



KOMMUNSTYRELSEN
SKOLROTELN

STOCKHOLMS STAD
UTBILDNINGSNÄMNDEN

2010 -10- 12
Dnr. 10-421/7404

DNR: 001-2294/2010
DATUM: 2010-10-12

Till berörd remissinstans

ANGÅENDE REMISSEN OM GYMNASIAL LÄRLINGSANSTÄLLNING

Detta gäller remissvar på "Gymnasial lärlingsanställning"
Dnr: 001-2294/2010

Remisstiden sträcker sig till den 10 december 2010, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på roteln.

Ansvarig handläggare/borgarrådssekreterare på Skolroteln är Åsa Härkegård, tfn 08-508 29 162.

Remissvar skickas till:

- Skolroteln i **digital form (word/excel)**. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik. Ex: KS 314-331-2004
- KF/KS kansli i **pappersform**.

Adresserna är följande:

Rotelns e-post: RIV-remissvar.SLK@stockholm.se

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Skolroteln



Remitteringsmapp

Ärende: Gymnasial lärlingsanställning

Inkom till KF/KS kansli den

Behandling i övrigt:

För yttrande senast:

Stadsdelsnämnderna

Facknämnderna
Utbildningsnämnden

Övriga
Stadsledningskontoret



REGERINGSKANSLIET

Remiss

2010-10-05

U2010/5775/G

Utbildningsdepartementet

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kansli	
Ink.	2010 -10- 08
Dnr:	001-02294/2010
Fäll:	STV

Gymnasial lärlingsanställning

Remissinstanser:

1. Myndigheten för handikappolitisk samordning
2. Barnombudsmannen
3. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap
4. Ekonomistyrningsverket
5. Arbetsgivarverket
6. Statskontoret
7. Statens skolverk
8. Statens skolinspektion
9. Specialpedagogiska skolmyndigheten
10. Skolväsendets överklagandenämnd
11. Myndigheten för yrkeshögskolan
12. Internationella programkontoret för utbildningsområdet
13. Folkbildningsrådet
14. Centrala studiestödsnämnden
15. Sjöfartsverket
16. Trafikverket
17. Transportstyrelsen
18. Elsäkerhetsverket
19. Diskrimineringsombudsmannen
20. Ungdomsstyrelsen
21. Arbetsmiljöverket
22. Arbetsförmedlingen
23. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
24. Arbetsdomstolen
25. Alvesta kommun
26. Borlänge kommun
27. Borås kommun
28. Filipstads kommun
29. Gnosjö kommun
30. Gotlands kommun
31. Göteborgs kommun

Postadress
103 33 Stockholm

Besöksadress
Drottninggatan 16

Telefonväxel
08-405 10 00

Telefax
08-723 11 92

E-post: registrator@education.ministry.se
X400: S=Registrator; O=Education; P=Ministry; A=SIL; C=SE

Telex
132 84 MINEduc S

32. Karlstads kommun
33. Katrineholms kommun
34. Linköpings kommun
35. Ljusnarsbergs kommun
36. Luleå kommun
37. Malmö kommun
38. Melleruds kommun
39. Mölndals kommun
40. Norrköpings kommun
41. Nyköpings kommun
42. Orsa kommun
43. Rättviks kommun
44. Sandvikens kommun
45. Skellefteå kommun
46. Simrishamns kommun
47. Skövde kommun
48. Stenungsunds kommun
49. Stockholms kommun
50. Söderhamns kommun
51. Tanums kommun
52. Umeå kommun
53. Uppsala kommun
54. Älmhults kommun
55. Åre kommun
56. Dalarnas läns landsting
57. Region Skåne
58. Stockholms läns landsting
59. Västernorrlands läns landsting
60. Västra Götalands läns landsting
61. Byggnadsindustrins Yrkesnämnd
62. Djurbranschens yrkesnämnd
63. Elbranschens centrala Yrkesnämnd
64. Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd
65. Friskolornas Riksförbund
66. Frisörernas yrkesnämnd
67. Föreningen Sveriges Skolchefer (FSS)
68. Företagarnas Riksorganisation
69. Föräldraalliansen Sverige
70. Glasmästeribranschens lärlingsnämnd
71. Gruvindustrins yrkesnämnd
72. Grafiska Yrkesnämnden
73. Handels kompetensråd
74. Handikappförbundens samarbetsorgan
75. Hantverkarnas Riksorganisation
76. Hästnäringens yrkesnämnd
77. ILO-kommittén
78. Kylbranschens kompetensakademi
79. Lackerarnas yrkesnämnd

80. Landsorganisationen i Sverige (LO)
81. Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU)
82. Lärarförbundet
83. Lärarnas riksförbund (LR)
84. Metallgruppens Utbildningsråd
85. Måleribranschens Yrkesnämnd
86. Motorbranschens Yrkesnämnd
87. Naturbrukets Yrkesnämnd
88. SIRIUS
89. Plåt- och Ventilationsbranschens Yrkesnämnd
90. Riksförbundet Hem och Skola
91. Servicebranschens Yrkesnämnd
92. Skogsbrukets Yrkesnämnd
93. Stål och metallindustrins yrkesnämnd
94. Svensk Energi AB
95. Svenskt Näringsliv
96. Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco)
97. Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag
98. Sveriges elevråd - SVEA
99. Sveriges Elevråds Centralorganisation
100. Sveriges försäkringsförbund
101. Sveriges Kommuner och Landsting
102. Sveriges Skolledarförbund
103. Sveriges Vägledarförening
104. Svets Mekaniska Industrins Yrkesnämnd
105. Sågverkens och Träindustrins Yrkesnämnd
106. Teknikföretagens yrkesnämnd
107. Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
108. Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA)
109. Träindustrins yrkesnämnd
110. Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger
111. VVS-branschens Yrkesnämnd
112. Yrkesnämnden för Industri- och KemiGruppen

Härmed remitteras Läringsutredningens betänkande Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). I betänkandet föreslås bl.a. en särskild lag om gymnasial lärlingsanställning. Förslagen är i huvudsak arbetsrättsliga. Det gäller även de förslag som lämnas om ändringar i skollagen.

Samtidigt remitteras en promemoria, Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G) som är avsedd att komplettera betänkandet. I promemorian, som har utarbetats inom Utbildningsdepartementet, presenteras vissa förtydliganden och förslag, t.ex. angående samråd mellan skola och arbetsgivare inför placering av lärlingar.

Remissvaren ska ha kommit in till Utbildningsdepartementet senast **den 10 januari 2011**. Svaren bör lämnas både på papper och per e-post till registrator@education.ministry.se.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att i svaret ge besked om detta. För **andra remissinstanser** innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens publikation om att svara på remisser. Publikationen kan beställas från Regeringskansliet, Information Rosenbad, 103 33 Stockholm eller hämtas från nätet: www.regeringen.se



Claes Mårtensson
Rättschef

Kopia till

Fritzes kundservice, 106 47 Stockholm

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
Internet: www.fritzes.se

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

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

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 anlitats 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

Förkortningar.....	11
Sammanfattning.....	13
Författningsförslag.....	23
1 Inledning	31
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
2 Lärlingsutbildning under hundra år – en översikt	45
2.1 Praktiska ungdomsskolor och verkstadsskolor	46
2.1.1 En oreglerad yrkesutbildningsmodell.....	47
2.2 Verkstadsskolor och kollektivavtalad lärlingsutbildning	48

2.2.1	Verkstadsskoleutredningen och behovet av en ny yrkesutbildning	49
2.2.2	Partsorganisationernas initiativ efter Saltsjöbadsavtalet	50
2.3	Parternas linje väcker kritik: Enhetsskolan 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
3	Framtidens gymnasieskola	67
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

4	Är gymnasieelev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning i själva verket arbetstagare?	77
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
5	Regler för elever som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning	87
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
6	Likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd.....	99
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
7	Är befintliga kollektivavtal tillämpliga på gymnasiala lärlingar	123
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
8 Överväganden och förslag	141
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 Arbetsmiljoreglering	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
9 Konsekvenser av förslagen	163
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
10	Författningskommentar	173
	Referenser	179
	Bilagor	
	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, yrketeori 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 arbetstagare?

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.¹ 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.

¹ 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 arbetstagares 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 inrieta 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 speciell lag 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 arbetsidsregleringen 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 arbetskada

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.



REGERINGSKANSLIET

Utbildningsdepartementet

Promemoria

2010-10-05

U2010/5775/G

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kansli	
Ink.	2010 -10- 0 8
Dnr:	
Fil:	

Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Den beslutade utformningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen.....	2
3. Analys och förslag.....	5
3.1. Förhållandet mellan utbildning och anställning.....	5
3.2. Mottagande, antagning och urval.....	6
3.3. Kravet på avtal mellan eleven, skolhuvudmannen och arbetsplatsen.....	8
3.4. Konsekvenser för utbildningen om anställningen upphör....	9
3.5. Arbetstider.....	11
3.6. Ledighet, semester och lov.....	12
3.7. Disciplinåtgärder.....	13
3.8. Skadeståndsskyldighet.....	15
3.9. Särskilt om yrkesintroduktion.....	16
4. Författningsförslag.....	17

1. Inledning

Denna promemoria har utarbetats inom Utbildningsdepartementet för att komplettera och ur ett skoljuridiskt perspektiv ytterligare belysa vissa frågor i anslutning till förslagen i Lärlingsutredningens betänkande *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19)*. I första hand rör det frågeställningar kring regelverken för arbetsmarknaden och skolan och hur de förhåller sig till varandra vid anställning av elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning i enlighet med propositionerna *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan (prop. 2008/09:199)* och *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet (prop. 2009/10:165)*.

I promemorian görs hänvisningar till den nya skollagen (SFS 2010:800) som ska börja tillämpas på utbildning som påbörjas efter den 1 juli 2011. Den nya skollagen utgör grunden för utformningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen men ett flertal frågor har lämnats för att bl.a. lösas inom ramen för en kommande förordning. I vissa avseenden har detta skett genom de ändringar i gymnasieförordningen (1992:394) som beslutades den 1 juli 2010 (SFS 2010:1040).

Lärlingsutredningen har föreslagit att gymnasial lärlingsutbildning kan kombineras med en särskild form av anställning; gymnasial lärlingsanställning. Denna anställningsform är tidsbegränsad och förutsätter att en gymnasial lärlingsutbildning pågår samtidigt som anställningen. Det förhållandet att en elev som genomgår gymnasieutbildning samtidigt är anställd ger upphov till vissa gränsdragningsfrågor, som avser oklarheter kring om det är skolans eller arbetslivets regelverk som ska tillämpas. Även när det gäller elever som utbildas på en arbetsplats utan att vara anställda blir vissa av dessa oklarheter aktuella. I denna promemoria behandlas ett antal sådana frågor, främst ur ett skoljuridiskt perspektiv.

2. Den beslutade utformningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen

Den nya gymnasieskolan

I det betänkande som Gymnasieutredningen överlämnade i mars 2008, Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola (SOU 2008:27), föreslogs bl.a. att lärlingsutbildningen skulle permanentas genom införandet av en gymnasial lärlingsutbildning i gymnasieskolan. Den gymnasiala lärlingsutbildningen sågs som en alternativ väg till den skolbaserade yrkesutbildningen för att nå fram till den yrkesexamen som är målet för gymnasieskolans yrkesutbildning. Med hjälp av lärlingsutbildning skulle det ges ökad möjlighet att kombinera studier med anställning jämfört med vad som i dag kan ske inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. Utredningen ansåg dock att frågan om den närmare utformningen av en sådan lärlingsutbildning borde utredas vidare för att klargöra vissa frågor rörande kombinationen av utbildning och anställning.

Gymnasieutredningens förslag lades i huvudsak till grund för regeringens förslag om införande av en ny gymnasieskola i proposition Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan (prop. 2008/09:199). Förslagen avsåg förändringar inom ramen för den nu gällande skollagen (1985:11). De författningsändringar som antogs genom gymnasiepropositionen har sedan arbetats in i förslaget till ny skollag, som antogs av riksdagen i juni i år.

I de nya reglerna för gymnasieskolan, som ska tillämpas efter den 1 juli 2011, kommer det att finnas två slags nationella program: yrkesprogram

och högskoleförberedande program. Yrkesprogrammen ska leda till en yrkesexamen.

Regeringen har i propositionen 2008/09:199 definierat begreppet "gymnasial lärlingsutbildning" som en grundläggande yrkesutbildning inom gymnasieskolan. Den gymnasiala lärlingsutbildningen införs därmed som ett alternativt sätt att genomgå ett yrkesprogram och få en yrkesexamen. Lärlingsutbildningen ska kunna påbörjas antingen det första, andra eller tredje läsåret. Behörighetsreglerna och examensmålen ska vara desamma som för det yrkesprogram som en viss lärlingsutbildning ingår i. På så sätt ska resultaten kunna jämföras oberoende av utbildningsformer.

Beträffande mottagande på den gymnasiala lärlingsutbildningen konstaterar regeringen i den ovan nämnda propositionen att skolhuvudmännen inte på samma sätt som vid den skolförlagda utbildningen förfogar över vilka utbildningar som kan erbjudas. Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer krav på ett nära samarbete mellan huvudmännen och de arbetsgivare som ska ta emot lärlingar. Kommunen får därför inte samma skyldighet att anordna gymnasial lärlingsutbildning som skolförlagd yrkesutbildning.

Bestämmelserna om mottagande vid en fristående gymnasieskola finns i 15 kap. 33 § i den nya skollagen. Mottagande vid en gymnasieskola med offentlig huvudman regleras i 16 kap. 43-44 §§ samma lag. Grundregeln är gemensam för all kommunal gymnasieutbildning och innebär att bland dem som börjar första året är det i första hand behöriga sökanden i den egna kommunen eller i en kommun inom samverkansområdet som ska tas emot. Även sökande som kommer från en kommun som inte erbjuder programmet i fråga ska tas emot i första hand. Det gäller också om hemkommunen inte erbjuder en nationell inriktning som börjar årskurs 2 eller 3. Slutligen finns en särskild regel för den vars hemkommun enbart anordnar ett yrkesprogram som gymnasial lärlingsutbildning men där sökanden önskar gå en skolförlagd utbildning.¹

En annan fråga som regleras särskilt för den gymnasiala lärlingsutbildningen är rätten att fullfölja utbildningen om en lämpligt arbetsplatsförlagd utbildning inte längre kan erbjudas. I första hand ska eleven då erbjudas plats på samma yrkesprogram i skolförlagd form. Är inte heller det möjligt ska plats erbjudas på ett annat yrkesprogram. Detta framgår av 16 kap. 38 § skollagen.

Vad beträffar möjligheterna att kombinera gymnasial lärlingsutbildning med anställning pekade regeringen (dir 2009:70) på de oklarheter som finns om t.ex. elevens rättsliga ställning, rättigheter, skydd och andra villkor. Därför borde både de frågorna och andra frågor rörande lärlingar som inte är anställda utredas närmare. Bl.a. nämndes frågan om vilket

¹ Bestämmelserna finns för närvarande i 5 kap. 34 § i 1985 års skollag.

inflytande arbetsgivaren bör ha ifråga om vem som ska tas emot som lärling i propositionen.

Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet (prop. 2009/10:165)

I den nya skollagen (2010:800), som beslutades av riksdagen i juni 2010, finns regleringen av den gymnasiala lärlingsutbildningen i 16 kap. 11 §. Den paragrafen motsvarar 5 kap. 10 § i 1985 års skollag och anger att det inom ramen för ett yrkesprogram får finnas gymnasial lärlingsutbildning, som börjar det första, andra eller tredje läsåret. Det utmärkande för sådan lärlingsutbildning är att den huvudsakligen ska vara förlagd till en eller flera arbetsplatser. Den exakta omfattningen anges dock inte i lagen. Någon ytterligare reglering av den gymnasiala lärlingsutbildningens utformning finns inte, men i paragrafens tredje stycke ges regeringen rätt att meddela föreskrifter.

Av 5 kap. 30 § i 1985 års skollag framgår att ett erbjudande från huvudmannen om en utbildning på ett visst nationellt program också får omfatta att eleven även ska antas till t.ex. gymnasial lärlingsutbildning inom programmet. Detta gäller endast offentliga huvudmän. Bestämmelsen har förts över till 16 kap. 12 § i den nya skollagen, men gäller nu alla huvudmän, alltså även huvudmän för fristående skolor.

Nyligen beslutades en ändring (SFS 2010:1040) i gymnasieförordningen (1992:394) med bl.a. bestämmelser om den gymnasiala lärlingsutbildningen. Inledningsvis definieras i 1 kap. 2 § gymnasieförordningen gymnasial lärlingsutbildning som utbildning inom ett yrkesprogram som till mer än hälften genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan. Detta upprepas sedan i 5 kap. 15 § gymnasieförordningen där regler om gymnasial lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande finns.

Yrkesintroduktion

I den nya skollagen införs introduktionsprogram av olika slag som ersättning för de nuvarande individuella programmen för de elever som inte är behöriga till nationella program. En form av introduktionsprogram är yrkesintroduktion. Det är en utbildningsform som är avsedd för ungdomar som inte är behöriga till ett nationellt program och som istället ska erbjudas en yrkesinriktad utbildning som underlättar för dem att etablera sig på arbetsmarknaden eller som kan leda till studier på ett nationellt program. Hemkommunen är ansvarig för att obehöriga ungdomar erbjuds yrkesintroduktion.

Bestämmelserna om de olika introduktionsprogrammen har samlats i 17 kap. i den nya skollagen. Yrkesintroduktion kan anordnas både för en grupp och för enskilda elever. Det saknas regler om hur länge den ska pågå men den ska bedrivas i en omfattning som motsvarar heltidsstudier. Det ska också finnas en plan för utbildningen och en individuell studieplan för varje elev.

Det finns särskilda krav i 17 kap. 11 § skollagen för att antas till yrkesintroduktion. Den unge ska till att börja med sakna de godkända betyg som krävs för behörighet till ett yrkesprogram. Han eller hon ska inte heller tillhöra den grupp ungdomar som ska erbjudas språkin introduktion.

Ansökan om yrkesintroduktion ska ske i sökandens hemkommun. Det är dock huvudmannen för verksamheten som prövar om sökanden ska tas emot. En elev som har antagits har rätt att fullfölja utbildningen enligt den upprättade plan för utbildningen som gällde när utbildningen inleddes.

3. Analys och förslag

Nedan redovisas förslag till författningsändringar och bedömningar som är avsedda att komplettera Lärlingsutredningens betänkande. De författningsförslag som lämnas är förslag till ändringar i den nya skollagen (2010:800) och i en kommande ny gymnasieförordning. När det gäller de föreslagna förordningsändringarna presenteras de endast som förslag i rutor och inte med förslag till författningstext på grund av att den nya gymnasieförordningen är under utarbetande.

Med skollagen avses i det följande den nya skollag som ska tillämpas på utbildning efter den 1 juli 2011.

3.1. Förhållandet mellan utbildning och anställning

Förslag: 16 kap. 11 § skollagen ska kompletteras med en bestämmelse om att elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning också kan vara anställd. En sådan anställning ska, i enlighet med Lärlingsutredningens förslag, betecknas *gymnasial lärlingsanställning* och regleras i en särskild lag.

De nya regler om gymnasial lärlingsutbildning som har införts i skollagen och gymnasieförordningen som en följd av prop. 2008/09:199 bygger på att en sådan utbildning kan genomföras inom ramen för ett av den nya gymnasieskolans yrkesprogram. Gymnasial lärlingsutbildning är därför ett annat sätt att gå ett yrkesprogram och uppnå samma examensmål som de elever som har gått igenom samma yrkesprogram men med en i huvudsak skolförlagd utbildning. Den valda utformningen understryker att det är utbildningen som är grunden för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Den regleras i skollagen och är fullt integrerad i gymnasieskolans programstruktur.

Genom sin utformning skiljer sig den gymnasiala lärlingsutbildningen i viss mån från de lärlingssystem som finns i bl.a. våra grannländer Danmark och Norge samt Tyskland. Bland annat måste lärlingen i dessa länder ha en anställning för att kunna fullfölja en lärlingsutbildning och

arbetsgivaren svarar för och genomför på egen hand rekrytering av lärlingar. Arbetsgivaren har dock vanligtvis inget ansvar för att ge lärlingen fortsatt anställning när utbildningen är slutförd. Den ordning som har antagits för den gymnasiala lärlingsutbildningen i Sverige har en annan utgångspunkt, eftersom utbildningen genomförs inom ramen för gymnasieskolan och det inte finns något krav på anställning. I den gymnasiala lärlingsutbildningen är anställning av eleven enbart en möjlighet men inte någon nödvändighet för utbildningen ska komma till stånd. Detta grundläggande synsätt har också kommit till uttryck i den definition som tagits in i 1 kap. 2 § gymnasieförordningen. Där beskrivs lärlingsutbildning som en "utbildning inom ett yrkesprogram som till mer än hälften genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan".

Samtidigt har det tidigt gjorts klart att det ska finnas en möjlighet för de som går en gymnasial lärlingsutbildning att förena utbildningen med anställning. Detta är angeläget, inte minst med tanke på att lärlingsutbildningen har som ett av sina främsta syften att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden genom att föra skola och arbetsliv närmare varandra. Ett sätt att uppnå detta är att ge möjlighet till anställning redan för de elever som är under utbildning. På så sätt underlättas också en fortsatt anställning.

Detta är bakgrunden till Lärlingsutredningens uppdrag att föreslå en anställningsform som kan kombineras med den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det betyder att möjligheten för den som går en gymnasial lärlingsutbildning att kombinera utbildningen med den särskilda formen för lärlingsanställning är helt beroende av att lärlingen alltså är antagen till och genomgår den gymnasiala lärlingsutbildningen. Anställningsformen är alltså villkorad och kan bara bestå så länge som eleven fortsätter sin lärlingsutbildning.

Annorlunda uttryckt kommer alla som har antagits till den gymnasiala lärlingsutbildningen att vara elever men någon eller några av dem kommer också att kunna vara anställda av den arbetsgivare som svarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Detta grundläggande förhållande får betydelse för bedömningen av en rad frågor som rör relationen mellan utbildning och anställning.

3.2. Mottagande, antagning och urval

Förslag: Det är huvudmannen för utbildningen som ska svara för mottagande, antagning och urval till gymnasial lärlingsutbildning. Skolhuvudmannen ska besluta om fördelning av elever på utbildningsplatser efter samråd med berörda arbetsgivare. Detta kommer att framgå av förordning.

Som framgått tidigare är den gymnasiala lärlingsutbildningen ett sätt att studera på ett yrkesprogram där den arbetsplatsförlagda delen av utbild-

ningen utgör en större del än den som är förlagd till skolan. Samma regler gäller för antagning m.m. som till annan gymnasieutbildning. Det betyder att det är skolhuvudmannen som svarar för mottagande och antagning av elever och att arbetsplatsen inte har något direkt inflytande över detta. Detta har ansetts vara en lämplig ordning även för yrkesprogram med ett arbetsplatsförlagt lärande som inte är av lika stor omfattning som lärlingsutbildningen.

För utbildningar med arbetsplatsförlagt lärande aktualiseras frågan om arbetsgivaren ska vara delaktig när det gäller fördelningen av platser. Med den gymnasiala lärlingsutbildningen ökar omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärandet, eftersom denna del ska utgöra minst hälften av utbildningen. Det finns därför anledning att räkna med att arbetsgivare i högre grad än tidigare kommer att uttrycka intresse av och synpunkter på vilka elever som ska placeras hos dem.

En grundläggande princip inom skolväsendet är att alla, oberoende av geografisk hemvist och sociala och ekonomiska förhållanden, ska ha lika tillgång till utbildning (se 1 kap. 8 § skollagen). Gymnasieutbildning ska vara öppen för alla som uppfyller de behörighetskrav som har ställts. Därmed skiljer sig antagning till utbildning på ett väsentligt sätt från de förutsättningar som gäller för anställning, där bl.a. personliga kvalifikationer och andra egenskaper kan tillmätas betydelse. Gymnasieskolans regler om mottagande, antagning och urval grundar sig på objektiva och tydliga kriterier som syftar till att värna elevernas rättssäkerhet och allas lika rätt till utbildning. Dessa grundläggande och gemensamma principer för gymnasieskolans nationella program är av så stort värde att det inte är lämpligt att göra några avsteg från dem för att ge arbetsgivarna inflytande över mottagande och antagning till den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Gymnasial lärlingsutbildning förutsätter dock ett nära samarbete mellan skola och arbetsliv. Det ställer krav på delaktighet och inflytande för bägge parter. Även om arbetsgivarna inte ges någon roll i fråga om mottagande och antagning av enskilda elever är det samtidigt naturligt att det finns en skyldighet för skolan att samråda med arbetsgivaren innan en elev placeras hos arbetsgivaren.

Det har även vidtagits en rad andra åtgärder för att ge de arbetsgivare som erbjuder utbildningsplatser mer generella möjligheter att påverka utbildningen.

Med den pågående försöksverksamheten som förebild har Lärlingsutredningen föreslagit att ett avtal – utbildningskontrakt – ska upprättas mellan eleven, skolan och den arbetsplats som tar emot en lärling. På så sätt ska ett antal frågor regleras som är av stor vikt för såväl eleven som skolhuvudmannen och arbetsplatsen. Utbildningskontraktet ger på så sätt arbetsplatsen inflytande över förutsättningarna för den konkreta utformning av lärlingsutbildningen för varje enskild elev.

Därutöver har redan i den pågående försöksverksamheten inrättats lärlingsråd för att samråd ska ske mellan skolan och arbetsmarknadens organisationer på det lokala planet. I den nya gymnasieskolan ersätts dessa av lokala programråd. Det bör också nämnas att Statens skolverk har fått i uppdrag av regeringen att inrätta nationella programråd samt att arbetsmarknadens intresse även ska beaktas inom ramen för den nationella lärlingskommittén. Kommittén ska bl.a. följa upp försöksverksamheten utifrån näringslivets behov.

Det ska i sammanhanget påpekas att till skillnad från bestämmelserna om mottagande, antagning och urval är det arbetsgivaren som ensam avgör om en elev på den gymnasiala lärlingsutbildningen också ska erbjudas lärlingsanställning. Som framgått tidigare är den anställningsformen helt beroende av att eleven samtidigt genomgår utbildning.

3.3. Kravet på avtal mellan eleven, skolhuvudmannen och arbetsplatsen

Förslag: Det ska föreskrivas i lag att utbildningskontrakt ska innehålla uppgift om:

1. vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen samt omfattningen av dessa,
2. vem av skolhuvudmannen eller arbetsplatsen som slutligt ska ersätta de skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen och om
3. avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra dessförinnan.

Lärlingsutredningen har utgått från att den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ska grunda sig på ett avtal (utbildningskontrakt) mellan eleven, skolan och företrädare för arbetsplatsen. Kontraktet ska reglera vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för dessa moment. Förslaget utgår från det krav på motsvarande avtal som ställs i 12 § försöksverksamhetsförordningen.

Utbildningens omfattning

Ett fullgjort gymnasieprogram motsvarar 2 500 poäng. Det gäller även för yrkesprogram som kan genomföras i form av gymnasial lärlingsutbildning. I 1 kap. 2 § gymnasieförordningen definieras den gymnasiala lärlingsutbildningen som utbildning inom ett yrkesprogram som till mer än hälften genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan.

I 5 kap. 22 § gymnasieförordningen regleras möjligheterna för en elev att få läsa ett utökat program, alltså kurser som leder till att elevens totala poängsumma kommer att överskrida 2 500 poäng. Det är rektor som fattar beslut om utökat program. En elev på ett yrkesprogram har dock

rätt att läsa de kurser som krävs för grundläggande behörighet till högskoleutbildning på grundnivå i form av ett utökat program, utan någon prövning av rektor.

När en gymnasial lärlingsutbildning kombineras med en lärlingsanställning kan det förekomma situationer då en elev tillbringar tid på arbetsplatsen utöver utbildningen och enbart inom ramen för sin anställning. Därmed uppkommer frågan om vad som utgör utbildning och vad som är anställning. Skollagen reglerar omfattningen av utbildningen inom de ramar som har redovisats ovan. Med hänsyn till att utbildningen utgör förutsättningen för anställningen måste parterna – alltså eleven, skolan och företrädare för arbetsplatsen – först bestämma utbildningens omfattning. Först därefter kan eleven och arbetsgivaren komma överens om arbete som eleven ska utföra utöver sin utbildning och som inte ska räknas in i denna.

Det ska dock framhållas att med hänsyn till att huvudregeln är att eleven under de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen ska följa de arbetstider som gäller på arbetsplatsen är utrymmet för att under läsåret utföra arbete därutöver begränsat. Också utrymmet för att läsa utökat program blir av samma anledning begränsat. Se vidare avsnitt 3.5 om arbetstid. Utbildningens innehåll och omfattning ska därför regleras i utbildningskontraktet.

På samma sätt bör det i kontraktet klargöras under vilka tider som läsåret pågår och förutsättningarna för lov och annan ledighet. Särskilt viktigt är detta om anställningen innebär att eleven ska arbeta i större omfattning än vad som ingår i utbildningen, t.ex. på helger och lov.

Ansvar för skador

Ansvar för skador som eleven kan *orsaka* bör behandlas i utbildningskontraktet. Detta behandlas vidare i avsnitt 3.8. När det gäller skador som kan *drabba* eleven har lärlingsutredningen föreslagit att samtliga elever med gymnasial lärlingsutbildning ska omfattas av förordningen (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskoleutbildning, oavsett anställning.

Grund för att utbildningskontraktet ska upphöra

Det kan uppstå situationer, t.ex. att anställningen upphör, som kräver att utbildningskontraktet hävs. Detta behandlas utförligare i avsnitt 3.4. och avsnitt 3.7.

3.4. Konsekvenser för utbildningen om anställningen upphör

Förslag: Elevens rätt att fullfölja utbildningen enligt skollagen ska inte påverkas av att en eventuell anställning upphör.

Eleven, skolan och företrädare för arbetsplatsen ska i utbildningskontraktet reglera under vilka förutsättningar avtalet får brytas.

En elev som har börjat på ett nationellt program har enligt 16 kap. 37 § skollagen rätt att fullfölja sin utbildning på det påbörjade programmet eller den nationella inriktningen. Det gäller också om de förhållanden som gällde vid tiden för antagningen har ändrats.

Detta är tillämpligt även för en elev som har påbörjat gymnasial lärlingsutbildning. Men om det inte längre är möjligt att anordna en lämplig, arbetsplatsförlagd utbildning ska eleven istället erbjudas att fullfölja yrkesprogrammet i skolförlagd form. Om inte heller det är möjligt ska eleven ges möjlighet att fullfölja ett annat yrkesprogram (16 kap. 38 § skollagen).

Det är grundläggande för all gymnasieutbildning att eleven har rätt att fullfölja utbildningen. Av praktiska skäl har dock reservregler införts, om den situationen uppstår att huvudmannen för skolan inte längre har möjlighet att tillhandahålla den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Rätten att fullfölja en påbörjad utbildning gäller som framgått ovan alla elever som har påbörjat en utbildning i gymnasieskolan. Den särskilda regel som finns för den gymnasiala lärlingsutbildningen är föranledd av utbildningens speciella karaktär med ett övervägande arbetsplatsförlagt lärande. Däremot är det svårt att se att det skulle ha någon betydelse om eleven också har en anställning hos den arbetsgivare som svarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Eftersom även de lärlingar som har en anställning måste genomgå den gymnasiala lärlingsutbildningen har de också rätt att fullfölja denna på samma sätt som de elever på samma utbildning som inte har någon anställning. Det gäller oavsett om anställningsförhållandet består eller inte.

Den enskilda elevens lärlingsutbildning förutsätter ett avtal mellan eleven, skolan och företrädare för arbetsplatsen. Detta avtal benämns utbildningskontrakt men det rör endast utbildningsrelationen mellan eleven, skolan och arbetsplatsen. Om en elev efter utbildningskontraktets upprättande också skulle anställas som lärling krävs det ytterligare ett avtal. Det ska träffas mellan eleven och arbetsgivaren. Som föreslås av Lärlingsutredningen kommer det avtalet att följa särskilda, arbetsrättsliga regler och skiljer sig därmed från utbildningskontraktet.

Det finns en viktig skillnad mellan de arbetsrättsliga reglerna för en anställnings upphörande och det utrymme som skollagen medger för att avskilja en elev från en pågående utbildning. Det är de senare bestämmelserna som avgör frågor av det slaget när det gäller den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det betyder att om en elev har gjort sig skyldig till en så allvarlig förseelse att det utgör skäl för att avskilja honom eller henne från utbildningen, kommer eleven också att med automatik att förlora sin lärlingsanställning. Det beror på att en lärlingsanställning bara kan pågå så länge som lärlingsutbildningen fortfarande pågår. Eleven förlorar

som framgått däremot inte nödvändigtvis sin utbildningsplats bara för att lärlingsanställningen upphör, även om det kan antas vara det vanligast förekommande. Rätten för eleven att fullfölja utbildningen på programmet ska därför enbart bedömas med beaktande av skollagens regler om detta och inte utifrån lärlingsanställningen. I det fallet har utbildningskontraktet avgörande betydelse för att bedöma under vilka förutsättningar som arbetsgivaren kan neka eleven en fortsatt utbildningsplats. För att undvika otydligheter och alltför skilda synsätt mellan parterna är det viktigt att skolan och företrädare för arbetsplatsen i utbildningskontraktet har gjort klart vad som krävs för att det avtalet ska få brytas.

Det kan även uppstå situationer där en arbetsgivare anser att den anställda lärlingen har betett sig på ett sätt som utgör grund för avskedande enligt arbetsrättsliga regler men där skolan bedömer att elevens förseelse inte är allvarligare än att en annan disciplinpåföljd än avskiljande kan vara tillräcklig. I en sådan situation får utbildningskontraktet stor betydelse. Det är svårt att tänka sig att en arbetsgivare som anser att en elev ska avskedas från sin anställning ändå skulle vara beredd att låta eleven fortsätta sin arbetsplatsförlagda utbildning. Följden torde i stället bli att eleven förlorar även sin utbildningsplats på arbetsplatsen. Eftersom eleven har rätt att fullfölja sin utbildning enligt de regler som ställs upp i 16 kap. 38 § skollagen blir det skolans ansvar att antingen erbjuda eleven att fortsätta sin utbildning på en annan arbetsplats eller att övergå till skolförlagd utbildning. Att en sådan situation kan uppkomma bör därför regleras när parterna upprättar utbildningskontraktet.

3.5. Arbetstider

Förslag: Bestämmelsen i 3 kap. 5 § gymnasieförordningen om att arbetsplatsens arbetstider ska följas vid arbetsplatsförlagt lärande, ska även fortsättningsvis gälla, om inte rektor bestämmer annat.

Bedömning: Rektor kan besluta om att de tider som följer av reglerna i arbetstidslagen och minderårigföreskrifterna ska tillämpas även för icke anställda gymnasiala lärlingar.

Enligt 3 kap. 5 § andra stycket gymnasieförordningen ska arbetsplatsens arbetstider tillämpas när skolarbetet förläggs till en arbetsplats utanför skolan, om inte rektorn beslutar något annat. Detta gäller både anställda och icke anställda lärlingar. Det betyder att det under en vanlig arbetsvecka på heltid finns små möjligheter för en elev att arbeta utöver vad som ingår i utbildningen.

Vad beträffar de anställda så reglerar arbetstidslagen (1983:673) arbetstider på arbetsplatsen². För minderåriga som är anställda finns därutöver särskilda regler i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga (AFS 1996:1). De senare bestämmelserna är tvingande och kan inte frångås

² För vissa sektorer gäller dock särskilda arbetstidslagar, se vidare 2 § arbetstidslagen.

genom kollektivavtal. Föreskrifterna är föranledda av bl.a. rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet. Arbetsmiljöverket ser för närvarande över föreskrifterna om minderåriga.

Frånsett anvisningarna i gymnasieförordningen om att arbetsplatsens arbetstider ska följas för det arbetsplatsförlagda lärandet och att tiden ska förläggas på visst sätt finns det inga uttryckliga regler om arbetstid för elever som inte är anställda.

Varken arbetstidslagen eller reglerna om arbetstid i föreskrifterna om minderåriga gäller för en gymnasieelev som genomför arbetsplatsförlagd utbildning och som inte är anställd.³

Det saknas alltså bestämmelser utöver de som finns i gymnasieförordningen om omfattning och förläggning av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet för de elever som inte är anställda. I 3 kap. 5 § gymnasieförordningen ges dock rektorn möjlighet att fatta beslut om avvikelser från de arbetstider som tillämpas på arbetsplatsen för det arbetsplatsförlagda lärandet. Därigenom kan beslut fattas om att de tider som följer av reglerna i arbetstidslagen och minderårigföreskrifterna ska tillämpas på motsvarande sätt även för icke anställda lärlingar.

3.6. Ledighet, semester och lov

Förslag: Annan ledighet än lov ska en elev med lärlingsanställning ansöka om hos rektorn och som huvudregel även arbetsgivaren.

För en elev som har träffat avtal med arbetsgivaren om att utföra arbete i större utsträckning än vad som ingår i utbildningen, ska de bestämmelser som gäller för andra arbetstagare i fråga om ledighet och semester tillämpas såvitt gäller detta arbete.

En elev med lärlingsanställning ska anmäla sjukfrånvaro både till skolan och till arbetsgivaren.

Den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning omfattas av samma regler om lov och annan ledighet som andra elever i gymnasieskolan. Det innebär att det är rektor som beslutar om annan ledighet än lov. I 15 kap. 10 § skollagen finns regler om läsår och i 3 kap. gymnasieförordningen finns föreskrifter om läsårets längd och när det ska börja och sluta. Dessa bestämmelser gäller även under den tid som de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen pågår. För de momenten i utbildningen gäller att eleven ska följa de arbetstider som gäller för arbetsplatsen, om inte rektor har beslutat något annat.

³ Se t.ex. Lärlingsutredningens betänkande s. 101. (SOU 2010:19).

Lärlingsutredningen har föreslagit att en lärlingsanställning endast löper under läsår. Det innebär att lärlingsanställningen omfattar sammanlagt 40 veckor per år och är uppdelad i höst- och vårtermin i enlighet med bestämmelserna i 3 kap gymnasieförordningen. För att ge arbetsgivaren möjlighet att låta en anställd lärling utföra arbete även under lov utan att behöva träffa ett särskilt anställningsavtal, har utredningen föreslagit att en särskild överenskommelse får träffas om att anställningen även ska löpa under lov. Därför bör det av utbildningskontraktet framgå vilka tider som gäller för läsåret och när lov och andra ledigheter inträffar.

Om en lärling utför arbete utöver vad som reglerats i utbildningskontraktet, t.ex. på lov, kvällar eller helger, då är det endast arbetsrättsliga regler och kollektivavtal som styr, precis som för andra extraarbetande ungdomar.

En skillnad mellan elever med lärlingsanställning och elever utan sådan anställning, är att för den förstnämnda gruppen ska ansökan om ledighet utöver loven inte bara bör göras hos rektorn på skolan utan även hos arbetsgivaren. Därutöver ska de arbetsrättsliga regler för aktuell ledighet som följer av lag eller kollektivavtal tillämpas. Med det följer att eleven dels måste få ett godkännande från rektorn, i enlighet med skolförfattningarna, dels måste följa de arbetsrättsliga bestämmelser och kollektivavtal som reglerar olika typer av ledigheter för anställda. I vissa fall, t.ex. när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning, krävs bara en anmälan till arbetsgivaren.

En fråga som anknyter till detta är sjukfrånvaro. En elev är skyldig att anmäla till skolan när han eller hon är frånvarande på grund av sjukdom. Detta gäller även elever som går en gymnasial lärlingsutbildning. På motsvarande sätt ska arbetstagare anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren. De elever som har en lärlingsanställning är både under utbildning och anställda. Detta ställer krav på att såväl skolan som arbetsgivaren får kännedom om sjukfrånvaro. Denna grupp av elever ska därför anmäla sjukfrånvaro både till skolan och till sin arbetsgivare.

Av praktiska skäl bör även de lärlingar som inte är anställda anmäla sjukfrånvaro både till skolan och arbetsplatsen.

3.7. Disciplinåtgärder

Förslag: Beslut om disciplinåtgärder enligt skollagens bestämmelser ska även fortsättningsvis fattas av skolhuvudmannen, rektor och lärare, både när det gäller anställda och icke anställda lärlingar.

Med införandet av den nya skollagen införs ökade möjligheter för huvudmannen, rektorn och lärarna att vidta disciplinära åtgärder för att kunna skapa trygghet och studiero för eleverna. Den gymnasiala lärlingsutbildningen är, som framgått tidigare, ett sätt att genomgå ett av

gymnasieskolans yrkesprogram. Frånsett de särskilda regler som gäller för just lärlingsutbildningen i fråga om t.ex. förläggningen av utbildningen och rätten att fullfölja denna, finns det i 5 kap. 19-21 §§ särskilda bestämmelser om avstängning från utbildning med praktiska inslag. I övrigt gäller skollagens generella regler utan undantag. Det betyder att de ordningsregler och disciplinära åtgärder som anges i skollagen även gäller för den del av utbildningen som genomförs på en arbetsplats. Det betyder t.ex. att skolans beslut om disciplinåtgärder kommer att gälla även på arbetsplatsen.

Det leder till vissa skillnader mellan de elever som är anställda och de som inte är det när det gäller tillämpligheten av arbetsrättsliga sanktionsregler. För de elever som endast genomgår utbildning saknar företrädare för arbetsplatsen möjlighet att på egen hand besluta om några disciplinåtgärder utan är hänvisad till att ta kontakt med skolan för att skolan ska kunna ta ställning till om någon av de åtgärder som skollagen anvisar ska användas. Det innebär att skolans beslut gäller även på arbetsplatsen. Om exempelvis en elev stängs av i två veckor gäller det utbildningen i sin helhet; alltså även den arbetsplatsförlagda delen.

Även om företrädare för arbetsplatsen inte själv kan besluta om några åtgärder kan denne neka att ta emot eleven fortsättningsvis. Förutsättningarna för att arbetsplatsen ska ha rätt att återkalla en utbildningsplats är dock en fråga som inte är reglerad i skollagen utan det är en av de saker som parterna ska reglera i utbildningskontraktet.

När det gäller de elever som också har en lärlingsanställning förhåller det sig på ett delvis annat sätt. Visserligen ska skollagens regler tillämpas även för denna grupp av elever, men på grund av anställningen har arbetsgivaren samtidigt möjlighet att besluta om arbetsrättsliga åtgärder på samma sätt som för övriga anställda. För anställda lärlingar blir alltså både skol- och arbetsrättsliga regler tillämpliga.

För att kunna fungera i praktiken innebär det sannolikt att det finns ett behov för skolan och arbetsplatsen att på förhand, i samband med att de ingår utbildningskontraktet, träffa en överenskommelse om hur studiero och trygghet ska kunna skapas för eleverna även under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Som en följd av detta krävs att skolans ansvar för disciplinåtgärder tydliggörs i överenskommelsen.

Användande av disciplinåtgärder är en form av myndighetsutövning och får därför, enligt regeringsformen, inte ske utan stöd i lag. Skollagen ger skolhuvudmannen, rektorn och lärarna sådana befogenheter i olika utsträckning, men kan inte anses omfatta personer som t.ex. är handledare eller på annat sätt deltar i den arbetsplatsförlagda delen av en gymnasial lärlingsutbildning.

Vid lärlingsutbildning förläggs större delen av utbildningen till en arbetsplats. Därför kan det vara arbetsgivaren som först upptäcker problem som kan föranleda disciplinära åtgärder från skolans sida. Det gör att det är angeläget att det finns en väl fungerande samverkan mellan skolan och arbetsplatsen kring disciplinfrågor.

3.8. Skadeståndsskyldighet

Förslag: Som framgår av avsnitt 3.3. ska skolan och företrädare för arbetsplatsen i utbildningskontraktet reglera vem av dem som slutligt ska svara för eventuella skador som eleven kan orsaka.

En elev som under arbetsplatsförlagd utbildning utför arbete som till sin art liknar det som utförs av de anställda på arbetsplatsen ska också anses vara arbetstagare i skadeståndslagens mening. Detta framgår av 6 kap. 5 § 2 p. skadeståndslagen (1972:207). Det saknas dock en uttrycklig reglering av vem det är som ska bära ansvaret; skolan eller arbetsgivaren.

Visserligen finns i 3 kap. 1 § skadeståndslagen det s.k. principalansvaret, som innebär att en arbetsgivare är skyldig att ersätta skada som en arbetstagare vållar i tjänsten. Om detta även omfattar ansvar för skada som orsakas av en elev som för sin utbildning befinner sig på arbetsplatsen är dock inte helt klarlagt.

Frågan om elevens eget ansvar för skador som han eller hon orsakar är klarare. Eleven ska enligt 6 kap. 5 § skadeståndslagen anses vara arbetstagare. Det är endast i vissa speciella undantagsfall som en arbetstagare, med stöd av 4 kap. 1 § skadeståndslagen, kan åläggas skadeståndsskyldighet. För detta krävs att det finns synnerliga skäl. I praktiken krävs att det är fråga om uppsåtliga eller grovt oaktsamma handlingar från arbetstagarens sida, t.ex. att denne har begått ett brott.

Lärlingsutredningen pekade på att det har framförts farhågor för att arbetsgivarens eventuella skadeståndsansvar även för de elever som fullgör arbetsplatsförlagt lärande på arbetsplatsen minskar möjligheterna att hitta arbetsgivare som är beredda att ta emot elever. Kommuner och andra skolhuvudmän tecknar därför redan i dagsläget ofta ansvarsförsäkring för att täcka kostnaderna för de skador som elever vållar och som arbetsgivare kan bli skyldig att ersätta. Till det kommer att det förekommer att skolan i avtal tar på sig ansvar i förhållande till arbetsgivaren.

Som en följd av detta föreslog Lärlingsutredningen att frågan om ansvar och försäkring för skador som elever orsakar under den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen obligatoriskt ska regleras i avtal mellan skolan och arbetsgivaren. Det förslag som här läggs är något modifierat jämfört med Lärlingsutredningens förslag.

I de fall då en elev också är anställd uppkommer frågan om hur ansvarsfördelningen ska göras. Det är rimligt att utgå från att skolan kan vara villig att på något sätt ta på sig ett ansvar för det som inträffar under elevernas utbildning på en arbetsplats, men att arbetsgivaren kan tänkas ansvara för skador som inträffar inom ramen för en anställning i enlighet med vad som annars gäller inom arbetslivet. För de lärlingar som också har en anställning omfattar den som regel all tid som eleven tillbringar hos arbetsgivaren. Mot bakgrund av vad som nyss anfördes ligger det i så fall närmast till hands att arbetsgivaren får bära samma ansvar för en skada som en elev med lärlingsanställning orsakar som en skada som orsakas av någon annan anställd.

Oavsett hur ansvarsfördelningen mellan skolan och arbetsgivaren ska se ut, så kan frågan inte lösas genom att ålägga vare sig skolan eller arbetsgivaren en skyldighet att teckna försäkring. Det skulle vara ett avsteg från den grundläggande principen om att det ska vara frivilligt att teckna försäkring. Både skolhuvudmän och de arbetsgivare som tillhandahåller lärlingsplatser kan ha önskemål om att hantera riskerna i sin verksamhet på annat sätt än genom en traditionell försäkring.

Även om en obligatorisk försäkring inte är en framkomlig lösning bör den slutliga ansvarsfördelningen mellan parterna för en inträffad skada regleras. En sådan reglering förutsätter dock att det på förhand går att bedöma vem det i varje enskilt fall är rimligt att lägga ansvaret på. Med hänsyn till de skiftande förhållanden som kan antas finnas mellan olika arbetsplatser och att det kan förekomma många olika modeller för hur elevernas utbildnings och arbetstider överlappar och kompletterar varandra, framstår det som lämpligast att frågan om ansvarsfördelningen istället överlämnas till parterna. Redan när utbildningskontraktet kommer till stånd bör parterna överväga denna fråga och bestämma vem av skolhuvudmannen och arbetsplatsen som i normalfallet slutligt ska stå risken för de skador som eleverna orsakar och i vilka fall den risken eventuellt ska övergå på den andra parten.

3.9. Särskilt om yrkesintroduktion

I avsnitt 2 redovisas i korthet införandet av olika introduktionsprogram i den nya skollagen. Introduktionsprogrammen är avsedda för elever som saknar behörighet till de nationella programmen. Ett av introduktionsprogrammen är yrkesintroduktion. Den ska ge elever en yrkesinriktad utbildning som ska underlätta för dem att etablera sig på arbetsmarknaden eller som leder vidare till studier på ett yrkesprogram.

Liksom vid gymnasial lärlingsutbildning bör det finnas möjlighet för elever på genomgående yrkesintroduktion att kunna förena utbildningen med en anställning hos den arbetsgivare där eleven genomför de arbetsplatsförlagda delarna av sin utbildning. Arbetet med den närmare utform-

ningen av förutsättningarna för en sådan anställning kommer att redovisas senare.

4. Författningsförslag

Skollagen (2010:800)

16 kap. 11 §

Nuvarande lydelse

Inom yrkesprogrammen kan det finnas gymnasial lärlingsutbildning, som kan börja det första, andra eller tredje läsåret.

Gymnasial lärlingsutbildning ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om gymnasial lärlingsutbildning.

Föreslagen lydelse

Inom yrkesprogrammen kan det finnas gymnasial lärlingsutbildning, som kan börja det första, andra eller tredje läsåret.

Gymnasial lärlingsutbildning ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser. *För varje elev ska det upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av eleven, skolan och företrädare för den arbetsplats som ska svara för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen (utbildningskontrakt)*

Enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning kan den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning anställas av den arbetsgivare som ansvarar för den arbetsplats som utbildningen är förlagd till.

I utbildningskontraktet ska det anges

- 1. vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen samt omfattningen av dessa,*
- 2. vem av skolhuvudmannen och arbetsplatsen som slutligt ska ersätta de skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen, samt*
- 3. avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om gymnasial lärlingsutbildning.

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...

...
...
...
...
...