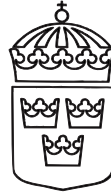


Kommittédirektiv



Lärlingsprovanställning – en ny anställningsform med utbildningsinnehåll

**Dir.
2011:87**

Beslut vid regeringssammanträde den 3 november 2011

Sammanfattning

En särskild utredare ska utreda och föreslå lösningar i fråga om en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga – lärlingsprovanställning.

Utredaren ska bl.a.

- utreda vilka arbetsrättsliga regler som bör gälla för anställningsformen,
- analysera och lämna förslag på hur utbildningsinnehållet i anställningen ska regleras och kvalitetssäkras,
- analysera och ta ställning till vilka möjligheter till kombinationer av en lärlingsprovanställning med andra lärlingsprovanställningar samt andra former av anställningar som bör vara möjliga, och
- analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden för att säkerställa att de nya reglerna och det sätt på vilket de samverkar med befintliga regler stämmer överens med dessa.

Utredaren ska lämna nödvändiga författningsförslag. Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012.

Ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga

Regeringens övergripande mål är att stärka arbetslinjen och att alla som vill och kan arbeta också ska få möjlighet att få ett arbete. Regeringen ser det angeläget att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och att särskilt stimulera mindre företag att anställa.

Den svenska modellen utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad och det finns enligt regeringens mening inte skäl till några större förändringar av arbetsrätten.

Vissa grupper, exempelvis unga, kan dock till följd av utformningen av vissa delar av arbetsrätten möta svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns därför skäl att genomföra mindre justeringar av gällande regler för att minska dessa problem. Att inrätta en ny lärlingsprovanställningsform är en sådan insats, vilken också har aviserats i budgetpropositionerna för 2011 och 2012.

Generella utgångspunkter

Det finns redan i dag olika möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande och till tidsbegränsade anställningar, som regleras dels i författning, dels i kollektivavtal. Inom utbildningsområdet har gymnasial lärlingsutbildning införts och regeringen har aviserat sin avsikt att lägga fram förslag till riksdagen om en särskild arbetsrättslig reglering så att lärlingar ska kunna kombinera utbildning inom den nya gymnasieskolan med anställning på ett företag.

Den nya lärlingsprovanställningsform som föreslås bör utformas på sådant sätt att den kompletterar övriga möjligheter. Regleringen ska utformas på sådant sätt att den är tillämplig på hela arbetsmarknaden, särskilt med beaktande av små företags behov. Det kan noteras att många små företag saknar kollektivavtal.

Vissa generella utgångspunkter ska gälla för anställningsformen. Den ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år och under som längst 18 månader. Det ska vara möjligt att göra avsteg från regleringen genom kollektivavtal. Löne- och anställningsvillkor ska regleras på

sedvanligt sätt genom avtal och lämnas därmed utanför utredarens uppdrag.

När det gäller den valda åldersgränsen kan följande sägas. Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) får arbetsgivare inte av skäl som har samband med ålder diskriminera den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om arbete eller söker arbete. Enligt 2 kap. 2 § 4 diskrimineringslagen hindrar förbudet dock inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Vissa typer av anställningar är typiskt sett avsedda för yngre, mindre erfarna arbetstagare. Att anställningar som lärlingar förbehålls yngre arbetssökande för att underlätta för unga kvinnor och män att få tillträde till arbetsmarknaden, får anses vara ett berättigat syfte. En åldersgräns på 23 år är både lämplig och nödvändig för att uppnå syftet. En person som fullföljt gymnasiala studier kan därmed under en period ingå denna form av anställningsavtal. Samtidigt minskas risken att anställningsformen används för personer som kan antas redan ha skaffat sig grundläggande arbetslivserfarenhet. Den nya anställningsformen bör i första hand regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd, men även andra alternativ kan övervägas.

Utredaren ska

- undersöka om anställningsformen överlappar andra typer av lärlingsanställningar och i så fall analysera konsekvenserna av detta,
- analysera anställningsformens eventuella inverkan på ungdomars incitament att inleda eller slutföra sina gymnasiestudier, alternativt om en lärlingsprovanställning bör kunna vara ett alternativ för ungdomar som inte önskar studera vidare,
- analysera för- och nackdelar med att införa en begränsning av i vilken ålder en arbetstagare tidigast ska kunna ingå en lärlingsprovanställning, och

- analysera anställningsformens tänkbara inverkan på former av utbildningar under anställning som regleras genom kollektivavtal.

Anställningsformen och dess tillämpningsområde

Den nya anställningsformen ska utformas på ett sätt som långsiktigt gynnar både arbetsgivare och arbetstagare.

Lärlingsprovanställningsformen måste vara attraktiv för arbetsgivare så att dessa väljer att anställa, bland annat genom att vara lätt att förstå och använda sig av.

Arbetsgivare och arbetstagare kan antas ha delvis olika intressen i förhållande till anställningsformen. Arbetsgivaren kan antas ha önskemål om att anställningsformen ska vara så flexibel som möjligt och att den utbildning som ges i första hand ska gynna den egna verksamheten. Arbetstagaren kan antas ha önskemål om att etablera sig på arbetsmarknaden, få anställningstrygghet och ett utbildningsinnehåll som ökar anställningsbarheten även hos andra arbetsgivare än den där lärlingsprovanställningen innehas.

Utredaren ska mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd

- utreda och ta ställning till hur olika intressen i fråga om flexibilitet, anställningsskydd och utbildningsinnehåll bör balanseras,
- analysera och ta ställning till behovet av en särskild reglering av lärlingsprovanställdas arbetsrättsliga ställning i förhållande till övriga arbetstagare eller tidigare arbetstagare på arbetsplatsen, exempelvis i arbetsbrists- och företrädesrättsituationer,
- analysera och ta ställning till vilka möjligheter till kombinationer av en lärlingsprovanställning med andra lärlingsprovanställningar samt andra former av anställningar som bör vara möjliga,
- utreda och ta ställning till vilka sanktioner som bör knytas till anställningsformen och de krav som är en förutsättning för dess ingående, och

- om det bedöms lämpligt, föreslå en annan benämning på anställningsformen än lärlingsprovanställning.

Utbildningsinnehållet

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ett utbildningsinnehåll ska vara en förutsättning för att ett avtal om lärlingsprovanställning ska kunna ingås.

Utredaren ska

- utreda och ta ställning till hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras.

Utgångspunkten för hur kravet på utbildningsinnehåll ska utformas och kvalitetssäkras ska vara att det i samband med anställningens ingående upprättas en plan för utbildningen i vilken anges exempelvis

- vem som är handledare,
- vilka inslag av utbildning som kommer att genomföras under anställningstiden, och
- hur stor del av arbetstiden som utbildningen kommer att omfatta under olika perioder av anställningen.

Arbetstagaren bör efter fullföljd anställningsperiod kunna få den under lärlingsprovanställningen förvärvade kompetensen dokumenterad.

Utredaren ska

- föreslå en lämplig form för dokumentation av den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under lärlingsprovanställningen.

Sveriges internationella åtaganden

Utredaren ska analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden, särskilt direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP samt dess bilaga (visstidsdirektivet) och direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Syftet med analysen ska vara att

säkerställa att de nya reglerna och det sätt på vilket de samverkar med befintliga regler stämmer överens med dessa.

Nödvändiga författningsförslag och andra förslag till åtgärder

Mot bakgrund av de utgångspunkter som har angivits och den utredning och de ställningstaganden som har gjorts inom ramen för uppdraget ska utredaren lämna nödvändiga författningsförslag.

Utredaren är fri att där så är lämpligt lämna förslag även på andra typer av åtgärder.

Kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar

Utöver vad som följer av kommittéförordningen (1998:1474) ska utredaren särskilt analysera sina förslag och redovisa sina slutsatser när det gäller vilka effekter förslagen kan få

- för sysselsättningen av unga,
- för ungas etablering på arbetsmarknaden,
- för användandet av olika anställningsformer,
- för flödet mellan olika anställningsformer och även in och ur arbetslöshet respektive olika arbetsmarknadspolitiska insatser, och
- för företag och särskilt små företags incitament att anställa unga.

Utredaren ska

- kostnadsberäkna sina förslag,
- föreslå finansiering av dessa, och
- belysa frågorna med hänsyn till unga kvinnors och mäns olika behov.

Utredaren är även fri att ta upp andra konsekvenser av sina förslag, som bedöms relevanta.

Genomförande, samråd samt redovisning av uppdraget

Utredaren ska samråda med företrädare för arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter och organisationer. I denna del av

uppdraget ingår bl.a. att ta del av erfarenheter och pågående arbete avseende arbetsplatsförlagt lärande för unga kvinnor och män och särskilda anställningsformer för dessa och belysa olika aspekter av den föreslagna nya anställningsformen i förhållande till befintliga kollektivavtal.

Utredaren ska även ta del av erfarenheter och pågående arbete inom området som rör utbildningar på gymnasial nivå och utbildning inom Yrkeshögskolan och vad som framkommit i utredningar, utvärderingar och liknande som berör frågeområdet.

Utredaren ska vidare göra internationella jämförelser exempelvis i fråga om

- vilka särskilda anställningsformer för unga kvinnor och män det finns i andra relevanta länder, i förekommande fall med utbildningsinslag, och
- vilka effekter dessa har haft när det gäller att skapa anknytning till arbetsmarknaden och incitament för arbetsgivare att anställa.

Utredaren ska vidare samråda med företrädare för de mindre företagen. När det gäller redovisningen av förslagets konsekvenser för företag ska utredaren också samråda med Näringslivets regelnämnd.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012.

(Arbetsmarknadsdepartementet)