

# Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv

*Betänkande av Lärlingsutredningen*

*Stockholm 2010*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2010:19

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](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://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

Tryckt av Elanders Sverige AB  
Stockholm 2010

ISBN 978-91-38-23365-8  
ISSN 0375-250X

## Till statsrådet Jan Björklund

Den 30 juli 2009 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. I uppdraget ingick att lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig samt särskilt beakta de rättsliga förutsättningarna och föreslå nödvändiga författningsändringar. Utredaren skulle även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda samt för elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsändringar som kunde behövas.

Till särskild utredare förordnades fil. dr. Irene Wennemo. Som huvudsekreterare i utredningen anställdes arbetsrättsjuristen Sara Kullgren och som biträdande sekreterare pol. mag. Annakarin Wall.

Utredningen har antagit namnet Lärlingsutredningen (U 2009:02).

Som experter i utredningen har regeringen förordnat juristen Elin Brunell, Skolverket, departementssekreteraren Fritjof Karlsson, Utbildningsdepartementet, kanslirådet Tommy Larsson, Arbetsmarknadsdepartementet samt kanslirådet Ulrika Åkerdahl, Utbildningsdepartementet. Docent Jonas Olofsson har anlits för en historisk beskrivning av lärlingsutbildning och en rapport om lärlingsutbildningen i Danmark och Norge.

Utredningen har under arbetets gång haft kontakt med företrädare för arbetsmarknadens parter. Vid ett flertal tillfällen har utredningen träffat representanter från yrkesnämnder, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, framförallt de som har yrkesutbildningsavtal om lärlingsutbildning.

Vidare har utredningen haft kontakt med Sveriges Kommuner och Landsting, Friskolornas Riksförbund, Företagarna, Arbetsmiljöverket, Skolverket, CSN, Nationella Lärlingskommittén och Gymnasiesärskoleutredningen.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Lärning – en  
bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19).

Stockholm i mars 2010

Irene Wennemo

/Sara Kullgren  
Annakarin Wall

# Innehåll

<b>Förkortningar</b> .....	<b>11</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>13</b>
<b>Författningsförslag</b> .....	<b>23</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>31</b>
1.1 Lärlingsutredningens uppdrag.....	31
1.2 Lärlingsutbildning – mer än en gymnasiereform .....	32
1.3 Fördelar med en gymnasial lärlingsutbildning .....	34
1.3.1 Arbetslivets arbetskraftsförsörjning.....	34
1.3.2 Behov hos vissa elever .....	36
1.4 Villkor för en bra lärlingsutbildning .....	36
1.4.1 Lärlingsutbildning – en yrkesutbildning .....	37
1.4.2 Kvalitetssäkring i en lärlingsutbildning.....	39
1.4.3 Hur kan elevers villkor i arbetslivet regleras – två modeller.....	41
1.5 Lärlingsutbildningens utformning.....	42
1.6 Sammanfattande kommentar .....	44
<b>2 Lärlingsutbildning under hundra år – en översikt</b> .....	<b>45</b>
2.1 Praktiska ungdomsskolor och verkstadsskolor .....	46
2.1.1 En oreglerad yrkesutbildningsmodell.....	47
2.2 Verkstadsskolor och kollektivavtalad lärlingsutbildning .....	48

2.2.1	Verkstads-skoleutredningen och behovet av en ny yrkesutbildning .....	49
2.2.2	Partsorganisationernas initiativ efter Saltsjöbadsavtalet .....	50
2.3	Parternas linje väcker kritik: Enhets-skolan och etableringen av en skolförlagd utbildningsmodell.....	52
2.3.1	Den offentliga skolförlagda yrkesutbildningen expanderar .....	54
2.3.2	En yrkesutbildning på högre nivå .....	55
2.4	Den svenska yrkesutbildningsmodellen fulländas: den integrerade gymnasieskolan.....	57
2.4.1	Yrkesutbildningsberedningens uppdrag .....	58
2.4.2	Effekterna av förslagen: linjegymnasiet och lärlingsutbildningen .....	58
2.4.3	Sentida försöksverksamhet med lärlingsutbildning .....	61
2.4.4	Problemen med APU och nya försök med lärlingsutbildning .....	63
<b>3</b>	<b>Framtidens gymnasieskola .....</b>	<b>67</b>
3.1	Något om framtidens gymnasieskola.....	67
3.1.1	Yrkesprogrammen.....	68
3.2	Försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning .....	71
3.2.1	Ämnen inom ramen för försöket .....	72
3.2.2	Lärlingsråd .....	72
3.2.3	Val av arbetsplats.....	73
3.2.4	Avtal mellan skolan och arbetsplatsen och utbildningskontrakt .....	73
3.3	Erfarenheter av försöket .....	73
3.3.1	Fördelning av lärlingsplatser .....	74
3.3.2	Lärlingsråd .....	74
3.3.3	Statsbidragets fördelning .....	75
3.3.4	Övrigt om försöket.....	75
3.3.5	Nationella Lärlingskommitténs fortsatta arbete .....	76

<b>4</b>	<b>Är gymnasieelev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning i själva verket arbetstagare? .....</b>	<b>77</b>
4.1	Arbetstagarebegreppet.....	78
4.1.1	Omständigheter att beakta.....	79
4.2	Praxis från utbildningsområdet.....	79
4.3	Slutsatser.....	84
4.4	Konsekvens av anställning.....	85
<b>5</b>	<b>Regler för elever som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning .....</b>	<b>87</b>
5.1	Elev i gymnasieskola.....	87
5.1.1	Ansvar för arbetsmiljön.....	88
5.1.2	Anskaffning av APU-platser.....	89
5.1.3	Arbetstider .....	89
5.1.4	Ersättning vid personskada .....	90
5.1.5	Skadeståndsansvar.....	91
5.2	Elev i grundskola.....	94
5.2.1	Ansvar för arbetsmiljön.....	94
5.2.2	Arbetstider .....	94
5.2.3	Ersättning vid personskada .....	95
5.2.4	Skadeståndsansvar.....	95
5.3	Elev i gymnasial vuxenutbildning .....	96
5.3.1	Ersättning vid personskada .....	97
5.3.2	Skadeståndsansvar.....	97
5.4	Slutsatser.....	97
<b>6</b>	<b>Likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd.....</b>	<b>99</b>
6.1	Arbetsmiljö.....	99
6.1.1	Arbetsuppgifter .....	100
6.1.2	Arbetstider .....	101
6.1.3	Ansvar för arbetsmiljön.....	102
6.1.4	Straffansvar för arbetsmiljöbrott .....	103
6.1.3	Rehabiliteringsansvar .....	104

6.2	Arbetskada .....	105
6.2.1	Författningsreglerat personskadeskydd .....	106
6.3	Skadeståndsansvar .....	106
6.3.1	Ansvarsförsäkring .....	107
6.4	Arbetsrättslig lagstiftning .....	109
6.4.1	Medbestämmande .....	109
6.4.2	Skyddsombud .....	109
6.4.3	Rätt till ledighet .....	110
6.4.4	Skydd mot diskriminering .....	111
6.4.5	Ordningsregler och tillrättaförande .....	111
6.4.6	Avslut .....	112
6.5	Socialförsäkringslagstiftning .....	114
6.5.1	Sjukdom .....	114
6.5.2	Arbetslöshetsförsäkring .....	114
6.5.3	Ålderspension .....	115
6.5.4	Försörjningsstöd .....	115
6.5.5	Bostadsbidrag .....	116
6.5.6	Underhållsstöd .....	116
6.5.7	Barnpension .....	116
6.6	Rätt till studiestöd .....	117
6.7	Kollektivavtalade kompletterande förmåner .....	118
6.8	Skatter och sociala avgifter .....	119
6.9	Slutsatser .....	120
<b>7</b>	<b>Är befintliga kollektivavtal tillämpliga på gymnasiala lärlingar .....</b>	<b>123</b>
7.1	Yrkesutbildningsavtal och yrkesnämnder .....	124
7.1.1	Bygg .....	125
7.1.2	Fordon .....	126
7.1.3	Handel .....	128
7.1.4	Hantverk .....	129
7.1.5	Energi .....	130
7.1.6	Industrin .....	131
7.1.7	El .....	134
7.1.8	Barn och fritid samt omvårdnad .....	135
7.1.9	Hotell och Restaurang .....	136



7.1.10 Livsmedel .....	136
7.1.11 Media .....	137
7.1.12 Övrigt .....	139
7.2 Slutsatser.....	139
<b>8 Överväganden och förslag.....</b>	<b>141</b>
8.1.1 Utbildningskontrakt.....	142
8.2 Lag om gymnasial lärlingsanställning .....	143
8.2.1 Reglerad i lag.....	144
8.2.2 Arbetstagare undantas från anställningsskyddslagens tillämpning.....	144
8.2.3 Möjligt att avtala om avvikelser genom kollektivavtal (semidispositiv).....	146
8.2.4 Anställning förutsätter att utbildningen pågår .....	146
8.2.5 Ingående av anställningsavtal.....	147
8.2.6 Möjlighet att förlänga under sommarlovet .....	149
8.2.7 Anställningens upphörande .....	150
8.3 Arbetsmiljörereglering.....	151
8.3.1 Riskfyllda arbetsuppgifter.....	152
8.3.2 Arbetstid .....	153
8.4 Ersättning vid arbetsskada.....	153
8.5 Ansvar för vållande av skada .....	154
8.6 Elevstatus om anställningsavtal inte ingåtts .....	155
8.7 De nationella programrådets roll .....	156
8.7.1 Riktlinjer för lärlingsutbildningens utformning.....	156
8.7.2 Ekonomisk ersättning till företagen.....	157
8.7.3 Vuxna studerande .....	158
8.8 Uppföljning av kvaliteten i lärlingsutbildningen .....	159
8.8.1 System för kvalitetssäkring .....	159
8.8.2 Uppföljning av kvaliteten.....	160
<b>9 Konsekvenser av förslagen.....</b>	<b>163</b>
9.1 Inledning.....	163
9.2 Utredningens uppdrag.....	163

9.3	Utredningens slutsatser .....	164
9.3.1	Konsekvenser för elever .....	164
9.3.2	Konsekvenser för arbetsgivaren och arbetsplatsen ...	165
9.3.3	Konsekvenser för skolan och utbildningsinnehållet .....	166
9.3.4	Konsekvenser för kollektivavtalen och arbetsmarknadens parter .....	166
9.4	Ekonomiska konsekvenser .....	167
9.4.1	Samhällsekonomiska konsekvenser .....	167
9.4.2	Ekonomiska konsekvenser i övrigt .....	171
<b>10</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>173</b>
	<b>Referenser .....</b>	<b>179</b>
	<b>Bilagor</b>	
	Bilaga 1 Kommittédirektiv 2009:70 .....	183
	Bilaga 2 Tilläggsdirektiv 2009:128 .....	191
	Bilaga 3 Nordiska erfarenheter av lärlingsutbildning .....	193
	Bilaga 4 En kartläggning av yrkesutbildningsavtal 2010 .....	229
	Bilaga 5 Utbildningskontrakt .....	279

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
APU	Arbetsplatsförlagd utbildning
Anställningsskyddslagen	Lag (1982:80) om anställnings- skydd
Arbetsmiljölagen	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetstidslagen	Arbetstidslagen (1982:673)
LAF	Lag (1976:380) om arbetsskade- försäkring
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
Medbestämmandelagen	Lag (1976:580) om medbestäm- mande i arbetslivet
Minderårigföreskriften	AFS 1996:1 Arbetarskydds- styrelsens kungörelse med före- skrifter om minderåriga samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna
Prop.	Regeringens proposition
PSA	Avtal om ersättning vid person- skada
Semesterlagen	Semesterlagen (1977:480)
Skolinspektionen	Statens skolinspektion
Skollagen	Skollagen (1985:1100)
Skolverket	Statens skolverk

# Sammanfattning

## Kort om bakgrunden

Från och med hösten 2011 kommer det vara möjligt att inom ramen för yrkesprogrammen gå gymnasial lärlingsutbildning. Denna utbildning är ett alternativ till de i huvudsak skolförlagda yrkesprogrammen. Antagningskraven och examensmålen är desamma för båda alternativen. I en gymnasial lärlingsutbildning är utbildningen i huvudsak förlagd till en eller flera arbetsplatser.

Lärlingsutbildning har traditionellt varit ett framgångsrikt sätt att bygga broar från skola till arbetsliv. Dessa broar har inte sett likadana ut i alla yrken. Yrken kräver olika lång utbildning och olika kombinationer av teori, yrkesteorier och färdighetsträning. Kvalitetssäkringen av utbildningen måste anpassas till branschens förutsättningar. Länder och branscher med levande lärlingstraditioner har visat att denna underlättar ungas etablering på arbetsmarknaden.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen kan bli ett viktigt komplement till den skolförlagda gymnasiala yrkesutbildningen. I små yrken och på mindre orter är gymnasial lärlingsutbildning ett kostnadseffektivt sätt att skapa ett brett utbildningsutbud som svarar mot arbetslivets behov av yrkesutbildad arbetskraft. Gymnasial lärlingsutbildning kan också vara ett bra alternativ för de elever som av olika skäl vill ha en annan typ av utbildning än den skolförlagda.

## Programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen

I svensk utbildningspolitik har det funnits en ambition att få yrkesutbildningarna att passa i en övergripande mall. Innan yrkesutbildningen blev en del av gymnasieskolan varierade längden på yrkesut-

bildningar från några veckor till flera år. Efter reformen blev utbildningarna tvååriga, för att sedan förlängas till tre år.

Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för olikheterna mellan olika yrkesområden. Gymnasieskolan måste i ett nära samarbete med branscherna utforma lärlingsutbildningar som är anpassade efter branschens behov och förutsättningar. Utredningen föreslår att detta kan göras genom att låta Skolverket tillsammans med de nationella programråden ta fram programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen. Dessa riktlinjer kan antingen framgå av Skolverkets föreskrifter eller deras allmänna råd.

### **Samverkan med arbetslivet krävs för en väl fungerande lärlingsutbildning**

Ett system för kvalitetssäkring av den gymnasiala lärlingsutbildningen behöver byggas upp. Den skolförlagda utbildningen och lärlingsutbildningen har samma examensmål. Utredningen föreslår att Skolverket och de nationella programråden ska ta fram modeller för kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen. De nationella och regionala programråden ska få ett ansvar för att följa upp kvaliteten i lärlingsutbildningen.

### **Är gymnasieelev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning i själva verket arbetstagar?**

Utredningens uppdrag innefattar att utreda rättsläget för en elev som deltar i utbildning som förlagts till arbetsplats.

Vid införandet av minst 15 veckors APU var regeringens avsikt att även den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skulle utgöra utbildning och att eleven skulle ha ren elevstatus. Avsikten var att något anställningsförhållande inte skulle råda under APU.<sup>1</sup> Något sådant ställningstagande infördes dock inte i någon författning. Arbetsmarknadens parter har agerat som att elevstatus ska gälla under APU och tvister avseende arbetstagarbegreppet har varit sällsynta.

---

<sup>1</sup> Prop. 1990/91:85 s. 102.

För att avgöra om en elev är arbetstagare sker en prövning av samtliga omständigheter på arbetsplatsen och vid utförandet av arbetsuppgifter. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att stor vikt lagts vid om eleven utfört arbete på samma sätt som andra arbetstagare. Domstolen har därvid beaktat om eleven utfört arbete under samma arbetstider som övriga, om denne fått arbetskläder och om arbetet utförts i företagets lokaler och med företagets arbetsverktyg.

När yrkesutbildning nu i huvudsak förläggs till arbetsplats kommer en elev att utföra uppgifter i betydligt större omfattning än under APU. Uppgifterna kommer i stor utsträckning likna det arbete som den som är arbetstagare utför. Detta innebär att eleven sannolikt betraktas som arbetstagare ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Även om skolan är huvudman för utbildningen på arbetsplatsen kommer inte skolan kunna utöva tillsyn och kontroll över elevens vardagliga sysslor.

En anställning kan ingås utan att ett uttryckligt avtal ingås. Genom att utföra arbete som liknar övriga arbetstogares kan eleven anses ha ingått anställningsavtal. Med en anställning följer rättigheter och skyldigheter. Förhållandena på svensk arbetsmarknad regleras av såväl lagar som omfattande kollektivavtalsreglering. Fast praxis innebär att kollektivavtal tillämpas på samtliga arbetstagare på arbetsplatsen.

Om parterna inte kommit överens om anställningsform är huvudprincipen enligt anställningsskyddslagen att anställningen ska anses vara en tillsvidareanställning. En elev som är placerad på en arbetsplats inom ramen för utbildning skulle dock kunna anses inneha en tidsbegränsad anställning och i så fall en allmän visstidsanställning.

Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva och kan ersättas eller kompletteras av kollektivavtal. Kollektivavtalen kan innehålla regler som innebär att en elev som anses vara arbetstagare omfattas av någon anställningsform i gällande kollektivavtal.

Utredningens bedömning är att gymnasielärlingar under genomförande av den arbetsplatsförlagda utbildningen sannolikt anses som arbetstagare. Även vid kortare placering på arbetsplats kan den som utför arbete anses vara arbetstagare.

Utredningen menar att det är angeläget att tydliggöra att lärlingsutbildningen genomförs av en elev och att skälet för att eleven är på arbetsplatsen är att det ingår i en utbildning. Utredningen

föreslår därför att det i skollagen införs dels ett ställningstagande att den som genomgår gymnasieutbildning inte ska anses som arbetstagare när denne deltar i arbetsplatsförlagd utbildning, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts, dels att elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats inte är att anse som arbetstagare.

### **Är befintliga kollektivavtal tillämpliga på gymnasiala lärlingar**

Utredningens uppdrag innefattar att utreda i vilken utsträckning och på vilket sätt relevanta kollektivavtal är anpassade till och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning.

Utredningen kan konstatera att parterna på arbetsmarknaden valt att i stor utsträckning anpassa möjliga anställningsformer till förutsättningarna inom respektive avtalsområde. Såvitt utredningen kan bedöma är inte befintliga kollektivavtal uttryckligen anpassade till anställning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning.

De kollektivavtal som reglerar yrkesutbildning avser i huvudsak yrkesutbildning efter genomförd gymnasieutbildning. Detta framgår av den kartläggning utredningen genomfört av nuvarande kollektivavtalsregleringar vad gäller lärlingsanställning, se bilaga 4.

Utredningen kan konstatera att några kollektivavtal anpassats eller träffats för att reglera förhållandena för elev inom ramen för försöket med gymnasial lärlingsutbildning och att det även pågår sådana förhandlingar.

Kollektivavtalen innehåller förmåner som, med enstaka undantag, gäller för samtliga arbetstagare på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal. Den som är anställd har rätt till skälig lön, om inget annat har avtalats. Lönesystemet för avtalslärlingar har i så gott som alla branscher som har denna typ av avtal, en liknande uppbyggnad. Lönen ligger inledningsvis på en låg nivå, men stiger i takt med att utbildningen fortskrider. Utbildningsperioden avslutas med någon form av examen som innebär att lärlingen kommer upp i full lön. Befintliga kollektivavtal är i regel inte anpassade för att reglera lön för en anställd inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning.

## Förslag som gör kombinationen anställning och studier möjlig

Utredningens uppdrag är att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier och lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig.

Utredningen har i arbetet utgått från att elever från och med hösten 2011, inom ramen för den treåriga lärlingsutbildningen, kommer att tillbringa huvuddelen av utbildningstiden på en arbetsplats.

Anställningsskyddslagen ger möjlighet att anställa en elev inom ramen för lärlingsutbildningen. Eleven kan anställas tills vidare eller med en allmän visstidsanställning. Det krävs inget särskilt skäl för att anställa någon med allmän visstidsanställning. En allmän visstidsanställning som pågår sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergår till en tillsvidareanställning. Om eleven är på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal varierar dock anställningsformerna inom respektive avtalsområde.

Utredningens förslag innebär inga förändringar i skolförfattningarna avseende rätten till gymnasial utbildning och frågor om mottagande, antagning och urval. Skolan ska även fortsättningsvis ha det slutgiltiga ansvaret för att erbjuda ungdomar utbildningsplatser.

För att en utbildning som i huvudsak är förlagd till en arbetsplats ska uppfylla de krav som framgår av skolförfattningarna måste samarbetet mellan skola och arbetsplats fungera. Utredningen har inte i uppdrag att utreda, analysera eller ge förslag på lösningar i detta avseende. Trots detta förutsätter utredningens förslag om anställning att förhållandet mellan skola och arbetsplats under den arbetsplatsförlagda utbildningen regleras i ett utbildningskontrakt. Utbildningskontraktet träffas mellan skola, arbetsplats och elev. Innehållet i utbildningskontrakten kan komma att variera med hänsyn till aktuell yrkesutbildning och elevens individuella studieplan.

Utredningen föreslår att regeringen uppdrar till Skolverket att de tillsammans med de nationella programråden tar fram programspecifika riktlinjer för respektive yrke. Riktlinjerna ska bland annat redovisa förslag till hur utbildningskontrakt kan utformas. Av utbildningskontraktet ska i vart fall framgå vilka delar av lärlingsutbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, i vilken omfattning och vilka mål som ska uppnås. Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som



ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.

### **Ny tidsbegränsad anställning, gymnasial lärlingsanställning, i ny lag**

I utredningens uppdrag ingår att lämna förslag till en lämplig anställningsform för elever inom gymnasial lärlingsutbildning.

Utredningen föreslår en ny tidsbegränsad anställningsform, gymnasial lärlingsanställning. Anställning förutsätter att utbildning enligt ett utbildningskontrakt mellan skolan, arbetsplatsen och eleven pågår.

Skolan är fortsatt huvudman för utbildningen. Förslaget om kombination av studier och anställning leder inte till förslag till förändringar i denna del.

Eleven och företaget har rätt att ingå anställningsavtal och med det följer de rättigheter och skyldigheter som följer av en anställning. Som förutsättning för att anställningen ska vara tillåten gäller dock att utbildningen fortsätter, vilket innebär att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är begränsad.

Utredningen föreslår att den nya tidsbegränsade anställningen införs i en ny lag. Lagen utgör en speciallag och kompletterar anställningsskyddslagen. Arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning ska undantas anställningsskyddslagens tillämpning. Ett skäl härför är att tydliggöra att anställningen är speciell såtillvida att anställningen förutsätter en pågående utbildning.

Av respekt för olikheterna inom olika yrkesområden föreslår utredningen att parterna ska kunna göra avvikelser genom kollektivavtal även från denna lag.

### **Ansvarsfrågor**

Av utredningens direktiv framgår att det finns oklarheter när det gäller ansvarsfrågor och att utredningen ska utreda dessa frågor.

På en arbetsplats kan elever i gymnasial lärlingsutbildning utföra uppgifter parallellt med en elev som kombinerar studierna med en anställning. Utredningens mål är att det regelverk som tillämpas när en elev genomför utbildning på arbetsplats inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen inte ska leda till olika behandling

om eleven också är anställd. Det ska inte vara nödvändigt att bedöma om en arbetsuppgift utförs inom ramen för utbildningskontraktet eller anställningsavtalet.

## Arbetsmiljö

Det direkta skyddsansvaret på en arbetsplats, för såväl elev som anställd, ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs. Skolan har ett arbetsmiljöansvar vid placeringen av en elev.

Utredningen har kunnat urskilja viss skillnad i reglerna avseende minderårigas utförande av arbete.

Utredningens förslag innebär att den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och som fullgjort och godkänts i de moment i kursplanen för yrkesutbildningen som innefattar riskfyllda arbetsuppgifter även under den fortsatta utbildningstiden ska ha möjlighet att utföra dessa arbetsuppgifter, oavsett om anställning ingåtts.

Såvitt gäller arbetstidsregleringen för minderåriga föreslår utredningen att samma arbetstider ska gälla för elever som för anställda under den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen och att det är regler avseende minderårig anställd som ska tillämpas.

## Försäkringsskydd vid arbetsskada

Lagen om arbetsskadeförsäkringen ger rätt till ersättning till följd av arbetsskada oavsett om en elev eller anställd drabbas av arbetsskada. Elever som fullgör arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan är tillförsäkrade ett kompletterande skydd vid arbetsskada genom en förordningsreglering som ger ersättning i enlighet med kollektivavtalet om ersättning vid personskada som gäller för statligt anställda.

För att inte elevens försäkringsskydd ska försämrats om denne även ingår en anställning så föreslår utredningen att författningen ska omfatta samtliga elever och ge ett kompletterande skydd även om eleven kombinerar utbildningen med anställning.

## **Ansvar för skada som eleven vållar under arbetsplatsförlagd utbildning**

Enligt skadeståndslagen är en arbetsgivare skyldig att ersätta person- och sakskada som en hos honom anställd arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, s.k. principalansvar. Enligt förarbetsuttalanden till skadeståndslagen omfattar principalansvaret även elev under arbetsplatsförlagd utbildning.

Det finns en oro att ett skadeståndsrättsligt principalansvar för elev skulle försvåra möjligheten att hitta verksamheter som är beredda att ta emot elever för arbetsplatsförlagt lärande. För att undvika tvister om vem som bär ansvaret för elevs skadevållande är utredningens förslag att frågan om ansvar och försäkring obligatoriskt regleras mellan skolan och arbetsplatsen i samband med att övriga villkor för den arbetsplatsförlagda utbildningen regleras.

## **Likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd**

Utredningen ska även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda samt elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsändringar som kan behövas.

En följd av anställning är rätt till lön och andra förmåner. Utredningens slutsats är att inkomst från en gymnasial lärlingsanställning inte ska behandlas annorlunda än annan inkomst. Detta innebär att inkomsten kan få betydelse för försörjningsstöd och underhållsstöd.

Bostadsbidrag och barnpension påverkas av att eleven får eller har rätt till studiehjälp. Enligt utredningens bedömning utgör lärlingsutbildning heltidsstudier även om en anställning löper parallellt. Rätten till studiehjälp påverkas därför inte av anställning. Därigenom påverkas inte heller rätten till bostadsbidrag och barnpension.

En anställd har också rätt till ledighet, bland annat för föräldraledighet och för semester. Utredningen ger inte förslag som innebär inskränkningar i denna rätt. Enligt utredningens bedömning kommer endast ett fåtal anställda inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen komma i fråga för dessa ledigheter. Om en gymnasial lärlingsanställd vill vara föräldraledig kommer sannolikt

förutsättningarna för upprätthållande av arbetsplatsförlagd utbildning falla och därmed även den tidsbegränsade anställningen. Eftersom anställning enligt huvudregeln endast är tillåten under läsåret och semester enligt huvudregeln ska förläggas till juni-augusti borde inte heller rätten till semesterledighet påverka förutsättningarna för utbildning.

Eftersom utbildningen är det ursprungliga skälet till att eleven är på arbetsplatsen och ingår anställningsavtal finns skäl att skolan och arbetsplatsen i samband med att den arbetsplatsförlagda utbildningen inleds reflekterar över vilka krav skolan ska kunna ställa på arbetsplatsen för att eleven ska ha rätt till skolförlagd undervisning och ledighet i enlighet med skolförfattningarna.

## Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenser som utredningens förslag innebär är i huvudsak föranledda av att lärlingsutbildningen utförs på arbetsplats, inte av att utbildningen kan kombineras med anställning. Om lärlingsutbildning ska få en större omfattning kan det vara betydelsefullt att under en övergångsperiod fortsätta med det utökade statliga stödet till de skolor som har platser i lärlingsutbildningar.

Utredningen föreslår att Skolverket tillsammans med de nationella programråden tar fram programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen, i vilka ingår riktlinjer för företagets ersättning för att ta emot lärlingar. Idag finns inga sådana riktlinjer, det är upp till den enskilda skolan att välja om ersättning ska utgå. Långsiktigt bör emellertid det faktum att företag får ersättning för det ansvar de tar för utbildningens genomförande inte innebära att den samlade kostnaden ökar. Företagets kostnader bör motsvaras av lägre kostnader för gymnasieskolan.

Vad gäller kostnaderna för kvalitetsuppföljningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ligger ansvaret på skolorna. Lärlingsutredningen föreslår emellertid att de nationella och regionala programråden får ett ökat ansvar för uppföljningen av kvaliteten. Resurser för detta arbete kommer att behöva avsättas. Utredningen föreslår emellertid att den Nationella Lärlingskommittén och lärlingsråden kan läggas ned när lärlingsförsöket upphör. Därmed bör inte förslaget innebära några ökade kostnader.

# Författningsförslag

## **1 Förslag till Lag (xxxx:xx) om gymnasial lärlingsanställning**

### **Inledande bestämmelser**

**1 §** Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför under sin gymnasiala lärlingsutbildning.

Av 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd framgår att arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning undantas från den lagens tillämpning.

**2 §** Avvikelser från denna lag får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men selsätts i arbete som avses med avtalet.

**3 §** Gymnasial lärlingsanställning innebär att den som är anställd även är elev i gymnasieskolans lärlingsutbildning och får utbildning på arbetsplatsen enligt det utbildningskontrakt som upprättats mellan parterna.

### **Anställningsavtalets ingående och upphörande**

**4 §** Avtal får träffas om tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning.

Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt mellan parterna gällande utbildningskontrakt pågår.

Anställningen löper under läsår. Under förutsättning att anställningsavtal ingåtts kan överenskommelse träffas om att anställningen även löper under lov.

**5 §** Anställningen upphör när lärlingen avslutar gymnasieskolans lärlingsutbildning, eller vid tidigare tidpunkt om utbildningskontraktet bryts.

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

En arbetsgivare får genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för en anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får inte åberopas enbart omständigheter som har varit kända mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

**7 §** Avskedande ska vara skriftligt. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

### **Ansvar och skadestånd**

**8 §** En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller 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.

En arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag ska betala ersättning för skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadestandsregler.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

9 § Den som vill kräva skadestånd enligt 8 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan.

### Rättegången

10 § Mål enligt denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

## 2 Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Härigenom föreskrivs i fråga om skollagen (1985:1100) dels att 3 kap. 2 § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas nya paragrafer 5 kap. 6 a och 10 a §§ av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### Skolplikt och motsvarande rätt till utbildning 3 kap.

#### 2 §

Barn skall fullgöra skolplikten i grundskolan, särskolan eller specialskolan. Skolplikten får också fullgöras enligt 8–10 kap.

Barn skall fullgöra skolplikten i grundskolan, särskolan eller specialskolan. Skolplikten får också fullgöras enligt 8–10 kap.

*Elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats är inte att anse som arbetstagare.*

### Utbildningens förläggning och arbetsplatsförlagt lärande

#### 5 kap.

*6 a § Den som genomgår gymnasieutbildning ska inte anses som arbetstagare när denne genomför utbildning på arbetsplats, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts.*

### Gymnasielärlingsanställning

*10 a § För varje elev som genomgår en gymnasial lärl-*



*ingsutbildning ska upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolan, eleven och företrädare för den arbetsplats dit någon del av utbildningen förläggs (utbildningskontrakt). Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska även vårdnadshavaren underteckna utbildningskontraktet. I avtalet ska det anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för respektive moment.*

*Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.*

*För att en arbetsplats ska få anlitas för arbetsplatsförlagd utbildning ska skolhuvudmannen och berörd arbetsplats reglera frågan om ansvar och försäkring för person- eller sakskada vållad av elev.*

## 2 Förslag till lag om ändring i Lag (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lag (1982:80) om anställningsskydd att 1 § ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. *arbetstagare som är anställd med gymnasial lärlingsanställning,*

5. *arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.*

### 3 Förslag till ändring i gymnasieförordningen (1992:394)

Härigenom föreskrivs i fråga om gymnasieförordningen (1992:394)

*dels* att nuvarande 3 kap. 1 § ska ha följande lydelse,  
*dels* att det ska införas ny paragraf 5 kap. 16 a §.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 3 kap.

##### 1 §

Utbildningen skall bedrivas under läsår. Om inte regeringen föreskriver något annat, skall läsåret omfatta 40 veckor och vara uppdelat på en hösttermin och en vårtermin.

Lsåret skall ha minst 178 skoldagar och minst 12 lov-dagar. Därutöver får inom läs-året läggas ut högst 5 studie-dagar för planering av skol-arbetet eller för fortbildning av lärare.

Utbildningen ska bedrivas under läsår. Om inte regeringen föreskriver något annat, ska läsåret omfatta 40 veckor och vara uppdelat på en hösttermin och en vårtermin.

Lsåret ska ha minst 178 skoldagar och minst 12 lov-dagar. Därutöver får inom läs-året läggas ut högst 5 studie-dagar för planering av skol-arbetet eller för fortbildning av lärare.

*Verksamhet i gymnasial lär-lingsanställning utanför termi-nerna får inte tillgodoräknas inom ramen för yrkesprogram-met.*

**5 kap.***Arbetsplatsförlagd utbildning*

## 16 a §

*En elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning ska, även om utbildningen kombineras med anställning, omfattas av bestämmelserna i förordningen (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning.*

# 1 Inledning

## 1.1 Lärlingsutredningens uppdrag

Den 31 mars 2008 överlämnade Gymnasieutredningen sitt betänkande *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola*<sup>1</sup>. Utredaren föreslog bland annat att en gymnasial lärlingsutbildning skulle införas, med möjlighet att kombinera anställning och studier. Den 13 maj 2009 beslutade regeringen om propositionen *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan*.<sup>2</sup> I propositionen föreslog regeringen att en lärlingsutbildning skulle införas som en alternativ väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Riksdagen beslutade den 21 oktober 2009 att de nya reglerna om gymnasieskolan ska gälla för utbildning som påbörjas höstterminen 2011. Yrkesutbildning ska erbjudas dels som skolförlagd utbildning, dels som gymnasial lärlingsutbildning. Behörighetsregler och examensmål kommer att vara gemensamma för dessa utbildningar.

Det har även tidigare funnits ett intresse för att återinföra lärlingsutbildningar inom gymnasieskolan. Senast i gymnasiereformen som återkallades i samband med regeringsskiftet 2006 (Gy 07) fanns ett förslag om lärlingsutbildning med.<sup>3</sup>

Också i andra sammanhang har intresset för lärlingsutbildningar varit stigande under de gångna åren. Ett vanligt skäl till detta intresse är att många unga lämnat utbildningar med ofullständiga kunskaper och färdigheter, vilket försvårat deras arbetsmarknads-etablering. Lärlingsutbildningen har setts som en möjlighet för ungdomar som inte trivts i eller klarat den vanliga skolan att skaffa sig en yrkesutbildning. Ett flertal studier har visat att länder med ett utbyggt lärlingssystem har haft lägre ungdomsarbetslöshet och en lägre andel unga utanför arbetsmarknad och utbildningar totalt sett än länder utan motsvarande system. Ytterligare ett argument

---

<sup>1</sup> SOU 2008:27.

<sup>2</sup> Prop. 2008/09:199.

<sup>3</sup> Prop. 2003/04:140.

för att återinföra lärlingsutbildningar har varit att det ger möjlighet att klara arbetskraftsförsörjningen till yrken där det idag råder brist på arbetskraft.

De tidigare insatserna för att etablera lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan har emellertid inte fått något större genomslag. Ett skäl till detta är de rättsliga oklarheter som finns avseende kombinationen av studier och anställning. Ett annat problem har varit att anpassa skolans regelverk till arbetsmarknadens parter krav på yrkesutbildningens utformning. Dessa krav har dessutom sett olika ut i olika branscher. Med anledning av detta gav regeringen den 30 juli 2009 Lärlingsutredningen i uppdrag att bland annat utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. Regeringen har för avsikt att det från och med hösten 2011 ska vara möjligt att genomföra gymnasial lärlingsutbildning som anställd lärling.<sup>4</sup>

## 1.2 Lärlingsutbildning – mer än en gymnasiereform

Att vara lärling är det ursprungliga sättet att lära sig ett yrke. Detta system har betydligt längre traditioner än den skolförlagda utbildningen. Inom ramen för skråsystemet, med anor från 1400-talet, utvecklades och formaliserades lärlingsutbildningen. Pojkar antogs i unga år som lärlingar av en mästare, som under lärlingsåren normalt stod för dennes uppehälle. Ibland kunde mästaren ta betalt för att lära ut yrket. Under lärlingsåren varvades utbildning och produktion. Utbildningsperiodens längd varierade mellan olika yrken och var vanligtvis tre till fem år. I många yrken införde skråna regler om att lärlingen som avslutning på sin utbildning skulle uppvisa sina färdigheter i ett gesällprov, som granskades av representanter för skrået. När denne hade klarat provet fick lärlingen ett gesällbrev, vilket innebar att denne kunde ta anställning som yrkesarbetare hos en mästare. År 1864 försvann den sista lagliga regleringen av lärlingssystemet, då skråväsendet i Sverige togs bort.

Lärlingssystemet har emellertid överlevt i vissa sektorer på arbetsmarknaden och regleringen av lärlingarnas villkor har under 1900-talet införlivats i kollektivavtalen. Inom bland annat byggsektorn finns en utbyggd kollektivavtalsreglering av yrkesutbildningen. Den vanliga vägen in i dessa yrken är fortfarande genom en

---

<sup>4</sup> Dir. 2009:70.

lärlingsanställning. I det moderna lärlingssystemet har emellertid den skolförlagda utbildningen blivit en allt viktigare beståndsdel.

Det traditionella lärlingssystemet som innebar att eleven redan efter genomförd grundskola påbörjade en lärlingsanställning lever fortfarande kvar. De vanligaste i dag är dock att lärlingsperioden inleds efter en gymnasial yrkesutbildning. Den lärlingsperiod som stipuleras i den traditionella lärlingsutbildningen förkortas genom att utbildningstiden i gymnasiet kan tillgodoräknas. Lärlingsavtalen har dock en betydelse under gymnasietiden även för elever på yrkesprogram eftersom dessa reglerar villkor och löner för dem som till exempel feriearbetar i yrket. Sådant arbete kan, i vissa avtal, tillgodoräknas i lärlingsutbildningen och innebär att lärlingarna snabbare kan få en yrkesexamen.

Lönesystemet för lärlingar har en liknande uppbyggnad i så gott som alla branscher som har denna typ av avtal. Lönen ligger inledningsvis på en låg nivå, men stiger i takt med att utbildningen fortskrider. Utbildningsperioden avslutas med någon form av examen som innebär att lärlingen kommer upp i full lön.

Andra branscher med lärlingstraditioner har inte reglerat frågorna om till exempel examenskrav i kollektivavtal. De existerande kollektivavtalen rör yrkesutbildningsfrågorna på en mer generell nivå, medan frågan om sådant som till exempel gesällbrev hanteras av branschorganisationerna.

Spår från lärlingssystemet finns emellertid kvar i betydligt fler yrken. I både läkar- och i domarutbildningen kan spår ses av samma struktur som vittnar om dessa utbildningars traditionella uppbyggnad. I dessa yrken kombineras på samma sätt teoretiska och yrkes-teoretiska kunskaper, färdighetsträning, utbildningsanställningar och en slutexamen.

Det som hänt under 1900-talet är att den skolförlagda delen av utbildningen kommit att spela en allt större roll i lärlingsutbildningarna. Flera faktorer samspelar för att utvecklingen ska gå i denna riktning. Behoven av teoretiska kunskaper, både allmän och yrkesrelaterad, för att klara yrket har ökat. Dessutom har utbyggnaden av det reguljära skolsystemet inneburit att det finns fler skolor som erbjuder kvalificerade yrkesutbildningar. Utbildningen kan därigenom anpassas till vilka moment i utbildningen som det är rationellt att lära sig i på arbetsplatsen och vad som är mest effektivt att lära sig i skolan.

Även i länder där lärlingstraditionen levt kvar och finns inom betydligt fler sektorer på arbetsmarknaden, har utbildningen för-

ändrats. I Schweiz, där en majoritet av ungdomar genomgår lärlingsutbildningar, kombineras lärlingsanställningen med en inte oväsentlig skolförlagd del. I Schweiz finns också omfattande möjligheter till vidareutbildning för dem som gått lärlingsutbildningar. I Tyskland och Danmark har det vidare blivit allt vanligare att de som påbörjar lärlingsutbildningen har en färdig gymnasieutbildning sedan tidigare.

De internationella erfarenheterna, såväl som erfarenheterna från de branscher som har olika lärlingsliknande arrangemang, vittnar om att lärlingssystem underlättar etableringen på arbetsmarknaden. I de flesta yrken i dagens arbetsliv är det av stort värde att både ha gedigna teoretiska kunskaper och ha lärt sig inom yrket viktiga färdigheter. Det senare är inte möjligt att läsa sig till, det krävs en omfattande praktisk träning i en eller annan form.

### **1.3 Fördelar med en gymnasial lärlingsutbildning**

Gymnasiereformen som ska genomföras från och med 2011 har på flera olika sätt försökt ta hänsyn till arbetslivets behov av utbildad arbetskraft. Nationella och regionala programråd ska inrättas där avnämarnas synpunkter på utbildningen kontinuerligt ska tas tillvara. Utrymmet för karaktärsämnesundervisning har ökat. Tillgång till arbetsplatsförlagd lärande (APL) ska i normalfallet erbjudas. Vidare införs möjligheten till en lärlingsutbildning som en alternativ väg till yrkesexamen. Tillsammans kan dessa förändringar innebära att yrkesutbildningarna på gymnasiet fungerar bättre och att anknytningen till arbetslivet stärks.

#### **1.3.1 Arbetslivets arbetskraftsförsörjning**

Yrkesutbildningarna i Sverige har under lång tid till övervägande del varit skolförlagda, vilket innebär vissa begränsningar. För små yrken är det sällan möjligt att fylla en hel skolklass. Små yrken har därför haft det svårt att få sina behov av utbildad arbetskraft tillgodosedda. I många av dessa kvalificerade yrken är bristen på utbildad arbetskraft stor. I den utsträckning smalare inriktningar inom yrkesprogrammen existerar, så finns de endast på ett fåtal orter. De flesta ungdomar är inte villiga att flytta för att genomgå en speciell



yrkesutbildning under gymnasieåren. Det är vidare kostsamt att driva gymnasieutbildning i internatliknande former.

Lärlingsutbildningar kan skapa möjligheter att erbjuda utbildning inom yrken med begränsat elevunderlag, vilket blir extra positivt för små yrken och på mindre orter. Redan idag finns väl fungerande initiativ av denna art. Plåtslagarinriktningen på byggprogrammet finns endast på ungefär 20 av de 100 skolorna där byggprogrammet ges. För att göra det möjligt att utbilda sig till plåtslagare på fler orter har ett samarbete utvecklats mellan skola, företagare och Plåt- och Ventbranschens egen skola. Ungdomar som vill inrikta sig på plåtslageri under det andra och tredje året på byggprogrammet kan praktisera i ett lokalt företag, följa teoriundervisningen i sin gamla skola och delta i utbildning på branschens egen skola under vanligtvis 12 veckor, uppdelade i tre fyra-veckorsvistelser. Under denna period möjliggör skolan ett boende på internat i Katrineholm, där skolan är lokaliserad.

Detta har varit ett kostnadseffektivt sätt att bredda rekryteringen till plåtslagarutbildningen till betydligt fler orter, än där den ges som en skolförlagd inriktning på byggprogrammet, utan att ge efter på kvalitetskraven i utbildningen. Denna typ av lösning har i den gamla gymnasieskolan byggt på ett stort engagemang från branschens sida. Den nya gymnasiala lärlingsutbildningen bör understödja en utveckling i samma riktning inom betydligt fler smala utbildningsområden.

En ytterligare fördel med lärlingsutbildningar, jämfört med skolförlagda utbildningar, är att det sker en anpassning till arbetslivets behov. Arbetsgivares vilja att ta emot lärlingar svarar relativt väl mot deras framtida rekryteringsbehov. En sådan dimensionering kan dock sättas ur spel genom allt för generösa bidrag till arbetsgivare som tar emot lärlingar eller genom att lärlingarna blir billig eller till och med gratis arbetskraft. Historiskt har speciellt det senare upplevts som ett stort problem av arbetstagarorganisationerna. Inom vissa kollektivavtal har det funnits tak som reglerat hur många lärlingar ett företag får ha.

I takt med att kvalifikationskraven i många yrken stigit och upplärningstiden förlängts, har regelverket kring lärlingsutbildningarna och ersättningen till företagen istället tenderat att leda till att antalet lärlingar tenderar att vara färre än vad som är långsiktigt hållbart utifrån arbetsmarknadens framtida rekryteringsbehov.

### 1.3.2 Behov hos vissa elever

Lärlingsutbildningarna svarar emellertid inte bara emot arbetslivets behov. Det finns också ungdomar som efterfrågar denna typ av utbildning. Gymnasieskolan är en miljö som inte passar alla ungdomar. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ska ställa samma formella krav på förkunskaper. Utbildningsmålen är vidare desamma. I vissa avseenden ställer lärlingsutbildningen snarare högre krav, än lägre, på elevens engagemang och förmåga att ta ett eget ansvar. Möjligheten att genomföra huvuddelen av sin gymnasieutbildning i en annan miljö än skolmiljön kan skapa just ett sådant ökat engagemang bland dem som av olika skäl är skoltrötta.

Lärlingsutbildningen kan också ha större möjligheter att individanpassa utbildningen, jämfört med den skolförlagda utbildningen. Eleven kan ha specialkunskaper eller ett specialintresse inom ett visst område vilket gör att denne inom delar av utbildningen kan mycket mer än den genomsnittlige gymnasieeleven på programmet, medan på andra områden ha inlärningsproblem av något slag. Inom lärlingsutbildningen är det lättare att anpassa uppgifterna till den aktuella kunskaps- och färdighetsnivån än i skolförlagd utbildning som i större grad behöver anpassa kursplaner och undervisning till en genomsnittlig nivå.

## 1.4 Villkor för en bra lärlingsutbildning

För att lärlingsutbildning ska bli en väl fungerande del i skolsystemet ställs specifika krav på dess utformning. En gymnasial lärlingsutbildning ställer krav både på gymnasieskolorna, som är ansvarig för utbildningen, och branschen. De behöver utforma nya metoder för att kvalitetssäkra utbildningen och skapa garantier för att eleven genomför utbildningen i en säker och för denne anpassad miljö. Det samlade regelverket kring gymnasiala lärlingar – både lagstiftning och kollektivavtal – måste anpassas till att ungdomar befinner sig ute på arbetsplatserna i större utsträckning än tidigare, för att det inte ska uppstå tvister om deras villkor.

### 1.4.1 Lärlingsutbildning – en yrkesutbildning

Lärlingsutbildningar har varit inriktade på att lära sig ett ”erkänt” yrke. Det har i branschen funnits en samsyn om vilka kunskaper och färdigheter som är viktiga för att kunna utöva detta. Ibland har det dessutom funnits ett allmänintresse i att lagreglera att arbetstagaren måste ha genomgått en viss utbildning för att få verka i yrket. Det gäller både på gymnasial och på eftergymnasial nivå. Både elektriker, sjuksköterskor och läkare är yrken som kräver en legitimation.

På andra områden kan det finnas försäkringsbestämmelser som innebär krav på en genomgången utbildning för att utföra vissa arbetsuppgifter. För plattsättare har deras branschorganisation tagit fram ett våtrumscertifikat, som enligt vissa försäkringsbolag är ett villkor för att försäkringen ska gälla. Inom andra områden regleras utbildningskraven i ett utbildningsavtal mellan arbetsmarknadens parter. I många mindre hantverksyrken, där yrkesutbildningen inte är kollektivavtalsreglerad i samma grad, lever systemet med gesäll- och mästarbrev kvar på branschens initiativ. Gesällbrevet fungerar som internationellt erkända yrkesbevis. De utfärdas idag av stiftelsen Sveriges hantverk, på underlag som ges in av branschorganisationer.

Lärlingsutbildningen, med sin inriktning på tydliga yrkeskunskaper, gör att denna skiljer sig från annan utbildning i arbetslivet. Arbetsgivare kan också erbjuda utbildning som ger företagsspecifik kunskap. De kunskaper och färdigheter som den anställde får genom en sådan kan vara helt nödvändig för att klara ett kvalificerat arbete, men behöver inte för den skull ha något värde utanför företaget. Kostnaden för sådana utbildningar innebär inte lika stor ekonomisk risk för företaget. Så länge utbildningen endast är nyttig i företaget ökar inte risken att den anställde söker sig till något annat jobb.

Om arbetsgivaren däremot erbjuder en anställd en kvalificerad yrkesutbildning förbättras den anställdes position på arbetsmarknaden, eftersom arbetstagare med sådana utbildningar efterfrågas av fler arbetsgivare. När det gäller yrkesutbildningar räcker inte företagets egenintresse för att de ska komma till stånd. Det behövs antingen en offentlig finansiering av utbildningen eller någon form av reglering som innebär att arbetsgivaren har något att vinna på att ge den anställde utbildningen. Lärlingsutbildningar har traditionellt varit ett exempel på det senare. Genom att den anställde under lär-

lingsperioden har lägre lön och trots det utför visst produktivt arbete blir arbetsgivaren intresserad av ett erbjudande lärlingsplatser.

När lärlingsutbildningar expanderar till områden som inte har någon tradition med lärlingar är det viktigt att elever garanteras att utbildningen ger yrkeskunskaper och färdigheter som kan användas hos många arbetsgivare. För ett enskilt företag kan gymnasial lärlingsutbildning vara ett billigt sätt att finansiera internutbildningar. För en elev kan det vara svårt att avgöra om det den verkligen lär sig färdigheter som är gångbara hos andra arbetsgivare. En företagsspecifik utbildning kan i ett kostsiktigt perspektiv upplevas som oproblematiske för eleven. Den leder sannolikt till anställning. Problemen uppstår först om den anställde vill söka sig till ett annat jobb eller om företaget läggs ned. I detta läge har den anställde ingen yrkesutbildning som är gångbar på andra delar av arbetsmarknaden.

Det reguljära utbildningssystemet, och den framtida gymnasiala lärlingsutbildningen, bör fokusera på utbildning till erkända yrken på arbetsmarknaden. Även om dessa yrken ibland är relativt smala, innebär detta att eleven har en frihet att både söka sig till andra arbetsgivare som värdesätter dennes kunskaper och att starta ett eget företag om eleven vill detta.

Vilka yrken som är allmänt erkända förändras sig över tid. I länder med starka lärlingstraditioner finns ofta en mer formaliserad process kring vilka yrken som blir erkända och vilka kunskaper och färdigheter som krävs i dessa yrken. Inom många yrken har det skett stora förändringar i det senare avseendet. Den process som finns i dessa länder innebär att också att nya yrken, som inte tidigare fanns på arbetsmarknaden, kan bli allmänt erkända och beskrivna. Det finns också en stark koppling till lönessystemet. I Sverige har denna typ av yrkesbeskrivningar framförallt överlevt i branscher med starka lärlingstraditioner. Processen kring yrken är till stora delar endast reglerad i kollektivavtal i Sverige, även om det för till exempel legitimationsyrken finns lagstiftade inslag. Det samarbete som påbörjats mellan Skolverket och arbetsmarknadens parter i och med den senaste gymnasierformen skapar dock förutsättningar för en process som innebär att gymnasieskolans program och inriktningar kontinuerligt anpassas sig till en förändrad arbetsmarknadsstruktur.

Tydliga utbildningsbeskrivningar, uppföljning och kvalitets-säkring är helt avgörande förutsättningar för att garantera att utbildningen verkligen ger relevanta yrkesfärdigheter. Effektiv-

teten i lärlingsutbildningen ur ett arbetsmarknadsperspektiv ligger i utbildningens tydliga förankring i ett väldefinierat yrke, även om det inte alltid behöver handla om ett legitimationsyrke. Utbildningen ger arbetsgivaren förhållandevis säker information om den unges arbetsförmåga, vilket i förlängningen motverkar den upplevda risken av att anställa unga jämfört med äldre och mer erfaren arbetskraft i samband med nyrekryteringar.

#### 1.4.2 Kvalitetssäkring i en lärlingsutbildning

Ett viktigt kännetecken för lärlingsutbildningen är modellen för kvalitetssäkringen av utbildningsmålen. I den skolförlagda utbildningen läggs undervisningen upp i enlighet med vilka moment eleverna behöver lära sig, i den ordning som är mest optimal ur inlärningssynpunkt för den genomsnittlige eleven.

I en lärlingsutbildning måste utbildningsmomenten anpassas till de på arbetsplatsen aktuella arbetsuppgifterna och lärlingens förmåga att delta i dessa. En faktor som är viktig för att lärlingsutbildningen ska fungera bra är att de arbetsuppgifter som finns på företaget har en lika stor bredd som det yrke denne ska utbildas för. Konjunkturläge, företagsstruktur och region är faktorer som spelar roll för huruvida eleven kan tillägna sig alla moment i yrket. Alla företag kan inte alltid garantera detta.

När en elev påbörjar en lärlingsutbildning är det viktigt att det görs en seriös analys av om det är möjligt att lära sig hela yrket på detta företag. Företagets storlek och kapacitet att ta emot lärlingar är viktiga faktorer i detta avseende. I Norge, som under de senaste tjugo åren återinfört lärlingsutbildning inom gymnasiet, samverkar företag inom olika branscher för att garantera alla lärlingar en adekvat utbildning. Denna samverkan har växt fram organiskt efter införandet av gymnasiereformen. Erfarenheterna av denna samverkan är positiva.<sup>5</sup>

Handledningen av eleverna på arbetsplatsen är också en faktor som spelar stor roll för kvaliteten i utbildningen. Handledaren kommer ha en viktig roll i både i kontakterna med skolan och i kvalitetssäkringen av utbildningen. Länder med etablerade lärlingsystem erbjuder oftast handledarna en omfattande utbildning för att de ska klara denna viktiga uppgift.

---

<sup>5</sup> Se bilaga 3.

En annan viktig faktor för utbildningens uppläggning är lärlingens förkunskaper. Ju större dessa är desto fler arbetsuppgifter kan denne delta i och desto snabbare kan denne lära hela yrket. De individuella variationerna mellan olika elever är givetvis betydande. Över tid har det skett förändringar. Dagens genomsnittlige 16-åring kan mycket mer om datorer och IT än för tjugo år sedan. Kunskaperna i sömnad och fordonsteknik har däremot sannolikt minskat. Denna typ av förändringar har effekter för yrkesutbildningens utformning. Det som tidigare togs som givna förkunskaper bland både skolor och arbetsgivare är inte längre självklara. Som tidigare nämnts bygger en lärlingsutbildning på ett nära samarbete mellan skola och arbetsgivare. En av skolans viktiga uppgifter är att ge eleverna tillräckliga breda förkunskaper för att kunna tillägna sig den gymnasiala lärlingsutbildningen. De flesta sådana utbildningar behöver sannolikt någon form skolförlagd introduktion för att den ska bli meningsfull. Längden på denna kan dock sannolikt variera både mellan olika lärlingsutbildningar och mellan olika elever.

I lärlingsutbildningen sker som tidigare nämnts en anpassning av utbildningsmomenten till vilka arbetsuppgifter som företaget har. Det innebär att lärlingen inte alltid lär sig momenten i någon förutbestämd ordning. För att hantera detta har parterna i flera yrkesutbildningsavtal infört regelbundna avstämningar av vad eleven har lärt sig och vilka moment denne har arbetat med. Till skillnad från skolundervisningen kan inte någon detaljplanering göras i förhand. Det bör kompenseras med att tydligt precisera vilka moment lärlingen ska lära sig och regelbundet följa upp om detta har skett.

Lärlingsutbildningarna måste därför utformas så att det är möjligt både för skolan och den enskilde eleven att bedöma om denne verkligen når de nationellt fastställda målen. Skolan måste avsätta tid för att följa upp elevens resultat och har det yttersta ansvaret för att detta sker. Det är viktigt att utbildningen utformas så att eleven själv har möjlighet och drivkrafter att bedöma kvaliteten. De allra flesta gymnasieelever har inte tillräckliga förkunskaper för att själva göra bedömningar av vilka moment som bör ingå i utbildningen. De lärlingsböcker, som finns inom traditionella lärlingsyrken, gör det enklare för den enskilda eleven att få en tydligare bild av vilka kunskaper och färdigheter som denne måste tillägna sig för att klara yrkesutbildningen.

Genom denna typ av lärlingsböcker kan också en individuell anpassning av utbildningen ske. Inom till exempel måleribranschen

finns ett system för validering av lärlingens förkunskaper i samband med att lärlingsutbildningen påbörjas. De moment som lärlingen redan kan får denne enligt detta avtal tillgodoräkna sig.

### 1.4.3 Hur kan elevers villkor i arbetslivet regleras – två modeller

Balansen mellan utbildning och arbete i lärlingsutbildningen har alltid varit en fråga som varit viktig att reglera. I denna utbildning ska eleven lära sig yrket genom att under handledning praktiskt jobba med de arbetsuppgifter som är lämpliga. Antalet lämpliga arbetsuppgifter vidgas successivt under lärlingsperioden. Mot slutet av lärlingsperioden kan lärlingen delta i alla i yrket förekommande arbetsuppgifter.

Det har rått en bred samsyn om att en nyantagen lärling oftast i begränsad utsträckning kan bidra till produktionen.Handledningskostnad och andra kostnader, för till exempel material och verktyg, är relativt stora jämfört med den nytta lärlingen gör. Längre fram under lärlingsperioden gör lärlingen större nytta i förhållande till kostnaderna. I traditionella lärlingsavtal har detta hanterats genom en lönetrappa som innebär en ökande lärlingslön under perioden. Lönen ligger inledningsvis långt under den lön den anställde får som färdigutbildad, för att successivt närma sig denna.

Systemet med lärlingslöner har kompletterats med regelbundna uppföljningar av vilka moment lärlingen lärt sig. I denna typ av lärlingsutbildningar finns inbyggda drivkrafter för att lärlingen själv ska se till att denne lär sig yrket för att därigenom kvalificera sig för en högre lönenivå och i slutändan få en yrkesexamen och full lön. Modellen för kvalitetssäkring har utvecklats under lång tid och går i förenklade drag ut på att lärlingen redogör för vilka moment denne utfört och får arbetsgivarens underskrift på detta i en utbildningsbok.

Branscher som inte har traditionella lärlingsavtal har ofta valt en annan strategi för att kollektivavtalsreglera villkoren för elever. I sådana avtal regleras elevernas villkor genom att precisera vilka moment i arbetet som lärlingen får arbeta med och villkoren för detta, till exempel att eleven ska ha en handledare och inte ersätta någon i reguljär produktion. Syftet med detta är att lärlingen inte ska användas som gratis arbetskraft i okvalificerade uppgifter utan lära sig yrkets alla delar. I dessa avtal utgår vanligtvis ingen lön för

det som ingår i utbildningen. När eleven däremot gör arbetsinsatser som inte kan definieras som utbildning utgår vanlig lön enligt kollektivavtal

Om lärlingsutbildning blir vanligare inom gymnasieskolan kommer det vara viktigt att i större grad bli överens om reglerna för gymnasieelever. Den APU-period som funnits har varit så pass kort, 15 veckor, att regleringen av villkoren under perioden på många håll har reglerats relativt bristfälligt. När APU infördes sades att den skulle vara kursplanestyrd och att skolan skulle ha ansvaret. I själva verket har det skett i liten utsträckning. På många håll har APU haft ett relativt svagt samband med kursplanerna.

Om den arbetsplatsförlagda utbildningsperioden kraftigt förlängs, vilket den gör i den nya gymnasiala lärlingsutbildningen, kommer fler arbetsgivare vilja använda lärlingarna till arbetsuppgifter där de bidrar till produktionen, både inom ramen för utbildningen och utanför denna. Det kommer att vara viktigare att reglera vad som gäller i dessa situationer. Ett viktigt skäl är att kvalitetssäkra utbildningens innehåll. Ett annat skäl är att undvika att elevers villkor leder till tvister.

## 1.5 Lärlingsutbildningens utformning

Lärlingssystemet kan sannolikt användas i fler branscher än där denna modell av utbildning finns idag. Det finns många yrken på en icke-akademisk nivå, där utbildningen innebär mycket färdighets träning och där skolförlagd undervisning skulle kunna ersättas med arbetsplatsförlagt lärande. Det finns dock stora skillnader mellan yrken och mellan olika branscher. Olika branscher har olika förutsättningar att skapa fungerande gymnasiala lärlingsutbildningar.

Erfarenheter från andra länder har visat att lärlingsutbildningar kan fungera på nya yrken utan lärlingstradition. I Schweiz finns en kvalificerad utbildning till såväl IT-tekniker som företagsekonom inom ramen för lärlingssystemet. I Norge har lärlingsutbildningar på många områden där det inte tidigare fanns lärlingar införts. Deras utbildning till helsefagarbeider (deras motsvarighet till undersköterska) är en lärlingsutbildning vars system för kvalitetssäkring har utvecklats positivt under det senaste decenniet.

I vissa yrken finns en omfattande samsyn kring vilka kunskaper yrket kräver och hur kvalitetssäkringen kring utbildningen ska se ut. I andra branscher finns ingen sådan tradition. Den skolförlagda



gymnasieutbildningen har dessutom i dessa branscher en slagsida åt mer generella teoretiska kunskaper. Sådana kurser kan inte lika enkelt omsättas i tydliga utvärderbara kursmål för lärlingsutbildningen. Det krävs på dessa områden ett mer omfattande arbete för att säkra att den skolförlagda utbildningen och lärlingsutbildningen verkligen ger lika kunskaper.

Vidare består yrkesprogrammen av olika delar teori, yrkesteori och färdighetsträning. Teori och yrkesteori lämpar sig i högre grad för skolförlagda kurser, medan färdighetsträningen passar bättre arbetsplatsförlagd. Hänsyn måste också tas till det faktum att gymnasiet ger en grundläggande yrkesutbildning och att det i flera branscher krävs ytterligare utbildning eller färdighetsträning för att en person ska bli färdigutbildad. Många av de yrken som idag har lärlingsavtal har en sammanlagd utbildningstid på 4–5 år. Stora delar av färdighetsträningen ligger i perioden efter gymnasiet.

I vissa yrken är det viktigt att klara de teoretiska momenten i yrket innan färdighetsträningen påbörjas. Elektrikeryrket är ett sådant exempel. I vilken grad teoretiska kurser, vid sidan de gymnasiegemensamma ämnen, behövs i en viss yrkesutbildning kan förändras över tid och kan bero på andra bestämmelser, till exempel statliga regleringar, ändrade försäkringsbestämmelser med mera.

I flera olika yrken kommer det även fortsättningsvis finnas någon form av dubbel reglering av utbildningskraven. I utbildningspolitiken fastställs mål för att uppnå en yrkesexamen i gymnasieskolan. Dessa krav behöver emellertid inte vara tillräckliga för att kunna arbeta i yrket. Lagstiftning såväl som andra bestämmelser kan ställa krav på ytterligare kvalifikationer. Det kan vara en ytterligare lärlingsperiod eller godkända betyg på specifika moment av utbildningen. Även fortsättningsvis kommer det att finnas en skillnad mellan vad som krävs för att klara gymnasieutbildningen och vad som krävs för yrkesbevis och gesällbrev. Kraven för en gymnasial yrkesexamen regleras dels i skollagen, dels i gymnasieförordningen. Vad som krävs för yrkesbevis eller legitimation bestäms av andra instanser. Det är angeläget att synkroniseringen av dessa krav blir så stor som möjligt.

Ytterligare en faktor som påverkar lärlingsutbildningarna är att kostnaden respektive nyttan för arbetsgivaren av att ha en lärling kan variera. Delvis beror det på arbetsuppgifternas innehåll. Inom vissa områden kan eleven göra stor nytta, trots att det samtidigt ger eleven en bra utbildning. Inom andra områden kan arbetsuppgifternas karaktär innebära att en lärling mest medför kostnader för

företaget. Kostnaden och nyttan är givetvis också beroende av den enskilde lärlingens kunskaper och förmåga.

Detta kan leda till att lärlingsutbildningar lättare kan komma till stånd i branscher där arbetsuppgifterna är sådana att nytta för företaget och utbildning för eleven kan gå hand i hand och där förkunskaperna för de aktuella eleverna är sådana att de snabbt kan komma in i arbetet och utbildningen. Det kan dock finnas ett behov av lärlingsutbildning också i andra branscher. Med anledning av detta är det inte självklart att fördelningen av utbildningskostnaderna mellan skola och arbetsplats ska vara lika mellan olika program och inriktningar.

## 1.6 Sammanfattande kommentar

Det finns mycket som talar för att lärlingsutbildningen kan bli ett viktigt komplement till den skolförlagda gymnasiala yrkesutbildningen. Lärlingsutbildning är ett sätt att bygga broar från skola till arbetsliv. Det är emellertid viktigt att förstå att dessa broar inte kan se likadana ut i alla yrken. Yrken kräver olika lång utbildning och olika kombinationer av teori, yrkesteorier och färdighetsträning. Inom vissa yrken är teoretisk problemlösning och färdighetsträning integrerade. I andra är det helt avgörande att de teoretiska momenten klaras av innan färdighetsutbildningen påbörjas. Inom vissa yrken finns långa traditioner kring hur utbildningen kvalitetssäkras. I andra finns inga sådana traditioner.

I svensk utbildningspolitik har det funnits en tydlig ambition att få yrkesutbildningarna att passa i samma mall. Innan yrkesutbildningen blev en del av gymnasieskolan varierade längden på yrkesutbildningar från några veckor till flera år. Efter denna reform blev utbildningarna tvååriga, för att sedan förlängas till tre år.

Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för olikheterna mellan olika yrkesområden. Det finns inte en mall som passar överallt. Skolans värld måste i ett nära samarbete med branscherna utforma olika lärlingsutbildningar som är anpassade efter branschens behov och förutsättningar.

## 2 Lärlingsutbildning under hundra år – en översikt

Lärlingsutbildningen har inte haft någon starkare ställning inom det svenska utbildningssystemet, till skillnad från i länder som Danmark och Tyskland. Däremot har lärlingsutbildning hela tiden förekommit inom ett antal branschområden i avtalsreglerad form utan formell koppling till skolväsendet. Under senare decennier har det också gjorts flera försök att introducera lärlingsliknande utbildning inom gymnasieskolans ram. Syftet med detta kapitel är att ge en överblick över några viktiga utredningar och reformer som har påverkat förutsättningarna för lärlingsutbildningen i Sverige under de senaste hundra åren.

I Sverige liksom i andra länder finns yrkesutbildningens ursprung inom det äldre hantverket. Fram till mitten av 1800-talet fanns det en lagstiftning som reglerade utbildningen av lärlingar och gesäller och fastställde mästarevärdighetens status. Näringsfrihetsreformerna åren 1846 och 1864 och det äldre hantverkets tillbakagång innebar emellertid att utbildningen tappade mark. När yrkesutbildningen åter uppmärksammades under 1800-talets slut och 1900-talets inledande år var det industrins behov som låg bakom besluten att inrätta särskilda yrkesskolor. Men det fanns också ett framträdande paternalistiskt motiv. Via yrkesutbildningen skulle unga och socialt rotlösa arbetare i städerna fostras till att bli strävsamma, moraliskt dygdiga och samhällsnyttiga medborgare. Skörlevnad skulle motverkas och sedlighet uppmuntras. Det ökade intresset för den lägre tekniska undervisningen resulterade bland annat i att söndags- och aftonskolor grundades, oftast på enskilt initiativ, och att staten från 1880-talet sköt till en begränsad summa för att delfinansiera verksamheten. Om man kan tala om ett politiskt genombrott för yrkesutbildningen i offentlig regi kom

detta i och med 1918 års riksdagsbeslut om praktiska ungdomsskolor.<sup>1</sup>

## 2.1 Praktiska ungdomsskolor och verkstadsskolor

De första moderna lagarna om yrkesutbildning antogs åren 1918 och 1921.<sup>2</sup> Då beslutade regeringen om statligt stöd till de kommuner som upprättade så kallade praktiska ungdomsskolor. Det handlade dels om lärlings- och yrkesskolor med inriktning på industri, hantverk, handel och husligt arbete, dels om verkstadsskolor med en tydligare orientering mot hantverk och industri. Lärlingsskolorna skulle erbjuda en elementär yrketeoretisk utbildning och yrkesskolorna en mer avancerad påbyggnadsutbildning. Förutsättning för tillträde var i båda fallen att eleven hade en anställning. Utbildningen skulle ske på ledig tid, kvällar och söndagar, och uppfattades som ett komplement till den egentliga utbildningen på arbetsplatserna.

Verkstadsskolorna, som infördes ett par år efter lärlings- och yrkesskolorna, tillförde något mycket viktigt. För det första var anställning inget villkor för tillträde till utbildningarna, 13 års ålder och fullbordad folkskola räckte. För det andra skulle verkstadsskolorna erbjuda heltidsutbildning. Dessa båda egenskaper är principiellt mycket viktiga. Vi fick en yrkesutbildning som var helt skild från förvärvsarbete och lärlingsanställning och som gavs i en separat miljö, det vill säga utan anknytning till en arbetsplats. Yrkesutbildningen förvandlades från en fritidsverksamhet till en heltidssysselsättning. Verkstadsskolorna skulle ha ett större geografiskt upptagningsområde och till skolorna knöts därför internat för elever som bodde långt från studieplatsen.

Det är intressant att notera hur verkstadsskolreformen motive- rades. Bakom förslaget, som utvecklats av Skolöverstyrelsen, fanns en misstro mot lärlingsutbildningens effektivitet och utvecklings- möjligheter. Skolöverstyrelsen framhöll att lärlingar ofta missbrukades som billig arbetskraft och att kvalificerad handled- ning alltför ofta saknades.<sup>3</sup> Det framhölls också att just det offentliga eller kommunala ansvaret för skolorna kunde uppfattas som en garanti för en kvalitativt tillfredsställande utbildning. Det

---

<sup>1</sup> Olofsson & Wadensjö, 2006.

<sup>2</sup> SFS 1918:771 & 1002; SFS 1921:705–707; Prop. 1921:1.

<sup>3</sup> Prop. 1921:1.

påtalades bland annat att utbildning i enskilda företag kunde ”fresta till en större utnyttjning av lärlingarnas arbetskraft än med undervisningsuppgiften vore förenligt”.

I efterhand kan man sluta sig till att den indirekta kritik mot lärlings- och yrkesskoleformerna som verkstadsskolebeslutet representerade, med stor sannolikhet kan förklaras av ett försämrat arbetsmarknadsläge. Första världskrigets slut följdes av en kraftig deflationskris med våldsamt stigande ungdomsarbetslöshet. Yrkesutbildning framstod som ett viktigt medel mot arbetslöshet. Samtidigt avslöjade krisen en grundläggande svaghet i ett system med helt oreglerad lärlingsutbildning: tillgången på utbildningsplatser minskar ofta i samband med konjunkturedgångar.

### 2.1.1 En oreglerad yrkesutbildningsmodell

Hur påverkade då reformerna förutsättningarna för yrkesutbildningens utveckling i allmänhet och lärlingsutbildningens framtid i synnerhet? Det bör omedelbart sägas att elevvolymerna i dessa skolformer blev mycket ringa, så deras praktiska och samhällsekonomiska betydelse ska inte överdrivas. Men reformerna var principiellt viktiga. Under de hårt arbetslöshetsdrabbade 1920- och 30-talen följde intensiva politiska diskussioner om yrkesutbildningen. Också partsorganisationerna blev allt mer engagerade. Fyra element i lagarna om praktiska ungdomsskolor och verkstadsskolor från 1918 och 1921 fick stor principiell betydelse.

- I lagarna undveks frågan om skolplikt för lärlingar och arbetslösa ungdomar. Skolplikten blev däremot ett viktigt instrument för att utveckla lärlingsutbildningen i Danmark och Tyskland där lärlingsutbildningen idag har en stark ställning.
- Med ett smärre undantag kunde enbart skolförlagd yrkesutbildning – främst i offentlig, men också i enskild regi – få statliga anslag. Undantaget var ett mycket begränsat anslag till hantverksmästare som tog emot lärlingar. Anslaget infördes 1917 och fanns kvar in på 1980-talet. Årligen omfattades ett hundratal lärlingar.

- Inget sades om möjligheten att förmå företag att ta ett kollektivt ansvar för yrkesutbildningen via särskilda utbildningsavgifter. I Danmark och Tyskland blev omfördelningen av utbildningskostnaderna mellan små och stora företag ett avgörande inslag i regleringen och finansieringen av lärlingsutbildningen.
- Frågan om lärlingarnas utbildnings- och kontraktsvillkor berördes inte. De uppfattades som företagets ansvar. Hela reformpaketet byggde på en oreglerad yrkesutbildningsmodell. Den kontraktsmässiga regleringen av lärlingsutbildningen var ytterligare en central ingrediens i den danska och tyska yrkesutbildningsmodellen.

## 2.2 Verkstadsskolor och kollektivavtalad lärlingsutbildning

Yrkesutbildningen hade en begränsad omfattning långt fram i tiden. Den svåra ekonomiska situationen under hela mellankrigstiden och under andra världskriget innebar att företagets intresse av att rekrytera lärlingar var mycket svagt. Partsorganisationerna hade också svårt att komma överens om villkoren för lärlingsutbildningen. I olika utredningar, bland annat *Verkstadsskoleutredningen* från 1938, betonades att antalet lärlingar långt ifrån svarade mot de aktuella behoven.<sup>4</sup> Enbart cirka 5 procent av arbetarna inom industrin hade erfarenhet av någon organiserad yrkesutbildning.

Den höga arbetslösheten – inte minst bekymren för ungdomsarbetslösheten – i kombination med en brist på kvalificerad arbetskraft på vissa områden ledde emellertid till ett ökat offentligt intresse för yrkesutbildningen.<sup>5</sup> I riksdagen beslutades om yrkeskurser inom ramen för arbetslöshetspolitiken och ökade anslag till yrkesskolor.<sup>6</sup> Krav restes på en lagreglering av lärlingsutbildningen, det vill säga en skyldighet för företag att anställa lärlingar, men förslagen avvisades. I samband med Saltsjöbadsförhandlingarna kom Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF) och Landsorganisationen (LO) istället överens om att lärlingsutbildningen skulle regleras via kollektivavtal på branschnivå.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> SOU 1938:26.

<sup>5</sup> SOU 1934:11.

<sup>6</sup> Schröder 1991.

<sup>7</sup> Olofsson 2005.

### 2.2.1 Verkstadsskoleutredningen och behovet av en ny yrkesutbildning

Verkstadsskoleutredningen från 1938 genomförde en kartläggning av utbildningsverksamheten i enskilda företag. Resultatet av undersökningen pekade på att det enbart var i några få större företag som yrkesutbildningen uppnådde en acceptabel standard. Utbildningen var ofta helt osystematisk och mycket smal innehållsmässigt. Teoretiska inslag tillhörde undantagen. Utredningen menade också att ett allt mer uppskruvat arbetstempo i kombination med ackordssystem gjorde att det blev allt svårare att hitta utrymme och villiga instruktörer för lärlingsutbildningen i företagen. Därför förespråkades en uppläggning av yrkesutbildningen som vilade mindre tungt på företagen. Verkstadsskolor borde utvidgas och spridas över landet. Avsikten var inte att avskriva näringslivets ansvar för yrkesutbildningen utan att skapa en mer effektiv ansvarsfördelning mellan å ena sidan arbetslivets intressenter och å andra sidan stat, landsting och kommuner.

Partsinflytandet över den skolförlagda yrkesutbildningen borde enligt utredningen stärkas. Till att börja med skulle ansvaret för den offentliga yrkesutbildningen särskiljas från Skolöverstyrelsen och överföras till en ny myndighet, Kungliga överstyrelsen för yrkesutbildning (KÖY), där arbetsmarknadsorganisationerna skulle ha direkt tillträde till ledningsfunktionerna. För det andra borde parterna på branschnivå organisera särskilda lärlingsnämnder. Sådana lärlingsnämnder (senare kallade yrkesnämnder) inrättades efter några år, men då på avtalsmässig grund och inte som ett resultat av statliga påtryckningar. Avsikten var att dessa nämnder skulle driva igenom kollektivavtalens bestämmelser om lärlingsutbildning på varje enskilt branschområde.

År 1944 inrättades så Kungliga överstyrelsen för yrkesutbildning (KÖY) för att öka och samordna det offentliga engagemanget i yrkesutbildningen och samtidigt ge partsorganisationerna ökad insyn i myndighetssfären på utbildningsområdet.<sup>8</sup> Men det var inte tal om att myndigheten skulle gripa in för att uppmuntra lärlingsutbildning. I den förordning som låg till grund för inrättandet av överstyrelsen hette det att KÖY skulle ”tillhandagå med upplysningar och råd, förslag till organisations- och undervisningsplaner

---

<sup>8</sup> Parterna fick en dominerande ställning i ledningen för KÖY. KÖY avvecklades på 1960-talet, vilket var ett uttryck för uppfattningen att generell och yrkesinriktad utbildning skulle integreras och vara likvärdiga ur pedagogisk synpunkt.

m.m.”.<sup>9</sup> Förklaringen till denna passiva hållning från statens sida var att lärlingsutbildningen i första hand uppfattades som en angelägenhet för enskilda företag och arbetsmarknadens parter. Lärlingsutbildningen utgjorde inte en del av det reguljära utbildningssystemet.

### 2.2.2 Partsorganisationernas initiativ efter Saltsjöbadsavtalet

Kritiken av företagets yrkesutbildning i verkstadsskoleutredningen upprepades i en utredning som LO och SAF presenterade via arbetsmarknadsorganisationernas yrkesutbildningskommitté 1944: *Betänkande med förslag till åtgärder för lärlingsutbildningens främjande*. Yrkesutbildningskommittén hade tillsatts av arbetsmarknadskommittén i det bestämda syftet att dels mildra motsättningarna mellan parterna i synen på yrkesutbildningen, dels tydliggöra en gräns mellan samhällets, det vill säga statens, landstingens och kommunernas, och näringslivets ansvar för utbildningen. Bakgrunden var bland annat kravet på lärlingslagstiftning – en fråga som alltså aktualiserades i utredningar och via krav från hantverkets intresseorganisationer under 1930-talets slut.

Betänkandet var en självkritisk uppgörelse med näringslivets utbildningsinsatser. Utbildningens volym ansågs helt otillräcklig. Bland de företag som sorterade under arbetsgivarföreningen var det sammanlagda antalet lärlingar cirka 6 800. Inom hela näringslivet – inklusive hantverket – uppgick antalet lärlingar till totalt 20 000, vilket bara motsvarade hälften av det uppskattade behovet och innebar en minskning i förhållande till tidigare uppskattningar från 1930-talet.<sup>10</sup> Utbildningen av lärlingarna genomfördes mer eller mindre planlöst och var beroende av förmäns och erfarna arbetares välvilja. Dessutom delade yrkesutbildningskommittén uppfattningen att lärlingarna ofta utnyttjades som billig arbetskraft. Mot denna bakgrund var kommittén inte särskilt överraskad över att avhoppet från utbildningarna var vanliga. Här skapades en ond cirkel. Avhoppet minskade företagets vilja att anställa lärlingar och avsätta resurser för att förbättra utbildningen. Enskilda arbetsgivares rädsla för att de medel som avsattes för lärlingsutbildning i slutändan skulle gynna konkurrerande företag framhölls som ett betydande hinder för möjligheterna att expandera lärlings-

---

<sup>9</sup> SFS 1943:963.

<sup>10</sup> Yrkesutbildningskommittén 1944, s. 41.



utbildningen.<sup>11</sup> För att uppmuntra företagen att satsa mer på lärlingsutbildning måste alltså arbetsgivarnas respektive lärlingarnas ömsesidiga skyldigheter tydliggöras och regleras.

Men även om lärlingsutbildningens brister gavs stor uppmärksamhet i yrkesutbildningskommitténs betänkande måste det ändå understrykas att den skolförlagda utbildningen i kommunernas regi kritiserades ännu hårdare. En väsentlig skillnad, jämfört med verkstadsskoleutredningen, var också att kritiken av yrkesskolorna fick principiella och politiska övertoner. Den skolförlagda utbildningen skulle ses som ett komplement till den "egentliga" yrkesutbildningen i företagen, och antalet elever i yrkes- och verkstadsskolor borde bara tillåtas öka under lågkonjunkturer när antalet lärlingsplatser i företagen minskade. Allmänt sett var yrkesutbildning i företagen att föredra framför skolförlagd undervisning, dels för att den lättare kunde anpassas till aktuella behov, dels för att den var billigare och därmed mindre belastande ur ekonomisk synpunkt.

För att komma till rätta med problemen på utbildningsområdet menade yrkesutbildningskommittén att såväl arbetsgivarna som fackföreningarna måste ta ett större ansvar för yrkesutbildningens ledning, innehållsmässiga utformning och finansiering. Alla förslag på en lagreglering av lärlingsutbildningen avvisades. Istället skulle lärlingsutbildningarna och lärlingarnas arbetsrättsliga ställning grundas på frivilliga överenskommelser mellan parterna i kollektivavtalets form. För att förbättra och effektivisera partsorganisationernas insatser skulle ett nytt organ inrättas: arbetsmarknadens yrkesråd. Yrkesrådet skulle samordna parternas insatser, dels i förhållande till de statliga utbildningsmyndigheterna, dels gentemot branschernas lärlingsnämnder. Lärlingsnämndernas huvuduppgift var, precis som föreslagits i verkstadsskoleutredningen, att utveckla innehåll och former för branschernas lärlingsutbildning.

Yrkesutbildningen skulle läggas upp som en företagsförlagd lärlingsutbildning kompletterad med yrkesteoretisk undervisning på kvällar och helgdagar. Yrkesutbildningskommittén beklagade snarast att yrkesutbildningens organisation hade tenderat att utvecklas i motsatt riktning. Besluten om att satsa mer på skolor sågs med misstro. En yrkesutbildning som baserades på skolundervisning och helt skildes från arbetslivet ledde i fel riktning, bort

---

<sup>11</sup> "Lärlingen slutar ofta sin anställning för att ta anställning såsom 'utlär'd arbetare vid ett annat företag inom facket." *Betänkande med förslag till åtgärder för lärlingsutbildningens främjande*, s. 55.

från den verkliga produktionsmiljön, från ”verkstadsluften” och det ständiga tekniska nydaningsarbete som pågick i företagen.<sup>12</sup> En mer effektiv och omfattande lärlingsutbildning skulle alltså utgöra grunden för framtidens yrkesutbildning, medan den skolförlagda undervisningen skulle förbli ett komplement. Partsorganisationernas viktigaste uppgift var att skapa bra förutsättningar för lärlingsutbildningen. Detta skulle ske via avtal på branschnivå mellan parternas förbundsorganisationer.

### 2.3 Parternas linje väcker kritik: Enhetsskolan och etableringen av en skolförlagd utbildningsmodell

Yrkesutbildningskommitténs och yrkesrådets uppfattning att företagen skulle stå för de bärande delarna av yrkesutbildningen uppfattades inte oväntat som utmanande av personer med anknytning till yrkes- och verkstadsskolor. Spänningsmomenten bottnade bland annat i synen på hur bred yrkesutbildningen skulle vara, i vilken utsträckning det behövdes grundlig ”allroundträning” inom ett yrke – eller om det viktigaste var att på så kort tid och så kostnadseffektivt som möjligt träna upp snabbhet och rutin i några väl avgränsade färdigheter.<sup>13</sup> Den vanligaste kritiken mot den oregerade lärlingsutbildningen gick, för det första, ut på att den var ensidigt praktiskt inriktad och inte gav de yrkesteoriska kunskaper, och inte heller den överblick om arbetslivet, som uppfattades som en väsentlig del av yrkeskompetensen; för det andra på att utbildningen ofta var inriktad på det enskilda företags snarare än yrkets behov; för det tredje på att utbildningen var otillförlitlig så till vida att utbildningsplatser snabbt drogs in under lågkonjunkturer.

Kritiken mot SAF:s och LO:s uppfattningar framkom bland annat i diskussionerna inom 1946 års skolkommision. Kommissionen låg bakom förslaget om en nioårig obligatorisk grundskola, ett förslag som resulterade i ett principbeslut i riksdagen om en så kallad enhetsskola 1950. En omfattande försöksverksamhet påbörjades men det slutgiltiga beslutet om grundskolan dröjde till 1962.

Så småningom började partsorganisationernas syn på relationen mellan den företagsförlagda och skolförlagda utbildningen att för-

---

<sup>12</sup> Yrkesutbildningskommittén 1944, s. 56.

<sup>13</sup> Forsell 1951; Lindström 1953.

ändras. Det skedde inte omedelbart, utan mer successivt och det fanns dessutom kvar tydliga skiljelinjer i uppfattningarna inom och mellan partsorganisationerna. Den förändrade synen hängde också samman med enhetsskolan och de yrkesutbildningsmöjligheter som föreslogs inom ramen för den förlängda skolplikten. Företagens – och då framför allt de mindre industriföretagens – obenägenhet att investera i bredare utbildning var ett svårforcerat hinder för lärlingsutbildningen. Detta var man också mycket väl medveten om inom arbetsmarknadens yrkesråd. Tanken var ju att yrkesrådet skulle öka utbildningsmöjligheterna genom att få företagen att samarbeta mer, bland annat genom att omfördela utbildningskostnaderna inom och mellan branscher. Men detta lyckades man alltså inte med.

Trenden var att partsorganisationernas och företagens omedelbara inflytande över yrkesutbildningen minskade. Inflytandet kom mer och mer att förmedlas via korporativt sammansatta besluts- och samrådsorgan, medan stat och kommuner tog över den direkta administrationen och utbildningsorganisationen. I fortsättningen kommer några etapper i reformarbetet bakom den yrkesutbildningsmodell som växte fram under decennierna efter andra världskriget och som fullbordades genom tillkomsten av den sammanhållna och linjeuppdelade gymnasieskolan 1971 att följas. Modellen kännetecknades av undervisning i skolförlagda former, ett successivt breddat utbildningsinnehåll och relativt obetydliga inslag av lärlings- och företagsförlagd utbildning. Det handlade om förberedande utbildning snarare än färdigutbildning.

Den modell för yrkesutbildningen som partsorganisationerna lanserade under 1940-talets första hälft och som byggde vidare på 1918 års principer, motsvarade inte kvalifikations- och rörlighetskraven på den arbetsmarknad som växte fram efter 1945. Modellen förutsatte egentligen en lagreglering av lärlingsutbildningen och ett välutvecklat samarbete mellan företagen, precis som i Danmark och Tyskland. De frivilliga kollektivavtalen fick aldrig den utbredning som man tänkt sig, framför allt inte inom industrin. I och med att förslagen om lärlingslagstiftning avvisades och att den avtalsreglerade lärlingsutbildningen inte fick den utbredning man ursprungligen hoppats på, fick man istället acceptera en annan modell där yrkesutbildningen i större utsträckning knöts till skolmiljöer, men där partsinflytandet och arbetslivsanknytningen garanterades genom att företag och organisationer gavs inflytande över utbildningarnas innehåll och utformning. Den lärlingsutbild-

ning, som alltså förekom på vissa yrkesområden, fick karaktären av påbyggnads- eller färdigutbildning för ungdomar som lämnat skolan. Färdigutbildningen reglerades via kollektivavtalen och hade ingen formell koppling till det reguljära skolsystemet.

### 2.3.1 Den offentliga skolförlagda yrkesutbildningen expanderar

Arbetet i 1946 års skolkommision resulterade i *1946 års skolkommisions betänkande med förslag till riktlinjer för det svenska skolväsendets utveckling* (SOU 1948:27). Utredningen blev inte bara viktig för reformarbetet gällande utbildning på grundskolenivå utan också principiellt betydelsefull för utformningen av utbildningen på efterobligatorisk nivå, och då inte minst yrkesutbildningen.

Enligt skolkommisionens huvudförslag skulle de sex första studieåren i enhetsskolan vara gemensamma för alla elever. Först på högstadiet skulle en viss differentiering tillåtas. Från årskurs nio skulle det ske en uppdelning i olika utbildningslinjer. Enligt förslaget skulle det finnas två teoretiskt inriktade och en yrkesorienterad linje. De två teoretiska linjerna skulle förbereda för gymnasiestudier respektive studier på efterobligatorisk nivå. Den yrkesinriktade linjen, som kallades för 9y, skulle däremot förbereda för inträde i arbetslivet eller fördjupad yrkesutbildning.

Skolkommisionen förväntade sig att yrkesutbildningslinjen under det nionde skolåret skulle omfatta en majoritet av eleverna i enhetsskolan, kanske mellan 60 och 70 procent av en årskull. Skolkommisionen pekade på den begränsade omfattningen av den yrkesutbildning som bedrevs i skolförlagd form, i yrkesskolor och verkstadsskolor och i näringslivets regi som lärlingsutbildning.<sup>14</sup> Enbart 10 procent av en årskull fick del av någon kortare eller längre yrkesutbildning i organiserad form. Genom förslaget att införa 9y skulle andelen yrkesutbildade öka dramatiskt.

Mer exakt hur yrkesutbildningen under det nionde skolåret skulle utformas förblev emellertid ganska oklart i skolkommisionens huvudbetänkande. Utbildningen skulle både fungera som fristående utbildning och som ett introduktionsår inför en yrkesskole- eller lärlingsutbildning. Utbildningen skulle kunna specialiseras mot ett särskilt yrke samtidigt som skolkommisionen

---

<sup>14</sup> SOU 1948:27, s. 221.

gång på gång betonade betydelsen av utbildningens allmänna karaktär. Skolkommissionen kritiserade den dominerande uppfattningen om yrkesutbildningens betydelse. Man menade att den ofta organiserades alltför ensidigt som arbetsträning och i allt för liten grad gav utrymme för allmänbildning.

Det nionde skolåret skulle ge eleverna viss insyn i arbetslivets villkor. Det handlade om arbetspraktik i kombination med en del allmänbildande ämnen och elementär yrketeori.<sup>15</sup> Också detta uppfattades som väsentlig fostran för att preparera eleverna för vuxenlivet. Den egentliga yrkesutbildningen diskuterades inte närmare. Skolkommissionen presenterade inte heller några förslag gällande yrkesskolorna eller verkstadsskolorna. Tvärtom menade man att den existerande utbildningsorganisationen skulle kunna bestå oförändrad, med den skillnaden att utbildningarna nu inte skulle bygga på den sjuåriga folkskolan utan skulle utgå från den nioåriga enhetsskolan. Kurserna skulle därmed kunna starta på en mer avancerad nivå. Dessutom skulle mer allmänteoretiska ämnen kunna lyftas ut till förmån för en tidigare specialisering. Skolkommissionen nämnde heller inget specifikt om lärlingsutbildningens möjligheter, utan man hänvisade till LO:s och SAF:s ställningstaganden för en kollektivavtalsreglerad lärlingsutbildning. Skolkommissionen tycktes mena att det var självklart att ansvaret för färdigutbildningen måste ligga utanför skolan. Samhället och skolan kunde bara erbjuda allmänorientering och grundläggande yrkesutbildning. Denna utgångspunkt präglade ju också den föreslagna utformningen av 9y. Men frågan om hur arbetslivets medverkan skulle garanteras tycks inte ha besvärat skolkommissionen särskilt mycket.

### 2.3.2 En yrkesutbildning på högre nivå

En viktig konsekvens av enhetsskolereformen, även om genomförandet alltså drog ut på tiden, var att yrkesutbildningarna nivåmässigt jämfördes med gymnasieutbildningen. Yrkesskolornas kurser skulle löpa parallellt med gymnasieutbildningen och inte som tidigare motsvara realskolestadiet. Det ställde större krav på utbildningens standard, både kvalitativt och kvantitativt. Skulle den

---

<sup>15</sup> Det heter bland annat att produktivt ”arbete bör framstå som skolans viktigaste ämne under enhetsskolans avslutningsår i klass 9y, eftersom de unga under detta år skall erhålla start för inträde i produktionslivet”. Med uttrycket produktivt arbete avsågs just praktik. SOU 1948:27, s. 226.

skolförlagda yrkesutbildningen kunna ta emot de elever som under det nionde skolåret valde yrkesinriktade kurser utgick de flesta berörda från att hela organisationen måste byggas ut.

I praktiken skulle det visa sig att försöksverksamheten med 9y inte blev någon större succé, i alla fall inte ur rekryteringssynpunkt. Helt i strid med lagstiftarnas intentioner valde drygt 80 procent av eleverna allmänna och studieförberedande inriktningar under det nionde skolåret. Detta bidrog i sin tur till att hela 9y-projektet på nytt kritiserades. Successivt avvecklades också yrkesutbildningsinslagen inom grundskolans ram. I och med att riksdagen 1968 antog en ny läroplan för grundskolan – Lgr 69 – avvecklades slutligen linjeuppdelningen under det nionde skolåret helt.

Missnöjet med yrkesutbildningens fortsatt svaga och oklara ställning ledde fram till tillsättningen av en ny utredning, *Yrkesutbildningssakkunniga*, i början av 1950-talet.<sup>16</sup> Kommitténs uppgift var att se över yrkesutbildningens villkor och anpassa strukturen till de reformer som genomfördes eller planerades för den obligatoriska utbildningen. Kommittén föreslog ökade statsbidrag och en utvidgning av yrkes- och verkstadsskolorna, förslag som också godkändes. Även företagsskolorna och lärlingsutbildningen skulle få generösare anslag, men här handlade det enligt de sakkunniga om utbildningsinslag av begränsad omfattning. Lärlingsutbildningen uppfattades främst som en angelägenhet för det traditionella hantverket. Yrkesutbildningssakkunniga bidrog ytterligare till en centralisering och etatisering av den svenska yrkesutbildningsmodellen. Till skillnad från länder som Danmark och Tyskland kom den svenska yrkesutbildningen att koncentreras till skolor i offentlig regi. Näringslivets och företagets direkta medverkan förblev begränsad, finansiellt och organisatoriskt.

Nu skedde en kraftig tillväxt av yrkesskolorna. Antalet utexaminerade inom yrkesutbildningen nästan tredubblades under 1950-talet och uppgick till drygt 40 000 år 1960. Under tioårsperioden därefter skedde sedan en ny fördubbling. Den kraftiga expansionen av elevantalet återspeglade ökade offentliga anslag och en målmedveten spridning av yrkesskolorna över landet.

I debatten om den yrkesutbildningsproposition som följde efter Yrkesutbildningssakkunnigas betänkande var det bara en riksdagsledamot från högerpartiet som i förbigående nämnde att han förordade en lagfäst lärlingsutbildning.<sup>17</sup> Däremot ville flera

<sup>16</sup> SOU 1954:11.

<sup>17</sup> 1955 års riksdag, Protokoll. Tisdag den 24 maj 1955.

ledamöter höja det tidigare omnämnda anslaget till hantverksmästare som anställde lärlingar. År 1955 täckte anslaget 350 lärlingar totalt i hela landet. Nu skulle antalet bidragsberättigade lärlingar nästan fördubblas till 600.

Men sammantaget framstod lärlingsutbildningen som ett allt mer marginellt inslag inom den svenska yrkesutbildningsmodellen. Avsikten var inte heller att underlätta framväxten av lärlingsutbildning inom ramen för det reguljära utbildningssystemet.

## **2.4 Den svenska yrkesutbildningsmodellen fulländas: den integrerade gymnasieskolan**

I början av 1960-talet togs flera andra initiativ som talade för en strävan efter mer av samordning av utbildningen på sekundär nivå. 1960 tillsattes en särskild gymnasieutredning.<sup>18</sup> (SOU 1963:42) Utredningens förslag presenterades i ett betänkande år 1963 och ledde fram till att riksdagen år 1964 tog ett principbeslut om en ny gymnasieskola som skulle omfatta det gamla allmänna gymnasiet samt handelsgymnasierna och det tekniska gymnasiet. Ett nytt linjesystem utvecklades, bland annat med samhällsvetenskapliga och humanistiska linjer i stället för real- respektive latinlinjer. Den nya gymnasieskolan skulle också samordnas organisatoriskt med de tvååriga fackskolelinjerna och yrkesskolorna. Det sistnämnda hade pekats ut som en naturlig konsekvens av strävandena efter ökad integrering redan av 1960 års gymnasieutredning. Utbildningarna skulle vara examensfria och studentexamen utvecklades år 1968. För att ytterligare markera att de olika utbildningarna var delar av ett och samma system, även yrkesutbildningen, upplöstes Kungliga överstyrelsen för yrkesutbildning. Ansvaret för den grundläggande yrkesutbildningen skulle i fortsättningen vila på Skolöverstyrelsen.

De snabba förändringarna av både utbildningarnas struktur och elevantal, liksom de strävanden efter ökad integration som följde som en konsekvens av grundskolans tillkomst, låg i sin tur till grund för tillsättningen av yrkesutbildningsberedningen år 1963. Utredningen tillsattes av den socialdemokratiske ecklesiastikministern Ragnar Edenman och kom att få en helt avgörande betydelse för gymnasieskolans – och då inte minst yrkesutbildningens – fortsatta öden.

---

<sup>18</sup> SOU 1966:3, s. 113–116.

### 2.4.1 Yrkesutbildningsberedningens uppdrag

Yrkesutbildningsberedningens främsta uppdrag var att definiera yrkesutbildningens betydelse och roll inom ramen för ett integrerat utbildningssystem på efterobligatorisk nivå. I huvudbetänkandet, som presenterades år 1966, betonades att yrkesutbildningen skulle spela en viktig roll för att stärka den ekonomiska tillväxten och möjliggöra fortsatt välfärdsökning. Ett för samtiden tämligen modernt utbildningsekonomiskt perspektiv präglade analysen.

I Ragnar Edenmans direktiv till yrkesutbildningsberedningen framhölls att kommittén skulle granska yrkesutbildningens anpassning till grundskolereformen år 1962 och till planerna på en sammanhållen gymnasieskola. Den skulle också föreslå former för utbildningens arbetslivsanknytning.<sup>19</sup> Elevtillströmningen till yrkesutbildningen beräknades öka från mindre än 15 procent av en årskull i början av 1960-talet till 25 eller närmare 30 procent av en årskull 1970. Denna kraftiga ökning av antalet elever – i kombination med uppbyggnaden av den nya gymnasieskolan – ställde krav på en organisationsöversyn och justeringar av utbildningslinjerna. Huvudprincipen var att de olika utbildningsriktningarna skulle vara så samordnade som möjligt. Innehållsmässigt skulle också yrkesutbildningarna breddas och ge utrymme för allmänteoretiska inslag.

### 2.4.2 Effekterna av förslagen: linjegymnasiet och lärlingsutbildningen

Yrkesutbildningsberedningen föreslog en genomgripande omläggning av hela yrkesutbildningen, både organisatoriskt och innehållsmässigt. I korthet gick förslagen ut på att yrkesutbildningen skulle omformas inom ett mindre antal och bredare utbildningslinjer, med en utbildningslängd som motsvarade två år. Flertalet yrkesskolor och verkstadsskolor erbjöd redan utbildningar som sträckte sig över just två år. De stora förändringarna berörde istället utbildningens reglering, utbildningsinnehåll och schemaläggning. Yrkeslinjerna skulle samordnas med gymnasieutbildningarna och fackskolelinjerna i en ny integrerad gymnasieskola.

Yrkesutbildningen skulle effektiviseras. All gymnasieutbildning skulle ha en och samma huvudman, det vill säga kommunerna. Dessutom skulle styrningen och översynen av utbildningarnas

---

<sup>19</sup> Edenman 1963.



innehåll bli mer noggrann. Trots de strävanden att skapa mer av samordning och enhetlighet som följde av reformerna på 1950-talet var yrkesskolorna ännu i början av 1960-talet starkt beroende av lokala initiativ, på de enskilda skolorna eller företag på orten.<sup>20</sup> Inrättandet av en skola skedde på lokalt initiativ och även inom en viss yrkesinriktning varierade innehållet i skolornas kursplaner mycket. Från och med år 1964, i samband med att den nya Skolöverstyrelsens tillkomst, gick man successivt över till centralt bestämda utbildningsplaner. Totalt räknade man med drygt 50 olika yrkesinriktningar och 800 skolor.

En effekt av förslaget om en integrerad gymnasieskola var att antalet skolor och utbildningsorter skulle bli betydligt färre. Beredningen planerade för 125 gymnasieorter med ett komplett utbildningsutbud. Dessutom innebar samordningen av schemaläggning, timantal och läsårets längd att undervisningstiden i de nya gymnasielinjerna skulle minska kraftigt jämfört med yrkesskolornas utbildningar.<sup>21</sup>

Hittills hade yrkesskolorna följaktligen bestått av en uppsjö av skilda och yrkesspecifika utbildningar. Även om alltså behovet av en bredare yrkesutbildning hade betonats långt tidigare hade inte mycket skett. Utbildningarna i yrkesskolorna var ofta hårt specialiserade mot avgränsade yrkesfunktioner. Den nya gymnasiala yrkesutbildningen skulle vara orienterad mot yrkesområden och branscher. Både enskilde elever och företag ansågs mer betjänta av en yrkesutbildning som erbjöd bredare kompetenser än kurser inriktade på specifika yrkesfärdigheter med korta bäst-före-datum. Utbildningen skulle därigenom lättare kunna anpassas till arbetslivets förändringar, samtidigt som en bredare yrkesutbildning gav den enskilde större omställnings- och rörlighetsförmåga. En bredare utbildning undre ungdomsåren kunde t.ex. med fördel kompletteras med mer specifikt inriktade arbetsmarknadsutbildningar senare i livet.

Beslutet om att införa det nya linjegymnasiet 1971 ledde också till en betydande breddning av yrkesutbildningarnas innehåll. Det poängterades att de nya yrkeslinjerna skulle erbjuda en grundläggande utbildning. Färdigutbildningen skulle ske i efterhand och framställdes som arbetslivets ansvar. Införandet av programgymnasiet på 1990-talet med treåriga yrkesprogram som anpassades till målet om grundläggande högskolebehörighet för all

---

<sup>20</sup> Gårdstedt 1967.

<sup>21</sup> Arbetsmarknadens yrkesråd 1966.

gymnasieutbildning innebar ytterligare steg i riktning mot en allt mer allmän och förberedande yrkesutbildning. Denna utveckling ökade behovet av färdigutbildningsavtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivarparter på enskilda branschområden. Syftet med dessa avtal är således att reglera färdigutbildningen efter fullbordad gymnasieutbildning, vilket för lärlingarnas del resulterar i ett yrkesbevis. Byggbranschen och elbranschen har under lång tid lyfts fram som exempel på välfungerande eftergymnasial lärlingsutbildning i traditionella former.<sup>22</sup>

Linjegymnasiets tillkomst innebar dessutom en ännu starkare expansion av relevantalet inom yrkesutbildningen. I mitten av 1980-talet valde drygt 75 procent av de nytillkommande eleverna yrkesinriktade linjer.<sup>23</sup> Men inslaget av arbetsplatsförlagd praktik var mycket begränsat inom linjegymnasiet. En undersökning inom ramen för *Arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen* (ÖGY-utredningen), visade att i genomsnitt endast 6 procent av studietiden var arbetsplatsförlagd läsåret 1983/84.

Samtidigt som den skolförlagda yrkesutbildningen breddades och fick en mer förberedande karaktär inom det nya linjegymnasiet i början av 1970-talet fanns det gamla offentliga stödet till lärlingsutbildning inom hantverksområdet kvar, om än i begränsad omfattning. Anslagen hade använts för att finansiera utbildning av lärlingar inom bland annat frisöryrket, muraryrket, träsnickeri, etc. En utredning från 1960-talets slut visade att en tredjedel av lärlingsplatserna fanns inom frisöryrket. Som mest utgjorde antalet lärlingsplatser som omfattades av bidraget 2 200; det var år 1970. procentuellt var ökningen av antalet hantverkslärlingar sedan 1950-talets mitt – från 350 till över 2 000 – betydande. Statistiken från Skolöverstyrelsen visar att söktrycket var stort, det vill säga antalet beviljade bidrag var få jämfört med antalet efterfrågade utbildningsplatser.

Den dåvarande socialdemokratiska regeringen ville däremot successivt minska utrymmet för lärlingsutbildningen. För det första framhölls att flertalet yrken var representerade i gymnasieskolans växande utbildningsutbud – som mest omfattade linjegymnasiet 500 olika utbildningsvägar. För det andra menade man att lärlingsutbildningen var feldimensionerad. Så motsvarade till exempel den stora andelen frisörelever inte alls efterfrågesituationen på arbetsmarknaden. Efter det borgerliga maktövertagandet

---

<sup>22</sup> Mårtensson & Wennemo 2007.

<sup>23</sup> SOU 1986:2.

hösten 1976 fortsatte den avveckling av lärlingsbidragen som påbörjats av den tidigare socialdemokratiska regeringen. År 1977 hade antalet bidragsberättigade lärlingar sjunkit till 900.<sup>24</sup>

I slutet av 1970-talet svängde emellertid de ansvariga politikerna och ville nu öka anslagen till lärlingsutbildningen inom hantverks- och byggnadssektorn. Motivet var, förutom problemen med ungdomsarbetslösheten, att linjegymnasiet inte erbjöd den färdigutbildning som efterfrågades av många arbetsgivare. Insatserna för färdigutbildning blev relativt sett mer betungande för små än för stora företag. Anslaget fördubblades och antalet bidragsbeviljade lärlingsplatser bestämdes till 1 600. Men anslaget avvecklades emellertid successivt efter 1980 i och med ett beslut om att inleda försöksverksamhet med vad som kom att kallas ”gymnasial lärlingsutbildning”<sup>25</sup> Ambitionen var åter att lärlingsutbildningen skulle knytas närmare gymnasieskolan. De ökade anslagen från 1970-talets slut och försöksverksamheten från år 1980 var ett uttryck för ett växande politiskt intresse för lärlingsutbildning i Sverige.

### 2.4.3 Sentida försöksverksamhet med lärlingsutbildning

Även om lärlingsutbildningen inte har utgjort något tungt inslag i den yrkesutbildningsmodell som utvecklades i Sverige från 1940-talet och framåt så har alltså lärlingsutbildning i olika former ändå fortsatt att existera, t.ex. i form av avtalsreglerad lärlingsutbildning. Men det har också tagits återkommande initiativ till försöksverksamhet med lärlingsutbildning inom skolans ram. Den försöksverksamhet med lärlingsutbildning inom gymnasieskolan som introducerades hösten 2008 har alltså föregåtts av flera tidigare försök.

År 1980 beslutade således regeringen att initiera försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. Det handlade om traditionell lärlingsutbildning med delat huvudmannskap mellan skola och företag.<sup>26</sup> Utgångspunkten var att en person som fullbordat grundskoleutbildningen och var anställd skulle kunna söka en utbildningsplats. Försöksverksamheten permanentades från och med år 1985.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Prop. 1977/78:100 Bilaga 12.

<sup>25</sup> Prop. 1979/80:100 Bilaga 12.

<sup>26</sup> SFS 1980:533.

<sup>27</sup> SFS 1983:411.

Den kommunala skolstyrelsen ansvarade för den skolförlagda undervisningen, som tänktes ske i ett antal ämnen vid närmaste gymnasieskola, och företaget för den arbetsplatsförlagda. Utbildningen skulle regleras i ett avtal mellan skolstyrelsen å ena sidan samt företaget och lärlingen å andra sidan. Skolstyrelsen hade tillsynsansvar för utbildningen i företagen. För att finansiera utbildningen utgick ett särskilt statsbidrag som baserades på en uppskattning av antalet undervisningstimmar i företagen. Totalt deltog cirka 3 000 i lärlingsutbildningen under 1980-talet. Enligt ÖGY-utredningens uppgifter från 1980-talets mitt var inslagen av ämnesstudier begränsade, trots att lärlingarna skulle ha rätt till viss skolundervisning. 70 procent av lärlingarna fanns inom byggbranschen.<sup>28</sup>

Även om den gymnasiala lärlingsutbildningen formellt sett fanns och fortfarande finns kvar förändrades förutsättningarna markant på 1990-talet. Lärlingsutbildningen knöts från och med 1992/93 till det individuella programmet.<sup>29</sup> Huvudmannskapet skulle fortfarande vara delat mellan företag och skola, men några särskilda statliga stödpengar utgick inte längre. Den ekonomiska krisen och den dramatiskt ökade ungdomsarbetslösheten i början av 1990-talet försämrade naturligtvis utsikterna för personer under 20 år med svag utbildningsbakgrund att få en lärlingsanställning. År 1996 fanns endast 39 lärlingar totalt i hela landet inom det individuella programmet.<sup>30</sup> I de utvärderingar som har gjorts har det bland annat framhållits att lärlingsutbildningens omfattning har begränsats av ett svagt intresse från partsorganisationernas sida (kopplat till hög arbetslöshet) samt av att lärlingsutbildningen inte har varit ett sökbart alternativ inom gymnasieskolan.

Vid sidan av den gymnasiala lärlingsutbildningen har det på senare år funnits strävanden att utveckla nya former av samarbete mellan skola och arbetsliv. Dessa strävanden går tillbaka till ÖGY som var kritisk till att de arbetsplatsförlagda delarna av utbildning inom det gamla linjegymnasiet var så begränsade. I ÖGY:s förslag om treåriga yrkesutbildningsprogram förordades att minst 10 procent av utbildningstiden under de första två åren skulle vara arbetsplatsförlagd. Under det tredje året skulle 60 procent av utbildningstiden vara arbetsplatsförlagd.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> SOU 1997:1.

<sup>29</sup> Ds 1998:27.

<sup>30</sup> Redovisning av förslag till "gymnasial lärlingsutbildning" inför gymnasieskolan 2007.

<sup>31</sup> SOU 1986:2.

På grundval av ÖGY:s förslag pågick en försöksverksamhet med treåriga yrkesutbildningsprogram åren 1988–1991. Läsåret 1990/91 omfattades över 10 000 nyantagna elever av försöksverksamheten runt om i landet.<sup>32</sup> I försöken skulle den arbetsplatsförlagda utbildningen omfatta de tidigare omnämnda procentandelarna. Skolöverstyrelsen förmedlade särskilda medel för att dels underlätta administrationen av praktiken, dels ersätta medverkande företag för extrakostnader och produktionsbortfall. Utvärderingar visade att merparten av de berörda företagen inte upplevde sig ha haft några extrakostnader till följd av APU:n som inte hade kompenseras av de statliga bidragen. Dessutom visade sig eleverna generellt sett vara mycket positiva till arbetsplatsförläggningen. Uppföljningsstudierna pekade dock på att de branschvisa erfarenheterna varierade mycket, bland annat beroende på skillnader i utbildningstraditioner och i förekomsten av effektiva samarbetsorgan mellan partsorganisationerna. Inom vissa branscher var det uppenbarligen svårt att få till stånd APU i önskvärd omfattning och kvalitet. I genomsnitt uppgick arbetsplatsförläggningen till lite drygt 50 procent av tiden för eleverna under deras tredje studieår.

Erfarenheterna av försöksverksamheten låg till grund för beslutet om att det nya programgymnasiet som introducerades från år 1994 skulle omfatta totalt minst 15 veckors APU. Det ska alltså noteras att APU-delen blev betydligt mindre omfattande än vad som föreslagits av ÖGY-utredningen och vad som gällt under försöksperioden. Några särskilda bestämmelser om hur företagen skulle kompenseras för sin medverkan i APU fastställdes inte heller i samband med programgymnasiets införande.

#### **2.4.4 Problemen med APU och nya försök med lärlingsutbildning**

Efter att APU hade sjuväts 1992 visade det sig snart att det fanns betydande problem. *Kommittén för gymnasieskolans utveckling* som tillsattes 1994 visade bland mycket annat att den arbetsplatsförlagda utbildningen alltför ofta varken uppnådde önskad volym eller kvalitet.<sup>33</sup> Ungefär 60 procent av eleverna i yrkesförberedande program hade en APU om 15 veckor, resten hade färre veckor eller inga veckor alls. Det fanns inte några exempel på att arbetsplats-

---

<sup>32</sup> SOU 1992:25.

<sup>33</sup> SOU 1996:1 & SOU 1997:107.

förläggningen var längre än 15 veckor, trots att riktmärket var *minst* 15 veckor. Vid sidan av dessa svårigheter angavs också problem med kopplingen mellan APU och den skolförlagda undervisningen. Samarbetet mellan handledare i företag och yrkeslärare i skolan fungerade inte. Allmänt sett pekade man på oklarheter i förståelsen av den arbetsplatsförlagda utbildningens roll.

Kritiken ledde fram till ett beslut om ny försöksverksamhet med lärlingsutbildning under perioden 1997–2000.<sup>34</sup> I detta sammanhang framhölls åter den stora betydelsen av ett närmare samarbete mellan skola och arbetsliv. 15 pilotprojekt skulle initieras med obligatoriska programråd sammansatta av representanter för skolor och arbetsmarknadens parter. Programråden skulle medverka till att utforma preciserade mål för lärlingsutbildningen, formulera lärlingskontrakt och anskaffa lärlingsplatser. Förslaget följde i stort sett ÖGY:s riktlinjer. Totalt skulle arbetsplatsförläggningen omfatta en tredjedel av utbildningstiden. I förordningen markerades också att lärlingsutbildningen inte fick påbörjas förrän eleven fullföljt hälften av sin gymnasieutbildning. Med andra ord var avsikten att arbetsplatsförläggningen skulle koncentreras till slutet av utbildningen, precis som ÖGY hade föreslagit. Ett statsbidrag om 1 500 kronor per elev som påbörjade gymnasial lärlingsutbildning utlovades.

Tanken var att försöksverksamheten med pilotprojekten skulle leda över i en reguljär lärlingsutbildning efter år 2000.<sup>35</sup> Vid försöksperiodens slut kunde regeringen dock konstatera att verksamheten fått en alltför begränsad omfattning, och föreslog därför att försöksperioden skulle förlängas i syfte att ”samla mer erfarenheter”.<sup>36</sup> En arbetsgrupp på utbildningsdepartementet som behandlade frågor om arbetsplatsförlagd utbildning och ”Samverkan mellan skola och arbetsliv”<sup>37</sup> redovisade att antalet lärlingar i försöksverksamheten enbart uppgick till 308 våren 2000. Totalt hade bara 31 skolor i 28 kommuner ansökt om att få delta i försöksverksamheten. Av dessa skolor valde 14 att aldrig påbörja något försök med lärlingsutbildning.

En rad olika skäl till lärlingsutbildningens begränsade räckvidd redovisades av arbetsgruppen i departementspromemorian *Samverkan mellan skola och arbetsliv*<sup>38</sup>. Det handlade om allt från

---

<sup>34</sup> SFS 1997:762 & SOU 1997:1.

<sup>35</sup> Prop. 1997/98:169.

<sup>36</sup> Prop. 1999/2000:68.

<sup>37</sup> Ds 2000:62.

<sup>38</sup> Ds 2000:62.

bristande intresse från elevers och partsorganisationers sida till svårigheter att engagera framför allt mindre företag till följd av otillräcklig ekonomisk kompensation. Dessutom pekade man på att lärlingsutbildningen enbart var ett valbart alternativ inom de ordinarie nationella programmen, något som begränsade utbildningens yrkesmässiga räckvidd eftersom flera traditionella yrkesområden inte täcktes av den existerande programstrukturen.

Nu föreslogs istället en ny försöksverksamhet med *lärande i arbetet* (LIA). Försöksverksamheten skulle pågå i tre år fram till första juni 2003. Ungefär en tredjedel av utbildningstiden skulle vara arbetsplatsförlagd, vilket motsvarade 700 poäng eller 30 veckor.<sup>39</sup> Även i försöken med lärande i arbete förutsattes att lärlingskontrakt slöts och att programråd inrättades. Skolan var också ensam huvudman. Kostnadskompensationen blev dock betydligt mer generös än i det tidigare försöket; 15 000 kronor per deltagande elev. Man budgeterade för en volym om 2 000 elever, men det blev aldrig mer än 1 500 elever. Försöksverksamheten med LIA avrundades 2006.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> SFS 2000:690

<sup>40</sup> Olofsson & Wadensjö, 2006

## 3 Framtidens gymnasieskola

Dagens gymnasieskola och då särskilt yrkesprogrammen brottas med stora problem. Problemen var en bidragande orsak till att regeringen tillsatte den senaste gymnasieutredningen vars slutbetänkande *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola* presenterades år 2008.<sup>1</sup>

Gymnasieutredningen föreslog en rad förändringar av den yrkesutbildningsmodell som etablerades i Sverige under andra hälften av 1900-talet. En del finns med i regeringens förslag som ledde till riksdagsbeslutet om en ny gymnasieskola från hösten 2011, men inte alla.<sup>2</sup> Lärlingsutbildning kommer under alla förhållanden att bli en del av den nya gymnasieskolan.

### 3.1 Något om framtidens gymnasieskola

Alla ungdomar i Sverige som har avslutat grundskolan har rätt till en treårig gymnasieutbildning som kommunen ska erbjuda. Gymnasieskolan är en frivillig och avgiftsfri skolform.

Rätten att påbörja en gymnasieutbildning gäller till och med det första kalenderhalvåret det år eleven fyller 20 år. Efter fyllda 20 år finns det möjlighet att gå gymnasial vuxenutbildning.

Vid sidan av kommunala skolor finns det fristående skolor. De fristående skolorna står för en betydande del av gymnasieverksamheten.

Principen är att lika regler ska gälla för utbildningen vid kommunala och fristående skolor så att kommunerna och fristående skolor kan verka på likvärdiga villkor.

En ny programstruktur kommer att gälla för gymnasieskolan för utbildningar som påbörjas hösten 2011. Det kommer att finnas

---

<sup>1</sup> SOU 2008:27.

<sup>2</sup> Prop. 2008/09:199.



18 nationella program, varav 12 är yrkesprogram och övriga högskoleförberedande program. De nationella programmen är avsedda att fullföljas inom tre år, men det finns utrymme för såväl kortare som längre program. Inom de nationella programmen kan det finnas inriktningar och särskilda varianter, som kan börja det första, andra eller tredje läsåret.

Det ska vara olika behörighetskrav för att antas till yrkes- och högskoleförberedande program. För behörighet till ett yrkesprogram krävs godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk, engelska och matematik. För behörighet till ett högskoleförberedande program krävs därutöver godkända betyg i minst nio andra ämnen. I en skrivelse från utbildningsdepartementet har föreslagits<sup>3</sup> att det för behörighet till ett yrkesprogram även ska krävas godkända betyg i minst fem andra ämnen.

Alla elever på yrkesprogram ska ges möjlighet att inom sin gymnasieutbildning uppnå grundläggande behörighet till högskoleutbildning som påbörjas på grundnivå.

Ett gymnasiearbete ska ingå i samtliga nationella program.

TVå slag av gymnasieexamen inrättas, dels yrkesexamen, dels högskoleförberedande examen.

I en skrivelse från utbildningsdepartementet har föreslagits att de individuella programmen avskaffas och att det istället, för de elever som är obehöriga till ett nationellt program, införs fem olika introduktionsprogram: Preparandutbildning, programinriktat individuellt val, yrkesintroduktion, individuellt alternativ samt språkintroduktion.<sup>4</sup>

### 3.1.1 Yrkesprogrammen

Yrkesutbildning ska erbjudas som skolförlagd utbildning eller som gymnasial lärlingsutbildning och leda till yrkesexamen.

Följande 12 program ska vara yrkesprogram i gymnasieskolan:

Barn- och fritidsprogrammet  
Bygg- och anläggningsprogrammet  
El- och energiprogrammet  
Fordons- och transportprogrammet  
Handels- och administrationsprogrammet

---

<sup>3</sup> Se Departementspromemoria 2009-09-25 U 2009/5552/G *Särskilda program och behörighet till yrkesprogram.*

<sup>4</sup> Departementspromemoria 2009-09-25 U 2009/5552/G.

Hantverksprogrammet  
Hotell- och turismprogrammet  
Industri tekniska programmet  
Naturbruksprogrammet  
Restaurang- och livsmedelsprogrammet  
VVS- och fastighetsprogrammet  
Vård- och omsorgsprogrammet

Tiden för karaktärsämnen (dvs. de ämnen som ger programmet dess profil) ska öka. För yrkesprogram ska de gymnasiegemensamma ämnena, dvs. de ämnen som läses av samtliga elever oavsett program, ha minst följande omfattning: svenska eller svenska som andraspråk, engelska, matematik, idrott och hälsa 100 poäng samt historia, samhällskunskap, religionskunskap och naturkunskap 50 poäng. Alla utbildningar ska ge kompetens och färdigheter som leder till anställningsbarhet och förutsättningar för eget företagande och lägga en grund för fortsatta yrkesstudier till exempel inom myndigheten för yrkeshögskolan. Eleverna på ett yrkesprogram ska garanteras möjlighet att läsa in grundläggande behörighet för högskolestudier. Eleverna måste då läsa ytterligare 200 poäng svenska och 100 poäng engelska.

Alla yrkesprogram ska som huvudregel innehålla arbetsplatsförlagt lärande (APL).

## Nationella programråd

### *Programrådets uppgift*

Skolverket har av regeringen fått i uppdrag att införa ett nationellt programråd för varje nationellt yrkesprogram. Dessa ska utgöra permanenta fora för dialog mellan Skolverket och avnämarna kring yrkesutbildningens kvalitet, innehåll och utformning. Rådets arbete ska syfta till att göra utbildningssystemet mer flexibelt och lyhört för avnämarnas behov och initiativ från skolans huvudmän för att förbättra överensstämmelsen mellan yrkesutbildningens innehåll och efterfrågan på arbetsmarknaden.

De viktigaste uppgifterna för de nationella råden för yrkesprogrammen ska vara att:

- ge Skolverket råd och stöd när det gäller att anpassa, utveckla och förnya utbildningsutbudet och innehållet i yrkesutbildningen så att den motsvarar den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden,
- bistå Skolverket i arbetet med att utveckla examensmål och att ge exempel på uppgifter och bedömning av gymnasiearbeten,
- bistå Skolverket vid bedömningen av ansökningar om särskilda varianter inom nationella program och riksrekryterande utbildningar vad avser efterfrågan på arbetsmarknaden av de kvalifikationer som utbildningarna avses leda till, samt
- bistå Skolverket med underlag till informationsmaterial som vänder sig till elever.

#### *Vilka ingår i programråden*

Skolverket ska utse representanter till respektive råd. Råden ska vara sammansatta av en bred representation av branschföreträdare och företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom det yrkesområde som programmet utbildar för, i vissa nationella råd kan representanter för statliga myndigheter ingå. Råden ska i sitt arbete inhämta synpunkter från elever. Råden ska även ta del av erfarenheter som vunnits genom arbetet i den nationella lärlingskommittén och ta del av Arbetsförmedlingens erfarenheter inom området.

#### *Lokal samverkan*

Regeringen har även uttalat att det bör finnas lokala programråd för samverkan mellan skola och arbetsliv. Regeringen har för avsikt att återkomma till frågan i förordning.

### **Gymnasial lärlingsutbildning**

Gymnasial lärlingsutbildning införs som en alternativ väg till yrkesexamen inom gymnasieskolans yrkesprogram. Lärlingsutbildningen är alltså ett alternativt sätt att utforma ett yrkesprogram, inte en

nationell inriktning av ett yrkesprogram. Gymnasial lärlingsutbildning ska kunna påbörjas första, andra eller tredje läsåret.

Vad som karaktäriserar gymnasial lärlingsutbildning är att den i högre grad än övrigt utbildning bedrivs på en eller flera arbetsplatser. Den exakta omfattningen av den arbetsplatsförlagda delen anges inte i lagen.

För att gymnasial lärlingsutbildning ska komma till stånd krävs ett nära samarbete, lokalt och regionalt, mellan huvudmän och de arbetsgivare som ska ta emot lärlingar. Skolhuvudmännen förfogar således inte på samma sätt som när det gäller skolförlagd yrkesutbildning över vilka utbildningar som kan erbjudas i form av gymnasial lärlingsutbildning.

Behörighetsreglerna och examensmålen kommer att vara gemensamma för skolförlagd yrkesutbildning och för gymnasial lärlingsutbildning.

Om det inte längre finns möjlighet att anordna en lämplig arbetsplatsförlagd utbildning kommer rätten att fullfölja en gymnasial lärlingsutbildning innebära att eleven i stället erbjuds att fullfölja sin utbildning genom skolförlagd utbildning på det aktuella programmet. Om inte heller detta är möjligt, ska eleven erbjudas att fullfölja utbildningen på ett annat yrkesprogram.<sup>5</sup>

### **3.2 Försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning**

Sedan den 1 juli 2008 pågår en försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.<sup>6</sup> Den 30 juni 2011 blir den gymnasiala lärlingsutbildningen permanent.

Under försöket avses med gymnasial lärlingsutbildning en utbildning inom gymnasieskolan som antingen gör de möjligt för ungdomar att förena en anställning som syftar till yrkesutbildning med studier av vissa ämnen i gymnasieskolan, eller i viss omfattning genomförs på en arbetsplats utan att något anställningsförhållande finns.

---

<sup>5</sup> 5 kap. 50 § skollagen.

<sup>6</sup> Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

### 3.2.1 Ämnen inom ramen för försöket

Under försöket ska den del av den gymnasiala lärlingsutbildningen som är arbetsplatsförlagd omfatta minst 1 250 gymnasiepoäng, av utbildningens totala 2 500. Utbildningen ska i övrigt omfatta kurserna Svenska A eller svenska som andraspråk A, kursen Engelska A, kursen Matematik A, kursen Religionskunskap A och ämnena idrott och hälsa, samhällskunskap och historia med 50 gymnasiepoäng vardera enligt de särskilda kursplaner som gäller i dessa ämnen i försöksverksamheten. Eleven kan välja att låta ytterligare kurser ingå i utbildningen.

### 3.2.2 Lärlingsråd

För varje program där försöksverksamheten erbjuds ska det finnas ett lärlingsråd för samråd mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer. I lärlingsrådet ska det ingå företrädare för berörda arbetstagare och arbetsgivare samt för skolans lärare och elever.

Lärlingsråden ska medverka till att utveckla samverkan mellan skola och arbetsliv samt bidra till ett lärande i arbetslivet med hög kvalitet. Lärlingsrådet ska i det arbetet bistå skolhuvudmannen och rektorn när det gäller att

- ordna lärlingsplatser för den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen,
- utforma förslag till avtal med berörda arbetsplatser och till utbildningskontrakt,
- säkerställa att de arbetsplatser som tar emot elever har kompetenta handledare och
- bedöma om den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen motsvarar de nationella målen för utbildningen och även i övrigt svarar mot de krav som ställs i läroplan, kursplan och andra författningar.

Lärlingsrådet ska vidare bedöma vilka karaktärsämnen eller delar av karaktärsämnen som kan behöva studeras i gymnasieskolan och medverka vid uppföljning och utvärdering av den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen.

### 3.2.3 Val av arbetsplats

Skolhuvudmannen ska efter förslag från lärlingsrådet besluta vilken eller vilka arbetsplatser den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ska förläggas till.

Skolverket får meddela föreskrifter om närmare villkor för att en arbetsplats ska få anlitas för den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen.

### 3.2.4 Avtal mellan skolan och arbetsplatsen och utbildningskontrakt

Skolhuvudmannen ska se till att genom avtal mellan sig och berörda arbetsplatser reglera sina och arbetsplatsernas åtaganden i samband med det arbetsplatsförlagda lärandet.

Rektorn ska se till att det för varje elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolhuvudmannen, eleven och företrädare för den eller de arbetsplatser dit någon del av utbildningens förläggs. Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska även vårdnadshavaren underteckna utbildningskontraktet. I avtalet ska det anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa. Vidare ska det framgå vilken lärare på skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

## 3.3 Erfarenheter av försöket

Nationella Lärlingskommittén, som består av representanter för arbetsmarknadens organisationer, ska ge råd och stöd i anslutning till försöksverksamheten och främja den arbetsplatsförlagda utbildningen genom stöd, kvalitetssäkring, stimulera till samverkan mellan skola och arbetsliv, följa upp försöket utifrån näringslivets behov samt uppmärksamma utvecklingsbehov. Nationella Lärlingskommittén överlämnade den 5 november 2009 ett delbetänkande.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> SOU 2009:85, *Gymnasial lärlingsutbildning – Hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret.*

Erfarenheter och kunskaper som vinnas genom försöksverksamheten ska utgöra en del av regeringens underlag inför kommande beslut om den framtida lärlingsutbildningen. Här följer en sammanfattning av Nationella Lärlingskommittén redovisade erfarenheter av det första försöksåret.

### 3.3.1 Fördelning av lärlingsplatser

När försöket inleddes var intresset från huvudmännen större än väntat. Under våren 2008 fördelades 4 946 lärlingsplatser till 157 olika huvudmän, varav fyra landsting, 27 fristående och 126 kommunala huvudmän. Enligt en uppföljning våren 2009 gick cirka 56 procent av eleverna i fristående skolor.<sup>8</sup>

Byggprogrammet var under 2008/2009 det populäraste programmet, följt av fordonsprogrammet. Fördelningen av platser för de sex följande programmen (handels- och administrationsprogrammet, hantverksprogrammet, energiprogrammet, industriprogrammet, elprogrammet och omvårdnadsprogrammet) var relativt jämn.

Två tredjedelar av eleverna i lärlingsförsöket är män. Andelen män är störst på utbildningarna energi (97 procent), el (96 procent) och industri (93 procent). Andelen kvinnor är störst inom utbildningarna omvårdnad (85 procent) och barn och fritid (84 procent). Könsfördelningen är jämnast på hotell- och restaurangutbildningen.

Nästan alla lärlingselever väljer att läsa samma kärnämnen som dagens gymnasieelever.

### 3.3.2 Lärlingsråd

Lärlingsrådets organisation varierar starkt, från ett råd för all lärlingsutbildning till lärlingsråd som är gemensamt med programråd för hela programmet. Skolorna, som ansvarar för att möten kommer till stånd, har försökt med olika mötesformer för att alla ska kunna komma.

---

<sup>8</sup> Skolverket (2009) *Redovisning av uppdraget att redovisa omfattningen av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och hur statsbidraget har använts*, Dnr. 2008:2454.

Enligt skolorna har det funnits höga ambitioner att få till stånd ett aktivt samarbete med näringslivet, men generellt har råden fått en mindre samordnande roll än avsett.

Den fråga som är minst utvecklad i rådets uppgifter är hur kvalitetssäkring av den arbetsplatsförlagda delen och balansen mellan utbildningen i skolan och på arbetsplatsen ska utvecklas.

De uppgifter som dominerat har varit godkännande av arbetsplatser och handledarutbildningen.

### 3.3.3 Statsbidragets fördelning

De skolhuvudmän som deltar i försöksverksamheten får ett statsbidrag med 25 000 kronor per läsår för varje lärlingselev. Skolhuvudmannen beslutar hur statsbidraget används och fördelas. Större delen har under 2008/2009 lagts på lönekostnader. Endast 12 procent av det totala bidraget som gått till kommunala huvudmän har använts för att ersätta företag och tre procent till att ersätta handledare för förlorad arbetsinkomst. För de fristående huvudmännen har mindre än en procent av bidraget använts till att ersätta företag och cirka en procent har använts till att ersätta handledare.

Inom försöksverksamheten finns även möjlighet till ett särskilt statsbidrag om högst 3 500 kr per handledare. Detta bidrag ska användas för huvudmannens utbildning av handledare.

### 3.3.4 Övrigt om försöket

Av Nationella Lärlingskommitténs delbetänkande kan även följande slutsatser dras.<sup>9</sup>

- De elever som deltagit i försöket har i de flesta fall inledningsvis haft en period på skolan innan de gått ut på arbetsplats.
- Skolorna har upplevt att det är mycket tidskrävande att arbeta med lärlingsutbildning, den kräver en omfattande individuell hantering och en helt annan organisation än skolan tidigare haft för yrkesutbildning.

---

<sup>9</sup> SOU 2009:85 sid. 66.



- Även företagen menar att det är en krävande uppgift att ha en lärling, men de anser att de får ett positivt tillskott till sin arbetsplats.
- Enligt vad som rapporterats gör företagen en bra insats. Enstaka byten av platser förekommer därför att något inte fungerar på platsen eller att företaget inte kan erbjuda en allsidig lärlingsplats.
- Under försöket ska det finnas möjlighet att förena en anställning med studier. Enligt uppgift är endast några få anställda inom ramen för lärlingsförsöket.

Lärlingsutredningen har erfarit att det finns en kritik mot kvaliteten i utbildningen hos branscher som har traditionella lärlings-system.

### 3.3.5 Nationella Lärlingskommitténs fortsatta arbete

Under 2010 kommer Nationella Lärlingskommittén att göra en riktad uppföljning mot de deltagande företagen. Uppföljningen syftar till att beskriva vilka verksamheter som deltar och hur representativa de är. Kommittén kommer därefter att fråga medverkande företag hur de anser att försöket fungerat. Av intresse är också huruvida lärlingsplatserna tillkommit på bekostnad av APU-platser.

En studie pågår också avseende lärlingselevernas bakgrund för att belysa vilka elevgrupper som söker sig till lärlingsutbildning, deras meritvärde, antal år i utbildning etcetera.

Kommittén har även för avsikt att fortsatt studera lärlingsråden och utformningen av kvalitetssäkringssystem av utbildningen.

## 4 Är gymnasieelev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning i själva verket arbetstagare?

En elev under arbetsplatsförlagd utbildning kan komma att utföra uppgifter som i stor utsträckning liknar det arbete som den som är arbetstagare utför. Den som är arbetstagare omfattas av lagar och kollektivavtal som ger rätt till lön och andra förmåner som ersättning för sin prestation. Det finns därför anledning att beskriva vilka omständigheter som leder till att någon ur ett arbetsrättsligt perspektiv är arbetstagare. I detta kapitel finns en beskrivning av vilka omständigheter som kan leda till att en elev i själva verket är arbetstagare och kort konsekvenserna härav.

När nu den arbetsplatsförlagda utbildningen kommer att utgöra en större del av yrkesutbildningen finns anledning att redovisa eventuella konsekvenser ur ett arbetsrättsligt perspektiv. I Sverige har vi inte någon definition i lag av vem som är att anse som arbetstagare. Det är inte förekomsten av ett anställningskontrakt som avgör om någon är arbetstagare. Det är istället en bedömning av samtliga omständigheter som leder fram till slutsatsen om en person ska vara att anse som arbetstagare eller inte. Vilka dessa omständigheter är har utmejslats av praxis. Arbetsdomstolens prövning har ofta handlat om att bedöma huruvida någon är uppdragstagare eller arbetstagare, men det finns flera rättsfall som bedömer om en elev varit att betrakta som arbetstagare.

För såväl elev, skola som företag kan det vara viktigt att vara trygg i vilken rättslig status eleven har när denne utför arbete på arbetsplatsen. Det kan ha betydelse för dels arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, men även för ersättnings- och ansvarsfrågor.

I ett arbetsrättsligt perspektiv är det allmänt vedertaget att lärlingar, praktikanter, aspiranter och liknande betraktas som

arbetstagare.<sup>1</sup> Inom flera branscher finns en tradition av att anställa lärlingar för färdigutbildning i yrket och inom vissa utbildningar har det ingått krav på praktik för att få examen. Det är dock oklart om en gymnasieelev som fullgör en del av utbildningen på arbetsplats ska betraktas som arbetstagare.

Enligt arbetsdomstolens avgöranden är såväl elever som är på en arbetsplats inom ramen för grundskolan och därmed sin skolplikt, och de som frivilligt är knutna till en utbildningsanstalt och på skolans initiativ får sin praktiska utbildning förlagd till ett arbetsställe utanför skolan som arbetstagare.

#### 4.1 Arbetstagarebegreppet

Arbetstagarebegreppet är tvingande i den mening att parterna i princip inte bestämmer över om den som presterar arbete är arbetstagare eller inte.<sup>2</sup>

En förutsättning för att ett anställningsförhållande ska föreligga är att parterna ingått ett avtal. Det finns inte något lagstadgat formkrav avseende anställningsavtal och sådana kan således ingås muntligt eller genom att parterna agerar som om ett avtal existerar (konkludent handlande). Ett avtal förutsätter frivillighet. Till följd härav kan de som arbetar på grund av något offentligrättsligt tvång uteslutas från arbetstagarebegreppet, tex. arbetspliktiga i en kriminalvårdsanstalt eller värnpliktiga.<sup>3</sup> Trots detta har Arbetsdomstolen i två avgöranden kommit fram till att elever som utförde praktiskt arbete med anknytning till sin skolgång och inom ramen för sin skolplikt ändå ansågs vara arbetstagare (AD 1981 nr 71 och AD 1981 nr 110). Arbetsdomstolen har inte i dessa mål lagt någon vikt vid att den arbetsplatsförlagda utbildningen skett inom ramen för skolplikten och att det därför är tveksamt om ett anställningsavtal kan anses ha ingåtts frivilligt.

---

<sup>1</sup> Lunning och Toijer, Anställningsskydd, s. 26 .

<sup>2</sup> Ds 2002:56 s. 77.

<sup>3</sup> SOU 1993:32 s. 220.

#### 4.1.1 Omständigheter att beakta

De omständigheter som normalt talar för att en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare är att

- arbetet ska utföras personligen,
- arbetsförhållandet är av mer stadigvarande karaktär,
- arbete utförs efter anvisning av huvudmannen,
- arbete utförs under huvudmannens ledning och kontroll,
- den som utför arbete ingår i huvudmannens organisation,
- den arbetspresterande parten erhåller helt eller väsentligen sin sysselsättning hos huvudmannen,
- den arbetspresterande parten är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan,
- arbetet utförs med huvudmannens maskiner, redskap etcetera,
- den arbetspresterande parten får ersättning för direkta utlägg och ersättningen för arbetet utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön och
- den arbetspresterande parten är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.<sup>4</sup>

Eftersom samtliga omständigheter ska beaktas är inte någon av de nämnda omständigheter ensamt avgörande.

De avvägningar som skett i Arbetsdomstolen har oftast skett utifrån om någon ska anses vara uppdragstagare eller arbetstagare. En slutsats av dessa avgöranden är att tillämpningsområdet för vem som ska omfattas av den arbetsrättsliga regleringen och därmed det arbetsrättsliga skydds nätet, successivt har vidgats.<sup>5</sup>

## 4.2 Praxis från utbildningsområdet

Arbetsdomstolen har i flera mål (se nedan) kommit fram till att även den som genomgår utbildning kan vara att betrakta som arbetstagare när denne, inom ramen för utbildningen, utför arbete på en arbetsplats.

Elever har ansetts som arbetstagare trots att något formaliserat anställningsavtal inte har funnits och eleven inte fått någon ersättning för utfört arbete. Det har saknat betydelse vad olika myndig-

---

<sup>4</sup> SOU 1993:32 s. 227 f.f. samt Ds 2002:56 s. 116 f.f.

<sup>5</sup> Ds 2002:56 s. 86.

heter haft för inställning i frågan om elevernas rättsliga ställning och om utbildningen/praktiken anordnats inom ramen för en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

### **Frisörteknisk utbildning via gymnasieskolan och under det tredje skolåret (AD 1976 nr 106)**

En frisörelev skulle under tredje utbildningsåret, enligt en av skolöverstyrelsen fastställd plan, fullgöra 38 veckor praktisk frisörutbildning på en arbetsplats, så kallad inbyggd utbildning.

Domstolen fann att eleven utfört arbete för bolagets räkning samt att de omständigheter under vilka detta skett varit sådana som normalt är kännetecknande för förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Eleven hade under för bolaget gällande affärstider, med utnyttjande av bolagets verktyg och lokaler, utfört anvisat arbete och därvid löpande varit underkastad bolagets direktiv och kontroll. Arbetet omfattades av kollektivavtal om lön och andra anställningsförmåner mellan berörda arbetsmarknadsparter. Domstolens slutsats blev att eleven var sådan arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen och att något undantag för denna elevkategori inte fanns i lagen. Inte heller i annan lag utelöts ifrågavarande elevkategori från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

En skolelev, som undergick inbyggd utbildning, var således i civilrättsligt hänseende att betrakta som arbetstagare hos det företag som tillhandahöll utbildningen. I sin egenskap av elev under inbyggd utbildning ansågs eleven ha haft en visstidsanställning som sträckt sig till den avsedda utbildningstidens utgång.

## **Anpassad studiegång årskurs 9 företagsförlagd mån-tors (AD 1981 nr 71)**

Arbetsdomstolen uttalade följande:

Enligt fast praxis är ett kollektivavtal normalt sett tillämpligt också på den som erhåller exempelvis elevplats, praktikantanställning eller liknande eller i annan form utför arbete som led i sin utbildning eller som eljest inte är utbildad i yrke för vilket avtalet är tillämpligt. Detta gäller självfallet endast under förutsättning att avtalet inte innehåller bestämmelser med annat innehåll. I detta fall finns inga särskilda regler som begränsar kollektivavtalens tillämpningsområde. Tvärtom har arbetarsidan förebringat utredning i målet som tyder på att träindustriarbetareförbundet har slagit vakt om avtalens tillämplighet på unga arbetstagare.

Som arbetsgivarparterna har framhållit torde emellertid de avtal som är aktuella i målet liksom kollektivavtal i allmänhet för sin tillämplighet vila på förutsättningen att ett avtalsförhållande skall föreligga.”

Arbetsdomstolen fann att ett anställningsförhållande hade uppkommit mellan bolaget och pojken. Som skäl för detta angavs att pojken under en längre tid (25 september 1979 – 7 februari 1980) på anvisning av bolaget hade utfört arbete åt detta, på i huvudsak samma sätt som andra arbetare hos företaget. Han syntes inte heller i övrigt under sin vistelse vid företaget ha intagit någon faktisk särställning i förhållande till arbetskamraterna. Myndigheters inställning i frågan om elevernas rättsliga ställning saknade betydelse för bedömningen av huruvida ett anställningsförhållande förelåg.

Något krav på ett anställningsavtal i viss form uppställdes inte.

## **Företagsförlagd tioveckorskurs i industrisömnad inom ramen för gymnasieskolan, för arbetslös ungdom (AD 1981 nr 110)**

Arbetsdomstolen fann att anställningsförhållande hade uppkommit. Flickorna hade utfört arbete i produktionen som vilka nyanställda som helst. Flickornas vistelse vid företaget hade inte på något avgörande sätt skilt sig från övriga anställdas. Viss teoretisk undervisning gavs även till nyanställda. Det var ingen skillnad i arbetsuppgifterna efter kursens slut för de flickor som då stannade kvar i företaget. Olika myndigheters inställning i frågan om

elevernas rättsliga ställning saknade betydelse för de kollektivavtalsenliga förpliktelserna. Den omständigheten att lön inte utgick för flickornas arbetsprestation var enligt Arbetsdomstolen av underordnad betydelse.

### **Gymnasial frisörutbildning anordnad som arbetsmarknadsutbildning (AD 1995 nr 95)**

Två kvinnor genomgick en 3-årig gymnasial frisörutbildning som anordnades som en arbetsmarknadsutbildning. Kvinnorna fick utbildningsbidrag. Utbildningen följde läroplanen LGY70, supplement 104, vilket innebar att det tredje utbildningsåret bestod av företagspraktik. Under praktiken träffade företag avtal med gymnasieskolan, enligt vilka kvinnorna skulle vara elever och inte anställda hos frisörföretagen.

Enligt gällande kollektivavtal (frisöravtalet), vilket frisörföretagarna var bundna av, var en av avtalet bunden frisörföretagare som tog emot en elev i den 3-åriga gymnasiala frisörutbildningen skyldig att anställa eleven för det tredje utbildningsårets företagspraktik och utge den lön och de anställningsförmåner i övrigt som frisöravtalet föreskriver för 3-årselever.

Arbetsdomstolen fann inte stöd för att utbildningen (även om den anordnats som en arbetsmarknadsutbildning) med hänsyn till att utbildningens innehåll motsvarade ordinarie gymnasieutbildning, föll utanför vad frisöravtalets parter avsett att reglera i kollektivavtalet. Frisörföretagarna hade därför inte rätt att ta emot kvinnorna för deras företagspraktik utan att anställa dem och frisöravtalets regler om lön och övriga anställningsförmåner skulle tillämpas på dem.

### **Av länsarbetsnämnd anvisad ungdomspraktikant på hästgård (AD 1995 nr 132)**

En tjuugoårig man blev av länsarbetsnämnden anvisad praktikplats på en hästgård. Enligt lagen om ungdomspraktikanter föreskrevs följande: Ungdomar som av länsarbetsnämnden anvisats praktikplats skall inte anses som arbetstagare när de fullgör ungdomspraktik.

Mannen utförde under knappt fyra månader arbete åtta timmar om dagen, sju dagar i veckan.

Arbetsdomstolen konstaterade att det mot bakgrund av bestämmelsen i lagen om ungdomspraktikant framstod som klart att utrymmet för att betrakta en person som anvisats en ungdomspraktikplats som arbetstagare när denne fullgör ungdomspraktik måste vara mycket begränsat. Detta gällde även om det i förordningen i samma ämne angivna förutsättningarna för ungdomspraktik inte i alla delar var uppfyllda. Det var dock inte i alla sammanhang helt uteslutet att betrakta en person som anvisats en ungdomsplats som arbetstagare.

Även om mannens förehållanden vid hästgården inte var förenliga med de syften som ligger bakom ungdomspraktikantinstitutet (genom att han lämnades ensam i arbete och inslagen av handledning och utbildning därmed blivit mycket begränsat) och det inte är meningen att ungdomspraktiken ska innebära gratis arbetskraft till arbetsgivare kom Arbetsdomstolen fram till att det inte var möjligt att underkänna den av länsarbetsnämnden beslutade ungdomspraktiken.

Den anvisade ungdomspraktiken avsåg heltid, vilket vanligtvis innebär en arbetstid om 40 timmar per vecka. Domstolen fann att mannen arbetat långt utöver vad som kan anses förenligt med en ungdomspraktikplats, vilket hästgårdsföreträdaren måste ha insett. Hästgårdsföreträdaren överlät på mannen att utföra arbete som var tänkt att utföras av annan personal, vilket mannen accepterade. Ett avtalsförhållande med innebörd att mannen skulle utföra arbete fick därmed anses ha uppkommit. Vid en bedömning av samtliga omständigheter kom domstolen fram till att mannen var anställd att utföra arbete vid sidan av ungdomspraktiken. Att någon överenskommelse om lönen inte träffats uteslöt inte att det var fråga om ett anställningsavtal. Arbetsdomstolen konstaterade att mannen hade rätt till lön motsvarande det yrkade beloppet, vilket ansågs vara ett skäligt belopp.

## **Vuxen AMU-praktikant (AD 2003 nr 1)**

En teletekniker avslutade sin anställning hos Telia och fick därefter en utbildning bekostad av förre arbetsgivaren och AMU i teoretisk elutbildning för att bli certifierad starkströmselektriker. För att få certifikatet krävdes praktik om 600 timmar. Denna praktik full-



gjordes på ett företag som bedrev verksamhet med elinstallationsarbete.

Det fanns inte något uttryckligt anställningsavtal mellan mannen och elinstallationsföretaget. Domstolen gjorde därför en samlad bedömning av de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet för att ta ställning till om ett anställningsförhållande förelåg.

Arbetsdomstolen konstaterade att mannen utfört sådant arbete som omfattades av kollektivavtalet (Installationsavtalet). Han hade på anvisning av bolaget utfört arbete på samma sätt som andra i bolaget, han hade tillhandahållits arbetskläder och arbetsredskap från bolaget och han hade följt bolagets anvisningar beträffande redovisning av tid. Arbetsdomstolen fann därför – oavsett att bolaget förutsatt att någon anställning inte förelåg – att ett anställningsförhållande hade uppkommit mellan bolaget och mannen. I målet var även frågan uppe om rätt till lön. Det var ostridigt att mannen utförde arbete som i och för sig omfattades av kollektivavtalet. Mannen var dock inte medlem i facket. Arbetsdomstolen fann att mannen hade rätt till skälig ersättning för det arbete han utfört och hänvisade till praxis som innebär att det när ingen överenskommelse föreligger beträffande ersättningens storlek, utgångspunkten för lönen bestämmande ska vara gällande kollektivavtal.

### 4.3 Slutsatser

**Utredningens bedömning:** Sannolikheten är stor att elev i gymnasial lärlingsutbildning anses som arbetstagare vid en arbetsrättslig bedömning.

Av förarbetena till de regler som gällt för gymnasieelever sedan förra gymnasiereformen framgår att regeringens avsikt var att även den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen, som skulle omfatta minst 15 % av den totala studietiden, skulle utgöra utbildning och att eleven skulle ha ren elevstatus. Avsikten var att något anställningsförhållande inte skulle råda under APU.<sup>6</sup> Något sådant ställningstagande infördes dock inte vare sig i skollagen eller i gymnasieförordningen. Av AD 1995 nr 132 framgår att ett anställ-

<sup>6</sup> Prop. 1990/91:85 s. 102.

ningsförhållande kan föreligga även om det av lag framgår att sådant inte ska föreligga.

För det fall ett anställningsförehållande föreligger så omfattas det av anställningsskyddslagen om inte särskilt undantag gjorts i lag.<sup>7</sup>

För att avgöra om en elev är arbetstagare sker en prövning av samtliga omständigheter på arbetsplatsen och vid utförandet av arbetsuppgifter. Av ovan redovisade rättsfall kan utläsas att Arbetsdomstolen lagt stor vikt vid om eleven utfört arbete på samma sätt som andra arbetstagare. Domstolen har därvid beaktat om eleven utfört arbete under samma arbetstider som övriga, om denne fått arbetskläder och om arbetet utförts i företagets lokaler och med företagets arbetsverktyg.

För de gymnasieelever som kommer att gå en lärlingsutbildning kommer utbildningen präglas av en större del av arbetsplatsförlagt lärande. Även om utbildningen förutsätter kvalificerad handledning på arbetsplatsen kommer eleven sannolikt att utföra en hel del arbetsuppgifter endast efter anvisning, utan särskild tillsyn och kontroll, och som är i överensstämmelse med vad övriga arbetstagare utför. Enligt gymnasieförordningen<sup>8</sup> ska den arbetstid som gäller på arbetsplatsen gälla när skolarbetet förläggs till en arbetsplats utanför skolan. Sannolikheten är således stor att dessa elever kommer att anses som arbetstagare, om en prövning av deras status skulle ske.

#### 4.4 Konsekvens av anställning

Konsekvensen av att en gymnasielärling utför arbete på en arbetsplats kan således bli att denne är att betrakta som anställd.

Eftersom inget uttryckligt undantag i lag gjorts om anställningsskyddslagens tillämpning, ska denna lag tillämpas. Det är inte givet att anställningen därmed betraktas som en tillsvidareanställning, även om det är utgångspunkten om inget avtal om tidsbegränsad anställning träffats. I AD 1976 nr 106 fann Arbetsdomstolen emellertid att eleven i sin egenskap av elev under inbyggd utbildning ansågs ha haft en visstidsanställning som sträckt sig till den avsedda utbildningstidens utgång.

---

<sup>7</sup> Se AD 1976 nr 106 samt 2 § 1 st. anställningsskyddslagen.

<sup>8</sup> 3 kap. 5 §.

Av de möjliga tidsbegränsade anställningsformer som finns i anställningsskyddslagen ligger allmän visstidsanställning<sup>9</sup> närmast till hands. För att använda denna anställningsform krävs inget särskilt skäl. Anställningstiden är begränsad till sammanlagt två år under en femårsperiod. En allmän visstidsanställning övergår därefter till en tillsvidareanställning.

Av anställningsskyddslagen följer dels en omfattande formalia-reglering men också viktiga skyddsregler mot osakliga avslut av anställning.

Eftersom ca 91 % av alla anställda omfattas av kollektivavtal,<sup>10</sup> kan dock de delar av anställningsskyddslagen som ger utrymme för avsteg ha kollektivavtalsreglerats. Detta kan få betydelse bland annat för tillämplig anställningsform. Den arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal ska tillämpa dessa även på en elev som betraktas som anställd. I AD 1981 nr 71 konstaterades att det är fast praxis att ett kollektivavtal är tillämpligt även på en elev som utför arbete som ett led i sin utbildning, under förutsättning att parterna inte kommit överens om att inskränka kollektivavtalets tillämpning på denna kategori anställda.

I kollektivavtalen regleras bland annat ersättningsfrågor men också andra frågor som har betydelse i ett anställningsförhållande, t.ex. semester och arbetstid. Även frågor avseende försäkringar och pensioner finns reglerade i kollektivavtal.

För den som är att anse som arbetstagare följer även att denne är försäkrad för ett flertal förmåner och rättigheter enligt socialförsäkringsrättslig och arbetsrättslig lagstiftning. Flertalet förmåner förutsätter dock en inkomst.

---

<sup>9</sup> Anställningsskyddslagen 5 § 1 st. 1 p.

<sup>10</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2008, s. 32.

## 5 Regler för elever som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning

Det råder oklarheter kring bland annat ansvarsfrågor för elever under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Det gäller såväl oklarheter kring vem som har ansvar för elevens arbetsmiljö som hur eleven kompenseras vid skada och hur ansvaret ska regleras om eleven förorsakar skada. Detta avsnitt redogör i första hand för vilka regler som gäller idag för gymnasieelever som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning. Avslutningsvis redogörs för eventuella skillnader i detta regelverk avseende elever i grundskola och gymnasial vuxenutbildning.

### 5.1 Elev i gymnasieskola

Gymnasieskolan är öppen endast för ungdomar som avslutat sin grundskoleutbildning eller motsvarande utbildning och som påbörjar sin gymnasieutbildning under tiden fram till och med det första kalenderhalvåret det år de fyller 20 år.<sup>1</sup>

Ett yrkesprogram ska i normala fallet innehålla arbetsplatsförlagd utbildning.<sup>2</sup> Den arbetsplatsförlagda utbildningen skall uppgå till minst 15 veckor.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 5 kap. 1 § 1 st. skollagen (1985:1100).

<sup>2</sup> Från och med den 1 mars 2010 ska yrkesprogram innehålla arbetsplatsförlagt lärande.

<sup>3</sup> 5 kap. 15 § gymnasieförordningen (1992:394).

### 5.1.1 Ansvar för arbetsmiljön

Av arbetsmiljölagen<sup>4</sup> framgår att den som genomgår utbildning likställs med en arbetstagare vid tillämpningen av huvuddelen av lagen.<sup>5</sup> Detta gäller vid tillämpning av lagens bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet, allmänna skyldigheter, farligt arbete av minderårig, tillsyn, sanktionssystem och överklagande. Arbetsmiljölagen gäller till följd härav allt praktiskt och teoretiskt arbete som utförs under en utbildning.

När en elev genomför arbetsplatsförlagd utbildning likställs denne enligt arbetsmiljölagen med en arbetstagare, och den som driver den verksamhet där arbete utförs är att anse som arbetsgivare.<sup>6</sup>

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen, är det arbetsgivaren, dvs. det företag eller den verksamhet där eleven praktiserar, som ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra att eleven utsätts för ohälsa eller olycksfall på praktikplatsen. Arbetsuppgifterna ska anpassas efter elevens ålder och mognad.

En arbetsgivare ska systematiskt arbeta med frågor kring arbetsmiljön. I detta arbete kan särskilda åtgärder bli nödvändiga med beaktande av att minderåriga utför arbete som kan innebära andra risker än för vuxna.<sup>7</sup> Den allmänna regeln att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö gäller även under den arbetsplatsförlagda utbildningen.<sup>8</sup>

En minderårig, dvs. den som är under arton år, får enligt arbetsmiljölagen inte anlitas till eller utföra arbete på ett sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.<sup>9</sup>

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om minderåriga (AFS 1996:1) finns regler för hur barn och ungdomar får arbeta. Föreskriften gäller även för elever, dock inte reglerna om arbetstid.

En minderårig som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret får utföra vissa riskfyllda arbeten om arbetsuppgiften ingår i yrkesutbildning och sker under direkt ledning av särskilt utsedd instruktör eller om den minderåriga har fullgjort yrkesutbildning för den ifrågavarande arbetsuppgiften (under för-

---

<sup>4</sup> SFS 1977:1160.

<sup>5</sup> 1 kap. 3 § 2 st. arbetsmiljölagen.

<sup>6</sup> 1 kap. 3 § 1 st. arbetsmiljölagen.

<sup>7</sup> 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen samt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

<sup>8</sup> 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen.

<sup>9</sup> 1 kap. 3 § 2 st. jämte 5 kap. 1 och 3 §§ arbetsmiljölagen.

utsättning att innehållet i utbildningen är reglerad i kursplan.) Ibland kan läkarintyg krävas för att det riskfyllda arbetet ska få utföras.

För den som fyllt 18 år är minderårigföreskriften inte tillämplig. Denne kan således under arbetsplatsförlagd utbildning utföra riskfyllda arbetsuppgifter även om arbetsuppgiften inte ingår i yrkesutbildningen och utan direkt ledning av särskilt utsedd instruktör.

### 5.1.2 Anskaffning av APU-platser

Enligt 5 kap. 15 § gymnasieförordningen ansvarar styrelsen för utbildning för anskaffning av APU-platser.

Skolan har en särskilt viktig roll vid valet av praktikplats, vilket bör ske utifrån skolans kunskap om vad som är lämpligt för den enskilde eleven. Vid kontakt med mottagande arbetsplats bör utbyte av information ske som är av betydelse för elevens säkerhet och hälsa.<sup>10</sup>

Om någon av uppsåt eller oaktsamhet brister i detta ansvar vid en placering och bristerna leder till ohälsa eller olycksfall kan ansvar för arbetsmiljöbrott dömas ut.<sup>11</sup>

### 5.1.3 Arbetstider

En gymnasieelev ska under arbetsplatsförlagd utbildning ha den arbetstid som gäller på arbetsplatsen om inte rektor bestämmer annat.<sup>12</sup>

Arbetstidsreglerna i arbetstidslagen<sup>13</sup> och föreskrifterna om minderåriga gäller inte för den som går utbildning.

Arbetsmiljöverket ser för närvarande över föreskriften om minderåriga och enligt det förslag som är ute på remiss kommer även arbetstiden för elever på praktik att regleras. Förslaget är föranlett av en bestämmelse i EG-direktivet om skydd av minderåriga i arbetslivet,<sup>14</sup> som Sverige har fått kritik för att inte ha införlivat i den nationella lagstiftningen. Enligt förslaget ska undervisningstid läggas ihop med arbetstid för de minderåriga som deltar i en yrkes-

<sup>10</sup> Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om minderåriga, till § 1.

<sup>11</sup> 3 kap. 10 § brottsbalken.

<sup>12</sup> 3 kap. 5 § gymnasieförordningen.

<sup>13</sup> SFS 1982:673.

<sup>14</sup> Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet.

utbildning bestående av teori och praktik. Den sammanlagda arbetstiden ska vara högst 8 timmar om dagen och högst 40 timmar i veckan. Förslaget är utformat med en viss möjlighet till genomsnittsbereäkning. Skolan ska ta ansvar för att den sammanlagda tiden inte överskrider.

#### **5.1.4 Ersättning vid personskada**

##### **Lag om arbetsskadeförsäkring**

Enligt 4 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) även för elever som efter fullgjord skolplikt genomgår yrkesutbildning eller förberedande sådan utbildning samt den som genomgår gymnasieskolan eller motsvarande. Lagen gäller under de moment i utbildningen då eleven utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete. Det innebär att eleven inte har rätt till ersättning till följd av olycksfall vid färd till eller från arbetsställe.

Som arbetsskador räknas alla skador och sjukdomar som har uppstått på grund av olycksfall i arbetet eller på grund av någon annan skadlig inverkan i arbetet. Med skadlig inverkan i arbetet menas i princip alla faktorer i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt.

Ersättning lämnas för inkomstförlust vid bestående nedsättning av arbetsförmågan (livränta), tandvård, särskilda hjälpmedel samt sjukvård utom riket. Vid dödsfall till följd av arbetsskada kan begravningshjälp ges. Om en försäkrad har avlidit till följd av en arbetsskada har hans/hennes efterlevande rätt till livränta.

Anmälan om arbetsskada lämnas till Försäkringskassan som beslutar om ersättningen.

##### **Förordning om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning**

Enligt SKOLFS 1991:47 Förordning om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning, ska kompletterande ersättning lämnas av statsmedel om en elev drabbas av personskada under arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för

gymnasieskolan. Försäkring för det författningsreglerade personskadeskyddet är tecknad av Skolverket.

Ersättning lämnas enligt det avtal som omfattar statligt anställda (kollektivavtal om ersättning vid personskada, PSA). Avtalet ger, under särskilda förutsättningar, rätt till ersättning under akut sjukdomstid och vid invaliditet. Ersättning kan även lämnas för sveda och värk, lyte eller annat bestående men, förlust av tänder men också för vårdkostnader, rehabilitering och inkomstförlust. Även ersättning till efterlevande vid dödsfall kan bli aktuell.

PSA är ett komplement till LAF och ger rätt till ytterligare ersättning om personskadan är att anse som arbetsskada.

Beslut om ersättning fattas av Kammarkollegiet som vid behov får infordra yttrande från vederbörande Försäkringskassa. Ersättning betalas ut av Kammarkollegiet.

### Olycksfallsförsäkring för elever

Olycksfallsförsäkring för skolelever förekommer i stor utsträckning. En sådan försäkring kan gälla antingen endast under skoltid, eller även under fritid och ferier (heltid). Försäkringen omfattar även direkt färd till och från skolan inklusive praktikplats, men endast heltidsförsäkringen omfattar elevens eventuella strövtåg på vägen. Olycksfallsförsäkringen lämnar ersättning för nödvändiga kostnader för läkar- och tandläkarvård och resor som inte ersätts på annat sätt. Vid invaliditet utgår ersättning beroende på grad av invaliditet.

#### 5.1.5 Skadeståndsansvar

Vid sakskada finns inte något gemensamt grundskydd från samhällets sida på samma sätt som vid personskada.

Enligt skadeståndslagen (1972:207) är en arbetsgivare skyldig att ersätta person- och sakskada som en hos honom anställd arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, s.k. principalansvar.<sup>15</sup> Principalansvaret omfattar även de fall då arbetstagare i tjänsten vållar ren förmögenhetsskada genom brott.

Även andra än anställda kan omfattas av ett principalansvar. Av 6 kap. 5 § skadeståndslagen framgår att den som under utbildning

---

<sup>15</sup> 3 kap. 1 § skadeståndslagen.



*vid skola* utför arbete som till sin art liknar sådant som vanligen utförs av arbetstagare, jämställs med arbetstagare.

I förarbetena till skadeståndslagen<sup>16</sup> fördes ett resonemang om att principalansvaret kunde komma att gälla för en vidare krets, trots att de i formell mening inte var anställda eller var under utbildning i skola. Avgörande för ansvarsfördelningen skulle vara vem som utövade kontroll och svarade för arbetsledningen i fråga om de aktuella arbetsuppgifterna. Denna princip skulle ”smitta” direkt på elever i yrkesorientering och dylikt, underförstått under förutsättning att företaget och inte skolhuvudmannen svarade för kontroll och arbetsledning. Detta skulle gälla oavsett om en elev som ett led i sin utbildning för kortare eller längre tid tjänstgjorde hos annan än skolan.

Vid införandet av treåriga yrkesutbildningar på gymnasiet behandlades elevens arbetsrättsliga ställning vid den arbetsplatsförlagda utbildning som skulle omfatta 15 % av utbildningstiden.<sup>17</sup> Eftersom den arbetsplatsförlagda utbildningen skulle vara kursplanestyrd verksamhet där utbildningsmomenten skulle utföras under direkt ledning av för ändamålet särskilt utbildade handledare var förslaget att ett anställningsförhållande inte skulle föreligga för elever under utbildning. De anvisningar och instruktioner som meddelas för eleverna ansågs ha karaktär av undervisning och inte av arbetsledning i egentlig mening. Skolan var ansvarig för utbildningen och skulle utöva tillsyn över den.

Följden av att skolhuvudmannen skulle anses ha det fulla ansvaret för eleverna blev att skolhuvudmannen skulle bära det skadeståndsrättsliga principalansvaret för eleverna även under de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen.

Det finns anledning att ifrågasätta om skolan verkligen kan anses ha full kontroll och insyn över eleven när denne genomför utbildning på arbetsplats. Någon praxis på området finns inte, sannolikt eftersom det finns en möjlighet att träffa avtal om ersättning för uppkomna skador och kommunerna i stor utsträckning tecknat ansvarsförsäkring omfattande ansvar för elevs skadevållande.

I Ds 1990:30 Skadestånd vid gymnasieutbildning på arbetsplatser, redovisades huruvida det behövdes en lagstiftning för att tydliggöra vem som bär skadeståndansvaret när elev vållar skada under arbetsplatsförlagd utbildning. Utredarens slutsats blev att

---

<sup>16</sup> Prop. 1972:5, s. 474.

<sup>17</sup> Prop. 1987/88:102, s. 34 om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan.

lagstiftning inte var nödvändig, eftersom ansvarsfördelningen löstes genom avtal mellan skola – företag eller genom av kommunen tecknade ansvarsförsäkringar. Någon förändring i lagstiftning har inte heller skett.

En arbetstagare kan endast om det föreligger synnerliga skäl göras ansvarig för vållande i tjänsten. Det är alltså juridiskt fråga om undantagsfall. Lagstiftarens avsikt har varit att skador som vållas på en arbetsplats ska betalas av arbetsgivaren.<sup>18</sup>

Den som är under 18 år har dessutom ett begränsat skadeståndsansvar. Om det finns ansvarsförsäkring kan dock som regel full ersättning utgå utan sådan begränsning, och den ersätter även uppsåtliga skador om skadevållaren inte har fyllt 12 år. För den som är yngre än arton år finns en ansvarlindring i den mån det är skäligt med hänsyn till ålder och utveckling, handlingens beskaffenhet, föreliggande ansvarsförsäkring och andra ekonomiska förhållanden samt övriga omständigheter.<sup>19</sup>

### Skolhuvudmannens ansvarsförsäkring

Många kommuner har tecknat ansvarsförsäkring med ”praoklausul”. Dessa kommuner har samtidigt gentemot arbetsgivare som tar emot elev i grundskola eller gymnasieskola såsom ett led i elevens utbildning iklätt kommunen ansvar för skada orsakad av elev i samma utsträckning som kommunens försäkring och dess självrisk täcker sådan skada. Försäkringen gäller under tid då eleven ”i enlighet med gällande läroplan eller annars på skolans initiativ vistas på arbetsplats som ett led i pågående utbildning”. Försäkringen gäller skador som elev orsakar arbetsgivaren eller dennes anställda, både person- och sakskada samt förmögenhetsskada till följd av brott. Försäkringen gäller oberoende av om eleven varit vårdslös. Försäkringen avser också den skadeståndsskyldighet som åvilar arbetsgivaren enligt skadeståndslagen för sådan av elev vållad person- och sakskada samt förmögenhetsskada till följd av brott som drabbar annan elev eller tredje man.

---

<sup>18</sup> 3 kap. 1 § skadeståndslagen.

<sup>19</sup> 2 kap. 4 § skadeståndslagen.

## 5.2 Elev i grundskola

Barn som är bosatta i Sverige omfattas av skolplikt. 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 kalenderår då barnet fyller 16 år.<sup>20</sup>

Det finns inget lagstadgat krav på praktik eller motsvarande under grundskoletiden.

Prao, praktisk arbetslivsorientering, innebär att elever i främst årskurs 5 till 9 tillbringar en eller några veckor på en arbetsplats. Syftet med prao är att ge eleven kunskaper om arbetslivet. Det kan även vara ett stöd för elevens kommande studie- och yrkesval samt stödja den personliga utvecklingen.

### 5.2.1 Ansvar för arbetsmiljön

Även grundskoleelever likställs med arbetstagare vid tillämpning av huvuddelen av arbetsmiljölagen.<sup>21</sup>

Skolan har ansvar för att välja lämpliga praktikmiljöer.<sup>22</sup> Skyddsansvaret för eleven under praktisk arbetslivsorientering (prao) ligger på det företag där eleven praktiserar.

Arbetsuppgifterna under prao ska alltid anpassas efter elevens ålder och mognad och väljas med stor omsorg. Vid prao får endast lättare och riskfritt arbete förekomma. Riskfyllda arbetsuppgifter enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om minderåriga, AFS 1996:1, bilaga 1 och 2, får inte förekomma.

### 5.2.2 Arbetstider

Inte heller för grundskoleelever gäller några särskilda arbetstidsbegränsningar under utbildningen. Skolan har dock ett ansvar vid val av praktikplats så att eleven inte utsätts för onormalt långa arbetspass eller nattarbete. Under praktiktiden ansvarar arbetsplatsen för att hänsyn tas till ålder och mognad vid bestämmande av arbetstid.

---

<sup>20</sup> 3 kap. 7 § skollagen (1985:1100).

<sup>21</sup> 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

<sup>22</sup> Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2008 Kommentarer och författningar, fjortonde upplagan, Hans Gullberg och Karl-Ingvar Rundqvist, Norstedts Juridik s. 51.

Någon förändring föreslås inte i Arbetsmiljöverkets förslag till förändringar i i minderårigföreskriften När grundskoleelev utför praktik gäller inte arbetstidsreglerna.

### 5.2.3 Ersättning vid personskada

#### Lag om arbetsskadeförsäkring

Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd innebär att LAF även gäller för elever som genomgår årskurs 7 eller högre årskurs i grundskolan. Lagen gäller under de moment i utbildningen då eleven utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete.

Elev i lägre årskurs än årskurs 7 har således inte någon rätt till ersättning vid arbetsskada enligt LAF. Det finns inte någon rätt till kompletterande ersättning om en grundskoleelev drabbas av personskada under prao.

#### Olycksfallsförsäkring för elever

Olycksfallsförsäkring för skolelever förekommer i stor utsträckning. En sådan försäkring kan gälla antingen endast under skoltid, eller även under fritid och ferier (heltid). Försäkringen omfattar även direkt färd till och från skolan, men endast heltidsförsäkringen omfattar elevens eventuella strövtåg på vägen. Olycksfallsförsäkringen lämnar ersättning för nödvändiga kostnader för läkar- och tandläkarvård och resor som inte ersätts på annat sätt. Vid invaliditet utgår ersättning beroende på grad av invaliditet.

### 5.2.4 Skadeståndsansvar

Enligt förarbetena till skadeståndslagen<sup>23</sup> omfattas en elev under praktisk arbetslivsorientering av arbetsgivarens, dvs. företagets, principalansvar. Skador som en grundskoleelev vållar på en arbetsplats under prao ska alltså betalas av arbetsgivaren.

Många kommuner har också tecknat ansvarsförsäkring och samtidigt gentemot arbetsgivare som tar emot elev i grundskola

---

<sup>23</sup> Prop. 1972:5, s. 474.

såsom ett led i elevens utbildning iklätt kommunen ansvar för skada orsakad av elev i samma utsträckning som kommunens försäkring och dess självrisk täcker sådan skada.

### 5.3 Elev i gymnasial vuxenutbildning

Komvux består av grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning. Gymnasial vuxenutbildning syftar till att ge vuxna kunskaper och färdigheter på en nivå som motsvarar den som utbildningen i gymnasieskolan ska ge. Till skillnad mot vad som gäller för ungdomsutbildningen finns inom komvux ingen sammanhållande organisatorisk form såsom ett program eller liknande. En elev tas in på en eller flera kurser. Inom gymnasial vuxenutbildning finns nationella kurser, lokala kurser, individuella kurser och projektarbete.

Varje kommuninnevånare är behörig att delta i gymnasial vuxenutbildning om han eller hon är bosatt i landet och i övrigt uppfyller föreskrivna villkor, antingen från och med andra kalenderhalvåret det år han eller hon fyller 20 år, eller när han eller hon slutfört utbildning på ett nationellt program eller likvärdig utbildning i gymnasieskolan.<sup>24</sup>

#### Arbetsmiljö

När en elev genomför arbetsplatsförlagd utbildning, oavsett ålder, likställs denne enligt arbetsmiljölagen med en arbetstagare, och den som driver den verksamhet där arbete utförs är att anse som arbetsgivare.<sup>25</sup>

Eftersom en elev i gymnasial vuxenutbildning fyllt 20 år är minderårigföreskriften inte tillämplig. Denne kan således under arbetsplatsförlagd utbildning utföra fler arbetsuppgifter än en minderårig elev. Eftersom arbetstidslagen endast gäller för arbetstagare finns inte heller begränsning av arbetstiden.

---

<sup>24</sup> 11 kap. 19 § 1 st. skollagen.

<sup>25</sup> 1 kap. 3 § 1 st. arbetsmiljölagen.

### 5.3.1 Ersättning vid personskada

Enligt 4 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd gäller LAF för elever som efter fullgjord skolplikt genomgår yrkesutbildning eller förberedande sådan utbildning samt den som genomgår gymnasieskolan eller motsvarande.

Lagen gäller under de moment i utbildningen då eleven utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete.

### 5.3.2 Skadeståndsansvar

På en arbetsplats är det enligt skadeståndslagen arbetsgivaren som bär ansvaret för skador som vållas av arbetstagare i hans verksamhet. Det följer av arbetsgivaransvaret i 3 kap. 1 §. Arbetsgivaren eller hans ansvarsförsäkring betalar skada som arbetstagaren vållar i tjänsten.

Det är osäkert om en elev under arbetsplatsförlagd utbildning, oavsett ålder, är att betrakta som arbetstagare i skadeståndslagens mening. Frågan huruvida företaget har ett ansvar även för en elev under arbetsplatsförlagd utbildning blir beroende av en bedömning av om skolhuvudmannen kan anses utöva full kontroll och insyn över elevens utförande av uppgifter på arbetsplatsen eller om eleven kan anses utföra arbete som till sin karaktär liknar sådant som vanligen utförs av arbetstagare. Det är samma bedömning som görs för gymnasieelev under arbetsplatsförlagd utbildning.

## 5.4 Slutsatser

**Utredningens bedömning:** Oklarheterna som ansetts råda kring bland annat ansvarsfrågor för elever under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen har överdrivits. Endast avseende skadeståndsansvaret kan oklarhet anses råda.

Eftersom arbetsmiljölagens huvudsakliga syfte är att tillförsäkra samtliga på arbetsplatsen en god arbetsmiljö och att förebygga och förhindra olycksfall och ohälsa är det rimligt att detta ansvar bärs av den som har bäst förutsättningar att utöva tillsyn och kontroll.

Skolan har således ett ansvar vid placeringen av eleven, men arbetsmiljöansvaret går sedan över till den verksamhet där eleven utför den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Om en elev skadas under den arbetsplatsförlagda utbildningen, när denne utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete, står det klart att lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring ger samma skydd som för en anställd. Detta gäller dock inte om en grundskoleelev i lägre årskurs än årskurs 7 utför utbildning på arbetsplats. Kommunerna torde dock i stor utsträckning teckna frivilliga olycksfallsförsäkringar för skolelever.

Gymnasieelev har dessutom tillförsäkrats ytterligare ekonomisk kompensation genom att det statliga kollektivavtalet om ersättning vid personskada gjorts tillämpligt även på gymnasieelev under arbetsplatsförlagd utbildning.

När det gäller frågor kring skadeståndsansvaret är det möjligt här som den största oklarheten gäller om ansvarsfördelningen. Förarbetsuttalandena till skadeståndslagen ger stöd för att anse att arbetsgivarens principalansvar, det vill säga ansvar för arbetstagarna, ska omfatta även en elev under arbetsplatsförlagd utbildning. Vid införandet av arbetsplatsförlagd utbildning (APU) om 15 veckor gjordes bedömningen att skolan skulle bära ansvaret för elevs skadevållande under den arbetsplatsförlagda utbildningen och kommunerna har som huvudmän för skolan tecknat ansvarsförsäkringar för att reglera detta ansvar. Förutom att denna fördelning motiverats av att skolan ansågs utöva tillsyn och kontroll över utbildningen även på arbetsplatsen så har kommunens försäkringsåtagande även motiverats av att ett företags skadeståndsansvar ansetts försvåra möjligheten att hitta möjliga arbetsplatser. Gymnasieskolor kan idag drivas även av annan än kommun. Det är oklart om dessa utbildningsanordnare genom försäkringar tar ansvar för elevens eventuella skadevållande. Eftersom förhållandena vid ett skadefall kan variera så kan en domstol anse såväl skola som företag ansvarigt för skador som drabbar tredjeman. När det gäller skadeståndsansvaret kan därför en oklarhet anses föreligga.

## 6 Likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd

Redan inom ramen för den pågående försöksverksamheten finns det möjlighet att kombinera anställning och studier. Som framgår av kapitel 4 är sannolikheten stor att en elev kan betraktas som arbetstagare under den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det är angeläget att tydliggöra i vad mån regelverken skiljer sig beroende på om utbildningen genomförs som elev eller arbetstagare. Detta kapitel redovisar likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd.

Inledningsvis analyseras om ansvarsfördelningen ur ett arbetsmiljöperspektiv förändras beroende på om den som utför arbetsuppgifter är elev eller arbetstagare, sedan analyserar vi frågor kring ersättning vid arbetsskada för att sedan analysera vem som bär ansvaret för vållande av skada under utförande av arbetsuppgifter.

Slutligen analyseras konsekvenserna av en anställning ur ett förmånsperspektiv. Vad händer när en elev blir anställd och får lön, hur påverkas elevens och dennes familjs ekonomi.

### 6.1 Arbetsmiljö

Av arbetsmiljölagen<sup>1</sup> framgår att den som genomgår utbildning likställs med en arbetstagare vid tillämpningen av huvuddelen av lagen.<sup>2</sup> Den som driver den verksamhet där arbete utförs är att anse som arbetsgivare.<sup>3</sup> Skolan ansvarar således för eleverna när de är i skolan och arbetsgivaren när eleven är på arbetsplatsförlagd utbildning. En av få skillnader som finns mellan att vara elev under arbetsplatsförlagd utbildning och anställd är att den som är arbets-

---

<sup>1</sup> SFS 1977:1160.

<sup>2</sup> 1 kap 3 § 2 st. arbetsmiljölagen.

<sup>3</sup> 1 kap. 3 § 1 st. arbetsmiljölagen.



tagare omfattas av regler om skyddsombud och skyddskommittéer. Det finns ingen rätt till särskild elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet under arbetsplatsförlagd utbildning eller annan praktik utanför skolan.<sup>4</sup>

Arbetsmiljöansvaret innebär att en arbetsgivare är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Detta ansvar gäller för såväl arbetstagare som elev under arbetsplatsförlagd utbildning.

Särskild hänsyn måste tas för minderåriga, det vill säga för den som är under arton år. Bestämmelserna om minderåriga i arbetsmiljölagens kapitel 5 syftar till att förhindra att ungdomar sysselsätts med uppgifter som inverkar negativt på deras hälsa och utveckling. Kapitlet avser i huvudsak minderårig arbetstagare och ska inte tillämpas på minderårig elev.

För minderårig arbetstagare, men inte för elev under arbetsplatsförlagd utbildning, regleras bland annat minimiålder för arbete. En minderårig får inte som arbetstagare utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderårige fyller sexton år och inte heller innan den minderårige har fullgjort sin skolplikt. En minderårig som har fyllt tretton år får dock ”anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.”<sup>5</sup>

Den gymnasieelev som börjat skolan redan vid sex års ålder och börjat gymnasiet direkt efter fullgjord grundskola, får således anställas endast för att utföra lätt arbete under det första gymnasieåret.

### 6.1.1 Arbetsuppgifter

Arbetsmiljöverkets föreskrift om minderåriga<sup>6</sup> (minderårigföreskriften) innehåller allmänna bestämmelser som anknyter till 5 kap 3 § i arbetsmiljölagen. I dessa finns regler avseende tillåtna arbetsuppgifter som gäller för såväl minderårig elev som anställd.

Utrymmet för att utföra ”farliga” arbetsuppgifter är större för en minderårig elev än för en anställd, eftersom en elev får utföra

---

<sup>4</sup> SKOLFS 2004:13.

<sup>5</sup> 5 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

<sup>6</sup> AFS 1996:1.

riskfyllt arbete som regleras i bilaga 1 till minderårigföreskriften.<sup>7</sup> Uppgifter som anges i bilaga 1 får förekomma om uppgiften ingår i yrkesutbildningen, sker under direkt ledning av utsedd instruktör och utbildningen är reglerad i kursplanen. Eleven ska fylla minst 16 år under kalenderåret. Ibland kan läkarintyg krävas för att undantag ska gälla.

En minderårig elev kan således under den arbetsplatsförlagda utbildningen utföra arbetsuppgifter som en jämnårig arbetstagare är förbjuden att utföra.

Arbetsmiljöverket kan om det finns särskilda skäl medge undantag för viss bestämd tidsperiod för viss minderårig eller viss bestämd arbetsuppgift.<sup>8</sup>

En elev eller arbetstagare som fyllt arton år har rätt att utföra samtliga arbetsuppgifter, med beaktande av arbetsgivarens skyldighet att anpassa och ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.<sup>9</sup>

### 6.1.2 Arbetstider

Arbetstidsreglerna i arbetstidslagen<sup>10</sup> och minderårigföreskriften gäller endast arbetstagare och inte den som enbart är att betrakta som elev. En elev på arbetsplatsförlagd utbildning ska arbeta den arbetstid som gäller på arbetsplatsen om inte rektor bestämmer annat.<sup>11</sup>

Om en minderårig är anställd finns regler om arbetstid i minderårigföreskriften. Den som är mellan 16 och 18 år får arbeta högst åtta timmar per dag och högst 40 timmar i veckan. Tiden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00 eller tiden mellan klockan 23.00 och klockan 07.00 ska vara fri från arbete. Den minderåriga ska varje dygn ha minst tolv timmars sammanhängande ledighet från arbetet för nattvila. Den minderåriga ska ha en sammanhängande ledighet från arbetet under varje period om sju dagar (veckovila). Så långt det är möjligt ska ledigheten omfatta två sammanhängande dagar och vara förlagd till veckoslut. Veckovilan får inte understiga 36 timmar.

<sup>7</sup> Bland annat arbete på hög höjd, arbete inom hemtjänst och hemsjukvård hos vårdtagare med psykisk ohälsa eller missbruksproblem, hantering av tjur, arbete som förare eller skötare av diverse fordon, redskap, samt maskinellt drivna lyftanordningar.

<sup>8</sup> AFS 1996:1.

<sup>9</sup> 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

<sup>10</sup> SFS 1982:673.

<sup>11</sup> 3 kap. 5 § gymnasieförordningen.

För arbetstagare som är 18 år gäller arbetstidslagen. Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, med viss möjlighet till genomsnittsbereäkning under en tid av högst fyra veckor.<sup>12</sup> Lagen innehåller också regler om dygnsvila (minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugo-fyra timmar) och veckovila (minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar).<sup>13</sup>

Undantag från reglerna i arbetstidslagen kan göras helt eller delvis genom kollektivavtal. Reglerna i minderårigföreskriften är dock tvingande och det är inte tillåtet att göra några avsteg från dessa.

Arbetsmiljöverket ser för närvarande över minderårig-föreskriften och enligt det förslag som är ute på remiss kommer även arbetstiden för minderåriga elever att regleras. Enligt förslaget ska undervisningstid läggas ihop med arbetstid för de minderåriga som deltar i en yrkesutbildning bestående av teori och praktik. Den sammanlagda arbetstiden ska vara högst 8 timmar om dagen och högst 40 timmar i veckan. En genomsnittsbereäkning under en 4 veckorsperiod accepteras om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt. Om förslaget genomförs kommer samma regler för arbetstid gälla oavsett om den minderåriga är elev eller anställd inom ramen för lärlingsutbildningen.

För elever över 18 år sker ingen sammanläggning av undervisnings- och arbetstid.

### 6.1.3 Ansvar för arbetsmiljön

Skolan är ansvarig för elevens arbetsmiljö när eleven är i skolan. Styrelsen för utbildning är ansvarig för anskaffning av platser för arbetsplatsförlagd utbildning.<sup>14</sup> Skolhuvudmannen beslutar om vilken eller vilka arbetsplatser den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ska förläggas till.<sup>15</sup> Skolan har således en viktig roll vid valet av praktikplats. Vid kontakt med mottagande arbetsplats måste skolan informera sig om frågor av betydelse för elevens säkerhet och hälsa. Valet av praktikplats ska ske

---

<sup>12</sup> 5 § arbetstidslagen (1982:673).

<sup>13</sup> 13 och 14 §§ arbetstidslagen.

<sup>14</sup> 5 kap. 15 § gymnasieförordning (1992:394).

<sup>15</sup> 11 § förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

utifrån skolans kunskap om vad som är lämpligt för den enskilde eleven.<sup>16</sup>

Det direkta skyddsansvaret för elever på en arbetsplats utanför skolan ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs. Den som driver verksamheten har ett ansvar för såväl elever som anställda som utför arbete för denne.

Den som har ansvaret för arbetsmiljön måste regelbundet kontrollera att den som ska utföra arbete har kunskaper och färdigheter så att han eller hon kan arbeta på ett säkert sätt. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt är att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Minderåriga saknar djupare erfarenhet från arbetslivet. Därför har de heller inte samma möjlighet som vuxna människor att göra bedömningar av risker eller konsekvenser av olika handlingar. För att kunna arbeta säkert måste en minderårig få den kunskap som behövs. Informationen bör anpassas till ålder och mognad och den som har ansvaret för introduktion och handledning måste försäkra sig om att den minderåriga tagit till sig informationen.<sup>17</sup>

Det är särskilt viktigt att den som är minderårig får skydds- och hanteringsföreskrifter som är enkla och tydliga.

Det är också viktigt att den som har tillsyn över minderårigas arbete är väl insatt i arbetet och riskerna med det och informerar om vilka skyddsregler som gäller för arbetsplatsen som helhet och ser till att de efterlevs.

#### 6.1.4 Straffansvar för arbetsmiljöbrott

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att en arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Om inte arbetsgivaren lyckas med det och en arbetstagare eller elev drabbas av ohälsa eller olycksfall, kan en företrädare för arbetsgivaren ställas till svars straffrättsligt.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om minderåriga, till § 1.

<sup>17</sup> Se 2 § AFS 1996:1.

<sup>18</sup> 3 kap. 10 § brottsbalken. Om någon har avlidit, skadats, blivit sjuk eller utsatts för allvarlig fara på grund av att arbetsmiljölagens regler inte följts, kan böter eller fängelse utdömas.

En olycka kan anses förorsakad av brister i skolans placeringsunderlag. Då kan någon av skolans företrädare anses ansvarig och dömas för arbetsmiljöbrott.

Ledningen för en verksamhet, har möjlighet att delegera uppgiften att förebygga och förhindra olyckor och ohälsa. Om olyckan beror på att den som fått ett ansvar att skapa en god arbetsmiljö brutit kan denne anses straffrättsligt ansvarig. Det går inte att på förhand bestämma vem som ska bära det straffrättsliga ansvaret, det avgörs av domstol i efterhand.

Om en domstol konstaterar att en olycka beror på att en anställd av oaktsamhet åsidosatt vad som enligt arbetsmiljölagen ålegat honom till förebyggande av olycksfall så finns en möjlighet att döma ut företagsbot. Ett åläggande av företagsbot förutsätter inte att det kan utredas exakt vem som förfarit oaktsamt, utan det räcker att arbetsmiljöbrottet har begåtts i utövning av näringsverksamhet. Förutsättning för företagsbot är att man från näringsidkarens sida inte har gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga just det aktuella brottet som begåtts. Om brottet lett till "normalgradig skada" ska företagsboten bestämmas till 200 000–400 000 kr.<sup>19</sup>

### 6.1.3 Rehabiliteringsansvar

Enligt lagen om allmän försäkring har arbetsgivaren ansvar för den anställdes arbetslivsinriktade rehabilitering. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen innebär krav på individuell anpassning av arbetsmiljön. Detta krav framgår av 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen, som tillämpas även på elever.

Den som driver verksamhet där den arbetsplatsförlagda utbildningen utförs ska därför på den egna arbetsplatsen vidta åtgärder som syftar till att en elev i behov av rehabilitering ska kunna återgå i arbete. Det är inte någon skillnad om eleven är anställd eller elev.

---

<sup>19</sup> 36 kap. 9 § brottsbalken samt Riktlinjer vid straffvärdebedömning/påföljdsbestämning avseende olika miljö- och arbetsmiljömål upprättade av Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål.

## Sammanfattning

Arbetsmiljölagens regler tillämpas på såväl elev under arbetsplatsförlagd utbildning som anställd. Det direkta skyddsansvaret för elever på en arbetsplats utanför skolan ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs.

En skillnad avseende arbetsmiljön är att elev tillåts att utföra farligt arbete enligt bilaga 1 till minderårigföreskriften, om uppgiften ingår i yrkesutbildningen, sker under direkt ledning av utsedd instruktör och utbildningen är reglerad i kursplanen.

I minderårigföreskriften finns även regler om arbetstid som endast gäller för anställd.

## 6.2 Arbetskada

En arbetstagare eller elev kan bli skadad på arbetsplatsen. Som arbetsskador räknas alla skador och sjukdomar som har uppstått på grund av olycksfall i arbetet eller på grund av någon annan skadlig inverkan i arbetet. Med skadlig inverkan i arbetet menas i princip alla faktorer i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt.<sup>20</sup>

Den som arbetar i verksamhet i Sverige är obligatoriskt försäkrad vid arbetsskada enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) och elever som efter fullgjort skolplikt genomgår yrkesutbildning omfattas av LAF under de moment i utbildningen då eleven utför arbete som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärvsarbete.<sup>21</sup> Skillnaden för en elev och en arbetstagare är att en arbetstagare, men inte en elev, har rätt till ersättning till följd av olycksfall vid färd till eller från arbetsställe.

Arbetsskadeförsäkringen ersätter nödvändiga kostnader för läkarvård, tandvård, sjukvårdande behandling, sjukhusvård, läkemedel och särskilda hjälpmedel. Försäkringen ger också ersättning för inkomstförlust till följd av arbetsskadan oavsett om en elev eller anställd drabbas av arbetsskada. För den som genomgår yrkesutbildning när arbetsskada inträffar ska sjukpenningsunderlaget för beräknad utbildningstid utgöras av lägst den inkomst som den ska-

---

<sup>20</sup> Prop. 2001/02:81, sid. 39.

<sup>21</sup> 4 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

dade sannolikt skulle ha fått om han när skadan inträffade hade avbrutit utbildningen och börjat förvärvsarbete.<sup>22</sup>

Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan kan den försäkrade ha rätt till ersättning i form av livränta för den inkomstförlust som uppkommer. Livränta kan också utges till efterlevande.

### 6.2.1 Författningsreglerat personskadeskydd

Om en elev drabbas av personskada under arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för gymnasieskolan lämnas ersättning enligt det avtal som omfattar statligt anställda (kollektivavtal om ersättning vid personskada, PSA).<sup>23</sup> Försäkringen för det författningsreglerade personskadeskyddet är tecknad av Skolverket. PSA ger rätt till ersättning om personskadan är att anse som arbetsskada. Avtalet ger, under särskilda förutsättningar, rätt till ersättning under akut sjukdomstid och vid invaliditet.

## Sammanfattning

Arbetsskadeförsäkringen ger ersättning för vissa kostnader och för inkomstförlust till följd av arbetsskadan oavsett om en elev eller anställd drabbas av arbetsskada.

Elever omfattas inte av de kollektivavtalade förmånerna (se 6.7). Elever som fullgör arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan är dock tillförsäkrade ett kompletterande skydd vid arbetsskada genom att ersättning lämnas i enlighet med kollektivavtalet om ersättning vid personskada som gäller för statligt anställda.

Den som är anställd på ett företag som inte är bundet av de kollektivavtalade försäkringarna har dock inget skydd utöver det lagstiftade.

## 6.3 Skadeståndsansvar

Den som drabbas av skada kan kräva skadestånd av den som orsakat skadan. Enligt skadeståndslagen (1972:207) är en arbetsgivare skyldig att ersätta person- och sakskada som en hos honom

---

<sup>22</sup> FÖD 1982:17.

<sup>23</sup> SKOLFS 1991:47 Förordning om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning.

anställd arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, s.k. principalansvar. Arbetsgivaransvaret gäller skador som drabbar utomstående men också den situationen att en arbetstagare vållar annan arbetstagare skada. Principalansvaret omfattar även de fall då arbetstagare i tjänsten vållar ren förmögenhetsskada genom brott.

Det är oklart om en elev under arbetsplatsförlagd utbildning omfattas av arbetsgivarens principalansvar. I förarbetena till skadeståndslagen<sup>24</sup> fördes ett resonemang om att principalansvaret kunde komma att gälla för en vidare krets, trots att de i formell mening inte var anställda. Avgörande för ansvarsfördelningen skulle vara vem som utövade kontroll över arbetstagaren och svarede för arbetsledningen i fråga om de aktuella arbetsuppgifterna.

I utbildningssammanhang har det varit av intresse att låta skolan bära ansvaret för skador som eleven vållar under arbetsplatsförlagd utbildning.<sup>25</sup> Regeringen bedömde vid införandet av att 15 % av utbildningstiden skulle arbetsplatsförläggas att skolan utövade tillsyn över eleverna under arbetsplatsförlagd utbildning. Ett resultat av denna bedömning var att skolan skulle bära principalansvaret för elever under den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Skadeståndslagen är inte tvingande, vilket innebär att det finns möjlighet att komma överens om vad som ska gälla om en skada skulle inträffa.

Vid arbetsplatsförlagd utbildning finns ofta en överenskommelse mellan skolans huvudman och det företag där utbildningen sker som innebär att skolhuvudmannen ska bära principalansvaret, oavsett om detta enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen skulle bäras av företaget. Ett motiv för denna ordning är att det annars skulle vara svårt att få tillgång till utbildning av detta slag.<sup>26</sup>

### 6.3.1 Ansvarsförsäkring

Ansvarsförsäkring är en försäkring som täcker den försäkrades skadeståndsskyldighet enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler. De flesta försäkringsformer gäller kompensation för skada i form av pengar, men i ansvarsförsäkringen ingår också ett åtagande för försäkringsbolaget att utreda skadeståndsskyldigheten som sådan,

---

<sup>24</sup> Prop. 1972:5, sid. 474.

<sup>25</sup> Prop. 1987/88:102, sid. 34 om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan.

<sup>26</sup> Strömbäck, (2007), Skadestånd i skola och privatliv, sid. 65.



att förhandla med den som riktar skadeståndskrav mot den försäkrade och även att företräda den försäkrade i domstol om så behövs.

Kommuner tecknar ansvarsförsäkringar som även omfattar skolelev i yrkesutbildning där kommunen helt eller delvis svarar för placeringen. Försäkringen gäller under den tid elev – i enlighet med gällande läroplan eller på skolans initiativ – vistas på arbetsplats som ett led i pågående utbildning.

Försäkringen omfattar skadeståndsskyldighet för person- och sakskada samt ren förmögenhetsskada.

## Sammanfattning

På en arbetsplats är det enligt skadeståndslagen arbetsgivaren som bär ansvaret för skador som vållas av arbetstagare i hans företag. Det följer av arbetsgivaransvaret i 3 kap. 1 §. Arbetsgivaren eller dennes ansvarsförsäkring betalar skada som arbetstagaren vållar i tjänsten.

Det är inte självklart att arbetsgivarens ansvar omfattar även en elev under arbetsplatsförlagt lärande. Frågan huruvida företaget har ett ansvar även för en elev under arbetsplatsförlagt lärande blir beroende av en bedömning av om skolhuvudmannen kan anses utöva full kontroll och insyn över elevens utförande av uppgifter på arbetsplatsen eller om eleven kan anses utföra arbete som till sin karaktär liknar sådant som vanligen utförs av arbetstagare.

Vid arbetsplatsförlagd utbildning finns ofta en överenskommelse mellan skolans huvudman och det företag där utbildningen sker som innebär att skolhuvudmannen ska bära principalansvaret, oavsett om detta enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen skulle bäras av företaget. Ett motiv för denna ordning är att det annars skulle vara svårt att få tillgång till utbildning av detta slag.<sup>27</sup>

Kommunen tecknar ansvarsförsäkring som gäller under den tid en elev i enlighet med gällande läroplan eller på skolans initiativ vistas på arbetsplats under pågående utbildning.

---

<sup>27</sup> Skadestånd i skola och privatliv, Erland Strömbäck, upplaga 1:1m 2007, Norstedts juridik, sid. 65.

## 6.4 Arbetsrättslig lagstiftning

### 6.4.1 Medbestämmande

På en arbetsplats gäller medbestämmandelagen<sup>28</sup> på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Rätten att utöva medbestämmande tillfaller arbetstagarorganisationen och arbetstagaren har ingen självständig rätt till information och förhandling. Till förhållandet arbetsgivare – arbetstagare hör allt som rör anställningsvillkoren för enskilda arbetstagare. Också frågor om arbetsledning och arbetsförhållanden omfattas, liksom sådant som rör ledningen av arbetsgivarens verksamhet i stort.

Av 7 § medbestämmandelagen framgår arbetstagarens föreningsrätt, det vill säga rätten att tillhöra en arbetstagarorganisation och att utnyttja medlemskapet och verka för organisationen eller att sådan bildas. Föreningsrätten ska lämnas okränkt. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal har fredsplikt. Bestämmelser om arbetsmarknadens parter rätt att vidta fackliga stridsåtgärder finns i 2 kap. 17 § regeringsformen. I medbestämmandelagen finns regler som inskränker stridsrätten.

### 6.4.2 Skyddsombud

På ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.<sup>29</sup>

När en minderårig anställs ska skyddsombud, om sådant finns, underrättas om var och till vilka arbetsuppgifter den minderårige ska anlitas.<sup>30</sup>

Reglerna om skyddsombud och skyddskommittéer i arbetsmiljölagen har inte ansetts kunna föras över utan vidare för elever. Istället ger arbetsmiljölagen elever på grundskolans högstadium, i gymnasieskolan och studerande på högre utbildningsnivåer och i

---

<sup>28</sup> SFS 1976:580.

<sup>29</sup> 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

<sup>30</sup> 4 § AFS 1996:01.

vuxenutbildning tillfälle att medverka i arbetsmiljöarbetet i skolan genom elevskyddsombud.<sup>31</sup>

Det finns ingen rätt till särskild elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet under arbetsplatsförlagd utbildning eller annan praktik utanför skolan.<sup>32</sup>

### 6.4.3 Rätt till ledighet

Det finns en relativt omfattande ledighetslagstiftning för anställda, som ger rätt till frånvaro under hel eller del av dag.

Rätten till ledighet finns dels reglerad i ledighetslagar, som endast omfattar frågor om ledighet och förutsätter ett särskilt angivet skäl för ledigheten<sup>33</sup>, dels i lagar som innehåller enstaka regler om ledighet. Därtill kommer lagar som förhindrar uppsägning eller avskedande p.g.a. särskilt angiven frånvaro samt lagar som ger indirekt rätt till ledighet (t.ex. arbetstidslagets regler om vila eller regler som ger en rätt att ta uppdrag eller parallell anställning). Det finns också en slags indirekt rätt till viss frånvaro i anställningen genom skyddet för obefogade uppsägningar och avskedanden. Olovlig frånvaro leder sällan till att anställningen upphör.

Utbildningen i gymnasieskolan är frivillig. En elev som har börjat gymnasieskolan måste dock delta i undervisningen. Om eleven uteblir från utbildningen under mer än en månad i följd, utan att det berott på sjukdom eller beviljad ledighet, anses eleven ha slutat i gymnasieskolan.

Om en elev på grund av sjukdom eller av annan orsak inte kan delta i skolarbetet, ska hindret anmälas till skolan.<sup>34</sup>

När en elev beviljats ledighet eller har anmält sjukdom eller annat hinder i förväg har den alltså giltig anledning att utebli från skolarbetet.

Skolan kan begära att en elev visar läkarintyg om eleven har en omfattande sjukfrånvaro. Om läkarintyg inte lämnas kan det finnas anledning att kontakta vårdnadshavarna.

---

<sup>31</sup> 6 kap. 17 och 18 §§ arbetsmiljölagen.

<sup>32</sup> SKOLFS 2004:13.

<sup>33</sup> Ledighetslagarna ger rätt till ledighet för studier, för svenskundervisning, för vård av närstående, föräldraledighet, av trängande familjeskäl samt för ledighet för att driva näringsverksamhet.

<sup>34</sup> 5 kap. 19 § gymnasieförordningen.

## Semester

Semesterlagen (1977:480) skiljer sig från övriga lagar om ledighet på så sätt att arbetstagaren inte har rätt att avstå från ledighet om semesterlön har intjänats. En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar varje semesterår.

När det gäller förläggningen av semester förutsätts att denna läggs ut efter överenskommelse med arbetstagaren. Om sådan saknas bestämmer arbetsgivaren. Enligt 12 § semesterlagen ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av mins fyra veckor under juni-augusti.

Om en anställning är kortare än tre månader får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Eftersom ett läsår ska omfatta 40 veckor och vara uppdelat på en hösttermin och en vårtermin har eleven en längre ledighet under sommaren.

### 6.4.4 Skydd mot diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare eller den som fullgör praktik.<sup>35</sup>

Om en skola missgynnar en elev när det gäller att hitta en lämplig praktikplats gäller diskrimineringsförbudet som avser utbildningsverksamhet.

Skolan kan däremot inte ta ansvar för att eleven inte utsätts för trakasserier eller annan diskriminering under praktiktiden på arbetsplatsen. För diskriminering som inträffar på arbetsplatsen under förhållanden som skolan inte kan utöva något bestämmande inflytande över, gäller diskrimineringsförbudet för arbetsgivare.<sup>36</sup>

### 6.4.5 Ordningsregler och tillrättaförande

En arbetsgivare kan inte utan vidare avsluta en anställning. En tillsvidareanställning kan endast avslutas under förutsättning att arbetsgivaren kan visa saklig grund för uppsägning alternativt att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen vilket är skäl för avskedande.

---

<sup>35</sup> 2 kap. 1 §.

<sup>36</sup> Prop. 2007/08:95 s. 136.

En tidsbegränsad anställning kan ingås på olika grunder med en absolut eller relativ avtalstid. Anställningen upphör när avtalet löper ut men avskedande kan ske om förutsättningarna härför är uppfyllda.

För att saklig grund för uppsägning ska föreligga måste arbetsgivaren försökt ha kommit till rätta med det felaktiga beteendet på ett mindre ingripande sätt, tex. genom uppmaningar att den anställde ska ändra sitt uppförande.

Om en elev har begått en mindre förseelse eller uppträtt olämpligt har en lärare rätt att på lämpligt sätt uppmana eleven att ändra sitt uppförande. Om eleven inte bättrar sig ska läraren försöka utreda orsaken till beteendet.

Vid upprepade förseelser eller fortsatt olämpligt uppträdande eller en allvarigare förseelse ska rektorn försöka utreda orsaken till beteendet. Rektorn ska försöka få eleven att bättra sig. Rektorn har rätt att tilldela eleven en skriftlig varning.<sup>37</sup> Fråga om avstängning helt eller delvis från undervisning eller förvisning från skolan kan uppkomma. Styrelsen för utbildningen inför avstängning eller förvisning genomföra en utredning som allsidigt klarlägger de omständigheter som är av betydelse.

#### 6.4.6 Avslut

Om en anställd vill avsluta en tillsvidareanställning så sker det genom uppsägning. Innan anställningen upphör löper en uppsägningstid om en månad.<sup>38</sup>

En tidsbegränsad anställning löper under den avtalade anställningstiden. Ett avslut i förtid förutsätter överenskommelse med arbetsgivaren.

Om en elev vill avsluta utbildningen i förtid så sker det genom en anmälan till rektorn. För en omyndig elev ska vårdnadshavaren samtycka till avgången.<sup>39</sup>

Om en elev påbörjat en utbildning och sedan varit olovligt frånvarande under mer än en månad i följd anses denne ha avgått från utbildningen.

---

<sup>37</sup> 6 kap. 22 § gymnasieförordningen.

<sup>38</sup> Under förutsättning att 11 § anställningsskyddslagen inte avtalats bort.

<sup>39</sup> 6 kap. 18 § gymnasieförordningen.

## Sammanfattning

Rätten till medbestämmande förutsätter ett anställningsförhållande. Det finns ingen rätt till särskild elevmedverkan under arbetsplatsförlagd utbildning. Om en arbetsplats skulle omfattas av en stridsåtgärd under en längre tid skulle det kunna innebära att utbildningskontraktet inte kan uppfyllas. En konsekvens kan därmed bli att anställningen upphör.

Den som är anställd omfattas av regler om skyddsombud och skyddskommittéer. Det finns ingen rätt till särskild elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet under arbetsplatsförlagd utbildning.<sup>40</sup>

Rätten till ledighet skiljer sig för en elev och en anställd under lärlingsutbildningen eftersom den som är anställd har rätt till ledighet enligt en omfattande lagstiftning. Elevens rätt till ledighet är begränsad till sjukdom och ledighet som beviljats av rektorn.

Den som är anställd har en ovillkorlig rätt till semesterledighet om semesterlön har intjänats. Det finns dock ingen rätt att ta ut semesterledighet under terminstid. Enligt huvudregeln ska semester läggas ut under juni-augusti.<sup>41</sup> Semesterlagen ger förutom rätt till ledighet även rätt till semesterlön och semesterersättning. Avtal om undantag från lagen kan träffas genom kollektivavtal. Detta gäller bland annat regleringen avseende storleken och beräkningen av semesterlön och semesterersättning.

Såväl elev som anställd är under den arbetsplatsförlagda utbildningen tillförsäkrad ett skydd mot diskriminering.

För såväl elev som anställd gäller att denne ska få möjlighet att ändra ett felaktigt beteende. Det finns ingen författningsreglering avseende konsekvenserna av om en elev uppträder olämpligt under den arbetsplatsförlagda utbildningen. Detta kan regleras genom avtal mellan skolan och företaget.

Reglerna avseende avslut skiljer sig åt om det gäller avslut av utbildningen eller avslut av anställningen. Det finns idag inga regler som visar på konsekvenser för anställningen om utbildningen avslutas eller på utbildningen om anställningen avslutas.

---

<sup>40</sup> SKOLFÖS 2004:13.

<sup>41</sup> 12 § semesterlagen.

## 6.5 Socialförsäkringslagstiftning

Med socialförsäkring avses rätten till social trygghet som ordnas eller regleras av staten i form av sjukvård, sjukpenning, arbetslöshetsersättning, pension, barnbidrag med mera.

### 6.5.1 Sjukdom

Alla som är bosatta i Sverige är försäkrade enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring för bland annat ersättning för viss sjukvård, sjukersättning och rehabilitering.

Den som arbetar och har inkomst är bland annat försäkrad för sjukpenning och inkomstrelaterad sjukersättning. Sjukpenningförsäkrade hos Försäkringskassan är samtliga personer som arbetar i Sverige och som har en sjukpenninggrundande inkomst om minst 10 300 kr per år.

Vid sjukdom får den som är anställd ersättning i form av sjuklön, som betalas av arbetsgivaren, de första 14 dagarna (dock inte för den första sjukdagen). Lagen (1991:1047) om sjuklön gäller direkt för anställda som har tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning omfattande minst en månad. Arbetsgivaren ska betala 80 % av den lön och andra anställningsförmåner som skulle utgått om arbetsuppgifterna fullgjorts.

Efter de första 14 dagarna ersätts inkomstförlust genom sjukpenning, förlängd sjukpenning, fortsatt sjukpenning och vid långvarig sjukdom aktivitets- eller sjukersättning. Rätt till sjukpenning föreligger vid en sjukpenninggrundande inkomst om minst 24 % av prisbasbeloppet<sup>42</sup>.

### 6.5.2 Arbetslöshetsförsäkring

Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen delas in i grundersättning och inkomstrelaterad ersättning.

För den som inte är medlem eller varit medlem kortare tid än ett år kan ersättning utgå med det så kallade grundbeloppet, vilket är maximalt 320 kronor per dag.

Utbetalning sker tidigast från den dag den arbetslöse fyller 20 år.

---

<sup>42</sup> 42 400 kr år 2010.

Rätt till inkomstrelaterad ersättning har den som efter det senaste inträdet i arbetslöshetskassa varit medlem i en a-kassa eller till a-kassan Alfa, i minst 12 månader. För att bli medlem i en a-kassa krävs arbete inom kassan verksamhetsområde. Det finns inget krav på omfattningen av arbetet.

För att ha rätt till den inkomstrelaterade ersättningen måste den arbetslöse också uppfylla det s.k. arbetsvillkoret (80 arbetade timmar/månad i minst 6 månader under en period av 12 månader innan arbetslösheten) inom medlemstiden.

A-kasseersättningen får som mest utgöra 80 % av medlemmens tidigare lön, med ett maxtak om 680 kr per dag. För rätt till inkomstrelaterad ersättning finns inte någon åldersgräns.

### 6.5.3 Ålderspension

Ålderspension enligt lag tjänas in när inkomsterna överstiger ett visst belopp.<sup>43</sup> För inkomståret 2009 skulle inkomsten överstiga 42,3 % av prisbasbeloppet (18 200 kr) och pensionsrätten räknas då från första kronan. Någon nedre eller övre åldersgräns finns inte för intjänande.

### 6.5.4 Försörjningsstöd

Den som inte själv kan tillgodose sitt och sin familjs behov av försörjning kan beviljas försörjningsstöd. Det finns en riksnorm för försörjningsstöd som gäller för alla kommuner i Sverige. I en familj läggs alla inkomster och utgifter ihop och hushållet bedöms som en ekonomisk enhet.<sup>44</sup> I denna bedömning beaktas studiehjälp.

Utgångspunkten är att barn och skolungdomars inkomster av eget arbete inte ska räknas med som underlag vid biståndsbedömningen, men om inkomsterna överstiger ett halvt prisbasbelopp per kalenderår<sup>45</sup> så får kommunen räkna med inkomster över denna gräns. Dessa inkomster får då endast tas med i bedömningen avseende vad som behövs för att täcka barnets/skolungdomens behov.

---

<sup>43</sup> Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension.

<sup>44</sup> 4 kap. socialtjänstlagen (2001:453).

<sup>45</sup> Gränsen på ett halvt prisbasbelopp gäller i förhållande till den unges disponibla arbetsinkomst, dvs. efter skatteavdrag.



### 6.5.5 Bostadsbidrag

Bostadsbidrag kan utges i tre olika former; som bidrag till kostnader för bostaden, som särskilt bidrag för hemmavarande barn och som umgängesbidrag till den som på grund av vårdnad eller umgänge tidvis har barn boende hos sig.<sup>46</sup> Syftet med bostadsbidraget är i första hand att höja bostadsstandarden för de ekonomiskt svaga hushållen. Utgångspunkt för beräkning av den bidragsgrundande inkomsten är hushållets sammanlagda överskott, inklusive barns tillgångar. I denna ingår 80 % av bidragsdelen i studiemedlet (dvs. den återbetalningsfria delen av det statliga studiemedelssystemet), utom den delen som är tilläggsbidrag. Studiehjälp ingår inte i beräkningen av den bidragsgrundande inkomsten.

Särskilt bidrag lämnas för hemmavarande barn oberoende av vilken bostadskostnad sökanden har. För rätt till bidrag för barn som är över 18 år förutsätts att denne fortfarande studerar och får studiehjälp.

Felaktigt uppburet bostadsbidrag ska alltid återbetalas.

### 6.5.6 Underhållsstöd

Ett barn har rätt till underhållsstöd om föräldrarna inte bor tillsammans och den förälder som skulle betala underhåll inte har möjlighet till det. Ett barn som fyllt 18 år har rätt till förlängt underhållsstöd under den tid som barnet bedriver studier som ger rätt till förlängt barnbidrag eller studiehjälp.

Om ett barn har inkomster ska underhållsstödet minskas med ett belopp som motsvarar hälften av inkomsten.<sup>47</sup>

### 6.5.7 Barnpension

Barnpension utges till barn vars ena eller båda föräldrar har avlidit.<sup>48</sup> Efter det att barnet har fyllt 18 år föreligger rätt till barnpension under studietiden endast under förutsättning att denne bedriver studier som ger rätt till förlängt barnbidrag eller studiehjälp, dvs. i princip studier på grund- eller gymnasienivå. Som

---

<sup>46</sup> Lag (1993:737) om bostadsbidrag.

<sup>47</sup> Lag (1996:1030) om underhållsstöd.

<sup>48</sup> 1 kap. 3 § lag (2000:461) om efterlevande pension och efterlevandestöd till barn.

längst kan rätt till barnpension föreligga t.o.m. juni det år barnet fyller 20 år.

## Sammanfattning

Den som är anställd under sin lärlingsutbildning och får lön har rätt till sjuklön och sjukpenning för att täcka inkomstbortfallen.

En inkomst leder även till intjänande av rätt till arbetslöshetsersättning. Om inte arbets- och medlemsvillkoret är uppfyllt kan grundbelopp betalas endast om en elev har fyllt 20 år.

För en gymnasieelev som får inkomster överstigande ett halvt prisbasbelopp per kalenderår kan dessa påverka familjens försörjningsstöd.

Rätten till bostadsbidrag påverkas inte av ett barns eventuella inkomster. Eftersom rätten till studiehjälp upphör om studierna inte är på heltid kan dock ett barns anställning påverka storleken av bostadsbidraget.

Om ett barn har inkomster ska underhållsstödet minskas med ett belopp som motsvarar hälften av inkomsten.

Rätten till barnpension påverkas inte av ett barns eventuella inkomster.

## 6.6 Rätt till studiestöd

Den som är mellan 16 och 20 år och studerar på heltid på gymnasiet har rätt till studiehjälp i form av tre olika typer av bidrag; studiebidrag, extra tillägg och inackorderingstillägg. Extra tillägg och inackorderingstillägg förutsätter en ansökan från eleven. Hur mycket eleven kan få i extra tillägg beror på elevens och familjens ekonomi.

Om eleven är under 18 år utbetalas studiehjälpen till föräldrarna.

För elever under 16 år utbetalas barnbidrag av Försäkringskassan.

För rätt till studiehjälp måste hela arbetstiden användas för studier och eleven måste delta i undervisningen.

Centrala studiestödsnämnden får meddela närmare föreskrifter om vad som ska anses vara studier på heltid. Studier på ett fullständigt program i gymnasieskolan förutsätts normalt vara på heltid.<sup>49</sup>

Centrala studiestödsnämnden får även meddela föreskrifter om undantag från bestämmelsen om att studiehjälp får lämnas bara för heltidsstudier.<sup>50</sup>

Det finns några situationer då eleven inte behöver studera på heltid, men ändå får studiehjälp för heltid. Det är om eleven är sjuk eller har en funktionsnedsättning som gör att studierna inte kan ske på heltid, om eleven går ett reducerat eller individuellt program i gymnasiet eller om eleven läser en kurs som denne redan är godkänd i.<sup>51</sup>

Om en heltidsstuderande får lärlingslön eller någon annan sådan ersättning, får regeringen föreskriva att studiehjälpen får minskas.<sup>52</sup> Regeringen har dock inte föreskrivit att studiehjälpen ska minskas.

För elever som är äldre än 20 finns möjlighet att ansöka om studiemedel, som består av bidrag och lån. Studiemedlen är behovsprövade vilket innebär att inkomster över ett visst belopp reducerar studiemedlen. Rätten till studiebidrag beror bland annat på om eleven studerar hel- eller deltid.

## Sammanfattning

En elev har rätt till studiehjälp under lärlingsutbildningen. Rätten till studiehjälp förutsätter studier på heltid. En lärlingslön leder inte till att studiehjälpen minskas.

## 6.7 Kollektivavtalade kompletterande förmåner

Det försäkringsskydd som den allmänna försäkringen och arbetskadeförsäkringen ger kompletteras för flertalet anställda av förmåner som arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer kommit överens om genom kollektivavtal, t.ex. trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och det statliga avtalet om ersättning vid per-

<sup>49</sup> Allmänna råd till 2 § Centrala studiestödsnämndens föreskrifter och allmänna råd (CSNFS 2001:6) om studiehjälp.

<sup>50</sup> 2 kap. 5 § studiestödslagen (1999:1395) samt 2 kap. 4 § studiestödsförordningen (2000:655).

<sup>51</sup> 3 § CSNFS 2001:6.

<sup>52</sup> 2 kap. 11 § studiestödslagen.

sonskada (PSA).<sup>53</sup> De kollektivavtalade försäkringarna ger kompletterande ersättningar vid sjukdom, vid arbetsskada, vid dödsfall, vid arbetsbrist och vid ålderspension. Ibland annat avtal om ålderspension finnas åldersgränser för intjänande.<sup>54</sup>

Alla anställda hos en arbetsgivare med kollektivavtal har automatiskt de försäkringar som man har kommit överens om i avtalet.

Avtalsförsäkringarna administreras av AFA Försäkring, som är en gemensam organisation för de tre försäkringsbolagen AFA Trygghetsförsäkring, AFA Sjukförsäkring och AFA Livförsäkring. AFA administrerar även avtalet om ersättning vid personskada.

Försäkringarna kan ge ersättning för inkomstförlust, kostnader samt så kallad ideell ersättning till exempel för sveda och värk och invaliditet.

Kollektivavtalen innehåller även andra villkor som tillämpas på arbetstagare, bland annat regler om arbetstider, rätt till ledighet, ersättning vid sjukdom och föräldraledighet, semester samt lönevillkor.

## Sammanfattning

Kollektivavtal reglerar arbets- och anställningsvillkor och andra rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande.

Endast arbetstagare omfattas av kollektivavtalen.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är i princip skyldig att tillämpa dess villkor på de arbetstagare som utför sådant arbete som avtalet är tillämpligt på.

## 6.8 Skatter och sociala avgifter

Inkomst under 18 200 kronor är inte skattepliktig.

Förutom lön betalar arbetsgivaren lagstadgade avgifter till staten för de anställdas pensioner, socialförsäkringar och arbetsmarknadsåtgärder vid arbetslöshet. Ett företags lagstadgade arbetsgivaravgifter, eller sociala avgifter, uppgår 2010 till 31,42 procent. För anställda som inte fyllt 26 år är den lagstadgade avgiften nedsatt till

---

<sup>53</sup> Prop. 1992/93:178 s. 45.

<sup>54</sup> Till exempel ITP och KAP-KL börjar intjänas från 28 års ålder.

15,49 procent.<sup>55</sup> Nedsättningen innebär att avgifterna, med undantag för ålderspensionsavgiften, halveras.

Utöver lagstadgade avgifter till staten finns avgifter som har avtalats med de fackliga organisationerna.

## 6.9 Slutsatser

**Utredningens bedömning:** Reglerna avseende arbetsuppgifter och arbetstider ska vara likalydande oavsett om minderårig är elev eller anställd.

Samtliga gymnasieelever ska under arbetsplatsförlagd utbildning omfattas av förordningen om ersättning vid personskada även om eleven också är anställd.

Ansvar för elevs vållande av skada under arbetsplatsförlagd utbildning bör regleras i avtal mellan skola och företag.

En elevs inkomst bör behandlas lika med andra arbetstagares.

Lärlingsutbildning anses som utbildning på heltid även om den kombineras med anställning. Studiehjälpen ska inte reduceras på grund av lön under lärlingsutbildningen.

När en elev är på arbetsplats bör samma regler för att utföra arbetet gälla även om utbildningen genomförs som anställd. För den som är minderårig bör det vara tydligt att riskfyllda arbetsuppgifter kan utföras under samma förutsättningar, oavsett om denne är elev eller anställd. Även reglerna om arbetstidens omfattning och förläggning bör vara likalydande.

För att undvika tvekan om skyddet vid arbetsskada bör förordningen om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning omfatta samtliga elever som fullgör arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan, även om utbildningen genomförs som anställd. Följden av detta är att samtliga elever under lärlingsutbildningen likabehandlas, även om arbetsplatsen inte är kollektivavtalsbunden.

När det gäller frågan om ansvar för skador som eleven eller arbetstagaren vållar råder rättslig osäkerhet avseende vem som bär ansvar. Arbetsgivaren har principalansvar för skador som arbetstagare vållar. Det är oklart huruvida arbetsgivaren kan anses utöva sådan kontroll över en elev som krävs för att principalansvaret ska

<sup>55</sup> 2 kap. 28 § Socialavgiftslagen (2000:980).

omfatta även elev. Ansvaret kan dock fördelas genom avtal. För att underlätta att hitta platser för arbetsplatsförlagd utbildning bör därför skolan ta på sig ansvar för sådana skador.

När det gäller konsekvenserna av att få en inkomst bör en elev under utbildning som också är anställd behandlas lika med andra arbetstagare.

De socialförsäkringsförmåner som innebär en täckning av inkomstförlust tillämpas på en anställd men inte på en elev, som ju inte har någon inkomstförlust att täcka. För att erhålla vissa förmåner förutsätts att inkomsterna överstiger en viss nivå. En konsekvens härav är att en anställd under lärlingsutbildningen som blir sjuk erhåller sjuklön från arbetsgivaren under förutsättning att lön skulle utgått, och därefter sjukpenning.

Rätten till studiehjälp förutsätter heltidsstudier. Även om eleven erhåller lön under sin utbildning är utbildningens omfattning heltidsstudier. Lönen bör därför inte påverka rätten till studiehjälp.

Elever omfattas inte av de kollektivavtalade förmånerna, inte heller den som är anställd på ett företag som inte är bundet av kollektivavtal.

## 7 Är befintliga kollektivavtal tillämpliga på gymnasiala lärlingar

I Sverige regleras arbets- och anställningsvillkor samt andra rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande ofta genom kollektivavtal. Avtalen innehåller bland annat avvikelser från anställningsskyddslagen, villkor i anställningen avseende arbetstider med mera samt lönevillkor.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är i princip skyldig att tillämpa dess villkor på de arbetstagare som utför sådant arbete som avtalet är tillämpligt på. I detta kapitel beskrivs i vilken utsträckning kollektivavtal inom olika sektorer är anpassade till den verksamhet som kan förekomma inom ramen för en gymnasial lärlingsutbildning. Redovisningen har skett utifrån antalet elever inom respektive program i den pågående försöksverksamheten.

Medlingsinstitutet har uppskattat att ca 600 centrala kollektivavtal tecknats mellan arbetsmarknadens ca 60 fackförbund och 50 motsvarande organisationer på arbetsgiversidan. Förutom de centrala avtalen tecknas också lokala avtal rörande anställningsvillkor och annat som rör relationen arbetsgivare – arbetstagare. Det är således en i princip omöjlig uppgift att ha total överblick av samtliga på arbetsmarknaden befintliga avtal. Utredningen har valt att undersöka hur de kollektivavtal ser ut som gäller i de branscher där det huvudsakligen finns elever i försöksverksamheten med lärlingsutbildning. En kartläggning har skett av nuvarande kollektivavtalsregleringar vad gäller lärlingsanställning, bilaga 4.

Eftersom en elev som vistas en längre tid på en arbetsplats sannolikt skulle vara att betrakta som arbetstagare, om Arbetsdomstolen hade att pröva frågan, är det av intresse att undersöka om de centrala kollektivavtalen är tillämpliga på en gymnasielärling. Arbetsdomstolen har uttalat att fast praxis innebär att kollektivav-

talen gäller även för den som utför arbete som led i sin utbildning, under förutsättning att avtalsparterna inte undantagit dem från tillämpning.

Såvitt avser gymnasielärlingar är det av intresse om avtalsparterna inskränkt några av de villkor och förmåner, helt eller delvis, som annars gäller för arbetstagare.

Utredningen har endast funnit ett avtal där ett sådant uttryckligt undantag från tillämpningen av villkoren i det centrala avtalet föreligger; det är VVS-avtalet mellan VVS-företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet som i anmärkningen till § 1 reglerat att VVS-avtalet inte gäller för gymnasieskoleelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik vid rör- och isoleringsföretag.

På industrins område finns yrkesutbildningsavtal som undantar gymnasieelever under den företagsförlagda utbildningen från rätt till lön och andra anställningsförmåner under utbildningstiden.<sup>1</sup>

Många kollektivavtal innehåller inte någon regel om avtalets tillämpningsområde och de som har en regel formulerar giltighetsområdet till ett krav att arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa avtalet för samtliga anställda inom avtalsområdet.

## 7.1 Yrkesutbildningsavtal och yrkesnämnder

Yrkesutbildning är en viktig fråga för många företag och branscher. Parterna på arbetsmarknaden har också i stor utsträckning träffat kollektivavtal avseende utbildningsfrågor. Yrkesutbildningsavtal är mest utbredda i branscher som har tradition av lärlingar och då i huvudsak lärlingar där anställningen numera avser en färdigutbildning i yrket efter genomgången gymnasieskola. Innehållet i dessa avtal varierar, en del har relativt detaljerade regler som omfattar i princip all utbildning på en arbetsplats, andra är mer begränsade.

På stora delar av arbetsmarknaden har partsgemensamma yrkesnämnder bildats.<sup>2</sup> Dessa nämnder har som huvudsaklig uppgift att

---

<sup>1</sup> Avtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och IF Metall angående yrkesnämnder och yrkesutbildning, § 4.

<sup>2</sup> Bygginstrins 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



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 gesällprov<sup>3</sup> eller yrkesprov<sup>4</sup> som utmynnar i gesällbrev eller yrkesbevis.

### 7.1.1 Bygg

Byggprogrammet vänder sig till den som vill arbeta inom husbyggnad, anläggning, måleri eller plåtslageri. Arbetet kan gälla både nykonstruktion och renovering.

Inom samtliga byggsektorns avtalsområden finns yrkesutbildningsavtal och yrkesnämnder.<sup>5</sup>

Yrkesutbildningsavtalen reglerar i huvudsak färdigutbildning efter gymnasiets yrkesutbildning men innehåller också regler avseende lärlingsutbildning för den som inte har gymnasiekompetens. Avtalen innehåller inte villkor som är anpassade till eller direkt tillämpliga för elever i gymnasial lärlingsutbildning.

Enligt uppgift förekommer lokala kollektivavtal som är anpassade till eller tillämpliga på elev under gymnasial lärlingsutbildning.

Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har i det till Byggnads- och Anläggningsavtalet bilagda Avtal om anställningsskydd inskränkt tillämpningen av detta avtal. Det avtalet gäller inte för anställd under utbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet. Eftersom en elev i gymnasial lärlingsutbildning sannolikt inte omfattas av Yrkesutbildningsavtalet blir Avtalet om anställningsskydd tillämpligt. Avtalet innehåller bland annat fler tidsbegränsade anställningsformer än anställningsskyddslagen.

Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet har träffat kollektivavtal för måleriyrket. I bilagt Avtal om anställ-

---

yrkesnämnd (SMY), Svets mekaniska industrins yrkesnämnd (SWEMYN), Servicebranschens yrkesnämnd (SRY), Skorstensfejaryrkets yrkesnämnd, Stoppmöbelindustrins yrkesnämnd, Sågverkens och träindustrins yrkesnämnd, Teknikföretagens yrkesnämnd, Transportsäckens 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.

<sup>3</sup> T.ex. i avtal mellan Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet.

<sup>4</sup> T.ex. i avtal mellan Glasbranschföreningen och Svenska byggnadsarbetareförbundet. Yrkesutbildningen ska avslutas med ett av lärlingsnämnden fastlagt yrkesprov, avtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Plåtslageriernas Riksförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, provet fastställs av BYN resp. PVYN. Godkänt prov utmynnar i yrkesbevis. Finns även reglerat i VVS-avtalet.

<sup>5</sup> BYN, Plåt- och VentYrkesnämnden PVYN, Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd samt Måleribranschens yrkesnämnd.

ningsskydd anger parterna att de eftersträvar en praktisk anpassning av lagen om anställningsskydd till måleribranschens speciella förhållanden och att de därför kommit överens om kompletterande bestämmelser, bland annat avseende tidsbegränsade anställningar. Såvitt avser lärlingar anger avtalet att anställning av lärlingar och lärlingsanställnings upphörande regleras i utbildningsavtalet. Utbildningsavtalet reglerar tillsvidareanställning av traditionell lärling och elev som genomgått gymnasieskolans byggprogram, gren Måleri.

### 7.1.2 Fordon

Fordonsprogrammet leder bland annat till sex av motorbranschens huvudyrken: Bilmekaniker, lastbilmekaniker, bilskadereparatör, maskintekniker, lackerare och reservdelsspecialist.<sup>6</sup> Den största inriktningen inom fordonsprogrammet är transport. Går man inriktning transport kan man arbeta som lastbilsförare, truckförare eller terminalarbetare.

### Motorbranschen

Motorbranschavtalet, mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall, omfattar för vid Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar, anställda arbetare. Visstidsantällning sker på avtalsområdet enbart enligt avtalet, ”som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd”.

Yrkesutbildningsavtalet, som är en bilaga till Motorbranschavtalet, gäller all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning och läroplansbunden yrkesorientering, inklusive yrkesutbildning. Avtalet innehåller bl.a. regler avseende arbetsplatsförlagd utbildning omfattande 15–20 veckor, men även regler 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 visstids-

---

<sup>6</sup> Motorbranschens Yrkesnämnd (MYN) och Lackernas Yrkesnämnd (LY) har båda som mål att det ska finnas yrkeskunnig arbetskraft i branschen.

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

### Lackerare

Mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Målarförbundet gäller kollektivavtal beträffande arbets- och löneförhållanden för verkstäder med bil- och industrilackering. Avtalet innehåller inte undantag från anställningsskyddslagen avseende tidsbegränsade anställning. Avtalet innehåller en minimilönereglering. För arbetstagare, som ej uppnått 17 års ålder, bestäms lönen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Utbildningsavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Målarförbundet gäller för de delar av den yrkesförberedande utbildningen som genomförs vid företag i samråd med och under tillsyn av skol- eller arbetsmarknadsmyndighet eller helt i företagets egen regi och som följer av parterna godkända läroplaner. Avtalet reglerar APU, företagsförlagd utbildning eller praktik samt företagsintern utbildning s.k. lärlingsutbildning. Det är möjligt att gymnasial lärling kan omfattas av reglerna om företagsförlagd utbildning som har som förutsättning att utbildningen följer en fastställd utbildningsform från bl.a. något departement eller Skolverket. Företaget är inte huvudman för sådan utbildning och eleven är inte anställd.

### Transport

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet gäller Transportavtalet. Avtalet tillämpas på arbetstagare som är anställda vid företag som bedriver speditiöns-, transportförmedlings-, terminal-, lagerhantering-, tredjepartslogistik-, express-, åkeri-, entreprenad-, maskin-, och billotsverksamhet.

Avtalet innehåller bestämmelser om när det är möjligt att anställa för viss tid. Anställning för viss tid är tillåtet för vikariat, och vid behov av extra arbetskraft.

Parterna har träffat Avtal angående utbildning och utveckling i företagen. Enligt detta är parternas gemensamma uppfattning att

det för en anställning i branschen bör krävas yrkeskunskaper som antingen motsvarar gymnasieskolans fordonsprogram, gren transport, eller annan utbildning som är relevant för aktuell befattning.

Inom transportsektorn verkar Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet, omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling information samt utbildning. För att möta det stora behovet av yrkesutbildade lastbilsförare och transportarbetare har TYA utvecklat en modell för arbetsplatslärande, APL. TYAs APL-modell är förstärkt och utvecklad APU, där en större andel än normalt genomförs som arbetsplatslärande på företagen. Handledare och instruktörer på företagen erhåller särskild utbildning av TYA i arbetsplatslärande utöver skolans ordinarie handledarutbildning.

Branschen ser inget behov av gymnasial lärlingsutbildning inom yrkesförarområdet, då en sådan utbildning ställer speciella krav på skola och företag därför att det finns särskilda regelverk som reglerar övningskörning, körkortsbehörigheter och yrkeskompetensbevis.

### 7.1.3 Handel

Handels- och administrationsprogrammet vänder sig till den som vill arbeta inom handel och service, turism och resebranschen. Programmet förbereder för yrken som försäljare eller inköpare inom fack- eller dagligvaruhandeln, arbete inom partihandel, på reklambyrå eller med exponering av varor i butik. Utbildningen leder även till arbete på resebyrå, som reseledare eller turistguide, inom hotell- och konferensverksamhet.

Inom handeln finns inte några yrkesutbildningsavtal. Handelsn Kompetensråd, bestående av representanter från handelsföretag och Handelsanställdas förbund, KFO och Svensk Handel, har i uppgift att kvalitetssäkra kompetensdefinitioner och satsningar inom exempelvis Lärlingsutbildning. Handelsn Kompetensråd har inlett ett arbete med att till skolor tillhandahålla ett utbildningspaket avseende lärling i butik. Svensk Handel driver satsningen, där 36 skolhuvudmän och 300 lärlingar i januari 2010 deltar.

#### 7.1.4 Hantverk

Inom hantverksområdet ryms en mängd olika yrken. Det är svårt att definiera när ett yrke faller inom ett hantverksprogram. Hantverksakademien och Stockholms hantverksförening har uppskattat uppemot 300 yrken inom hantverksområdet, som har det gemensamt att de har en hög grad av manuellt, praktiskt arbete och småskalig produktion. Gesäll och/eller mästarbrev förekommer i många av yrkena. I stor utsträckning saknas kollektivavtal inom denna sektor.

#### Frisör

Mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund har kollektivavtal träffats avseende frisörbranschen. Avtalet innehåller ändringar och kompletteringar till anställningsskyddslagen, bland annat avseende tidsbegränsade anställningar. Avtalet innehåller särskild lönereglering avseende elev som arbetar utom schemalagd skoltid. Lönenivåer regleras i övrigt utifrån om frisören är behörig eller obehörig. Behörig frisör är den som har gesällbrev, som tidigast kan fås efter tre år i branschen och avklarat gesällprov. Tre år i branschen motsvaras av frisörutbildning vid gymnasieskola, företagsförlagd trainee- eller lärlingsutbildning eller övrig utbildning godkänd av branschens parter. Undantagsvis kan behörighet uppnås genom validering jämte godkänt gesällprov.

Parterna har även tecknat Utbildningsavtal. Avtalet omfattar APU (som inte är avlönad tid) och traineeanställning. Det finns inte några regler som är särskilt anpassade till gymnasial lärlingsanställning. Enligt avtalet kan frisörutbildning endast erbjudas som trainee, vilket skulle kunna innebära att en gymnasial lärling inte kan anställas i annan anställningsform. Traineen är inledningsvis provanställd i sex månader och därefter visstidsanställd tills traineen utfört behörighetsprov (totalt tre år).

#### Skorstensfejare

Mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund, SSR och Svenska Kommunalarbetareförbundet har ett avtal träffats i mars 2009, som avser elever som anställts som lärlingar inom ramen för den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbild-

ning. Enligt avtalet får en lärlingsanställning ingås från och med det andra utbildningsåret och avser då anställning för viss tid, anpassad efter skolhuvudmannens verksamhetsår. Anställningsavtalet är bindande först när det skriftligen godkänts av Kommunals lokala avdelning, skolan och eleven (eller vid behov elevens vårdnadshavare). Anställningen upphör utan föregående uppsägning när utbildningen avslutas. Avtalet innehåller därutöver regler om arbetstid, begränsning av företrädesrätt och lärlingslön. Avtalet ska löpande utvärderas av yrkesnämnden.

### 7.1.5 Energi

Energiprogrammet vänder sig till den som vill arbeta med tekniska system inom energi, fastighet, VVS, kylteknik eller sjöfart.

Inom fastighetsbranschen finns en utbildningsnämnd. Bakom utbildningsnämnden står Almega, Fastigo, Fastighetsägarna Sverige, HSB Riksförbund, SABO, Fastighetsanställdas Förbund, Riksbyggen och Fastighetsarbetsgivarnas Förening för Utveckling.

VVS står för Värme, Ventilation och Sanitet. Inom branschen finns VVS-Branschens Yrkesnämnd (VVS-YN) som är en samarbetsorganisation mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. VVS-YN arbetar bl.a. med frågor som rör utbildning och rekrytering inom värme, sanitet, isolering och industrirör.

I VVS-avtalet, mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (som reglerar förhållandena för anställda vid rör- och isoleringsföretag) finns ett uttryckligt undantag för tillämpning av avtalet för gymnasieskoleelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik vid rör- och isoleringsföretag. Det utbildningsavtal som parterna träffat reglerar utbildning av lärlingar till VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare som företagslärling eller för färdigutbildning. Avtalet omfattar inte villkor anpassade till eller direkt tillämpliga för elever i gymnasial lärlingsutbildning.

För anställda i kylbranschen gäller kylavtalet, träffat mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. I lönevillkoren finns särskilda regler avseende lärlingsanställd. Avtalet innehåller särreglering av anställningsformer som innebär att tidigare regler i anställningsskyddslagen är tillämpliga. Detta innebär bland annat att det är möjligt att tidsbegränsat anställa för praktikarbete. Bilagt

kylavtalet finns ett utbildningsavtal. Detta innehåller inte några regler för den som genomgår gymnasieutbildning. Mellan parterna finns en gemensam nämnd, Kylbranschens utbildningsnämnd – KUN.

### 7.1.6 Industrin

Industriprogrammet förbereder för yrken inom industriproduktion. Några exempel är CNC-operatör, global tekniker, mekatroniker, modelltekniker, mönsterkonstruktör, processoperatör, internationell svetsare, trätekniker, underhållstekniker, underhållstekniker hydraulik, operatör med underhållskunskap och stentekniker.

Yrkesutbildningsavtalen inom industrin innehåller i större utsträckning regler som är tillämpliga på elever inom gymnasial lärlingsutbildning.

Inom industrin finns yrkesnämnder som även inkluderar tjänstemannaorganisationer (till exempel Pappersindustrins Yrkesnämnd och Naturbrukets Yrkesnämnd).

Nedan ges några exempel på avtalsregleringen inom industrin.

#### SVEMEK-IF Metall

Samtliga anställda omfattas av riksavtalet.

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock högst tolv månader. En arbetstagare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar under sammanlagt högst 18 månader.

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen träffa överenskommelse om behovsanställning i de fall där arbetstagaren på grund av annan sysselsättning, exempelvis studier, pension eller liknande, inte alltid kan stå till arbetsgivarens förfogande. När det kommer till arbetsgivarens kännedom att grund för behovsanställning inte längre föreligger upphör denna. Med behovsanställning avses att arbetsgivare och arbetstagare överenskommit om att arbetstagare under en angiven tidsperiod efter avrop, och då denne själv så önskar, utför arbete för arbetsgivarens räkning. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse.

Parterna har under våren 2010 kommit överens om ett nytt avtal angående yrkesnämnder och yrkesutbildning, där hänsyn tagits till kommande gymnasiala lärlingsutbildning. Avtalet omfattar på en arbetsplats anordnad yrkesutbildning och läroplansbunden arbetslivs- och yrkesorientering. I detta innefattas av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan.

Avtalet innebär att en lokal överenskommelse om utbildningens genomförande måste träffas innan en utbildning förläggs till företag. Företaget ska i avtalet med skolan se till att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person.

En gymnasieelev anses inte anställd under den företagsförlagda utbildningen och är därmed undantagna rätt till lön och andra anställningsförmåner under utbildningstiden.

Om en elev utför arbete som ligger utanför den upprättade studie/handlingsplanen, på annan arbetstid eller utan handledare konstateras i avtalet att eleven har rätt till lön. En elev får inte ersätta ordinarie medarbetare i produktionen/bemanningsplanen.

I den överenskommelse som föregår placeringen ska en gränsdragning ske mellan studie/handlingsplan och arbete samt lönen fastställas. Det kollektivavtal som innehåller regler för motsvarande arbete ska tillämpas i en sådan situation.

### **Teknikföretagen och IF Metall**

Enligt Teknikavtalet IF Metall, mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall sker visstidsanställning på avtalsområdet enbart enligt det avtalet. Bland annat kan studerande anställas för visstidsanställning upp till högst tolv månader. Bestämmelserna om lägsta lön gäller inte elever i yrkesutbildning eller arbetstagare under 18 år.

Mellan Teknikföretagen och IF Metall gäller Yrkesutbildningsavtalet för yrkesutbildning i teknikföretag. Avtalet skall tillämpas på all yrkesutbildning och praktik som bedrivs vid företag på arbetsplatser för arbeten inom verkstadsavtalets tillämpningsområde. Avtalet inrymmer bl.a. fleråriga systematiska yrkesutbildningar på gymnasial nivå och läroplansbunden arbetslivsorientering och yrkesorientering.



Den arbetsplatsförlagda utbildning som ryms inom ramen för yrkesprogrammen på gymnasieskolan, APU, regleras särskilt i avtalet. Enligt avtalet ska företaget träffa avtal med skolhuvudmannen alternativt utbildningsanordnaren om utbildningen och villkoren för den. Sådant avtal ska föregås av lokal överenskommelse enligt vilken bl.a. omfattningen av APU ska framgå. Eleven är enligt avtalet inte anställd i företaget. Avtalet förutsätter att utbildningsanordnaren tecknar ansvars- och olycksfallsförsäkring för elever som vistas i ett företag. I de fall utbildningen i företaget överstiger 26 veckor förutsätter en placering att riktlinjer, program mål, läroplaner och kursplaner godkänns av Teknikföretagens Yrkesnämnd.

Avtalet omfattar även företagsintern ungdomsutbildning som anordnas av ett företag och som ger en kompetens motsvarande lägst treårigt nationellt program i gymnasieskolan och därmed också grundläggande högskolebehörighet. Utbildningen avser i första hand grundutbildning i företagsskola som anordnas för en grupp av elever eller lärlingsutbildning (grundutbildning) av enstaka elever, där företaget utbildar utifrån sitt eget behov av utbildad arbetskraft. Sådant företagsintern ungdomsutbildning ska föregås av lokal överenskommelse.

En elev i företagsintern ungdomsutbildning är tillsvidareanställd i företaget. Företaget och eleven kan dock komma överens om att elevens anställning ska gälla för viss tid och avslutas utan föregående uppsägning när utbildningen upphör. Sådant överenskommelse ska vara skriftlig och godkännas av yrkesnämnden.

Av avtalet framgår lönevillkor i form av en procentandel av lägsta timlön med höjning varje utbildningshalvår. Därutöver regleras storleken på semesterlön och lagackord.

I avtalet finns även regler avseende praktikarbete. Med praktikarbete avses sådant obligatoriskt tidsbegränsat arbete som föreskrivs i läroplan för eftergymnasial utbildning, högskoleutbildning och i förekommande fall i gymnasieskolan. Praktikant anställs för viss tid enligt 5 § anställningsskyddslagen.

### **Grafiska företagens förbund och Grafiska Fackförbund**

Grafiska företagens förbund och Grafiska Fackförbund har träffat avtal avseende förpackningstillverknings- och annan emballageindustri (förpackningsavtalet). Parterna har bestämmelser som

ersätter anställningsskyddslagen och som innebär att arbetsgivare och arbetstagare skriftligen kan komma överens om anställning för viss tid, dock högst tolv månader. En arbetstagare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar under sammanlagt högst 12 månader under två år. Vid särskilt behov kan en sådan anställning förlängas efter lokal överenskommelse.

Mellan parterna finns avtal angående yrkesutbildningsfrågor. Med lärling avses i avtalet en grundutbildning med utbildningskontrakt och utbildningsplan anpassad efter Skolverkets kursplaner för gymnasieskolan. En lärling är anställd tills vidare med en provotid om maximalt sex månader. Avtalet reglerar minimilöner för lärling per månad utifrån ålder: under 18 år, fyllda 18 år, fyllda 20 år och fyllda 22 år. Avtalet innehåller inte några särskilda villkor för elev under arbetsplatsförlagd utbildning.

### 7.1.7 EI

Mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) gäller Installationsavtalet. Det reglerar förhållandena för starkströms-, svagströms- och hissmontörer, hissmörjare samt radiomontörer som utför monteringsarbete på montageplatsen samt verkstadsarbetare. Enligt Installationsavtalet ska rekrytering huvudsakligen ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet. Det finns möjlighet att tidsbegränsat anställa en praktikant under högst fyra månader i följd. Med praktikant avses den som i anslutning till studier vid gymnasieskola har att inhämta praktisk erfarenhet av installationsarbete antingen före eller under studietiden. Elev i gymnasieskolan som feriearbetar jämföras med praktikant. Lönebestämmelserna i Installationsavtalet gäller inte praktikanter. Lön och övriga anställningsvillkor fastställs genom överenskommelse i varje enskilt fall mellan arbetsgivaren och praktikanten.

Yrkesutbildningsavtalet äger tillämpning vid anställning av lärling för utbildning till elektriker med inriktning inom elteknik, industri samt för utbildning till hissmontör. Avtalet äger dessutom tillämpning vid anställning av teknikaspirant för färdighetsträning till teknikmontör. Avtalet innehåller som villkor att en lärling före anställning måste genomgått grundutbildning. En lärling som inte genomgått grundutbildning är skyldig att i enlighet med arbetsgivarens anvisningar söka inträde till sådan utbildning. Lärling erhåller

lärlingslön till dess att ålagd utbildning fullgjorts. Yrkesutbildningsavtalet innehåller lönevillkor med två nivåer: mellan 1–720 timmar och 721 timmar till lärlingstidens slut (1 600 timmar).

Frågor rörande utbildning inom yrket behandlas i en särskild yrkesnämnd, ECY.

### 7.1.8 Barn och fritid samt omvårdnad

Barn- och fritidsprogrammet vänder sig till den som vill arbeta med lärande och utveckling hos både barn och äldre. Omvårdnadsprogrammet utbildar för arbete med människor inom bland annat akutsjukvård, öppenvård, psykiatrisk vård, barnsjukvård, hemsjukvård, hemtjänst och särskilda boenden för äldre och funktionshindrade samt inom förebyggande hälsa. För de flesta yrken behövs fortsatt utbildning.

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet gäller huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK 07). Denna ska tillämpas på arbetstagare, för vilket inte annat avtal gäller. Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd. Någon särreglering avseende elever finns inte.

Mellan parterna gäller även BEA 06, Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Detta avtal reglerar bl.a. villkoren för den som anställts som lärling som syftar till yrkesutbildning inom ramen för det individuella programmet inom gymnasieskolan. Dessa arbetstagare anställs för begränsad tid. Anställningen ska inte tillgodoräknas för företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen.

I övrigt finns inga särskilda regler för elev inom gymnasieskolan under arbetsplatsförlagd utbildning.

Kommunala yrkesnämnden KYN-KLR är ett partssammansatt organ mellan arbetsgivare och fackliga organisationer i yrkesutbildningsfrågor för kommuner, landsting och regioner. KYN-KLR har bl.a. till uppgift att marknadsföra den kommunala och landstingskommunala sektorns verksamheter och yrkesmöjligheter.

### 7.1.9 Hotell och Restaurang

Utbildningen förbereder dels för arbete inom hotellverksamhet, exempelvis receptionist, konferensvärd/värdinna eller servitör, dels för arbete i matsal eller kök, inom restaurangverksamhet, catering, som servitör samt kock eller kallskänka.

Kollektivavtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket, HRF reglerar allt arbete inom avtalsområdet. Förutom anställningsskyddslagens regler om anställnings ingående finns möjlighet att avtala om extra anställning, för enstaka dagar och om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft. Avtal om löner m.m. innehåller bestämmelse om ungdomslöner.

Inom hotell och restaurang finns utbildningsavtal träffat mellan å ena sidan Hotell- och Restaurang arbetsgivareföreningen, AB Trafikrestauranger, och KFO och å andra sidan Hotell- och Restauranganställdas Förbund och Handelstjänstemannaförbundet.

Avtalet reglerar parternas samverkan i utbildnings- och utvecklingsfrågor. Avtalet har reglerat utbildningslön till lärling som genomgår gymnasial lärlingsutbildning med nationellt program. Regleringen härrör från tid då försök pågick med lärlingsutbildning med dubbelt huvudmannaskap.

En yrkesnämnd är inrättad (Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger, UHR).

### 7.1.10 Livsmedel

Livsmedelsprogrammet vänder sig till den som vill arbeta med produktion och hantering av livsmedel. Det kan vara inom bageri, konditori, kött, charkuteri, i butik eller inom matindustrin. Aktuella yrken är t.ex. bagare, konditor, styckare, charkuterist, säljare av delikatesser och färdigmat eller med inköp och försäljning i butik. En del av dessa yrken förutsätter fortsatt utbildning på en arbetsplats efter avslutat gymnasium. Lärlingstiden varierar mellan ett och fyra år beroende på yrke.

Enligt Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet tillämpas endast regeln om vikariat i anställningsskyddslagen. Istället för anställningsskyddslagens bestämmelser gäller att tidsbegränsad anställning är tillåten

efter överenskommelse med arbetstagaren, dock sammanlagt högst tolv månader per arbetstagare.

Livsmedelsavtalet innehåller bilaga om utbildning och kompetens som reglerar frågor kring bl.a. arbetsplatsförlagd utbildning, yrkesteknisk färdigutbildning, lärlingsutbildning och praktikarbete. Med lärlingsutbildning avses bland annat gymnasial lärlingsutbildning "enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter." Om lärlingsutbildningen bedrivs som gymnasial utbildning är deltagarna anställda i företaget under den utbildningstid som är förlagd till arbetsplatsen. Elever i lärlingsutbildning får under det första utbildningsåret 85 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området. Under det andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90 % respektive 95 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Inom bageri- och konditoribranschen finns tilläggsavtal som ersätter ovan nämnda avtal och som reglerar grundläggande yrkesutbildning i företag och arbetsplatsförlagd utbildning. Det finns ingen begränsning i tid avseende arbetsplatsförlagd utbildning, utan definieras bland annat som arbetsplatsförlagd yrkesutbildning anordnad av gymnasieskola. Elev i arbetsplatsförlagd utbildning är inte anställd i företaget.

#### **7.1.11 Media**

Inom medieprogrammet finns två inriktningar, dels medieproduktion, för den som vill lära sig olika medietekniker: Expo och utställning, grafisk kommunikation, radio och andra ljudmedier, fotografisk bild, film och TV samt olika sätt att kommunicera med text, samt dels tryckteknik, för den som vill lära sig om hur man med hjälp av olika grafiska tekniker åstadkommer trycksaker.

Medieprogrammet kommer inte vara ett yrkesprogram från och med hösten 2011. Stora delar av nuvarande medieprogram kommer att ingå i högskoleförberedande program. Den utbildning som förbereder för tryckteknik kommer dock att förläggas till Industritekniska programmet.

### **Grafiska företagens förbund och Grafiska Fackförbund Mediafacket**

Grafiska företagens förbund och Grafiska Fackförbund Mediafacket har träffat avtal inom grafisk industri (civilavtalet). Parterna har bestämmelser som ersätter anställningsskyddslagen och som innebär att arbetsgivare och arbetstagare skriftligen kan komma överens om anställning för viss tid, dock högst tolv månader. En arbetstagare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar under sammanlagt högst 12 månader under två år. Vid särskilt behov kan en sådan anställning förlängas efter lokal överenskommelse.

Mellan parterna finns avtal angående yrkesutbildningsfrågor. Med lärling avses i avtalet en grundutbildning med utbildningskontrakt och utbildningsplan anpassad efter Skolverkets kursplaner för gymnasieskolan. En lärling är anställd tills vidare med en provotid om maximalt sex månader. Avtalet reglerar minimilöner för lärling per månad utifrån ålder: under 18 år, fyllda 18 år, fyllda 20 år och fyllda 22 år. Avtalet innehåller inte några särskilda villkor för elev under arbetsplatsförlagd utbildning.

### **Tidskriftsavtalet mellan Mediearbetsgivarna (MIA) och Svenska Journalistförbundet (SJF).**

Tillämpningen av avtalet är begränsad på så sätt att deltidsanställda som arbetar färre än 16 timmar per vecka och den som har bisyssla inte omfattas av avtalet.

Bilagt tidskriftsavtalet finns avtal angående löne- och anställningsvillkor för praktikanter.

Med praktikant förstås i avtalet studerande som genomgår journalistisk grundutbildning som omfattar minst två läsår, eller ettårig journalistutbildning som är en påbyggnad på annan akademisk utbildning. Annan praktikant som genomgår journalistisk grundutbildning kan anställas efter lokal överenskommelse. Med annan praktikant jämställs även den som under pågående eller efter avslutad akademisk utbildning ges möjlighet att få pröva olika journalistiska arbetsuppgifter. Studiepraktikant är, efter oavlönad introduktion om två veckor, för resterande del av praktikperioden berättigad till månadslön med 50 procent av tillämplig lägsta lön för övriga medarbetare enligt löneavtal mellan MIA och SJF.

Mellan parterna finns även avtal angående löne- och anställningsvillkor för aspiranter. Med aspirant förstås den som av företag anställs för att genomgå grundutbildning som innebär allsidig praktisk utbildning med huvudsaklig inriktning på reportage, redigering, fotografering och layoutarbete. Aspirantanställning kan endast avse heltidsanställning i högst 18 månader. Under de första sex månaderna är anställningen en visstidsanställning. Därefter övergår den i tillsvidareanställning. Under aspiranttidens sex första månader är aspirant berättigad till minst 50 procent av tidskrifts-avtalets lägsta lön för ”övriga medarbetare” och därefter till minst 75 procent av nämnda lägsta lön. Det är oklart om dessa avtal omfattar gymnasialärlingar.

### 7.1.12 Övrigt

Inom servicebranschen finns en yrkesnämnd – SRY – servicebranschens yrkesnämnd. Den består av ledamöter från Almega, Fastighetsanställdas förbund och kommunal. SRY anordnar utbildning för städyrket som efter genomgången godkänd utbildning leder till erhållande av yrkesbevis. Parterna inom servicebranschen har inte träffat avtal om utbildning.

## 7.2 Slutsatser

**Utredningens bedömning:** Befintliga kollektivavtal är inte i någon större utsträckning anpassade till eller tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning.

Stora delar av svensk arbetsmarknad saknar yrkesutbildningsavtal och de avtal som finns är oftast inte anpassade till eller tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning. En viss försiktighet är dock på sin plats vid en sådan slutsats, eftersom parterna förfogar över avtals-tolkningen och det inte är säkert att det alltid går att utläsa omfattningen av avtalens tillämpningsområde och innehåll.

Om en elev är att betrakta som arbetstagare så är anställningsskyddslagen tillämplig. Arbetsmarknadens parter har i stor utsträckning avtalat bort anställningsskyddslagens anställningsformer och särregler finns i respektive branschs kollektivavtal.

Kollektivavtalen innehåller, med något undantag, inte några begränsningar av tillämplighet i förhållande till elever.

I några av yrkesutbildningsavtalen finns formuleringar som innebär att elev under arbetsplatsförlagd utbildning inte är att anse som arbetstagare. Detta skulle kunna innebära att kollektivavtalens regler om lön och andra förmåner inte ska tillämpas på dessa elever, ens om de är att anse som arbetstagare.

Om ingen reglering avseende anställning för elever under gymnasial lärlingsutbildning införs kommer de elever som anses som arbetstagare omfattas av villkoren i befintliga kollektivavtal.

För att finna nivån för skälig ersättning skulle sannolikt en tolkning av partsavsikten avseende lönenivåer ske. Inom några branscher har parterna redan reglerat frågor kring lärlingslöner och ungdomslöner, men långt ifrån alla.

Som vi sett ovan har bland annat parterna inom SVEMEK (dvs. där företagen är stål- och maskinbyggare, maskinuthyrare, mekaniska verkstäder, industriserviceföretag och lås- och säkerhetsföretag) och skorstensfejarna träffat avtal som i viss mån anpassats för tillämpning på gymnasieelev under lärlingsutbildning. Inom ytterligare områden pågår avtalsförhandlingar, bl.a. för målare och inom den träförädlings- och möbelindustrin.

För att undvika tvister om eventuell anställningsform, förmåner och villkor när en elev under gymnasial lärlingsutbildning är en längre tid på en arbetsplats finns all anledning för arbetsmarknadens parter att se över kollektivavtalen



## 8 Överväganden och förslag

I detta kapitel redovisas utredningens överväganden och förslag. Utredningens överväganden och förslag till författningsändringar avseende lärlingsutbildningen utgår från befintliga författningar, inklusive den om försöksverksamheten.<sup>1</sup>

Utredningen ska lämna förslag på en anställningsform som går att kombinera med studier, med den begränsningen att den ska avse en kombination av studier och anställning inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen som från och med hösten 2011 kommer att finnas inom yrkesprogrammen. En gymnasial lärlingsutbildning ska kunna börja det första, andra eller tredje läsåret och ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser.

För att möjliggöra en kombination av anställning och studier inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen föreslås en tidsbegränsad anställning som är tillåten så länge utbildning enligt ett utbildningskontrakt mellan parterna pågår.

Skolan är fortsatt huvudman för utbildningen i sin helhet. Samtliga elever inleder den arbetsplatsförlagda utbildningen som elever. Under den arbetsplatsförlagda utbildningen kan eleven erbjudas en anställning. Anställningen förändrar inte innehåll eller krav på skola eller utbildning.

---

<sup>1</sup> Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

För att en utbildning som i huvudsak är förlagd till en arbetsplats ska uppfylla de krav som framgår av skolförfattningarna måste samarbetet mellan skola och arbetsplats fungera. Utredningen har inte i uppdrag att analysera eller ge förslag på lösningar i detta avseende. Trots detta förutsätter utredningens förslag till kombination av studier och anställning inom ramen för lärlingsutbildningen att förhållandet mellan skola och arbetsplats under den arbetsplatsförlagda utbildningen regleras i ett utbildningskontrakt. Innehållet i utbildningskontrakten kan komma att variera med hänsyn till aktuell yrkesutbildning och elevens individuella studieplan.

### 8.1.1 Utbildningskontrakt

**Utredningens förslag:** Den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen regleras genom ett utbildningskontrakt, det vill säga en handling som undertecknats och som utvisar parternas överenskommelse avseende den arbetsplatsförlagda utbildningen. Överenskommelsen träffas mellan skola, den juridiska person som accepterar att ta emot en elev för arbetsplatsförlagd utbildning och eleven.

I kontraktet ska det anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för respektive moment.

Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.

Enligt den förordning som reglerar försöksverksamheten<sup>2</sup> ska rektorn se till att det för varje elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolhuvudmannen, eleven och företrädare för den eller de arbetsplatser dit någon del av utbildningen förläggs. Avtalet betecknas som utbildningskontrakt.

Utredningens uppfattning är att ett utbildningskontrakt mellan skola, arbetsplats och elev är ett viktigt moment för att uppnå kvalitet i lärlingsutbildningen. I kontraktet tydliggörs att det är utbildning som ska genomföras på arbetsplatsen och vilket ansvar

<sup>2</sup> Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning.

skola, arbetsplats och elev har för att utbildningen ska kunna genomföras. Överenskommelsen ska enligt utredningens förslag träffas mellan skolan och den juridiska person som accepterar att ta emot en elev för arbetsplatsförlagd utbildning. Överenskommelsen dokumenteras i en handling som undertecknas och som utvisar parternas överenskommelse.

Frågan är om eleven ska vara part i utbildningskontraktet. Även om gymnasieutbildningen är frivillig så har eleven ansvar att följa utbildningen. För rätt till studiehjälp förutsätts heltidsstudier och deltagande i undervisningen. Genom att eleven undertecknar utbildningskontraktet accepterar eleven dess innehåll. Om eleven är under 18 år har denne ingen rättshandlingsförmåga och även vårdnadshavaren ska då underteckna utbildningskontraktet. Utbildningskontraktet är således ett avtal mellan tre parter.

Förslaget innebär att det i utbildningskontraktet ska anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa delar och vilka mål som ska uppnås för respektive moment. Det ska också framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas. Skolans uppföljning är av stor betydelse eftersom skolan ansvarar för att utbildningen ska utmynna i samma examensmål som skolförlagd yrkesutbildning. Utredningen föreslår inga förändringar avseende betygsättning. Det är fortfarande skolans företrädare som sätter betyg på en kurs som genomförs på en arbetsplats.

## 8.2 Lag om gymnasial lärlingsanställning

**Utredningens förslag:** Utredningen föreslår en ny lag om gymnasial lärlingsanställning. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen genom kollektivavtal. Lagen innehåller en tidsbegränsad anställningsform som är tillåten endast så länge utbildning enligt mellan parterna gällande utbildningskontrakt pågår. Anställning är tillåten även under lov. Anställningen ingås frivilligt och upphör i samband med att utbildningen avslutas. Arbetstagare som är anställd med gymnasial lärlingsanställning ska undantas från anställningsskyddslagens tillämpning.

Tidigare fanns en tidsbegränsad anställningsform i anställningsskyddslagen som gav möjlighet att tidsbegränsat anställa den som fullgjorde praktik. Det innebar att då praktikarbetet på ett nära och naturligt sätt anslöt till en utbildning så var det möjligt att anställa för begränsad tid. Denna anställningsform togs bort 2007.

Gymnasial lärlingsanställning ska endast vara tillåten under pågående gymnasial lärlingsutbildning. Anställningsformen kommer således att vara tillämplig för en begränsad målgrupp. Detta motiverar enligt utredningen en placering utanför anställningsskyddslagen.

Utredningens avsikt är att denna anställningsform även ska vara tillämplig för elev i gymnasial vuxenutbildning. En förutsättning även för dessa elever är att det har upprättats ett utbildningskontrakt avseende arbetsplatsförlagd utbildning, som genomförs under anställningstiden.

### **8.2.1 Reglerad i lag**

Det är möjligt att göra avvikelser från anställningsskyddslagen i lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag.

Utredningen har övervägt om den föreslagna anställningsformen och förutsättningarna för denna ska ingå som en del av skollagen. Även om anställningsformen endast är möjlig för gymnasieelev inom ramen för lärlingsutbildning, vilket skulle motivera en placering i skollagen, så underlättar det sannolikt för de arbetsgivare som har att ingå anställningsavtal om förutsättningarna finns separerade från regler avseende skolväsendet.

Utredningen föreslår att anställningsformen och förutsättningarna för denna regleras i en särskild lag, vilket innebär att den föreslagna anställningsformen kommer att gälla utöver anställningsskyddslagens föreskrivna anställningsformer.

### **8.2.2 Arbetstagare undantas från anställningsskyddslagens tillämpning**

Även om den föreslagna anställningsformen ligger utanför anställningsskyddslagen kan anställningstiden komma att tillgodoräknas den anställda om denne efter gymnasieutbildningen anställs hos

samma arbetsgivare. Tillgodoräknande av anställningstid kan få betydelse för uppsägningstidens längd, turordning vid arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning.

Eftersom anställningen som gymnasialt lärlingsanställd förutsätter att utbildning pågår finns skäl att inte tillgodoräkna tiden som anställningstid på det sätt som görs för fullärda arbetstagare.

För att undvika att anställningstiden som gymnasial lärlingsanställd tillgodoräknas i en senare anställning föreslår utredningen att arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning uttryckligen undantas från tillämpning av anställningsskyddslagen.

Högsta domstolen har funnit att ett undantag i anställningsskyddslagen innebär att anställningstiden inte tillgodoräknas den undantagna arbetstagaren vid en senare anställning som omfattas av anställningsskyddslagen.<sup>3</sup>

En konsekvens av att anställningstiden inte får tillgodoräknas är att den som anställs och som tidigare haft en gymnasial lärlingsanställning hos samma arbetsgivare, inträder i den senare anställningen som om det vore den första. Det innebär att de som avslutar den gymnasiala lärlingsutbildningen, oavsett om den genomförts med eller utan anställning, konkurrerar om anställning på lika villkor.

Undantaget från anställningsskyddslagen tillämpning får även konsekvenser utöver tillgodoräknande av anställningstid. Eftersom utredningens lagförslag inte innehåller regler om bland annat företrädesrätt eller rätt till högre sysselsättningsgrad, så har inte gymnasialt lärlingsanställda sådan rätt. Lagförslaget innehåller inte heller motsvarigheten till de olika formaliareglerna i anställningsskyddslagen, till exempel om besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta (15 §) eller om underrättelse om träffat avtal om tidsbegränsad anställning (28 §). Avvikelser från dessa regler får enligt anställningsskyddslagen göras genom kollektivavtal.

Eftersom utredningens förslag till tidsbegränsad anställning är så nära relaterat till den arbetsplatsförlagda utbildningen så som den definierats i utbildningskontraktet menar utredningen att det är motiverat att begränsa anställningsskyddet i dessa avseenden.

---

<sup>3</sup> Se NJA 2002 s. 572 samt prop. 1981/82:71 s. 117.

### 8.2.3 Möjligt att avtala om avvikelser genom kollektivavtal (semidispositiv)

Förutsättningarna för gymnasial lärlingsanställning skiljer sig mellan olika branscher och yrken. Många avtal innehåller uttömmande regler om vilka tidsbegränsade anställningar som ska vara tillåtna. Det är därför rimligt att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att träffa överenskommelse som innebär avvikelse från lagen.

### 8.2.4 Anställning förutsätter att utbildningen pågår

För att den tidsbegränsade anställningen ska vara tillåten måste ett utbildningsavtal ha träffats mellan parterna och den gymnasiala lärlingsutbildningen till följd härav ha inletts på arbetsplatsen. Anställning är ett möjligt komplement till utbildningen och är endast tillåten så länge utbildning enligt utbildningskontraktet mellan parterna pågår.

Denna lösning innebär att eleven inte kan acceptera ett erbjudande om gymnasial lärlingsanställning och samtidigt avbryta studierna.

En gymnasielärling kommer att utföra uppgifter som det kan vara svårt att avgöra om de utförs under utbildning eller som arbete. För att utbilda sig inom ett yrke krävs förutom renodlade utbildningsmoment även ett mått av färdighetsträning. Denna färdighetsträning kan innebära produktivt arbete som tillförs arbetsgivaren och som denne vill belöna. Eftersom gymnasial lärlingsanställning förutsätter utbildning enligt utbildningskontraktet kan studier och anställning kombineras. Under anställning med pågående utbildningskontrakt är det inte nödvändigt att ta ställning till när uppgifter utförs som arbetstagare och när uppgifter utförs som elev.

Om utbildningskontraktet innebär utbildning på flera arbetsplatser är gymnasial lärlingsanställning endast tillåten under den tid utbildning pågår hos respektive arbetsgivare.

Eleven kan under utbildningstiden inneha gymnasial lärlingsanställning hos flera arbetsgivare, under förutsättning att utbildningskontrakt upprättats mellan parterna.

Om utbildningskontraktet av något skäl upphör så är konsekvensen att den tidsbegränsade anställningen upphör. Förutsätt-

ningarna för gymnasial lärlingsanställning är inte längre uppfyllda. Om anställningen fortsätter utan att nytt uttryckligt anställningsavtal träffas kan följden bli att anställningen anses som en tillsvidareanställning i enlighet med reglerna i anställningsskyddslagen eller anställning enligt på arbetsplatsen gällande kollektivavtal.

### 8.2.5 Ingående av anställningsavtal

Av utredningens direktiv<sup>4</sup> framgår att det är regeringens avsikt att det ska vara möjligt att kombinera anställning och studier inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning. Utredningen har i sina överväganden utgått från att svensk yrkesutbildning av tradition är en huvuduppgift för skolväsendet och att rätten till en gymnasial utbildning och frågor om mottagande, antagning och urval regleras i skolförfattningarna samt att en förutsättning för avtal om anställning är att det bygger på frivillighet.

Enligt utredningens förslag ska anställningen vara ett komplement till utbildningen. Lärlingsutbildningen och förutsättningarna för den regleras i skolförfattningarna. Skolan är huvudman för utbildningen. Att eleven samtidigt som den genomför lärlingsutbildning på en arbetsplats också är anställd ska inte förändra skolans skyldigheter gentemot eleven.

En konsekvens av att anställning måste föregås av ett utbildningskontrakt är att samtliga elever på lärlingsutbildningen inleder sin arbetsplatsförlagda utbildning som elever. Utredningen har utgått från att skolan som huvudman för utbildningen har ansvar att hitta arbetsplats för elev under gymnasial lärlingsutbildning. Utredningen ser dock inget hinder mot att arbetsplats och/eller elev ger förslag till placering.

När eleven inlett den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen har arbetsgivaren möjlighet att erbjuda eleven anställning. För att förhindra att eleven inte fullföljer sin utbildning är anställning endast tillåten under förutsättning att utbildning enligt utbildningskontraktet mellan parterna pågår.

Även om rätten att anställa är frivillig och förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare blir arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet i viss mån begränsad av att utbild-

---

<sup>4</sup> Dir. 2009:70.

ningskontraktet ska följas. Båda parter ingår dock anställningsavtalet med den givna förutsättningen att utbildningen ska fullföljas.

Arbetsledningsrätten kan även i viss mån sägas redan inskränkt i de fall arbetstagaren är minderårig. En minderårig har enligt minderårigföreskriften inte rätt att utföra alla arbetsuppgifter och begränsningar finns även avseende arbetstiden och dess förläggning.

Det finns ingen rätt till anställning. För att anställning ska komma till stånd krävs att företaget inte bara tillhandahåller en plats för arbetsplatsförlagd utbildning utan företaget måste ta initiativ och erbjuda en anställning. Förslaget innebär inte någon reglering avseende företrädesrätt till anställning, om flera elever är på en arbetsplats. Arbetsgivaren ska ha rätt att fritt välja vilken elev som erbjuds anställning.

Enligt anställningsskyddslagen finns skyldigheter för arbetsgivaren att i vissa situationer i första hand erbjuda redan anställda omplacering till lediga arbeten samt att erbjuda tidigare anställda återanställning. Möjligheten att kombinera studier och anställning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning skulle begränsas om gymnasial lärlingsanställning anses ledig för omplacering eller återanställning. En gymnasial lärlingsanställning bör inte anses som tillgänglig för annan än den elev med utbildningskontrakt som erbjuds anställning.

Flera elever kan vara placerade på samma arbetsplats. Även om arbetsgivaren har möjlighet att välja vilken elev som erbjuds gymnasial lärlingsanställning är det inte rimligt att urvalet tillåts ske av diskriminerande skäl. Diskrimineringslagen<sup>5</sup> innehåller förbud mot diskriminering dels hos arbetsgivare,<sup>6</sup> dels hos utbildningsordnare<sup>7</sup>. Diskrimineringsförbudet i arbetslivet omfattar även den som gör en förfrågan om eller söker arbete<sup>8</sup> samt den som söker eller fullgör praktik.<sup>9</sup> Enligt ordalydelsen skyddas inte de elever som är under arbetsplatsförlagd utbildning i den situationen då annan elev erbjuds gymnasial lärlingsanställning. Utredningen anser att eleven får anses skyddad mot missgynnande i egenskap av praktikant. Det är som praktikant eleven missgynnas genom att inte få erbjudande om anställning. Detta ställningstagande medför att utredningen inte föreslår något förtydligande i diskriminerings-

---

<sup>5</sup> SFS 2008:567.

<sup>6</sup> 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

<sup>7</sup> 2 kap. 5 § diskrimineringslagen.

<sup>8</sup> 2 kap. 1 § 1 st. 2 p. diskrimineringslagen.

<sup>9</sup> 2 kap. 1 § 1 st. 3 p. diskrimineringslagen.



lagen. Ett alternativ hade varit att se eleven som arbetssökande genom att eleven har valt arbetsplatsförlagd utbildning. Inte heller ett sådant ställningstagande hade inneburit förslag om förtydligande i diskrimineringslagen.

Det är sannolikt inte möjligt att lämna ett riktat erbjudande om anställning till en elev under gymnasial lärlingsutbildning inom statlig verksamhet. När en statlig myndighet fattar ett anställningsbeslut är det ett beslut som innefattar myndighetsutövning mot enskild. Enligt 11 kap. 9 § regeringsformen ska en myndighet vid anställningsbeslut endast fästa avseende vid sakliga grunder, t.ex. förtjänst och skicklighet. Utöver skicklighet och förtjänst ska myndigheten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.<sup>10</sup> Det torde inte utan uttryckligt författningsstöd vara möjligt att lämna ett riktat anställningserbjudande till en elev under arbetsplatsförlagd utbildning. Lärlingsutbildningen kommer sannolikt endast i begränsad omfattning förläggas till statlig verksamhet, varför utredningen inte anser det motiverat att lämna förslag till ändringar av den grundlagsfästa principen.

### 8.2.6 Möjlighet att förlänga under sommarlovet

En förutsättning för gymnasial lärlingsanställning är att eleven är under utbildning. Utredningen föreslår att anställning löper under läsår. Enligt gymnasieförordningen omfattar läsåret 40 veckor och är uppdelat på hösttermin och vårtermin.<sup>11</sup>

Utredningen föreslår en möjlighet att låta eleven vara lärlingsanställd även under lov. För detta krävs dock en särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett skäl för att tillåta gymnasial lärlingsanställning även under sommaren är för att underlätta för arbetsgivaren att låta lärlingen utföra arbete även utanför skoltid. Alternativet skulle vara att träffa ytterligare ett anställningsavtal under lov, till exempel med allmän visstidsanställning eller i enlighet med tillämpligt kollektivavtal.

För att likabehandla eleverna på lärlingsutbildningen är det inte tillåtet att tillgodoräkna sig denna tid inom ramen för yrkesprogrammet.

---

<sup>10</sup> 4 § anställningsförordningen (1994:373).

<sup>11</sup> 3 kap. 1 § gymnasieförordningen.

### 8.2.7 Anställningens upphörande

Anställning är endast tillåten så länge den gymnasiala lärlingsutbildningen pågår och anställningen upphör därför när utbildningen avslutas.

Utredningen har övervägt att införa ett krav för eleven att lämna besked om tidpunkt för utbildningens avslutande och för arbetsgivaren att bekräfta tidpunkt för anställningens upphörande. Ett skäl för detta skulle vara att arbetstagaren och arbetsgivaren i förväg skulle göras medvetna om när anställningen kommer att upphöra.

Eftersom en förutsättning för anställning är att den anställda genomför utbildning på arbetsplatsen får dock antas att parterna är väl medvetna om när utbildningstiden närmar sig ett slut. Utredningen avstår därför från att reglera en ömsesidig informations-skyldighet i lagen.

Ett sätt att göra arbetsgivaren medveten om tidpunkt för utbildningens avslut är att skolan åläggs en skyldighet att informera om när eleven kommer att avsluta utbildningen. Detta regleras lämpligen i utbildningskontraktet. Om anställning fortsätter efter det att gymnasielärlingen avslutat utbildningen övergår anställningen till en annan anställningsform i enligt med lag eller gällande kollektivavtal.

Det kan finnas skäl att avsluta den tidsbegränsade anställningen i förtid, det vill säga trots att den anställda inte fullföljt sin gymnasieutbildning. Det kan antingen vara av skäl som är hänförliga till eleven, men det kan också vara av skäl hänförliga till arbetsplatsen och möjligheten att tillhandahålla den utbildning som krävs enligt utbildningskontraktet.

En elev som också är anställd kan dels missköta sig i förhållande till kraven i skolförfattningarna, dels i förhållande till de regler som gäller i ett anställningsförhållande.

Eftersom ett utbildningskontrakt är en förutsättning för att anställningsformen ska vara tillåten innebär förslaget att anställningen avslutas om utbildningskontraktet bryts. Vad som utgör avtalsbrott och på vilka grunder detta kontrakt kan avslutas ligger utanför utredningens uppdrag. Om eleven inte sköter utbildningen på arbetsplatsen förutsätts dock att denne ska få möjlighet att ändra sitt beteende innan den arbetsplatsförlagda utbildningen avslutas.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren vill fortsätta en anställning efter det att utbildningskontraktet upphört kan de träffa överens-

kommelse enligt de möjligheter som finns i anställningsskyddslagen eller tillämpligt kollektivavtal.

Om eleven missköter sig i förhållande till arbetsgivaren genom att bryta mot de regler som gäller i ett anställningsförhållande bör motsvarande avskedandeskäl i anställningsskyddslagen tillämpas. Att bryta den tidsbegränsade anställningen förutsätter således ett grovt åsidosättande av åliggandena mot arbetsgivaren.

Om anställningen avslutas under pågående utbildningskontrakt leder inte det med automatik till att utbildningskontraktet upphör. Parterna i utbildningskontraktet måste göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för utbildning på arbetsplatsen förändrats.

Om arbetsgivaren inte längre uppfyller kraven enligt utbildningskontraktet kan det också leda till att skolan eller eleven bryter utbildningskontraktet. Eftersom ett utbildningskontrakt är en förutsättning för att anställningsformen ska vara tillåten föreslås att anställningen avslutas oavsett av vilka skäl ett utbildningskontrakt bryts.

Så länge utbildning enligt kontraktet pågår kan arbetsgivaren inte avsluta den tidsbegränsade anställningen med anledning av arbetsbrist. Arbetsbrist kan dock leda till att utbildningen inte kan fullgöras enligt kontraktet. Om utbildningskontraktet upphör avslutas anställningen. Någon särskild reglering bedöms inte nödvändig i denna del.

### 8.3 Arbetsmiljöreglering

**Utredningens förslag:** Den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och som fullgjort och godkänts i de moment i kursplanen för yrkesutbildningen som innefattar riskfyllda arbetsuppgifter ska även under den fortsatta utbildningstiden ha möjlighet att utföra dessa arbetsuppgifter, oavsett om anställning ingåtts.

Den som är minderårig och genomgår gymnasial lärlingsutbildning på arbetsplats ska omfattas av arbetstidsreglerna för anställd.

Utredningen har haft som mål att det regelverk som tillämpas när någon är på arbetsplats inom ramen för den gymnasiala lärlingsut-

bildningen ska vara likalydande, oavsett om utbildningen genomförs som elev eller med gymnasial lärlingsanställning, och oavsett om arbetstagaren har gymnasial lärlingsanställning eller annan anställning. Det ska inte vara nödvändigt att bedöma om en arbetsuppgift utförs inom ramen för utbildningskontraktet eller anställningsavtalet.

Eftersom den som för sin utbildning deltar i arbetet på ett arbetsställe i regel är att anse som arbetstagare vid tillämpningen av arbetsmiljölagen är bedömningen att inga förändringar i arbetsmiljölagen är nödvändiga. Det direkta skyddsansvaret på en arbetsplats, för såväl elever som anställda, ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs.

### 8.3.1 Riskfyllda arbetsuppgifter

Enligt minderårigföreskriften<sup>12</sup> finns möjlighet för den som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret att utföra vissa riskfyllda arbetsuppgifter. Dessa är tillåtna om arbetsuppgifterna ingår i en yrkesutbildning. För att dessa ska vara tillåtna ska arbetet ske under direkt ledning av särskilt utsedd instruktör, alternativt att den minderårige har fullgjort yrkesutbildning för de ifrågavarande arbetsuppgifterna. I båda fallen måste innehållet i utbildningen vara reglerat i kursplan.

Enligt det förslag till ny föreskrift för minderåriga som bereds hos Arbetsmiljöverket ska de riskfyllda arbetsuppgifterna vara tillåtna vid praktik (arbetsplatsförlagd utbildning inom ramen för läroplanen, enligt de allmänna råden även avlönad sådan) som leds av särskilt utsedd handledare. För arbetstagare (som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret) förutsätts fullgjord yrkesutbildning inom gymnasieskolan eller motsvarande utbildning för den aktuella arbetsuppgiften.

Det är angeläget att denna regel tillämpas lika på elev och den som har en anställning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning.

Företaget ska inte behöva ta ställning till om eleven utför uppgiften som elev eller anställd. Har den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning fullgjort och godkänts i de moment i kursplanen för yrkesutbildningen som innefattar de riskfyllda arbetsuppgifterna bör denne även under den fortsatta utbildningstiden ha

---

<sup>12</sup> AFS 1996:1.

möjlighet att utföra dessa arbetsuppgifter. Utredningen anser att bedömningen ska vara densamma oavsett om utbildningen genomförs som elev eller anställd. Detta bör därför framgå åtminstone av de allmänna råden till föreskriften.

### 8.3.2 Arbetstid

Enligt minderårigföreskriften<sup>13</sup> finns begränsningar i arbetstiden för minderåriga arbetstagare. Föreskriften gäller i denna del inte för elev.

Enligt det ovan nämnda förslaget till ny föreskrift införs en arbetstidsreglering även för elev. För den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning införs en begränsning som innebär att den sammanlagda arbetstiden genomsnittligt får vara högst 8 timmar om dagen och högst 40 timmar i veckan, under en tid av fyra veckor.

Enligt föreslagna allmänna råd ska elev under lärlingsutbildning oavsett anställning omfattas av dessa regler.

En konsekvens av detta blir i och för sig att arbetstidsreglerna blir desamma för minderårig elev och den med gymnasial lärlingsanställning. Det kommer dock att gälla olika arbetstidsregler beroende på om den anställde minderåriga har gymnasial lärlingsanställning eller annan anställning. Utredningen föreslår därför att den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning på arbetsplats omfattas av arbetstidsreglerna för anställd.

## 8.4 Ersättning vid arbetsskada

**Utredningens förslag:** Samtliga elever med gymnasial lärlingsutbildning ska omfattas av Förordning (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskoleutbildning, oavsett anställning.

Enligt den förordning som reglerar försöksverksamheten ska elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och som inte har en anställning omfattas av bestämmelserna i förordningen (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning.

---

<sup>13</sup> AFS 1996:1.

Eftersom en gymnasial lärlingsanställning pågår parallellt med den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen finns inte skäl att undanta en elev från det förordningsreglerade personskadeskyddet vid anställning. Den gymnasielärling som är på en arbetsplats som inte har träffat kollektivavtal skulle annars få ett sämre skydd vid anställning än den gymnasielärling som genomgår utbildning på arbetsplatsen utan anställning.

## 8.5 Ansvar för vållande av skada

**Utredningens förslag:** Frågan om ansvar och försäkring för skada som elev orsakar ska obligatoriskt regleras.

Eftersom en elev under lärlingsutbildning och en anställd med gymnasial lärlingsanställning kan utföra uppgifter sida vid sida på en arbetsplats är det motiverat att de regler som handlar om skydd och ansvar för den anställde är likalydande.

Enligt skadeståndslagen<sup>14</sup> är en arbetsgivare skyldig att ersätta person- och sakskada som en hos honom anställd arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, så kallat principalansvar. Av skadeståndslagen framgår även att den som under utbildning vid skola utför arbete som till sin art liknar sådant som vanligen utförs av arbetstagare jämföras med arbetstagare.

Vid införandet av treårigt yrkesgymnasium gjordes bedömningen att skolhuvudmannen skulle bära det skadeståndsrättsliga principalansvaret för eleverna även under de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen, eftersom skolan skulle ha full kontroll även under de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen.

Även om den arbetsplatsförlagda utbildningen är kursplanestyrd och utförs under handledning är utredningens uppfattning att skolan inte har sådan insyn och kontroll över uppgifter som utförs på arbetsplatsen, att skolhuvudmannen ska bära principalansvaret. Gymnasial lärlingsutbildning innebär dessutom att utbildningen ska vara huvudsakligen förlagd till arbetsplats, vilket är en väsentlig skillnad mot 15 veckor APU.

De slutsatser som drogs i förarbetena till skadeståndslagen<sup>15</sup> bör alltså gälla och innebära således att elev under arbetsplatsförlagd

---

<sup>14</sup> SFS 1972:207.

<sup>15</sup> Prop. 1972:5, s. 474.

utbildning, när denne utför arbete som till sin art liknar sådant som vanligen utförs av arbetstagare, ska anses vara arbetstagare.

Det finns en oro att ett skadeståndsrättsligt principalansvar för elev skulle försvåra möjligheten att hitta verksamheter som är beredda att ta emot elever för arbetsplatsförlagt lärande.

Kommunerna tecknar i stor utsträckning ansvarsförsäkringar som innefattar elevs skadevållande under arbetsplatsförlagd utbildning. Skolan tar på sig ansvaret i avtal med arbetsplats.

Gymnasieutbildning anordnas även av fristående skolor. Det är rimligt att lärlingsutbildning drivs på samma villkor.

För att undvika tvister om vem som bär ansvaret för elevs skadevållande är utredningens förslag att frågan om ansvar och försäkring härför obligatoriskt ska regleras mellan skolan och arbetsplatsen.

## 8.6 Elevstatus om anställningsavtal inte ingåtts

**Utredningens förslag:** I skollagen införs

**dels** ett ställningstagande att den som genomgår gymnasieutbildning inte ska anses som arbetstagare när denne deltar i arbetsplatsförlagd utbildning, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts,

**dels** att elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats inte är att anse som arbetstagare.

Även om parter och myndigheter inte förfogar över det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet menar utredningen att det är angeläget att tydliggöra att lärlingsutbildningen genomförs av en elev och att skälet för att eleven är på arbetsplatsen är att det ingår i en utbildning. Arbetsplatsförlagd utbildning bygger på att elever ska få kunskap om arbetslivet. Att eleverna är på arbetsplatsen inom ramen för utbildning är en förutsättning för att arbetsplatser ska stå till förfogande för prao, APL och gymnasial lärlingsutbildning. Enligt utredningens uppfattning bör utrymmet att betrakta en elev under arbetsplatsförlagd utbildning som arbetstagare vara litet. I de fall då inslagen av handledning och utbildning blivit mycket begränsat är det dock inte uteslutet att en elev kommer att betraktas som arbetstagare. En bedömning sker på sedvanligt sätt efter en analys av samtliga omständigheter.

## 8.7 De nationella programrådets roll

**Utredningens förslag:** Utredningen föreslår att regeringen uppdrar till Skolverket att de tillsammans med de nationella programråden tar fram programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen. Dessa riktlinjer kan antingen framgå av Skolverkets föreskrifter eller deras allmänna råd.

Riktlinjerna ska för varje yrkesprogram och inriktning redovisa

- vilka delar som bör vara skolförlagda och vilka delar som bör vara arbetsplatsförlagda i lärlingsutbildningen,
- när lärlingsperioden bör infalla och hur introduktion till yrkesområdet ska se ut,
- förslag till avtal med berörda arbetsplatser och till utbildningskontrakt,
- i vilken grad arbetsgivaren bör ersättas för kostnader och
- vad som bör gälla för vuxna studerande.

### 8.7.1 Riktlinjer för lärlingsutbildningens utformning

Den gymnasiala lärlingsutbildningen ska vara ett alternativ till skolförlagd yrkesutbildning. Examensmålen är de samma. De olika yrkesprogrammen och dess inriktningar består av olika mix av teori, som passar bra för skolförlagd utbildning, och färdighetsträning, som i större utsträckning kan vara arbetsplatsförlagd.

Gymnasieutbildningen är i vissa yrken bara ett första steg på väg mot att bli fullärd i yrket. Den gymnasiala lärlingsutbildningen måste ta hänsyn till detta. I de olika yrkesprogrammen kan vidare utbildningens olika ingående delar behöva förhålla sig till varandra på olika sätt. Balansen mellan en bred introduktion till yrkesområdet och specialisering kan se olika ut.

Det finns inte en mall för gymnasial lärlingsutbildning som passar på alla yrkesprogram. Den gymnasiala lärlingsutbildningens utformning måste anpassas till yrkets krav och branschens förutsättningar. Denna utformning kan bara ske i samverkan mellan branschen och skolan. De nationella programråden kommer att fylla en viktig funktion för att underlätta dialogen mellan



Skolverket och avnämarna i syfte att utveckla yrkesutbildningens innehåll, kvalitet och utformning. Regeringen bör uppdraga till Skolverket att tillsammans med de nationella programråden ta fram programspecifika riktlinjer, i form av föreskrifter och allmänna råd, för hur den framtida lärlingsutbildningen ska utformas.

De nationella programområden bör vidare ta fram förslag på avtal med berörda arbetsplatser och utbildningskontrakt som är anpassade till branschernas förutsättningar. I bilaga 5 finns ett förslag på det senare. Mycket talar emellertid för att det kan behövas ske en anpassning av dessa till de förutsättningar som gäller i branschen.

### 8.7.2 Ekonomisk ersättning till företagen

Ytterligare ett område där det är rimligt att ta fram riktlinjer är frågan om den ekonomiska ersättningen till företagen. Gymnasial lärlingsutbildning innebär att undervisning som tidigare skedde skolförlagt i större utsträckning blir arbetsplatsförlagd. Detta borde innebära minskade kostnader för skolorna och ökade för företagen. Det motverkas i och för sig i någon mån av att skolorna har kvar kostnader för att följa upp elevens kunskapsutveckling. Införandet av en gymnasial lärlingsutbildning innebär att de berörda skolorna behöver arbeta på ett nytt sätt för att utbildningen ska bli kostnadseffektiv. Under en övergångsperiod kan lärlingsutbildningen behöva ytterligare resurser för att etablera sig. Många av gymnasieskolorna har höga fasta kostnader som inte omedelbart kan minskas för att vissa elever blir lärlingar. Mycket talar emellertid för att lärlingsutbildning i små yrken, och på mindre orter är ett kostnadseffektivt sätt att utbilda i linje med arbetsmarknadens behov. Under uppbyggnadsskedet kan det behövas ytterligare resurser för att etablera detta system. På längre sikt bör emellertid inte den samlade kostnaden för gymnasieutbildningen öka genom införandet av en lärlingsutbildning.

Idag ser finansieringen av lärlingsutbildningen olika ut för olika skolor. Vissa skolor ger överhuvudtaget ingen ersättning till företag som tar emot gymnasielärlingar, medan andra ger en betydande ersättning. Detta skapar en osäkerhet hos inblandade skolor och företag. Både Danmark och Norge har utvecklat system för att finansiera kostnaderna för lärlingar. Det har medverkat till att det blivit tydligare för företagen att de medverkar i en utbildning.

I Sverige bör ersättningen till företagen som tar emot gymnasielärlingar kunna variera, beroende på hur omfattande lärlingsperioden är och vilka kostnader det innebär att ha en gymnasielärling. Inom vissa områden använder denne material och verktyg som kan innebära påtagliga kostnader, vilket inte alltid vägs upp av att eleven som en del av sin utbildning kan delta i produktivt arbete. Inom andra program innebär gymnasielärlingen mindre kostnader och kan snabbare bidra till produktionen. Skolverket bör tillsammans med de nationella programråden ta fram programspecifika riktlinjer om ersättningen till företagen, vilka bör framgå av Skolverkets föreskrifter eller allmänna råd. Denna ersättning bör utbetalas av skolorna.

### 8.7.3 Vuxna studerande

Erfarenheterna från Danmark och Norge visar att i dessa länder är lärlingsutbildningen inte bara en ungdomsutbildning. Många av de som genomgår lärlingsutbildningen är vuxna som vill byta yrke eller återetablera sig på arbetsmarknaden. Sverige har i och för sig inte samma regler för gymnasieskolan, här finns en åldersgräns för att få påbörja en gymnasieutbildning. Den kommunala vuxenutbildningen har dock ansvar för att erbjuda gymnasiala utbildningar för vuxna. Det är angeläget att de riktlinjer som läggs fast för den gymnasiala lärlingsutbildningen också ska kunna användas för äldre. I många utbildningsavtal mellan arbetsmarknadens parter finns särregler för yrkesutbildningen för vuxna. Dessa bygger ofta på att det sker en validering av de samlade kunskaperna och att villkoren under lärlingsperioden kan vara annorlunda. Valideringsmöjligheter för vuxna gör att tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet tillgodoräknas och att utbildningen därmed kan förkortas.

Den typen av lösningar bör den gymnasiala vuxenutbildningen ta fasta på när det gäller möjligheten att skapa en delvis offentlig-reglerad lärlingsutbildning för vuxna. I de utbildningsavtal som kollektivavtalsreglerar denna typ av utbildning har vuxna samma examensmål som ungdomar. Avtalen öppnar emellertid upp för att vuxna har med sig kunskaper och erfarenheter som gör det möjligt att nå dessa mål snabbare och med delvis andra villkor. Utredningen har erfarit, efter kontakter med arbetsmarknadens parter, att det sannolikt finns ett större intresse för att anställa äldre lärlingar. De kan för det mesta snabbare och med mindre ansträng-

ning från arbetsgivaren lära sig arbetsuppgifterna. Mycket tyder på att den upplevda kostnaden att ha en lärling kan upplevas som lägre, än när det gäller gymnasieungdomar.

En vidgad möjlighet till lärlingsutbildningar för vuxna kan bli ett bra arbetsmarknadspolitiskt instrument som både ger vuxna utan relevant yrkesutbildning en chans att skaffa sig en sådan och arbetsgivare en möjlighet att rekrytera till jobb där det råder brist på arbetstagare med rätt utbildning. De nationella programråden bör få i uppdrag att ta fram riktlinjer för hur lärlingsutbildning skulle fungera för vuxna inom ramen för vuxenutbildningen.

## 8.8 Uppföljning av kvaliteten i lärlingsutbildningen

**Utredningens förslag:** Utredningen föreslår

att regeringen uppdrar till Skolverket att de tillsammans med de nationella programråden tar fram modeller för kvalitetssäkring av lärlingsutbildningen och

att de nationella och regionala programråden får ett ansvar för uppföljningen av kvaliteten i lärlingsutbildningen.

### 8.8.1 System för kvalitetssäkring

Ett system för kvalitetssäkring av den gymnasiala lärlingsutbildningen behöver byggas upp. Det är en viktig fråga för eleverna, men i sin förlängning för hela branscher, att kvaliteten på lärlingsutbildningen upprätthålls. I vissa branscher som har en lång tradition av lärlingsutbildningar finns mycket att falla tillbaka på. Det finns utarbetade och fungerande metoder för att lärlingar ska få en tillräckligt kvalitativ utbildning. Branschens metoder bör påverka gymnasieskolans arbetssätt. Det finns signaler om att detta inte fungerat tillräckligt bra i det pågående lärlingsförsöket.<sup>16</sup> I branscher med lärlingar befaras att en del av de elever som deltar i det gymnasiala lärlingsförsöket inte kommer att ha tillräckliga kunskaper för att tillgodoräkna sig hela gymnasieutbildningen inför den avtalsbaserade lärlingsperioden. Det kan innebära att det tar längre tid för dem att få yrkesbevis och full lön.

---

<sup>16</sup> SOU 2009:85.

Inom branscher som inte har haft lärlingar är det ännu viktigare att ett system för kvalitetssäkring utvecklas. På ett flertal av dessa utbildningar behöver det bli lättare att avgöra vilka kunskaper som ska uppnås för att bedöma om det arbetsplatsförlagda lärandet i tillräcklig grad leder fram till att målen klaras. Vissa av yrkesprogrammen består av många teoretiska delar och samarbetet med branschen har i vissa fall varit svagt utvecklat. Detta behöver emellertid inte betyda att det inte går att utforma fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för utbildningen. Inom handels- och administrationsprogrammet pågår en omfattande försöksverksamhet med lärling i butik. Det är dock angeläget att deras nationella programråd tar fram riktlinjer för hur detta ska fungera så att detta blir en kvalitativ gymnasieutbildning.

### 8.8.2 Uppföljning av kvaliteten

I beslutet om att påbörja lärlingsförsöket som nu pågår har en separat organisation för uppföljningen av dess kvalitet inrättats. På nationell nivå har en Nationell Lärlingskommitté formerats. Den består till övervägande del av representanter för arbetsmarknadens parter och leds av Skolverkets generaldirektör. På de skolor som har lärlingar ska lärlingsråd med lokala representanter för arbetsmarknadens parter upprättas. Någon fullkomlig utvärdering av hur detta uppföljningssystem fungerar är ännu inte gjord. I de kontakter som denna utredning haft med avnämarna för lärlingsutbildningarna har dock brister påtalats. Sådana brister framgår också av Nationella Lärlingskommitténs delbetänkande.<sup>17</sup>

Det är problematiskt att bygga upp ett uppföljningssystem för lärlingsutbildningen separat från uppföljningen av den skolförlagda utbildningen. De som har goda kunskaper om yrkesutbildningen har det nästan i alla fall inom ramen för en given bransch. Inom denna kan de dock ofta bedöma kvaliteten i såväl eventuella lärlingsutbildningar som i den skolförlagda utbildningen. Vidare har skolorna anmodats att bilda lärlingsråd oberoende av hur många lärlingar de har. På vissa skolor har de endast haft ett fåtal lärlingar. Att bygga upp ett lärlingsråd av personer som besitter rätt kunskaper endast av detta skäl upplevs sällan som meningsfullt.

Sammantaget tyder mycket på att de lokala lärlingsråden fungerat bristfälligt, även om det givetvis finns lokala undantag.

---

<sup>17</sup> SOU 2009:85.

När den nya gymnasieskolan startar är det bättre att anpassa uppföljningen av lärlingsutbildningen till den programrådsstruktur, som är på väg att inrättas på såväl nationell som regional nivå. Eftersom utbildningsmålen ska vara de samma för både den skolförlagda utbildningen som lärlingsutbildningen är det uppenbart att den som klarar att bedöma kvaliteten i den skolförlagda utbildningen också är den som bäst kan bedöma kvaliteten i lärlingsutbildningen. De nationella och de regionala programråden bör därför få i uppdrag att kontinuerligt följa och utvärdera lärlingsutbildningen.

Den Nationella Lärlingskommitténs och de lokala lärlingsrådets uppdrag bör därför ersättas av ett liknande uppdrag till de nationella och regionala programråden. Om dessa programråd ska fungera krävs emellertid att tillräckliga resurser satsas på denna verksamhet. Programråden kommer att spela en avgörande roll i utformning och kvalitetsuppföljning av lärlingsutbildningen. Relativt stora arbetsinsatser kommer att krävas av dessa programråd under den gymnasiala lärlingsutbildningens uppbyggnadsfas. Det är viktigt att det avsätts tillräckligt med resurser till denna verksamhet. I de branscher som inte har någon lång tradition av samverkan kring utbildningsfrågor kommer det att vara extra angeläget.

Vid sidan av de nationella och regionala programråden har Skolinspektionen ett övergripande ansvar för kvaliteten i skolan. Samverkansformer mellan programråden och Skolinspektionen bör utvecklas för att garantera kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

## 9 Konsekvenser av förslagen

### 9.1 Inledning

En utredning är enligt kommittéförordningen (1998:1474) skyldig att redovisa vilka konsekvenser som förslagen i ett betänkande kan få i en rad olika avseenden.

Bland annat föreskrivs att om förslagen i ett betänkande påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, lands- ting, företag eller andra enskilda så ska en beräkning av dessa konsekvenser redovisas i betänkandet. Om förslagen innebär samhälls- ekonomiska konsekvenser i övrigt, ska dessa redovisas. Detsamma gäller när ett förslag har betydelse för till exempel sysselsättningen.

På de områden som anges i kommittéförordningen kan våra för- slag enligt vår uppfattning få konsekvenser främst i de avseenden som vi redovisar i detta avsnitt.

### 9.2 Utredningens uppdrag

Utredningen ska utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. Utredningen ska även lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig. Utredaren ska särskilt beakta de rättsliga förutsättningarna och föreslå nödvändiga författningsändringar till exempel när det gäller anställningsform. Utredaren ska även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda samt elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsänd- ringar som kan behövas.

### 9.3 Utredningens slutsatser

Sannolikheten är stor att elever under genomförande av såväl ett arbetsplatsförlagt lärande som i den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen vid en arbetsrättslig prövning skulle anses som arbetstagare.

Utredningen har inte funnit några hinder för att inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier.

För att lärlingsutbildningen ska fungera krävs att det för skola, arbetsplats och elev är tydligt vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa och vilka mål som ska uppnås för respektive moment. Utredningen föreslår att detta regleras i ett utbildningskontrakt.

Utredningens förslag är utformade med utgångspunkt att minsta möjliga ingrepp ska göras i skolförfattningarna, avseende vad som gäller för utbildningens innehåll och kraven på skolhuvudmannen.

Det kommer att finnas en möjlighet för en elev att kombinera studierna med en anställning. Men bara under förutsättning att lärlingsutbildningen pågår. Utredningens förslag till anställningsform innebär att endast den elev som redan är placerad på arbetsplats och har ingått ett utbildningskontrakt, kan anställas. Det är endast tillåtet att inneha en tidsbegränsad lärlingsanställning så länge utbildning enligt utbildningskontraktet pågår.

#### 9.3.1 Konsekvenser för elever

Såsom ovan redovisat är utredningens bedömning att sannolikheten är stor att elever under genomförande av såväl ett arbetsplatsförlagt lärande som i den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen vid en arbetsrättslig prövning skulle anses som arbetstagare.

Det sannolika skälet för att en elev skulle vilja få fastställt att denne är arbetstagare är att denne vill komma i åtnjutande av de förmåner som följer av en anställning.

En arbetstagare har rätt till skälig lön. Arbetsmarknadens parter reglerar lönebildningen i kollektivavtal. En konsekvens av att anses som arbetstagare är att det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen blir tillämpligt även på eleven. För att avgöra vad som utgör skälig lön sker därför en jämförelse med kollektivavtalen.

Kollektivavtalsparterna kan dock komma överens om att till exempel elever i gymnasial lärlingsutbildning ska undantas kollektivavtalet.

Utredningens förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning innehåller möjlighet för arbetsmarknadens parter att reglera vilka anställningsvillkor som ska följa av gymnasial lärlingsanställning.

Utredningens analys av befintliga kollektivavtal har inte visat att de är anpassade till eller tillämpliga på elever i gymnasial lärlingsutbildning.

Utredningen har övervägt om införandet av en anställningsform som endast kan användas inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning ökar sannolikheten för att elever anses vara arbetstagare, eller om det faktum att uttryckligt avtal om anställning inte träffats talar för att eleven inte är arbetstagare. Eftersom varje enskilt fall är unikt och Arbetsdomstolen har att pröva samtliga omständigheter vid en prövning om en elev är arbetstagare går det inte att på förhand avgöra resultatet av en prövning. För att tydliggöra att utbildningen är huvudsälet för att eleven är på arbetsplatsen och att eleven i huvudsak utför uppgifter inom ramen för sin utbildning samt för att förhindra ett ökat antal tvister avseende krav på grund av att en elev vill anses som arbetstagare, har utredningen föreslagit att sådant ställningstagande förs in i skollagen, för såväl gymnasieelever som grundskoleelever.

Utredningen har föreslagit att arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning undantas anställningsskyddslagens tillämpning. För det fall en elev som inte erbjudits anställning betraktas som arbetstagare, är utredningens bedömning att eleven då anses ha en tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning.

På en arbetsplats kan det komma att finnas elever både med och utan anställning. Utredningens bedömning är att det förhållandet inte får några konsekvenser för eleverna.

### 9.3.2 Konsekvenser för arbetsgivaren och arbetsplatsen

Utredningens bedömning är att genom att införa en särskild anställningsform för gymnasielärling kommer det blir tydligt för arbetsgivaren att en elev kan vara arbetstagare. För att undvika att verksamheter av det skälet underlåter att tillhandahålla en utbildningsplats innehåller utredningens förslag att utgångspunkten ska



vara att anställning förutsätter uttrycklig överenskommelse om anställning.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete är begränsad av att eleven är på arbetsplatsen inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Utbildningen är en förutsättning för anställningen och arbetsgivaren måste således acceptera att utbildningsmomenten prioriteras.

Förslaget innebär inte något incitament för eller krav på arbetsgivaren att anställa. Förslaget bygger på frivillighet. Möjligheten att anställa inom ramen för gymnasieutbildningen kan dock vara en bro mellan skola och arbetsliv som leder till fortsatt anställning och därmed minskade kostnader för rekrytering.

Utredningen innehåller förslag som innebär att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ska vara detsamma för elev och anställd. Förslaget motiveras av att ge elever likvärdigt skydd oavsett anställning och att det ska vara lätt för arbetsgivaren att tillämpa reglerna.

### **9.3.3 Konsekvenser för skolan och utbildningsinnehållet**

Beslutet att förlägga stor del av yrkesutbildningen på en arbetsplats kan få konsekvenser för skolan och utbildningens innehåll.

Utredningens förslag att en anställning kan pågå parallellt med utbildningen bedöms dock inte medföra några särskilda konsekvenser för skolan och utbildningsinnehållet.

Förhållandet mellan skola och elev regleras av skolförfattningarna och förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare av den arbetsrättsliga regleringen.

### **9.3.4 Konsekvenser för kollektivavtalen och arbetsmarknadens parter**

En konsekvens av den beslutade gymnasiala lärlingsutbildningen är att elever kan komma att betraktas som arbetstagare när de är på arbetsplatsen för utbildning. Enligt fast praxis tillämpas kollektivavtal även på elever, praktikanter och lärlingar om inte dessa undantagits från avtalets tillämpning.

Genom att införa en särskild anställningsform för gymnasiala lärlingar görs det tydligt att elev i gymnasial lärlingsutbildning kan

omfattas av kollektivavtalen. Förekomsten av denna anställningsform kan därmed föranleda förhandlingar om vilka villkor som ska gälla för dessa arbetstagare. De befintliga kollektivavtalen reglerar i huvudsak lärlingar som anställs efter avslutat yrkesgymnasium. Parterna har för dessa träffat överenskommelser baserade på att anställningen innehåller moment av utbildning och reglerat särskilda ingångslöner och lönetrappor relaterade till anställningstid.

Vid beslut om lön ska likabehandling ske av en tidsbegränsad och en tillsvidareanställd arbetstagare. För att diskriminering ska föreligga ska dock den gymnasiala lärlingsanstälde missgynnats i förhållande till den tillsvidareanställd i likartad situation. Eftersom den gymnasiala lärlingsanställningen innehåller moment av utbildning befinner sig denne sannolikt inte i en likartad situation som en tillsvidareanställd. Det kan vara tillåtet att behandla en arbetstagare med tidsbegränsad anställning mindre förmånligt om det finns objektiva eller sakliga skäl för handlingsättet.

Utredningen har i förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning reglerat möjligheten att göra avsteg från lagen genom kollektivavtal. Detta ökar förutsättningarna för anpassningar till branschernas olika förutsättningar.

Frågan om giltigheten av äldre kollektivavtalsbestämmelser med andra regler om anställningsformer än vad som nu föreslås, får avgöras genom sedvanlig kollektivavtalsstolkning.

## **9.4 Ekonomiska konsekvenser**

### **9.4.1 Samhällsekonomiska konsekvenser**

Bedömningen av de ekonomiska konsekvenserna av införandet av lärlingsutbildningen ingår inte i denna utredning eftersom Riksdagen redan fattat beslut om lärlingsutbildning.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen är ett alternativt sätt att utforma yrkesprogrammen. De delar som vanligtvis är skolförlagda ska i större utsträckning arbetsplatsförläggas. Detta har också ekonomiska konsekvenser. Gymnasieskolorna får jämfört med den skolförlagda utbildningen ett annat åtagande. Istället för att i samma grad erbjuda undervisning, behöver de i större utsträckning följa upp elevens kunskapsinhämtning när denne är på arbetsplatsförlagd utbildning. De behöver också lägga mer resurser på att hitta

gymnasiala lärlingsutbildningsplatser och ha kontakter med det lokala näringslivet.

Ett, enligt denna utredning, tungt vägande skäl till att införa gymnasial lärlingsutbildning är att denna är ett kostnadseffektivt sätt att bedriva utbildning inom framförallt små yrken och på mindre orter. När elevunderlaget inte räcker till för att fylla en gymnasieklass inom ett yrkesprograms inriktning kan gymnasial lärlingsutbildning skapa möjlighet att erbjuda utbildning till rimliga kostnader. Utredningen anser vidare att lärlingsutbildningen kan passa vissa elever som inte trivs med skolförlagd utbildning. Även i dessa fall kan lärlingsutbildning vara ett kostnadseffektivt sätt att få denne elev att överhuvudtaget genomgå en gymnasial utbildning. Eftersom kommunen har ett omfattande uppföljningsansvar för unga innebär det faktum att en elev hittar en utbildning som gör denne motiverad att genomgå gymnasiet att mycket är vunnet för både skola och kommun.

Inom ramen för det pågående lärlingsförsöket kan skolhuvudman erhålla statsbidrag med 25 000 kronor per läsår för varje elev som deltar i en gymnasial lärlingsutbildning. Av Nationella Lärlingskommitténs slutsatser av det inledande året har bidraget inte kommit de verksamheter tillgodo som ställer arbetsplatser till förfogande.

Utredningen föreslår att riktlinjer för företagens ersättning för att ta emot lärlingar ska utarbetas. Idag finns inga sådana riktlinjer, det är upp till den enskilda skolan att välja om ersättning ska utgå. Långsiktigt bör emellertid det faktum att företag får ersättning från skolan för det ansvar de tar för utbildningens genomförande inte innebära att den samlade kostnaden ökar. Företagets kostnader bör motsvaras av lägre kostnader för gymnasieskolan.

På kort sikt kan dock skolorna ha höga fasta kostnader för lokaler, maskiner och anställda yrkeslärare som gör att fler i lärlingsutbildning inte självklart leder till att kostnaderna minskar.

Om lärlingsutbildning ska få en större omfattning kan det vara betydelsefullt att under en övergångsperiod fortsätta med det utökade statliga stödet till de skolor som har platser i lärlingsutbildningar. I budgetpropositionen 2007/08:1 beräknades försöksverksamheten omfatta 50 miljoner kronor 2008, 150 miljoner kronor 2009 och 250 miljoner kronor 2010. Beräkningen baseras på 4 000 lärlingsplatser per år. I satsningen finns också ett särskilt statsbidrag till handledarutbildning. Det bidraget omfattar totalt 65 miljoner kronor att fördelas under tre år.

I detta sammanhang kan det dock vara på sin plats att påpeka att bra lärlingsutbildningar är beroende av bra fungerande skolor. I den gymnasiala yrkesutbildningen krävs utbildning i de gymnasiegemensamma ämnen, i yrkesteori och viss grundläggande färdighetsutbildning innan eleven påbörjar lärlingsperioden. Dessa delar tillägnar eleven sig bäst i skolmiljö. Införandet av en gymnasial lärlingsutbildning får inte tas som intäkt för att rusta ned väl fungerande gymnasieskolor. Huvuddelen av kostnaderna för den gymnasiala lärlingsutbildningen kommer även fortsättningsvis att bäras av skolorna.

Vad gäller kostnaderna för kvalitetsuppföljningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ligger ansvaret på skolorna. Lärlingsutredningen föreslår emellertid att de nationella och regionala programråden får ett ökat ansvar för uppföljningen av kvaliteten. Resurser för detta arbete kommer att behöva avsättas. Utredningen föreslår emellertid att den Nationella Lärlingskommittén och lärlingsråden kan läggas ned när lärlingsförsöket upphör. Att de nationella och regionala programråden får ett ökat ansvar för kvaliteten och därmed behöver ökade resurser bör inte innebära några ökade kostnader jämfört med dagsläget, eftersom den kvalitetsuppföljning som sker av Nationella Lärlingskommittén, lärlingsråden och Skolinspektionens verksamhet kan ersättas respektive kompletteras av det arbete som kommer att göras av programråden.

### **Förslag om ny anställningsform**

Utredningen föreslår en möjlighet till anställning för eleverna på gymnasial lärlingsutbildning. Förslaget innebär att dessa elever under gymnasietiden kan komma att uppbära lön. Att eleven får lön innebär både att skatt och sociala avgifter inbetalas, att eleven får rätt till vissa socialförsäkringar och att eventuella inkomstrelaterade bidrag till familjen kan komma att reduceras. Den samhälls-ekonomiska nettoeffekten av ökad sysselsättning är positiv.

Vidare kan det faktum att elever etablerar sig på arbetsmarknaden redan under gymnasietiden minska arbetsmarknadsproblemen i övergången mellan skola och arbetsliv. I och med att regelverket blir tydligare kring villkoren för gymnasiala lärlingar kan det innebära att företagens vilja att ta emot lärlingar ökar. En väl fungerande gymnasial lärlingsutbildning kan öka sysselsätt-

ningen och minska arbetslösheten bland unga oberoende av om eleven är anställd eller inte. Det kan ha också ha positiva samhälls-ekonomiska konsekvenser.

### **Ersättning vid personskada till elev**

Enligt den förordning som reglerar försöksverksamheten ska elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och som inte har en anställning omfattas av bestämmelserna i förordningen (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasie-skolutbildning.

Eftersom en gymnasial lärlingsanställning pågår parallellt med den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen finns inte skäl att undanta en elev från det förordningsreglerade personskadeskyddet vid anställning. Den gymnasielärling som är på en arbetsplats som inte har träffat kollektivavtal skulle annars få ett sämre skydd vid anställning än den gymnasielärling som genomgår utbildning på arbetsplatsen utan anställning.

Konsekvenserna av utredningens förslag är att kostnaderna inte minskar om en elev blir anställd. Eftersom det inte går att förutse i vilken mån elever kommer att anställas är det inte möjligt att beräkna denna uteblivna kostnadsminskning.

### **Krav på ansvarsförsäkring för elever under arbetsplatsförlagd utbildning**

Utredningen föreslår att utbildningskontraktet ska reglera frågan om försäkring för skada som elev orsakar. För att få tillgång till arbetsplatsförlagda utbildningsplatser har kommunala skolhuvudmän i stor utsträckning tecknat ansvarsförsäkringar för elever under arbetsplatsförlagd utbildning. Utredningens krav på reglering innebär inte att utredningen tar ställning till vem som ska ta ansvar för skada som eleven förorsakar. Det är inte möjligt att förutsäga om denna reglering kommer att innebära ökade eller minskade kostnader för kommunerna.

## 9.4.2 Ekonomiska konsekvenser i övrigt

### För arbetsgivaren

För en arbetsgivare innebär en ofrivillig anställning oförutsedda kostnader. Utredningens bedömning är att arbetsgivarens möjlighet att välja vem som ska vara arbetstagare ökar med utredningens förslag. I övrigt förutses inga särskilda ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren med anledning av utredningens förslag.

### För arbetstagaren

En hel del av det regelverk som blir tillämpligt vid en anställning förutsätter någon form av ersättning. Det är dock inte givet att med anställning följer rätt till lön. Det finns möjlighet att avtala om noll i ersättning. Men om ett sådant avtal inte ingåtts har arbetstagaren rätt till skälig lön. För det fall arbetstagaren finns på en arbetsplats med kollektivavtal, blir kollektivavtalet bindande. Om arbetstagaren inte är med i facket eller arbetsplatsen inte omfattas av kollektivavtal blir kollektivavtalet i branschen vägledande för vad som kan anses vara skälig lön.

För den elev som anställs och får en inkomst kan inkomsten få betydelse för försörjningsstöd och underhållsstöd. Utredningen har inte förslagit någon särbehandling av inkomst från gymnasiäläringsanställning.

Bostadsbidrag och barnpension påverkas av att eleven får eller har rätt till studiehjälp. Enligt utredningens bedömning utgör läringsutbildning heltidsstudier även om en anställning löper parallellt. Rätten till studiehjälp ska således inte påverkas av inkomst.

## 10 Författningskommentar

### Förslag till lag (...) om gymnasial lärlingsanställning

#### Inledande bestämmelser

*1 § Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför under sin gymnasiala lärlingsutbildning.*

*Av 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd framgår att arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning undantas från den lagens tillämpning.*

Inledningen tydliggör att för det fall en elev under den arbetsplatsförlagda delen av gymnasial lärlingsutbildning skulle betraktas som arbetstagare så ska denna lag tillämpas.

Denna lag är en speciallag och samtliga anställningsvillkor för denna anställningsform regleras i denna lag.

*2 § Avvikelse från denna lag får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.*

*En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.*

Förutsättningarna för gymnasial lärlingsanställning skiljer sig mycket mellan olika branscher och yrken. Det är därför rimligt att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att träffa överenskommelser som innebär avvikelser från lagens krav.

Eftersom lagen är semidispositiv tydliggörs att avvikelser i kollektivavtal får tillämpas även på de som inte är medlemmar.

*3 § Gymnasial lärlingsanställning innebär att den som är anställd även är elev i gymnasieskolans lärlingsutbildning och får utbildning*

*på arbetsplatsen enligt det utbildningskontrakt som upprättats mellan parterna.*

Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt utbildningskontraktet mellan parterna pågår. Om utbildningskontraktet innebär utbildning på flera arbetsplatser är gymnasial lärlingsanställning endast tillåten under den tid utbildning pågår hos arbetsgivaren. Eleven kan under utbildningstiden inneha gymnasial lärlingsanställning hos flera arbetsgivare, under förutsättning att utbildningskontrakt upprättats mellan parterna.

### **Anställningsavtalets ingående och upphörande**

*4 § Avtal får träffas om tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning. Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt mellan parterna gällande utbildningskontrakt pågår.*

*Anställningen löper under läsår. Under förutsättning att anställningsavtal ingåtts kan överenskommelse träffas om att anställningen även löper under lov.*

Om utbildningskontraktet upphör och anställningen fortsätter är det en otillåten gymnasial lärlingsanställning. Om anställningen ska fortsätta är parterna hänvisade till att ingå anställningsavtal enligt reglerna i anställningsskyddslagen eller gällande kollektivavtal.

En förutsättning för gymnasial lärlingsanställning är att eleven är under utbildning. Eleven ska dock kunna vara lärlingsanställd även under lov. För detta förutsätts en särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett skäl för att tillåta gymnasial lärlingsanställning även under lov är för att underlätta för arbetsgivaren att låta lärlingen utföra arbete även utanför skoltid. Alternativet skulle vara att träffa ytterligare ett anställningsavtal under lov, till exempel med allmän visstidsanställning eller i enlighet med tillämpligt kollektivavtal.

*5 § Anställningen upphör när lärlingen avslutar gymnasieskolans lärlingsutbildning, eller vid tidigare tidpunkt om utbildningskontraktet bryts.*

Eftersom ett utbildningskontrakt är en förutsättning för att anställningsformen ska vara tillåten avslutas anställningen oavsett av vilka skäl ett utbildningskontrakt bryts.



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

*En arbetsgivare får genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.*

*Som grund för en anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får inte åberopas enbart omständigheter som har varit kända mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.*

Arbetsgivaren har ett åliggande att följa utbildningskontraktet för att anställningen ska vara tillåten. Om arbetsgivaren inte följer kraven i utbildningskontraktet finns en rätt för arbetstagaren att omedelbart frånträda sin anställning.

Om eleven missköter sig i förhållande till arbetsgivaren genom att bryta mot de regler som gäller i ett anställningsförhållande bör motsvarande avskedandeskäl i anställningsskyddslagen tillämpas. Att bryta den tidsbegränsade anställningen förutsätter således ett grovt åsidosättande av åliggandena mot arbetsgivaren.

Även om anställningen upphör kan utbildningskontraktet fortfarande gälla. Det är således inte uteslutet att eleven fortsätter den arbetsplatsförlagda utbildningen även om anställningen upphör.

7 § *Avskedande ska vara skriftligt. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.*

## **Ansvar och skadestånd**

8 § *En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller 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.*

*En arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag ska betala ersättning för skada som uppkommer.*

*Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person-*

*eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.*

*Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.*

*9 § Den som vill kräva skadestånd enligt 8 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan.*

### **Rättegången**

*10 § Mål enligt denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Paragrafen har utformats efter samma mönster som motsvarande bestämmelser i annan arbetsrättslig lagstiftning.

Hänvisningen till LRA innebär att talan inte får tas upp till prövning av arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan.

### **Ikraftträdande**

En förutsättning vid val av tidpunkt för införande av lag om gymnasial lärlingsanställning är att gymnasieskolans lärlingsutbildning trätt i kraft.

Gällande kollektivavtal innebär inte någon begränsning vid val av tidpunkt för införande av lag om gymnasial lärlingsanställning.

## **Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100)**

### **Skolplikt och motsvarande rätt till utbildning**

*3 kap.*

*Inledande bestämmelser*

*3 kap. 2 § Barn skall fullgöra skolplikten i grundskolan, särskolan eller specialskolan. Skolplikten får också fullgöras enligt 8–10 kap.*

*Elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats är inte att anse som arbetstagare.*

Andra stycket är nytt. Även om denna regel inte utesluter att omständigheterna i det enskilda fallet innebär att eleven är att betrakta som arbetstagare, tydliggörs att utbildning är motivet för det arbetsplatsförlagda lärandet och att elev inte ska anses som arbetstagare om inte särskilt anställningsavtal ingåtts.

*5 kap.*

*6 a § Den som genomgår gymnasieutbildning ska inte anses som arbetstagare när denne genomför utbildning på arbetsplats, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts.*

Paragrafen är ny. Även om denna regel inte utesluter att omständigheterna i det enskilda fallet innebär att eleven är att betrakta som arbetstagare tydliggörs att utbildning är motivet för den arbetsplatsförlagda utbildningen och att elev inte ska anses som arbetstagare om inte särskilt anställningsavtal ingåtts. Detta bör gälla även för elev på skolförlagt yrkesprogram under arbetsplatsförlagt lärande.

*Gymnasial lärlingsutbildning*

*10 a § För varje elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning ska upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolan, eleven och företrädare för den arbetsplats dit någon del av utbildningen förläggs (utbildningskontrakt). Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska även vårdnadshavaren underteckna utbildningskontraktet. I avtalet ska det anges vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för respektive moment.*

*Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.*

*För att en arbetsplats ska få anlitas för arbetsplatsförlagd utbildning ska skolhuvudmannen och berörd arbetsplats reglera frågan om ansvar och försäkring för person- eller sakskada vållad av elev.*

Denna paragraf är ny. En liknande bestämmelse finns i 12 § 2 st. Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsanställning. Tillåtligheten av den gymnasiala lärlingsanställningen bygger på att utbildningskontrakt har upprättats mellan parterna och att utbildning enligt detta pågår. Det bör av kontraktet framgå vilka mål som ska uppnås för respektive moment.

## Förslaget till lag om ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd

*1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.*

*Från lagens tillämpning undantas dock*

*1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,*

*2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,*

*3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,*

*4. arbetstagare som är anställd med gymnasial lärlingsanställning,*

*5. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.*

I 1 § införs en ny fjärde punkt. Undantaget är motiverat av att anställning med gymnasial lärlingsanställning endast får förekomma i kombination med studier på gymnasial lärlingsutbildning. Genom undantaget begränsas rätten för den med gymnasial lärlingsanställning att i en senare anställning hos samma arbetsgivare tillgodoräknas sig anställningstiden från den gymnasiala lärlingsanställningen. Arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning får inte heller rätt till företrädesrätt eller rätt till högre sysselsättningsgrad och omfattas inte av de formaliaregler som framgår av anställningsskyddslagen.

Undantaget kan också innebära att den elev som anses som arbetstagare trots att uttryckligt anställningsavtal inte ingåtts, anses ha ingått avtal om gymnasial lärlingsanställning istället för en anställning enligt anställningsskyddslagen.

# Referenser

## Litteratur

- Ahlström, Kristina, (2010), *Anställning vid en statlig myndighet*, Norstedts juridik.
- Strömbäck, Erland, (2007), *Skadestånd i skola och privatliv*, Norstedts juridik.
- Edenman, Ragnar, (1963), "Yrkesutbildningsberedningens direktiv", i *Tidskrift för praktiska ungdomsskolor*.
- Forsell, Einar, (1951), "Inför det nya året – yrkesutbildningsproblem som söker sin lösning", *Tidskrift för praktiska ungdomsskolor*.
- Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, (2008), *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2008 Kommentarer och författningar*, Norstedts Juridik.
- Gårdstedt, Birger, (1967), "Yrkesutbildning – mer än någonsin", i *Tidskrift för praktiska ungdomsskolor*.
- Lindström, Martin, (1953), "Hjälpas åt", *Tidskrift för praktiska ungdomsskolor*.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, (2006), *Anställningskydd*, Norstedts Juridik.
- Mårtensson, Kristina & Wennemo, Irene, (2007), "Yrkesutbildningarna i gymnasieskolan – problem och förtjänster", i Olofsson, Jonas, (red), *Utbildningslinjen vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*, Stockholm: SNS Förlag.
- Olofsson, Jonas, (2005), *Svensk yrkesutbildning. Vägval i internationell belysning*. Stockholm: SNS Förlag.
- Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil, (2006), *Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet?* Rapport till ESS 2006:4.

## Offentlig tryck

- 1955 års riksdag. *Protokoll. Tisdag den 24 maj 1955 fm.*
- Betänkande med förslag till lärlingsutbildningens främjande (1944), *Arbetsmarknadsorganisationernas yrkesutbildningskommitté.* Stockholm: LO och SAF.
- Protokoll från sammanträde i arbetsmarknadens yrkesråd 13 oktober 1966. Bilaga 2: *Arbetsmarknadsstyrelsens yttrande över yrkesutbildningsberedningens förslag.* Arbetarrörelsens arkiv.
- Redovisning av förslag till "gymnasial lärlingsutbildning" inför gymnasieskolan 2007* (2006) Rapport från Skolverket (Björn Scheele). Stockholm: Skolverket.
- Avtalsrörelsens och lönebildningen 2008 *Medlingsinstitutets årsrapport.*
- Departementspromemorian *Särskilda program och behörighet till yrkesprogram (U2009/5552/G).*
- DS U 1985:9 *Avtal om arbetsplatsförlagd utbildning – en kartläggning från arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen (ÖGY).* Utbildningsdepartementet.
- DS 1990:30 *Skadestånd vid gymnasieutbildning på arbetsplatser.* Utbildningsdepartementet.
- DS 1997:78 *Gymnasieskola i ständig utveckling.* Utbildningsdepartementet.
- DS 1998:27 *PRIV. En ny väg till ett nationellt program.* Utbildningsdepartementet.
- DS 2000:62, *Samverkan mellan skola och arbetsliv. Om möjligheterna med lärande i arbetslivet.* Utbildningsdepartementet.
- DS 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.* Näringsdepartementet.
- DS 2005:15 *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen.* Näringsdepartementet.
- DS 2009:20 *Rätt till gymnasial vuxenutbildning och gymnasial sär-vux.* Utbildningsdepartementet.
- DS 2009:25 *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.* Utbildningsdepartementet.
- Prop. 1921:1 *Statsverkspropositionen. Åttonde huvudtiteln: Yrkesundervisningen.*
- Prop. 1972:5 *skadeståndslagen.*
- Prop. 1973:129 *förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

- Prop. 1977/78:100 *Statsverkspropositionen. Bilaga 12 Utbildningsdepartementet. C 28 Främjande av lärlingsutbildning hos hantverksmästare m.m.*
- Prop. 1979/80:15 *om alternativa timplaner på vissa linjer i gymnasieskolan m.m.*
- Prop. 1981/82:71 *om ny anställningskyddslag m.m.*
- Prop. 1987/88:102 *om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan.*
- Prop. 1990/91:85 *Växa med kunskaper- om gymnasieskolan och vuxenutbildningen.*
- Prop. 1991/92:157 *Om vissa gymnasie- och vuxenutbildningsfrågor m.m.*
- Prop. 1992/93:178 *Om vissa socialförsäkringsfrågor.*
- Prop. 1994/95:218 *En effektivare arbetsmarknadspolitik m.m.*
- Prop. 1997/98:169 *Gymnasieskola i utveckling – kvalitet och likvärdighet.*
- Prop. 1999/2000:68 *Vissa skolfrågor.*
- Prop. 2001/02:81 *Vissa arbetsskadefrågor m.m.*
- Prop. 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*
- Prop. 2003/04:140 *Kunskap och kvalitet - elva steg för utvecklingen av gymnasieskolan.*
- Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering.*
- Prop. 2008/09:199 *Högre krav och kvalitet i den nya yrkesskolan.*
- Regionplane- och trafikkontoret, *Yrkesutbildning i Stockholmsregionen*, Rapport 1, 2004.
- Skolverkets lägesbedömning 2009, rapport 337, *Förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxenutbildning.*
- Skolverket (2009) *Redovisning av uppdraget att redovisa omfattningen av försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning och hur statsbidraget har använts*, Dnr. 2008:2454.
- SOU 1934:11 *Utredning angående åtgärder för bekämpande av ungdomsarbetslösheten. Avgiven den 29 mars 1934 av 1934 års sakkunniga rörande ungdomsarbetslösheten.*
- SOU 1938:26 *Betänkande och förslag angående centrala verkstads-skolor m.m.*
- SOU 1948:27 *1946 års skolkommissions betänkande med förslag till riktlinjer för det svenska skolväsendets utveckling.*
- SOU 1954:11 *Yrkesutbildningen. Betänkande från 1952 års yrkesutbildningsakkunniga.*

- SOU 1963:42 *Ett nytt gymnasium. 1960 års gymnasieutredning IV.*
- SOU 1966:3 *Yrkesutbildningsberedningen.*
- SOU 1986:2 och 1986:3, *En treårig yrkesutbildning*, betänkande från arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen (ÖGY).
- SOU 1989:90 *Utvärdering av försöksverksamhet med 3-årig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan.*
- SOU 1989:160 *Sextusen platser och tiotusen platser för försök i gymnasieskolan Hur, var och varför?*
- SOU 1990:75 *Utvärdering av försöksverksamheten med 3-årig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan* UGY rapport 2. Utbildningsdepartementet.
- SOU 1992:25 *Utvärdering av försöksverksamheten med 3-årig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan.* Slutrapport. Utbildningsdepartementet.
- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.* Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar.* Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1996:1 *Den nya gymnasieskolan – hur går det?* Utbildningsdepartementet.
- SOU 1997:1 *Den nya gymnasieskolan – steg för steg.* Utbildningsdepartementet.
- SOU 1997:107 *Den nya gymnasieskolan – problem och möjligheter.* Slutbetänkande av Kommittén för gymnasieskolans utveckling. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2003:130 *Studierande och trygghetssystemen.* Socialdepartementet.
- SOU 2006:1 *Skola och samhälle.* Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:8 *Bidrag på lika villkor.* Delbetänkande av Utredningen om villkoren för fristående skolor. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:27 *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola.* Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:122 *Mer om fristående skolor och enskild förskoleverksamhet.* Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:123 *Förslag till åtgärder med anledning av Laval domen.* Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 2009:85 *Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret.* Utbildningsdepartementet.



# Kommittédirektiv



## Lärlingsanställning

Dir.  
2009:70

---

Beslut vid regeringssammanträde den 30 juli 2009

### Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare ska utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. Utredaren ska även lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig. Utredaren ska särskilt beakta de rättsliga förutsättningarna och föreslå nödvändiga författningsändringar, t.ex. när det gäller anställningsform. Utredaren ska även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda samt elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsändringar som kan behövas.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 december 2009.

### Bakgrund

Den 15 januari 2008 trädde förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning i kraft. Inom ramen för försöksverksamheten är det möjligt för ungdomar att genomföra lärlingsutbildningen antingen som anställd eller utan att något anställningsförhållande finns. Enligt dagens bestämmelser i skollagen (1985:1100) är det även möjligt att inom ett individuellt program förena en anställning som syftar till yrkesutbildning med studier av vissa ämnen i gymnasieskolan.

Den 31 mars 2008 överlämnade Gymnasieutredningen (U 2007:01) sitt betänkande *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola* (SOU 2008:27). Utredaren föreslog bl.a. införande av gymnasial lärlingsutbildning med möjlighet att kombinera anställning och studier. Utredaren föreslog också att förutsättningarna för att kombinera anställning och studier borde utredas vidare.

Regeringen har beslutat om direktiv för en nationell lärlingskommitté som bl.a. ska följa upp lärlingsförsökets resultat och måluppfyllelse (dir. 2008:106). Erfarenheter och kunskaper som vinnas genom försöksverksamheten utgör en del av regeringens underlag inför kommande beslut om den framtida lärlingsutbildningen. Det kan t.ex. gälla frågor som rör anställning av lärlingar.

Den 13 maj 2009 beslutade regeringen om propositionen *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan* (prop. 2008/09:199). I propositionen föreslog regeringen att lärlingsutbildning införs som en alternativ väg till yrkesexamen. Regeringen aviserade även sin avsikt att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. Under förutsättning att riksdagen beslutar i enlighet med regeringens förslag kommer de nya reglerna om gymnasieskolan att börja tillämpas på utbildning som påbörjas höstterminen 2011.

Gymnasial lärlingsutbildning införs för att vitalisera yrkesutbildningen i Sverige. Det som karaktäriserar gymnasial lärlingsutbildning är att den i högre grad än övrig utbildning bedrivs på en eller flera arbetsplatser. Även fortsättningsvis kommer det dock att finnas krav på att all gymnasial yrkesutbildning ska innehålla arbetsplatsförlagt lärande.

I Sverige används begreppet lärlingsutbildning i flera olika betydelser. I dessa direktiv avses med gymnasial lärlingsutbildning den lärlingsutbildning som regeringen föreslagit i prop. 2008/09:199 och som är en grundläggande yrkesutbildning inom gymnasieskolan. I länder med lång tradition av lärlingsutbildning har begreppet en delvis annan innebörd; det handlar om ett kontraktbaserat anställningsförhållande med en kombination av arbetsplatsförlagda och skolförlagda utbildningsmoment. I och med anställningen får lärlingen en lön som oftast regleras via kollektivavtal. Så är fallet i exempelvis Danmark, Norge och Tyskland. Även i Sverige är det inom vissa branscher vanligt med anställda s.k. avtalslärlingar. Det gäller t.ex. bygg-, el- och fordonsbranschen. Det handlar då om dem som redan har en grundläggande yrkesutbildning och som inom ramen för en anställning ges en färdigutbildning. Villkoren för färdigutbildningen regleras i avtal mellan parterna. Systemet med avtalslärlingar ligger helt utanför det offentliga utbildningssystemet.

## Behovet av en utredning

Arbetslösheten bland ungdomar i Sverige är hög jämfört med i exempelvis våra nordiska grannländer. I den nordiska studien *Ungdomars väg från skola till arbetsliv* (TemaNord 2008:584) jämfördes ungdomars möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Möjligheten till etablering på arbetsmarknaden ställdes i relation till respektive lands utbildningssystem. En slutsats som drogs av forskarna i studien är att ungdomar i Sverige och Finland har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med ungdomar i exempelvis Danmark och Norge. En förklaring till detta bedöms vara att yrkesutbildningen i Sverige och Finland huvudsakligen är förlagd till skolor. I Norge och Danmark genomförs yrkesutbildning i större utsträckning som lärlingsutbildning där lärlingen är anställd.

Under 2007 genomförde Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) en granskning av svensk yrkesutbildning. I rapporten *Learning for jobs – the OECD policy review of vocational education and training in Sweden* rekommenderar OECD att Sverige inför lärlingsutbildning. OECD konstaterar att arbetsgivarnas intresse av att ta emot lärlingar beror på vilka ekonomiska fördelar arbetsgivaren ser. OECD menar att lärlingarna under vissa förutsättningar kan vara så produktiva att arbetsgivarens vinster överstiger de kostnader som ansvaret för lärlingen medför. Arbetsgivarnas möjlighet att göra en ekonomisk vinst beror enligt OECD på hur lärlingsutbildningen är organiserad och hur arbetsmarknadslagstiftningen är utformad. OECD menar att i de fall lärlingar utför reguljärt arbete är det logiskt att de får lön, vilket kan bidra till att höja motivationen. Samtidigt konstaterar OECD att förutsättningarna för att betala lön till lärlingar varierar.

I betänkandet *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola* (SOU 2008:27) föreslog utredaren, som nämnts ovan, att en gymnasial lärlingsutbildning införs som en alternativ väg till yrkesexamen. Remissinstanserna var till överväldigande del positiva till förslaget. Hantverkarnas Riksorganisation menade i sitt remissvar att det är nödvändigt att gymnasiala lärlingar ska kunna vara anställda. Organisationens erfarenhet är att det är svårt att få elever att fullfölja utbildningen eftersom de är attraktiva på arbetsmarknaden långt innan de slutfört utbildningen. Möjligheten till anställning i slutet av utbildningen skulle enligt organisationen öka chansen att lärlingar fullföljer sin utbildning fram till yrkesexamen. Samtidigt ansåg ett stort antal remissinstanser att det finns flera rättsliga

oklarheter som måste redas ut i fråga om kombinationen av studier och anställning. Det gäller exempelvis elevens rättsliga ställning, frågor om lönesättning och kollektivavtal samt ansvarsfrågor.

I Sverige finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet. Frågan om det finns ett anställningsförhållande eller inte bedöms i stället utifrån ett antal kriterier som utvecklats i praxis. Hur parterna själva ser på avtalsförhållandet har stor betydelse men är inte ett självständigt avgörande kriterium. Enligt ett antal domar från Arbetsdomstolen kan elever som deltar i olika former av utbildning som förläggs till en arbetsplats under vissa omständigheter komma att betraktas som anställda och därmed omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen, även om inget formellt anställningsavtal har upprättats eller något anställningsförhållande avsetts (se t.ex. AD 1976 nr 106, AD 1981 nr 71 och 110 samt AD 1995 nr 95). Detta kan gälla såväl elever inom grund- och gymnasieskola som studerande inom gymnasial vuxenutbildning.

Ansvarsfrågan när det gäller skadestånd i den händelse en elev orsakar skada i samband med arbetsplatsförlagt lärande diskuterades i departementsskrivelsen *Skadestånd vid gymnasieutbildning på arbetsplatser* (Ds 1990:30). Utredaren konstaterade det oklara rättsläget och menade att det är otillfredsställande. Samtidigt förordade utredaren inte någon särskild lagstiftning på området utan hänvisade till olika försäkringslösningar. Utredaren ansåg dock att frågan var så tveksam att det inte gick att utesluta ett behov av lagstiftning i framtiden.

Svensk yrkesutbildning är av tradition en huvuduppgift för skolväsendet. Rätten till en gymnasial utbildning och frågor om mottagande, antagning och urval samt avstängning och förvisning regleras i skolförfattningarna. Det gäller även frågor som rör elevers inflytande och frågor om ersättning vid personskada när elever fullgör arbetsplatsförlagd utbildning.

Regleringen av arbets- och anställningsvillkor samt andra rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande sker i Sverige ofta genom kollektivavtal. Det kan då röra sig om villkor som över huvud taget inte är reglerade i lag men även sådana villkor där viss lagreglering finns men där det är möjligt att avvika från lagregleringen genom kollektivavtal som slutits på olika nivåer. En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal är i princip skyldig att tillämpa dess villkor på de arbetstagare som utför sådant arbete som avtalet är tillämpligt på. Det är oklart i vilken utsträckning kollektivavtal inom olika sektorer är anpassade till den verk-

samhet som kan förekomma inom ramen för en gymnasial lärlingsutbildning.

Om en elev eller gymnasial lärling är anställd kan det uppstå situationer där det råder oklarhet om skollagstiftningen eller den arbetsrättsrättsliga lagstiftningen är tillämplig. Ett exempel på en sådan oklarhet är på vilket sätt arbetsgivare kan ges inflytande över vem de anställer som lärling, utan att det står i strid med skollagens bestämmelser om mottagande, urval och antagning.

Om en lärling anställs uppstår även frågan om lärlingen är berättigad till studiehjälp under den tid han eller hon är anställd och får lön. Frågan om studiehjälp är viktig av flera skäl. Exempelvis påverkas föräldrarnas förutsättningar att få vissa ersättningar. Att en elev eller lärling får studiehjälp är en förutsättning för att han eller hon ska räknas med i underlaget för antalet barn vid beräkningen av bl.a. bostadsbidrag och flerbarnstillägg. Om studiehjälp inte lämnas kan också det s.k. förlängda underhållsstödet dras in liksom eventuell barnpension.

## Uppdraget

En särskild utredare ska utreda förutsättningarna för att gymnasiala lärlingar ska kunna vara anställda. Regeringen har i propositionen *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan* (prop. 2008/09:199) föreslagit att gymnasial lärlingsutbildning införs permanent från och med hösten 2011. Det är regeringens avsikt att det då ska vara möjligt att genomföra gymnasial lärlingsutbildning som anställd lärling.

Det finns oklarheter när det gäller anställning av lärlingar som genomgår gymnasial utbildning, t.ex. i fråga om elevers rättsliga ställning, frågor om lönesättning och kollektivavtal samt ansvarsfrågor. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att regleringen inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet behöver ses över och vid behov anpassas till de speciella förutsättningar som gäller för gymnasial lärlingsutbildning.

Som tidigare har redovisats kan elever som deltar i olika former av utbildning som förläggs till en arbetsplats under vissa omständigheter komma att betraktas som anställda och därmed omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Enligt domar från arbetsdomstolen kan detta vara aktuellt även om inget formellt anställningsavtal har upprättats eller något anställningsförhållande avsetts.

Därför ska även förutsättningarna för elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och för gymnasiala lärlingar där inget anställningsavtal har upprättats omfattas av utredningen.

Utredaren ska

- analysera i vilken utsträckning regelverken för arbetsmarknaden och skolan är bristfälliga eller står i strid med varandra när det gäller de oklarheter som beskrivits ovan,
- utreda de rättsliga förutsättningarna för att anställa gymnasiala lärlingar,
- utreda i vilken utsträckning och på vilket sätt relevanta kollektivavtal är anpassade till och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning,
- utreda rättsläget när det gäller dels gymnasiala lärlingar när anställningsavtal inte har upprättats, dels elever i grundskola, gymnasieskola och gymnasial vuxenutbildning som deltar i utbildning som förlagts till en arbetsplats,
- utreda frågan om ansvar för skador som kan drabba lärlingen, arbetsgivaren eller tredje part och försäkringsskydd,
- utreda och ta ställning till om anställda lärlingar ska vara berättigade till studiehjälp och i så fall i vilken utsträckning,
- beräkna ekonomiska konsekvenser av förslagen och föreslå finansiering, samt
- föreslå lämpliga lösningar på de frågeställningar som angetts i ovanstående punkter och lämna förslag till en lämplig anställningsform för elever inom gymnasial lärlingsutbildning och övriga författningsändringar som föranleds av utredarens ställningstaganden.

### **Samråd och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska hålla sig informerad om den pågående försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Utredaren ska även samråda med den nationella lärlingskommittén (U 2008:09), företrädare för arbetsmarknadens parter, branschorganisationer samt intressenter på skolans område, t.ex. Sveriges Kommuner och Landsting och Friskolornas Riksförbund. Utredaren ska hålla sig

informerad om lagstiftningsarbete som pågår inom Regeringskansliet och som är av betydelse för arbetet.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 december 2009.

(Utbildningsdepartementet)



Beslut vid regeringssammanträde den 26 november 2009

## **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 30 juli 2009 gav chefen för Utbildningsdepartementet en särskild utredare i uppdrag att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier. Utredaren ska även lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig. Utredaren ska särskilt beakta de rättsliga förutsättningarna och föreslå nödvändiga författningsändringar, t.ex. när det gäller anställningsform. Utredaren ska även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda och för elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsändringar som kan behövas (dir. 2009:70). Uppdraget ska enligt direktiven redovisas senast den 30 december 2009.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 31 mars 2010.

(Utbildningsdepartementet)



# Nordiska erfarenheter av lärlingsutbildning

Jonas Olofsson  
Umeå universitet

## **Nordiska erfarenheter av lärlingsutbildning\***

I Sverige har lärlingsutbildningen haft en svag ställning inom det reguljära utbildningssystemet. Det betyder inte att intresset för lärlingsutbildningen har varit svagt. Tvärt om har möjligheterna att introducera lärlingsutbildning diskuterats intensivt, inte minst i anslutning till gymnasieskolan och under senare decennier har flera försök med lärlingsliknande utbildning påbörjats. Eftersom det nu finns ett beslut om att lärlingsutbildning ska införas som ett valbart alternativ till de skolförlagda yrkesutbildningsprogrammen från hösten 2011 finns det anledning att granska erfarenheterna i vår närmaste omgivning. Hur fungerar yrkesutbildningen i Danmark och Norge där lärlingsutbildningen på gymnasial nivå har en stark ställning? I följande bilaga ges en historisk översikt över lärlingsutbildningens utveckling i de båda länderna. Särskilt fokus riktas på hur lärlingsutbildningen är reglerad och finansierad. Vilken roll spelar arbetsmarknadens parter och hur är lärlingstjänsterna utformade? Andra frågor rör genomströmningen i utbildningen och utbildningens betydelse för ungdomarnas arbetsmarknadsetablering.

---

\* Jag vill tacka Håkon Høst, Christian Helms Jørgensen, Ole-Johnny Olsen och Eskil Wadensjö för värdefulla synpunkter.

## Dansk växelutbildning

Den danska växelutbildningen har långa historiska rötter. Uttrycket växelutbildning syftar på lärlingsutbildningens uppläggning, några månader på en arbetsplats varieras med koncentrerade studieperioder i en yrkesskola.<sup>1</sup> Detta skiljer också den danska utbildningen från t.ex. den tyska och den norska. I Tyskland kombineras arbetsplatsförlagt lärande och skolförlagda studier enligt ett veckoschema. Vanligen vistas yrkes eleven två veckodagar i en yrkesskola och tre dagar på en arbetsplats. I Norge, som kommer att framgå längre fram, är yrkesutbildningen uppdelad i en tvåårig skolförlagd period och en tvåårig arbetsplatsförlagd fas.

Efter näringsfrihetens införande och skråtvångets avveckling i Danmark vid 1800-talets mitt saknades, precis som i Sverige och flera andra länder, statliga regleringar av utbildningen inom hantverk och varuproduktion. Vem som ville (och hade de ekonomiska förutsättningarna) kunde sätta upp en firma och det fanns inte längre några förordningar som kringskar mästarens, det vill säga arbetsgivarens, möjligheter att rekrytera arbetskraft. I praktiken överlevde emellertid lärlingstraditionen, trots näringsfriheten och frånvaron av statlig lagstiftning. Redan 1889 infördes en första lärlingslag. Särskilda kommittéer för olika hantverks- och yrkesområden skulle uppmuntras och upprättas. Kommittéerna skulle bestämma innehållet i lärlingsutbildningen och reglera mästarens och lärlingens ömsesidiga förpliktelser, det vill säga innehållet i det så kallade lärlingskontraktet. De skulle också övervaka standarden på utbildningen och kontrollera kvaliteten på mästarprouven. Dessa organisationer – i Danmark kallade *faglige udvalg* – finns kvar än i dag. De har en avgörande betydelse när det gäller att reglera innehåll och former för lärlingsutbildning. På 1930-talet antogs bestämmelser om att de skulle vara sammansatta av representanter för berörda partsorganisationer.

I samband med lagen från år 1889 blev arbetsgivarna skyldiga att ta emot lärlingar samtidigt som det bestämdes att lärlingsutbildningen inte bara skulle omfatta arbetsplatsförlagda moment utan också skolförlagd undervisning. Redan på 1870-talet hade lokala yrkesskolor upprättats av olika hantverks- och industrisammanslutningar. Dessa erbjöd undervisningar på kvällar och helgdagar.

---

<sup>1</sup> Den vanligaste modellen är 10 veckors skolförlagda studier varvas med 30 veckors arbetsplatsförlagd praktik.

Under 1900-talets första decennier utvidgades lärlingslagens räckvidd stegvis. I flertalet fall handlade det om att öka partsorganisationernas inflytande över lärlingsutbildningen. Dessutom utvecklades regler för mästarprov, yrkeskommittéerna gjordes obligatoriska på samtliga branschområden och år 1937 beslutade det danska folketinget att lärlingsutbildningen skulle vara ett obligatoriskt inslag i det danska näringslivet. Som noterades i kapitel 2 i betänkandet avvisade de stora partsorganisationerna och politiska partierna i Sverige vid denna tidpunkt alla förslag om lärlingslagstiftning och istället förordades frivilliga och kollektivavtalade uppgörelser om yrkesutbildning.

Längre fram diskuteras vilka faktorer som kan förklara att lärlingsutbildningen i Danmark fick en så stark ställning. En betydelsefull faktor kan emellertid nämnas redan nu. I Sverige tillämpades tidigt industriförbundsprincipen inom fackföreningsrörelsen, medan traditionen med fackföreningar organiserade efter yrke levde vidare i Danmark. I yrkesförbunden fanns ett intresse av att upprätthålla medlemsgruppens exklusivitet via stränga utbildningskrav. Krav på gesällbrev för anställning och fackligt medlemskap innebar en utbudsbegränsning som underlättade den fackliga politiken.

#### *En expansion av lärlingsutbildningen från 1950-talet*

Jordbrukssektorn behöll sin dominerande ställning under längre tid i Danmark än i Sverige. Det betydde att yrkesutbildningen under första hälften av 1900-talet i betydande utsträckning tillgodosåg hantverkets, livsmedelsproduktionens och handelns intressen, och bara i mindre utsträckning orienterades mot den kapitaltunga industrin. När andelen industrisysselsatta ökade kraftigt efter andra världskriget, förändrades bilden. 1956 genomfördes en ny strukturreform inom lärlingsutbildningen, den så kallade dagskolereformen.

I och med dagskolereformen tillkom dagens växelutbildning. Tidigare hade visserligen skolförlagd utbildning varit obligatorisk, men det handlade då om undervisning på kvällar och arbetsfria helgdagar. Nu skulle alltså yrkesskolorna erbjuda undervisning på dagtid. I samband med detta rationaliserades också yrkesskoleorganisationen. Den tidigare uppsplittrade strukturen med en rad lokala skolor ersattes med nationellt organiserade yrkesskolor med

betydligt större elevvolymmer än tidigare. År 1955 fanns 370 yrkeskolor, medan de år 1965 hade minskat till 60. (Grollmann, Gottlieb & Kurz, 2003) Under slutet av 1950-talet och början av 1960-talet ökade också antalet lärlingar mycket kraftigt. Tillgången på lärlingsplatser räknat som andel av en ungdomsårgång ökade från 30 till 40 procent. (Albæk, 2004)

Under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet uppstod en diskussion i Danmark om en enhetsskola efter samma linjer som i Sverige. Förslag presenterades om att slå samman yrkesutbildningarna och de traditionella gymnasierna till en integrerad skolform. Motivet till förslaget var, precis som i Sverige, att man förväntade sig att ny teknik och ökade rörlighetskrav samt tätare jobbyten i spåren av tilltagande internationell konkurrens och hårdare omvandlingstryck, skulle ställa krav på bredare och mer generella kompetenser.

I Sverige förverkligades enhetsskoletanken genom linjegymnasiets införande 1971, medan det danska folketinget året efter avlog ett förslag på enhetsskola.<sup>2</sup> Man ville istället hålla fast vid och utveckla växelutbildningssystemet. Det ska noteras att debatten om en enhetsskolereform i Danmark fördes i ett skede när tillströmningen till de teoretiska gymnasieutbildningarna ökade kraftigt samtidigt som intresset för lärlingsutbildningarna minskade. Andelen av en ungdomsårgång i teoretisk gymnasieutbildning mer än fördubblades från mitten av 1960-talet till mitten av 1970-talet; från ca 10 till 25 procent. (Albæk, 2004) Under samma tid minskade andelen lärlingsplatser, relaterat till en ungdomsårsgrupp, med ca 20 procentenheter, för att därefter öka igen. Förslaget presenterades mot bakgrund av ett ökat intresse för mer studieförberedande utbildningar, men till skillnad från i Sverige avvisades alltså enhetsskoletanken.

Istället för enhetsskola genomfördes en breddning av yrkesutbildningarnas innehåll. Parallellt med beslutet att avvisa enhetsskolemodellen antog folketinget ett förslag om försöksverksamhet med *erhvervsfaglig grunduddannelse* (EFG). Tanken var att alla yrkesutbildningar skulle inledas med en introduktionsperiod på minst 12 månader, eller ett basår, med ett mer generellt innehåll. Valet av yrkesinriktning skulle ske först efter att basåret var

---

<sup>2</sup> Med uttrycket enhetsskola syftar man alltså på en utbildningsmodell där alla utbildningar på gymnasial nivå hänger ihop, det vill säga en integrerad gymnasieskola. Till skillnad från Sverige och Norge har Danmark ännu idag ingen integrerad gymnasieskola utan teoretisk och yrkesförberedande utbildning sker i olika skolorganisationer.

genomgången. År 1977 permanentades försöksverksamheten med EFG. Men detta innebär inte att den traditionella lärlingsutbildningen avvecklades. Istället fanns två parallella lärlingsystem.

För att göra bilden än mer komplicerad introducerades en helt skolförlagd yrkesutbildning på gymnasial nivå under 1980-talet, så kallade tekniska gymnasier och handelsgymnasier. Dessa var helt fristående från yrkesskolorna och hade ett betydligt bredare utbildningsinnehåll som medgav möjligheter till studier på universitetsnivå. Totalt följer cirka 45 procent av eleverna på sekundär nivå teoretisk och yrkesinriktad gymnasieutbildning medan 55 procent deltar i växelutbildning. (Tal der talar 2007)

### *Nya reformsträvanden*

Under 1980-talet utreddes förutsättningarna för lärlingsutbildningen på nytt. EFG ifrågasattes och mer decentralisering förespråkades vad gällde både administration och utbildningsinnehåll. En utvärdering visade bland annat att elever som följt EFG inte alls varit lika framgångsrika i etableringen på arbetsmarknaden som elever inom den vanliga lärlingsutbildningen. Flertalet arbetsgivare menade att den traditionella lärlingsutbildningen gav dem en betydligt säkrare bild av elevernas kompetens och produktivitet. Det innebär att dessa elever uppfattades som färdigutbildade i större utsträckning än elever som följt EFG. Utredningen ledde fram till ett nytt folketingsbeslut år 1989 om att avveckla EFG. De båda parallella lärlingsutbildningssystemen sammanfördes. Omfattningen av basåret angavs till ca ett halvår eller 20 veckor. I vissa fall kan emellertid basåret vara längre och sträcka sig upp till ett år. En ambition var att anpassa utbildningslängden och innehållet till den enskildes behov.

Begreppet basår används inte längre utan man talar om ett *grundförlop*. Totalt ska den skolförlagda utbildningstiden motsvara minst ett år eller en tredjedel av utbildningstiden. Lärlingsutbildningarna ska följaktligen sträcka sig över minst tre år, men organiseras vanligtvis under tre och ett halvt till fyra år. Sedan 2006 finns det en möjlighet för lärlingar att påbörja utbildningen direkt på ett företag – givet att han/hon lyckas få en anställning – istället för att omedelbart påbörja grundförlopet. Detta utbildningsspår kallas för *ny mesterlära* och är främst avsett för dem som är påtagligt skol-

trötta och av den anledningen bedöms ha svårt att fullfölja den vanliga utbildningsvägen.

År 2001 genomfördes en ny betydande reform av dansk lärlingsutbildning. Bakgrunden till reformen var dels en önskan att förbättra lärlingsutbildningens kvalitet och status, dels att förbättra genomströmningen. Möjligheterna att kombinera yrkesstudier och allmän-teoretiska studier, med sikte på behörighet för vidare utbildning, skulle underlättas, bland annat via en ökad modulisering eller blockuppläggning av utbildningen i flera huvudsektorer. Samtidigt skulle elever som hade problem med att klara de redan existerande undervisningskraven ges möjligheter till en mer elementärt inriktad yrkesutbildning för att inte behöva lämna skolan utan yrkesintyg.

I Danmark har ungefär 80 procent av ungdomarna fullföljt en utbildning på gymnasial nivå vid 30 års ålder. Den danska regeringen har sedan ett antal år angett ett mål om att 95 procent av en ungdomsårsklass ska lämna gymnasieskolan med en fullbordad gymnasieutbildning år 2015. Som kommer att framgå längre fram syns ännu inga påtagliga resultat i denna riktning.

Den danska lärlingsutbildning är sedan läsåret 2008/09 organiserad i tolv huvudsektorer – eller gemensamma ingångar – där varje sektor omfattar flera yrkesprogram och ännu fler yrkesinriktningar. Totalt finns det 109 program och över 300 inriktningar. Nedan anges sektorernas namn samt fördelningen av yrkesprogram och elever mellan sektorerna. Observera att uppgifterna om elevantalet avser antalet elever i grundförlopet år 2008. 2008 var också det första året som indelningen av växelutbildningen i 12 utbildningssektorer tillämpades. Fortfarande fanns det elever i de gamla sektorerna, varför uppgifterna nedan inte återger det totala antalet lärlingar i grundförlopet.

Utbildningssektor	Antal yrkesprogram	Antal elever (2008)
* Bil, fly och andre transportmidler.	6	2 595
* Bygge og anlæg.	15	8 566
* Bygnings- og brugerservice.	3	196
* Dyr, planter og natur.	9	1 320
* Krop og stil.	3	246
* Mad til mennesker.	11	2 348
* Medieproduktion.	7	959
* Produktion og udvikling.	30	1 950
* Strøm, styrning og IT.	7	2 640
* Sundhed, omsorg og pedagogik.	4	3 002
* Transport og logistik.	7	405
* Merkantil.	8	11 902

Källa: Undervisningsministeriet (<http://statweb.uni-c.dk/databanken/uvmdatabweb/fullClient/Default.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd&res=1328x518>).

Varje sektor omfattar alltså flera olika yrkesområden. Sektorerna har en gemensam introduktion, men utbildningarna skiljer sig sedan åt beroende på yrkesområde. Antalet lagreglerade eller juridiskt erkända yrken uppgår till ca 90. (*Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser*)

I samband med reformen år 2001 introducerades också den individuella handlingsplanen och utbildningsboken. Dessa redskap ska ge större individuellt inflytande över studieinnehållet, underlätta individanpassning och effektivisera dokumentationen av lärandet. En elev ska kunna välja att komplettera med allmän-teoretiska kurser i en sådan omfattning att lärlingsutbildningen ger behörighet för studier på universitetsnivå. Men det ska också vara möjligt att komponera en utbildning som leder till en yrkesbehörighet på lägre teoretisk nivå, det vill säga en utbildningsväg där allmän-teoretiska moment får ett betydligt mindre utrymme.

#### *Den danska lärlingsutbildningens finansiering och reglering*

Växelutbildningen och partsinflytandet är de mest utmärkande dragen för den danska lärlingsutbildningen. Inledningsvis omnämndes yrkeskommittéerna (*faglige udvalg*) på nationell nivå. (Denmark.

Overview of the Vocational and Training System 2008) Dessa har i praktiken ansvaret för utbildningarnas innehåll och balansen mellan skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning. Kommittéerna ska se till att utbildningarna uppdateras i en takt som överensstämmer med förändringarna i arbetslivet och yrkenas karaktär. De ska också utforma riktlinjer för de avslutande yrkesproven. De lokala yrkeskommittéerna ska övervaka företagen som anställer lärlingar, garantera att utbildningen håller en hög standard och slutligen utforma och genomföra examensprov (*svendeprove*) för olika yrken. Yrkeskommittéerna och dess verksamhet på nationell och lokal nivå finansieras helt av partsorganisationerna själva. Arbetsgivare och fackliga organisationer är jämnt representerade i dessa kommittéer.

Kontraktsplikten är följaktligen en viktig beståndsdel i lärlingsutbildningssystemet. Huvudscenariot är att en elev som fullföljt grundförlobet, som alltså kan variera mellan 20 och 60 veckor beroende på tillval av ämnen, övergår till huvudförlobet och den praktiska delen av yrkesutbildningen. Nu inleds växelutbildningen med varvade perioder i en skola och på en arbetsplats. För att kunna påbörja växelutbildningen förutsätts lärlingsanställning. Huvudprincipen är att eleven själv – med mer eller mindre hjälp från yrkesskolan – ordnar ett lärlingskontrakt. Om detta inte fungerar finns möjligheter till *skolepraktik*. Det gäller också för de lärlingar som av någon anledning tvingas säga upp sitt lärlingskontrakt hos en arbetsgivare eller som blir uppsagda. Det kan också vara ett alternativ för lärlingar som tvingas lämna ett företag i samband med en konkurs. I sådana fall ska det finnas möjlighet att fullfölja utbildningen som skolpraktik. Antalet lärlingar i skolförlagd praktik har emellertid varit relativt få. I november 2009 uppgick antalet till 3 384. (Undervisningsministeriet Praktikpladsstatistik) Det har visat sig att lärlingarna som är utbildade i skolverkstäderna inte har samma framgång som vanliga lärlingar när det gäller att få anställning efter avslutad utbildning. Detta tillsammans med de stora kostnader för den utrustning som krävs i skolorna har lett till att skolpraktiken ifrågasatts starkt.

Lärlingskontraktet innehåller regler om arbetsvillkor och lön. En regel om en provanställningsperiod på tre månader gäller alltid. Lön utgår under utbildningstiden, även när lärlingarna bedriver studier på en yrkesskola. Lärlingslönen motsvarar cirka 50 procent av lägstlönen för en utbildad arbetare. (Albæk, 2004) Lönen bestäms i kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.



En förklaring till att utbildningstiden för en lärling i Danmark traditionellt har varit så pass lång som upp till fyra år är att arbetsgivarna är angelägna att få kompensation för att löneutbetalningarna under den första utbildningsfasen överstiger värdet av lärlingens bidrag till produktionen. Under senare delen av lärlingsutbildningen råder den omvända relationen mellan arbetsproduktivitet och lön.

Lärlingsutbildningen i Danmark har flera finansiärer: staten, de enskilda verksamheterna och arbetsgivarkollektivet. Dessutom bidrar lärlingarna själva till utbildningens finansiering genom att ta ut en relativt låg lön, framför allt under senare delen av utbildningen. Staten finansierar de cirka 115 yrkesskolor som finns i landet. De statliga anslagen till en skola beräknas efter antalet elever per år och ska täcka allt från lärarlöner till kostnader för lokaler och utrustning. Det har varit en generell trend mot allt större skolor. AMU-skolor har slagits samman med yrkesskolor och tekniska skolor och handelsskolor har förts samman.

Den andra finansieringskällan är de enskilda verksamheterna som tar emot lärlingar. Under de perioder lärlingarna vistas på arbetsplatsen ska arbetsgivaren betala avtalsenlig lön. För att stimulera tillgången på lärlingsplatser har staten sedan 1978 gått in och subventionerat arbetsgivare som tar emot lärlingar. Subventionen har utformats på olika sätt; tidigare som ett generellt stöd och nu senast som ett marginellt stöd. Subventionerna beräknas täcka ungefär en femtedel av arbetsgivarnas lönekostnader.

Det tredje och viktigaste inslaget i finansieringen av dansk lärlingsutbildning utgörs av arbejdsgivernes elevrefusion. Det handlar om en avgift som samtliga arbetsgivare åläggs att betala, oavsett företagsstorlek och oavsett om de tar emot lärlingar eller inte. Avgiftssystemet infördes 1976. Avgiften uppgår för närvarande till 932 danska kronor per anställd och kvartal (år 2009). Pengarna går till en fond som administreras av arbetsmarknadens parter och som används för att täcka tre slags utgifter: för det första betalas lön till lärlingar under de perioder då de vistas på en yrkesskola (det vill säga då de inte får lön från arbetsgivaren), för det andra betalas särskild ersättning till de lärlingar som har merkostnader för resor och för det tredje täcks de extrakostnader som uppstår för lärlingar som befinner sig i praktik utomlands.

*Den statliga regleringen*

Det danska lärlingssystemet regleras i en särskild yrkesutbildningslag (*Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser*). Denna övergripande lag är sedan uppdelad i särskilda ”bekendtgørelser” för de tidigare nämnda cirka 90 erkända yrkena. I den förstnämnda lagtexten fastslås yrkesutbildningens syften och organisation. Här finns exempelvis detaljerade bestämmelser om yrkesskolornas verksamhet, kvalitetskrav och finansiering. Dessutom regleras partsorganisationernas roll och samverkan med staten.

Trepartssamarbetet mellan fackliga organisationer, arbetsgivarna och staten organiseras via två organ: *Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser* och de tidigare omnämnda *Faglige udvalg* på nationell och lokal nivå. Rådet är sammansatta av 40 personer, allt från partsrepresentanter till deltagare från olika myndigheter, och ska avge yttranden till den ansvarige utbildningsministern om bland annat godkännande av nya yrkesskolor och nya utbildningar. I verkligheten är det dock det faglige udvalg, med en renodlad partssammansättning, som har en större betydelse för yrkesutbildningens utformning. Formellt sett ska initiativ från udvalgets sida till förändringar av yrkesutbildningens innehåll gå via rådet, men i praktiken upprätthåller udvalget direktkontakt med det danska utbildningsdepartementet. Enligt lagen har udvalget allt grundläggande ansvar för att yrkesutbildningen ska fungera: det gäller som tidigare påtalats översynen av yrkesskolorna, tillgången på praktikplatser, kontrollen av lärlingsutbildningen i företagen, formerna för och innehållet i utbildningen. Det finns cirka 50 faglige udvalg på nationell nivå.

Det är också lagen om yrkesutbildning som dikterar villkoren för finansieringen av utbildningen via arbejdsgivernes elevrefusion. I lagen definieras vilken avgift som ska betalas av företagen och hur mycket staten ska subventionera företag som tar emot lärlingar. I bestämmelserna för de olika yrkena dikteras vilka kompetenser som de olika utbildningarna är avsedda att leda fram till. Fokus ligger på slutkompetenser, allt för att tillåta så stor flexibilitet som möjligt på skolnivå, men det finns också uttalanden om hur de skolförlagda och arbetsplatsförlagda delarna av utbildningarna ska utformas och hur de ska samordnas till en helhet. I lagarna definieras inte bara utbildningarnas ramar och mål utan också former och innehåll. Av särskilt stor betydelse är den tydliga ansvarsfördel-

ningen. Den danska lärlingsutbildningen vilar i grunden på ett långt gånget och statligt definierat verksamhetsansvar.

Det är också väsentligt att se lärlingsutbildningens reglering i ljuset av principen om ”erkända yrken”. Det förhållandet att yrkesbegreppet och kulturen kring ett yrke har en mycket stark förankring på arbetsmarknaden i Danmark, i likhet med andra länder med starka lärlingsutbildningstraditioner, bidrar till att vidmakthålla utbildningens status och attraktionskraft. Uppdelningen av arbetskraften i facklärd och icke facklärd är fundamental. Denna uppdelning påverkar inte bara lönebildningen, via kollektivavtalens lönetariffer, utan också – och i än högre grad än i t.ex. Norge – arbetskraftens tillträdesmöjligheter till olika yrken. Yrkeslegitimationsprincipen är mycket mera spridd i Danmark och fackföreningarna bidrar genom att vara organiserade enligt yrkesförbundsprincipen till vidmakthålla höga krav på yrkesskicklighet och utbildning för tillträde till ett yrke och medlemskap i en facklig organisation.

#### *Omfattningen av utbildningen och antalet studieavbrott*

Lärlingsutbildningen har en betydande omfattning i Danmark även om den skolförlagda gymnasieutbildningen totalt sett omfattar fler elever. Det betyder inte att alla påbörjar och slutför en ungdomsutbildning. I likhet med Sverige har andelen som påbörjar en utbildning på gymnasial nivå ökat i Danmark under de senaste femton åren. (Tal der taler 2007) Ännu i början av 1990-talet var det cirka 25 procent av eleverna som lämnade grundskolan som inte påbörjade en gymnasieutbildning. I dag är det enbart 2–3 procent som inte går vidare till lärlingsutbildning eller gymnasiestudier. Tillströmningen har framfört allt gällt lärlingsutbildningen. Andelen grundskoleelever som gick vidare till lärlingsutbildning har ökat mycket kraftigt sedan mitten av 1990-talet.

I likhet med Sverige har man också kunnat konstatera tilltagande problem med genomströmningen. Liksom i Sverige och flertalet andra länder är det inom yrkesutbildningen, det vill säga i Danmarks fall lärlingsutbildningen, som problemen med genomströmningen har tilltagit. Det är framför allt det tidigare omnämnda grundforløbet som präglas av påtagliga problem med genomströmningen, det vill säga det är de inledande teoretiska

utbildningsmomenten som ställer till svårigheter för många yrkes-elever.

Gruppen som inte genomför en ungdomsutbildning har kommit i fokus i den danska debatten. Den danska velfærdskommissionen gjorde en kartläggning och analys för några år sedan. De jämförde hur det gått från dem som gick ut nionde klass i grundskolan år 1989 fram till 30 års ålder med en prognos för hur det kommer att gå för dem som gick ut från nionde klass år 2003 fram till 30 års ålder.

**Fördelning på ungdomsutbildning för dem som lämnade grundskolans nionde klass 1989 och 2003 (prognos) upp till 30 års ålder; procentuell fördelning.**

	1989	2003
Med ungdomsutbildning	79.1	80.3
Genomgått gymnasium	36.3	45.3
Genomgått yrkesutbildning	31.2	25.8
Genomgått båda	11.6	11.2
Utan ungdomsutbildning	20.6	19.8
Avbruten gymnasieutbildning	2.0	2.4
Avbruten yrkesutbildning	11.5	12.2
Avbruten båda	1.5	
Bara grundskola	5.9	5.2
<b>Summa</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Anm. Med yrkesutbildning avses följande fyra typer av utbildning: erhvervsuddannelser, social- og sundhedsuddannelser, landbrugsuddannelser och erhvervsgrunduddannelse (egu).

Källa: Velfærdskommissionen, 2006.

Av tabellen framgår att avbrotten är många och att andelen som inte har genomgått någon utbildning upp till 30 års ålder var stabil kring 20 procent. Inget talar för att förhållandena förbättrats efter 2003. Statistik från danska Undervisningsministeriet visar att fullföljandegraden i yrkesutbildningarna minskade från 57 procent 2001 till 48 procent 2008. (Elevtal og fuldførelsesprocenter fordelt på erhvervsfaglige uddannelser) I vissa fall handlar det om att yrkeseleverna går över till annan utbildning eller att de helt enkelt inte hittar en lärlingsplats, i många fall handlar det om att de hoppar av. Motsvarande uppgifter för de elever som gick en studieförberedande gymnasieutbildning var 82 procent 2001 och 84 procent 2008. Ett speciellt problem, liksom i Sverige och Norge, är att invandrare (första och andra generationen) i mindre

utsträckning deltar i ungdomsutbildningen. Genomströmningen är också klart sämre för utrikes födda än för ungdomar födda i Danmark, mer än 10 procentenheter lägre.

I en analys av de invandrare som avbryter yrkesutbildning genomförd av Tænk tanken (Udlændige på ungdomsuddannelserne, 2005) pekar man på två mekanismer som gör att invandrarungdomar lämnar yrkesutbildningen utan att fullfölja den. För det första finns en grupp med dåliga kunskaper i kärnämnen, speciellt danska, som därför har svårt att klara de teoretiska delarna av utbildningen. Men det finns även många avbrott bland dem som har goda kunskaper i dessa ämnen. En viktig orsak till avbrott i denna grupp är att de har stora svårigheter i att få praktikplatser. De saknar den typ av nätverk som många danska ungdomar har och när de söker praktikplatser i konkurrens blir de ofta bortsorterade. Företagen känner osäkerhet rörande invandrarungdomarnas kompetens i olika avseende och när de kan välja mellan olika sökande väljer de oftast danska ungdomar. Det kan ses som en form av statistisk diskriminering.

Ett annat mönster som påminner om förhållandena i Sverige gäller könsfördelningen inom utbildningen. Generellt sett utbildar sig flickor mer än pojkar i Danmark, något som bland annat visar sig i tillströmningen till den högre utbildningen. Lärlingsutbildningen har dock traditionellt varit starkt mansdominerad och är så fortfarande. Andelen pojkar som väljer lärlingsutbildning efter grundskolan är ungefär 10 procentenheter högre än andelen flickor. (Tal der taler 2007)

En skillnad jämfört med Sverige som har betydelse när man ska tolka uppgifterna om genomströmningen i Danmark, är att utbildningen på gymnasial nivå liksom i Norge är öppen för dem över 20 år. Genomsnittsåldern för de som fullbordar en lärlingsutbildning var år 2006 28 år. (Tal der taler 2007) Det finns alltså möjligheter för äldre att komma tillbaka till en lärlingsutbildning för att fortsätta en tidigare avbruten utbildning eller för att omskola sig. I Sverige är dessa möjligheter väldigt begränsade, framför allt på yrkesutbildningsområdet.

### *Alternativa yrkesutbildningar*

De stora problemen med genomströmningen har bidragit till att man i Danmark, precis som i Norge, har strävat efter att utveckla

alternativa vägar inom den gymnasiala yrkesutbildningen. Tidigare omnämndes *Ny Mesterlära*, som innebär att yrkes eleverna kan påbörja utbildningen direkt på en arbetsplats och avvakta med de teoretiska och skolförlagda momenten i grundförlopet. Reformen år 2001, med introduktionen av den individuella handlingsplanen, gick också ut på att göra utbildningens uppläggning mer flexibel och anpassad efter den enskildes förutsättningar och tidigare erfarenheter, inte minst vad gällde grundförlopets innehåll och längd, allt i syfte att öka effektiviteten och genomströmningen.

Men det finns också andra ingredienser i den danska yrkesutbildningen som är direkt riktade till mindre studiemotiverade elever. Det kan handla om unga personer som har hoppat av eller aldrig påbörjat en utbildning på gymnasial nivå, om arbetslösa och försörjningsstödsberoende. Det ska t.ex. betonas att ett väsentligt inslag i den danska arbetsmarknadspolitikerna är att arbetslösa som saknar yrkesutbildning ska erbjudas en sådan.

Det finns två alternativa yrkesutbildningsvägar för mindre studiemotiverade ungdomar.

Den första är så kallad grundläggande yrkesutbildning eller *erhvervsgrunduddannelse* (EGU). Utbildningen riktar sig främst till unga i åldrarna mellan 17–21 år och syftar till att ge kvalifikationer och motivation för arbete och/eller vidare studier. Under utbildningen får eleverna lön, precis som lärlingar, och lönen regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Utbildningsinnehållet anpassas till individens behov och förutsättningar och består ofta av delmoment av ordinarie yrkesutbildningar, delmoment som sedan kan tillgodoräknas om eleven skulle vilja studera vidare. Den genomsnittliga utbildningstiden motsvarar två år. Två tredjedelar av tiden är arbetsplatsförlagd, resten skolförlagd. Utbildningen avslutas inte med ett gesällprov, som på de ordinarie utbildningarna, utan eleverna får ett intyg från en yrkesskola med uppgifter om vad som har ingått i utbildningen. Omfattningen av antalet elever i *erhvervsgrunduddannelse* är emellertid ganska blygsam. 2008 uppgick elevantalet till strax under 1 000.

Den andra alternativa yrkesutbildningsvägen utgörs av så kallade *produktionsskolor*. Dessa skolor riktar sig till personer upp till 25 år, med en bräcklig utbildningsbakgrund och etableringsproblem på arbetsmarknaden. Utbildningen är kort, maximalt ett år, och helt praktiskt inriktad. Eleverna arbetar ofta i grupp och nära en handledare. Innehållet i utbildningen kan variera betydligt och omfatta allt från industriorienterat arbete till musik och teater. Stark ton-

vikt läggs vid att bygga upp elevernas självkänsla och motivation för vidare studier på gymnasial nivå. Produktionsskolorna finansieras gemensamt av stat och kommuner och eleverna får också utbildningsbidrag under utbildningstiden. Totalt uppgick antalet elever på produktionsskolorna till cirka 10 000 år 2008.

### *Modellens styrka och svagheter*

Ibland har den danska lärlingsutbildningen beskrivits som en brygga mellan det tyska duala systemet och den nordiska traditionen av mer centraliserad och skolförlagd utbildning. (Nielsen, 2000) Förklaringen till denna beskrivning är att den danska lärlingsutbildningen innehåller mer skolförlagd utbildning än den tyska, om än inte lika mycket som den norska lärlingsutbildningen. Den skolförlagda delen av utbildningen har också ökat i Danmark, från ett genomsnitt på ca 10 procent av den totala utbildningstiden under 1970-talet till ca 30 procent i dag.

Frågan är då avslutningsvis hur man ska sammanfatta fördelarna respektive nackdelarna med den danska lärlingsmodellen. En av fördelarna med den danska yrkesutbildningen jämfört med ett mer renodlat skolförlagt yrkesutbildningssystem är otvivelaktigt det tydliga verksamhetsansvaret och närheten mellan skola och arbetsliv. Det finns flera faktorer som bidrar till att förklara verksamhetsansvaret. Lärlingskontraktet som är ett juridiskt bindande dokument tydliggör både lärlingens och arbetsgivarens skyldigheter och rättigheter. Det faktum att lärlingen deltar i produktionen från början bidrar också till närheten mellan skola och arbetsliv. Finansieringsformen, det vill säga det förhållandet att samtliga arbetsgivare bidrar till att finansiera den skolförlagda utbildningen, gör att arbetsgivarna har starkare motiv att intressera sig för yrkes skolornas verksamhet.

Möjligheterna att få en anställning efter genomgången utbildning är en annan fördel med den danska lärlingsutbildningen. Lärlingsutbildningen tycks fungera som en språngbräda in i arbetslivet. Statistik från det danska utbildningsministeriet visar att arbetslöshetstalen bland de ungdomar som fullbordar utbildning på gymnasial nivå är låg. Under det första året efter avslutad utbildning är arbetslösheten något högre för nyutbildade än för arbetskraften som helhet, men bara efter ett år är arbetslösheten lägre för nyutbildade. (Databanken uppdateret med elevtal för 2008)

85 procent av lärlingarna hade år 2007 ett jobb omedelbart efter att de hade avslutat utbildningen. Ett annat positivt drag som förmodligen kan tillskrivas lärlingsutbildningen, är den låga andelen ungdomar med enbart grundskoleutbildning i åldrarna 18–24 år som är inaktiva, det vill säga utan förvärvsarbete och/eller utbildning. I själva verket var andelen inaktiva en av de lägsta inom hela OECD-området under år 2008. (Education at a Glance, 2009) I Sverige och Finland var andelen betydligt högre medan Norge låg på en nivå som låg strax över Danmarks.

Men det finns också svagheter i det danska lärlingsutbildnings-systemet. Ett problem som har väckt mycket uppmärksamhet i Danmark under senare år är den bristande tillgången på lärlingsplatser. Antalet utbildningsplatser har inte varit i nivå med antalet sökande. Totalt finns det omkring 450 000 registrerade företag i Danmark. Av dessa är cirka 100 000 berättigade att anställa lärlingar, men endast knappt 60 000 hade enligt Velfærdskommissionen (2006) avtal om att ta emot lärlingar. Ett sätt att motverka bristen på lärlingsplatser har varit att öka subventionsgraden, det vill säga det statliga stödet till de företag som tar emot lärlingar. Ett annat exempel är den så kallade *skolepraktiken*.

Frågan är då hur bristen på lärlingsplatser ska förklaras. Det är fråga om en relativ knapphet. Andelen lärlingar av en årskull ligger på samma höga nivå som under 1990-talet. Det är efterfrågan på platser som har ökat. En allmän förklaring till svårigheterna, som inte är unik för Danmark, har med förändringar i den ekonomiska strukturen att göra. Rationaliserings- och omvandlingstrycket i ekonomin har ökat, bland annat som en följd av en hårdare internationell konkurrens. Det innebär att företagen är mer angelägna att se över sina kostnader, vilket kan motverka intresset för att erbjuda lärlingsplatser. Till detta kommer aktiebolagsformens ökade utbredning och omvänt familjeägandets minskade relativa betydelse, vilket förstärker trenden mot kortsiktiga avkastningskrav och motverkar investeringar som ger avkastning först på några års sikt. (Helms Jørgensen 2005; Olofsson & Wadensjö 2006)

En annan negativ aspekt som har diskuterats i Danmark handlar om lärlingsutbildningarnas anpassning till arbetslivets krav, särskilt behovet av bredare kompetenser. Här handlar det bland annat om att underlätta en senare övergång mellan olika yrken, som ett svar har de allmänteoretiska inslagen i yrkesutbildningen ökat. Samtidigt har emellertid problemen med genomströmningen tilltagit. De reformer av yrkesutbildningen som introducerades 2001



(*Reform 2000*) syftade till att lösa dessa problem genom att dels öka lärlingarnas möjligheter att själva komponera sin utbildning, dels öppna för en teoretiskt mindre krävande yrkesutbildning.

Dansk yrkesutbildning är öppen för unga vuxna. Detta är en avgörande skillnad jämfört med Sverige där gymnasieskolan har en övre åldersgräns vid 20 år. I perspektivet av livslångt lärande kan det uppfattas som positivt att lärlingsutbildningen är öppen för dem i högre åldrar. Det är också positivt att arbetsmarknadsutbildningen i Danmark utnyttjas som en resurs inom den reguljära yrkesutbildningen, framför allt för äldre elever. Men samtidigt är det otillfredsställande att en så stor andel av eleverna utgörs av personer över 25 år. Reformerna år 2001 var i hög grad motiverade av strävanden efter att förbättra effektiviteten i yrkesutbildningen och öka genomströmningstakten. Samtidigt finns det institutionella faktorer eller trögheter som kan motverka sådana strävanden. Som nämntes tidigare kan arbetsgivare vara intresserade av att dra ut på lärlingsutbildningen för att på så sätt öka intäkterna; skillnaden mellan lärlingarnas produktivitet och lön ökar över tid, fler lärlingar betyder också högre subventioner. De danska erfarenheterna pekar på svårigheter att utnyttja statliga subventioner för att garantera ett tillräckligt antal lärlingsplatser och samtidigt upprätthålla effektiviteten i utbildningssystemet.

En annan känslig fråga i det danska lärlingssystemet handlar om regeln att eleverna själva ska ordna sina lärlingsplatser. Detta är ett system som bygger på en gammal ordning med fungerande lokala sociala nätverk. I dagens samhälle med allt större storstadskoncentration och ökad etnisk mångfald är det svårare att upprätthålla ett sådant system eller rättare sagt: vissa grupper tenderar att missgynnas. Ungdomar med invandrarbakgrund har t.ex. mycket större svårigheter än infödda danskar att hitta en lärlingsplats.

#### *Den danska modellens särart*

Avslutningsvis kan konstateras att den danska yrkesutbildningen ofta framhålls som ett framgångsrikt system, dels på grund av utbildningens starka förankring i arbetslivet och dels på grund av ungas framgångsrika arbetsmarknadsetablering. Samtidigt finns det problem och flera av dessa har berörts ovan. Helt kort måste dock sägas att de danska yrkesutbildningserfarenheterna skiljer sig påtagligt från de svenska. Hela strukturen på utbildningssystemet,

med en organisatorisk bodelning mellan yrkesskolor och studieförberedande gymnasieskolor, är t.ex. väsensskild från den svenska traditionen. Även den relativt hårda statliga regleringen av lärlingsutbildningen strider mot den svenska traditionen där parternas frihet att själva forma lösningar har betonats starkare. Det sistnämnda talar, som kommer att framgå, för att det ur svensk synpunkt kan vara mer intressant att studera de norska erfarenheterna på yrkesutbildningsområdet. Den norska utvecklingen påminner mer om den svenska.

### Grundläggande yrkes- och lärlingsutbildning i Norge

Norge är ett exempel på ett land där lärlingsutbildningen har stärkts påtagligt på senare år. Det är alltså också intressant att lyfta fram de norska erfarenheterna mot bakgrund av att utbildningssystemet i Norge i vissa avseenden påminner om det svenska. (*Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe. Norway*) Det har t.ex. funnits en ambition att stärka de allmän-teoretiska inslagen i utbildningen, även i yrkesutbildningen. Det har också funnits en strävan efter att utjämna statusskillnaderna mellan studieförberedande och yrkesförberedande utbildning. Dessutom är Norge ett land som liksom Sverige, men till skillnad från Danmark, har ett integrerat utbildningssystem på gymnasial nivå. Beslutet om en integrerad gymnasieskola togs 1974, bara ett fåtal år efter det svenska beslutet. Det innebär alltså att studieförberedande och praktiskt inriktad utbildning regleras i samma lag och ges inom ramen för samma skolinstitutioner. I Norge kallas gymnasieutbildning för *vidaregående utbildning*.

Samtidigt är skillnaderna mellan länderna iögonfallande. De mest påtagliga skillnaderna handlar om yrkesutbildningens organisation och de stora inslagen av lärlingsutbildning i Norge. Lärlingsutbildningens starka ställning i Norge baseras på ett nära samarbete mellan skolinstitutioner och offentliga myndigheter, å ena sidan, och arbetslivets intressen å andra sidan. Hur fungerar detta samarbete? Och hur kan man förklara styrkan i detta samarbete? Dessa frågor är särskilt intressanta att beröra mot bakgrund av att Norge fram till 1980-talet knappast hade någon lärlingsutbildning att tala om. Även om den hade en starkare ställning än i Sverige så var lärlingsutbildningen ett förhållandevis marginellt inslag, fram-

för allt kopplat till traditionella hantverksområden, industri och byggnadsverksamhet. Förhållandena kom sedan att förändras snabbt. En reformering av den gymnasiala utbildningen på 1990-talet, som jag återkommer till nedan, ledde till en kraftfull satsning på modern och kvalificerad lärlingsutbildning som ett huvudspår inom yrkesutbildningen. Reformen innebar att en nära treparts-samverkan på utbildningsområdet etablerades.

En annan påtaglig olikhet gäller åldersstrukturen. Det är fler äldre som studerar i gymnasieskolorna i Norge än i Sverige. Åldersspärren är inte lika skarp och de studiefinansiella villkoren för dem som saknar eller behöver komplettera en gymnasieutbildning är relativt goda. Andelen vuxna elever som är över 21 år i vidaregående utbildning var drygt 20 procent år 2008. (*Utdanning 2009 – læringsutbytte og kompetanse*) Totalt fanns det 38 000 lärlingar varav 11 500 var över 21 år.

Utifrån ett svenskt perspektiv är det naturligtvis högtintressant att ställa frågan hur en utbildningsform som länge framstått som en otidsenlig rest från en svunnen tid plötsligt fick så stark uppslutning, både från arbetslivets företrädare och elever. Så sent som 1973 fanns det enbart ca 3 000 lärlingar. Nära hälften var så kallade privatister. Det innebar också att lärlingsutbildning bedrevs utanför utbildningen på gymnasial nivå. I dag är alltså antalet mångdubbelt större. Hur kan detta förklaras?

#### *Stora förändringar sedan 1990-talet: Reform 94 och Kunskapslyftet*

Den gymnasiala utbildningen i allmänhet och yrkesutbildningen i synnerhet har genomgått stora förändringar i Norge från mitten av 1990-talet. Förändringarna har dels skett i samband med en reform som beslutades 1994 (Reform 94) och som bland annat innebar en samordnad struktur för yrkesutbildning och studieförberedande utbildning. *Reform 94* innebar också att alla unga och unga vuxna garanterades en gymnasieutbildning. Länen som ansvarar för all utbildning på gymnasial nivå – i Norge kallas de fylken – är skyldiga att tillgodose ett av tre individuella utbildningsval när elever söker utbildningsprogram. I samband med nästa stora utbildningsreform, *Kunskapslyftet* från 2006, som omfattade all utbildning på grundläggande och sekundär nivå, fick den norska vidaregående utbildningen den grundstruktur den har idag. Totalt handlar det om nio yrkesförberedande program och tre studieförberedande

program. Samtliga utbildningar är indelade i tre faser (VG1, VG2 och VG3). Den första fasen som ska ge en bred grund följs av en tilltagande specialisering under de två efterföljande faserna. I det följande kommer den norska modellen för lärlingsutbildning att stå i fokus. Men för att den ska bli gripbar måste ett antal mer övergripande förhållanden beröras.

### *Yrkesprogrammen*

Det finns sedan tidigare en lagstadgad rätt till utbildning på gymnasial nivå. Huvudprincipen har varit att rättigheten ska utnyttjas inom ramen för en period på fem–sex år till dess man fyllt 25 år. 2008 utvidgades rättigheten till gymnasial utbildning till att omfatta alla vuxna som är 25 år eller mer och som inte tidigare har fullföljt en vidaregående utbildning. (Høst 2008) Det handlar alltså om en garanterad en plats i vidaregående utbildning, antingen i studieförberedande utbildning eller i yrkesutbildning.

Den grundläggande yrkesutbildningen omfattar en större andel av det totala antalet gymnasieelever i Norge än i andra nordiska länder. Strax över hälften av eleverna som påbörjade det första året i vidaregående utbildning, dvs. VG 1, inleder sina studier på ett yrkesorienterat program. Det återspeglar en viss nedgång under de senaste åren (sedan 2005), men totalt sett har andelen elever i yrkesutbildning ökat med ca 10 procentenheter sedan 1994. (Høst 2008) Ökningen illustrerar utbildningens tilltagande attraktivitet bland både elever och arbetsgivare i kombination med ett ökat antal utbildningsplatser.

Reform 94 etablerade helt nya förutsättningar för lärlingsutbildningen. Lärlingsutbildningar som tidigare hade bedrivits utanför den vidaregående utbildningen integrerades nu i skolsystemet. (Olsen, Høst & Michelsen 2008) Det gällde först mer traditionella hantverks- och tillverkningsyrken, men därefter också nya yrkesfackliga områden som hälso- och socialarbetarutbildningar samt serviceyrken kopplade till privat tjänstesektor. Trots breddningen av yrkesutbildningarna till att omfatta expansiva tjänsteyrken finns emellertid en stark snedfördelning av könsstrukturen bland eleverna. Av dem som påbörjade yrkesutbildningsprogram hösten 2008 var ca 44 procent kvinnor (se tabellen nedan). Bland lärlingarna är snedfördelningen mer påtaglig. Hösten 2008 var enbart 30 procent av de nya lärlingarna kvinnor.

Yrkesutbildningen i Norge är organiserad enligt den så kallade *2+2-modellen*. (Norway. Overview of the Vocational Education and Training System 2005). Det finns utrymme för andra alternativa upplägg<sup>3</sup>, men det här har sedan Reform 94 betraktats som *huvudmodellen*. Eleverna kan välja mellan ett antal utbildningsprogram som spänner från sjukvård och omsorg till verkstads-teknik.

**Yrkesutbildningsprogram i norsk vidaregående utbildning. Antal nytilkomna elever och lärlingar samt andel kvinnor (procent) hösten 2008.**

Program	Antal elever	Andel kv.	Lärlingar	Andel kv.
Yrkesfaglige utdanningsprogram	77 687	44	13 986	30
Bygg- og anleggsteknikk	10 199	4	3 252	3
Design- og håndverk	5 850	91	861	94
Elektrofag	9 421	5	1 914	3
Helse- og sosialfag	15 765	90	2 083	89
Medier og kommunikasjon	8 546	54	86	63
Naturbruk	3 932	58	329	32
Restaurant- og matfag	4 769	55	1 029	51
Service og samferdsel	7 134	44	1 175	37
Teknikk og industriell produksjon	12 071	11	3 257	9

Källa: Statistics Norway.

Som framgår av tabellen ovan har industrirelaterade utbildningar, bygg- och anläggning och elektrikerutbildningen en stark ställning. I dessa utbildningar är könsuppdelningen extremt tydlig. Andelen kvinnor är väldigt begränsad. Det näst största utbildningsområdet berör hälso- och sjukvård. Här är däremot andelen män mycket liten. Inom andra serviceyrkesutbildningar är elevsammansättningen mer blandad.

Personer med invandrarbakgrund är i likhet med förhållandena i Danmark och i Sverige underrepresenterade i yrkesutbildningarna. Enbart 4 procent av lärlingarna har invandrarbakgrund.<sup>4</sup> Det sist-

<sup>3</sup> Vissa yrkesutbildningar, t.ex. för elektriker, är längre än fyra år. Dessutom kan lärlingsperioden variera. I kulturklassade smala yrken kan man t.ex. påbörja lärlingsdelen av utbildningen redan under VG2.

<sup>4</sup> Begreppet lärlingar ska här förstås som antalet personer som har ett lärlingskontrakt och slutför de två sista åren av yrkesutbildningen. Statistics Norway. 6. *Pupils, apprentices and trainees in upper secondary education, immigrants and norwegian-born to immigrants, by gender*. 1 October 2008 ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

nämnda kan bero på att det är yrkeseleverna själva som ska hitta en lärlingsplats, något som missgynnar grupper med svagare sociala nätverk. Men det återspeglar också att invandrargruppen som helhet är mer orienterad mot allmänteoretisk utbildning.

### *Utbildningarnas grundstruktur*

Utbildningsprogrammen inleds med en ettårig grundkurs – VG1 – som är avsedd att ge en bredare orientering inom utbildningsområdet. (Dolven & Pedersen 2007) VG1 har samma innehåll för alla som läser ett yrkesprogram. Utbildningen omfattar kärnämnen som norska, ett främmande språk, samhällskunskap, matematik, naturvetenskap och gymnastik.

Efter det första året följer två fördjupningskurser, VG2 respektive VG3. VG2 omfattar också ett år och är liksom grundkursen skolförlagd. Men nu sker en tilltagande specialisering. Fördjupningskurserna erbjuder totalt 56 studiealternativ. VG2 omfattar en del arbetsplatsförlagd utbildning och avrundas med ett yrketeoretiskt prov. Examinationen kan omfatta upp till fem timmar och eleverna ges en eller två dagar för förberedelser. (Norway. VET in Europe – Country Report 2009) Provet är en del av den slutliga examen och måste vara avklarat för att den arbetsplatsförlagda delen, VG3, ska kunna påbörjas.

De elever som vill kvalificera sig för universitetsstudier måste komplettera med en påbyggnadskurs på ett år efter yrkesutbildningen har avslutats. Detta sker också ofta omedelbart efter VG2. Ca 30 procent av dem som har följt ett yrkesprogram väljer idag att läsa in behörigheten för studier på eftergymnasial nivå omedelbart efter VG2, något som inte sällan framhålls som problematiskt ur effektivitetssynpunkt. Det pågår en debatt om detta. Huvudorganisationerna i Norge förordar t.ex. att även yrkesprogrammen framöver ska erbjuda grundläggande behörighet för eftergymnasiala studier. Samtidigt finns det dem som menar att ett tredje allmänteoretiskt inriktat studieår för många kan uppfattas som ett negativt val i den meningen att bristen på lärlingsplatser begränsar valmöjligheterna. (Kuczera, Brunello, Field & Hoffman 2008) Inför hösten 2008 var det 12 procent av eleverna som sökte en lärlingsplats som inte lyckades hitta en plats. Ansvar för att hitta en lärlingsplats vilar på den enskilde yrkes eleven, precis som i Danmark.

Det sista steget mot en specialiserad yrkeskompetens tas i samband med valet av kurs inom VG3. Nu inleds den egentliga lärlingsperioden på två år. Ungefär hälften av lärlingstiden ska vikas för yrkesteoretiska studier och andra studierelaterade aktiviteter, bland annat återkommande dokumentation av hur långt lärlingen har kommit i färdighetsutvecklingen. Det finns 186 reglerade yrken. (*Lärlingsordningen – regjeringen.no*) Utbildningen inom varje yrke följer sin egen läroplan. Lärlingsperioden avslutas med ett praktiskt inriktad yrkesprov och med att lärlingen får ett yrkesbevis eller ett gesällbrev. Jag återkommer till regleringen av lärlingarnas tjänstgöring i ett senare avsnitt.

### *Genomströmning*

Studerar man uppgifter om genomströmningen och andelen som hoppar av utbildningarna avviker inte Norge särskilt mycket från förhållandena i övriga länder. Uppgifterna från den Statistiska centralbyrån i Norge ger med andra ord en bild av stora problem med genomströmningen. Avhoppet har en betydande omfattning och är precis som i flertalet länder mer omfattande inom yrkesutbildning än inom studieförberedande utbildning. I tabellen nedan anges andelen elever i vidaregående utbildning som har fullföljt utbildningen inom en femårsperiod, allt enligt uppgifter från Statistiska centralbyrån i Norge.

**Procentuell andel av dem som påbörjade gymnasieutbildning år 2003 som slutförde utbildningen inom fem år efter utbildningsinriktning och kön.<sup>5</sup>**

	Fullföljt	Avbrutit
<b>Studieförberedande utbildning</b>		
Totalt	82	8
Kvinnor	87	6
Män	77	10

	Fullföljt	Avbrutit
<b>Studieförberedande utbildning</b>		
Totalt	55	28
Kvinnor	61	23
Män	51	32

*Källa:* Statistics Norway. 2. Elever som startat i grunnkurs for første gang høsten 2003, etter status for oppnådd nivå i videregående opplæring etter fem år, studieretninger og kjønn. Prosent (www.ssb.no).

Män är betydligt mer benägna att avbryta utbildningar än kvinnor, precis som i Sverige och Danmark. Det förhållandet att studieavbrotten är mer vanligt förekommande i yrkesutbildning än i studieförberedande program känns också igen. Andelen elever med invandrarbakgrund som avbryter sina studier är ungefär 10 procentenheter högre än genomsnittet för samtliga gymnasieelever. (Statistics Norway, Utdanningsstatistikk) Det ska dock betonas att avbrotten i yrkesprogrammen i stort sett helt sker under de två skolförslagda åren. Det är få elever som inleder lärlingsfasen som inte fullföljer och avrundar med ett godkänt yrkes- eller gesällprov efter två år. Ca 95 procent av lärlingarna slutför utbildningen.

För att underlätta för mindre studiemotiverade elever finns alternativ till den vanliga 2+2-modellen inom yrkesutbildningen. Elever kan välja att påbörja den arbetsplatsförlagda fasen omedelbart. De kan också välja en kortare och mindre bred utbildning som lärlingskandidater (lærekandidater). Lärlingskandidaterna läser i allmänhet inte lika mycket allmän- och yrkesteori som de vanliga lärlingarna. Utbildningen styrs av en individuellt anpassad studieplan och avslutas inte heller med ett gesällprov utan med ett så kal-

<sup>5</sup> Differensen mellan andelen som fullföljt respektive avbrutit studierna förklaras av att gruppen som avbrutit och sedan omedelbart påbörjat en annan gymnasieutbildning särredovisas.



lat kompetensprov. Utbildningen innehåller färre delmoment och om lärlingskandidaten i slutändan slutför utbildningen får han eller hon ett kompetensbevis. (*Norway. VET in Europe – Country Report 2009*) Det handlar således om en examensfri utbildning. Lärarkandidatspåret infördes år 2000. Antalet kandidater har minskat över tid. I oktober 2008 fanns det totalt drygt 1 000 lärlingskandidater. Två tredjedelar var män.

Det finns dessutom ett välutvecklat uppföljningsansvar som syftar till att alternativ ska utformas för ungdomar som av olika skäl har svårigheter med att fullfölja utbildningen. Uppföljningsansvaret omfattar alla som saknar gymnasieutbildning upp till 24 års ålder. Det är viktigt att betona att någon 20-årsgräns inom gymnasieskolan, som i Sverige, inte finns i Norge. Skolorna är skyldiga att erbjuda gymnasieutbildning till alla som inte redan har en sådan utbildning, även om yngre prioriteras vid platsbrist.

#### *Samverkan kring lärlingsutbildningen – mellan parterna och mellan företag*

Precis som i Danmark baseras yrkesutbildningen i Norge på ett långtgående och reglerat samarbete mellan utbildningsmyndigheter och skolor, å ena sidan, och arbetsmarknadens parter å andra sidan. Detta samarbete regleras i utbildningslagen (Opplæringsloven).<sup>6</sup> Lagen anger att samverkansråd ska inrättas på olika administrativa nivåer inom utbildningssystemet. Arbetsmarknadens parter ska utgöra majoritet i råden. Lagen tilldelar råden både rådgivande och operativa funktioner. På riksnivå finns dels ett nationellt råd för yrkesutbildning (*Samarbeidsrådet for yrkesopplæring – SRY*) och nio nationella yrkesråd (*Faglige råd*). De sistnämnda råden ansvarar för de olika yrkesprogrammen. Det förstnämnda rådet består av representanter för arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer och samarbetar direkt med utbildningsdepartementet i frågor som berör utbildningen i och för arbetslivet. De nationella yrkesråden representerar en specialistkompetens i relation till olika erkända yrken (dvs. totalt 186 lærefag).

På länsnivå finns också rådgivande organ där parterna har majoritetsinflytande. Ansvar för den vidaregående utbildningen ligger

---

<sup>6</sup> Lagen reglerar förhållandena i grundläggande likväl som i vidaregående utbildning. *Act of 17 July 1998 no. 61 relating to Primary and Secondary Education and Training (the Education Act)*. With amendments in force as of 19 December 2008. In force as of 1 January 2009.

som tidigare påtalats på länsnivån, hos fylkena. Det är fylkena som driver merparten av skolorna och ansvarar för yrkesutbildningen. Betydande delar av det operativa ansvaret överförs emellertid direkt på regionala yrkesutbildningsnämnder och styrelser där partsrepresentanterna är i majoritet. Dessa kommittéer är bland annat ansvariga för att följa upp den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen och för att utbildningsstandarden upprätthålls.

De regionala yrkesutbildningsnämnderna har också en annan väsentlig funktion. De ska utfärda examensbevis efter lärlingstidens slut; yrkesbevis eller gesällbrev.

Företagen samverkar ofta i så kallade upplärningskontor (*upplärningskontor*). Upplärningskontoren är den administrativa benämningen för företag och kommunala verksamheter som går samman för att organisera verksamheten kring lärlingsutbildningen. Kontoren kan sluta lärlingskontrakt, t.ex. för mindre företags räkning, och står ofta för den yrketeoretiska utbildning som ges under lärlingsperioden. Upplärningskontoren har fått en allt större utbredning. Ca 70–80 procent av lärlingarna är idag knutna till upplärningskontor. Administrationskostnaderna för kontoren finansieras i allmänhet genom att de behåller en viss andel av det offentliga bidrag som utgår till företagen som utbildar lärlingar.

Upplärningskontoren anses ha en nyckelroll när det gäller att utveckla yrkeskulturen inom yrkesutbildningen. Förut var det också vanligt med så kallade lärlingsringar där medlemsföretagen lät lärlingarna cirkulera mellan sig. Den modellen har emellertid i allt högre grad ersatts av upplärningskontoren. Kontorsprincipen bygger således på att lärlingskontrakten sluts med upplärningskontoren, medan den enskilde lärlingen har sitt anställningsavtal hos ett av medlemsföretagen. Under lärlingstiden erbjuds ibland kurser, lärlingen håller regelbundna uppföljningssamtal med representanter för kontoret och ofta utförs det avslutande examinationsprovet i anslutning till upplärningskontoret.

Parternas engagemang och ansvar för yrkesutbildningen återspeglas också i kollektivavtalen mellan huvudorganisationerna, dvs. motsvarigheterna till svenska LO och Svenskt Näringsliv. (Eurybase – The information database on education systems in Europe. Norway) Både det fyraåriga huvudavtalet och de tvååriga nationella löneavtalen innehåller överenskommelser om yrkes- och lärlingsutbildningen. Samstämmigheten mellan parterna om lärlingarnas villkor, inte minst lönevillkoren, är med största sannolikhet en avgörande förutsättning för att yrkesutbildningen har en stark

ställning i Norge. I grunden bottenar lärlingsutbildningen på indelningen i de 186 erkända yrkena. Dessa yrken baseras i sin tur på *kompetensplattformar* som tas fram av parterna i samverkan med utbildningsmyndigheterna (Utdanningsdirektoratet). Kompetensplattformarna revideras kontinuerligt och styr utformningen av läroplaner och kursplaner för de olika yrkesutbildningarna. I grunden är det dessa plattformar som definierar skillnaden mellan att vara en facklärd och icke-facklärd arbetare, en skillnad som sedan har en helt avgörande betydelse i löneavtalen (tariffsystemet).

### *Finansiering*

Kostnaderna för de skolförlagda delarna av yrkesutbildningen, VG1 och VG2, täcks helt med offentliga medel. Fylkena får ett samlat bidrag från staten som sedan ska användas för att finansiera skolverksamheten. Finansieringen av lärlingsutbildningen är däremot delad. Lärlingsutbildningen, som motsvarar VG3 enligt huvudmodellen för vidaregående utbildning, består som framgått tidigare oftast av två år. Ett av dessa år ska huvudsakligen omfattas av praktisk undervisning på arbetsplatsen i kombination med en del yrketeoretisk utbildning, t.ex. på ett upplärningskontor. Det andra lärlingsåret förväntas lärlingen däremot göra en produktiv arbetsinsats, dvs. bidra med ett ekonomiskt mervärde. Lärlingen bidrar på så sätt själv till att finansiera utbildningen. Under båda åren får lärlingen en lön som ligger en bra bit under den genomsnittliga lönen. Under den första lärlingstiden brukar lönen uppgå till ca 30–40 procent av lägsta lönen för en yrkesarbetare för att under slutet av utbildningen stiga till 70–80 procent av lägsta lönen. Lönerna för lärlingar på olika yrkesområden regleras i kollektivavtalen.

Men företagens kostnader i samband med utbildningen av lärlingar täcks också i hög grad med statliga medel. (CEDEFOP. Comparative Presentation. 1002 – Funding for initial vocational training) De företag som är erkända av de regionala yrkesutbildningskommittéerna får ett utbildningsstöd från staten. Syftet med stödet är att bidra till kostnaderna under den tid som lärlingarna bedriver teoretiska studier och inte bidrar till produktionen, en tidsperiod som uppskattas till ett år (av totalt två arbetsplatsförlagda år). Stödet är relativt generöst och uppgår till 98 000 norska kronor per lärling (år 2009). (Tillegg til rundskriv F-04-03 Tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger og lærekandidater) De

företag som bedriver verksamhet inom klassiska och kulturminnesmärkta hantverksyrken kan få ett tillskott till bidraget per lärling på ytterligare 45 000 kronor.

Någon motsvarighet till det danska systemet som omfördelar delar av utbildningskostnaderna över arbetsgivarkollektivet finns inte. Däremot är förekomsten av upplärningskontor ett intressant exempel på hur företagen i olika branscher och regioner samverkar för att skapa effektivitetsvinster och sprida risker kopplade till lärlingsutbildningen. Det sistnämnda bör naturligtvis vara särskilt betydelsefullt för mindre företag.

### *Lärlingarnas status*

Lärlingarnas antal har alltså mångdubblats på senare år. Under 1980-talet räknade man med att ca 5–6 procent av en årskull påbörjade en lärlingsutbildning, oftast inom hantverks- och industrirelaterade yrken. Under senare år har 11 000 eller ca 17–18 procent av 18-åringarna påbörjat lärlingsutbildning. Räknar man med dem som blir lärlingar i högre ålder är det ca 30 procent av en årskull som påbörjar lärlingsutbildning. Antalet erkända yrken har blivit fler och omfattar idag nya tjänsterelaterade yrken. Lärlingsutbildningen har följaktligen blivit en central beståndsdel inom den vidaregående utbildningen.

En huvudprincip är att lärlingarna själva ska söka en lärlingsplats. Praktikperioden under VG2 blir för många ett tillfälle att etablera kontakter med arbetsgivare. Andra får kontakter via feriearbete eller sina föräldrar. Men detta är otvivelaktigt en sårbar punkt i systemet. Allmänt sett minskar antalet lärlingsplatser under tider präglade av svagare ekonomiska konjunkturer. Som noterades tidigare är det nu också en ganska stor grupp som inte hittar en lärlingsplats efter VG2. För den gruppen gäller att fylket är skyldigt att erbjuda en motsvarande lärlingsplats på en skola. Det blir då fråga om en kortare utbildning på ett år. Men denna skolförlagda träning ska resultera i samma yrkesbevis och gesällbrev som examinationen efter en vanlig arbetsplatsförlagd lärlingsutbildning.

Lärlingarnas status regleras i utbildningslagens tredje och fjärde kapitel. Villkoren för lärlingar bestäms som påtalats också i kollektivavtalen mellan parterna på arbetsmarknaden. I grunden baseras lärlingarnas ställning på två avtal: ett lärlingsavtal och ett anställningsavtal. Anställningsavtalet garanterar att lärlingen omfattas av

samtliga de lagstadgade och avtalade regelverk som gäller andra anställda på norsk arbetsmarknad, det gäller allt från arbetstider och rätt till semester till arbetsmiljöfrågor. Anställningsavtalet sluts alltid mellan lärlingen och det företag där lärlingen ska genomföra sin utbildning. Anställningsavtalet avslutas automatiskt när lärlingstiden är slut och om lärlingen ska fortsätta att arbeta i samma företag måste ett nytt avtal ingås.

Lärlingskontraktet omfattar tre parter: förutom lärlingen själv också upplärningskontoret/företaget och fylkets yrkesutbildningsnämnd. Fylket måste godkänna en lärlingsplats innan kontrakt ingås. Det är fylket som ska se till att utbildningen lever upp till läroplanerna för de olika yrkena och att det finns utarbetade planer för utbildningen. Yrkesutbildningsnämnden i fylket ska också kontrollera att företaget tillsammans med lärlingen dokumenterar utbildningens olika etapper, t.ex. i form av en lärlingsbok, och att resultaten återrapporteras. Enligt lagen är utbildningshandledarna och lärlingarna tvungna att genomföra minst två uppföljningsamtal varje år där utbildningens olika steg går igenom. Lärlingarna ska ha rätt till ledighet, t.ex. i samband med yrkesteoretiska studier, skrivningar och omskrivningar, i samband med vägledning eller kuratorsbesök på en skola, etc.

Ett lärlingskontrakt kan bara avbrytas under speciella omständigheter, givet att lärlingen är under 21 år. Om lärlingen är 21 år eller äldre gäller principen om provanställning på sex månader precis som för övrig arbetskraft, vilket alltså innebär att en arbetsgivare på eget bevåg kan häva ett anställningskontrakt inom ramen för en sexmånadersperiod. För övriga lärlingar gäller att kontraktet enbart kan hävas om båda parter är överens eller om synnerliga skäl finns, t.ex. i samband med sjukdom eller om företaget går i konkurs. Fylket har alltid ett ansvar att ordna en alternativ lärlingsplats om något dramatiskt skulle inträffa, något som emellertid är mycket sällsynt.

### *Hur kan man förklara lärlingsutbildningens starka ställning?*

Lärlingsutbildningen har stärkts i Norge och blivit ett centralt inslag i yrkesutbildningen på gymnasial nivå. Hur ska man förklara detta? Utifrån en svensk horisont kan det te sig uppseendeväckande. I Sverige har lärlingsutbildningen, i de branscher där lärlingsutbildningen levt vidare, existerat vid sidan av gymnasieskolan

som en kollektivavtalad påbyggnad efter att gymnasieutbildningarna fullbordats. Därav namnet avtalslärlingar. Det har också genomförts ett stort antal försök att introducera lärlingsutbildning inom den svenska gymnasieskolan från 1970-talet och framåt, men hittills har flertalet av dessa försök fått begränsade effekter (se kapitel 2 i betänkandet). Lärlingsutbildningen inom gymnasieskolan har inte fått fäste, inte heller inom ramen för det individuella programmet (IV) som var tänkt att kunna rymma klassiska lärlingar med ett anställningsförhållande.

Det finns förmodligen tre grundläggande förklaringar till lärlingsutbildningens pånyttfödelse i Norge.

*För det första* handlar det om att lärlingsutbildningen historiskt har haft en starkare ställning där än i Sverige. Även när lärlingsutbildningen var som svagast, på 1960- och 70-talen, var det trots allt ca 5 procent av en årskull som blev lärlingar. Det handlade då om ungdomar som valde bort utbildning på gymnasial nivå och gick ut som lärlingar efter att ha avslutat de obligatoriska skolåren. Förklaringen till att andelen lärlingar var så hög kan med stor sannolikhet hänföras till att den så kallade lärlingsordningen levde vidare inom industrin. I Sverige fick aldrig lärlingsutbildningen någon riktigt stark förankring inom industrin. Dagens avtalslärlingar finns inte heller i någon större utsträckning inom industrin.

*För det andra* – och än viktigare – handlar det om yrkesbegreppet och yrkeskulturens starka ställning. Norska forskare brukar hävda att det inte går att förstå lärlingsutbildningen i något land utan att man tar sin utgångspunkt i yrkesidentiteten och yrkeskulturen. I Norge har man alltså värnat uppdelningen mellan facklärd och icke-facklärd yrkesarbetare. Detta beror inte på de fackliga organisationernas struktur – också i Norge är flertalet löntagare organiserade i industriförbund (inte i yrkesförbund) – men i kollektivavtalen gör man trots detta en tydlig åtskillnad mellan facklärd och icke-facklärd arbetskraft. Under 1960- och 70-talen började yrkesbegreppet att tunnas ut också i Norge. Kraven på formell utbildning minskade till förmån för kriterier som anställningstid. Man blev alltså i allt större utsträckning klassad som en facklärd arbetare utan att ha gått igenom en formell utbildning och ett examinationsförfarande. På 1980-talet vände sig allt fler yrkesgrupper och organisationer på arbetsmarknaden mot den här utvecklingen och hävdade betydelsen av ordnade utbildningsvägar och tydliga kvalifikationskrav. (Olsen, Høst & Michelsen 2008)

Detta uppfattades också som betydelsefullt mot bakgrund av den ökade arbetslösheten bland unga. Reform94 skulle svara upp mot behoven av ökade kvalifikationskrav och försvårade förutsättningar för ungas arbetsmarknadsetablering. Det är intressant att notera att man i Norge, till skillnad från i Sverige, framhöll att den moderna globaliserade ekonomin inte bara ställde krav på allmän-teoretiska och akademiska ämneskunskaper utan också på yrkeskunskaper. Utgångspunkterna bakom Reform94 och den nästan samtida introduktionen av det treåriga programgymnasiet i Sverige illustrerar slående olikheter i detta avseende.

*För det tredje* vilar lärlingsutbildningens starka ställning i Norge på det nära samarbetet i arbetslivet, dels mellan arbetsmarknadens parter och dels mellan företagen inom ramen för upplärningskontoren. Det går knappast att tänka sig en effektiv lärlingsutbildning som i huvudsak styrs av offentliga skolinstitutioner. Samarbetet med partsorganisationer och företag är helt avgörande. Den norska lagstiftningen har gått väldigt långt när det gäller att delegera ansvar och funktioner till råd och instanser inom ramen för en trepartssamverkan. Det är också intressant att konstatera hur företagen själva etablerat en inbördes samverkan via upplärningskontoren. Detta är inte en samverkan som regleras lagstiftningsvägen utan som har vuxit fram som ett svar på företagens elementära behov av att organisera lärlingsutbildningen kostnadseffektivt, upprätthålla höga anspråk på kvalité och samtidigt sprida risker.

De norska erfarenheterna kan säga en del om de svenska utmaningarna. En effektiv och starkt rotad lärlingsutbildning förutsätter inte bara en bred politisk uppslutning. Den förutsätter också en tydlig förankring i yrkesidentiteter och en nära samverkan mellan utbildningsmyndigheter och arbetsmarknadens parter. Men förmodligen räcker inte heller detta. För att lärlingsutbildningen ska överleva på sikt måste också de enskilda företagen se den omedelbara nyttan av att kunna rekrytera lärlingar med hög yrkeskompetens. Det innebär i praktiken att företagen måste ta på sig ett tydligt definierat ansvar för att reproducera och utveckla yrkeskvalifikationer – för egen del och i direkt samverkan med andra företag. Så länge detta uppfattas som ett offentligt ansvar kan ingen lärlingsutbildning av klassiskt snitt utvecklas. Då förblir försöken med lärlingsutbildning en insats som främst motiveras med socialpolitiska utgångspunkter, det vill säga som en insats för de elever som inte förväntas klara ordinarie utbildningsvägar. Men det är något annat än kvalificerad lärlingsutbildning. Det är inte en lär-

lingsutbildning som skapar förutsättningar för yrkesutveckling, hög produktivitet och god reallöneutveckling.



## Referenser

- Act of 17 July 1998 no. 61 relating to Primary and Secondary Education and Training* (the Education Act). With amendments in force as of 19 December 2008. In force as of 1 January 2009.
- Albæk, Karsten, "Om Lærepladsspørsmålet", i *Memo nr. 212 – September 2004*. Økonomisk Institut Københavns Universitet.
- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser* ([www.retsinfo.dk/index/UND/AT001700.htm](http://www.retsinfo.dk/index/UND/AT001700.htm)).
- CEDEFOP. *Comparative Presentation. 1002 – Funding for initial vocational training: Introduction* ([www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)).
- CEDEFOP. *Norway. Overview of the Vocational Education and Training System*. May 2005 ([www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)).
- CEDEFOP. *Norway. VET in Europe – Country Report. 2009* ([www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)).
- Denmark. Overview of the Vocational Education and Training System*. Cedefop 2008.
- Dolven Arne S. & Pedersen, Gunnar, (red), *Fagopplæringsboka*, Oslo 2007.
- Eurybase - The information database on education systems in Europe. Norway* ([www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)).
- Grollmann, Philipp, Gottlieb, Susanne & Kurz, Sabine, *Co-operation between enterprises and vocational schools – Danish prospects*, ITB- Forschungsberichte 13/2003, Universität Bremen.
- Helms Jørgensen, Christian, *Erhvervsuddannelser. Den danske model for erhvervsuddannelser – et komparativt blik*, Øje på uddannelse, LO, København 2005.
- Høst, Håkon, (red.), *Fag- og yrkesoppleringen i Norge – noen sentrale utviklingstrekk*, Nifustep 2008.
- Kuczera, Malgorzata, Brunello, Giorgio, Field, Simon & Hoffman, Nancy, *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Norway*. October 2008 ([www.oecd.org/edu/learningforjobs/](http://www.oecd.org/edu/learningforjobs/)).
- Læringsordningen – regjeringen.no* ([www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/Videregaende-opplaring/](http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/Videregaende-opplaring/)).
- Nielsen, Sören P., *Die neue Struktur: Berufliche Bildung in Dänemark*, København 2000.
- OECD. *Education at a Glance 2009*.

- Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil, *Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet?* Rapport till ESS 2006:4. Stockholm 2006.
- Olsen, Ole Johnny, Høst, Håkon & Michelsen, Svein, ”Veier fra yrkesopplæring til arbeidsliv. En studie av det norske overgangsregimets effektivitet”, i Olofsson, Jonas & Panican, Alexandru, (red), *Ungdomars väg från skola till arbetsliv. Nordiska erfarenheter*, Köpenhamn 2008.
- Povelsen, Svend-Erik, *IVET in Denmark*, København 2005.
- Statistics Norway, Utdanningsstatistikk. *Gjennomstrømning i videregående opplæring. To av tre fullførte videregående* ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).
- Statistics Norway. *Pupils, apprentices and trainees in upper secondary education, immigrants and norwegian-born to immigrants, by gender. 1 October 2008* ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).
- Statistics Norway. *Utdanning 2009 – læringsutbytte og kompetanse*. Oslo 2009 ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).
- Statistics Norway. *Videregående opplæring og annen videregående utdanning, 2006*. Stadigt flere lærlinger ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).
- Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe. Norway*. Eurodice 2007 ([www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)) samt Norway. VET in Europe – Country Report. 2009. Cedefop. ([www.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/NationalVet/](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/NationalVet/))
- Tal der taler 2007. Uddannelsesnøgletal 2007*. Undervisningsministeriets statistikpublikationer nr 1 2008. Köpenhamn.
- Tillegg til rundskriv F-04-03 Tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger og lære kandidater*. ([www.regjeringen.no/kd/dep/](http://www.regjeringen.no/kd/dep/)).
- Udlændige på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaper*, Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i samarbejde med Amternes og Kommunernes Forskningsintitut, Ministeriet for Flyktninge, indvandrere og Integration, Juni 2005.
- Undervisningsministeriet: *Databanken* (<http://statweb.uni-c.dk/databanken/uvmdataweb/fullClient/Default.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd&res=1328x518>).
- Undervisningsministeriet: *Databanken opdateret med elevtal for 2008*. UNI•C Statistik & Analyse, 2. oktober 2009. (<http://www.uvm.dk/Uddannelse/Erhvervsuddannelser/Om%20erhvervsuddannelserne/Fakta/Statistik.aspx>).

Undervisningsministeriet: *Elevtal og fuldførelsesprocenter fordelt på erhvervsfaglige uddannelser* (<http://statweb.uni-c.dk/databank/en/uvmdatabank/ShowReport.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd>).

Undervisningsministeriet: *Praktikpladsstatistik* (<http://www.uvm.dk/service/Statistik/Erhvervsuddannelserne/Praktikpladsstatistik.aspx>).

Velfærdskommissionen: *Fremtidens velfærd – vores valg*, Analyserapport I, Januar 2006. København.

# En kartläggning av yrkesutbildningsavtal 2010

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>231</b>
<b>1. Yrkesutbildningsavtal – en kombination av utbildning och anställning</b> .....	<b>232</b>
2.1 Faktorer som regleras i yrkesutbildningsavtalen .....	233
2.2 Yrkesutbildningsavtal.....	235
<b>2. Kartläggning av yrkesutbildningsavtal</b> .....	<b>241</b>
2.1 Bygg.....	242
2.2 El.....	251
2.3 Energi .....	253
2.4 Fordon.....	254
2.5 Hantverk .....	256
2.6 Hotell och restaurang.....	257
2.7 Industri.....	258
2.8 Livsmedel .....	267
2.9 Naturbruk .....	271
2.10 Övriga.....	272
<b>3. Tjänstemannaavtal</b> .....	<b>274</b>
<b>4. Yrkesnämnder</b> .....	<b>275</b>

## Inledning

Som en del i arbetet med att utreda förutsättningarna att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier, har en kartläggning av nuvarande kollektivavtalsregleringar vad gäller lärlingsanställning genomförts. Den senaste kartläggningen gjordes 1985 (DsU 1985:9) och heter *Avtal om arbetsplatsförlagd utbildning – en kartläggning från arbetsgruppen för översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen (ÖGY)*.

Som det står att läsa i kommittédirektivet (Dir. 2009:70) sker regleringen av arbets- och anställningsvillkor samt andra rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande ofta genom kollektivavtal. Vidare slås det fast i direktivet att det är oklart i vilken utsträckning kollektivavtal inom olika sektorer är anpassade till den verksamhet som kan förekomma inom ramen för en gymnasial lärlingsutbildning. Denna bilaga har således som främsta uppgift att ligga till grund för uppdraget att utreda i vilken utsträckning och på vilket sätt kollektivavtal är anpassade och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning. Kartläggningen kan också ha ett värde för olika branscher och skolor som med hjälp av denna bilaga kan få en överblick hur branscher som har yrkesutbildningsavtal valt att reglera detta.

Inledningsvis bör det också understrykas att bilagan endast ger en översikt av de regler som gäller vid olika former av lärlingsanställning och att det därför alltid är nödvändigt att kontakta berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Redovisningen har genomförts av pol. mag. Annakarin Wall efter samråd med utredningens sekretariat och berörda parter på arbetsmarknaden.

## 1. Yrkesutbildningsavtal – en kombination av utbildning och anställning

I Sverige regleras arbets- och anställningsvillkor samt andra rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande ofta genom kollektivavtal. Medlingsinstitutet har uppskattat att ungefär 600 centrala kollektivavtal tecknats mellan arbetsmarknadens cirka 60 fackförbund och motsvarande organisationer på arbetsgivarsidan. Utöver de centrala avtalen tecknas också lokala avtal angående anställningsvillkor samt annat som rör relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därför är det i princip en omöjlig uppgift att ha en total överblick av samtliga befintliga avtal på arbetsmarknaden och därför har utredningen valt att titta närmare på de yrkesutbildningsavtal som återfinns i de branscher där försöksverksamheten<sup>1</sup> har elever.

De yrkesutbildningsavtal som återfinns i kartläggningen reglerar en kombination mellan utbildning och anställning för yrkesutbildning på gymnasial nivå. Vidare finns de avtal där elev inte är anställd men likställes med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen med i översikten över yrkesutbildningsavtalen. Skillnaden mellan en elev och en elev som likställes med en arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen är att den sistnämnda omfattas av regler om skyddsombud och skyddskommittéer. De regleringar som finns angående arbetsplatsförlagd utbildning (APU) där elev inte likställes med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen är således inte med.

I de kollektivavtal som både reglerar yrkesutbildningar på gymnasienivå och färdigutbildning i det yrke som avtalet avser finns den sistnämnda utbildningsformen med i kartläggningen, eftersom det är en viktig aspekt att beakta vid analysen av i vilken utsträckning och på vilket sätt relevanta kollektivavtal är anpassade till och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning. Bilagan kartlägger emellertid inte yrkeshögskoleutbildningar även om det också är en utbildningsform som liksom gymnasial yrkesutbildning och färdigutbildning kombinerar teori med arbetslivsanknutet lärande. Samtidigt bör det understrykas att bilagan endast ger en översikt av de regler som gäller olika former av lärlingsanställning och att det därför alltid är nödvändigt att kontakta berörda arbetsgivar- och

---

<sup>1</sup>Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning startade 2008. Se exempelvis Nationella Lärlingskommitténs hemsida: <http://www.nationellalarlingskommitten.se/>.

arbetstagarorganisationer eftersom det är parterna som förfogar över avtalstolkningar.

## 2.1 Faktorer som regleras i yrkesutbildningsavtalen

För att underlätta uppdraget att utreda i vilken utsträckning och på vilket sätt kollektivavtal är anpassade och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning har utredningen valt att fokusera på följande tio faktorer som presenteras nedan.

### Utbildningsform

Den första punkten i kartläggningen är till för att bringa klarhet i de olika utbildningsformer som reglerar en kombination av utbildning och anställning på gymnasial nivå. I många av yrkesutbildningsavtalen regleras ofta dels en företagsintern utbildning kompletterad med teoretisk utbildning och dels en färdigutbildning i företag, så kallade avtalslärlingar.

### Ansvar för utbildningen

Nästa punkt i framställningen berör vem som ansvarar för utbildningen. Huvudmannaskapet innehas, i de utbildningsavtal som preciserar detta, av kommun, företag eller annan av yrkesnämnden för det berörda yrket godkänd utbildningsgivare. Det förekommer också så kallat delat huvudmannaskap mellan exempelvis kommun och företag.

### Anställningsform

Den tredje punkten redovisar vilken anställningsform lärlingen erhåller under sin företagsförlagda utbildning. I avtalen återfinns finns ofta så väl tillsvidareanställning med provotid som anställning för en viss tid. Det förekommer emellertid också särskilda tidsbegränsade anställningar som exempelvis ungdomsanställning och praktikanställning.



## Anställningens upphörande

Anställningsformen styr också vilka regler som gäller om en anställning ska upphöra. En tillsvidareanställning kan endast avslutas under förutsättningen att arbetsgivaren kan visa saklig grund för uppsägningen alternativt att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen vilket är skäl för avskedande. En tidsbegränsad anställning löper under den avtalade anställningstiden och ett avslut i förtid förutsätter överenskommelse med arbetsgivaren.

## Separat turordning och företrädesrätt

Kartläggningen omfattar även hur de olika yrkesutbildningsavtalen hanterat den separata turordningen och företrädesrätten eftersom det exempelvis ger svar på frågan vad som händer med en lärling som befinner sig på ett företag som tvingas skära ner i arbetsstyrkan.

## Handledning

Yrkesutbildning förlagd till en arbetsplats kräver också att det finns personer på arbetsplatsen som kan ge lärlingen handledning. Därför har det varit intressant för utredningen att undersöka närmare på hur de olika yrkesutbildningsavtalen behandlat handledningsfrågan och också hur avtalen hanterat frågan om hur många yrkesarbetare som måste finnas i relation till antalet lärlingar på en arbetsplats.

## Arbetstid

Undantag från reglerna i arbetstidslagen kan göras genom kollektivavtal medan det däremot är det inte tillåtet att göra undantag från reglerna i minderårigföreskriften. Därför har det varit intressant att titta närmare på hur avtalen har förhållit sig till exempelvis skiftarbete samt även semester och arbete under lördag, söndag eller helgdag.

## Lönenivåer

De yrkesutbildningsavtal utredningen tagit del av reglerar också någon form av utbildningslön. Utbildningslönen sätts ofta efter utbildningssteg, utbildningsperioder eller antal timmar i utbildning, men även som en procentsats av minimilön eller efter den anställdes ålder.

## Yrkesbevis

I vissa branscher måste eleven avlägga en yrkesexamen för att få sitt yrkesbevis och för att byta lönegrupp. I vissa branscher med yrkesexamen krävs endast en 3-årig utbildning för att avlägga examen medan det i andra yrken krävs en färdigutbildning i företag på ett till två år efter innan yrketeoretiskt prov får utföras.

## Elevens och arbetsgivarens rättigheter samt skyldigheter

Elev som anställs har rättigheter och skyldigheter gentemot arbetsgivaren och vice versa. Ofta tydliggörs det i avtalen att eleven ska utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter, och att efter kallelse avlägga yrketeoretiskt prov. Krav som ställs på arbetsgivaren är exempelvis att denne ska tillse att lärlingen erhåller kunskap och färdighet i det yrke som utbildningen avser.

## 2.2 Yrkesutbildningsavtal

Yrkesutbildning är en viktig fråga för många företag och branscher och därför har också parterna på arbetsmarknaden i stor utsträckning träffat kollektivavtal angående yrkesutbildning. Yrkesutbildningsavtal är mest utbredda i branscher som har tradition av lärlingar och innehållet i avtalen varierar: en del har relativt detaljerade regler som omfattar i princip all utbildning på en arbetsplats medan andra är mer begränsade. Byggsektorn har exempelvis en lång tradition av lärlingsutbildning och det är också inom byggprogrammet där de flesta elever inom försöksverksamheten återfinns. Andra populära yrkesprogram inom lärlingsförsöket där det i stor utsträckning finns yrkesutbildningsavtal är fordonsprogrammet och industriprogrammet. Det tredje största programmet inom för-

söksverksamheten är emellertid handel och administration som inte har yrkesutbildningsavtal som reglerar lärlingsutbildning. Vidare återfinns det inom försöksverksamheten elever inom program som barn och fritid, omvårdnad och hantverksyrken där det i de flesta fall också saknas yrkesutbildningsavtal. Nedan följer en överblick över de yrkesutbildningsavtal som återfinns inom de branscher där försöksverksamheten har elever.

### **Barn och fritid samt omvårdnad**

Barn- och fritidsprogrammet syftar till att ge grundläggande kunskaper för arbete inom barnomsorg, kultur- och fritidsverksamhet och social verksamhet, medan omvårdnadsprogrammet ger elever grundläggande kunskaper för arbete inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Programmen kan inte i dagens utformning betraktas som renodlade yrkesförberedande program utan är snarare en kombination av både yrkes- och studieförberedande, och krävs fortsatt utbildning för yrken i dessa sektorer.

Varken barn och fritid, och omvårdnadsprogrammet är särskilt stora sett till elevantal inom försöksverksamheten och det förekommer inga yrkesutbildningsavtal inom branschen. Mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) gäller emellertid Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA 06). Detta avtal reglerar bl.a. villkoren för den som anställts som lärling som syftar till yrkesutbildning inom ramen för det individuella programmet inom gymnasieskolan. Dessa arbetstagare anställs för begränsad tid och anställningen ska inte tillgodoräknas för företrädesrätt till återanställning enligt anställningskyddslagen.

### **Bygg**

Byggprogrammet är det program som har absolut flest elever inom försöksverksamheten och i sin nuvarande form har programmet fyra olika nationella inriktningar: anläggning, husbyggnad, måleri och plåtslageri. Inom byggbranschen finns det ett antal yrkesutbildningsavtal som reglerar gymnasial lärling, färdigutbildning samt gymnasial vuxenlärling.

Yrkesutbildningsavtalet för lärlingars färdigutbildning är en överenskommelse mellan Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och SEKO. Ambitionen med avtalet från parternas sida var att höja kvalitén på yrkesutbildningen och säkra en bred och bra grundläggande yrkeskompetens efter avslutad gymnasieutbildning. Det relativt nya yrkesutbildningsavtalet återspeglas också i Anläggnings-, Byggnads- och Maskinföraravtalet.

Målarmästarnas Riksförening och Svenska Målarförbundet har slutit ett yrkesutbildningsavtal för målaryrket som reglerar både traditionell och eftergymnasial lärlingsutbildning. Samtliga tre utbildningsavtal inom plåtslageri mellan Plåtslageriernas Riksförbund och Byggnads reglerar dels utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket och dels färdigutbildning i det yrke som avtalet avser. En annan yrkesinriktning som elever på byggprogrammet kan välja är glasteknik och mellan Glasmästeribranschen och Byggnads finns ett yrkesutbildningsavtal som reglerar utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket och färdigutbildning i företag efter förberedande utbildning i yrket.

## El

Elprogrammet syftar till att ge grundläggande kunskaper för arbete med elinstallationer samt för att ge kunskaper inom automation, dator teknik och elektronik. Inom branschen finns det framförallt två yrkesutbildningsavtal som reglerar traditionell lärlingsanställning och aspirantutbildning, det vill säga att eleven före anställning som aspirant ska ha genomgått gymnasieskola eller motsvarande. Yrkesutbildningsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen och Svenska Elektrikerförbundet reglerar både traditionell lärling och teknikaspirant medan yrkesutbildningsavtalet mellan Energiföretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet endast reglerar aspirantutbildning.

## Energi

Energiprogrammet ger grundläggande kunskaper för drift och underhåll av tekniska system inom kraftindustrin, fastigheter och

sjöfart samt för installation och service av VVS-, kyl- och värmepumpanläggningar. VVS-installationsavtalet som är slutet mellan VVS-företagen och Byggnads reglerar yrkesutbildning till VVS, industri och isoleringsmontörer. Utbildningsavtalet omfattar dels en grundläggande gymnasial utbildning och dels färdigutbildning i företag. Det finns till exempel också ett avtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och SEKO för studerande som fullgör fartygsförlagd utbildning, men det är ett avtal som endast är tillämpningsbart på högskolestuderande.

### **Fordon**

Fordon är det näst största programmet inom försöksverksamheten och ger grundläggande kunskaper för arbete med service och underhåll av fordon, flygmaskiner och fordonstransporter. Programmet har fem internationella inriktningar: personbilteknik, maskin- och lastbilteknik, transport, karosseri och flygplans-teknik.

Inom branschen finns det framför allt två mer omfattande kollektivavtal med bilagor som reglerar yrkesutbildning: Motorbranschavtalet och Lackavtalet. Det förstnämnda yrkesutbildningsavtalet är slutet mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och Industrifacket Metall (IF Metall), och omfattar både företagsutbildning och företagsintern ungdomsutbildning. Det andra yrkesutbildningsavtalet är slutet mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och Svenska Målarförbundet, och reglerar företagsintern utbildning.

### **Handel och administration**

Handels- och administrationsprogrammet vänder sig till den som vill arbeta inom handel och service, turism och resebranschen. Inom lärlingsförsöket är Handel och administration det tredje största programmet men branschen har idag inga yrkesutbildningsavtal som reglerar en kombination av anställning och utbildning.

## Hantverk

Hantverksprogrammet ger grundläggande kunskaper för arbete inom något av de många olika hantverksyrkena. Hantverksakademien och Stockholms hantverksförening har uppskattat att det finns uppemot 300 yrken inom hantverksområdet och gesäll och/eller mästarprov förekommer i många av yrkena.

Utöver de hantverksyrken som faller inom ramen för byggprogrammet, fordonsprogrammet och livsmedelsprogrammet saknas i stor utsträckning yrkesutbildningsavtal. Mellan Frisörföretagarna och Handelsanställdas förbund finns det dock ett utbildningsavtal som reglerar en företagsförlagd traineeutbildning till frisör.

## Hotell- och restaurang

Hotell- och restaurangprogrammet ger grundläggande kunskaper för arbete inom hotell- och restaurangverksamhet. Inom hotell och restaurang branschen finns det ett utbildningsavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagarna och Hotell och Restaurang Facket om lärling som genomgår lärlingsutbildning.

## Industri

Industriprogrammet ger grundläggande kunskaper för arbete inom industriell produktion och inom andra områden där det krävs kunskaper om tillverkning, underhåll och service. Det finns inga nationella inriktningar i industriprogrammet utan varje skola har egna lokala inriktningar beroende på vilka industrier som finns i regionen. Det kan exempelvis vara inom kemisk processindustri, massa- och pappersindustri, stålindustri, textilindustri, träindustri, stenindustri eller verkstadsindustri.

Inom branschen finns en rad yrkesutbildningsavtal som reglerar olika former av företagsförlags utbildning inom bland annat tekoindustrin, stål- och metall industrin, trä och möbelindustrin, den svetsmekaniska industrin och förpackningstillverkningsindustri. I december 2009 nådde dessutom Trä- och Möbelindustriförbundet (TMF) och facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS-facket) en överenskommelse där arbetsgivarna kan anställa lärlingar och elever som genomgår utbildning under en viss tid. Parterna kon-

staterar i överenskommelsen att det finns ett behov att underlätta för ungdomar och personer i olika former av yrkesutbildning att etablera sig på arbetsmarknaden samtidigt som arbetsgivarna ser ett behov att kunna rekrytera och behålla kvalificerad och välutbildad arbetskraft.

### Livsmedel

På Livsmedelsprogrammet ges grundläggande kunskaper för arbete inom livsmedelsindustrin, detaljhandeln och områden som ligger nära dessa branscher. Det finns inga nationella inriktningar inom livsmedelsprogrammet utan de enskilda skolorna kan utforma egna profiler. Exempel på sådana inriktningar är: bageri och konditori, färskvaror eller kaféverksamhet, delikatess- eller livsmedelsbutik, charkuteri eller styckningsbransch, livsmedelsindustri eller processteknik.

Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetarförbundet reglerar praktikarbete, lärlingsutbildning och yrkesteknisk färdigutbildning. Vidare har även parterna slutit mer specifika avtal som bland annat reglerar lönenivåer för de olika yrkena inom livsmedelsbranschen. Exempel på sådana avtal är exempelvis Bageriavtalet och Kvarnavtalet som båda innehåller en bilaga om utbildning och kompetens.

### Naturbruk

Naturbruksprogrammet syftar till att ge grundläggande kunskaper inom naturbrukets olika områden: jordbruk, djurvård, turism, jakt- och viltvård, vattenbruk, trädgård och skogsbruk. Inom naturbruket finns det inte avtal som reglerar yrkesutbildning i någon större omfattning. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Kommunal har emellertid slutit ett löne- och anställningsavtal för praktikanter som vill göra arbetspraktik inom den agrara sektorn där praktikanten anställs för en viss tid men max i 12 månader.

### Övriga

Under rubriken övrigt återfinns två utbildningsavtal: det mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Svenska Kom-

munalarbetarförbundet och det mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna och Svenska Journalistförbundet.

Under 2009 slöts det ett avtal mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Svenska Kommunalarbetarförbundet som kan tillämpas på elever inom ramen för försöksverksamheten. Avtalet reglerar lärlingsutbildning i företag som är medlemmar i Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund (SSR).

Försöksverksamheten har även ett fåtal elever inom medieprogrammet och i sin nuvarande ger programmet en bred utbildning inom hela medieområdet. Beroende på vilka kurser eleven väljer kan programmet vara yrkes- eller studieförberedande. Det nya samhällsvetenskapsprogrammet kommer emellertid att ersätta delar av dagens samhällsvetenskapsprogram samt medieprogrammet 2011. Inom branschen har Medie- och Informationsarbetsgivarna och Svenska Journalistförbundet har slutit ett avtal angående löne- och anställningsvillkor för praktikanter. Avtalet är en bilaga till Tidsskriftavtalet och kan tillämpas på praktikanter och aspiranter som genomgår någon form av grundutbildning.

## **2. Kartläggning av yrkesutbildningsavtal**

Nedan följer en översikt av de yrkesutbildningsavtal som utredningen kartlagt. Avtalen redovisas branschvis:



## 2.1 Bygg

### 2.1.1 Yrkesutbildningsavtalet mellan Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnadsarbetarförbundet och SEKO

#### 2.1.1

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Med lärling avses gymnasieutbildning, vuxenlärling och traditionell lärling i enighet med BYNs anvisningar.		Lärlingsanställning ska vara en tillsvidareanställning.  Allmänna anställningsvillkor för lärling under färdigutbildning återfinns i respektive avtal.  Vid anställning av lärling för färdigutbildning ska en särskild anställningsbegränsning för utbildningen upprättas med lärlingen.  Lärlingsanställning kan i vissa fall ske för viss tid om det gymnasiet arbetssökande lärlingens möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning under förutsättning att parterna i Regionala yrkeskommittén (RYK) tillstyrkes visstidsanställning.	Om arbetsgivaren under utbildningstiden på grund av arbetsbrist eller av andra skäl fortsättningsvis inte kan erbjuda lärlingen tillfredsställande utbildning eller om lärlingen inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt, åligger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och RYK om detta. Har lärlingen ej erbjudits ny anställning inom en månad efter det att underrättelse lämnats lärlingen, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid.  Efter samråd med RYK kan anställningen omedelbart sägas upp i följande fall: - om lärlingen ej antar erbjudande om annan anställning som lärlingen skäligen borde anta, - om arbetsgivare och lärling väsentligen åsidosätter sina åligganden, - om RYK efter framställans finner det skäligt.	Vid nyanställning av lärling ska tidigare anställda lärlingar i företaget ges företräde.  Om arbetsgivaren bedömer att lärlingen på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med RYK. Gymnasieutbildning har därvid företräde till fortsatt anställning.	Företag med lärling utser en ansvarig för yrkesutbildningsfrågor samt handledare för lärlingen.  Som vägledning vad avser antalet lärlingar i förhållande till yrkesarbetare rekommenderas en lärling på fem yrkesarbetare såväl vid anställning som vid uppsägning.		Lönevilkor för lärling under färdigutbildning återfinns i respektive avtal.	För lärling i yrket med yrkesbevis som omfattas av Yrkesutbildningsavtalet ska godkänt yrkesprov (YTP) avläggas för erhållandet av yrkesbevis.  Lärling som inte klarat YTP omplaceras i gruppen "övriga arbetare och bibehåller fördelningsstalet 0,88 enligt huvudavtalet.		När en lärling anställs och utbildningen startar ska lärlingsansvarig företag och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämmingar.

## 2.1.1.1 Yrkesutbildningsavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (bilaga till Anläggningsavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Byggnads- och anläggningsarbetare samt golvläggare:  <i>1. Ungdomsutbildning</i> a) Grundutbildning i gymnasieskolan och därefter utbildning i företag.  b) Företagsutbildning: Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning.  <i>2. Vuxenutbildning</i> a) Företagsutbildning: Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning.  b) Annan utbildningsgivare: Grundutbildning av annan utbildningsgivare och därefter utbildning i företag.  Maskinförare:  <i>1. Gymnasieutbildning</i> a) Grundutbildning i gymnasieskolan och därefter utbildning i företag.  b) Företagsutbildning: Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning.  <i>2. Vuxenutbildning</i> a) Företagsutbildning: Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning.  b) Annan utbildningsgivare: Grundutbildning av annan utbildningsgivare och därefter utbildning i företag	Utbildning enligt detta avtal kan förmedlas av gymnasieskola, företag eller annan av yrkesnämnden godkänd utbildningsgivare.  Utbildningsgivaren ska inneha erforderlig kompetens och utrustning.  Den som genomgår utbildning enligt detta avtal benämns elev fram till dess anställning sker i företag och därefter benämns vederbörande lärling.	<i>1. Ungdomsutbildning</i> Anställning av ungdomslärling: Arbetsgivaren ska skriftligen bekräfta att reglerna i yrkesutbildningsavtalet gäller under utbildningen och informera yrkeskommittén.  <i>2. Vuxenutbildning</i> Vid anställning av lärling till vuxenutbildning gäller reglerna i avtal om anställningsskydd. Provanställning enligt avtal om anställningskydd kan härvid ske, dock ej beträffande redan anställd arbetstagare.	<i>1. Ungdomsutbildning</i> Om arbetsgivaren på grund av arbetsbrist eller av andra skäl ej kan ge lärlingen tillfredsställande utbildning eller om lärlingen inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt ålägger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och regional yrkeskommitté därefter.  Har lärlingen ej inom en månad erbjudits ny anställning efter underrättelse lämnats lärlingen, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid.  <i>2. Vuxenutbildning</i> Arbetsgivaren har rätt att avbryta utbildning där lärlingen varit ledig från annan befattning hos arbetsgivaren. Detta kan ske om lärlingen ej kan tillgodogöra sig utbildningen på tillfredsställande sätt eller arbetsgivaren av andra skäl ej fortsättningsvis kan ge lärlingen tillfredsställande utbildning. Det ålägger arbetsgivaren att underrätta lärlingen och den regionala yrkeskommittén.	<i>1. Ungdomsutbildning</i> Vid nyanställning ska tidigare lärlingar i företaget ges företräde.  Vid nyanställning, efter slutförd utbildning, gäller reglerna i avtal om anställningskydd, varvid all anställningstid hos arbetsgivaren får tillgodoräknas.  Efter slutförd utbildning kan lärlingen få fortsätta anställningen utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i avtal om anställningskydd  Turordningen för berörda lärlingar fastställs efter samråd med yrkeskommittén.  <i>2. Vuxenutbildning</i> Arbetsgivare har rätt att avbryta utbildningen vad avser lärlingen, som har fått ledighet från annan befattning hos arbetsgivaren. Det kan ske om lärlingen inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt eller arbetsgivaren av andra skäl fortsättningsvis ej kan ge lärlingen utbildning. Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete.	Antalet lärlingar får inte vara så stort att utbildningen äventyras. Som vägledning gäller yrkesarbetare på en lärling.			<i>1. Ungdomsutbildning</i> Lärlingens inplacering i lönetabellen beror på tidigare erfarenheter och yrke.  Nedan redovisas lönenivåerna för byggnads- och anläggningsarbetare samt golvläggare (från och med april 2009). Kolumnen till vänster är utbildningssteg:  <i>1. Ungdomsutbildning</i> a) Gymnasieutbildning: 1. 70-40 kr/timme 2. 76-80 kr/timme 3. 83-20 kr/timme 4. 96-00 kr/timme 5. 112-64 kr/timme  b) Företagsutbildning: 1. 55-04 kr/timme 2. 67-84 kr/timme 3. 80-64 kr/timme 4. 96-00 kr/timme 5. 112-64 kr/timme  <i>2. Vuxenutbildning</i> Mellan 2 100 timmar och 5 800 timmar beroende på tidigare kompetens, senast efter 6 800 h  För maskinförare gäller följande utbildningstid: 1 a). Gymnasieutbildning: YTP efter normalt 4 800 timmar, senast efter 5 100 timmar.  <i>2. Vuxenutbildning</i> YTP avläggs normalt 4 200 timmar, senast efter 5 000 timmar.	Yrkesbevis utfärdas av regionala yrkeskommittén till den som genomgått och godkänts i ungdoms- och vuxenutbildning, och utbildningen avslutas med ett av parterna fastlagt kompetensprov.  För byggnads- och anläggningsarbetare samt golvläggare gäller följande utbildningstid:  <i>1. Ungdomsutbildning</i> a) Gymnasieskola och sedan utbildning i företag. Yrkes teoretiskt prov (YTP) görs normalt efter 6 800 timmar, senast efter 7 300 timmar.  b) Företagsutbildning YTP avläggs normalt efter 6 800 timmar, senast efter 7 300 timmar.  <i>2. Vuxenutbildning</i> Mellan 2 100 timmar och 5 800 timmar beroende på tidigare kompetens, senast efter 6 800 h  För maskinförare gäller följande utbildningstid: 1 a). Gymnasieutbildning: YTP efter normalt 4 800 timmar, senast efter 5 100 timmar.  <i>2. Vuxenutbildning</i> YTP avläggs normalt 4 200 timmar, senast efter 5 000 timmar.	Lärlingen skall av regionala yrkeskommittén få utbildningsboken och arbetskort. Under utbildningstiden skall lärlingen själv redovisa sin arbetstid och sina arbetsuppgifter på arbetskortet.  Arbetsgivaren ska till att lärlingen erhåller tillfredsställande kunskap och färdighet i det yrke som utbildningen avser.  Att lärlingen i företagsutbildningen beviljas ledighet för deltagande vid teoretisk utbildning i sitt yrke under ordinarie arbetstid.

## 2.1.1.2

## Yrkesutbildningsavtalet mellan Sveriges Byggnadsindustrier och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (bilaga till Byggnadsavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivå	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Gymnasieutbildning (Ungdomsutbildning)		Läringsanställningen ska vara en tillsvidareanställning.	Om arbetsgivaren på grund av arbetsbrist eller andra skäl inte kan ge lärlingen utbildningen eller om lärlingen inte tillgodogör sig utbildningen ska arbetsgivaren underrätta lärlingen och RYK.	Vid nyanställning av lärling skall tidigare anställda lärlingar ges företräde.	När lärlingen anställs och utbildningen startar ska lärlingsansvarig i företaget och lärlingen lägga upp en utbildningsplan. BYN och RYK ska tillhandahålla material och service till företaget. RYK är stödresurs till arbetsgivaren och lärlingen, och följer att fastställda utbildningsmål uppnås.		Gymnasieutbildning Grundlön (från och med april 2009): 1. 70.40 Kr/tim 2. 76.80 Kr/tim 3. 83.20 Kr/tim 4. 96.00 Kr/tim 5. 112.64 Kr/tim	För lärlingar i yrken med yrkesbevis ska godkänt yrkes-teoretiskt prov (YTP) avläggas för erhållandet av yrkesbevis.  Lärling som ej klarar YTP omplaceras i gruppen "övriga arbetare" och bibehåller fördelingsstal 0,88 enligt huvudavtalet. Därmed uppnår lärlingsanställningen. Kan arbetsgivaren ej erbjuda omplaceringsanställningen.  Gymnasieutbildning: Ungdomsutbildning: YTP normalt efter 6 800 timmar och senast efter 7 300 h.		För en lärling anställs och utbildning startar ska lärlingsansvarig i företaget och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar.
Traditionell lärling (Ungdomsutbildning och vuxenutbildning)		Avslutas inte anställningen innan utbildningstidens slut övergår lärlingen i gruppen "övriga arbetare".	Det åligger RYK att i samråd med arbetsgivaren snarast försöka förmedla ny anställning hos annan arbetsgivare. Har lärlingen ej erbjudits ny anställning inom en månad efter det att underrättelse lämnats, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid.	Efter slutford utbildning kan lärlingen beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i avtal om anställningsskydd.	Om arbetsgivaren bedömer att lärlingen på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med RYK. Gymnasieutbildning har därvid företräde till fortsatt anställning.		Traditionell lärling: Ungdomsutbildning: Grundlön (från och med april 2009): 1. 55.04 Kr/tim 2. 67.84 Kr/tim 3. 80.64 Kr/tim 4. 96.00 Kr/tim 5. 112.64 Kr/tim  Vuxenutbildning: Grundlön (från om med april 2009): 1. 83.20 Kr/tim 2. 89.60 Kr/tim 3. 96.00 Kr/tim 4. 112.64 Kr/tim	Vid ungdomsutbildning avläggs YTP normalt efter 7 300 timmar. Vid vuxenutbildning avläggs YTP normalt efter 5 800 timmar och senast efter 6 800 timmar.		När en lärling anställs och utbildning startar ska lärlingsansvarig i företaget och lärling tillsammans lägga upp en utbildningsplan utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar.
Maskinförelärling (Gymnasieutbildning och vuxenutbildning)		Läringsanställning kan i vissa speciella fall ske för viss tid om det gynnar arbetsökande lärlingsmöjligheter att genomföra varande utbildning under förut-sättningen att parterna i den Regionala yrkeskommittén (RYK) tillsätter visstidsanställning.	Efter samråd med RYK kan anställningen omedelbart sägas upp i följande fall: - om lärlingen ej antar erbjudande om annan anställning som han skäligen borde anta, - om arbetsgivare och lärling väsentligen åsidosätter sina åligganden, - om RYK efter framställans finner det skäligt.	Om arbetsgivaren bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, ska arbetsgivaren underrätta lärlingen och RYK om detta minst två månader före anställningens slut.	Om arbetsgivaren inte kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, ska arbetsgivaren underrätta lärlingen och RYK om detta minst två månader före anställningens slut.		Vuxenutbildning: 1. 14 477;- 2. 15 590;- 3. 16 704;- 4. 19 599;-	Maskinförare Vid ungdomsutbildning avläggs YTP normalt efter 4 800 timmar och senast efter 5 100 timmar. Vid vuxenutbildning avläggs YTP normalt efter 4 200 timmar och senast efter 5 000 timmar.		

## 2.1.1.3

## Yrkesutbildningsavtal mellan Maskinentreprenörerna och SEKO (bilaga till Maskinföraravtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Gymnasieutbildning (Ungdomsutbildning)	Företaget.	Läringsanställning ska vara en tillsvidareanställning.	Om arbetsgivaren under utbildningstiden på grund av arbetsbrist eller av andra skäl fortsättningsvis ej kan ge lärlingen tillfredsställande utbildning eller om lärlingen ej kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt åligger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och RYK därom. Det åligger RYK och arbetsgivaren att snarast försöka förmedla en ny anställning hos en annan arbetsgivare. Har lärlingen ej erbjudits ny anställning har arbetsgivare rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid.	Vid nyanställning av lärling skall tidigare anställda lärlingar i företaget ges företräde.  Om arbetsgivaren bedömer att lärlingen på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med RYK. Gymnasieutbildning har företräde till fortsatt anställning.	Företag med lärling utser en ansvarig yrkesutbildningsfrågor samt handledare för lärlingen.  Läringsansvarig i företaget och lärling ska tillsammans lägga upp en utbildningsplan, utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar.		Siffrorna till vänster representerar antalet utbildningstimmar och siffrorna till höger fördelningstal:  Traditionell lärling, byge: Ungdomsutbildning: 1-1700 h 0.43 1701-3400 h 0.53 3401-4600 h 0.63 4601-6000 h 0.75 6001 h- 0.88 godkänt yrkestestet prov (YTP).	Färdigutbildning utgörs av det antal timmar som krävs för avläggande av YTP.  För lärlingar i yrken med yrkesbevis som omfattas av Yrkesutbildningsavtalet ska godkänt yrkestestet prov avläggas för erhållandet av yrkesbevis.  Lärling som inte klarar YTP omplaceras till gruppen "övriga arbetare" och bibehåller fördelningstalet 0.88 enligt huvudavtalet.		Att läringsansvarig i företaget och lärling tillsammans lägger upp en utbildningsplan tillsammans utifrån av BYN fastställda utbildningsmål för valt yrke och därefter genomföra regelbundna avstämningar.
Maskinförarlärling (Ungdomsutbildning och vuxenutbildning)		Läringsanställning kan i vissa speciella fall ske för viss tid om det gynnar arbetsökande lärlings möjligheter att genomföra kvalificerad utbildning under förutsättningen att Regionala yrkeskommittén (RYK) tillstyrker viss-tidsanställning.	Efter samråd med RYK kan anställningen sägas upp till omedelbart upphörande i följande fall: - om lärlingen ej antar erbjudande om ny anställning som han/hon borde godta, - om arbetsgivaren eller lärlingen väsentligen åsidosätter sina åligganden, - om RYK efter framställan finner det skäligt.  Om arbetsgivaren inte kan bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, ska arbetsgivaren underrätta lärlingen och RYK om detta minst två månader före anställningens slut.				Vuxenutbildning: 1-1600 h 0.65 1601-3200 h 0.70 3201-4500 h 0.75 4501- godkänt YTP  Maskinförare Ungdomsutbildning: 1- 2300 h 0.55 2301-2800 h 0.60 2801-3500 h 0.78 3501-4100 h 0.83 4101 h - 0.90 godkänt YTP.  Vuxenutbildning: 1-1600 h 0.65 1601-2350 h 0.78 2351-3100 h 0.83 3101 h - 0.90 godkänt YTP.			

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1. Traditionell lärling: Utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket.</p> <p>2. Färdigutbildning</p> <p>a) Färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning i yrket.</p> <p>b) Färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare.</p>	<p>Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för lärlingsutbildningen.</p> <p>Utbildning enligt detta avtal kan förmedlas av gymnasieskola, glasmästeriföretag eller annan av lärlingsnämnden godkänd utbildningssamarbetsordnare.</p>	<p>Lärlingsanställningen kan inledas av en provanställning i högst tre månader. När provanställningen övergår i en tillsvidareanställning underläggs Lärlingsnämnden skriftligen för utfärdandet av utbildningsboken.</p> <p>Lärlingsanställning för utbildning kan i vissa fall ske för viss tid om det gymnasialt arbetsökande lärlingsmöjligheter är genomföra kvarvarande utbildning.</p> <p>Efter fullföljd utbildning övergår anställningen till en tillsvidareanställning enligt reglerna i avtal om anställningsskydd och Glasmästervärdavtalet.</p> <p>Efter slutförd utbildning kan lärlingen beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i avtal om anställningsskydd.</p>	<p>Om arbetsgivaren på grund av arbetsbrist eller av andra skäl inte kan fortsätta lärlingsutbildningen under utbildningstiden, fastställd turordning för berörda lärlingar efter samråd med Lärlingsnämndens AU.</p> <p>All anställningstid under lärlingsstiden tillgodoräknas.</p> <p>Kan arbetsgivaren inte bereda lärlingen fortsatt anställning efter utbildningens slut och Lärlingsnämnden minst två månader före utbildningstidens slut.</p> <p>Efter samråd med Lärlingsnämnden kan anställningen sägas upp i följande fall:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- om lärlingen inte antar erbjudande om ny anställning som skäligt borde godtas,</li> <li>- om arbetsgivare eller lärling väsentligen åsidosätter sina åligganden,</li> <li>- andra saker om Lärlingsnämndens AU finner det skäligt.</li> </ul>	<p>Om arbetsgivaren ska se till att antalet lärlingar inte är för stort i förhållande till antalet yrkesarbetare.</p> <p>Handledare ska vara en färdigutlärare i glas- eller mästare samt ha kännedom om handledarens roll och uppgifter.</p>	<p>För lärlingen gäller samma arbetstid som anges i Glasmästervärdavtalets allmänna bestämmelser om beaktandet av AFS 1996:1 beträffande underårig arbetstagare.</p>	<p>Ungdomsutbildning: Grundlön (från och med 2009), 1 – 6 representanter utbildningsnivåer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 81,92 Kr/timme</li> <li>2. 89,60 Kr/timme</li> <li>3. 97,28 Kr/timme</li> <li>4. 104,96 Kr/timme</li> <li>5. 112,64 Kr/timme</li> <li>6. 119,04 Kr/timme</li> </ol>	<p>Traditionell lärling och sedan färdigutbildning i företag: Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning fastlagd av Lärlingsnämnden. Total utbildningstid är 5 500 timmar.</p> <p>Färdigutbildning: Grundutbildning till gästekniker i gymnasieskolan och därefter färdigutbildning i företag. Total utbildningstid är 5 500 timmar.</p> <p>Vuxenutbildning: Utbildningstidens längd är beroende av tidigare erfarenheter och varierar mellan 1 500 timmar och 4 500 timmar.</p> <p>Lärlingen har rätt att utföra tre prov: två bekostade av arbetsgivaren och en av Lärlingsnämnden. För att erhålla ett yrkesbevis för glasmästearbete och en avtalad gratifikation krävs ett godkänt yrkesbevis.</p>	<p>Elevens rättigheter och skyldigheter</p> <p>Eleven ska utföra alla till yrket tillhörande yrkes- och utbildningsuppgifter som det åligger denna.</p> <p>Eleven ska delta i undervisningen som åligger lärlingen och efter kallelse avlägga yrkesprov.</p>	<p>Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter</p> <p>Arbetsgivaren skall tillsammans med lärlingen och handledaren upprätta en utbildningsplan.</p> <p>Arbetsgivaren ska se till att lärlingen får tillfredsställande kunskaper och färdigheter i yrket samt beordra lärlingen att efter kallelse från lärlingsnämnden avlägga yrkesprov.</p>	

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1. Utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket.</p> <p>2.Färdigutbildning:</p> <p>a. Färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning.</p> <p>b. Färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare.</p>	Utbildningen kan förmedlas av företag bundet att detta kollektivavtal eller annan, av PVM, godkänd utbildningsgivare.	Anställd som genomgår utbildning enligt detta avtal benämns lärling och kan provanställas i 3 månader.	Vid arbetsbrist ska, innan uppsägning vidtas, möjligheten till fortsatt utbildning prövas.  Bryts anställningsavtalet utan lärlingens eget förvällande ska arbetsgivaren och huvudykesombudet gemensamt söka skaffa lärlingen ny anställning.	Lärling kan undantas från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.	Allt handledaren har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.		Lärlingen får lön efter antal utbildningstimmar. kolumnen till vänster. Lönen representerar lägsta månadslönen (från och med april 2009):  0-850 h 12 186 Kr 851-1700 h 13 294 Kr 1701-2550 h 14 402 Kr 2551-3400 h 15 510 Kr 3401-4250 h 16 618 Kr 4251-5100 h 17 725 Kr 5101-5950 h 18 833 Kr 5951-6800 h 19 941 Kr	Yrkesutbildning enligt detta avtal omfattar en av PVM fastställd yrkesexamen. Yrkesexamen avläggs normalt efter 5 350 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 6 800 timmars utbildningstid utfärdar PVM yrkesbevis.	Lärlingen ska utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter som det åligger denne och att efter PVM:s kallelse avlägga yrkesexamen.  Den som genomgår yrkesutbildning enligt detta avtal och som inte genomgått 3-årig gymnasieutbildning med inriktning mot byggnadsplåtslageri eller annan av PVM motsvarande godkänd utbildning, ska genomgå utbildning i form av självstudier enligt fastställt kursplan samt delta i PVM anordnad eller anvisad utbildning för yrket, vilket omfattar tre kurser på vardera 160 timmar.	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter  Arbetsgivaren ska se till att lärlingen tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket samt att handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.  Arbetsgivaren ska se till att lärlingen avlägger yrkesexamen efter PVM:s kallelse.

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upp- hörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsföretag	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1. Gymnasial lärlingsutbildning: - Utbildningen omfattar grund- utbildning från gymnasieskolans 3-åriga gren för aktuellt yrke samt färdigutbildning i företag för att uppnå den totala lärotiden med godkänt prov.</p> <p>2. Ungdomsutbildning i företag/skola - Elev kan under gymnasie- utbildning av skolan placeras i företag. Efter genomförd gym- nasieutbildning sker färdig- utbildning som lärling i företag för att uppnå den totala lärotiden med godkänt prov.</p> <p>3. Vuxenutbildning: Vuxen som inte genomgått gymnasial yrkesutbildning enligt 1. eller 2. kan som lärling på företag erhålla yrkesutbildning. Utbildningen fastställs av PYVN.</p>	<p>För elev som under sin gymnasieutbildning placeras i företag av skolan skall för sådan elev tecknas avtal mellan företaget och kommunen.</p>	<p>Arbetsgivaren äger rätt att anställa lärling med gymnasial grundutbildning för färdigutbild- ning samt vuxenlärling under förutsättningen att arbets- givaren i sin verksamhet har möjlighet att bereda lärlingen utbildning enligt gällande utbildningsavtal.</p> <p>Lärlingen kan provanställas de första tre månaderna.</p> <p>Arbetsgivaren skall snarast anmäla till PYVN att lärling eller vuxen anställs för utbildning.</p>	<p>Bryts anställningsavtalet utan lärlingens eget förval- lande ska arbetsgivaren och huvudyrkesombudet gemen- samt söka skaffa lärlingen ny anställning.</p>	<p>Lärlingen undantagsvis i turordningsreglerna i lagen om anställnings- skydd.</p> <p>Vid arbetsbrist skall, innan uppsägning vid- tas, möjligheten till vid- areutbildning prövas.</p>	<p>Eleven ska ha en av skolan godkänd handledare.</p>	<p>Vänstra kolumnen representerar utbildningstimmarna och den högsta lägsta månadslön i konor (från och med april 2009):</p> <p>0-850 h 11 663 Kr 851-1700 h 12 723 Kr 1701-2550 h 13 783 Kr 2551-3400 h 14 843 Kr 3401-4250 h 15 904 Kr 4251-5100 h 16 964 Kr 5101-5950 h 18 024 Kr 5951-6800 h 19 084 Kr</p>	<p>Färdigutbildning i företag innefattar ett av PYVN fastställt prov som avläggs normalt efter 5350 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 6800 timmar utfärdas yrkesbevis.</p>	<p>Eleven har en skyldighet att utföra alla till utbildningen hörande arbetsuppgifter samt att delta i undervisningen som PYVN funnit lämplig för utbildningen.</p>	<p>Arbetsgivaren eller den arbetsgivaren utser som skall ge lärlingen utbildning enligt PYVN:s introduktionsprogram.</p> <p>Lärlingen och den som ger utbildningen skall efter genomgång av varje utbild- ningsavsnitt i enlighet med anvisningar till programmet signera varje del- avsnitt. Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduk- tionsprogrammet första del genomförs.</p> <p>Arbetsgivaren skall tillsammans med HYO och i samråd med berörd lärling, upprätta en färdigutbildningsplan. Utbildningsplanen skall vara inriktad och anpassas till den verk- samhet som bedrivs på företaget men också tillgodose att utbildningen ges stor bredd och variation.</p>	

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arhetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1. Utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket.</p> <p>2.Färdigutbildning: a) Färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning.</p> <p>b) Färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare.</p>	<p>Utbildningen kan förmedlas av företag bundet av detta avtal eller annan av PYYN, godkänd utbildningsgivare.</p> <p>När arbetsgivaren och den anställde är överens om utbildning enligt detta avtal, skall arbetsgivaren snarast anmäla detta till bland annat PYYN.</p>	<p>Anställd som genomgår utbildning enligt detta avtal benämns lärling.</p> <p>Lärlingen kan provanställas de tre första månaderna.</p>	<p>Vid arbetsbrist ska, innan uppsägning vidtas, möjligheten till fortsatt utbildning prövas.</p> <p>Bryts anställningsavtalet utan lärlingens eget förvållande ska arbetsgivaren och huvudyrkesombudet gemensamt söka skaffa lärlingen en ny anställning.</p>	<p>Lärlingen undantas i turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd. Vid arbetsbrist ska, innan uppsägning vidtas, möjligheten till vidareutbildning prövas.</p>			<p>Vänstra kolumnen är antalet utbildningsstimmar och den högra lägsta månadslön (från och med april 2009):</p> <p>0-850 h 12 186 Kr 851-1700 h 13 294 Kr 1701-2550 h 14 402 Kr 2551-3400 h 15 510 Kr 3401-4250 h 16 618 Kr 4251-5100 h 17 725 Kr 5101-5950 h 18 833 Kr 5951-6800 h 19 941 Kr</p>	<p>Färdigutbildning i företag innefattar ett av PYYN fastställt prov som avläggs normalt efter 5 350 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 6 800 timmar utfärdas yrkesbevis.</p>	<p>Delta i undervisningen som PYYN funnit lämplig för utbildningen samt att efter PYYN:s kallelse avlägga yrkesexamen.</p>	<p>Arbetsgivaren ska se till att lärlingen tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket och beordra lärlingen att delta i av PYYN anvisad utbildning och att avlägga yrkesexamen.</p> <p>Tillsä att handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.</p> <p>Lärlingen och den som ger utbildningen skall efter genomgång av varje utbildningsavsnitt i enlighet med anvisningar till programmet signera varje delavsnitt. Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduktionsprogrammet första del genomförs.</p>



Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turorinring och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
1. Ungdomsutbildning: - traditionell lärling. 2. Eftergymnasial lärlingsutbildning.	Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för lärlingens utbildning.	För traditionell lärling gäller en försöksperiod på 500 timmar.  Arbetsgivare som önskar anställa traditionell lärling eller elev som genomgått gymnasieskolans Byggenprogram, gren Måleri, skall skriftligen anmäla detta till den lokala yrkesutbildningsnämnden.  Lärlingen bör då denne anställs flytt 15 år men ej 21 år. Undantag från denna bestämmelse kan medges av lokala yrkesutbildningsnämnden.	Under provperioden för traditionell lärling åger såväl arbetsgivare och lärling att avgöra huruvida lärlingen skall fortsätta eller avbryta lärotiden.  Om lärling, innan lärotiden är slut, avbryter sin anställning, ska anmälan därom av arbetsgivaren anmälas till yrkesutbildningsnämnden så att nämnden kan undersöka orsakerna här till och vidarebefördra dessa uppgifter till Yrkesnämnden.  Vid uppsägning på grund av personliga skäl skall arbetsgivaren två veckor före uppsägning varsla fackskriftligen, underrätta lärlingen och yrkesutbildningsnämnden.	Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid återanställning inom den tid företadsrätten gäller, fastställs fördelningen mellan lärlingar och målningar efter förhandlingar.  Företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd efter tre månaders anställning. Upphör då lärlingen erbjudits placering eller anställts av annan arbetsgivare.  Turordning: utgör egen turordningsenhet.	Företag som har lärling ska utse särskild ansvarig för handledning av lärlingen.  Handledaren ska se till att lärlingen får en allsidig och god yrkesutbildning samt verka för att lärlingen genomför gesällprov.	För lärling gäller samma arbetsstid som för utlärare.  Lärlingen får ej utföra söndags-, heldags- eller nattarbete under de första 3 400 lärotimmarna.  Lärlingen får inte användas för utförande av över-tidsarbete annat än i undantagsfall.	Lön och andra anställningsförmåner ska utgå även för de timmar lärlingen deltagit i av Yrkesnämnden godkänd undervisning eller ställt till arbetsgivarens förtogande och denne ej har kunnat erbjuda lämpliga arbetsuppgifter.  Vänstra kolumnen är utbildningstimmar och den högra lägsta månadslön (från och med april 2009):  0-1700 h 7 395 Kr 1701-3400 h 8 135 Kr 3401-4250 h 10 545 Kr 4251-5100 h 11 400 Kr 5101-5950 h 11 990 Kr 5951-6800 h 12 595 Kr  Lärling i utbildningsperioden 0-1700 och 1701-3400 timmar erhåller överförsättning med 50 % av den utlärdes. Övriga lärlingar erhåller samma överförsättningsnivå som utlärar.	Lärlingen har rättighet och skyldighet att utföra gesällprov. Utbildningstiden är totalt 6 800 timmar.  När lärlingen avlagt ett gesällprov som blivit godkänt ska gesällbrev tilldelas gesällen. Har lärlingen ej fått sitt gesällprov godkänt innan tiden 6 800 timmar har överskridits, ska lokal yrkesutbildningsnämnd efter förslag från granskningsnämnden fastställa antalet timmar som utbildningen ska förlängas.	Traditionell lärling ska genomgå kurser i yrkes-teori.	Arbetsgivarens skyldigheter ska se till att antalet lärlingar inte är för stort i förhållande till antalet yrkesarbetare.

## 2.2.1 Yrkesutbildningsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen och Svenska Elektrikerförbundet (bilaga till Installationsavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1.Traditionell lärling: Elev ska ha genomgått grundutbildning.</p> <p>2.Teknikaspirant: Utöver utbildningstiden i gymnasieskola eller motsvarande tillkommer 1 600 timmars utbildning i företaget, i den mån utbildningen inte har fullföljts tidigare.</p>		<p>Traditionell lärling: 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.</p> <p>Vid anställningens början skall anställningsbevis upprättas, undertecknat av arbetsgivaren, lärlingen och utbildningsombudet.</p> <p>De första 720 timmar av utbildningstiden är provotid. Här uppsägning ej skett före provanställningens utgång gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningskydd.</p> <p>Teknikaspirant: De första 720 timmarna av färdighetsträningen är provotid. Vid anställningens början skall anställningsbevis upprättas, undertecknat av arbetsgivaren och teknikaspiranten.</p> <p>Arbetsgivaren får anställa teknikaspirant endast om denne, med godkända betyg, genomgått 3-årig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikonråde.</p>	<p>Traditionell lärling: Anger rätt att säga upp under den angivna provotiden. Om arbetsgivaren eller lärlingen grovt åsidosätter sina förpliktelser får lärlingsanställningen omedelbart sägas upp.</p>	<p>Traditionell lärling: För uppsägning under provanställningen gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Provanställd omfattas av turordning vid uppsägning. Provanställning av arbetstagare får icke medföra inskränkning i den företrädesrätt som tillkommer andra arbetstagare.</p>	<p>Tillsä tillse förmållandet mellan antalet lärlingar och yrkesarbetare är rimligt.</p>		<p>Lärling och teknikaspirant: Siffrorna i representerar utbildningstimmarna och den lägsta lön i kronor per månad (från och med april 2009): 1-720 h-11 815 Kr 721 h till lärlingstidens slut-13 681 Kr</p>	<p>Traditionell lärling: Utöver gymnasieskolan eller motsvarande tillkommer 1 600 timmar utbildning i företaget.</p> <p>Teknikaspirant: 1 600 timmar färdighetsträningstid i företaget</p>	<p>Traditionell lärling: Att efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i yrket. Lärling är skyldig att fullgöra anvisad kompletteringsutbildning inom anvisad tid.</p> <p>Teknikaspirant: Det åligger teknikaspiranten att efter anvisning, efter bästa förmåga, delta i färdighetsträning och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket.</p>	<p>Traditionell lärling: Tillsä tillse att lärlingen erhåller systematisk undervisning så att denne får tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som yrkesutbildningen avser.</p> <p>Tillsä tillse att lärlingen antecknar de arbetsmoment som lärlingen deltar i. Vid anställningens upphörande tillsä tillse att lärlingen erhåller betyg och vitsord om lärlingens kunnighet och uppförande.</p> <p>Teknikaspirant: Att teknikaspiranten erhåller systematisk färdighetsträning så att han/hon förvärvat tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som yrkesutbildningen avser.</p>

## 2.2.2

## Yrkesutbildningsavtalet mellan Energiföretagens Arbetsgivarförning och Svenska Elektrikerförbundet (bilaga till Kraftverksavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Aspirant: Aspirant ska före anställning ha genomgått gymnasieskolans drift- och underhållstekniska linje, gren eldriftteknik, med profilering eldistribution eller annan därmed jämförbar utbildning. Aspirantutbildningen ska pågå minst ett år.		De första sex månaderna av anställningen är provtid.	Anställningen bör inte bytas förän aspiranten avslutat föreskriven utbildning. Parterna i anställningsförhållandet äger dock rätten att under provtiden säga upp anställningen.  Anställningen kan omedelbart hävas om part i anställningsförhållandet åsidosätter sin förpliktelser eller gör sig skyldig till sådant förfarande som enligt allmänna rättsregler medför rätten att omedelbart häva anställningsförhållandet.						Det åligger aspiranten att efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som anställningen avser.  Det åligger aspiranten att genomgå av ECV föreskriven aspirantutbildning, vilken omfattar både teoretisk och praktisk utbildning.	Arbetsgivaren ska se till att aspiranten får systematisk undervisning så att han/hon förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som anställningen avser.

## 2.3. Energi

### 2.3.1 Utbildningsavtalet mellan VVS-företagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (bilaga till VVS-avtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevers rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Utbildning till VVS, industri och isoleringsmontörer omfattar dels grundutbildning från gymnasieskolans yrkesutbildning WS eller:  3-årig grundläggande lärlingsutbildning (företagslärling)  Och dels färdigutbildning i företag 2 år för VVS och industri- montörer och 1 år för isoleringsmontörer.		Företagslärling är provanställd de sex första månaderna. Avtal om lärlingsanställning bekräftas skriftligen och företaget ska så snart som möjligt och senast en månad efter anställningens början underrätta VVS-YK om den ingångna lärlingsanställningen.  Efter avslutad sista utbildningsperiod kvarstår lärlingsanställningen i väntan på yrkesexamen under maximalt ytterligare en utbildningsperiod därefter, för komplettering av kärnämnen och karaktärsämnen, som skall tilläsa och bekostas av lärlingen. Har yrkes examen avlagts men inte godkänts, kvarstår lärlingsanställningen under en utbildningsperiod.  Efter överenskommelse med VVS-YK får avtal om tröskelgränsad anställning träffas.	Företagslärling: Vill arbetsgivaren eller lärlingen att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning eller anställningen i för tid skall VVS-YK och motparten underrättas om detta.  För arbetsgivare och lärling gäller en uppsägningstid på minst två månader.  En arbetsgivare som vill säga upp eller avskeda en lärling på grund av omständigheter som hänförelse till lärlingen personligen ska lärlingen underrättas minst två veckor i förväg. Vid uppsägning gäller två veckor och vid avsked en vecka.	Vare lärlingsgrupp utgör en turordningsenhet. Turordningen fastställs i samråd med VVS-YK.  Arbetsgivaren och VVS-YK får träffa överenskommelsen som innebär avvikelse från turordningsreglerna.  Den som vid anställningens upphörande på grund av arbetsbrist var lärling har företrädesrätt till återanställning endast såvitt avser förekommande anställning av lärling vid samma driftsenhet.	Antalet lärlingar bör vara rimligt i förhållande till antalet yrkesarbetare.  Handledaren ska undervisa lärlingen på ett allsidigt sätt.		Godkänd yrkesexamen innebär att yrkesarbetarlön skall utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.  Lärlingar WS och industri (från och med april 2007) Lönetrappan består av 10 utbildningsperioder, siffrorna till höger representerar lägsta månadslön. 1. 5 884,- 2. 8 073,- 3. 8 831,- 4. 10 348,- 5. 11 106,- 6. 12 622,- 7. 13 382,- 8. 14 898,- 9. 16 416,- 10. 17 932,-  Lärling – isolering (från och med april 2007) Lönetrappan består av 8 utbildningsperioder, siffrorna representerar lägsta månadslön. 1. 7 256,- 2. 10 789,- 3. 11 106,- 4. 12 622,- 5. 14 898,- 6. 16 416,- 7. 17 174,- 8. 17 932,-	Färdigutbildning i företag avslutas med ett av VVS-YK fastlagt prov. Efter godkänt prov utfärdas utbildningsbevis.  Yrkesexamen bör avläggas senast en månad efter det utbildningsperioden avslutats. Har examen avlagts men inte godkänts, kvarstår lärlingsanställningen under en utbildningsperiod på 850 timmar. Har yrkesexamen ej genomförts inom ovanstående period avslutas lärlingsanställningen.	Lärlingen är skyldig att delta i utbildningen tillägna kunskaper och färdigheter i yrket.  Lärlingen för utbildningsrapport.  Lärlingen ska se till att de kurser i kärn- och karaktärsämnen som YN kräver för att avlägga yrkesexamen är godkända.  Lärlingens utbildningsrapport ska vidimeras av arbetsgivaren och insändas till VVS-YK.	Företaget ska ge lärlingen undervisning och handledning, som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket.  Företagslärling skall ges yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning VVS-YK beslutar. Sådan utbildning är normalt förlagd till skolan och bekostas av företaget.  Lärlingen har rätt till bibehållen lön under sådan utbildning.  Lärlingens utbildningsrapport ska vidimeras av arbetsgivaren och insändas till VVS-YK.

## 2.4. Fordon

### 2.4.1 Yrkesutbildningsavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och Industrifacket Metall (bilaga till Motorbranschavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>1. Med företagsutbildning avses en gymnasieskolan anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan:</p> <p>a) arbetsplatsförlagd utbildning (APU) inom 3-årigt nationellt program, exklusive hantverksprogrammet.</p> <p>b) arbetsplatsförlagd utbildning (APU) inom 3-årigt specialutformat program. Gäller till om med det första halvåret det är eleven fyller 20 år.</p> <p>2. Företagsintern ungdomsutbildning Med utbildning här menas en utbildning som anordnas av arbetsgivaren i skolväsendet eller i skolan där yrkesnämnd godkända riktlinjer, kurs och läroplan följs och som avser:</p> <p>a) grundutbildning om i regel tre år med i princip samma innehåll som nationellt program inom gymnasieskolan.</p> <p>b) lärlingsutbildning (grundutbildning) med en utbildningsstrid upp till tre år. Utbildningen kan anordnas för anställda elever. Gäller till det första kalenderhalvåret det är de fyller 20 år.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Skolan har huvudansvaret för den arbetsplatsförlagda utbildningen, antar elever till utbildning och utövar tillsyn över utbildningen.</p> <p>Företaget ska i avtalet med skolan försäkra sig om att skolvårdsmannen tar på sig det så kallade principalansvarsförsäkring med ett innehåll som har tillräcklig teckning för exempelvis skada på utrustning eller personskada som elever förorsakar.</p> <p>I avtalet med skolan ska också bekräftas att elev i APU omfattas av förordning om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieutbildning samt att denna eller jämförbar försäkring gäller elever i anpassad studiegång.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Arbetsgivaren äger anställa elev endast i den mån han/hon i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden meddela tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrkes som utbildningen avser.</p> <p>Huvudman till utbildningen kan vara kommunen, företag eller annan, alternativt delat huvudmananskap. I de fall där företaget självt är huvudman ska företaget utvärdera ett sådant samarbetsavtal med kommunens gymnasieskola.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Eleven är ej anställd men skall likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.</p> <p>Anpassad studiegång utöver 60 skoldagar tillåts endast om arbetsgivaren erbjuder eleven begränsad anställning under återstående studietid enligt skolestyrelsens beslut. Sådan utbildning upphör utan föregående uppsägning när den arbetsplatsförlagda utbildningsstuden går ut.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Arbetsgivaren äger anställa elev endast i den mån han/hon i sin verksamhet har möjlighet att under den fastställda lärotiden meddela tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrkes som utbildningen avser.</p> <p>Eleven är tillsvidareanställd i företaget.</p> <p>Arbetsgivaren är enligt avtalet om yrkesutbildning skyldig att skriftligen bekräfta att avtal om anställning träffas om elevenvarställe.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Vid träffande av detta avtal har avtalsparterna förutsatt att företag med företagsförlagd utbildning bereder sådana elever inom Fordonsprogrammet som ansvarande utbildning inom specialutformat program, som fullgjort minst 20 veckor av den läroplansbundna utbildningen i företaget, företräde vid anställning efter utbildning. Sådan företrädesrätt för elev innebär förmållande till arbetare med likvärdig kvalifikation.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Vid eventuell permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist skall eleven undantas från turordningen.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> APU följer skolarbetet och eleverna får ledigt i form av ferier etc. I samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd.</p> <p>Eleverna följer arbetsplatsens vanliga tider. Utbildning förlagd till företag får inte förläggas på lördag, söndag eller helgdag. Och inte till tid mellan 19.00 och 06.00.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Eleven ska delta i undervisningen under tid motsvarande företagets ordinarie tid.</p> <p>Övertiger vid årets slut elevens sammantagna främmande av den utbildningsbundna utbildnings tiden med motsvarande tid.</p> <p>Eleven äger rätt till fem veckors semester varje sommar och har rätt till ledighet under jul- och påskhelgen motsvarande ledighet vid gymnasieskolan.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Vid tidsbegränsad anställning under återstående studietid utgår lön enligt utbildningshuvudmannen ge eleven betyg i enlighet med kap. 7.</p> <p>Låter företaget elev utföra uppgifter som inte finns med i aktuell kursplan ska lön utgå enligt kollektivavtal för Bil- och traktorverkstäder.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Den vänstra kolumnen är utbildningshalvår: 1. 37:29 Kr/timmen 2. 38:13 Kr/timmen 3. 39:82 Kr/timmen 4. 42:36 Kr/timmen 5. 87:66 Kr/timmen 6. 88:50 Kr/timmen</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Arbetsplatsförlagd utbildning skall föregås av lokal överenskomme, av vilket skall framgå hur frågor rörande handledare skall regleras, hur introduktionen av eleven ska genomföras etc.</p> <p>Handledare utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation efter det att kommit överens om vilka utbildningsavsnitt som skall genomföras på arbetsplatsen. Det ankommer styrelsen på skolan att försäkra sig om att handledaren har kvalifikation för uppdraget.</p> <p>Handledaren handleder student och har den direkta kontakten med yrkesläraren och ansvarar för den yrkesmässiga och sociala funktionen i elevernas kompetens-utveckling på arbetsplatsen.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Handledare utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation efter det att skolan och företaget har kommit överens om vilka utbildningsavsnitt som skall genomföras på arbetsplatsen.</p>	<p>Gäller både företagsutbildning och företagsintern ungdomsutbildning: Det åligger eleven att efter anvisningar av arbetsgivaren, arbetsledare och yrkesarbetare att efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdigheter i yrket samt att iaktta för eleven gällande ordningsföreskrifter.</p>	<p><b>Företagsutbildning:</b> Företag och lokal facklig organisation ansvarar gemensamt för introduktion av elev på företaget. I introduktionen skall bland annat ingå information om utbildningens omfattning på företaget, allmänna skyddsfrågor, företagsorganisation och verksamhet samt facklig organisation.</p> <p>Det vilar på skolvårdsmannen att tillhandahålla föreskriven per-sonlig skyddsutrustning och överdragsklädsel för eleven. Om eleven under APU saknar sådan utrustning skall företaget tillhandahålla sådan.</p> <p><b>Företagsintern ungdomsutbildning:</b> Det åligger arbetsgivaren att anordna undervisningen på ett sådant sätt att eleven kan förvära tillfredsställande teoretiska kunskaper och praktisk färdighet i det yrkes som utbildningen avser.</p> <p>Det åligger arbetsgivaren att på lämpligt sätt anteckna arten av det utförda arbetet och genomgången teoretisk undervisning.</p>		

## 2.4.2

## Utbildningsavtal mellan Svenska Målarförbundet och Motorbranschens Arbetsgivarförbund (bilaga till Lackavtalet)

Utbildningsform	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens uppläggande	Separat turordning och förträdesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Foretagsintern utbildning, s.k. lärlingsutbildning.	Företaget är huvudman för utbildningen.	Lärlingen skall vara tillsvidareanställd i företaget. De sex första månaderna av elevanställningen utgör provanställning.	För uppsägning eller hävande av anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid provanställning uppsägningstid om 14 dagar gäller.	Vid eventuell permitterings eller uppsägning på grund av arbetsbrist ska elev i utbildning undantas från turordningen.	Utbildningen är beroende av att utlärda arbetare finns anställda.	Eleven följer företagets ordinarie arbetstid. Förläggs undervisningen i yrksteoretiska eller allmänna ämnen i undantagsfall utanför den ordinarie arbetstiden, ska eleven få motsvarande betald ledighet på tid som bestäms enligt överenskommande mellan arbetsgivaren och elev.	Till elev som är anställd i företaget, utgår lön enligt mellan parterna gällande särskilda bestämmelser. Från och med maj 2009 gäller följande löner där varje steg är en utbildningsperiod om 6 månader: 1. 5228 kr/timmen 2. 5619 kr/timmen 3. 6008 kr/timmen 4. 6397 kr/timmen 5. 7177 kr/timmen 6. 9995 kr/timmen	Utbildningstiden är i regel tre år. För att erhålla LY:s certifikat ska eleven erbjudas möjlighet att delta i Yrkesrådets årliga slutprov. För att erhålla LY:s certifikat behövs bland annat godkänt betyg i svenska, matematik och engelska motsvarande gymnasieskolans kurs A.	Eleven skall under företagets försorg ges möjlighet att under utbildning läsa in allmänna ämnen som svenska, engelska och matematik på gymnasienivå och om företaget bedömer det lämpligt även teorisnitt inom yrkesämnet.  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 iaktta för eleven gällande ordnings- och skyddsföreskrifter.	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter Det åligger arbetsgivaren att anordna undervisning på sådant sätt att elev kan förväna tillfredsställande teoretisk kunskap och praktisk erfarenhet i det yrke som utbildningen avser.

## 2.5. Hantverk

### Utbildningsavtal mellan Sveriges Frisörföretagarna och Handelsanställdas förbund (bilaga till Riksavtalet)

#### 2.5.1

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turodning och förträdesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Traineeutbildning (Företagsförlagd)	Företaget.	De första sex månaderna är att betrakta som en provotid med två veckor ömsesidig uppsägningsfrist. Därefter är anställningen en visstidsanställning med minst en månads underberedningstid till traineen efter utfört behörighetsprov, om fortsatt anställning inte kommer att erbjudas vid traimeetdens slut.	Om utbildningen blivit försummad eller att företaget inte har förutsättningen bereda traineen fullgod utbildning kan utbildningsnämnden flytta traineen till annat företag.  I de fall företaget finner att traineen inte kan tillgodogöra sig utbildningen till frisör, ska företaget snarast kontakta utbildningsnämnden. Efter utredning kan nämnden besluta om förlängd utbildning eller som sista åtgärd avbryta utbildningen och upplösa traineeavtalet.		Handledaren ska inneha gesällprov och ska ha genomgått av branschen arrangerad handledarutbildning.		Tranee får en månadslön enligt tabellen nedan. Tredjeårets trainee får dessutom 10 % av inarbetat belopp. Kolumnen till vänster är utbildningsår och den till höger är grundlön (från och med april 2009): 1. 4 856 Kr/månad 2. 7 770 Kr/månad 3. 11 955 Kr/månad	Traineeutbildningen är tre år, förutsatt att traineen inte kan tillgodogöra sig utbildningstid från en av branschens parter godkänd skola. Efter halva tiden ska den lokala utbildningsnämnden anordna så kallat halvtidsprov. Halvtids- och slutprov bekostas av företaget.  Före traineeavtalets utgång ska traineen ges möjlighet att avlägga behörighetsprov/ gesällprov. Kan traineen inte avlägga godkänt prov, beroende på att företaget har försummat utbildningen kan företaget åläggas behålla traineen för fortsatt utbildning.		

## 2.6. Hotell och restaurang

### 2.6.1 Utbildningsavtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagarna och Hotell och Restaurang Facket

Utbildningsform	Ansvar: utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Lärling som genomgår gymnasial lärlingsutbildning – nationellt utbildningsprogram.	Dubbelt huvudmannaskap förekommer i den nya lärlingsutbildningen, vilket innebär att eleven är anställd i företaget. Då lärlingen läser kärnämnen i gymnasieskolan räknas han/hon som elev.		Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger (UHR) kan under pågående utbildning ompröva arbetsplatsens förutsättningar och lämplighet som utbildningsställe.				Utbildningslön utgår till lärling som genomgår gymnasial lärlingsutbildning med nationellt program, där lärlingen är dels anställd, dels elev (dubbelt huvudmannaskap). Lön utgår inte då lärlingen är elev i gymnasieskolan. Ungdomslöner (från och med maj 2009): under 17 år : 11 442 kr/mån Fr o m 17 år: 12 793 kr/mån Fr o m 18 år: 13 468 kr/mån Fr o m 19 år: 14 818 kr/mån			



## 2.7. Industri

### 2.7.1 Avtal om yrkesutbildning mellan Tekoindustrierna och Svenska Metallindustriarbetareförbundet (bilaga till Tekoavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens uppförande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Företagsförlagd utbildning:</p> <p>a) Inbyggd i utbildning vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där praktisk utbildning sker i företag.</p> <p>b) Växelutbildning vid yrkesteknisk linje eller specialkurs där praktisk utbildning meddelas i perioder varvad med perioder i företag.</p> <p>c) Utbildning för lägre-kvanta yrken som inte täcks av gymnasieskolans reglerade studievägar inom gymnasieorten med en utbildningstid på upp till tre år som kan anordnas för enstaka elever.</p>	<p>Skolan antan elev till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn över utbildningen.</p> <p>I avtalet mellan skolan och företaget ska bekräftas att ansvars och olycksfalls försäkring vid företagsförlagd utbildning tecknas.</p>	<p>Elev i företagsförlagd utbildning är inte anställd. Elev skall dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen. Det ligger dock i parternas intresse att elever som fullgjort yrkesutbildning inom olika tekyrken så snart som möjligt bereds anställning.</p>	<p>Om ett företag anser att en elev genom olämpligt uppförande eller olämplighet för yrket eller av andra skäl bör flyttas skall företaget hos skolan som är huvudman begära sådan förflyttning. Överläggningar bör då först ha skett mellan de lokala parterna på företaget och med skolans tillsynsman.</p>			<p>Den företagsförlagda utbildningen skall följa skolett och i övrigt följa företaget ordinarie arbetstider såvida annan överenskommenelse inte träffats mellan de lokala parterna. Arbetstiden ska frångå av avtalet mellan företaget och skolan.</p>	<p>Efter 40 timmar färdighetsträning utges ersättning som för feriearbete. Sådan ersättning förutsätter dock att eleven arbetar med normal prestation enligt utbildningsplanens förutsättningar.</p>	<p>Vid utbildningsplanens godkännande skall timtalet för färdighetsträningen anges.</p>	<p>Elev bör som del av sin utbildning delta i företaget ordinarie produktion. Sådant deltagande kan ske med handledning (tillämpningsövning) eller utan handledning (färdighetsträning).</p>	<p>Introduktion av elev på företag sker i samråd mellan företag och den lokala fackliga organisationen. I introduktionen ska det bland annat ingå information om allmänna skyddsfrågor, skyddsinstruktioner för de uppgifter som eleven ska utföra på företaget, företagets organisation, typ av tillverkning samt fackliga förhållanden.</p>

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Läringsutbildning; ungdomsutbildning. det vill säga ungdomar som ej fyllt 21 år.	Huvudman kan vara kommun, företag eller annan, alternativt delat huvudmannaskap.	Lärningen är tillsvidareanställd. Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen bekräfta att avtal träffas om anställning.  Parterna är ense om att lokal överenskommenhet kan träffas om visstidsanställning	Att eleven är tillsvidareanställd i företaget innebär obruten anställning efter lärotidens slut om anställningen dess förinnan inte har sagts upp.  För uppsägning eller hävande av anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd.  Vill de lokala parterna att utbildningen upphör skall arbetsgivaren i god tid underrätta yrkesombudet.  Läggs arbetsgivarens rörelse ned eller flyttar till annan ort eller undergår annan väsentlig förändring kan elev sägas upp.	Vid eventuell uppsägning på grund av arbetsbrist skall eleven undantas från turordningen.  Byts anställningen utan elevens förvalande ska, där eleven ej visat sig olämplig för yrket, arbetsgivare eller skollärovervakare söka förmedla ny anställning till eleven.	Antalet får inte vara för stort i förhållande till antalet utlärdare arbetare att utbildningen äventyras.  Kravet på skolemsiglighet är uppfyllt om den praktiska undervisningen är uppfyllt om den sker under ledning av på företaget anställd handledare/instruktör och att skollärovervakaren utövar kontinuerlig tillsyn över utbildningen och fortlöpande stödjer handledaren.  Planering av och elevens introduktion i företaget anordnad ungdomsutbildning ska ske gemensamt mellan utbildningsansvarig i företaget, lokal facklig organisation och handledare.	Eleven ska delta i undervisningen under tid motsvarande företags utbildningsteoretisk förberedelse.  normalt till ordinarie arbetstid.  Uttag av obetald ledighet utöver semester, exempelvis vid gymnasieskolans lov dagar på orten, sker genom lokala överenskomelser.	Löne villkor (från och med april 2009): Siffrorna till vänster är utbildningsperioder: 1. 38-40 Kr/timme 2. 40-14 Kr/timme 3. 42,04 Kr/timme 4. 51-59 Kr/timme 5. 60-73 Kr/timme 6. 75-16 Kr/timme  Lägsta timlönen för elever är inte åldersbundna utan utgår med samma belopp för elever som befinner sig på samma utbildningshalvår.	Utbildningen avses ge lägst en kompetens motsvarande normalt treårigt nationellt program i gymnasieskolan grundläggande högskolebehörighet. Den ger därutöver på grund av utökad utbildningstid, kunskaper och färdigheter för arbetare i stål- och metallindustrin.  Vid utbildningens slut ska utbildningshuvudmannen ge betyg i enlighet med Gymnasieförordningen kap. 7. Betyget ska kompletteras med ett intyg om utbildningsformen, anställningens art samt visstid beträffande elevens arbets- skicklighet.	Eleven ska följa samma regler och anvisningar som gäller för övriga anställda och i övrigt följa lag och författning gällande arbetet.	Förstaget ska i god tid före elevens antagande meddela den lokala fackliga organisationen/ yrkesombudet när företagsanordnad ungdomsutbildning ska anordnas vid företag samt meddela yrkesombudet vem som är kontaktperson för utbildningen.  Arbetsgivare som anställer elev åtar sig att under den fastställda lärotiden meddela tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrke som utbildningen avser.  Arbetsgivaren ska anordna utbildning på ett sådant sätt att eleven kan förvänta tillfredsställande teoretisk kunskap och praktisk färdighet i det yrke som utbildningen avser. Det åligger arbetsgivaren att på lämpligt sätt anteckna arten av det utförda arbetet och genomgången av teoretisk undervisning.

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Ungdomsansställning: de lokala parterna kan träffa överenskommelse om ungdomsansställning vid företaget i enighet med följande riktlinjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Att anställningen avser ungdomar mellan 18 – 24 år</li> <li>- Anställningen ska vara utbildningsriktad i syfte att ge berörda ungdomar färdigutbildning och att underlätta för permanent anställning</li> </ul>		Ungdomsansställningen avser viss tid om max 12 månader.					Vid ungdomsansställning utges lön och andra ersättningar enligt lokal överenskommelse med beaktande av den tid som kan ha avsatts för introduktion och annan utbildning. I övrigt tillämpas det för företaget gällande kollektivavtal.			

Utbildningsformer	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevers rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Läringsutbildningen kan vara följande: 1.Utbildning av enstaka lärlingar helt i företags egen regi. 2.Gymnasial lärlingsutbildning.	Elev i gymnasial lärlingsutbildning kan antas av skolstyrelsen och är således elev i gymnasieskolan samtidigt som denna är anställd i företaget.	Elev är tillsvidareanställd i företaget. Efter de lokala parternas godkännande kan överenskommele träffas mellan företag och elev om anställning för viss tid. Berende på stoppmöbelföretagets storlek och andra förhållanden förutsätter parterna att visstidsanställning i praktiken blir det normala. Arbetsgivaren skall utfärda anställningsbevis	För anställningens upphörande gäller lagen om anställningsskydd. Bryts anställningen utan elevens förvällande ska arbetsgivaren eller Yrkesnämnden försöka förmedla en ny anställning åt eleven, såvida eleven ej visat sig olämplig för yrket.			Utbildningens förrägning skall sammanfalla med företagets ordinarie arbetstid.	För elev i gymnasial lärlingsutbildning betalas lärlingslön under hela anställningstiden som lärling. Timlönerna utgår oberoende av elevens ålder. Vid inplacering i lönetabellen ska hänsyn tas till elevens tidigare förvärvade kunskaper inom yrket. Lärlingslöner (från och med april 2009). Kolumnen till höger representerar utbildningshalvår: 1. 30:34 kr/timme 2. 36:07 kr/timme 3. 41:07 kr/timme 4. 50:38 kr/timme 5. 59:31 kr/timme 6. 73:39 kr/timme	Utbildningstiden kan variera beroende på utbildningens art och innehåll samt elevens tidigare förvärvade kunskaper inom yrket.	Eleven ska följa anvisningar från arbetsgivaren eller av denne utsedd handledare enligt fastställd läroplan samt följa för arbetsplatsen gällande ordningsföreskrifter. Elev bör som ett led i sin utbildning delta i företagets ordinarie produktion.	Arbetsgivarens skyldigheter skall anordna utbildning på ett sådant sätt att eleven kan förvärva tillfredsställande kompetens i yrket som utbildningen avser.

Utbildningsformer	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstuder	Lönemånader	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Läringsutbildning kan vara följande:  1. Utbildning av enstaka lärningar helt i företags egen regi med en utbildningstid på upp till tre år.  2. Gymnasial lärlingsutbildning	Elev i gymnasial lärlingsutbildning kan antas av skolestyrelsen och är således elev i gymnasieskolan samtidigt som denna är anställd i företag.	Läringsutbildning: Elev är tillsvidareanställd i företaget.  Efter de lokala parternas godkännande kan överenskommelse träffas mellan företag och elev om anställning för viss tid.  I överenskommelsen från 2009 slås det fast att lärningar och elever under utbildning är tidsbegränsat anställda.	Läringsutbildning: Bryts anställningen från elevens fövällande arbetsgivaren ska yrkesnämnden försöka förmedla en ny anställning åt eleven, såvida eleven ej visat sig olämplig för yrket.  För anställningens upphörande gäller lagen om anställningsskydd.  I överenskommelsen från 2009 slås det fast att till lärningar och elevers behov av att kunna fullfölja sin yrkesutbildning i samband med arbetsbrist-uppsägningar.	I överenskommelsen från 2009 slås det fast att de lärningar och elever som är tidsbegränsat anställda vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall utgöra en egen turordningskrets.		Läringsutbildning: Utbildningens förläggning skall sammanfålla med företagets ordinarie arbetstid.	För elev i gymnasial lärlingsutbildning betalas lättningslön under anställningstiden som lärling. Timlönen utgår oberoende av elevens ålder. Vid inplacering i lönetabellen skall hänsyn tas till elevens tidigare förvärvade kunskaper inom yrket.  Läringslöner (från och med april 2009). Kolumnen till höger representerar utbildningshalvår: 1. 30:34 kr/timme 2. 36:07 kr/timme 3. 41:07 kr/timme 4. 50:38 kr/timme 5. 59:31 kr/timme 6. 73:39 kr/timme	Läringsutbildning: Utbildningstiden kan variera beroende på utbildningens art och innehåll samt elevens tidigare förvärvade kunskaper inom yrket.  Vid utbildningens upphörande skall arbetsgivaren till eleven utfärda bevis med uppgifter om utbildningstiden och utbildningens art samt vitsord beträffande elevens yrkeskicklighet.	Läringsutbildning: Eleven ska följa anvisningar från arbetsgivaren eller av denne utsead handledare enligt fastställd läroplan samt följa för arbetsplatsen gällande ordningsföreskrifter.  Elev bör som ett led i sin utbildning delta i företagets ordinarie produktion.	Läringsutbildning: Arbetsgivaren ska anordna utbildning på ett sådant sätt att eleven kan förväva tillfredsställande kompetens i yrket som utbildningen avser.  Vid utbildningens upphörande ska arbetsgivaren till eleven utfärda bevis med uppgift om utbildningstiden och utbildningens art samt vitsord beträffande elevens yrkeskicklighet.

## 2.7.6 Överenskommelse om praktikarbete mellan Stoppmöbelförbundet och Svenska Träindustriarbetarförbundet (bilaga till Sägverksavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Praktikarbete: Med praktikarbete avses i detta avtal sådan i läroplan och motsvarande för gymnasieskolan eller högskolan föreskriven verksamhet som syftar till att ge de studerande praktiska erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier, kännedom om arbetsmiljön samt insikt i och kunskap om arbetslivets villkor. Praktikarbete skall vara ett led i en utbildning.</p>	<p>Överenskommelse om praktikarbete antagandet av arbetande träffas mellan de lokala parterna. En sådan överenskommelse skall innehålla riktlinjer för praktikarbetets uppläggning och genomförande.</p>	<p>Anställningstiden skall för varje praktiktillfälle begränsas till högst den tid som anges i läroplanen för den aktuella utbildningen. För övrig utbildning begränsas anställningstiden till högst sex månader per praktiktillfälle.</p>			<p>Parterna utser gemensamt lämplig person som har att tillse att praktikarbetet fullföljs på riktigt sätt. Den praktikarbetande skall beredas tillfälle att delta i och självständigt utföra olika arbetsuppgifter som förekommer i företaget.</p>		<p>För praktikarbete utges lön oberoende av ålder. Lönen utgår från och med den 1 april 2009 65,91 kronor per timme.</p>			

## 2.7.7

## Avtal angående företagsförlagd utbildning mellan Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet (bilaga till Tidningsavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Företagsförlagd utbildning.	Vid grundutbildning på företag skall utbildningskontrakt upprättas mellan medarbetaren och företaget.  För grundutbildning på företag finns utbildningsplaner som tagits fram av de lokala parterna.				Förhållande mellan antalet yrkesarbetare och medarbetare under utbildning ska vara sådant att tillfredsställande utbildning under kvalificerad handledning kan genomföras.					Parternas uppfattning är att företag som anställer medarbetare för grundutbildning skall ge medarbetaren en tillfredsställande yrkeskompetens, både teoretiskt och praktiskt, inom yrke/beläggning som utbildningen avser.

## 2.7.8

## Avtal angående yrkesutbildningsfrågor mellan Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet (bilaga till både Civil- och Förpackningsavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönemått	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Läringsutbildning (med lärling avses medarbetare under grundutbildning reglerad med utbildningskontrakt och utbildningsplan).		Tillsvidareanställd med en provtid på maximalt sex månader.			Förhållande mellan antalet yrkesarbetare och medarbetare under utbildning ska vara sådant att tillfredsställande utbildning under kvalificerad handledning kan genomföras.  Handledaren ska ges möjligheter till kompetensutveckling och nödvändiga skolkontakter.		Följande minimilöner gäller för medarbetare under lärlingsutbildning:  Under 18 år: 9 065 Kr/månad Fylla 18 år: 11 262 Kr/månad Fylla 20 år: 11 518 Kr/månad Fylla 22 år: 12 798 Kr/månad		Att det finns möjlighet att läsa in utbildningsplanens kärnämnen för att på så sätt kunna nå en gymnasieexamen.	Ett utbildningskontrakt skall upprättas mellan medarbetaren och företaget. I kontraktet ska utbildningens mål, längd och omfattning samt utbildningens genomförande, internt och externt, beskrivas.  Utbildningen ska anpassas till skolverkets kursplaner för gymnasieskolan. Utbildningens mål ska sättas så pass högt att medarbetaren erhåller kompetens motsvarande de mål som beskrivs i någon av dessa utbildningsplaner.  Parternas uppfattning är att företag som anställer lärling ska ge medarbetaren tillfredsställande kompetens både teoretiskt och praktiskt, inom det yrke eller befattning som utbildningen avser.



Utbildningsform	Ansvar utbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turodning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Företagsintern utbildning kan vara:  1. Grundutbildning om i regel tre år med i princip samma innehåll som nationellt program inom gymnasieskolan.  Eller:  2. Läringsutbildning (grundutbildning) med normalt en utbildningsstid upp till tre år. Utbildningen kan anordnas för enstaka elever.	Utbildning enligt alternativ 1. Yrkesutbildningen om i regel tre år, som motsvarar nationellt program inom gymnasieskolan. Utbildningsformen avser utbildning av elevgrupp/klass i företags-skola.  Utbildningsalternativ 2. avser 3-årig yrkesteknisk grundutbildning som ger kunskaper och färdigheter motsvarande yrkesarbete inom Svets Mekanisk Industri. Huvudman kan vara kommunen, företaget eller annan, alternativt delat huvudmannaskap.	Om ett företag är huvudman för utbildningen gäller vid båda alternativen att eleven ska vara tillsvidareanställd i företaget. Att elev är tillsvidareanställd i företaget innebär fortsatt obruten anställning efter lärotidens slut om ingen av parterna har sagt upp avtalet.  Parterna är överens om att efter Yrkesnämndens godkännande kan överenskommen om vissstidsanställning träffas, vilket innebär att anställningen i princip avslutas då utbildningen upphör.	För uppsägning eller hävande av anställning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd.  Vill parterna gemensamt avsluta utbildningen ska arbetsgivaren i god tid underrätta yrkesombudet om det så att ombudet får möjlighet, om ombudet finner skäl för det, antingen försöka påverka parterna att fullfölja anställningen eller i sådant syfte anmäla förhållandet till Yrkesnämnden.  Läggs arbetsgivarens rörelse ner kan eleven sägas upp. Sker väsentliga förändringar i arbetsgivarens rörelse eller flyttas den till annan ort får arbetsgivaren, där det skulle vara förenat med särskilda kostnader att låta anställningen bestå, säga upp eleven.  Bryts anställningen utan elevens förvållande ska, där elev ej visat sig olämplig för yrket, arbetsgivaren eller Yrkesnämnden söka förmedla ny anställning åt eleven.	Vid eventuell permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist ska elev undantas från turodningen.	Handledare ska utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation. Antalet elever får inte vara för stort i förhållande till antalet utlärdare arbetare.  Elev får ej utföra uppgifter som inte är att betrakta som utbildning enligt gällande riktlinjer och läroplaner samt bestämmelser.	Vid företagsintern utbildning ska eleven delta i undervisningen under motsvarande företags ordinarie arbetstid.	Davsett utbildningsform placeras elev i utbildningshalvår 1. (Siffrorna är från år 2000).  1. 29:94 Kr/tim 2. 31:28 Kr/tim 3. 32:88 Kr/tim 4. 34:79 Kr/tim 5. 47:32 Kr/tim 6. 58:56 Kr/tim	Vid utbildningens slut ska ge betyg till eleven i enlighet med gymnasieförordningen 7 kap. Betyget skall kompletteras med ett inbyg om utbildningsform, anställningens art samt vitsord beträffande elevens yrkeskvalitet.	Det åligger eleven att efter anvisningar av utsedd handledare efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i yrket samt att rakta de ordningsföreskrifter som gäller för eleven.	Arbetsgivaren ska se till att utbildningen omfattar yrkesutbildningens tre delar: arbetsteknik, fackteori och allmänna ämnen. Det åligger även arbetsgivaren att anordna undervisning på sådant sätt att eleven kan förvärva tillfredsställande teoretisk kunskap och praktisk färdighet i det yrke som utbildningen avser.  Utbildningen skall ske på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att utbildningen kan anses vara jämförbar med motsvarande utbildning på nationellt program i gymnasieskolan. Utbildningen ska leda till allmän högskolebehörighet för eleven.  Arbetsgivaren får anställa endast i den mån verksamheten har möjlighet att under den fastställda lärotiden ge tillfredsställande kunskaper och färdigheter i det yrke som utbildningen avser.

## 2.8. Livsmedel

### 2.8.1 Avtal om utbildning och kompetens mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetarförbundet – (bilaga till Livsmedelsavtalet)

Utbildningsformer	Ansvar utbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsföretag	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
1.Praktikarbete 2.Lärlingsutbildning 3.Yrkesteknisk färdigutbildning	<p>1. Med praktikarbete avses verksamhet som syftar till att ge den studerande kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger.</p> <p>2. Med lärlingsutbildningen menas yrkesutbildning som kan bedrivas dels i företagets regi, dels gymnasial lärlingsutbildning enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.</p> <p>3. Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.</p>	<p>1. Deltagarna är anställda i företaget. Praktikarbete utan anställning jämnställs med arbetsplatsförlagd utbildning.</p> <p>2. Om lärlingsutbildningen bedrivs i företagets regi är lärlingen anställd i företaget. Om gymnasieutbildningen bedrivs som gymnasial utbildning är deltagarna anställda i företaget under den tid som är förlagd till arbetsplatsen.</p> <p>3. Deltagarna är anställda i företaget.</p>					<p>1. Lön för anställda praktikanter betalas med 65 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.</p> <p>2. Elever i lärlingsutbildning får under det första utbildningsåret 85 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området. Under det andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90 % respektive 95 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.</p> <p>3. Under yrkesteknisk utbildning utgör lönen 95 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.</p>			

## 2.8.1.1

## Avtal om grundläggande yrkesutbildning i företag mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetarförbundet – (bilaga till Bageriavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
Grundläggande företagsintern utbildning: 1. Traditionell lärlingsutbildning. 2. Lärlingsutbildning inom gymnasieskolans individuella program. 3. Yrkesteknisk färdigutbildning efter gymnasieskolan. Elev som genomgått grundläggande yrkesutbildning för bageri- och konditoribranschen inom gymnasieskolans program ska efter avslutad utbildning erhålla yrkesteknisk färdigutbildning i branschföretag.	Traditionell lärlingsutbildning: Överenskommele om traditionell lärlingsutbildning träffas mellan arbetsgivare och lärling. Individuellt program: Kommunen är huvudman till den till skola förlagda undervisningen. Företaget är huvudman för den till företaget förlagda yrkesutbildningen/lärlingsutbildningen. Yrkesteknisk färdigutbildning: Den yrkestekniska färdigutbildningen ska genomföras enligt lokalt upprättad plan.	Elev/deltagare i föreläggande utbildning ska vara tillsvadare-anslidd i företaget. Överenskommele provanställning får träffas i enlighet med kollektivavtalen och lagen. För elev/deltagare i föreläggande utbildning ska företagsintern yrkesutbildning gälla i övrigt det mellan parterna träffade kollektivavtal.				Elev/deltagare i grundläggande utbildning ska delta i undervisningen under tid motsvarande företagets ordinarie arbetstid. Föreläggande utbildningen ska erhålla elever/deltagaren enbart på tid som bestäms av arbetsgivaren efter samråd med eleven/deltagaren.	Utbildningslön: Utbildningsår 1: 73 % av vid varje tillfälle gällande minimilön Utbildningsår 2: 80 % av vid varje tillfälle gällande minimilön Utbildningsår 3: 87 % av vid varje tillfälle gällande minimilön	Den traditionella lärlingsutbildningen är 3-årigt. Det individuella programmet är 3-årigt. Den yrkestekniska färdigutbildningen är 6 månader för elev med 3-årig gymnasial färdigutbildning och ska företrädesvis vara en inskolning i kommande arbetsuppgifter och syfta till att ge kunnskap och färdigheter motsvarande fullgod yrkeskompetens.		Traditionell lärlingsutbildning: Utbildningen skall omfatta praktisk och teoretisk undervisning och bedrivas enligt de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalsstämmande parterna. Lärlingen skall om denne önskar ges möjlighet att delta i undervisningen i sådana ämnen som ingår i gymnasieskolans livsmedelstekniska eller livsmedelsprogram, där sådan utbildning kan erbjudas på orten. Den företagsförlagda yrkesutbildningen/ lärlingsutbildningen ska omfatta praktisk och teoretisk undervisning och bedrivas i enlighet med de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalsstämmande parterna.

## 2.8.1.2 Avtal om grundläggande yrkesutbildning i företag mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetarförbundet – (bilaga till Kvärnavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Grundläggandeföretagsintern yrkesutbildning avses en av företaget anordnad utbildning där eleven/deltagaren är anställd i företaget. Grundläggande företagsintern utbildning kan vara:</p> <p>1.Lärling inom gymnasieskolans individuella program.</p> <p>2.Yrkesteknisk färdigutbildning.</p> <p>Elev som genomgått grundläggande yrkesutbildning inom gymnasieskolans program ska efter avslutad grundutbildning erhålla yrkesteknisk färdigutbildning i branschföretag.</p>	<p>Gymnasieskolans individuella program-kommunen är huvudman för den till skola förlagda undervisningen. Företaget är huvudman till för den till företaget förlagda undervisningen.</p> <p>Överenskommeelse om lärlingsutbildning inom gymnasieskolans individuella program fattas mellan skola och företag.</p>	<p>Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska vara tillsvidareanställd i företaget.</p> <p>Överenskommeelse om provanställning träffas i enlighet med lag och kollektivavtal.</p> <p>För elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning gäller i övrigt det mellan parterna träffade kollektivavtal.</p>				<p>Elev/deltagare ska delta i undervisningen under tid motsvarande företagets ordinarie arbetstid. Förläggs utbildningen utanför ordinarie arbetstid ska eleven/deltagaren erhålla motsvarande ledighet på tid som bestäms av arbetsgivaren efter samråd med eleven/deltagaren.</p>		<p>Inom gymnasieskolans individuella program är utbildningen 3 år.</p> <p>Yrkesteknisk utbildning är 6 månader.</p>		<p>Utbildningen skall omfattas praktisk och teoretisk undervisning och bedrivs enligt de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalslittande parterna.</p>

### 2.8.1.3

## Avtal om utbildning och kompetens mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetarförbundet – (bilaga till Vin- och spritindustrin och Wasa-OLW-avtalet)

Typ av utbildning	Ansvarutbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter	
<p>1. Med lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som kan bedrivas dels i företag, dels som gymnasial lärlingsutbildning enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.</p> <p>2. Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.</p>	<p>Lärlingsutbildning: Beror på vem som anordnar utbildningen.</p> <p>Yrkesteknisk färdigutbildning: Företaget.</p>	<p>Om lärlingsutbildningen bedrivs i företagets regi är deltagarna anställda i företaget.</p> <p>Om lärlingsutbildningen bedrivs som gymnasial utbildning är deltagarna anställda i företaget under den utbildningstid som är förlagd till företaget.</p> <p>Under yrkesteknisk färdigutbildning är deltagarna anställda i företaget.</p>					<p>Lärlingsutbildning: Elev i lärlingsutbildning får under det första utbildningsåret 85 % av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.</p> <p>Yrkesteknisk färdigutbildning: Under yrkesteknisk färdigutbildning utgör lönen 95 % av lönen för nyanställd arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.</p>				

## 2.9. Naturbruk

### 2.9.1 Löne- och anställningsavtal för praktikanter mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet (supplement till ramavtal jordbruk)

Utbildningsformer	Ansvar för utbildningen	Anställningsform	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Praktikant: Med praktikant avses arbetsstagare som vill göra arbetspraktik inom den agrara sektorn</p>		<p>Praktikant anställs för viss tid, som regel minst 8 månader och max 12 månader.  De tre första månaderna under anställningstiden utgör en särskild provtid.</p>	<p>Under provtiden kan arbetsgivare eller arbetsstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna provtiden eller i samband med att provtiden utlöper.</p>	<p>I de fall arbetsstagarens anställningstid kan vara av betydelse vid tillämpning av lag eller kollektivavtal, såsom vid fastställande av turordning mellan olika arbetsstagare och företrädesrätt till ny anställning, gäller att praktikanten ej ska tillgodoräknas anställningstid såvitt avser praktikanställningen.</p>	<p>Arbetsgivaren ska tillse att praktikanten har tillgång till handledare, denne ska hjälpa och instruera praktikanten på ett sådant sätt att praktikanten uppnår sådana yrkeskunskaper att uppsatta mål klaras av.</p>		<p>För praktikant som fyllt 19 år gäller 75 % respektive 85 % av anställningsgrupp 3a.  För praktikant som genomgått naturbruksgymnasiet gäller 75 respektive 85 % av anställningsgruppen 5a/12a.</p>			

## 2.10. Övriga

### 2.10.1 Kollektivavtal (från 2009) mellan Sveriges Skorstenstjärnsmästares Riksförbund och Svenska Kommunalarbetsförbundet

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetsstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p>Detta kollektivavtal tillämpas på elever som anställts som lärlingar inom ramen för försöksverksamhet med lärlingsutbildning i företag som är medlemmar i Sveriges Skorstenstjärnsmästares Riksförbund (SSR).</p>	<p>_____</p>	<p>Avtal om lärlingsanställning får träffas för viss tid och anpassas efter respektive skolhuvudmans verksamhetsår.</p> <p>Avtal om lärlingsanställning är bindande först när det skriftligen godkänns av Kommunals lokalavdelning, skolan och elev eller vid behov elevens vårdnadshavare.</p> <p>Det åligger arbetsgivaren att teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringar.</p>	<p>Lärlingsanställningen upphör utan föregående uppsägning när utbildningen avslutas.</p> <p>Om lärlingsanställningen sägs upp innan den tidpunkt som parterna kommit överens om gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.</p>	<p>Lärlingsanställning som sagts upp på grund av arbetsbrist har inte företrädesrätt till återanställning på sätt som föreskrivs i lagen om anställningsskydd.</p>	<p>_____</p>	<p>Arbetsgivaren ska fastställa arbetsstudiescheman efter samråd med lärlingen och skolan.</p>	<p>Andra utbildningsåret är timlönen 40 % av den vid varje tid gällande minimilönen för kvalificerat yrkesarbete utan yrkesvana.</p> <p>Under tredje utbildningsåret är timlönen 50 % av den vid varje tid gällande minimilönen för kvalificerat yrkesarbete utan yrkesvana.</p> <p>För arbetstid utöver schemalagd tid tillämpas riksavtalets regler om kompensations för övertid.</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>

## 2.10.2 Avtal angående löne- och anställningsvillkor för praktikanter mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna och Svenska Journalistförbundet (bilaga till Tidskriftavtalet)

Utbildningsform	Ansvar utbildning	Typ av anställning	Anställningens upphörande	Separat turordning och företrädesrätt	Handledning	Arbetstider	Lönenivåer	Yrkesbevis	Elevens rättigheter och skyldigheter	Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
<p><b>Praktikant:</b> Med praktikant i detta avtal menas studerande som genomgår journalistisk grundutbildning som omfattar minst två läsår, eller ettårig journalistutbildning som är en påbyggnad på annan akademisk utbildning.</p> <p><b>Aspirant:</b> Med aspirant i detta avtal menas den som av företag anställd för att genomgå grundutbildning, praktisk utbildning med huvudsaklig inriktning på reportage, redigering, fotografiering och layoutarbete.</p>		<p><b>Praktikant:</b> För anställning av praktikant bör kontakter etableras mellan skola och arbetsplats.</p> <p><b>Aspirant:</b> Avtal om anställning av aspirant kan endast avse heltidsanställning i högst 18 månader. Under de första sex månaderna är anställningen en visstidsanställning som därefter övergår i en tillsvidareanställning.</p>			<p><b>Aspirant:</b> För aspirant utser företaget handledare. Ett företag får inte ha oproporTIONERIGT stort antal aspiranter i förhållande till antalet fast anställda redaktionella medarbetare.</p>	<p><b>Aspirant:</b> Beräffande arbetstid och övertid gäller motsvarande bestämmelser i tidskriftavtalet med följande undantag: - Arbetsschema ska om möjligt presenteras veckovis minst en vecka i förväg. - Aspiranten övertidsarbete kompenseras med kontant ersättning.</p>	<p><b>Praktikant:</b> Efter oavlönad introduktion om två veckor är personen ifråga berättigad till månadslön med 50 % av tillämplig lägsta lön under resterande del av praktikperioden. Lågstalönen var april 2009 19 630 kr.</p> <p><b>Aspirant:</b> Under aspiranttidens sex första månader har aspiranten rätt till 50 % av tidskriftsavtalets lägsta lön för "övriga medarbetare", det vill säga 19 630 kr/månaden från om med den 1 april 2009. Därefter har aspiranten rätt till minst 75 % av nämnda lågstalön.</p>			<p><b>Praktikant:</b> Under introduktionen skall företaget presentera för praktikanten företagets mål och organisation, arbetsmetoder och arbetsverktyg för att förbereda studiepraktikanten inför praktikperioden.</p>



### 3. Tjänstemannaavtal

Även på tjänstemannasidan finns vissa avtal med avseende på relationen utbildning, anställning och lön. Emellertid är inte tjänstemannaavtalen alls lika omfattande och precisa som de yrkesutbildningsavtal som presenterades i föregående avsnitt.

Tjänstemannaavtalen mellan Sif<sup>1</sup> och Almega Tjänsteföretagen samt mellan Sif och Svensk handel har en anställningsform som reglerar praktikarbete:

Ett praktikarbete måste för att enligt avtalet kunna tidsbegränsas ingå som en del i utbildning. Arbetet skall alltså antingen vara ett examenskrav eller en förutsättning för inträde till en viss utbildning. Den som efter avlagd examen i största allmänhet vill skaffa sig erfarenhet får inte anställas för bestämd tid enligt detta moment.

Båda avtalen reglerar också en form av introduktionslön som kan tillämpas under förutsättningen att introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och att tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter. Introduktionslönen gäller för nyanställda som vid tillträdet är mellan 18 och 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen för sådan tjänsteman kan uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år. Introduktionslönen får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden. Från den 1 maj 2009 är lägsta lönen för anställd som fyllt 18 år med kortare anställningstid än ett år 14 820 kr.

Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisationer och Unionen har i exempelvis IT-avtalet reglerat att för medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 6 månader samt att de lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid.

Avtalet Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA 06) mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt bland annat Svenska Kommunalarbetareförbundet och AkademikerAlliansen å andra sidan kan tillämpas på arbetstagare som:

---

<sup>1</sup> Sif och HTF gick 2008 samman och bildade Unionen.

anställts som lärling i en anställning som syftar till yrkesutbildning och är förenad med studier på individuellt program inom gymnasieskolan (lärlingsutbildning) enligt 5 kap. 4 b § andra stycket 2 skollagen (1985:1100).

Arbetstagaren anställs då för en begränsad tid och lagen om anställningsskydd gäller inte. Till arbetstagare utges lön som timlön för arbetad tid enligt överenskommelse.

Enligt Tjänstemannaavtalet för grafisk industri mellan Grafiska Företagens förbund, Sveriges Ingenjörer och Sif får avtal om anställning för viss tid träffas om anställningen avser praktikarbete, men att arbetstagaren då ej omfattas av löneavtalet. Däremot kan överenskommelse träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman som är undantagen från löneavtalet och därvid ska bestämmelserna i avtalet vara vägledande.

Även i Teknikavtalet mellan Sif, Sveriges Ingenjörer och Ledarna finns en paragraf om att anställning för en viss tid får träffas om anställningen ifråga avser praktikarbete. Parterna har även fatta beslut om lägsta lön som för en heltidstjänsteman som fyllt 18 år är 14 948 kr från och med den 1 april 2009. Avtalet mellan Svensk Handel å ena sidan och Tjänstemannaförbundet HTF samt Akademikerförbundet å andra sidan innehåller möjlighet till tidsbegränsad anställning vid praktikarbete.

#### 4. Yrkesnämnder

För att främja yrkesutbildningar ha stora delar av arbetsmarkanden partsgemensamma yrkesnämnder och nedan återfinns en lista över dessa:

Byggindustrins yrkesnämnd (BYN)  
Djurbranschens yrkesnämnd (DYN)  
Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY)  
Frisörernas yrkesnämnd (FYN)  
Fastighetsbranschens yrkesnämnd  
Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd  
Gruvindustrins yrkesnämnd (YGIN)  
Grafiska yrkesnämnden (GY)  
Handels Kompetensråd  
Hästnäringens yrkesnämnd (HYN)

Kommunala yrkesnämnden för kommuner, landsting och regioner (KYN-KLR)  
Kylbranschens utbildningsnämnd (KUN)  
Lackerarnas yrkesnämnd (LYN)  
Livsmedelsbranschens yrkesnämnd  
Lantbrukets 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)  
Svets mekaniska industrins yrkesnämnd (SWEMYN)  
Servicebranschens yrkesnämnd  
Skorstensfejaryrkets yrkesnämnd

Sågverkens och träindustrins yrkesnämnd  
Teknikföretagens yrkesnämnd  
Transportsfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA)  
Utbildningsrådet för Hotell- och restaurang (UHR)

# Utbildningskontrakt

Utbildningskontrakt för:

\_\_\_\_\_ på XXX programmet  
Elevens namn

## Mål och innehåll

Utbildningen är kursplanestyrd och ska ske på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att utbildningens olika delar kan anses jämförbara med motsvarande utbildning på skolförlagt yrkesprogram.

Minst xx poäng av utbildningen ska vara arbetsplatsförlagd.

Av bifogad plan framgår vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för respektive moment.

## Arbetstider

Utbildningen följer skolåret.

De arbetstider som gäller på arbetsplatsen ska gälla för eleven.

Eleven har rätt att lämna arbetsplatsen för att fullgöra utbildningsmoment i skolan.

Eleven har rätt till ledighet och lov i samma ordning som om utbildningen skulle varit helt skolförlagd.

## Handledare

En stor del av elevens lärande sker på arbetsplatsen under handledares ledning. Handledaren lägger i samarbete med representant från skolan upp utbildningen på arbetsplatsen, handleder eleven, för loggbok tillsammans med eleven och lämnar skriftligt underlag för bedömning och närvaro.

Handledare deltar i handledarutbildning anordnad av skolan.

**Skolan**

Representant från skolan besöker regelbundet eleven på arbetsplatsen. Denne följer i samverkan med handledaren elevens kunskapsutveckling och bedömer den enskilda elevens utveckling mot uppsatta mål.

Skolan har rätt att utöva tillsyn på arbetsplatsen avseende elevens verksamhet.

Skolan ska senast en månad i förväg meddela företaget tidpunkt för elevens examen.

**Elev**

Eleven ska aktivt delta i och utföra de moment som krävs för att uppnå målen.

Eleven följer sin handledares arbetsschema.

Eleven ska följa gällande ordnings- och säkerhetsföreskrifter på arbetsplatsen.

**Säkerhetsföreskrifter - Arbetsmiljö**

Det direkta skyddsansvaret för eleven ligger på företaget.

Föreskriften om minderårig i arbetslivet (AFS 1996:1) gäller för minderårig.

**Försäkringsskydd**

Eleven omfattas av Förordning om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning (SKOLFS 1991:47).

Skolan tecknar ansvarsförsäkring för person- och sakskada samt ren förmögenhetsskada vållad av elev under arbetsplatsförlagd utbildning.

**Byte av utbildningsplats**

Om företaget anser att elev genom att elev olämpligt uppförande eller olämplighet för yrket eller av andra skäl bör förflyttas, ska företaget begära sådan förflyttning hos elevens skola. Handledare och representant för skolan ska dessförinnan ha överlagt om lämpliga åtgärder.



# Statens offentliga utredningar 2010

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Lätt att göra rätt  
– om förmedling av brottsskadestånd. Ju.
2. Ett samlat insolvensförfarande – förslag till ny lag. Ju.
3. Metria – förutsättningar för att ombilda division Metria vid Lantmäteriet till ett statligt ägt aktiebolag. M.
4. Allmänna handlingar i elektronisk form – offentlighet och integritet. Ju.
5. Skolgång för alla barn. U.
6. Kunskapslägesrapport på kärnavfallsområdet 2010  
– utmaningar för slutförvarsprogrammet. M.
7. Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden. IJ.
8. En myndighet för havs- och vattenmiljö. M.
9. Den framtida organisationen för vissa fiskefrågor. Jo.
10. Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. U.
11. Spela samman – en ny modell för statens stöd till regional kulturverksamhet. Ku.
12. I samspel med musiklivet – en ny nationell plattform för musiken. Ku.
- 13 Upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. Fi.
14. Partsinsyn enligt rättegångsbalken. Ju.
15. Kriminella grupperingar – motverka rekrytering och underlätta avhopp. Ju.
16. Sverige för nyanlända. Värden, välfärdsstat, vardagsliv. IJ.
17. Prissatt vatten? M.
18. En reformerad budgetlag. Fi.
19. Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv. U.



# Statens offentliga utredningar 2010

---

## *Systematisk förteckning*

### **Justitiedepartementet**

---

- Lätt att göra rätt  
– om förmedling av brottsskadestånd. [1]
- Ett samlat insolvensförfarande – förslag till ny lag. [2]
- Allmänna handlingar i elektronisk form  
– offentlighet och integritet. [4]
- Partsinsyn enligt rättegångsbalken. [14]
- Kriminella grupperingar – motverka rekrytering och underlätta avhopp. [15]

### **Finansdepartementet**

---

- Upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. [13]
- En reformerad budgetlag. [18]

### **Utbildningsdepartementet**

---

- Skolgång för alla barn. [5]
- Kvinnor, män och jämställdhet i läromedel i historia. En granskning på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i skolan. [10]
- Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv. [19]

### **Jordbruksdepartementet**

---

- Den framtida organisationen för vissa fiskerifrågor. [9]

### **Miljödepartementet**

---

- Metria – förutsättningar för att ombilda division Metria vid Lantmäteriet till ett statligt ägt aktiebolag. [3]
- Kunskapslägesrapport på kärnavfallsområdet 2010 – utmaningar för slutförvarsprogrammet. [6]
- En myndighet för havs- och vattenmiljö. [8]
- Prissatt vatten? [17]

### **Integrations- och jämställdhetsdepartementet**

---

- Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målriktat arbete på tre samhällsområden. [7]

- Sverige för nyanlända. Värden, välfärdsstat, vardagsliv. [16]

### **Kulturdepartementet**

---

- Spela samman – en ny modell för statens stöd till regional kulturverksamhet. [11]
- I samspel med musiklivet – en ny nationell plattform för musiken. [12]