjälpa oss i vårt fortsatta utredningsarbete, avslutade Claes Stråth, och överlämnade ordet till Anna Danielsson Öberg, moderator för seminariet.

Utredningens direktiv, ramen och anställningsformer

Sara Kullgren, utredningens huvudsekreterare:

Direktiven till utredningen presenterades av Sara Kullgren.

Ett uttalat mål med den nya anställningsformen är att den ska vara lätt att förstå och attraktiv för arbetsgivare och arbetstagare att använda. För att förstå i vilket sammanhang förslaget läggs är det

också nödvändigt att beskriva hur ungdomars arbetsmarknads- och försörjningsvillkor ser ut, konstaterade hon. Utredningen har tagit del av uppgifter från Statistiska centralbyråns befolkningsstatistik och de kommer att presenteras i betänkandet. Det är dock uppenbart att det finns en grupp ungdomar som står utanför arbetsmarknaden, sade hon.

– Det vi redan nu kan konstatera är att en förklaring till att unga har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden är att de har en lägre utbildningsnivå och vi måste fundera över vilka lösningar som finns för den här gruppen. Det som är uppenbart är att gymnasieutbildning inte är lösningen för alla, sade hon.

Det som också är viktigt är att den nya anställningsform som utredningen ska lämna förslag till passar in i det som redan finns.

– I vilken omvärld ska den pusselbit vi har ansvar för in? Finns det ett utrymme för en lärlingsprovanställning? frågade Sara Kullgren.

Det finns många hänsyn att ta, allt från om och hur en ny anställningsform ska passa in i lagen om anställningsskydd, till om och hur den eventuellt krockar med de avtal som parterna på arbetsmarknaden träffat. Men trots att utredningen har många överväganden framför sig är det ändå klart att det finns ett utrymme där den nya lärlingsprovanställningen skulle kunna passa in, enligt Sara Kullgren.

Lärlingssystem i olika länder

Peter Holmberg, utredare på Skolinspektionen och tidigare huvudsekreterare i Nationella Lärlingskommittén, ersatte utredningens sekreterare Jonas Olofsson som var sjuk:

I Sverige finns inte några erkända yrken som kräver yrkeslegitimation eller en formaliserad gång för yrket. Det finns i många andra länder och är i praktiken ofta en kvarleva från skråväsendet. Systemen i olika länder kan dock vara väldigt olika och därför kan det vara missvisande att använda begreppet lärling.

– I de flesta fall tycker jag att man istället ska prata om lärlingsliknande system, sade Peter Holmberg.

De system som finns kan delas upp på olika sätt. Peter Holmberg hänvisade till en tysk uppdelning i tre olika system. Ett statligt system, där länder som Frankrike, Italien, Sverige och Finland är typiska representanter. Ett annat system kallas det duala systemet

och där ingår Tyskland och de tyskspråkiga länderna, men också Danmark. Det tredje och sista systemet är mer marknadsinriktat. England, USA och Japan använder sig av det här systemet.

Det finns fördelar och nackdelar med alla system, konstaterade Peter Holmberg. Och det går att lära av alla system och länder. Ett sådant land är Norge. Efter en längre inkörningsperiod har man valt att införa en lärlingsutbildning som innebär att eleverna är i skolan två år och ute på arbetsplatserna i två år. Ett annat land som är intressant är Skottland. Där är marknadsinriktningen tydlig och där har man infört något som på engelska kallas ”modern apprenticeship” som syftar till att ge unga modern utbildning i nya branscher. Utifrån Peter Holmbergs perspektiv skulle en blandning av det norska och skotska lärlingsystemet vara bäst i Sverige.

Betydelsen av arbetsplatslärande

Per-Erik Ellström, professor i pedagogik vid Helix VINN Excellence Centre, Linköpings universitet:

Arbetsplatslärande kan definieras som ett lärande i och genom det dagliga arbetet. Det kan ske genom olika aktiviteter; handledning, arbetsplatsträffar, formella utbildningsinsatser eller deltagande i projekt, enligt Per-Erik Ellström. Syftet är att öka de anställdas kompetens, inte minst deras förmåga att utföra och utveckla arbetet. Arbetsplatslärandet kan ske genom formell utbildning, alltså i form av kurser. En andra form är icke-formell utbildning, till exempel arbetsplatsträffar, mentorskap, handledning och seminarier och en tredje form är informellt lärande. Det sker i och genom arbetet.

– Bästa effekterna av arbetsplatslärande får man om de tre formerna kombineras. Där det är organiserat och där cheferna är engagerade fungerar det som bäst, sade Per-Erik Ellström.

Det finns flera motiv till att arbetsplatslärande är bra, konstaterade han. Ett motiv är att anställdas förmåga till att utveckla sina egna idéer ökar. Ett annat är att det för lågutbildade kan innebära att integrationen av lärande och arbete avdramatiserar lärande och utbildning. Därmed breddas i bästa fall deltagandet i olika lär- och utvecklingsaktiviteter. Ytterligare ett motiv för arbetsplatslärande är att det är en effektiv form för kompetensförsörjning och leder

till en uppgradering av medarbetarnas kompetens i föränderliga och slimmade organisationer.

Många organisationer strävar mot en arbetsorganisation som innebär att medarbetarna ska lösa problem. De ska identifiera uppgifter och lösa problem tillsammans med arbetskamraterna och i relation till kunderna. Lärandet är då utvecklingsinriktat utan en given uppgift. Men samtidigt finns ett lärande som är mer reproduktivt.

– Man kan kalla det att följa en snitslad bana eller följa John, sade Per-Erik Ellström.

Båda formerna av lärande behövs. Ofta behöver man både kunna lösa uppgifter och arbeta utifrån en rutin. Det gäller att lära sig rutinerna men att samtidigt kunna lösa problem när de dyker upp. Traditionellt yrkeslärande har handlat om att enbart lära ut, enligt Per-Erik Ellström.

– Men det duger inte om man ska få folk att röra sig i kunskapsbaserade organisationer. Då måste man röra sig mellan rutiner och problemlösning.

Det gäller att å ena sidan ha kunskap att bemästra rutiner och å andra sidan ha förmåga att lösa komplexa problem. Lärande är inte heller en ”quick fix” konstaterade han. Det tar tid och kräver pedagogiskt stöd och genomarbetade system för att ge sådant stöd.

Ungdomarna som står utanför

Susanne Zander, projektledare på Ungdomsstyrelsen för projektet Unga i arbetslivet, ett projekt inom Europeiska socialfonden:

Syftet med projektet Unga i Arbetslivet är att skapa en brygga till arbetslivet för unga som har olika hinder att komma in på arbetsmarknaden. Inom ramen för projektet har 25 000 ungdomar i 300 projekt omfattats. Arbetet har sammanfattats i flera rapporter. En slutsats är att antalet unga som varken arbetar eller studerar vuxit mellan 2007 och 2010. Från 85 300 personer mellan 16 och 25 år till 120 100 personer. En lärdom är också att de unga, mellan 16 och 19 år har svårt att ta sig ur utanförskapet.

– Ju yngre du är när du hamnar utanför utbildning och arbete, desto svårare är det att komma tillbaka, sade Susanne Zander.

En lärdom från projekten är att de unga behöver stöd från flera aktörer samtidigt. Praktik har varit ett vanligt arbetssätt, men det kan betyda allt från arbetsplatsförlagd träning, prova på platser till annat, konstaterade hon. En annan lärdom är att metoderna för att stötta ungdomarna är väldigt varierande.

– Över hälften av de 300 projekten arbetar med tio eller fler metoder för att ge unga stöd i arbetslivet. Det räcker inte med en lösning utan det krävs många, sade hon.

Det är inte så enkelt att ungdomarna saknar gymnasieutbildning eller arbetslivserfarenhet. Oftast handlar det om en kombination av hinder, till exempel problem hemma eller läs- och skrivsvårigheter. Ska lärlingsprovanställning fungera för den här gruppen krävs ett utbrett stöd på arbetsplatserna, enligt Susanne Zander. En lärdom från ett av projekten är att ungdomarna vill veta vad de ska göra och vill bli sedda som individer. Men de vill också känna att de lär sig något och att det dokumenteras.

Det fungerar som bäst när praktiken utgår från ungdomarnas individuella behov. Ska det översättas till lärlingsprovanställning betyder det att stor flexibilitet behövs i regelverket. Men inte bara för ungdomarna, också för arbetsgivarna, underströk Susanne Zander. Arbetsgivare som tog emot ungdomar inom ramen för projektet fick svara på frågor i en enkät. Ett prioriterat krav från dem var att någon utanför arbetsplatsen tog ansvar och att det fanns stödfunktioner som kunde stötta ungdomarna.

Samtidigt visar enkäterna att arbetsgivarna är nöjda, de upplevde att de projektansvariga var engagerade och tog ansvar för praktikanterna. Det är dock inte självklart att arbetsgivarna tycker lika när det gäller lärlingsprovanställning.

– Var ligger ansvaret för praktikanten? Hos arbetsgivaren som ska stå för utbildningen, eller behövs någon annan aktör?

Att få allt på plats under de 18 månader som lärlingsprovanställningen gäller kan vara för kort tid, enligt Susanne Zander. Sannolikt behövs en längre period. Utifrån de erfarenheter som finns inom ramen för socialfondsprojekten konstaterade hon att en provperiod kan vara ett sätt att testa utformningen.

Ett annat sätt att förhindra att ungdomar hamnar utanför skola och arbetsliv är att förbättra studie- och yrkesvägledning.

– En förklaring till att många trillar ur är för att de anser att de valde fel till gymnasiet. Blir det fel en gång är risken mycket större för avhopp. Därför borde alla få hjälp med att välja. Och de som upptäcker att de har valt fel borde få hjälp att välja om.

Framgångsfaktorer

Kerstin Littke, sakkunnig i arbetsplatslärande vid Göteborgs universitet och processledare för den kommunala vuxenutbildningen i Dalarna:

När Kerstin Littke arbetade som skolsköterska i Tjörns kommun på 1990-talet upptäckte hon att ungdomar som gick det individuella programmet lyckades bra under sin praktiktid. Men hon stördes av att ungdomarna inte fick med sig någon dokumentation på den kompetens de utvecklat under praktiken. Ungefär samtidigt arbetade hon också på en folkhögskola och där lyckades ungdomarna mycket bra. De flesta hade en misslyckad skolgång bakom sig. Hon pratade med många av ungdomarna och kom fram till att förklaringen till de som lyckades var motivation. En idé till en ny form av gymnasieutbildning föddes.

– Jag insåg att en helhet behövdes i stället för det fragmentiserade system som fanns i skolan.

Hon kontaktade skolan, kommunen och företagen i Tjörns kommun. De, liksom Göteborgs universitet som också tillfrågades, var intresserade av att testa något nytt. EU-pengar finansierade försöket. Tanken var att skapa en gymnasieutbildning som utgick från arbetslivet och att utbildningsinnehållet identifierades på arbetsplatsen. Det gick mycket bra för de 120 eleverna som i de fyra första avgångsklasserna fullföljde utbildningen. 93 procent fick slutbetyg och behörighet till högskola, motsvarande andel i riket som helhet var 66 procent. Många, över 35 procent, fick arbete på en av de arbetsplatser de var placerade på under utbildningen. Sammantaget hade 62 procent arbete och 26 procent studerade på högskola eller en annan eftergymnasial utbildning.

Förklaringarna till framgångarna var många, enligt Kerstin Littke. Pedagogiken, en gedigen metodutveckling och engagemang från alla i ledningen var några. Andra var att täta uppföljningar genomfördes och att ungdomarna fick tilltro till sin egen förmåga.

– Det jag tog till mig var att kunskap kan förvärfvas på många andra sätt än i det formella utbildningssystemet.

Det blev också uppenbart att ungdomarna ville lyckas och att de flesta inte hade några problem att klara den gymnasiala nivån.

Efter erfarenheterna från Tjörn sökte Kerstin Littke sig vidare och började arbeta med validering av kompetens. Ett projekt i Göteborg genomfördes som lyckades lika bra som det i Tjörn.

Förklaringarna till succén var desamma, men med skillnaden att i Göteborg tillkom samverkan med folkhögskola, Svensk Handel och Arbetsförmedlingen.

Sedan tre år tillbaka delar Kerstin Littke sin tid mellan universitetet i Göteborg och Dalarna, där hon arbetar med Dalawux. Det är ett samarbetsprojekt där samtliga kommuner i Dalarna ingår och syftet är att vidareutveckla den offentligt finansierade vuxenutbildningen ur ett regionalt perspektiv. I samverkan med ett länsövergripande ESF-projektet arbetar man för att få arbetslösa ungdomar i arbete. Sedan projektet inleddes 2010 har 1 400 fått plats på olika arbetsplatser. Nära 40 procent har därefter kommit i arbete och 22 procent har fortsatt studera. En förklaring till den positiva utvecklingen är att ungdomarna får en introduktion på fyra veckor innan de går ut på arbetsplatserna. Under introduktionen kartläggs varje individs förutsättningar. En annan förklaring är att samverkan mellan stödpersoner, kommunerna, ansvariga för projektet och den kommunala vuxenutbildningen fungerar väldigt bra. I övrigt är förklaringarna till framgångarna desamma som i projekten som genomfördes på Tjörn och i Göteborg.

– Som jag ser det är det viktigt att det finns en god dialog, en samverkan och tydlig ansvarsfördelning mellan alla berörda parter. Tydlighet i ansvarsfördelningen är också viktig mellan den lokala och regionala nivån, sade Kerstin Littke.

Erfarenheter från gymnasiala lärlingsutbildningen

Peter Holmberg, tidigare huvudsekreterare i Nationella Lärlingskommittén, mellan 2009 och 2011:

Den Nationella Lärlingskommitténs uppdrag var att följa utvecklingen av den arbetsplatsförlagda utbildningen. Ett försök pågick mellan 2008 och 2011 som syftade till att förbereda för ett kommande permanent införande. I första hand inriktades kommitténs verksamhet på det som hände i arbetslivet, Skolverket hade ett parallellt uppdrag som inriktades på eleverna under försöksperioden.

Gymnasial lärlingsutbildning skulle minst till hälften vara förlagd på en arbetsplats. Många av de teoretiska kärnämnen studerades i skolorna, 70–80 procent av yrkesämnena var förlagda ute på företagen.

Även om det fanns tydliga regleringar av vad som var möjligt att göra på arbetsplatserna, fanns en viss frihet för skolorna och arbetsplatserna att själva lägga upp utbildningen. Sedan utbildningsformen permanentades hösten 2011 är friheten mindre.

– Nu ska man följa gymnasieskolans ämnesplaner.

Peter Holmberg anser att den utveckling som skett under senare år av lärlingsutbildningen i Sverige är anmärkningsvärd. Under många år fanns det knappt någon lärlingsutbildning alls inom svenskt skolväsende. När det var som lägst, 1996, fanns det bara 39 platser i hela landet. Det ska jämföras med de 13 300 elever som omfattades av försöksverksamheten. Fördelarna med att ha arbetsplatsen som utbildningsmiljö är många, underströk han. Utbildningen sker i en verklighetsnära miljö där det finns tillgång till modern och tekniskt avancerad utrustning. Det finns tillgång till skickliga yrkesarbetare som i bästa fall underlättar ungdomarnas etablering i arbetslivet.

Men den Nationella Lärlingskommitténs undersökningar visade också att det fanns problem. Produktionstempot är högt på arbetsplatserna och det var svårt att hitta handledare. Det var också svårt att hitta utbildningskompetens på företagen. Ett annat problem var att ungdomarna tyckte att det är svårt att komma helt ensamma till arbetsplatserna.

– Man pratar om en praktikchock. För första gången någonsin kanske ungdomarna ska vara med andra vuxna, förutom sina föräldrar. Det är många som tvekar när de ska lämna den trygga miljön med kompisar i skolan.

Det som dock var uppenbart var att ungdomarna mognade snabbt när de kom ut på arbetsplatserna, konstaterade han. De vanligaste programmen där utbildningen förekom var inom bygg, fordon, hantverk och handel. Även om det fanns möjlighet att ge företagen ersättning för att de tog emot lärlingar varierade den kraftigt.

Trots att det fanns problem var kommitténs slutsatser att försöksverksamheten var framgångsrik i flera avseenden. Intresset var stort från elever, huvudmän och arbetsplatserna. Men tiden för att etablera försöket var kort. Det blev också tydligt att regelverket inte får bli för krångligt. Höga kvalitetskrav är visserligen viktigt, men det får inte bli omfattande regelbyråkrati som leder till att intresserade företag avstår från att ta emot lärlingar, enligt Peter Holmberg.

– En annan slutsats är att det är viktigt att utbyggnaden av lärlingsutbildningar sker inom nya områden för att få en livskraftig utbildning.

Det som blev uppenbart under försöket var att några få huvudmän dominerade – eller snarare ett företag, nämligen Baggium Utbildning. För att undersöka inställningen till lärlingsutbildningen hos företagen genomfördes två undersökningar. Den första var en enkätundersökning som genomfördes 2010 bland 1 162 företag. Året därefter skickade utredningen tillsammans med Statistiska Centralbyrån enkät till 6 000 företag.

– Resultatet av enkäten vi gjorde med SCB var att många företag sade att de ville ta emot lärlingar.

Det visade sig också att 9 av 10 av dem som tagit emot lärlingar var positiva. Men ett krav från företagen var att skolorna skulle ställa lite högre krav på ungdomarna innan de skickades till företagen. Utredningen drog också en annan viktig slutsats, enligt Peter Holmberg.

– Det här handlar inte om besparingar. Lärare måste ut och röra på sig. De måste besöka arbetsplatserna, ha regelbunden kontakt och sätta betyg.

Diskussion och frågor från publiken:

Peter Holmlund fick först svara på frågan om hur intresset för att välja gymnasieinriktad lärlingsutbildning utvecklats under senare år

– Intresset har minskat. Jag tror att det beror på att alla har varit så upptagna med introduktionen med den nya gymnasieskolan att man inte riktigt hunnit göra reklam för lärlingsutbildningen.

En annan utveckling som uppmärksammats är att ungdomar som söker till gymnasiet oftare väljer studieförberedande än yrkesinriktat gymnasium. Kerstin Littkes förklaring till det minskade intresset för yrkesinriktad utbildning var att ungdomarna och deras föräldrar felaktigt uppfattar utbildningen som en återvändsgränd.

– Det är synd eftersom de flesta skolor erbjuder möjligheten att få förberedelse för högskola, sade hon.

Susanne Zanders förklaring till utvecklingen är att unga bestämmer sig för att de inte vill välja bort något. Därför blir det vanligare att välja de studieförberedande skolorna. Men enligt Per-Erik

Ellström är inte ett lägre intresse för yrkesutbildningarna ett nytt fenomen.

– Det har alltid varit ett problem att rekrytera till yrkesutbildningarna. Problemet är att vi inte vet varför det är så här eftersom forskningen på det här området är nedtonad numera.

Elisabet Ingeström Sundén, från Arbetsgivarverket ville höra panelens uppfattning om det fanns utrymme för fler praktikplatser på arbetsplatserna. En annan fråga var hur medvetna val ungdomarna gjorde – var de medvetna om vilka yrken som efterfrågades på arbetsmarknaden?

Enligt Peter Holmlund finns en risk att företagen får för många olika förfrågningar om praktikplatser.

– För att underlätta tror jag att det är bra om någon form av samordning sker, sade han.

Hans erfarenhet är också att ungdomarna är mycket medvetna om hur situationen ser ut på arbetsmarknaden när de gör sina utbildningsval. Kerstin Littke trodde inte att det skulle kunna bli brist på praktikplatser.

Samuel Engblom från TCO undrade om inte antalet anställningsformer redan är tillräckligt många? Han ville också veta om någon form av ersättning behövs för att arbetsgivarna ska intressera sig för lärlingsprovanställning.

Peter Holmblad konstaterade att någon form av ersättning är rimlig. Och Per-Erik Ellström att arbetsplatslärande i alla former är viktigt.

– Allt som kan driva på innovationen på arbetsplatserna är viktigt, sade han.

Behövs lärlingsprovanställningar och vad gör parterna på arbetsmarknaden?

Diskussion mellan:

Christer Ågren, vice vd för Svenskt Näringsliv

Torbjörn Johansson, LO:s avtalssekreterare

Martin Wästfelt, Unionens chefsjurist

Den första frågan som parterna skulle svara på var hur de såg på lärlingsprovanställningen. Behövdes den? Svaren varierade. Christer Ågren hävdade att det möjligen fanns ett behov och därför var de privata arbetsgivarna i Svenskt Näringsliv försiktigt positiva

till den nya form som föreslås i direktiven till utredningen. Martin Wästfelt konstaterade att de privat anställda tjänstemännen inte var övertygade om behovet. Unionen har redan träffat kollektivavtal på en rad områden, dessutom vill förbundet ha kvar en självständighet för parterna.

Tydligast svar kom från Torbjörn Johansson som hävdade att det absolut inte fanns någon anledning att införa lärlingsprovanställningar.

– Vi är kritiska till att en lagändring genomförs. Liksom tjänstemännen har vi en massa exempel på att detta är reglerat i avtal. Enligt direktiven till utredningen ska ändringar göras i lagen om anställningsskydd och det förändrar fundamentet som avtalen vilar på, sade han.

Om utredningen lämnar förslag på det sätt som föreslås i direktiven innebär det att arbetsgivarna kan använda provanställningen på ett nytt sätt, hävdade han. Därmed behövs inte de avtal som är träffade utan dem kan arbetsgivarna säga upp. Syftet är också att lärlingsprovanställning ska gälla för mindre arbetsgivare som saknar kollektivavtal – något som gjorde Torbjörn Johansson orolig. Det betyder att de som omfattas, de unga, måste förhandla själva med arbetsgivarna.

– När man är 16 eller 20 år vet man inte vilka krav som ska ställas på arbetsgivaren. Dessutom kommer arbetsgivaren ha ett stort maktövertag. Börjar de unga ställa krav om utbildningens innehåll är risken stor att arbetsgivarna säger nej till den unge, sade han.

Christer Ågren konstaterade att redan i dag kan företag som saknar avtal anställa fritt. Han underströk behovet av att parterna bidrog till att förbättra övergången mellan skola och arbetsliv.

– Inom ramen för diskussionen om jobbpakt pågår nu en analys om vad som går förbättra, vad vi som parter kan göra och vad regeringen kan gå in och stötta med.

Torbjörn Johansson underströk att LO delar Svenskt Näringslivs oro för att så många står utanför arbetsmarknaden. Men lösningen är inte att införa lärlingsprovanställningar utan att överlämna frågan till parterna på arbetsmarknaden.

Också Martin Wästfelt ansåg att parterna på arbetsmarknaden kunde göra mer. Men ett bekymmer är att de avtal som Unionen träffat sedan lång tid om yrkesintroduktion inte används. Inte någon gång har arbetsgivarna visat intresse för att använda dem.

– Förklaringarna tror jag är att det finns en osäkerhet kring hur handledarrollen ska gå till på företagen och hur utbildningsinnehållet ska se ut.

Bland LO-förbunden används dock avtalen, enligt Torbjörn Johansson. Som nybliven avtalssekreterare hade han inte hunnit skaffa kunskap om alla avtal, men hänvisade till avtalen inom Byggnads – det förbund han lämnade sommaren 2012.

– Byggbranschen utbildar runt 7 000 lärlingar varje år. Det finns en rad andra avtal. Men alla är olika. Det går inte att säga att 18 månader passar för alla. One size fits all som direktivet föreslår fungerar inte.

Inom Svenskt Näringsliv pågick i september ett analysarbete av hur de nuvarande avtalen ser ut, enligt Christer Ågren. Vad fungerar och vilka är problemen?

– Vi drar igång ett erfarenhetsutbyte där vi resonerar om vad vi kan göra tillsammans med facken och vad regeringen skulle kunna göra.

Han efterlyste också en mer öppen facklig inställning till vilka utbildningskrav som skulle ställas i samband med lärlingsprovanställningen. I Handels avtal med Svensk Handel handlar till exempel utbildningsinnehållet främst om hur man jobbar, sade han.

– Den som jobbar ska göra det i alla delar av butiken, man ska få del av helheten. Det är en lösning som underlättar för många företag. Det blir väldigt jobbigt för många företag om de måste åstadkomma en regelrätt utbildning, sade han.

Den inställningen kritiserades omedelbart av Torbjörn Johansson som hävdade att utbildning är nödvändigt inte bara för företagen utan för samhället.

– Vi vill ha medborgare som har kunskap och tar egna initiativ. Då ska alla gå i gymnasiet och ha högskolekompetens. Sen kan utbildningen ta lite längre tid för vissa.

För Martin Wästfelt fanns en juridisk oklarhet i direktiven, hävdade han. Den anställningsform som föreslås är provanställning, men den befintliga provanställningen i lagen om anställningsskydd gäller i sex månader.

– Den här introduktionen ska pågå längre och i min värld betyder det att den som omfattas blir tillsvidareanställd. Det är en otydlighet. Unionens utgångspunkt är att alla sådana här former ska leda till tillsvidareanställning. Tanken kan väl inte vara att arbetsgivarna kan ta in en ung person i 18 månader och därefter en annan och så vidare. Det försämrar villkoren.

Men något löfte om anställning går inte att utfärda, enligt Christer Ågren. Är det tanken, kommer inte många unga omfattas av lärlingsprovanställningar. Att arbetsgivaren ersätter en ung praktikant med en annan ansåg han inte var problematiskt. Tvärtom.

– Det betyder att fler får yrkeserfarenhet och referenser. Det vi vet är att 25 procent av alla med tillfälliga anställningar går över till fasta anställningar och lärlingsprovanställningen är en bra introduktion till fast jobb.

Under hösten 2012 pågår också diskussioner mellan parterna och regeringen om en så kallad jobbpakt. Vilka krav Svenskt Näringsliv skulle ställa på regeringen i samband diskussionerna ville Christer Ågren inte säga under seminariet. Det var något för tidigt. En kravlista förbereddes dock, sade han. Också inom LO och Unionen förbereddes kravlistor. Martin Wästfelt lyfte fram handledarstöd som något viktigt. Och Torbjörn Johansson underströk att lagstiftning är fel väg.

– Det viktigaste budskapet från oss i det här sammanhanget är ändå att den här utredningen är fel. Den ändrar ett viktigt fundament mellan parterna och försvårar i stället för att förenkla. Det som står i direktiven säger vi nej till, sade Torbjörn Johansson.

Publiken inbjöds att komma med frågor och kommentarer. Lennart Grönberg, från Handelsanställdas förbund, ville ge sin beskrivning av avtalet mellan Handels och Svensk Handel som han ansåg att Christer Ågren lämnat en felaktig bild av. Enligt avtalet ingår utbildning på ett helt annat sätt än beskrivningen, hävdade han.

– Det är fel att säga att avtalet saknar utbildningsinslag. Vi är överens om att 25 procent ska vara utbildning, sade han.

Det Handels gör är bra, svarade Christer Ågren. Men det finns en risk med att bara fokusera på utbildningen.

Vad tycker ungdomsförbunden?

Erik Bengtzboe, förbundsordförande för Moderata ungdomsförbundet, MUF

Gabriel Wikström, förbundsordförande Sveriges Socialdemokratiska Ungdomsförbund, SSU

Innan det var dags för ungdomsförbundens företrädare att säga vad de tyckte om lärlingsprovanställning kom en fråga från publiken. Det var Christer Carlsson från Transport.

Han undrade om det inte är möjligt att införa klausuler som tvingar företag att ta emot lärlingar?

Gabriel Wikström svarade att han anser att klausuler är en fiffig lösning som borde användas mer. Enligt Erik Bengtzboe är det svårt att se hur det skulle vara möjligt med den detaljreglering som i så fall behövs. Torbjörn Johansson konstaterade att det finns lärlingsklausuler i byggbranschen. Men det handlar om rekommendationer i avtalen som sällan används. Christer Ågren uttryckte tveksamhet.

– Man ska fundera mycket innan den här typen av regelverk införs, risken är att det utvecklas till hinder i verksamheten.

När parterna svarat på frågan var det dags för representanterna från ungdomsförbunden att ge sin syn på förslaget till lärlingsprovanställningar. Erik Bengtzboe konstaterade att det kan vara bra, men måste utredas ordentligt. Och om det införs kommer inte så många omfattas. Gabriel Wikström ansåg också att frågan måste utredas ordentligt och det är ett skäl till att SSU inte tar ställning förrän det finns ett konkret förslag. Det finns också en risk för att praktikplatserna inte räcker till. Bland gymnasieelever som ska ha arbetsplatsförlagd utbildning är det bara 72 procent som får de platser de har rätt till.

– Därför är det viktigt att rikta mer uppmärksamhet till den arbetsplatsförlagda utbildningen och se till att den fungerar, sade han.

Erik Bengtzboe konstaterade också att mycket mer än lärlingsprovanställning behövs. Det finns ett samband mellan att var fjärde elev inte klarar gymnasieskolan och att ungefär var fjärde ungdom är arbetslös. Sambandet att inte klara gymnasieskolan och arbetslöshet är uppenbart. Därför är långsiktiga åtgärder för att förbättra gymnasieskolan viktiga.

– Det som gäller nu är att förbättra den arbetsplatsförlagda utbildningen, den har aldrig fungerat. Men det räcker inte. En 21-åring som har gått ut gymnasiet är inte hjälpt av det, sade han.

Yrkesintroduktion kan vara en av nycklarna som behövs, men också lärlingsprovanställning. Gabriel Wikström efterlyste också andra åtgärder, förutom en förbättrad gymnasieskola och arbetsplatsförlagd utbildning. Det finns intressanta försök som pågår i kommunerna, hävdade han. I Umeå anställs arbetslösa ungdomar av kommunen och i Västerås jobbar arbetslösa ungdomar halvtid och pluggar på halvtid.

– Den här typen av åtgärder skulle leda till lägre kostnader för socialhjälp, högre produktivitet och starkare individer. Finansieringen skulle kunna ske genom att använda de 16 miljarder som i dag används för halverade arbetsgivaravgifter till ungdomar. Det är en åtgärd som inte ger speciellt stor effekt, sade han.

Åtgärder för att skapa ett bra system för validering var något som Erik Bengtzboe lyfte fram. Det är ett system som också behövs när det gäller lärlingsprovanställningen.

– Vi måste veta hur vi ska säkerställa den. Hur mäter vi kompetensen och hur kvalitetsstämplar vi innehållet?

Men validering är bra av andra skäl, enligt Erik Bengtzboe. De som arbetat länge på ett ställe och känner att de vill byta jobb behöver dokumentera vad de kan. Om det är inte möjligt är risken att man avstår från att flytta. Ett annat exempel är alla invandrare som behöver validera utbildningar och kunskaper från andra länder.

– Om vi kan få en diskussion om hur vi ska validera kunskap i den här utredningen så har utredningen åstadkommit något mycket viktigt, sade han.

Diskussion mellan Christer Ågren, Torbjörn Johansson, Martin Wästfelt och Erik Bengtzboe samt Gabriel Wikström

Representanterna från parterna konstaterade att validering är viktigt och att mer säkert kan göras. De var också överens om att det är svårt att bedöma hur de nya yrkesintroduktionsavtalen kommer att fungera. Men det kan vara så att avtalen är lite otydliga när det gäller utbildningens innehåll och kvalitetssäkring.

Mer utvecklingsarbete hade kunnat ske och därför finns det anledning till självkritik, enligt Christer Ågren.

– Jag tror inte att vi prioriterat de här frågorna. Men det är dags att ta det här på allvar. Och det är viktigt att de branscher som anställer många ungdomar får fortsätta göra det, sade han.

Enligt Christer Ågren är det hotell- och restaurang-, handels- och byggsektorn som anställer flest ungdomar.

– Min uppmaning är därför att vi ska se till att vi fortsatt har mycket jobb i de här sektorerna eftersom det är den mest naturliga ingången till arbetsmarknaden.

De båda representanterna för ungdomsförbunden fick uppmaningen att ge sina uppfattningar om vad parterna kan göra ihop för att förbättra läget på arbetsmarknaden för ungdomar. Gabriel Wikström hävdade att parterna måste ta mer plats i skol- och utbildningsdebatten.

– Men lyft också upp yrkesutbildningen och skapa en diskussion hur kvaliteten kan förbättras och fortsatt arbeta för bra utbildningar som teknik- och vårdcollege, sade han.

Erik Bengtzboe uppmanade också parterna att arbeta mer tillsammans med utbildningsfrågor. Parterna kan också se till att fler företag tar emot praktikanter och att ett valideringssystem införs. Med mer fokus på de här frågorna är det inte uteslutet att lärlingsystemen kan växa på samma sätt som i Tyskland.

– Men drick också lite mer kaffe med varandra. Tilltro mellan er är bra, sade han.

Hur skapas och kvalitetssäkras ett utbildningsinnehåll?

Diskussion mellan:

Per-Erik Ellström, professor i pedagogik

Kerstin Littke, sakkunnig i arbetsplatslärande och processledare

Gunnar Surtevall, vd för Handelns Kompetensbyrå

Mats Söderberg, utredare på avdelningen för lärande och arbetsmarknad

Eftersom Per-Erik Ellström och Kerstin Littke föreläst på förmiddagen, inleddes avsnittet med att Gunnar Surtevall och Mats Söderberg presenterade sig.

Handelns Kompetensbyrå verkar under Handelns Kompetensråd, som är ett partsgemensamt organ där Svensk Handel,

Handelsanställdas Förbund och Arbetsgivarföreningen KFO och företag inom handeln ingår. Byrån utvecklar, enligt Gunnar Surtevall, metoder och modeller för att främja företag och medarbetare inom handeln. Bland annat har ett valideringsarbete genomförts och branschen har tillfrågats om kraven på olika yrken.

– Man brukar säga att folk står i affär när det handlar om i jobba i butik. Men det är ett jobb som kräver olika kompetenser. Nu har vi definierat vad som krävs när det gäller säljare och butiksledare, sade Gunnar Surtevall.

Det betyder att personer som gärna vill jobba inom handeln men som saknar formell utbildning eller dokumenterad kunskap kan genomgå en validering där bland annat tester, samarbetsövningar och rollspel ingår. Färdighetsträning är något annat som Handelsn Kompetensbyrå tagit fram för branschen.

– Ingen vill gå ut på Stockholms gator om bilarna körs av folk som bara gjort teoriprov men inte haft någon praktisk lektion. Det är lika i handeln. Man måste träna på sin profession.

Mats Söderberg har ägnat 30 år åt gymnasie- och vuxenutbildningsfrågor. Numera arbetar han på Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och hans utgångspunkt när det gäller lärlingsprovanställning är att den ger en möjlighet till introduktion. Det ger en möjlighet att testa yrken.

– För den som ska välja gymnasieutbildning i sjuan eller åttan är det svårt att veta hur efterfrågan ser ut vid slutexamen. Vad behöver till exempel Degerfors Järnverk 2018?

Utvecklingen går snabbt, konstaterade han. I ett slag kan Volvo gå ut och hävda att företaget behöver 900 ingenjörer. Ungdomarna har insett att utvecklingen går snabbt och försöker därför skaffa sig så breda gymnasieutbildningar som möjligt. Men ungdomarnas beslutsvända handlar inte om gymnasieskolans kvalitet, enligt Mats Söderberg.

– Det är inget fel på gymnasieskolan. Den är mycket bättre än vad som sägs. Internationellt håller vi hög standard.

För företag som vill anställa personer som de anser saknar relevant kompetens kan lärlingsprovanställning vara bra. Det ger en möjlighet för de anställda att fylla på kompetens, konstaterade han.

Efter presentationen av Gunnar Surtevall och Mats Söderberg fick hela panelen möjlighet att utveckla sin syn på om företagen behöver någon form av struktur för att klara av lärlingsprovanställningen. Gunnar Surtevall tog, som han sade på sig hatten som företagare, och berättade att det företag han ledde på 1990-talet tog

emot lärlingar. Oftast slutade det hela med besvikelse. De unga var ointresserade och kom inte tid. Så anställdes en kvinna på företaget som hade läst beteendevetenskap och var duktig på pedagogik. Hon ändrade på inriktningen. Praktikanterna fick uttrycka sina egna mål, fick lära sig mer och på ett systematiskt sätt.

– Det gjorde stor skillnad. Ungdomarna trivdes och vi insåg att här fanns vår rekryteringsbas. Men alla företag kan inte räkna med att få in någon med så mycket kunnande om vad som behövdes. Därför behövs stöd till företagen.

Mats Söderberg berättade att han regelbundet träffar landets 20–25 vuxenutbildningschefer och de anser att en bättre dialog om matchning mellan arbetsliv- och utbildningsansvariga är viktigt prioritera. Det gäller både regional och lokal nivå.

– Kommunen kan stå för information, validering, studier och yrkesvägledning och bygga individuella studieplaner. Det säger jag inte för att jag arbetar på SKL utan för att det är vad landets vuxenutbildningschefer säger.

Också Kerstin Littke tyckte att vuxenutbildningen måste utvecklas mer, medan Per-Erik Ellström underströk behovet av stödstrukturer mer allmänt. En struktur som skulle kunna användas är den som redan finns för teknik- och vårdcollege. Gunnar Surtevall förde fram vikten av att varje bransch måste vara delaktig och att företagen har en stödstruktur som hjälper dem med att forma utbildningen. Kerstin Littke tyckte att det lokala perspektivet var viktigt.

– Det handlar inte om kommunen som utförare av utbildning utan att det måste finnas en lokal struktur. Det är där kunskapen om behoven finns. Det finns också utmärkta ämnes- och kursplaner framtagna som går att använda, sade Kerstin Littke.

Hon konstaterade också att samarbete är viktigt. Innehållet i utbildningen måste dessutom växa fram genom en dialog mellan arbetsgivaren, den anställde och pedagoger, enligt Per-Erik Ellström.

– Om inte individen uppfattar utbildningsinnehållet som relevant faller motivationen direkt.

LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson återopade igen direktiven till utredningen. Enligt dem ska lärlingsprovanställning gälla småföretag som saknar kollektivavtal. Men det sägs ingenting om hur utbildningen på arbetsplatsen ska kvalitetssäkras, hävdade han.

– En ung person som hoppat av skolan, är 16 år blir anställd på den lokala korvmojen och begär att få läsa matematik. Arbetsgiva-

rens lösning blir att den anställde får räkna korvar. Jag förstår inte hur man ska kvalitetssäkra utbildningen.

Per-Erik Ellströms svar blev att tre parter kommer att vara involverade, individen, arbetsgivaren och en pedagogisk stödstruktur. Gunnar Surtevall underströk också behovet av att tre parter är involverade. Inte minst yrkeslärarna blir viktiga, enligt Kerstin Littke, och Mats Söderberg ansåg att individuella studieplaner kommer att vara till hjälp.

Elisabet Ingeström Sundén från Arbetsgivarverket frågade om inte Arbetsförmedlingen kunde vara stöd- och skyddsfunktion för lärlingsprovanställningen. Men det var en lösning som panelen inte var speciellt förtjust i. Mats Söderberg konstaterade att om Arbetsförmedlingen och dess verksamhet fungerade optimalt skulle inte komplement vara nödvändigt. Per-Erik Ellström ansåg att Arbetsförmedlingen inte hade rätt kompetens för uppdraget. Ett treparts-system som innehåller validering trodde han var bäst.

– Med ett valideringstänkande fastställs innehållet i utbildningen initialt och sen kan man kontrollera i efterhand om det blev som man tänkt, sade han.

Samuel Engblom ställde inte någon fråga till panelen, utan ville istället göra ett medskick till utredningen. Direktiven handlar om två delar, en ny anställningsform och om utbildningsinnehållet, sammanfattade han.

– Diskussionen mellan parterna har visat att det är svårt att inrätta en ny anställningsform. Därför vill jag istället göra medskicket att utredningen ska lägga mer tid och tankar på det som gäller utbildningsinnehållet och stödstrukturer.

I bästa fall kan förslag tas fram som leder till att de avtal som redan finns används mer och att nya avtal kommer till, konstaterade han. Att lärlingsprovanställningen ska användas av företag som inte har kollektivavtal, borde däremot inte utredningen ”stirra sig blind på”. Utredningens utgångspunkt borde istället vara att kollektivavtal är en förutsättning, sade han.

Kerstin Littkes råd var att försöksverksamhet för lärlingsprovanställning införs. Då finns det något konkret att visa upp och hon var övertygad om att det dessutom skulle visa på mycket goda resultat. Gunnar Surtevall ansåg att statligt stöd till parterna var viktigt.

– Då tror jag mycket händer inom olika branscher.

Också Per-Erik Ellström tyckte att försöksverksamhet var en bra idé. Men samtidigt konstaterade han att utbildning och arbets-

platslärande är komplicerat – och viktigt. Kompetensförsörjning och utveckling är en förutsättning för att svenska företag ska kunna möta en global konkurrens och i det sammanhanget är arbetsplatslärande en viktig pusselbit. Mats Söderberg fick avsluta diskussionen.

– Det finns stora gränser mellan utbildning och arbetsmarknad. Men samtidigt finns det ett stort intresse för att hitta åtgärder för unga. Lärlingsprovanställning är en pusselbit som saknas och jag känner stor entusiasm för det här.

Den ansvariga utredaren, Claes Stråth, avslutade dagen med att tacka alla talare, paneldeltagare och publiken. Utredningens ambition är att presentera fakta om vad parterna redan gjort inom det här området och om det finns förklaringar till att de avtal som finns inte används.

– Det vi hoppas kunna presentera är något som underlättar för parterna och som kan bli till glädje för regeringen, sade han.



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

**Lärlingsprovanställning – en väg för unga att etablera sig
på arbetsmarknaden?**

Moderator: Anna Danielsson Öberg

9.00–10.15

Inledning	Claes Stråth, särskild utredare
Utredningens uppdrag	Sara Kullgren, huvudsekreterare
Ungas arbetsmarknads- och försörjningsvillkor	Jonas Olofsson, sekreterare
Liknande anställningsformer	Sara Kullgren
Modeller för lärlingsutbildning i vår omvärld	Jonas Olofsson

Kaffe 10.15–10.45

10.45–12.15

Betydelsen av arbetsplatslärande	Per-Erik Ellström, Helix, Linköpings universitet
Projekt inom Temagruppen	Susanne Zander, Ungdomsstyrelsen
Unga i arbetslivet	Kerstin Littke, DalaWux/Göteborgs universitet
Framgångsfaktorer	Peter Holmberg, tidigare Nationella Lärlingskommittén
Erfarenheter från gymnasiala lärlingsutbildningen	

Lunch 12.15–13.00

13.00–14.30

Behövs en lärlingsprovanställning?

Torbjörn Johansson, LO

Martin Wästfelt, Unionen/PTK

Christer Ågren, Svenskt Näringsliv

Erik Bengtzboe, MUF

Gabriel Wickström, SSU

Kaffe 14.30–15.00

15.00–16.15

Hur skapas och kvalitetssäkras ett utbildningsinnehåll?

Per-Erik Ellström, Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL), Linköping

Kerstin Littke, DalaWux/Göteborgs universitet

Gunnar Surtevall, Handels kompetensbyrå

Mats Söderberg, SKL

16.15–16.30

Slutsatser från dagen

Claes Stråth

Beskrivning från några kommuner om samarbetet mellan arbetslivet och den kommunala vuxenutbildningen

Dalawux

Vuxenutbildningen som stödstruktur för ungdomars lärande på arbetsplats?

Den kommunala vuxenutbildningens uppdrag

Målet för den samhällsstödda vuxenutbildningen, beslutat av riksdagen, är brett och handlar både om den enskildes personliga utveckling samt hans eller hennes möjlighet att ställa om för en ökad sysselsättning. Riksdagen har också ställt sig bakom ett antal strategier som ska känneteckna vuxenutbildningen. De ställer bl.a. krav på god tillgänglighet till utbildning, t.ex. oberoende av tid och rum, att den bedrivs i flexibla former samt att det som genomförs verkligen bygger på behovsanalyser hos medborgarna. Information om arbetslivets behov av kompetens är också ett viktigt inslag. Något som enligt statens intentioner också ska känneteckna verksamheten är ett valideringsperspektiv, dvs. att den vuxne ges kredit för alla de kunskaper och kompetenser han eller hon har med sig in i utbildningen. De kunskaper som förvärvats i t.ex. arbetslivet ska tillgodoräknas den enskilde vilket får effekter för såväl genomförandet som för organisering av utbildningen.

Dalawux

Vuxenutbildningen i Dalarnas femton kommuner har allt sedan Kunskapslyftet samarbetat på olika sätt. Samarbetet formaliserades 2009 i en ideell förening, Dalawux, vars syfte är att utveckla

vuxenutbildningen så att den blir en väl fungerande aktör i den regionala strukturen för kompetensförsörjning.

I föreningens stadgar § 4 beskrivs föreningens verksamhetsidé enligt följande: Föreningens ändamål är att i samarbete mellan anordnare av vuxenutbildning verka för en kvalitativ och positiv utveckling av vuxenutbildningen i Dalarna. Föreningen ska också initiera utbildningar utgående från regionens verkliga behov.

Sedan tre år tillbaka har Dalawux med medel från dalakommunerna, Region Dalarna och Europeiska socialfonden systematiskt arbetat för att förverkliga ambitionen i nationella mål och riktlinjer för vuxenutbildningen. De områden som har haft särskilt fokus är samverkan, behovsanalys, individualisering och uppföljning.

Med utgångspunkt från de ställningstaganden som lyfts fram i utredningen om lärlingsprovanställning redogörs här för de utvecklingsdelar som bedöms vara aktuella i arbetet med den angivna målgruppen.

Behovsanalys för anställda och företag

En del av Dalawux utvecklingsarbete har genom ESF-projektet Dalalyft syftat till att för målgruppen solo- och microföretag tydliggöra företagets behov av strategisk kompetensförsörjning. Målet har också varit att kompetenshöjande insatser ska utföras på ett sätt som gör det möjligt för anställda att delta. Projektet har i dag genomfört behovsanalys på 375 företag och stora delar av dess 1 400 anställda. Erfarenheter från arbetet visar att flertalet företag varken tar sig tid eller har kunskap om hur man gör en kompetensbehovsanalys. Detsamma verkar gälla även för små- och medelstora företag, SMF. Det har också visat sig att det är svårt att se behoven i den egna organisationen. Synpunkter och stöd från någon kunnig person utifrån höjer kvalitén. Diskussion har inletts med lokala och regionala beslutsfattare om att etablera ett processtöd för sådan analys där vuxenutbildningen i samverkan med kommunernas näringslivsenheter kan bistå företag och offentliga arbetsplatser med viktig kompetens.

De analysmetoder som i dag används, och som nu effektiviseras med digital teknik, bygger på tidigare erfarenheter och utgår från fysiska möten. Det har visat sig vara en fördel om samtliga medarbetare i ett företag deltar i analysen och tidsåtgången varierar beroende på ambitionsnivå.

Analysarbetet på företaget följer i huvudsak följande upplägg:

1. Nulägesbeskrivning
2. Affärsidé, produkter, tjänster, marknad, kunder, konkurrenter, leverantörer, samarbetspartners
3. Lönsamhet och resultat
4. Omvärld och konkurrens
5. SWOT – styrkor, svagheter, hot, möjligheter
6. Jämställdhet
7. Tillgänglighet

Därefter görs bedömning av kompetensbehov som stäms av mot befintlig kompetens. Eventuella kompetensgap identifieras och en utvecklingsplan utarbetas.

Naturligtvis kan en sådan process verka överdriven i syfte att identifiera utbildningsinnehåll för en ungdom i lärlingsprovanställning. Men den medvetenhet processen ger om arbetsplatsens aktuella kompetensbehov utgör en mycket god grund för matchning av individ, för att identifiera utbildningsinnehåll och för att få delaktighet och engagemang i genomförandet. Arbete pågår för att göra det möjligt att anpassa processen från att vara helt självinstruerande till att erbjudas i en form med fysiskt processtöd. Graden av stöd beror på arbetsplatsens kompetens om hur man genomför en behovsanalys.

Den unges introduktion på arbetsplatsen

ESF-projektet Unga till arbete, som ägs av Region Dalarna, syftar till att stödja kommunerna i arbetet med arbetslösa ungdomar i åldern 18–24 år. Målet är att de ska komma in på arbetsmarknaden eller fortsätta studera. Deltagarna är aktuella på AF, i Socialtjänsten eller hos båda. För att delta ska den unge bedömas klara en praktik.

Projektet har pågått i två år och fortsätter t.o.m. 2013. Resultaten är mycket goda och drygt 1 400 ungdomar har hittills kommit ut i praktik. Av dem har 60 procent kommit vidare till arbete eller studier. Resultatet är så omfattande att det i dag ger tydligt utslag på länets arbetslöshetsciffror för ungdomar.

Framgångsfaktorerna känns igen från andra lyckade arbeten som Företagsförlagda gymnasiet på Tjörn och Projekt Galilei i Göteborg. En god relation och kommunikation mellan berörda parter är kännetecknande samt ett individuellt bemötande. I övrigt kan framgångsfaktorerna i korthet beskrivas enligt följande:

- Tydliga rutiner för uttagning och uppföljning av deltagare.
- God framförhållning
- Noggrann matchning av individ och arbetsplats.
- Motivation och vilja hos berörda parter.
- Nära samarbete med arbetsgivarna.
- Lokal resursperson, s.k. kursledare, som stöd för den unge och arbetsplatsen.
- Regionalt nätverk för kursledare.
- Tydlig roll- och ansvarsfördelning.

Utbildning på arbetsplatsen

I projekt Unga till arbete finns även målsättningen att dokumentera den kompetens som den unge utvecklar på sin praktik. Tröskeln har dock varit hög eftersom ingen av de inblandade har erfarenhet eller kunskap om hur utbildningsinnehåll eller erhållen kompetens beskrivs så att den får ett reellt värde på arbetsmarknaden. Då projektet fick kontakt med Dalawux, blev lösningen uppenbar. Lärare från den kommunala vuxenutbildningen, med kompetens inom aktuellt ämnesområde och bransch, kopplas nu in för att göra en kartläggning och bedömning av deltagarens kunskap, färdighet och kompetens. Vid behov kan även av branschen godkänd bedömare anlitas. Bedömningen görs i första hand mot nationella kvalifikationskrav och kompetensbevis utfärdas i form av betyg, intyg om del av kurs eller ämne, branschbevis certifikat osv. Om deltagaren behöver och är motiverad att fortsätta studera upprättas en individuell studieplan där möjlighet finns för fortsatta studier på arbetsplatsen eller i annan form som bedöms vara lämplig. Naturligtvis kan företrädare för vuxenutbildningen kopplas in direkt i den inledande planeringen och redan då utarbeta en anpassad studieplan.

Det uppdrag som beskrivs ovan ligger i linje med nationella mål och riktlinjer för den kommunala vuxenutbildningen. En lärare kan inom sitt kompetensområde förhållandevis lätt tolka en arbetsgivares beskrivning av den kompetens företaget efterfrågar och bedöma på vilken kvalifikationsnivå den ligger. Läraren kan också formulera utbildningsinnehåll, utbildningsmål och upprätta en utbildningsplan. Det är dock svårt att tänka sig att man på en arbetsplats kan ha önskemål om kompetens som inte ryms i gymnasiets kursplaner, kursplaner för Yh-utbildningar, kvalifikationsnivåer för yrkescertifikat osv. En erfaren lärare kan plocka samman delar från dessa olika kvalifikationsbeskrivningar om så krävs, göra bedömning mot dem och utfärda nationella kompetensbevis. Det skulle troligen i flertalet fall göra den unge bättre rustad för framtiden än om den får lokalt formulerade intyg.

Framgångsfaktorer som tillkommer för arbetsplatslärande, utöver de som redan beskrivits är:

- Pedagogisk kompetens med god kunskap om aktuell bransch.
- Handledare på arbetsplatsen.
- Bra stöd till handledaren (handledning, utbildning, information).
- Fokus på mål och uppdrag.
- Regelbunden uppföljning.

Den kommunala vuxenutbildningen som intermediär

Naturligtvis kan beskrivning ovan ge intryck av en ganska omfattande organisation. Med lång erfarenhet av arbetsplatsförlagt lärande för ungdomar kan man dock med bestämdhet hävda att den krävs för att åstadkomma ett reellt värde för individen, arbetsplatsen och samhället. Det angelägna arbetet med att på detta sätt stödja ungdomars etablering på arbetsmarknaden kan dessutom vara ett lämpligt utvecklingsuppdrag för att etablera delar av en infrastruktur för lokal och regional kompetensförsörjning, som kan användas i fler sammanhang. För vuxenutbildningens del kan det vara ett utmärkt tillfälle att komma vidare och utveckla verksamheten till det som beskrivs i lag och förordning att den ska vara.

Den skulle kunna ta på sig rollen som s.k. intermediär (en mellanhand). Det är en aktör som utifrån sitt specifika uppdrag i

huvudsak arbetar med att koppla ihop andra aktörer i nya sammanhang, för att få dem att agera tillsammans mot ett visst mål. Inom ramarna för den regionala kompetensplattformens uppdrag kan olika slags intermediärer bidra till en ny infrastruktur för lärande och kompetensförsörjning. Lokala plattformar av det slag som Dalawux utgör har potentialen att utgöra en intermediär för den regionala kompetensförsörjningen och därmed ansvara för vissa delar i arbetet att stödja ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

Borlänge 2012-10-31

Kerstin Littke
Processledare Dalawux

Arbetsplatsförlagd utbildning "Gästrikelärling"

Beskrivning av hur vuxenutbildningen i Gävle arbetar med arbetsplatsförlagd utbildning.

Historik

Kommunala vuxenutbildningen i Gävle, uppdragsenheten, har cirka 12 års erfarenhet av att arbeta med arbetsplatsförlagd utbildning (lärlingsutbildning).

År 2000 startade ett EU-projekt, benämnt Gästrikelärling, i Gävle/Sandviken/Hofors. Skälet då var detsamma som i dag, dvs. många små- och medelstora företag har svårt att hitta rätt kompetens när man ska rekrytera samtidigt som det finns ett stort antal arbetssökande som söker arbete. Genom arbetsplatsförlagd utbildning så får personen genom handledning på arbetsplatsen lära sig arbetsuppgifterna på företaget och därefter få en anställning.

Från att ha varit ett EU-projekt och därefter ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen och Gävle kommun så blev det fr.o.m. januari 2005 en arbetsmarknadsutbildning vilket det är fortfarande i dag.

Kommunala Vuxenutbildningen i Gävle, Uppdragsenheten, har haft uppdraget från Arbetsförmedlingen under hela tiden. Vårt nuvarande avtal med Arbetsförmedlingen sträcker sig till 2013-03-31.

Statistik

I tabellen nedan ses totala antalet deltagare/år samt andelen som fått anställning (enbart lärlingar som har avslutat sin utbildning):

År	Antal deltagare	Andel till anställning i %
2005	397	90
2006	671	90
2007	533	90
2008	373	70
2009	280	80
2010	270	92
2011	274	87
2012	186	(t.o.m. sep) 85
SUMMA	2 984	

Andelen i åldern 18–23 år: Under perioden 090101–120930 var totala antalet deltagare 1010 personer varav cirka 23 procent var under 24 år, dvs. omkring 230 personer.

Totala antalet unika företag där dessa cirka 3 000 lärlingar varit är cirka 1 100.

Utbildningens genomförande

Bakgrundsfakta

Utbildningens namn: Arbetsplatsförlagd utbildning. En arbetsmarknadsutbildning med Dnr: Af-2009/259796

Utbildningen ska bestå av max 80 procent arbetsplatsförlagd del och minst 20 procent teoretiska inslag.

Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om en person får delta i utbildningen. Arbetsförmedlingen gör också UC kontroll på företaget innan man tillstyrker att företaget får ta emot en ”lärling”. Vi begär in ett yttrande från berört fackförbund.

Målgrupp: Små- och medelstora företag som har svårt att finna arbetskraft inom brist- och flaskhalsyrken. Målet är alltid anställ-

ning på lärlingsföretaget alternativt på annat företag inom samma bransch.

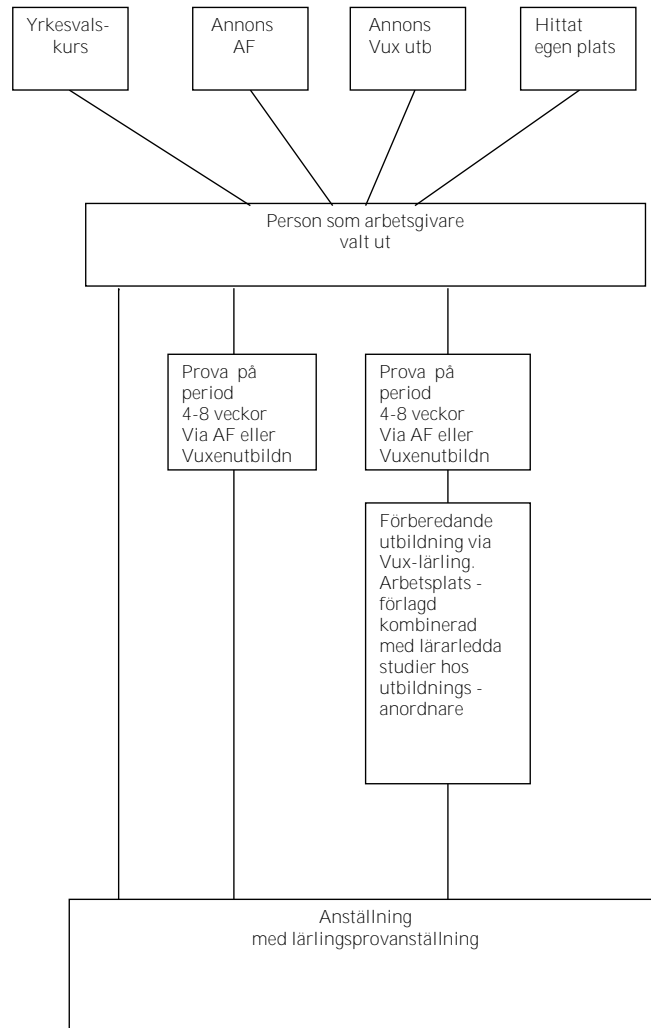
Arbetsökande som är berättigad till arbetsmarknadsutbildning.

Syftet med utbildningen: att bidra till marknadens behov av arbetskraft med rätt kompetens.

Utbildningstid: individuell utbildningstid med en rikt tid upp till 20 veckor. Arbetsförmedlingen kan besluta om upp till 40 veckor, ex när lärlingsplatsen är inom ett traditionellt hantverksyrke (tapetserare, konditor, smed, m fl).

Ekonomi: ingen ersättning utgår till företaget som tar emot en lärling. Deltagaren får ett beslut på aktivitetsstöd/utvecklingsersättning från Arbetsförmedlingen.

Beskrivning av hela processen från hur vi arbetar med företagskontakter – matchning företag och deltagare – utbildningsplaner – uppföljningar – avslut.



Beskrivning av hela processen från hur vi arbetar med företagskontakter – matchning företag och deltagare – utbildningsplaner – uppföljningar – avslut.

Ackvirering av företag:

Vi arbetar med flera olika sätt för att ackvirera företag:

- Företag kontaktar oss. Då vi under årens lopp har haft lärlingar på cirka 1 100 företag är det mycket vanligt att företag som tidigare haft en lärling kontaktar oss när de på nytt har ett rekryteringsbehov. Även vanligt att dessa företag tipsar andra företag att kontakta oss.
- Hittat egen plats. Vi har regelbundna informationer till arbets sökande där vi beskriver utbildningsupplägget samt möjlighet att själv söka upp företag.
- Vi ackvirerar företag direkt utifrån en arbetssökande önskemål.
- Via Arbetsförmedlingen. I Af:s kontakter med företag informerar de om arbetsplatsförlagd utbildning som en möjlighet vid rekrytering. Även personer som har praktik eller arbetsträning har övergått till arbetsplatsförlagd utbildning.

Matchning:

Matchning av arbetssökande och företag sker på flera olika sätt:

- När företag som har rekryteringsbehov kontaktat oss eller Arbetsförmedlingen gör vi en "Platsannons" utifrån arbetsgivarens kravspecifikation och en beskrivning av arbetsuppgifterna. Annonserna sätts upp i Arbetsförmedlingen Gävle kundmottagning och skickas även till Af Sandviken, Hofors, Ockelbo och Älvkarleby.
- Arbetssökande har själv hittat en lärlingsplats
- Vi ber Arbetsförmedlingen göra en matchning i deras sökanderegister.
- På uppdrag av arbetsförmedlare har vi hittat företag utifrån den arbetssökandes önskemål.

- Personal från Frivården och olika behandlingshem har kontaktat oss och har i samarbete med oss och Arbetsförmedlingen planerat för utbildningsstart.

Beslut

Oavsett på vilket sätt som matchningen och ackvireringen har skett så är det Arbetsförmedlingen som har godkänt både arbetssökande och företag. Innan beslutet så har vi genomfört samråd med berört fackförbund.

Inför start

Vi träffar alltid deltagaren innan utbildningsstart och går igenom upplägget av utbildningen. Vi betonar även vikten av att snabbt ta kontakt med oss om det uppstår problem, frågor, klagomål m.m.

Vi träffar även arbetsgivaren och informerar om: utbildningsupplägget, försäkringar via aktivitetsstödet, handledaransvar m.m.

Prova på

Första veckorna är en prova på period där både arbetsgivare och lärlingen får känna sig för och bedöma om det är "rätt person på rätt plats". Deltagaren ska även få en bra inblick i arbetsuppgifterna samt kartläggning av tidigare kunskaper/erfarenheter. En annan viktig del är att utröna om deltagaren har behov av speciellt stöd pga arbetshandikapp, språksvag eller annat.

Utbildningsplan

Under introduktionsperioden besöker vi företaget och gör en första uppföljning med deltagaren och arbetsgivaren/handledaren. Då upprättas den individuella utbildningsplanen där vi utgår från de kunskaper och färdigheter som krävs för att få anställning.

I utbildningsplanen framgår MÅLET med utbildningen, VAD deltagaren ska kunna, HUR lärandet ska ske, NÄR i tiden, VEM/VILKA som ansvarar för vad, Utbildningens längd. OBLI-

GATORISKA avsnitt planeras in samt även behov av valbara kurser.

Arbetsplatspecifika utbildningar

De utbildningar som vi inte själva kunnat anordna inom ramen av "valbara kurser" har vi löst på olika sätt. I vissa fall, ex truckutbildning, har Arbetsförmedlingen tillstyrkt att deltagaren gjort ett avbrott på arbetsplatsförlagd utbildning och beviljats en veckas truckutbildning på Arbetsförmedlingens utbildningsavtal Yrkesförare. Det är vanligt att arbetsgivaren själv står för kostnaden för extern utbildning. Som exempel kan nämnas interna utbildningar/kurser som är ett krav som varje medarbetare måste genomföra på arbetsplatsen, kan t.ex vara 1–2 dagars kurs i företagets administrativa system på annan ort.

Valbara kurser

Förutom de obligatoriska kurserna erbjuder vi ett flertal valbara kurser inom områdena Handel, Ekonomi, Försäljning och Administration.

Både obligatoriska och valbara kurser genomförs hos vår underleverantör Marknadspunkten en dag i veckan. (I nuvarande avtal har Arbetsförmedlingen bestämt att max 80 procent av utbildningstiden ska vara arbetsplatsförlagd, övrig tid ska bestå av teoretiska inslag).

Uppföljningar

Vi gör kontinuerliga uppföljningar via besök och telefon på företaget för att kontrollera att utbildningsplanen följs och stämmer av vilka moment som är avklarade. Vid behov gör vi en revidering av planen som därefter skickas till Arbetsförmedlingen för godkännande.

Avslut

En sista uppföljning sker i slutet av utbildningen då vi stämmer av att utbildningsplanen är fullföljd. Vi skickar även en slutrapport till kontaktpersonen på Arbetsförmedlingen.

Dokumentation/Intyg

Alla kontakter vi har med deltagare/företag dokumenterar vi i vårt register. Alla utbildningsplaner, uppföljningar och slutuppföljning mailas till Arbetsförmedlingen för godkännande.

Deltagaren får även ett intyg där bland annat utbildningstiden och en kort beskrivning av utbildningsmomenten ingår.

Tankar och idéer hur vuxenutbildningen kan fungera som stöd kring Lärlingsprovanställning

Till att börja med kan vi slå fast att vi skulle kunna arbeta på ganska exakt samma sätt som vi gör i dag med Gästrikelärling som med den nya lärlingsprovanställningen. Vi skulle alltså även kunna medverka till att arbetsgivare och presumtiva lärlingar matchas ihop, arbeta med "lärlingsannonser", upprättande av utbildningsplaner, uppföljningar m.m.

Framgångsfaktorer

Vi kan urskilja några tänkbara framgångsfaktorer för att säkerställa att lärlingsprovanställning blir en större framgång än tidigare satsningar.

1. Det är viktigt att vara medveten om att i den aktuella målgruppen ungdomar så finns det stora skillnader i förutsättningarna. Vi har hela skalan från en 19-åring som gått ut med toppbetyg från ett yrkesinriktat gymnasieprogram till en 22-åring som inte klarat godkänt i några kärnämnen på grundskolan och därefter inte fortsatt med någon utbildning överhuvudtaget. Vi tror därför att det är väldigt viktigt att skapa förutsättningar så att alla kan ta del av den nya föreslagna lärlingsutbildningen. Detta kan bland annat ske genom prova på perioder, för-

beredande utbildning och tillgång till ”externa utbildningsinsatser”.

2. Prova på period. För många småföretagare är det ett stort steg att anställa en ny medarbetare och vår erfarenhet är att man inte kan/vågar anställa innan man vet att personen fungerar. I upp-lägget med Gästrikelärling betonar vi alltid vikten av ”prova på perioden”. Det är viktigt att både lärlingen och arbetsgivaren får en prova på tid för att se om det är ”rätt person på rätt plats”. Vi tror därför att det är helt avgörande att det i den nya lärlingsprovanställningen byggs in en prova på tid innan anställningsavtal skrivs. Praktiskt kan man lösa det genom att deltagaren får ett beslut på praktik eller arbetsplatsförlagd utbildning via Arbetsförmedlingen i de fall deltagaren är anmäld på Arbetsförmedlingen och målgrupp för dessa insatser. I andra fall skan deltagaren beviljas en orienteringskurs via vuxenutbildningen och söka studiemedel från CSN.
3. Förberedande utbildning. Som vi beskriver i punkt 1 så är det viktigt att vara medveten om de olika förutsättningarna som ungdomar har. 19-åringen som beskrivs kanske direkt kan få en lärlingsprovanställning utan vare sig prova på tid eller annat stöd medan 22-åringen kan behöva betydligt mer stöd. Han/hon ska då kunna gå en förberedande yrkesinriktad utbildning i form av vuxenutbildningens lärlingsutbildning. Upplägget är arbetsplatsförlagd utbildningsdel på ett företag som på sikt ska erbjuda lärlingsprovanställning kombinerat med lärarledda studier. Utbildningstid 20–40 veckor.
4. Externa utbildningsinsatser. Det är en väldigt hög andel av våra lärlingsplatser där arbetsgivaren har krav på utbildningar/kurser som inte kan genomföras via arbetsplatsförlagd utbildning och som krävs för att personen på sikt ska kunna få en varaktig anställning. Exempel på detta är fackteoretisk utbildning inom olika byggyrken och som är fastställda av Byggnadsindustrins Yrkesnämnd. Andra exempel är kurser inom ekonomi (bokföring, redovisning och beskattning m.m.) och löneadministration.

Vi tror därför att det är mycket viktigt att lärlingarna i den nya Lärlingsprovanställningen vid behov ska kunna erbjudas externa utbildningsinslag. Formerna kring detta kan variera, några förslag är:

- arbetsgivaren tilldelas en ”utbildningscheck” med en summa pengar som är öronmärkt för extern utbildning.
 - vuxenutbildningens kursutbud. Lärlingen ska parallellt med lärlingsanställningen kunna gå kurser inom vuxenutbildningen. Exempelvis så erbjuder många kommuner ett stort utbud av distanskurser där även yrkesinriktade kurser finns.
 - arbetsgivaren står själv för alla kostnaderna.
5. Marknadsföring/Matchning. Vår erfarenhet är att många småföretagare upplever det som svårt och krångligt med rekryteringsprocessen. Det bör därför också erbjudas stöd till arbetsgivaren i den processen. Det kan bland annat ske utifrån de rutiner som vi redan nu arbetar med, det vill säga vi hjälper till med att göra annons och marknadsför dessa bland annat på Arbetsförmedlingen. Dessa annonser kan lika gärna även finnas tillgängliga på vuxenutbildningens hemsida och i våra lokaler.
6. Anställningens längd. Enligt förslaget om den nya lärlingsprovanställningen anges att anställningen ska kunna vara upp till 18 månader. Vi tror att en individuell anställningstid utifrån branschens krav bör vara vägledande. Som exempel kan vi ta Restaurangbranschen där en som anställs som servitör kanske ska ha en kortare anställningstid än den som anställs som kock. Skillnaden i anställningstiden ska då motiveras med att det tar längre tid att lära sig att bli kock än vad det tar att lära sig att bli servitör.

Organisatoriska frågor

Vi är övertygade att kommunala vuxenutbildningen har rätt kompetens och organisation för att fungera som ett bra stöd för både lärlingen och arbetsgivaren. En styrka är också att vi har möjlighet att erbjuda många olika former av stöd, ex validering, prova på perioder via orienteringskurser, förberedande utbildning m.m. som vi beskrivit ovan.

Vuxenutbildningen kan också erbjuda olika former av ”yrkesvals-kurser” som en hjälp för personer att hitta ”rätt” utbildning eller yrke. Ett upplägg skulle kunna vara en yrkesvalskurs med mål att hitta ett lärlingsföretag. Innehåll:

- information om yrken och yrkeskrav
- studiebesök
- coachning och hjälp att hitta ett företag som är beredd att anställa en lärling
- obligatoriska ämnen: arbetsrätt, arbetsmiljö och miljö samt kränkande behandling och jämställdhet.

Intyg/Dokumentation

Efter avslutad lärlingsprovanställning kan vuxenutbildningen utfärda ett "Utbildningsintyg" där det framgår vilka arbetsplatsförlagda utbildningsmoment som har genomförts, eventuella externa utbildningsinslag, utbildningstid, arbetsplats m.m.

Behövs några ändringar i förordningen om vuxenutbildningen?

Enligt 20 kap. 20 § skollagen så är man behörig till vuxenutbildning på gymnasial nivå fr.o.m. andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 20 år. Behörig är också den som är yngre än 20 år, men har slutfört utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan.

I och med att den nya lärlingsprovanställningen ska gälla fr.o.m. 18 års ålder så finns det behov att se över eventuella förändringar i gällande skollag.

Vi tror att det är viktigt att det finns en tydlig reglering vem som avgör/bestämmer när det gäller utbildningsinslaget för den enskilde. Ska detta ses som en anställning så att det är arbetsgivaren som styr eller ska utbildningsinslaget vara den enskildes beslut utifrån dennes intresse/önskemål.

Enligt skollagen, 20 kap. 2 § om kommunal vuxenutbildning, så är det väldigt tydligt att det är individens val som styr. "Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar".

Hur ska det garanteras att personen får tillgång till vuxenutbildningens utbildningar utifrån gällande urvalskriterier i förordningen om vuxenutbildningen?

Övrigt

Vi tror också att det är viktigt att hitta former för finansieringen för kommunernas stödåtgärder och ev. utbildningsinslag.

Även om vuxenutbildningen "bara" ska fungera som ett stöd för arbetsgivaren och lärlingen i form av uppföljningar, upprättande av utbildningsplaner, dokumentation m.m. så vet vi av erfarenhet att det är personalkrävande. Kan ett riktat statsbidrag vara lösningen?

Sivert Algotsson
Utbildningsledare Gästrikelärling
Vuxenutbildningen Uppdrag

Örebro

Vuxenutbildningen i Örebro

Vuxenutbildningen i Örebro består av Komvux, SFI och City-Akademien Lärcentrum. Vi finns i förvaltningen Vuxenutbildning och Arbetsmarknad. Den består av Försörjningsstöd, Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen.

Vi har, genom ett systematiskt arbete och en gemensam målbild, egen försörjning, lyckats transferera försörjningsstöds kostnader till olika former av insatser bland annat utbildning/kompetensutveckling.

CityAkademien har under åren fått fler och fler uppdrag i kommunens ÖSB, Övergripande Strategier och Budget vad gäller samverkan med arbetslivet, offentligt och privat. Vi har bland annat arbetat mycket med ESF-medel vad gäller kompetensutveckling för anställda. cirka 100 miljoner har vi tagit ”hem” till regionen i detta arbete.

Vuxenutbildningen i Örebro län, 12 kommuner, bildade **REKO, Regionalt Kompetensforum**, runt 2002. Detta har varit en plattform för vårt ESF-arbete, men även för Yrkesvux, Lärling och direkta upphandlade utbildningar av näringslivet.

Vi har friskökt för individen i länet, dock med den egna kommunens godkännande. För att kunna effektivisera arbetet mot arbetslivet inrättade vi en ny typ av tjänst, utbildningsmäklare, med uppdrag att kartlägga behovet i näringslivet och ”mäkla” detta mot utförare.

Under våren 2012 har vi startat ett regionsamarbete, **Örebro Business Region**, där kommunerna går in med 10 kr/innevånare, Örebro med 20 kr/innevånare och Regionförbundet med motsvarande kommunernas totalsumma. Övergripande tanke är tillväxt i arbetslivet. I detta arbete har vi nu tillgång till 6 stycken utbildningsmäklare som täcker de 9 kommuner som ingår i ÖBR.

De verktyg som de har att erbjuda näringslivet är preparandkurser med arbetslivsanknytning, Yrkesvux, Lärling, YH, uppdragsutbildningar och något vi kallar för **Tillväxt Trainee**, som jag tror stämmer in ganska väl som ett försteg till lärlingsutbildning eller indirekt är det.

Tillväxt Trainee

Vi skickar ett brev till alla företag i regionen, som är i tillväxt enligt ekonomisk statistik. I brevet gratulerar vi till deras framgång, samtidigt som vi har med en liten enkät om deras rekryteringsbehov, förnyring av personal eller om de har några idéer i "byråådan" som de inte har kunnat förverkliga.

I senaste omgång fick vi runt 400 svar, som vi nu följer upp med besök för att hitta "dolda jobb". Efter samtal, då vi kommer fram till en profil för en Traineeplats, sker en vanlig rekrytering och utbildning sker till 90 procent på företaget. Vi samlar personerna ett antal gånger för utbildning i omvärldskunskap, säljträning m.m samt ger dem möjlighet att komplettera ex ämnen som de saknar GY-betyg i.

Vi har jobbat på detta sätt under cirka 5 år och 70–75 procent får jobb efter Trainee-tidens slut. Utan den ovanstående stödstrukturen skulle det vara mycket svårt att lyckas med något av de uppdrag som vi har kopplat till arbetslivet. Notera att jag nästan inte alls använder kopplingen till Komvux för detta, då de i Örebro, liksom normalt Vuxenutbildningen i kommunerna, är en ren fortsättning på Ungdomsskolan och dessutom är utförare av, nästan uteslutande, ämnesvis utbildning. I dagsläget tror jag att de flesta Vuxenutbildningsenheter inte har inriktning på kopplingen mot näringslivet eller ens uppdraget, utan har sin budget bunden till lärarpersonal och kringpersonal kopplat till utbildningen. I delen som jag beskrivit har vi ett antal konsultföretag som vi använder och som redan finns ute på företagsmarknaden. Vi använder deras legitimitet bland företagen som en utgångspunkt.

Synpunkter angående om kommunal vuxenutbildning (Komvux) kan vara stödstruktur vid en lärlingsprovanställning.

Utgå från företagets behov och koppla detta som en rekryteringsidé. De företag som kan använda denna möjlighet är troligtvis de små företagen, vilka i vårt län är cirka 95 procent med under 5 anställda. De större företagen, särskilt inom industrin har ju oftast en tröskel av fullständigt GY-examen, för att de skall vara intresserade, trots att de har svårt att rekrytera folk redan i

dagsläget. Jag vet av erfarenhet att företagen måste vara med och ställa villkor om den här formen ska vara realiseringsbar.

Dokumentation av förvärvade kunskaper kan ni inte lägga på arbetsgivaren, undantaget kanske offentligheten. En möjlighet som stödstruktur runt dokumentation kan vara att från början bygga en stödstruktur runt individen, så att han eller hon får stöd under anställningen, passar tider, fungerar allmänt, mår bra och följs upp regelbundet både runt arbetssituationen och kanske även i kunskapshöjningen. En sådan uppgift kan ex Arbetskonsulenter hantera, som i dag oftast finns inom Arbetsmarknadsenheten i kommunen och har fokus på att skaffa praktikplatser. En utvidgning av deras uppdrag skulle kanske stödja processen och detta stöd skulle ske ute på företaget. För individen kan vi ju alltid validera kunskapen om så efterfrågas i efterhand.

Sammanfattning:

- En tydlig stödstruktur behövs runt detta, där Vuxenutbildningen kan få ett utvidgat uppdrag kanske tillsammans med Arbetsmarknad.
- En tydlig dialog med de enskilda företagen är ett måste. De måste bestämma över behov och villkor.
- Ett fokus på tillväxt med hjälp av de möjligheter som offentligheten erbjuder, inte en lösning på ungdomsarbetslösheten.
- Se detta som ett verktyg av dessa möjligheter, gärna i kombination med andra..

Kenth Kronwall
Chef Vuxenutbildningen i Örebro Kommun

Kommunens vuxenutbildning – ett tillämpbart system med kurser på olika nivåer och utifrån individuella förutsättningar och behov

Berndt Ericson

Utbildningen i kommunal vuxenutbildning (komvux), särskild utbildning för vuxna (särsvux) och utbildning i svenska för invandrare (sfi) ska enligt skollagen bedrivas i form av kurser¹. I komvux och särsvux kan även delkurser och orienteringskurser erbjudas och i gymnasial komvux även individuella kurser.² Detta innebär att program inte finns i vuxenutbildningen på samma sätt som i t.ex. gymnasieskolan. Det är den upprättade individuella studieplanen som utgör den enskildes ”program” och som speglar de kurser och utbildningar han eller hon avser att genomgå. Verksamheten ska också enligt lagen ha sin utgångspunkt i den enskildes behov och förutsättningar.³ Detta innebär att kurstiden påverkas av de kunskaper och färdigheter den enskilde har med sig, vilket också påverkar insatserna från utbildningens sida och formen för utbildningen. För varje kurs (för särsvux fr.o.m. 1 juli 2013) finns ett antal verksamhets- eller gymnasiepoäng angivet. Detta poängtal är ett mått på kursens eller lärandets omfattning och säger inget om vilka insatser som görs eller hur lång tid kursen pågår. Kurserna kan således helt fritt förläggas över tid, som heltids- eller deltidsstudier, också detta utifrån den enskildes förutsättningar och behov.

Den beskrivna utgångspunkten innebär att den behovsanalys som sker genom huvudmannens försorg uttrycks i form av vilka kurser den enskilde har behov av för att nå sina utbildningsmål och

¹ Skollagen 2010:800 20 kap. 5 §, 21 kap. 5 §, 22 kap. 4 §.

² Förordning om vuxenutbildning 2011:1108 2 kap. 3 §, 6 §, 7 §, 10 §, 15 §.

³ Skollagen 2010:800 20 kap. 2 §, 21 kap. 2 §, 22 kap. 2 §.

att detta dokumenteras i den individuella studieplanen. Just den senare blir det underlag utifrån vilket kommunen erbjuder utbildningar kursvis. En analys av inrättade individuella studieplaner blir det viktigaste underlaget för huvudmannens beslut om vilka insatser som behövs för att den enskilde ska nå sina mål men även för vilka utbildningar som ska genomföras och som beslutas av ansvarig styrelse/nämnd. Inslag av validering och sedan ev. prövning kan innebära att studietiden och insatserna varierar högst ansevärt.

I detta sammanhang spelar således validering en mycket viktig roll, både i vägledningssammanhanget och inom ramen för kurser inkluderande orienteringskurser⁴. Resultatet av en validering bör i sig mynna ut i en bild av vilka insatser som behövs för att stödja den enskildes lärande så att hon eller han når sina uppsatta studiemål.

Relationen till uppdragsutbildning och arbetsmarknadsutbildning

Det offentliga skolväsendet som gäller vuxna (komvux, särvox och sfi) och som kommunerna är huvudmän för har den utgångspunkten att det är den enskilde personen som på eget initiativ söker sig till utbildningen och lämnar en ansökan. Huvudmannen ansvarar för mottagning, vilket i praktiken innebär en behörighetsbedömning, och sedan ev. prioritering utifrån gällande bestämmelser och sedan antagning. Grundläggande komvux, grundläggande särvox och sfi har den enskilde dessutom rätt att få tillgång till om han eller hon bedöms ha detta behov. Detta innebär att om en annan part, t.ex. en arbetsgivare eller motsvarande bestämmer vilka som ska delta i en utbildning eller ”dikterar” vilka utbildningar som ska erbjudas och genomföras så faller detta inom ramen för bestämmelserna om uppdragsutbildning⁵. En sådan utbildning ska då inte belasta utbildningsverksamheten.

Samma förhållande gäller t.ex. om arbetsförmedlingen upphandlar kurser av en kommun.

⁴ 2 kap. 6 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁵ Lag (1991:1109), om uppdragsutbildning i vissa fall, förordning (1992:395) om uppdragsutbildning.

Orienteringskurser

Orienteringskursen kan ges i såväl komvux som sårvux, i båda fallen både på grundläggande och gymnasial nivå. Den har fyra syften⁶ varav ett är att inom ramen för en sådan kurs kan tillfälle till validering ges. De andra är att kursen ska medverka till väl underbyggda beslut om studie- och yrkesval, ge ökade studietekniska färdigheter och utgöra en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden.

Detta innebär att orienteringskursen kan utgöra en arena för den enskilde att få hjälp med att identifiera sina kunskaper och kompetenser och även att sätta dessa i relation till personliga mål. Insatserna från huvudmannens/anordnarens sida kan med andra ord handla om information om yrkesområden och arbetslivets behov av kompetens, vägledning, analyser, validering och ”prova-på” inslag. Detta innebär i praktiken att såväl professionella vägledare, lärare inom olika ämnes- och yrkesområden som företrädare för branscher samt andra aktörer och intressenter kan involveras. På så sätt kan orienteringskursens innehåll och utformning i mycket hög utformas efter den enskildes behov och förutsättningar. Om deltagaren dessutom redan har yrkeskontakter t.ex. i och med sin lärlingsanställning kan företrädare för arbetsplatsen engageras i processen.

Inom ramen för en orienteringskurs kan vägledningsinsatser göras på ett mera kvalificerat och fördjupat sätt, dvs. inte enbart av professionen vägledare utan som sagt även av ämnesföreträdare, branschföreträdare etc. Här ges också bl.a. möjligheten att göra behörighetsbedömningen som handlar om att ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen⁷. I andra fall kan det innebära att den analys som görs i orienteringskursen mycket klart anger vilken eller vilka kurs/er han eller hon vill läsa och är behörig till. På det sättet kan den enskilde erbjudas den formella utbildning i form av kurser han eller hon efterfrågar och där arbetsgivarens information utgör ett viktigt underlag för val av kurser. I samtliga fall ansöker den enskilde, utifrån egna slutsatser, till aktuell kurs.

En validering inom en kurs kan medföra att deltagaren kan prövas på sina kunskaper i förhållande till kurs- och ämnesplanemål efter att ha antagits till aktuell kurs och på så sätt inom ramen för kursen få betyg i kursen. Då övergår valideringen till en prövning

⁶ 2a kap. 6 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

⁷ 20 kap. 11, 20 §§, 21 kap. 11, 16 §§ skollagen (2010:800).

och den enskilde får betyg och/eller ett intyg före det planerade kursslutet.

Orienteringskursen ska ju också kunna utgöra en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden. Detta kan med fördel utifrån behov erhållas på en arbetsplats och i samverkan med arbetslivet och dess företrädare.

Orienteringskursen är begränsad till att då det gäller komvux omfatta högst 200 verksamhetspoäng och för särvtill till 10 veckors heltidsstudier. (Det senare kommer att fr.o.m. 1 juli 2013 anges i poäng). Självklart kan kursen fördelas i tid just med utgångspunkt i den enskildes behov och förutsättningar samt som ett resultat av den gemensamma planeringen mellan den enskilde, utbildningen och arbetsgivaren. I de fall utbildningen handlar om kurser i sfi ska enligt skollagen huvudmannen samverka med arbetsförmedlingen⁸

Delkurser

För en vuxen kan även delkurser fylla en viktig funktion. Med en delkurs avses en kurs baserad på något eller några av de mål som finns i en nationell kursplan eller ämnesplan. Delkurser kan inrättas i kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna, både på grundläggande och gymnasial nivå. Rektor beslutar om denna samt delkursens omfattning i verksamhets- eller gymnasiepoäng. Betyg kan sättas på delkurser. Om en person fått betyg på samtliga delkurser som tillsammans bildar en hel kurs kan ett sammanfattande betyg ges för hela kursen.⁹ Även intyg kan förstås ges.

Individuella kurser

På gymnasial nivå i komvux kan *individuella kurser*¹⁰ inrättas och erbjudas i de fall varken nationella kurser eller orienteringskurser kan ge de kunskaper och kompetenser som den enskilde efterfrågar. I sådana kurser utfärdas, liksom i orienteringskurser, enbart intyg.¹¹ Rektor beslutar om individuella kurser och hur många verksamhetspoäng en sådan ska omfatta. Målen för och omfattningen av en sådan utbildning anges i den individuella studieplanen.

⁸ 22 kap. 7 § skollagen (2010:800).

⁹ 4 kap. 6 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹⁰ 2 kap. 7 §, 10 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹¹ 4 kap. 7 §, 25 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

Individuella kurser bör kunna utgöra ett viktigt alternativ för den person som i sina kontakter med en arbetsgivare eller verksamhet, t.ex. i sin lärlingsanställning, kan konstatera att de kompetenser och kvalifikationer man behöver inom branschen i fråga inte kan tillgodoses genom att man läser en eller flera eller delar av en nationell kurs. Det kan således handla om mycket specifika kunskaper inom ett yrkesområde, t.ex. smala hantverksinriktningar eller motsvarande.

Då målen nåtts gällande den individuella kursen utfärdar ansvarig rektor ett intyg. I samtliga skolformer i vuxenutbildningen kan man få ett intyg efter genomgången kurs även om betyg satts och utdelats¹². Intyg kan i vissa fall underlätta kommunikationen med arbetslivets företrädare.

Kombinationsmöjligheter

Den enskilde ska kunna kombinera utbildningar tillhörande de olika skolformerna inom vuxenutbildningen, allt utgående från hans eller hennes behov och förutsättningar.¹³ Detta får konsekvenser för hur kommunerna organiserar, leder och styr sin vuxenutbildning. Det bör inte vara ovanligt att en deltagare i sfi mycket väl, utifrån sina förutsättningar, även kan läsa kurser inom komvux eller sårvox. Alla delar bör vara tillgängliga samtidigt för den enskilde och det bör tydligt framgå var det politiska ansvaret för verksamheten ligger samt vem som är ansvarig rektor. Det senare är inte minst viktigt för att upprätthålla ett visst mått av rättssäkerhet för den enskilde medborgaren.

Dokumentation

Efter varje avslutad kurs kan betyg sättas och utfärdas i de fall målen för kursen nåtts. Graden av måluppfyllelse avgör vilket betyg som sätts. Betyget sätts av ansvarig lärare och utfärdas av ansvarig rektor. Detta är en myndighetsutövning. Då det gäller orienteringskurser och individuella kurser utfärdas enbart intyg. Även intyg kan även utfärdas i de kurser där betyg sätts. Efter en validering ska också ett intyg utfärdas som visar vilka kompetenser den

¹² 20 kap. 34 § 21 kap. 23 §, 22 kap. 28 § skollagen (2010:800).

¹³ 1 kap. 3 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

enskilde har t.ex. inom ett visst yrkes- eller ämnesområde. Skolverket har möjlighet att föreskriva om intyg och betyg.

Brytande av rums- och tidsstyrning

Kommunernas vuxenutbildning kännetecknas också av att den inom utbildningsväsendet i övrigt förhärskande rums- och tidsstyrning inte ska vara eller är kännetecknande. Bestämmelser om terminer, dvs. läsårsindelning, har inte funnits de senaste dryga tre decennierna. I detta fall har dock kommunerna hunnit olika långt i utvecklingen, delvis beroende på om man har en verksamhet som ligger väldigt nära ungdomsskolan organisatoriskt eller inte. I de senare fallen kan det finnas en risk för att en vuxen "läses in" i en organisationsform anpassad för ungdomar med mycket framträdande rums- och tidsstyrning¹⁴.

I förordningen om vuxenutbildning¹⁵ regleras att utbildningen ska bedrivas kontinuerligt under hela året. Denna utgångspunkt är viktigt just för att verksamheten ska kunna möta den enskildes utbildningsbehov oberoende av när på året detta råkar infalla.

Vägledning

Elever i alla skolor utom förskolan och förskoleklassen ska ha tillgång till personal med sådan kompetens att deras behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet kan tillgodoses. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning.¹⁶

I vägledningen ska det ingå information om möjligheter till fortsatta studier, arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov samt studieekonomiska förutsättningar¹⁷

En förutsättning för att personer ska kunna utnyttja den stora frihet och de möjligheter till egna val som erbjuds är att de får en adekvat information om valmöjligheter, såväl utifrån sina intressen och förutsättningar som i förhållande till arbetsmarknadens behov. Den enskildes behov av vägledning kommer säkerligen inte att bli mindre i framtiden än i dag. Samtidigt får huvudmannen informa-

¹⁴ Proposition 2008/09:199. Kap 16.

¹⁵ 2 kap. 25 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

¹⁶ 2 kap. 29 § skollagen (2010:800).

¹⁷ 2 kap. 16 § förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning.

tion som blir underlag för vilka kurser och utbildningar som ska genomföras.

Inom vuxenutbildningen har vägledningen en dubbel funktion, dels att vägleda personer som redan befinner sig i studier, dels att vägleda presumtiva deltagare. Vägledning och information är i dessa sammanhang viktiga för att den enskilde ska kunna få den utbildning som hon eller han har behov av eller önskemål om. Det är också viktigt att det ingår information om studiestödssystemets uppbyggnad och villkor i vägledningen. Många kommuner har i dag valt att placera vägledningsfunktionen för vuxna centralt, i ett lärcentrum eller i infotek etc. för att den ska ges en oberoende ställning i förhållande till genomförare av utbildning. Inte sällan består vägledningen för vuxna av en första insats i form av validering, dvs. en första uppskattning av vilka kunskaper och kompetenser den vuxne redan har förvärvat t.ex. i yrkesliv eller tidigare studier.

Möjligheten för vuxna att nå de utbildningsmål som har satts upp är givetvis starkt beroende av de insatser som görs inom vägledningsområdet. En väl fungerande vägledning innebär att de utbildningsval som den vuxne gör bygger på en realistisk bedömning av de förutsättningar som hon eller han har för att nå de önskade utbildningsmålen. Detta bör minska risken för felval med åtföljande studieavbrott. Dessutom innebär en av behörighetsbestämmelserna att man ska ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. På detta sätt bör insatserna bli mera ändamålsenliga. Den individuella studieplanen blir ett viktigt underlag inte enbart för den enskilde utan även för huvudmannen och verksamheten.

Bestämmelsen i förordningen om informationens innehåll, bl.a. den om arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov, är ju viktig för att den enskilde ska kunna göra realistiska val om syftet med studierna är att stärka sin ställning på arbetsmarknaden, behålla ett arbete eller byta yrkesområde. För att en huvudman ska kunna tillgodose behovet av en sådan information krävs ju ett strategiskt och kontinuerligt samarbete och samråd med arbetslivets företrädare, såväl på arbetstagar- som arbetsgivarsidan. En sådan samverkan är den viktigaste effekten av en utvecklad infrastruktur för vuxnas lärande och bör vara en viktig förutsättning i en lärlingsmodell där formella studier kan ingå.

Individperspektivet och individuella studieplaner

*För varje elev ska det finnas en individuell studieplan. Planen ska innehålla uppgifter om den enskildes utbildningsmål och planerad omfattning av studierna. Rektorn ansvarar för att en individuell studieplan upprättas för varje elev.*¹⁸

*Om utbildningsmålet för en elev i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå är en gymnasieexamen, ska det i planen anges vilket program i gymnasieskolan som utbildningen huvudsakligen motsvarar. Vidare ska i förekommande fall målen för individuella kurser anges.*¹⁹

*Den individuella studieplanen ska utarbetas i samverkan med eleven. Eleven ska i samband med utarbetandet erbjudas studie- och yrkesvägledning. I vägledningen ska det ingå information om möjligheter till fortsatta studier, arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov samt studieekonomiska förutsättningar. Planen ska upprättas i nära anslutning till antagningen och ska vid behov revideras.*²⁰

Skollagen lyfter mycket tydligt fram det individuella perspektivet i vuxenutbildningen vilket innebär en förstärkning av att verksamheten ska utgå från den enskildes behov, förutsättningar och önskemål. Detta är sedan länge en tydlig intention i svensk vuxenutbildning men har blivit tydligare i och med bestämmelserna i skollagen. En förutsättning för att verksamheten ska kunna bedrivas med den utgångspunkten är upprättande av individuella studieplaner vilket är ett krav enligt skollagen. En fördjupad vägledning kan, som beskrivits ovan, göras inom ramen för en orienteringskurs där förutom vägledare även berörda ämnesföreträdare och företrädare för t.ex. arbetsplatsen kan medverka. I denna process finns förutsättningar att inrätta den enskildes individuella studieplan som i sin tur kan utgöra en viktig del i den enskildes personliga utvecklingsplanering. Skolverket kan föreskriva om individuella studieplaner.

Ett förstärkt valideringsarbete är en annan effekt av individperspektivet och är dessutom många gånger särskilt viktigt för de utlandsföddas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. För att ytterligare tillgodose individens behov har staten också genomfört flera reformer för att göra vuxenutbildningen mer tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Alla människor ska ha en

¹⁸ 20 kap. 8 §, 21 kap. 8 §, 22 kap. 10 § skollagen (2010:800).

¹⁹ 2 kap. 16 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

²⁰ 2 kap. 16 förordning om (2011:1108) vuxenutbildning.

reell möjlighet att ta del av den verksamhet som anordnas inom ramen för vuxenutbildning.

Lärlingsliknande utbildningar och vuxlärling- arbetsplatsförlagt lärande

Som ett resultat av ett utökat samarbete mellan bl.a. arbetslivets företrädare, vuxenutbildningen och annan offentlig verksamhet inom ramen för en s.k. infrastruktur för vuxnas lärande, har arbetsplatsförlagda utbildningar²¹ i lärlingsliknande former samt möjligheter till validering fått en större betydelse. Inte minst möjligheten att upphandla utbildningar som entreprenad har gjort att kontakter och samarbete mellan vuxenutbildningen och samhälle och arbetsliv i övrigt har utvecklats. Staten gör dessutom en särskild satsning då det gäller den gymnasiala nivån i komvux och sårvox, s.k. vuxlärling²², vid sidan av satsningen ”yrkesvux”²³.

Validering och prövning

*Med validering avses enligt skollagen en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de har förvärvats. Vidare ska en elev i kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna samt utbildnings i svenska för invandrare ha möjlighet att få sina kunskaper och sin kompetens validerade. Rektorn ska verka för att valideringen sker i enlighet med lag och andra författningar. Den som får sina kunskaper och sin kompetens bedömda vid en validering ska ha möjlighet att få dessa dokumenterade skriftligt. Bestämmelserna om rättelse och ändring av betyg ska även gälla en slutförd validering.*²⁴

Viktiga inslag i vuxenutbildningen sett i perspektivet livslångt lärande är både vägledning och validering. Vägledning utgör också ofta det första inslaget i en valideringsprocess eller vice versa.

²¹ 2 kap. 26 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

²² Förordning 2010:2016) om statsbidrag för lärlingsutbildning för vuxna.

²³ Förordning (2009:43) om statsbidrag för yrkesinriktad och viss teoretisk vuxenutbildning på gymnasial nivå.

²⁴ 3 kap. 19, 20 §§, 20 kap. 33 §, 21 kap. 22 §, 22 kap. 27 §, skollagen (2010:800), 2 kap. 8 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

Validering kan ses som ett kännetecken på en vuxenutbildning som utgår från målsättningen att det är den enskildes behov och förutsättningar som är utgångspunkt för verksamheten såväl då det gäller innehåll som organisering. En verksamhet som tagit till sig de synsätt som är förknippade med ett valideringsperspektiv kan sällan vara en spegelbild av ungdomsskolan med dess typiska rums- och tidsstyrning. En verksamhet som baseras på vuxnas livssituation bör kännetecknas av flexibla former för lärande och uppvisar därmed en mångfald av arbetssätt och arbetsformer. Validering inom ramen för en orienteringskurs med fokus på ett visst yrkesområde liksom inom ramen för en yrkeskurs kan med fördel göras tillsammans med företrädare för en bransch eller motsvarande.

Valideringsdelegationens arbete visade att en myndighet bör ha det nationella ansvaret för utveckling, strategi och kvalitetssäkring i fråga om validering. Myndigheten för yrkeshögskolan har fått i uppdrag att vara den nationella samordnaren av validering. Uppdraget ska fullgöras i samverkan med berörda myndigheter. Validering inom ramen för kommunernas vuxenutbildning sker ju utifrån de bestämmelser som gäller för denna del av utbildningssystemet och där Statens skolverk är ansvarig myndighet. Främjandet av utbildningsväsendets och branschernas medverkan i valideringsarbetet samt metodutvecklingen och standardiseringen inom området kommer att sätta tydligare fokus på validering framöver.

Den som får sina kunskaper och sin kompetens bedömda vid en validering ska ha möjlighet att få dessa dokumenterade skriftligt i form av ett intyg. Vad som sägs i skollagen 3 kap. 19 och 20 §§ om rättelse och ändring av betyg gäller även en slutförd validering.

Med prövning i en kurs ska avses enligt skollagen en bedömning av kunskaper i förhållande till såväl uppställda kunskapsmål i kursplaner eller ämnesplaner som betygskriterier respektive kunskapskrav. Den som är bosatt i landet och vill ha betyg från kommunal vuxenutbildning ska ha möjlighet att genomgå prövning.²⁵

Prövning kan genomföras i kommunal vuxenutbildning och utbildning i svenska för invandrare. Den som är bosatt i landet och vill ha betyg från kommunal vuxenutbildning ska ha möjlighet att genomgå prövning i alla kurser som det sätts betyg på och i gymnasiearbete. Detta gäller även den som tidigare har fått betyg på kursen eller gymnasiearbetet. Den som är elev i gymnasieskolan får

²⁵ 20 kap. 30 §, 22 kap. 24 §, skollagen (2010:800), 4 kap. 24 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

dock inte genomgå provning i en kurs eller ett gymnasiearbete, om eleven har fått minst betyget E på kursen eller gymnasiearbetet. Provning får göras bara hos en huvudman som anordnar den aktuella kursen eller, när det gäller gymnasiearbete, utbildning inom det kunskapsområde som gymnasiearbetet avser.

Prövningen ska göras av en eller flera lärare. Om prövningen genomförs av två eller flera lärare och dessa inte kan enas om ett betyg ska betyget sättas av rektorn. Självklart kan utbildningen i de fall det handlar om yrkesutbildningar också knyta till sig branschföreträdare som stödjer den ansvarige läraren.

Relationen mellan en validering och provning är reglerat i förordningen om vuxenutbildning²⁶. Bestämmelserna innebär att betygsättning i samband med en validering alltid görs efter en formell provning i relation till ämnes- och kursplanemål. Regeringen har meddelat föreskrifter om skyldighet för den som vill genomgå provning för betyg att betala en avgift som tillfaller huvudmannen.²⁷ En elev inom den kommunala vuxenutbildningen som inom ramen för en kurs går igenom provning efter validering behöver inte betala en avgift²⁸.

Behov av bestämmelser då det gäller utbildningsdelen i en modell för lärlingsprovanställning

Bestämmelser om behörighet och urval

En vuxen är behörig att delta i utbildning på gymnasial nivå i komvux och särvox från och med andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 20 år, om han eller hon

1. är bosatt i landet,
2. saknar sådana kunskaper som utbildningen syftar till att ge,
3. har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen, och
4. i övrigt uppfyller föreskrivna villkor.

Behörig är också den som är yngre än vad som anges i första stycket, men har slutfört utbildning på ett nationellt program i

²⁶ 4 kap. 24 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

²⁷ Förordning (1991:1124) om avgifter vid provning inom det offentliga skolväsendet.

²⁸ Förordning 1991:1124 om avgifter vid provning inom det offentliga skolväsendet.

gymnasieskolan eller likvärdig utbildning och uppfyller övriga behörighetsvillkor.

För den grundläggande nivån i komvux och särvox gäller åldersgränsen och punkterna 1 t.o.m. 3.

För sfi gäller att en person har rätt att delta i utbildning i svenska för invandrare från och med andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 16 år, om han eller hon

1. är bosatt i landet, och
2. saknar sådana grundläggande kunskaper i svenska språket som utbildningen syftar till att ge.

Riksdagen har i sitt beslut om nya skollagen bemyndigat regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer att meddela ytterligare föreskrifter angående behörigheter²⁹. I förordningen om vuxenutbildning finns bestämmelser som innebär att avsteg från den stipulerade 20-årsgränsen kan göras³⁰ då det gäller komvux och särvox.

Detta innebär att i varje enskilt fall kan en bedömning göras om en person som inte fyllt 20 år ska bedömas vara behörig eller inte utifrån de övriga behörighetsbestämmelserna.

Denna bestämmelse innebär ju att personer tillhörande målgruppen för lärlingsprovanställning kan behörighetsförklaras även om de inte uppfyller det formella kravet avseende ålder. Då det gäller sfi torde det inte vara aktuellt med personer under 16 år.

De urvalsregler som gäller för prioritering bland behöriga sökande bör inte utgöra något hinder för en kommun som erhåller särskilda medel för den aktuella målgruppen att anta just dessa till den utbildning de är i behov av under förutsättning att de uppfyller behörighetskraven och att staten anslår riktade medel för utbildningen. Att den enskilde på eget bevåg kontaktar vägledningen, lämnar ansökan till en kurs och på andra sätt har löpande kontakt med utbildningen och dess företrädare torde inte på något sätt stå i motsatsställning till den relation som den anställde ska ha med sin arbetsplats och den information som ges där om kompetenskrav etc. Viktigt är dock i detta fall att ett avtal sluts mellan vuxenutbildningen och arbetsplatsen om ansvarsfördelning, upplägg etc.

²⁹20 kap. 11 o 20 §§ skollagen (2010:800).

³⁰ 3 kap. 2 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

Förslag till lag om utbildningsanställning

Förslag till lag om utbildningsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns särskilda bestämmelser om tidsbegränsad anställning för unga, med utbildningsinnehåll.

För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

3 § Genom kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–11 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 10 § och 11 § såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

4 § Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Uppgift om att anställningen är en utbildningsanställning, anställningens slutdag och de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra
4. Lön och hur ofta lönen ska betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalade semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommandefall.

Om det är lämpligt får om det är lämpligt uppgifterna lämnas i form av hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Anställningsavtalet

5 § Avtal får träffas om utbildningsanställning för den som inte har fyllt 23 år. Ett anställningsavtal får omfatta högst 18 månader. Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt gällande utbildningsplan pågår.

6 § Utbildningsinnehållet ska framgå av en skriftlig utbildningsplan som överenskommit mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av planen ska utbildningens mål framgå samt hur utbildningen ska genomföras och följas upp samt hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen. Av planen ska även framgå vem eller vilka som är handledare.

7 § Efter anställningens upphörande har arbetstagaren, senast tre veckor efter begäran härom, rätt till ett skriftligt intyg med en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen.

Avslutande av anställning

8 § Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att anställningstiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid anställningstidens utgång. Görs inte detta, övergår utbildningsanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en utbildningsanställning avbrytas även före anställningstidens utgång.

Arbetstagaren har inte företrädesrätt till återanställning.

9 § Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en utbildningsanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Underrättelse och överläggning

10 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om utbildningsanställning ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse ska lämnas även när kollektivavtalet tillfälligt inte gäller.

11 § Arbetsgivaren ska, om arbetstagaren är fackligt organiserad, samtidigt med underrättelse enligt 9 § varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Tvist om giltigheten av anställningen

12 § Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 5 § ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

Skadestånd

13 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Skadestånd kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

14 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har förklarat att en utbildningsanställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren.

Skadeståndsbeloppet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, ska beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Preskription

15 § Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 5 § och avser att yrka förklaring att avtalet ska gälla tills vidare, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

16 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Tidsfristen räknas från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbets-

livet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

17 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 17 eller 18 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegång

18 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Ett yrkande om i beslut enligt 14 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medför risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Statens offentliga utredningar 2012

Kronologisk förteckning

1. Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. U.
2. Framtidens högkostnadsskydd i vården. S.
3. Skatteincitament för riskkapital. Fi.
4. Kompletterande regler om personuppgiftsbehandling på det arbetsmarknadspolitiska området. A.
5. Högskolornas föreskrifter. U.
6. Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. S.
7. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012 – långsiktig säkerhet, haverier och global utblick. M.
8. Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. Ju.
9. Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. A.
10. Läsarnas marknad, marknadens läsare – en forskningsantologi. Ku.
11. Snabbare betalningar. Ju.
12. Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. Ju.
13. En sammanhållen svensk polis. Ju.
14. Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. Fi.
15. Plan för framtagandet av en strategi för långsiktigt hållbar markanvändning. M.
16. Att angöra en kulturbrygga – för stöd till nyskapande kultur. Ku.
17. Psykiatrin och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. S.
18. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. – den mjuka infrastrukturen på väg. N.
19. Nationella patent på engelska? N.
20. Kvalitetssäkring av forskning och utveckling vid statliga myndigheter. U.
21. Här finns mer att hämta – it-användningen i småföretag. N.
22. Mål för rovdjuren. M.
23. Mindre våld för pengarna. Ku.
24. Likvärdig utbildning – riksrekryterande gymnasial utbildning för vissa ungdomar med funktionsnedsättning. U.
25. Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. S.
26. En ny brottsskadelag. Ju.
27. Färdplan för framtiden – en utvecklad flygtrafiktjänst. N.
28. Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. S.
29. Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. Fö.
30. Vital kommunal demokrati. Fi.
31. Sänkta trösklar – högt i tak Arbete, utveckling, trygghet. A.
32. Upphandlingsstödet framtid. S.
33. Gör det enklare! S.
34. Nya påföljder + kort presentation. Ju.
35. Stärkt skydd mot tvångsåktenskap och barnåktenskap. Ju.
36. Registerdata för forskning. Fi.
37. Kulturmiljöarbete i en ny tid. Ku.
38. Minska riskerna med farliga ämnen! Strategi för Sveriges arbete för en giftfri miljö. M.
39. Vägar till förbättrad produktivitet och innovationsgrad i anläggningsbranschen + Bilagedel. N.
40. Innovationsstödande verksamheter vid universitet och högskolor: Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – en preliminär delrapport. U.
41. Innovationsstödande verksamheter vid universitet och högskolor: Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – slutbetänkande. U.

42. Bättre behörighetskontroll. Ändringar i förordningen (2006:196) om register över hälso- och sjukvårdspersonal. S.
43. Konsumenten i centrum – ett framtida konsumentstöd. Ju.
44. Hemliga tvångsmedel mot allvarliga brott. Ju.
45. Kvinnor och barn i rättens gränsland. U.
46. Dammsäkerhet. Tydliga regler och effektiv tillsyn. N.
47. Harmoniserat inkomstbegrepp. Möjligheter att använda månadsuppgifter i social- och arbetslöshetsförsäkringarna. S.
48. Maritim samverkan. Fö.
49. Tolkning och översättning vid straffrättsliga förfaranden. Genomförande av EU:s tolknings- och översättningsdirektiv. Ju.
50. Nystartszoner. Fi.
51. Utvärdering av IPRED-lagstiftningen. Ju.
52. Bostadstaxering – avveckling eller förenkling. Fi.
53. AP-fonderna i pensionssystemet – effektivare förvaltning av pensionsreserven. Fi.
54. Återvinning av fartyg – underlag för ratificering av Hong Kong-konventionen. N.
55. En översyn av tryck- och yttrandefriheten. Del 1 och 2. Ju.
56. Mot det hållbara samhället – resurseffektiv avfallshantering. M.
57. Tydligare regler om fri rörlighet för EES-medborgare och deras familjemedlemmar. Ju.
58. Stöd till dagstidningar på samiska och meänkieli. Ku.
59. Nya villkor för public service. Ku.
60. Avgifter på väg och elektroniska vägtullsystem. Fi.
61. Högre ersättning vid mastupplåtelse. Ju.
62. Uppsägningstvister. En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare. A.
63. Små företag – stora möjligheter med it. N.
64. Förstärkt försäkringstagar skydd. Fi.
65. Läsandets kultur. Ku.
66. Skatteincitament för forskning och utveckling. Fi.
67. Förvaltare av alternativa investeringsfonder. Fi.
68. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt – förstärkt samordning av förvaltningsgemensamma tjänster. N.
69. Med rätt att delta. Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden. A.
70. Ökad och säkrare cykling – en översyn av regler ur ett cyklingsperspektiv. N.
71. Tomträttsavgäld och friköp. Ju.
72. Folkbildningens samhällsvärden – En ny modell för statlig utvärdering. U.
73. Undersökningstillstånd och arbetsplaner. N.
74. Främlingsfienden inom oss + Bilagedel. A.
75. Pris, tillgång och service – fortsatt utveckling av läkemedels- och apoteksmarknaden. S.
76. Utbildning för elever i samhällsvård och fjärr- och distansundervisning. U.
77. En tydligare organisation för Säkerhetspolisen. Ju.
78. En sammanhållen svensk polis. Följdändringar i författningar. Ju.
79. En databas för övervakning av och tillsyn över finansmarknaderna. Fi.
80. Utbildningsanställning. A.

Statens offentliga utredningar 2012

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. [8]
- Snabbare betalningar. [11]
- Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. [12]
- En sammanhållen svensk polis. [13]
- En ny brottskadslag. [26]
- Nya påföljder + kort presentation. [34]
- Stärkt skydd mot tvångsåktenskap och barnåktenskap. [35]
- Konsumenten i centrum – ett framtida konsumentstöd. [43]
- Hemliga tvångsmedel mot allvarliga brott. [44]
- Tolkning och översättning vid straffrättsliga förfaranden. Genomförande av EU:s tolknings- och översättningsdirektiv. [49]
- Utvärdering av IPRED-lagstiftningen. [51]
- En översyn av tryck- och yttrandefriheten. Del 1 och 2. [55]
- Tydligare regler om fri rörlighet för EES-medborgare och deras familjemedlemmar. [57]
- Högre ersättning vid mastupplåtelse. [61]
- Tomträttsavgäld och friköp. [71]
- En tydligare organisation för Säkerhetspolisen. [77]
- En sammanhållen svensk polis. Följändringar i författningar. [78]

Försvarsdepartementet

- Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. [29]
- Maritim samverkan. [48]

Socialdepartementet

- Framtidens högkostnadsskydd i vården. [2]
- Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. [6]

- Psykiatrin och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. [17]
- Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. [25]
- Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. [28]
- Upphandlingsstödet framtid. [32]
- Gör det enklare! [33]
- Bättre behörighetskontroll. Ändringar i förordningen (2006:196) om register över hälso- och sjukvårdspersonal. [42]
- Harmoniserat inkomstbegrepp. Möjligheter att använda månadsuppgifter i social- och arbetslöshetsförsäkringarna. [47]
- Pris, tillgång och service – fortsatt utveckling av läkemedels- och apoteksmarknaden. [75]

Finansdepartementet

- Skatteincitament för riskkapital. [3]
- Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. [14]
- Vital kommunal demokrati. [30]
- Registerdata för forskning. [36]
- Nystartszoner. [50]
- Bostadstaxering – avveckling eller förenkling. [52]
- AP-fonderna i pensionssystemet – effektivare förvaltning av pensionsreserven. [53]
- Avgifter på väg och elektroniska vägtullsystem. [60]
- Förstärkt försäkringstagarskydd. [64]
- Skatteincitament för forskning och utveckling. [66]
- Förvaltare av alternativa investeringsfonder. [67]
- En databas för övervakning av och tillsyn över finansmarknaderna. [79]

Utbildningsdepartementet

- Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. [1]

Högskolornas föreskrifter. [5]
Kvalitetssäkring av forskning och utveckling
vid statliga myndigheter. [20]
Likvärdig utbildning
– riksrekryterande gymnasial utbildning
för vissa ungdomar med funktionsned-
sättning. [24]
Innovationsstödjande verksamheter vid
universitet och högskolor: Kartläggning,
analys och förslag till förbättringar – en
preliminär delrapport. [40]
Innovationsstödjande verksamheter vid
universitet och högskolor; Kartläggning,
analys och förslag till förbättringar
– slutbetänkande. [41]
Kvinnor och barn i rättens gränsländ. [45]
Folkbildningens samhällsvärden
– En ny modell för statlig utvärdering [72]
Utbildning för elever i samhällsvård och fjärr-
och distansundervisning. [76]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012
– långsiktig säkerhet, haverier och global
utblick. [7]
Plan för framtagandet av en strategi för
långsiktigt hållbar markanvändning. [15]
Mål för rovdjuren. [22]
Minska riskerna med farliga ämnen! Strategi
för Sveriges arbete för en giftfri miljö. [38]
Mot det hållbara samhället – resurseffektiv
avfallshantering. [56]

Näringsdepartementet

Så enkelt som möjligt för så många som möjligt
– den mjuka infrastrukturen på väg. [18]
Nationella patent på engelska? [19]
Här finns mer att hämta – it-användningen i
småföretag. [21]
Färdplan för framtiden
– en utvecklad flygtrafiktjänst. [27]
Vägar till förbättrad produktivitet och
innovationsgrad i anläggningsbranschen +
Bilagedel. [39]
Damsäkerhet
Tydliga regler och effektiv tillsyn. [46]
Återvinning av fartyg
– underlag för ratificering av Hong Kong-
konventionen. [54]
Små företag – stora möjligheter med it. [63]

Så enkelt som möjligt för så många som möjligt
– förstärkt samordning av
förvaltningsgemensamma tjänster. [68]
Ökad och säkrare cykling – en översyn av
regler ur ett cyklingsperspektiv. [70]
Undersökningstillstånd och arbetsplaner. [73]

Kulturdepartementet

Läsarnas marknad, marknadens läsare
– en forskningsantologi. [10]
Att angöra en kulturbygga
– för stöd till nyskapande kultur. [16]
Mindre våld för pengarna. [23]
Kulturmiljöarbete i en ny tid. [37]
Stöd till dagstidningar på samiska och
meänkieli. [58]
Nya villkor för public service. [59]
Läsandets kultur. [65]

Arbetsmarknadsdepartementet

Kompletterande regler om personuppgifts-
behandling på det arbetsmarknadspolitiska
området. [4]
Förmån och fälla – nyanländas uttag av
föräldrapenning. [9]
Sänkta trösklar – högt i tak
Arbete, utveckling, trygghet. [31]
Uppsägningstvister. En översyn av regelverket
kring tvister i samband med uppsägning av
arbetstagare. [62]
Med rätt att delta. Nyanlända kvinnor och
anhöriginvandrare på arbetsmarknaden. [69]
Främlingsfienden inom oss + Bilagedel. [74]
Utbildningsanställning. [80]