



REGERINGSKANSLIET

Promemoria

2010-10-05

U2010/5775/G

Utbildningsdepartementet

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

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 språkintröduktion.

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 författningsstext 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 läringar 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 läringar.

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.