



# LUND UNIVERSITY

## Läringsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter

Panican, Alexandru; Olofsson, Jonas

2012

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Panican, A., & Olofsson, J. (2012). *Läringsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. (Ratio, Rapport nr 2 maj 2012.). Ratio.

*Total number of authors:*

2

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

## Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter

---

Av Jonas Olofsson och Alexandru Panican

---



Företagens kompetensförsörjning

Rapport nr 2 maj 2012

# Innehållsförteckning

---

<b>1. LÄRLINGSUTBILDNING – EN FRAMKOMLIG VÄG TILL ARBETSMARKNADEN?</b> .....	5
<b>2. UNGAS ETABLERING</b> .....	9
Ungas arbetslöshet och sysselsättning.....	9
<b>3. BETYDELSEN AV LÄRLINGSUTBILDNING</b> .....	15
Lärlingsutbildningens fördelar .....	16
Lärlingsutbildningens förutsättningar .....	17
Utbildningen och arbetsmarknadens reglering .....	19
Lärlingsutbildningens effekter – internationella erfarenheter.....	21
<b>4. DEN GYMNASIALA LÄRLINGSUTBILDNINGEN</b> .....	25
Programgymnasiet, Gy11 och lärlingsutbildningen .....	26
Försöksverksamheten med lärlingsutbildning 2008-2011 .....	28
Aktuella erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning .....	30
<i>Motiven för lärlingsutbildning</i> .....	30
<i>Vilka krav ställs på lärlingarna?</i> .....	32
<i>Lärlingsutbildning och ungdomsarbetslöshet</i> .....	32
<i>Utmaningar för lärlingsutbildning</i> .....	33
Sammanfattning .....	35
<b>5. AVTALSREGLERAD LÄRLINGSUTBILDNING</b> .....	37
Avtalsreglerad lärlingsutbildning – några generella drag.....	38

Lärling inom byggnadsbranschen.....	39
Lärling inom elbranschen.....	42
Lärling inom VVS-branschen.....	44
Lärling inom plåtslageri.....	47
Lärling inom måleribranschen .....	49
Avtalsreglerad lärlingsutbildning – utmaningar och problem.....	50
<b>6. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER – EN UTBILDNINGSFORM FÖR MORGONDAGENS ARBETSLIV .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERENSER .....</b>	<b>59</b>

# 1. Lärlingsutbildning – en framkomlig väg till arbetsmarknaden?

**SYFTET MED DENNA RAPPORT ÄR TVÅFALDIGT.** Vi vill för det första belysa lärlingsutbildningens ställning och betydelse i Sverige i dag. För det andra vill vi bedöma lärlingsutbildningens och lärlingsmodellens betydelse för ungas etablering på arbetsmarknaden.<sup>1</sup> Framställningen bygger dels på forskning, utredningar och egna studier på området<sup>2</sup>, dels på tio intervjuer som vi har genomfört med personer med insyn i lärlingsutbildningen inom ramen för gymnasieskolan samt med företrädare för arbetsmarknadens parter som är engagerade i den kollektivavtalsreglerade färdigutbildning som pågår i ett antal branscher.

Begreppen lärling och lärlingsutbildning väcker skilda associationer. För många väcker lärlingsutbildningen tankar om en utbildningsform i förfluten tid anpassad till förutsättningarna i en ekonomi och på en arbetsmarknad som inte längre existerar. Ytterligare några uppfattar lärlingsutbildning som en modell för att överbrygga avståndet mellan skola och arbetsliv för unga som har svårt att klara kraven i dagens skola, som inte finner sig tillrätta i skolmiljön och därför riskerar att slås ut. En tredje grupp ser lärlingsutbildningsmodellen som en utbildningsväg som kan erbjuda något mer än vad en skolförlagd yrkesutbildning förmår att erbjuda, inte nödvändigtvis något tillrättalagt för "studiesvaga" utan ett avancerat lärande, möjligheter till kreativitet och yrkesidentitet. Motivet för lärlingsutbildning är att underlätta övergången från skola till arbetsliv, men det räcker inte. Lärlingsutbildningen ska också bidra till bättre förutsättningar för individens självförverkligande och till framväxten av goda arbetsmiljöer.

<sup>1</sup> Vi utgår i första hand från unga och unga vuxna i åldern 16-24 år.

<sup>2</sup> Olofsson & Panican 2008; Olofsson 2010; Olofsson & Wadensjö 2011, 2012; Olofsson & Panican 2012.

Utgår vi från svenska förhållanden måste vi konstatera att det knappast finns tillräckliga erfarenheter eller tillräckligt med studier för att kunna säga något bestämt om effekter av lärlingsutbildningen i några av dessa avseenden. Det hänger i sin tur samman med lärlingsutbildningens svaga ställning i Sverige. Samtidigt har det politiska intresset för lärlingsutbildningen ökat påtagligt under senare år. Den senaste gymnasiereformen hösten 2011 (Gy11) och introduktionen av en permanent lärlingsutbildning efter några års försöksverksamhet är några av uttrycken för detta.<sup>3</sup> Lärlingsutbildningen berörs också i många andra sammanhang. Begreppet lärlingsutbildning har förekommit inom ramen för arbetsmarknadsutbildningen, i kommunala projekt för arbetslösa ungdomar och i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Under senare tid har frågor om yrkesintroduktion berörts i förhandlingar mellan flera partsorganisationer. Regeringen har också aviserat att man tänker införa en ny anställningsform kallad lärlingsprovanställning samtidigt som vi säkert inom kort kan förvänta oss ett förslag om att gymnasielärlingar ska kunna ingå ett anställningsförhållande.

Det ökade intresset för lärlingsutbildning i Sverige hänger samman med tre förhållanden. För det första handlar det om att många ungdomar har svårt att klara skolan. Det är uppenbart redan i grundskolan och problemet med genomströmningen blir än mer tydligt i gymnasieskolan. Lärlingsutbildning har uppfattats som ett instrument för att minska utslagningen från de yrkesförberedande programmen i gymnasieskolan. För det andra handlar det om att ungdomsarbetslösheten har framstått som en allt större utmaning. I det sammanhanget har avståndet mellan skola och arbetsliv uppfattats som ett avgörande problem och lärlingsutbildning har setts som en möjlighet att minska detta avstånd. För det tredje finns det erfarenheter från andra länder med starkare lärlingsutbildningstraditioner än Sverige som talar för att mer av, och systematiserade inslag av, arbetsplatsförlagt lärande i gymnasieskolans yrkesutbildningar har positiva effekter på enskilda individers etablering i arbetslivet och tenderar att minska den relativa arbetslösheten bland unga.<sup>4</sup>

Eftersom ungas etableringsproblem på arbetsmarknaden ändå är det förhållande som mest av allt har aktualiserat frågor om lärlingsutbildning tänkte vi inleda detta kapitel med ett avsnitt som handlar just om utvecklingen på arbetsmarknaden för unga. Därefter följer ett

<sup>3</sup> Försöksverksamheten introducerades av den nuvarande alliansregeringen hösten 2008. Den tidigare socialdemokratiska regeringen hade också planer på att introducera lärlingsutbildning från hösten 2007.

<sup>4</sup> Omfattande studier och länderjämförelser kring frågor av det här slaget redovisas i OECD 2010.

andra avsnitt där vi resonerar om innebörden och betydelsen av lärlingsutbildning. Här kommer vi att göra en del internationella utblickar och redovisa internationella studier om yrkes- och lärlingsutbildningens betydelse för ungas etablering.

I ett tredje avsnitt diskuterar vi lärlingsutbildning kopplat till svenska förhållanden och erfarenheter. Vilken ställning har lärlingsutbildningen haft i Sverige? Hur påverkades förutsättningarna för lärlingsutbildning av 1990-talets programgymnasium och senast av Gy11? Vi kommer att analysera förutsättningarna för gymnasial lärlingsutbildning, bland annat med utgångspunkt från intervjuer.

I ett fjärde avsnitt fokuserar vi på den lärlingsutbildning – eller färdigutbildning – som drivs i kollektivavtalsreglerade former i vissa branscher. Med utgångspunkt från utbildningsavtal och intervjuer belyser vi villkoren för lärlingsutbildning på fem olika avtalsområden.

Kapitlet avrundas med ett femte avsnitt där vi föreslår några grundläggande förändringar av den svenska lärlingsutbildningen. Det handlar både om att vi förordar en mer sammanhängande och systematiserad struktur för lärlingsutbildningen och om att vi förordar ett tydligare regelverk för att garantera parternas medverkan, en rättvis kostnadsfördelning och en kvalitetsssäkring av utbildningen.

## 2. Ungas etablering

---

**FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR UNGDOMARS** arbetsmarknadsetablering och försörjning har förändrats påtagligt under de senaste decennierna. I många avseenden framstår 1990-talets inledande krisår som en brytpunkt. Utbildningsperioderna har förlängts och det tar allt längre tid innan unga vuxna får mer varaktiga arbetstillfällen. En större grupp än tidigare fastnar i ett långvarigt utanförskap. Svårigheterna drabbar särskilt dem med låg utbildning. I grunden handlar det om en mer långsiktig och successiv förändring som hänger samman med förändrade krav och villkor i arbetslivet. Detta är ingen unik företeelse för Sverige, utan samma mönster kan urskiljas i flertalet jämförbara länder.

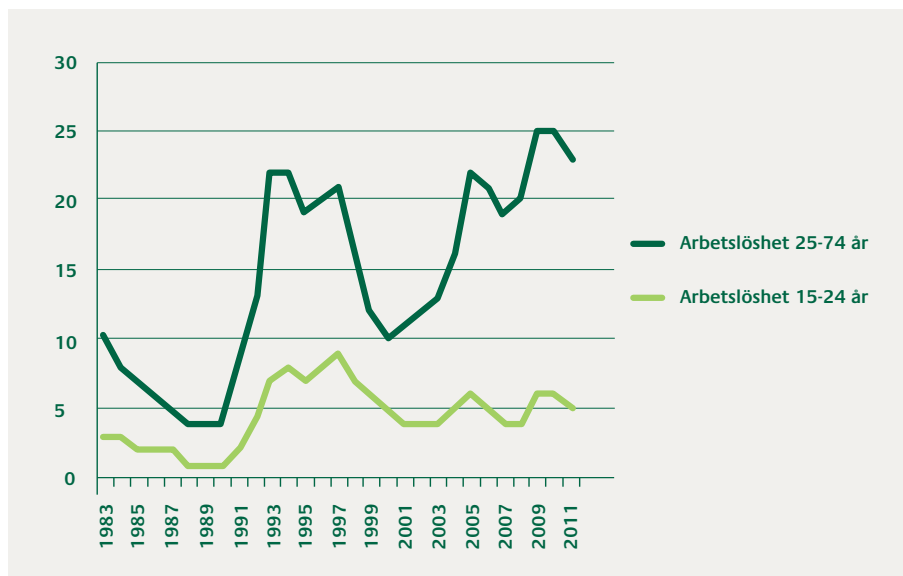
### Ungas arbetslöshet och sysselsättning

Generellt kan sägas att ungdomar och andra nytilträdande på arbetsmarknaden (till exempel personer med utländsk bakgrund) är i underläge i konkurrensen om jobben i förhållande till medelålders och äldre. Det finns flera olika förklaringar till detta:

- Ungdomar och andra nytilträdande har mindre erfarenhet från arbetslivet och därmed lägre produktivitet jämfört med mer erfaren arbetskraft
- Arbetsgivare är ovilliga att ta risker och är därför mer benägna att anställa personer som har erfarenhet av liknande arbetsuppgifter sedan tidigare
- Arbetsgivare kan ha svårt att värdera yngres arbetsförmåga. Utbildningsmeriter säger en del om en persons kompetens och färdigheter, men långt ifrån allt
- Ju mer den generella utbildningsnivån i samhället höjs desto starkare blir stigmatiseringen av ungdomar som inte lever upp till normen (t.ex. fullbordad gymnasieutbildning)

Arbetslösheten har varierat en hel del under senare år, men har hållit sig kvar på betydligt högre nivåer jämfört med åren före 1990-talskrisen.

**Diagram 1. Öppen arbetslöshet i åldrarna över 25 år respektive under 25 år 1983-2011**



Källa: Eurostat.

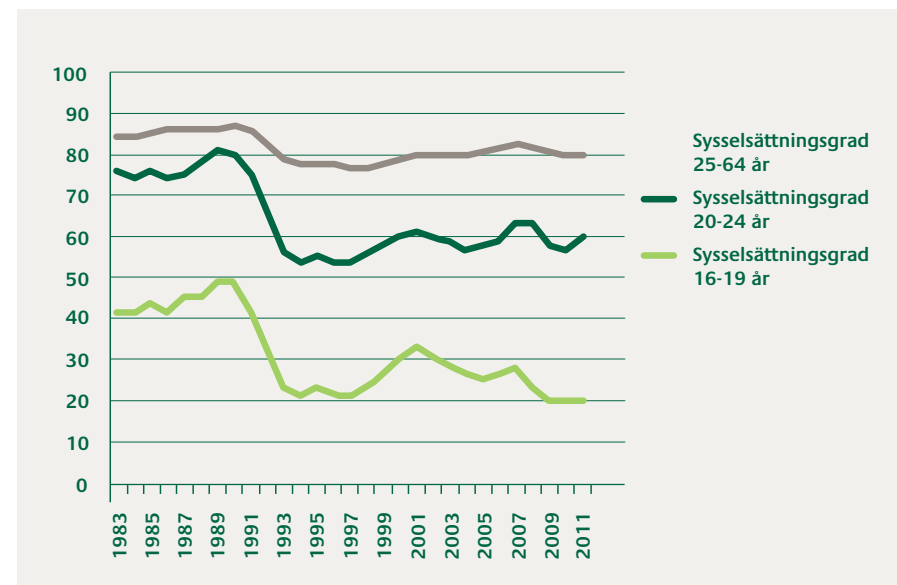
Diagram 1 visar att den relativa arbetslösheten har utvecklats mycket ogynnsamt för ungdomar. Under 2000-talets inledande år minskade arbetslösheten för medelålders och äldre samtidigt som den ökade kraftigt för ungdomar och unga vuxna. Sedan 2008 har arbetslöshetstalen ökat ännu mer mot bakgrund av finanskrisens effekter, framför allt för ungdomar och unga vuxna. Konjunkturinstitutets prognoser talar för att arbetslösheten kommer fortsätta att ligga över jämviktsnivån och endast minska långsamt under de närmsta åren.<sup>5</sup>

För att få en uppfattning om arbetslöshetens samlade betydelse måste vi tränga bakom arbetslöshetssiffrorna. Ett exempel: om det är 20 procent av en åldersgrupp som tillhör arbetskraften betyder en öppen arbetslöshet på 20 procent att enbart 4 procent är arbetslösa, 16 procent är sysselsatta och 80 procent gör något annat. På det sätt som arbetslösheten mäts i arbetskraftsundersökningar i Sverige och andra jämförbara länder behöver inte höga arbetslöshetstal utesluta att en ganska liten andel individer i de aktuella åldrarna är drabbade

<sup>5</sup> Konjunkturinstitutet. Konjunkturläget Mars 2012.

av arbetslöshet. Som den öppna arbetslösheten definieras i Sverige sedan 2007 utgör också gruppen arbetssökande heltidsstuderande en mycket betydande andel av unga arbetslösa.<sup>6</sup> För att vi ska kunna säga något mer bestämt om etableringsvillkoren måste vi veta mer om sysselsättningen.

**Diagram 2. Andel sysselsatta i åldrarna 25-64 år, 20-24 år samt 16-19 år 1983-2011**



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU) SCB.

Som framgår av diagram 2 var sysselsättningsnedgången under den svåra krisen på 1990-talet koncentrerad till de yngre på arbetsmarknaden. I åldersgruppen 20-24 föll andelen sysselsatta med cirka 20 procentenheter, från ungefär 80 till 60 procent. Det kan tilläggas att arbetsmarknaden för de yngsta, gruppen 16-19 år, i princip raderades ut. Enbart 0,8 procent av de sysselsatta i Sverige under 2011 utgjordes av personer i åldrarna 15-19.<sup>7</sup> Fler-talet i dessa åldrar arbetade dessutom deltid vid sidan av studier. Den främsta förklaringen

<sup>6</sup> Sverige övergick till den standard som gäller för att mäta arbetslöshet inom EU, den så kallade ILO-definitionen.

<sup>7</sup> AKU Grundtabeller 2011.

till sysselsättningsnedgången är inte ökad arbetslöshet utan en ökad andel studerande samt förlängda studieperioder. Sedan 1990-talets början är gymnasieskolan skyldig att bereda alla tonåringar som lämnar grundskolan en studieplats, oavsett om de är behöriga att studera eller ej. Idag väljer nästan alla att påbörja gymnasiestudier. Det gäller alltså även dem som saknar den formella behörigheten för studier på nationella program. Reformeringen av gymnasieskolan på 1990-talet innebar också att de gamla 2-åriga yrkeslinjerna försvann och alla nationella program blev 3-åriga, vilket försköt arbetsmarknadsinträdet högre upp i åldrarna.

En betydande andel av nedgången i sysselsättningen i åldrarna 20-24 förklaras också av ett ökat studiedeltagande. I början av 1990-talet var det drygt 20 procent av 25-åringarna som hade erfarenhet av eftergymnasiala studier. I dag har den andelen ökat till över 40 procent. Den absoluta merparten av ökningen förklaras av högskoleutbildningens expansion. Läsåret 2009/10 fanns det cirka 430 000 registrerade studenter inom grundutbildningen, vilket motsvarar mer än en fördubbling jämfört med 1980-talets slut.<sup>8</sup>

En växande grupp ekonomiskt inaktiva – eller unga utanför – har också bidragit till att sänka sysselsättningsgraden bland unga vuxna efter 1990-talskrisen.<sup>9</sup> Andelen ekonomiskt inaktiva bland unga vuxna i åldrarna 20-24 år fördubblades under krisåren och motsvarar idag cirka 15 procent. Med ekonomiskt inaktiva avses alltså personer som varken tillhör arbetskraften eller utbildningssystemet. Här finns också en tydlig koppling till utbildningsbakgrund. Bland dem som inte fullbordat en gymnasieutbildning åtta år efter att de lämnat grundskolan år 2002 var andelen ekonomiskt inaktiva fyra till fem gånger högre än bland dem som fullbordat en gymnasieutbildning. Andelen studerande var påtagligt lägre och andelen med omfattande hälsoproblem betydligt större.<sup>10</sup> En mer ingående studie av gruppens villkor som Socialstyrelsen presenterade i Social rapport 2006 visade också att ekonomiskt inaktiva löpte en markant risk att fastna i långvarig inaktivitet. Jämfört med ett urval av aktiva i samma åldersgrupp, dvs. 20-24 år, var sannolikheten 3,6 gånger högre att de som varit ekonomiskt inaktiva under ett år skulle befinna sig i samma situation efter sju år. För dem som varit ekonomiskt inaktiva under två år var sannolikheten att befinna sig i samma situation mer än 10 gånger så stor.

<sup>8</sup> Högskoleverket 2012.

<sup>9</sup> SOU 2003:92; Social rapport 2006; Temagruppen unga i arbetslivet 2011.

<sup>10</sup> Social rapport 2010.

Sett i relation till hela sysselsättningsnedgången för unga kan emellertid inte den ökande andelen ekonomiskt inaktiva tillskrivas någon avgörande betydelse. Som framhållits måste utbildningsexpansionen ses som den viktigaste förklaringen till den minskade andelen sysselsatta mellan 20 och 24 år. Men vi kan ändå inte helt bortse från arbetslöshetens betydelse. Cirka 70 procent ingår enligt arbetskraftsundersökningarna i arbetskraften. Arbetslöshetsstaten har varit tvåsiffriga sedan 1990-talets början, även om vi exkluderar dem som i arbetskraftsundersökningarna räknas som arbetslösa fast de är studerande. En mycket stor andel av individerna i dessa åldrar är alltså arbetslösa någon del av året.

Vi kan konstatera att etableringsfasen för unga har blivit mer utdragen och att försörjningsvillkoren för många unga, särskilt de med svag utbildning, har blivit mer komplicerade. Det är mot bakgrund till detta som man ska se det ökade intresset för lärlingsutbildning. I det kommande avsnittet vill vi tydliggöra innebörden av lärlingsutbildning och dess förutsättningar. Vi utgår från internationella erfarenheter. I vilken utsträckning kan lärlingsutbildningen underlätta etableringen i arbetslivet och göra processen mindre utdragen. Kan lärlingsutbildningen bidra till att fler unga fullbordar en utbildning efter grundskolan?



# 3. Betydelsen av lärlingsutbildning<sup>11</sup>

**LÄRLINGSUTBILDNINGEN ÄR EN UTBILDNINGSFORM** som inte alltid kan ges en alldeles entydig betydelse. Lärlingsutbildningen måste skiljas från rent skolförlagd yrkesutbildning och sedvanlig praktik på en arbetsplats. I sentida översikter om lärlingsutbildning hänvisas ofta till en definition av den brittiske forskaren Paul Ryan, en av de främsta experterna på lärlingsutbildning.<sup>12</sup> Han definierar lärlingsutbildning som en strukturerad utbildning med huvudfokus på arbetslivet. Utbildningen innehåller en bestämd blandning av utbildning på en arbetsplats och skolförlagda allmänteoretiska och yrkesteoriska moment. Utbildningen leder till formellt erkända yrkeskvalifikationer som ger lärlingen omedelbart tillträde till ett särskilt yrkesområde. Arbetsgivare är med och finansierar utbildningen och lärlingen får i allmänhet någon slags ersättning under lärlingsutbildningen. Ryan lägger till att lärlingsutbildningen, i de länder där den är mest utvecklad och utbredd, oftast utgör en pusselbit i utbildningssystemet på gymnasial nivå.

Samtidigt medger Ryan att det inte alltid är alldeles lätt att urskilja vad som ska klassas som lärlingsutbildning. I flera länder, till exempel i Sverige, innehåller den skolförlagda yrkesutbildningen också arbetsplatsförlagt lärande (APL). Vad som skiljer dessa utbildningsmoment från egentlig lärlingsutbildning är att praktik inom ramen för en skolförlagd yrkesutbildning i allmänhet utgör en mindre del av den totala utbildningstiden och att lärandeinnehållet inte heller är lika genomarbetat som i en lärlingsutbildning. Den skolförlagda utbildningen

<sup>11</sup> Avsnittet baseras i hög grad på Lemar & Olofsson 2011; Olofsson & Wadensjö 2011.

<sup>12</sup> Ryan 1998, 2000.

uppfattas oftast som en förberedande utbildning som förutsätter kompletterande färdigutbildning på arbetsplatser. Dessutom saknas möjligheter till ett anställningsförhållande under praktikperioderna.

Helt avgörande är hur yrkesbegreppet uppfattas. I Sverige har vi på stora delar av arbetsmarknaden inte gjort någon större skillnad mellan ”arbete” och ”yrke”. Yrkena är inte lika tydligt definierade och reglerade som i länder med starka lärlingsutbildningstraditioner. Detta har naturligtvis påverkat förutsättningarna för yrkesutbildning. Yrkesutbildningen har fått en bredare och mer förberedande karaktär än vad som vanligtvis förväntas av lärlingsutbildning.

### Lärlingsutbildningens fördelar

Det finns många fördelar med lärlingsutbildning jämfört med en yrkesutbildning som huvudsakligen genomförs i skolor.<sup>13</sup> För det första förutsätter lärlingsutbildningen att arbetsgivare ställer utbildningsplatser till förfogande. Det senare utgör en garanti för att utbildningen orienteras mot områden på arbetsmarknaden där det finns en påtaglig efterfrågan på arbetskraft. Inom en skolförlagd utbildningsmodell där elevernas egna val i högre grad ska styra sammansättningen av utbildningsplatser, som den svenska, finns inga motsvarande garantier.

För det andra är arbetsplatserna en stark lärandemiljö. Eleverna får använda den senaste utrustningen och får en insyn i arbetets organisering. Det innebär att man tillägnar sig både ”hårda” och ”mjuka” kvalifikationer på ett sätt som är omöjligt i en artificiell utbildningsmiljö. Skolorna har sällan förutsättningar att erbjuda elever möjligheter att använda den senaste tekniken eller att få insyn i de senaste arbetsprocesserna, vilket också understryker betydelsen av mer omfattande arbetsplatsförlagda inslag i utbildningen. Här finns också en sociologisk och kulturell aspekt. Lärlingen blir en del av praktikgemenskapen på en arbetsplats och inom en yrkesgrupp.<sup>14</sup> Lärandet uppfattas som en social praktik. Kunskaper uppfattas på olika sätt, men social kompetens är alltid relaterad till praktisk erfarenhet. Genom att bli en del av praktikgemenskapen utvecklar lärlingen successivt allt bredare kompetens inom yrkesområdet och tillägnar sig också den kultur och identitet som förknippas med yrket.

För det tredje underlättar lärlingsutbildningen till rekrytering av arbetskraft. För en arbets-

<sup>13</sup> Se till exempel OECD 1994, 2010.

<sup>14</sup> Wenger 2000.

givare är nyrekrytering förenat med betydande osäkerhet och stora kostnader. Det handlar om att få en bild av personens arbetsförmåga och pålitlighet, givet de olika krav och påfrestningar som kan uppstå på en arbetsplats och inom ett särskilt yrke. Lärlingsutbildningen ger arbetsgivaren mer gynnsamma möjligheter att pröva en individs arbetsförmåga, men naturligtvis också att utrusta individen med de kvalifikationer som är särskilt önskvärda inom det aktuella företaget.

För det fjärde bidrar lärlingarna till produktionen. Detta möjliggör ett tillskott för de inblandade företagen och för samhällsekonomin i stort, liksom för de enskilda eleverna i den mån lärlingarna får en ersättning under utbildningstiden. Värdet av lärlingarnas tillskott ökar över tid i takt med att kvalifikationerna utvecklas och att lärlingarna kan anförtros mer avancerade arbetsuppgifter.

### Lärlingsutbildningens förutsättningar

I teorin finns det alltså starka argument för att en yrkesutbildning med betydande inslag av arbetsplatsförlagt lärande, enligt lärlingsutbildningsmodellen, har en rad företräden jämfört med en huvudsakligen skolförlagd yrkesutbildning. Intresset för lärlingsutbildningsmodellen har också, som påtalats, varit stort på senare år därför att jämförelser av ungdomsarbetslöshet och sysselsättning i olika länder illustrerar att ungas arbetsmarknadsetablering tycks fungera effektivare i länder med utbredd lärlingsutbildning. Det har också hävdats att lärlingsutbildningen bör vara särskilt attraktiv i länder med ett långtgående anställningsskydd och begränsade löneskillnader. Med sådana villkor på arbetsmarknaden blir rekryteringen av ny arbetskraft en mer grannliga process jämfört med länder där anställningstryggheten är lägre och ungas relativlöner lägre. Givet att anställningsförfarandet framstår som ett större och mer långsiktigt åtagande kan en lärlingsutbildning fungera som en effektiv metod för arbetsgivare att urskilja och forma den arbetskraft som man önskar knyta till företaget.

Det har också betonats att det inte finns några enkla medel för att föra över en utbildningsmodell som fungerar i ett land till ett annat land med andra förutsättningar och andra traditioner. Det framhålls att lärlingsutbildningen grundar sig på specifika institutionella förutsättningar och regleringar, särskilt kopplat till villkoren på arbetsmarknaden.<sup>15</sup> Dessa förutsättningar varierar i hög grad mellan länderna, vilket också gör att lärlingsutbildningen

<sup>15</sup> Soskice 1998; Ryan 2003.

fungerar olika. Den danska och tyska lärlingsutbildningen är till exempel organiserad på olika sätt, den tyska enligt ett dualt system och den danska enligt en växelutbildningsmodell, men båda modellerna bottenar i hög grad i ett utvecklat system för erkända yrkeskvalifikationer på arbetsmarknaden. Detta system får konsekvenser för rekryteringen av arbetskraft till olika yrken och ger yrkesutbildningen en helt strategisk roll i sammanhanget. Systemet baseras både på lagstiftning och kollektiva överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. I Sverige finns också regler kring yrkeslegitimationer, men de är inte alls lika utbredda på arbetsmarknaden. Uppdelningen mellan yrkeslärd och icke facklärd arbetskraft har, som framhölls ovan, inte haft samma betydelse på svensk arbetsmarknad som i länderna med starka lärlingsutbildningsmodeller.

Det finns också spänningar inbyggda i en lärlingsutbildningsmodell, som riskerar att göra utbildningen mindre fruktbar för de deltagande individerna och mindre effektiv ur ett bredare samhällsperspektiv. Enskilda arbetsgivare, som erbjuder utbildningsplatser inom lärlingsutbildningens ram, har ett naturligt intresse av att prägla utbildningens innehåll efter företagets behov samtidigt som syftet med utbildningen bör vara att erbjuda en så bred yrkeskompetens som möjligt, dvs. yrkeskvalifikationer som är användbara på olika delar av arbetsmarknaden. Det finns dock en risk att en mindre målmedveten och välstrukturerad arbetsplatsförläggning inom yrkesutbildningens ram kan fungera som en källa till besparingar för de berörda skolorna. Utbildningstid och utbildningsansvar förs över från skolor till arbetsplatser utan motsvarande överföring av resurser och utan avseende vid hur utbildningstiden på arbetsplatserna ska berika yrkesutbildningen i stort.

Båda exemplen talar för behovet av en reglering av lärlingsutbildningen så att den inte reduceras till en allt för snäv och företagsanpassad utbildning eller till en metod för att möjliggöra besparingar och ökad lönsamhet i enskilda skolor, på bekostnad av enskilda elevers lärande. Om lärlingsutbildningen ska fungera som en kvalificerad utbildning och inte som en förvaring utan lärandeambitioner krävs således att tydliga kvalitetskriterier och lärandemål utvecklas. Dessa kriterier och mål måste i sin tur förankras i institutioner som omfattar såväl de berörda skolorna och arbetsplatserna som lärlingarna. Internationella erfarenheter talar för att den sociala regleringen av lärlingsutbildningen är central. Parterna på arbetsmarknaden spelar en särskilt viktig roll för att dels garantera att utbildningen ges ett högkvalitativt och uppdaterat innehåll, och dels att utbildningen är likvärdig oberoende av vart utbildningen ges. Vi kommer att återkomma till dessa frågor i de avsnitt som följer om de svenska erfarenheterna av lärlingsutbildning.

## Utbildningen och arbetsmarknadens reglering

Yrkesregleringen och yrkesindelningen – och därmed utbildningens upplägg – kan alltså i hög grad relateras till olika sätt att organisera arbetsmarknaden. Ofta lyfts två huvudmodeller fram. I bakgrunden, som en referenspunkt, finns den klassiska arbetsmarknadsmodellen.<sup>16</sup> Teorin om den perfekt fungerade arbetsmarknaden är just en teori där väsentliga delar av verkligheten skalas bort. Det betyder att olika hinder för arbetskraftens rörlighet som otillräcklig information, osäkerhet om arbetskraftens kvalifikationer och arbetsförmåga inte finns med i analysen. Tillgången på utbildning och utbildningens kostnader betraktas inte som ett problem och någon hänsyn tas inte till att arbetskraften har olika kvalifikationer. Med utgångspunkt från denna teori blir det svårt att förklara förekomsten av regleringar på arbetsmarknaden i form av kollektivavtal, anställningskontrakt och yrkeslegitimationer. Den rent teoretiska utgångspunkten är snarast att arbetskraften kan betraktas som homogen, det vill säga att dess egenskaper är likartade, och arbetsgivarnas krav på dem som ska rekryteras är också relativt samstämmiga. Det finns teoretiskt inga betydande hinder för en effektiv matchning och samspelet mellan utbud och efterfrågan leder till en optimal och rättvis fördelning av produktionens intäkter i form av löner och vinster.

Mot det finns också försök att gestalta mer verklighetsnära modeller för arbetsmarknadens funktionsätt. I ett par fall, som ska beröras här, handlar det om att arbetsmarknaden antas vara uppdelad i olika segment, som i sin tur präglas av ganska betydande olikheter vad gäller villkoren för rekrytering av arbetskraft, arbetskraftens utbildning, kvalifikationer och anställningsförhållanden. Båda ansatserna är förknippade med en övergripande teori om en segmenterad arbetsmarknad (*segmented labour market theory*, SLM) som i sin tur brukar förknippas med studier inom ämnet *industrial relations* (arbetsmarknadsrelationer).<sup>17</sup>

Den första ansatsen poängterar arbetsmarknadens duala karaktär och belyser skillnaden mellan så kallade interna och sekundära arbetsmarknader. De interna arbetsmarknaderna präglas av goda anställningsvillkor, bra löner och utvecklingsmöjligheter för de anställda. Hit rekryteras personal som arbetsgivarna är intresserade av att binda upp under längre tidsperioder. Det betyder också att företagen är beredda att investera långsiktigt i personalens kompetens, att erbjuda särskilda sociala förmåner, allt i syfte att skapa trivsel, trygghet och

<sup>16</sup> Björklund, Edin, Holmlund & Wadensjö 2006.

<sup>17</sup> Doeringer & Piore 1971; Cain 1976; Wilkinson 1981; Lamotte & Zubiri-Rey 2008.

högre effektivitet. På de sekundära arbetsmarknaderna råder motsatta förhållanden. Dessa arbetsmarknader präglas av osäkra anställningsförhållanden, tidsbegränsade anställningar, vikariat etc. Lönerna är i allmänhet låga och anställningen medför inte samma sociala förmåner som för dem som är etablerade på interna arbetsmarknader. De som befinner sig på de sekundära arbetsmarknaderna har ofta en svagare förankring i närmiljön och saknar anknytning till etablerade sociala nätverk. Hit hör lågutbildade, utrikes födda och unga nyinträdande på arbetsmarknaden. Termerna "insiders" respektive "outsiders" har använts för att beskriva villkoren på de olika arbetsmarknadssegmenten. Insiders är etablerade på de interna arbetsmarknaderna och har goda villkor medan outsiders konkurrerar om mindre kvalificerade jobb på de sekundära arbetsmarknaderna.<sup>18</sup>

Ibland talar man också om yrkesbaserade arbetsmarknader. Här går segmenteringen på arbetsmarknaden efter yrkeslinjer snarare än efter uppdelningen i interna och sekundära arbetsmarknadssegment. Det betyder i sin tur att villkoren för arbetskraften bestäms av tillträdet till olika yrken och de villkor som förknippas med dessa yrken. Yrkesinriktad utbildning är en förutsättning för tillträde. Kopplingen till en enskild arbetsgivare är lägre, jämfört med dem som befinner sig på interna arbetsmarknader, eftersom yrkesutbildningen och villkoren för anställning i högre grad är reglerade via avtal och lagstiftning än via informella band till en enskild arbetsgivare eller ett enskilt företag. På de interna arbetsmarknaderna spelar den företagspecifika kompetensen en större roll. Den enskilde arbetstagarens kompetens är mindre värdefull utanför företaget, vilket ger ett starkt incitament att stanna så länge som möjligt på samma arbetsplats. På en arbetsmarknad segmenterad efter yrkeslinjer är kompetensen mer oberoende av det enskilda företaget. Yrkesrollen baseras på kunskaper och färdigheter som byggs upp via en lärlingsutbildning som täcker hela arbetsmarknaden och omfattar hela verksamhetssektorer. Skillnaderna i anställningsvillkor är också mindre, eftersom löner och anställningsförhållanden i högre grad regleras via kollektivavtal. I länder med utpräglat yrkesbaserade arbetsmarknader är, i allmänhet, partsorganisationerna starkare, vilket i sig bidrar till att förhindra framväxten av sekundära arbetsmarknadssegment präglade av låga löner och låg produktivitet. Tyskland är ett bra exempel på ett land med en utpräglat yrkesbaserad arbetsmarknadssegmentering, medan USA visar ett tydligt dualt arbetsmarknadssegment, med parallella interna och sekundära arbetsmarknadssegment.

<sup>18</sup> Lindbeck & Snower 2002.

## Lärlingsutbildningens effekter – internationella erfarenheter

De olika arbetsmarknadsmodellerna och segmenteringsmönstren kan också kopplas till olika utbildningsmodeller. På en arbetsmarknad reglerad efter yrkeslinjer spelar yrkesutbildningen en framträdande roll både för företagets rekryteringsmönster och enskilda individers etableringsmöjligheter i arbetslivet. På en arbetsmarknad som i högre grad är präglad av en uppdelning mellan interna och sekundära arbetsmarknadssegment har yrkesutbildningen inte samma centrala betydelse. Om vi utgår från erfarenheterna i USA är det uppenbart att yrkesutbildning, såväl skolbaserad som arbetslivsförlagd, har haft mindre betydelse jämfört med en allmänutbildning och medborgerligt inriktad utbildning. Detta gäller särskilt den utbildning som erbjuds på gymnasial nivå.<sup>19</sup>

Även i Sverige har den dominerande uppfattningen varit att gymnasieutbildningen – även yrkesutbildningen – i första hand ska ge ungdomar allmänutbildningskunskaper som anses nödvändiga för att klara medborgarrollen och livet vid sidan av arbetslivet. Hur ska man förstå detta synsätt? Det finns sedan gammalt två traditioner inom utbildningsforskningen. Den ena framhåller att utbildning har ett inre värde som är så mycket större än att underlätta individernas inträde i arbetslivet. Inom denna tradition framhålls utbildningens kulturförmedlande uppdrag och personlighetsfostrande betydelse. Det handlar om uppfattningar som ofta har förenats med en ganska konservativ bildningssyn.<sup>20</sup>

Den andra traditionen betonar yrkesutbildningens betydelse för individens möjligheter att göra självständiga val och välja ett oberoende liv.<sup>21</sup> Här framhålls den efterobligatoriska yrkesutbildningens betydelse för att skapa möjligheter till oberoende och självförverkligande för ungdomar som är hänvisade till förvärvsarbete för sin försörjning och som också önskar en utbildning som underlättar en snabb väg till arbetslivet.

I anslutning till den senare traditionen finns en bakomliggande uppfattning om att valet av yrke inte bara handlar om ett val av utbildningsinriktning utan om ett mer livsavgörande val som påverkar individens utvecklingsmöjligheter under hela livet. Att lära sig ett yrke innebär

<sup>19</sup> Ashton & Green 1996.

<sup>20</sup> Bantock 1963; Cooper 1980.

<sup>21</sup> Diskussionerna går egentligen flera århundraden tillbaka. En inflytelserik företrädare för detta synsätt som ofta refereras i den moderna utbildningsdebatten är amerikanen John Dewey. Han utgav arbetet *Education and Democracy* år 1916.

att tillägna sig kunskaper och färdigheter, man talar ofta om kärnkunskaper eller nyckelkompetenser. Det handlar också om att tillägna sig den kultur och de traditioner som är förknippade med yrket. I bästa fall ger yrket ett kall i livet, en tillfredsställelse av både andliga och känslomässiga dimensioner. Det handlar om att tillägna sig en vuxenroll och ta ansvar i en arbetsgemenskap, i kontakter med kunder med mera, vilket tvingar ungdomar att utveckla moraliska och sociala kvalitéer.<sup>22</sup> I yrkesrollen ligger dessutom insikten om arbetets och yrkets värde för samhället och samhällsekonomin som helhet. Yrkets status bottnar i yrkesgruppens fackliga organisationsgrad och dess förhållande till arbetsgivarparten, något som i sin tur påverkas av utbildningsbakgrunden liksom regleringen av tillträdet till yrket, till exempel krav på yrkeslegitimation. I anslutning till den växande medvetenheten om yrkets status utvecklas en självmedvetenhet som underlättar individens roll som en aktiv och demokratisk samhällsmedborgare.

Mot denna syn på yrkesutbildningens centrala betydelse för unga individers självförverkligande, möjligheter till självständiga livsval och social integration står alltså en uppfattning om att yrkesutbildning utgör ett slags sekunda utbildning jämfört med teoretiskt och akademiskt inriktad utbildning. Mycket talar för att denna uppfattning är nära förbunden med en bild av yrkesarbetet som en uppoffring utan samband med några existentiella värden. Yrkesutbildning uppfattas som en instrumentell process som ska grundlägga vissa elementära handgrepp, mekaniska rörelser och närmast instinktivt präglade beteenden utan minsta krav på självständighet, intellektuell kapacitet eller samarbetsförmåga.

Frågan är då vilken betydelse yrkesutbildningen har för ungdomars etableringsmöjligheter. Utgår man från uppgifter om arbetslöshet finns det ett flertal internationellt jämförande studier som pekar på positiva effekter av en reglerad och arbetslivsanknuten utbildning.<sup>23</sup> Studierna pekar sammantaget på att lärlings- och yrkesutbildning tycks bidra till att reducera arbetslöshetsrisken och minska sannolikheten för att unga ska träda in på arbetsmarknaden utan utbildning utöver grundskolenivå. Yrkesutbildningens positiva effekter tycks dessutom vara mest markanta i länder där den har en mer specifik än generell karaktär, där utbildningen är orienterad mot ett yrke och utformad i nära samverkan mellan skola och arbetsliv. Det finns också flera studier som pekar på svaga resultat av yrkesutbildning i länder med

<sup>22</sup> Winch 2000.

<sup>23</sup> Ashton & Green 1996; Ashton, Sung & Turbin 2000; Shavit & Müller 1998; Wolbers 2007.

mera liberala arbetsmarknadsstrukturer och frivilliga utbildningssystem, till exempel i USA. Problemen med yrkesutbildningen i dessa länder brukar förknippas med utbildningens begränsade omfattning, svaga reglering och långtgående decentralisering. Arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas engagemang är begränsat och integrationen mellan skolutbildning och utbildning på arbetsplatsen är svag, för att inte säga obefintlig.<sup>24</sup> Dessutom har yrkesutbildningen en tydlig orientering mot de socialt och studiemässigt svagaste grupperna. Det gör att yrkesutbildningen snarast framstår som en arbetsmarknadspolitisk insats med låg status.

Trots att det finns en samsyn om att en reglerad yrkesutbildning enligt lärlingsutbildningsmodellen kan ha positiva effekter genom att minska ungdomsarbetslösheten, betonar flera forskare att frånvaron av effektiva institutionella ramverk gör att utbildningen ibland tenderar att förstärka klass- och etnicitetsklyftor. Det hävdas då att fördelen med en lärlingsmodell, om man utgår från erfarenheterna i Danmark och Tyskland, inte i första hand är att utbildningen ger enskilda elever kontakter i arbetslivet utan att det organiserade utbytet mellan skola och arbetsliv möjliggör ett utbud av yngre arbetskraft med höga och ur företagets perspektiv relevanta kvalifikationer. Detta underlättar en konkurrensstrategi inriktad på flexibla arbetsorganisationer och produktutveckling, något som indirekt förhindrar ökade samhällsklyftor.<sup>25</sup>

Frågan är då vilka anslag av lärlingsutbildning som finns i Sverige idag och vad som kan sägas om dess betydelse? I de kommande avsnitten kommer vi att beröra de senaste årens förändringar i gymnasieskolan, men vi kommer också att resonera en del om den avtalsreglerade lärlingsutbildning som finns inom vissa branscher. Vi kommer att ge exempel på de diskussioner om yrkesintroduktion och yrkespraktik som förekommer mellan parterna på vissa delar av arbetsmarknaden. Vi kommer emellertid inte att beröra de praktikprojekt som drivs i enskilda kommuner, ibland med stöd från Europeiska socialfonden (ESF) och inom ramen för Temagruppen Unga i arbetslivet.<sup>26</sup> De sistnämnda insatserna har en stor omfattning och berör många unga, men syftet är inte i första hand att erbjuda lärlingsutbildning och därför faller de utanför ramen för denna framställning.

<sup>24</sup> Lehman 2005.

<sup>25</sup> Shavit & Müller 2000.

<sup>26</sup> Temagruppen Unga i arbetslivet samordnar och delfinansier cirka 1 000 projekt med huvudsakligt fokus på lågutbildade ungdomar.

## 4. Den gymnasiala lärlingsutbildningen

---

**LÄRLINGSUTBILDNING ÄR EN MODELL** för att organisera utbildning som har existerat under flera århundraden. I Sverige liksom i flera andra länder i Västeuropa spåras regleringen av lärlingsutbildningen tillbaka till skrånas etablering inom hantverket under senmedeltiden.<sup>27</sup>

Ser vi till de senaste hundra åren utvecklades lärlingsutbildningen i Sverige på ett annat sätt än i flera länder på kontinenten. Utvecklingen från 1930-talet och framåt ledde i riktning mot en allt mer skolförlagd yrkesutbildning. Lärlingsutbildning har traditionellt inte haft någon stark ställning inom ramen för det reguljära svenska utbildningssystemet. En förklaring till detta kan vara att huvudorganisationerna på arbetsmarknaden, dåvarande Landsorganisationen och Svenska Arbetsgivareföreningen, i samband med Saltsjöbadsförhandlingarna på 1930-talet bestämt motsatte sig en lagreglering av lärlingsutbildningen.<sup>28</sup> Man förordade istället en fristående och avtalsreglerad lärlingsutbildning på enskilda branschområden. En traditionell och avtalsreglerad lärlingsutbildning har som vi ska se senare levt kvar som färdigutbildning vid sidan av gymnasieskolan inom vissa branschområden, till exempel byggnadssektorn och VVS-branschen, men dessa inslag har totalt sett berört ganska begränsade delar av arbetskraften. Försöksverksamhet med lärlingsutbildning har också förekommit i olika omgångar sedan etableringen av den integrerade gymnasieskolan i början av 1970-talet, med varierande deltagarvolym.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Edgren 1987.

<sup>28</sup> Olofsson 2005.

<sup>29</sup> Olofsson & Wadensjö 2006.

## Programgymnasiet, Gy11 och lärlingsutbildningen

Gymnasieskolan har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. 1991 beslutade riksdagen om en genomgripande reformering av gymnasieskolan. Reformen förankrades i liberala värderingar: målstyrning istället för detaljstyrning av skolutbildningen och en individanpassad skola med ett mångsidigt innehåll istället för ett likformighetstänkande. Ett syfte var att decentralisera ansvaret från staten och länskolnämnderna till den lokala nivån. Kommunerna blev huvudman för skolan och den statliga styrningen via timplaner och riktade ekonomiska bidrag avvecklades. Lärarna fick stor frihet i utformningen av den pedagogiska praktiken med utgångspunkt från de nationella målen i skollagen.<sup>30</sup>

Decentraliseringen följdes 1992 av friskolereformen vilket gav friare etableringsmöjligheter för skolor med annan än kommunal huvudman. I friskolereformen beslutades om en omfördelning av resurser. Ett system med skolpeng introducerades, dvs. pengarna följde med eleven. Etableringen av fristående skolor har expanderat kraftigt. Under de senaste tio åren har antalet friskolor tredubblats på gymnasial nivå. Läsåret 2010/11 studerade 24 procent av gymnasieeleverna (92 000 elever) på en fristående skola.<sup>31</sup> Den kraftiga expansionen av fristående skolor har väckt bekymmer, inte bara avseende möjligheterna att tillgodose en likvärdig utbildning utan också för att konkurrensen om eleverna tilltar som en följd av en kraftig nedgång i årskullarnas storlek.

Skolreformen från 1991 omfattade införandet av 3-åriga utbildningsprogram (17 nationella program varav 14 med yrkesorienterad karaktär). Intentionen var att bredda de allmänteoretiska kunskaperna på yrkesförberedande utbildningar för att förbereda eleverna för fortsatta eftergymnasiala studier. De nya utbildningsprogrammen skulle både vara mer generell inriktade och ge större utrymme för lokal anpassning och enskilda utbildningsval jämfört med förhållandena i det tidigare linjegymnasiet. Studie- och yrkesförberedande program fick samma allmänteoretiska ämnen (kärnämnen). En allmän högskolebehörighet, efter hösten 2011 kallad grundläggande högskolebehörighet, blev ett uttalat mål för alla utbildningar. Samtidigt kunde man snabbt konstatera att programgymnasiet och i synnerhet de yrkesförberedande programmen drabbades av stora problem gällande genomströmningen. Enligt

<sup>30</sup> Prop. 1990/91:85.

<sup>31</sup> Skolverket 2011b.

de senaste uppgifterna från Skolverket har 25 procent av eleverna inte uppfyllt kraven för ett slutbetyg efter fyra års studier. 36 procent av eleverna når inte målet grundläggande högskolebehörighet efter fyra år.<sup>32</sup> Reformerna har också lett till en tilltagande segregering och mindre likvärdiga förutsättningar för skolutbildning, något som återspeglas i allt större skillnader i utbildningsresultat mellan olika skolenheter.<sup>33</sup>

Ytterligare kritik har riktats mot yrkesprogrammets arbetsplatsförlagda utbildningsdel. Tidigare talade man om arbetsplatsförlagd utbildning (APU). Numera används begreppet arbetsplatsförlagt lärande (APL). Skolinspektionen har konstaterat att APL inte uppfyller lärandekraven. APL knyts inte till gällande kursplaner och i många fall saknas kompetenta handledare på arbetsplatserna. Skolorna har också svårt att erbjuda eleverna APL i den omfattning som enligt föreskrifterna ska gälla.<sup>34</sup>

Uppmärksamheten kring effekterna av 1990-talets utbildningsreformer ledde fram till nya reformsträvanden. Hösten 2011 introducerades en rad förändringar. Den mest betydelsefulla förändringen handlade om innehållet i de yrkesförberedande utbildningarna, där man eftersträvade en större betoning på de yrkesförberedande ämnena.<sup>35</sup> En ytterligare förändring var införandet av gymnasiala lärlingsutbildningar som ett alternativ till skolförlagd yrkesutbildning. Sedan hösten 2011 omfattar den nya gymnasieskolan 18 nationella program varav 12 är yrkesprogram. Samtliga program resulterar i en examen. För elever som inte är behöriga till ett nationellt program finns olika introduktionsprogram.<sup>36</sup> Dessa introduktionsprogram ersätter det individuella programmet.

De som har riktat kritik mot Gy11 menar att det förhållandet att utbildningarna inte längre med automatik leder till grundläggande högskolebehörighet kommer att påverka intresset för yrkesutbildningarna negativt. Intresset för att söka till yrkesutbildningar har avtagit påtagligt på senare tid även ifall det handlar om en långsiktig trend. Nedgången i antalet sökande

<sup>32</sup> Skolverket 2011b.

<sup>33</sup> Olofsson 2010; Skolverket 2012a.

<sup>34</sup> Skolinspektionen 2011.

<sup>35</sup> SOU 2008:27; Prop. 2008/09:199; SOU 2010:19.

<sup>36</sup> Det finns fem olika introduktionsprogram: preparandutbildning, programinriktat individuellt val, yrkesintroduktion, individuellt alternativ och språkintrouktion.

motsvarade 4 procent inför läsåret 2011/12.<sup>37</sup> Det kan också konstateras att söktrycket fortsätter att falla inför läsåret 2012/13. I Malmö var det t.ex. bara en sökande till industriprogrammet inför hösten 2012, vilket resulterade i att utbildningen lades ned.<sup>38</sup> Samtidigt är företagets behov av att nyrekrytera mycket stort. Ungdomsarbetslösheten är hög, men industriföretagen hittar inga sökande med rätt kompetens. Det är mot denna bakgrund man kan se Volvos nytagna initiativ att under ett antal år utbilda 1200 arbetslösa ungdomar för framtida sysselsättning inom industrin.<sup>39</sup> I grunden handlar det om en mismatch på svensk arbetsmarknad. Unga har inte de kvalifikationer som efterfrågas i arbetslivet.

Problemen med mismatch hänger också samman med hur utbildningen dimensioneras. Det finns inte något samband mellan antagningen av elever till olika program och efterfrågan på arbetskraft med olika utbildningsprofiler. Den valfrihet som skulle vara styrande för programvolymerna enligt 1990-talets reformer finns kvar även efter Gy11. Elevernas frihet att välja utbildning anses viktigare än möjligheterna att få jobb efter studenten.<sup>40</sup>

### Försöksverksamheten med lärlingsutbildning 2008-2011

Ambitionen att introducera en lärlingsutbildning inom gymnasieskolan resulterade i att en försöksverksamhet introducerades hösten 2008. Tanken var att lärlingsutbildning skulle bli ett valbart alternativ till de ordinarie yrkesprogrammen. Elevvolymerna i försöket har genomgående varit små i förhållande till det totala antalet gymnasieelever, cirka 1-2 procent. Gymnasielärlingarna fick en utbildning som motsvarade samma omfattning (2 500 gymnasiepoäng) som en skolförlagd utbildning, men minst hälften av utbildningen skulle vara arbetsplatsförlagd. Kraven på kärnämnesinnehåll skilde sig inte mycket åt. En gymnasielärling behövde inte läsa lika mycket svenska som en elev som följde ett skolförlagt program.<sup>41</sup> Statsbidrag utgick med 25 000 kronor per elev och läsår till de skolhuvudmän som arrangerade lärlingsutbildning.<sup>42</sup>

<sup>37</sup> Skolverket 2011b.

<sup>38</sup> Uppgiften härstammar från en intervju med Matz Nilsson 2012-04-03. Matz Nilsson är utbildningsdirektör i Malmö stad.

<sup>39</sup> Vi återkommer till Volvos initiativ i avsnitt 4.

<sup>40</sup> Hjort & Panican 2011.

<sup>41</sup> Olofsson, Panican, Pettersson & Righard 2010.

<sup>42</sup> SFS 2007:1349.

Hösten 2011 infördes permanenta lärlingsutbildningar. Reglerna avseende behörighetskrav, examensmål och yrkesexamen är de samma som inom den skolförlagda yrkesutbildningen. Man får påbörja en lärlingsutbildning det första, andra eller tredje läsåret inom ramen för gymnasiala studier med ett förbehåll gällande det tredje året: när studierna avslutas ska elevens sammanlagda arbetsplatsförlagda utbildningsperiod uppgå till minst hälften av den totala utbildningstiden. Ett krav inom lärlingsutbildningen är att det ska upprättas ett utbildningskontrakt mellan arbetsplatsen, eleven, skolhuvudmannen och elevens vårdnadshavare.<sup>43</sup> Regeringen planerar också att lägga förslag om lärlingsanställning, nämligen att det ska bli möjligt att vara anställd samtidigt som man är lärling i gymnasieskolan, något som också föreslogs i utredningen om gymnasial lärlingsanställning.<sup>44</sup>

Regeringen har som mål att erbjuda 30 000 lärlingsplatser under åren 2011-2014, vilket skulle motsvara cirka 10 procent av den totala elevvolymen. Läsåret 2010/11 studerade enligt Skolverket 386 000 elever i gymnasieskolan varav knappt 10 000 eller cirka 3 procent deltog i lärlingsutbildningar.<sup>45</sup> Av lärlingarna gick nästan två tredjedelar i fristående skolor.

Sedan tidigare har det funnits programråd på lokal nivå för att organisera skolornas utbyte med arbetslivets parter. Dessa har fungerat som ett slags samrådsorgan för yrkesutbildningen, framför allt avseende de 15 praktikveckorna.<sup>46</sup> I och med Gy11 blir de lokala programråden obligatoriska. De lokala råden har haft ett ansvar för de skolförlagda utbildningarna, men nu är tanken att de också ska täcka lärlingsutbildningarna.

När det gäller den gymnasiala lärlingsutbildningen fanns det fram till hösten 2011 en skyldighet att inrätta separata samverkansorgan eller lärlingsråd som hade som uppgift att kvalitetssäkra utbildningen, bland annat genom att godkänna arbetsplatser. Genom införandet av obligatoriska lokala programråd är skolorna inte längre skyldiga att inrätta lärlingsråd. Det här innebär att regleringarna avseende arbetslivets medverkan i styrningen och kvalitets-säkringen av lärlingsutbildningen har minskat jämfört med de villkor som gällde under för-

<sup>43</sup> Skollagen 16 kap. 11 a §; Skolverket 2011c.

<sup>44</sup> SOU 2010:19.

<sup>45</sup> Skolverket 2011c.

<sup>46</sup> Skolverket 2011a.



söksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning. Några tydligare anvisningar vad gäller uppföljning och handledarutbildning förekommer inte heller i styrdokumentet.

## Aktuella erfarenheter av gymnasial lärlingsutbildning

I det följande kommer vi att belysa olika uppfattningar och erfarenheter kopplade till den gymnasiala lärlingsutbildningen. Vi har etablerat kontakter med fem personer med erfarenhet av gymnasial lärlingsutbildning: det handlar om företrädare för företag, kompetensutvecklingsbolag knutna till branschorganisationer samt en lärlingssamordnare vid en gymnasieskola. Intervjuerna har genomförts under februari och mars 2012. Eftersom svaren är relativt samstämmiga har vi valt att redovisa dem tematiskt. Antalet intervjuer är begränsat, men vi menar att svaren ändå är intressanta för de pekar på tydliga mönster som ligger väl i linje med de resultat som har framkommit i anslutning till Nationella lärlingskommitténs undersökningar och i tidigare forskning.<sup>47</sup>

### Motiven för lärlingsutbildning

De intervjuade uppger att huvudmotivet för gymnasial lärlingsutbildning är arbetskraftsrekrytering och kompetensförsörjning. En viktig pådrivande faktor som nämns är generationsväxlingen. Det bedöms att kommande pensionsavgångar kommer att leda till ett betydande rekryteringsbehov. Det kommer att bli svårare att anställa arbetskraft med rätt kompetens. Av denna anledning är det avgörande att anordna relevanta utbildningar. Enligt Björn Ramse<sup>48</sup> som är projektledare på Svensk Handel Kunskap, är det mycket viktigt att utbildningen anpassas till branschens behov av yrkeskompetens. Genom lärlingsutbildning får branschen en konkret möjlighet att påverka utbildningens innehåll för att lärlingarna ska få adekvat kompetens. Därmed utbildas ungdomarna till att bli en efterfrågad arbetskraft. Thomas Bratt<sup>49</sup> som är lärlingssamordnare vid Mediegymnasiet i Malmö, framhåller att lärlingsutbildningen innebär att eleverna blir "skräddarsydda" för respektive företag och bransch. Olle Fransson<sup>50</sup>, VD för Gnosjö Automatsvarvning, omtalar att arbetskraftsförsörjningen har varit ett stort problem för verkstadsindustrin under de senaste 30 åren. Gymnasiala lärlingsutbildningar

<sup>47</sup> SOU 2011:72.

<sup>48</sup> Intervjun med Björn Ramse genomfördes 2012-02-14.

<sup>49</sup> Intervjun med Thomas Bratt genomfördes 2012-02-14.

<sup>50</sup> Intervjun med Olle Fransson genomfördes 2012-02-15.

anses främja framväxten av kompetent arbetskraft. Maria Sköld<sup>51</sup>, restaurangchef vid Bohusgården i Uddevalla, menar att lärlingsutbildningen ger ungdomarna en chans att etablera sig på arbetsmarknaden. Företagen får samtidigt utbilda ungdomarna på ett sätt som överensstämmer med vad som krävs i arbetslivet: "Ungdomarna kommer i kontakt med verkligheten samtidigt som företaget får möjlighet att lära ut ungdomar, ge dem en utbildning som de har nytta av efter avslutade studier".

I intervjuerna återkommer påståendet att lärlingsutbildningarna är mer fördelaktiga än skolförlagda yrkesutbildningar. Lärlingsutbildningen anses i praktiken fungera som en verklighetsnära färdigutbildning. I ett konkret exempel som tas upp av Thomas Bratt, refereras till en skolförlagd kockutbildning där eleverna får komma ut på en arbetsplats först under det sista gymnasieåret. När eleverna kom ut på arbetsplatsen efter två års skolbänkstudier blev de "mörkrädda. I skolan har man under två års tid i lugn och ro lagat såser och gjort fina köttfärslimpor och annat och efter kontakt med verkligheten var det flera elever som fick avbryta utbildningen för att eleverna inte har tänkt sig ha det så stressigt i arbetslivet. De ville bara bli kockar".

Flera av de intervjuade uppger att det bedrivs alldeles för många skolförlagda yrkesutbildningar utan koppling till efterfrågad kompetens. Gnosjö lyfts fram som exempel. I Gnosjö jobbar 60 procent av arbetskraften inom verkstadsindustrin medan majoriteten av eleverna som läser yrkesutbildningar väljer inriktningar som inte leder till en omedelbar etablering på arbetsmarknaden, allt enligt Olle Fransson. Många utbildar sig till kockar, florister eller frisörer där det finns få arbetsplatser inom regionen medan verkstadsindustrin dras med rekryteringsproblem. En lärlingsutbildning anses tillgodose efterfrågade yrkeskvalifikationer, annars kommer utbildningen per definition inte igång. Björn Ramse betonar dessutom att lärlingsutbildningen kan betraktas som en "tre års provperiod får både företagen och eleverna". Lärlingarna får lära sig mer om både företaget och arbetssättet. Lärlingarna blir skickliga medarbetare direkt efter avslutad utbildning.

En ytterligare förklaring till att lärlingsutbildningen i högre grad leder till en efterfrågad kompetens är att företag – jämfört med skolor – har bättre förutsättningar att tillhandahålla moderna verktyg och maskiner. Thomas Bratt nämner att en skola knappast har möjlighet att

<sup>51</sup> Intervjun med Maria Sköld genomfördes 2012-03-07.

köpa en tryckpress som kostar tiotals miljoner kronor.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de intervjuade lägger stor vikt vid företagsperspektivet när de resonerar om lärlingsutbildningens betydelse.

### *Vilka krav ställs på lärlingarna?*

Det finns ett missnöje bland de intervjuade gällande synen på lärlingsutbildningen som en sekundär utbildningsform. Här kritiseras skolan och även ansvariga politiker som anses diskutera lärlingsutbildningen i termer av en utbildning för skoltrötta elever. Det betonas att en lärlingsutbildning ställer höga krav. Eleven ska ha en hög arbetsmoral, vara motiverad och målmedveten samt visa ansvarskänsla och initiativförmåga. Lärlingen får inte vara "slapp och likgiltig" eller en "latmask". Sedan skiljer sig kraven mellan olika branscher. Som lärling i till exempel butik bör man inte vara alldeles för tillbakadragen. De intervjuade tydliggör att lärlingen ska ha förmågan och intresset att följa upp de krav som ställs både i skolan och på arbetsplatsen: "Skolan är en ganska fri värld jämfört med en lärlingsutbildning där man måste möta arbetslivet. Det finns andra förväntningar när elevens halva utbildningstid tillbringas i en butik. Man måste vara mogen för att klara av det", uppger Björn Ramse.

Det anses inte vara så problematiskt att komma 15 minuter för sent till skolan, men det är oacceptabelt att göra detsamma på en arbetsplats. Thomas Bratt omtalar att en studiedag på ett företag skiljer sig från en skoldag som inleds kl 9 och avslutas kl 14. Lärlingen kan börja kl 7 och tvingas vistas på arbetsplatsen fram till kl 16. "Som lärling är du skittrött och du kanske går hem och lägger dig direkt. Du har inte tid för kompisar och allt sådant." Dessa aspekter gör att lärlingsutbildningen blir mer krävande än en skolförlagd yrkesutbildning. Det framhålls att långt ifrån alla passar som lärlingar.

### *Lärlingsutbildning och ungdomsarbetslöshet*

Samtliga intervjuade hävdar att lärlingsutbildningen utgör ett effektivt verktyg för att minska arbetslösheten. Björn Ramse uppger att de flesta lärlingar inom handeln får en anställning efter att de avslutar sina gymnasiala studier, ibland även innan eleven avslutar studierna. Denna synpunkt har lyfts fram även av de andra intervjuade, nämligen att lärlingsutbildningen garanterar anställningsbarhet och en omedelbar etablering. Genom lärlingsutbildningar tar företagen även ett socialt ansvar. I intervjuerna framkommer uppfattningen att företagen bör utbilda lärlingar för hela branschen. Olle Fransson förklarar att "man ska inte bara tänka på sig själv som företagare utan ta ett samhällsperspektiv och ansvar för en bra fungerande

arbetsmarknad, detta är väldigt viktigt."

Det anses alltså att lärlingsutbildningen bör vara bred, dvs. den ska inte enbart anpassas till företagets behov. Av denna anledning förespråkas bland annat en rotation mellan olika arbetsplatser under lärlingsutbildningen. Björn Ramse vill se att lärlingen knyts till två-tre företag under lärlingsutbildningen, en arbetsplats för varje årskurs. Men det är, enligt Thomas Bratt, viktigt att ta hänsyn till det enskilda företagets utbildningsmöjligheter. På ett stort företag som använder sig av olika trycktekniker kan lärlingen cirkulära inom företaget och därigenom få en tillräckligt bred utbildning.

### *Lärlingsutbildningens utmaningar*

Under intervjuerna påtalades även utmaningar och svårigheter med en lärlingsutbildning. Det som oftast kom på tal handlar om utbildningens styrning, kvalitetssäkring och finansiering. Samtliga intervjuade ansåg att lärlingens handledare på arbetsplatsen har en betydelsefull roll. Olle Fransson menar att "det är viktigt med handledare, annars är det inte någon större mening med en lärlingsutbildning. En lärling ska inte vara en billig arbetskraft utan tanken är att de ska utvecklas. De ska lära sig något. De ska lära sig ett kvalificerat jobb och då är det väldigt viktigt med att ha en handledare". Liknande svar lämnas av de andra intervjuade.

De intervjuade betonar också att handledaren bör vara utbildad för uppdraget. Björn Ramse uppger att Svensk Handel erbjuder en två-dagars handledarutbildning. Lars Börjesson<sup>52</sup>, VD för Elatek, säger att handledarna tidigare fick en två-dagars utbildning. Nu har man dragit ner utbildningstiden till en dag. Det pågår diskussioner om att dra ner utbildningstiden ytterligare till en halv dag. En handledarutbildning på två dagar anses vara relevant, men neddragningen görs för att arbetsgivarna inte vill skicka sina anställda på betald arbetstid till en utbildning som inte ger någon direkt avkastning för företaget.

Vi har fått olika svar på frågan om handledaren får ersättning för handledaruppdraget. Lars Börjesson uppger att handledaren inte får ersättning. Björn Ramse och Thomas Bratt berättar att det inte finns något regelverk som reglerar förhållandena kring handledarskapet. Detta

<sup>52</sup> Intervjun med Lars Börjesson genomfördes 2012-03-07.

gör att lösningarna varierar. En del handledare får ersättning, andra får ingen ersättning alls. Olle Fransson omtalar att handledaren följer lärlingen på ordinarie arbetstid, vilket innebär att handledaren redan är finansierad för det han/hon gör inom ramen för sin befintliga tjänst. Flera intervjuade efterfrågar en tydligare reglering gällande finansiering av och utbildning för handledaruppdraget. Från statsbidraget på 25 000 kr per lärling och läsår ska 15 000 kr kunna utgå till arbetsplatsen. Björn Ramse betonar att inte alla företag får del av statsbidraget. Flera av intervjupersonerna är kritiska till att statsbidraget inte är förenat med en tydligare styrning av utbildningen på företagen. Däremot kommenteras inte storleken på bidraget, vilket kanske är lite förvånande.

En annan utmaning enligt de intervjuade utgörs av svårigheten att uppmuntra företagen till att samarbeta sinsemellan. Undantaget är Björn Ramse som bedömer samarbetet mellan företagen inom handeln som tillfredsställande. Maria Sköld påtalar att samverkan mellan företag inom hotell- och restaurangbranschen brister vilket begränsar möjligheterna för lärlingar att cirkulära mellan olika arbetsplatser. Lars Börjesson nämner samma problem och understryker vikten av att erbjuda en bred utbildning för att lärlingen ska kunna få "ett helhetsperspektiv på det som görs inom branschen". Thomas Bratt framhåller att "det finns en fara att företaget utbildar rent egoistiskt. Företaget utbildar med tanke på att behålla lärlingen vilket kan göra att eleven kan hamna i en återvändsgränd därför att utbildningen är för smal. Några andra företag inom branschen har inte en chans att anställa eleven för att han/hon inte är tillräcklig utbildad".

Det framkom att även samverkan mellan skola och företag utgör en utmaning. Björn Ramse bedömer att samarbetet mellan skola och företag utgör förutsättningen för en lyckad lärlingsutbildning: "Vi tycker att det är oerhört centralt att skola och arbetsplats har gemensamma värderingar och arbets sätt, modeller och verktyg för det är då man skapar bra utbildningar". Maria Sköld uppger att skolan inte alltid medverkar på ett önskat sätt inom hotell- och restaurangbranschen. Ifall en lärling har problem, exempelvis mår psykiskt dåligt får företaget inte stöd på ett bra sätt. Det tar alldeles för lång tid till dess skolan tar sitt ansvar. Det finns inte heller någon kontinuitet i kontakten med skolan. Arbetsgivaren kommer i kontakt med flera olika lärare under utbildningstiden, enligt Maria Sköld.

En ytterligare utmaning som kom fram i våra intervjuer handlar om elever som får möjlighet att arbeta över på helger och kvällar. Lärlingarna får ersättning från företaget om de arbetar övertid. Detta kan ses som både positivt och negativt. Om lärlingen arbetar mer än överens-

komna tider kan detta leda till att studierna blir lidande. Thomas Bratt säger:

— *Det är inte riktigt schysst. Det finns en konkurrens mellan skola och företag när företaget ger eleven någon form av lön eftersom eleven då blir mera trogen företaget. Om vi har nationellt prov i matematik på måndag kl 9 samtidigt som företaget frågar eleven om han kan jobba lördag-söndag för vi har mycket att göra. Javisst, säger eleven, han vill ju tjäna pengar och på måndag morgon är han jättetrött och gör dåligt från sig på provet /.../ Man ska hantera skolgången och skolan är huvudman för eleven så länge han går i skolan.*

## Sammanfattning

Det finns en stor samstämmighet bland de intervjuade om att gymnasial lärlingsutbildning ger positiva effekter. Framförallt påpekas möjligheterna att erbjuda en utbildning som ger lärlingen en efterfrågad kompetens inom respektive företag och bransch. De positiva effekterna ur rekryteringssynpunkt bedöms som avgörande. Även om vi inte har frågat efter jämförelser framkommer det i våra intervjuer att lärlingsutbildningarna anses vara mer fördelaktiga än skolförlagda yrkesutbildningar. Detta eftersom stora delar av en lärlingsutbildning sker inom ett företag där eleven får utveckla sin kompetens under mer verklighetstroga förhållanden.

De intervjuade är samfällt missnöjda med att skolrepresentanter och politiker sprider en negativ bild av lärlingsutbildningen. Det anses att dessa föreställningar gör lärlingsutbildningen till en mindre attraktiv utbildningsform. Det påpekas med kraft att lärlingsutbildningen inte är till för skoltrötta elever. Det förklaras att det ställs stora krav på eleven för att klara av en gymnasial lärlingsutbildning.

Utifrån våra intervjuer skulle man kunna identifiera tre huvudsakliga problem inom lärlingsutbildningen. För det första har flera inblandade aktörer ett väldigt företagscentrerat perspektiv på utbildningen, något som riskerar att gå ut över utbildningens bredd. För det andra framhålls att det saknas rutiner när det gäller samverkan mellan skola och företag, något som påverkar kvalitetssäkringen av utbildningen negativt. De svar vi har fått bekräftar till exempel att det saknas rutiner för trepartssamtal. Svaren varierar från att "vi har en kontinuerlig kontakt med varandra" till "vi träffas så fort det finns ett behov för detta" eller "vi har trepartssamtal ganska ofta, kan inte exakt säga hur ofta". Detta kan bedömas vara problematiskt om man har ambitionen att erbjuda en likvärdig utbildning av hög kvalitet samt rättssäkra villkor för den enskilde lärlingen. Även på frågan om uppföljningar och utvärderingar av lärlingsutbildningar har vi fått olika svar. Någon har påpekat att "det just nu pågår diskussioner om

att initiera en utvärdering av den egna lärlingsutbildningen” medan någon annan har sagt att ”uppföljningar är redan på gång, dock inte avslutade” eller att ”vi har ingen direkt utvärdering av verksamheten”. För det tredje finns det problem som har att göra med otydliga rutiner för hur man ska hantera elever med sociala problem. Detta har att göra med brister i kontakten mellan skolorna och arbetsplatserna, den sociala stödstrukturen. Det här är också något som påverkar genomströmningen negativt.

## 5. Avtalsreglerad lärlingsutbildning

**VI HAR HITTILLS FOKUSERAT PÅ DEN LÄRLINGSUTBILDNING** som förekommer inom ramen för gymnasieskolan. Men som nämnades i inledningen av kapitlet finns det också andra former av lärlingsutbildning. I detta avsnitt ska vi ge några exempel på lärlingsutbildning som regleras via kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Denna form av lärlingsutbildning kallas ofta för färdigutbildning för att betona skillnaderna jämfört med den yrkesutbildning som genomförs i gymnasieskolan och som har en mer förberedande karaktär. Poängen är alltså att man måste ha genomgått en färdigutbildning för att få en status som fullärd arbetare. När man har uppnått denna status har man också rätt till den yrkesarbetarlön som bestäms i kollektivavtalen. Nedan kommer vi att beröra några gemensamma principer för den avtalsreglerade lärlingsutbildningen. Därefter kommer vi att titta närmare på dess utformning inom fem olika avtalsområden. Dessutom kommer vi att beröra de utmaningar och problem som den avtalsreglerade lärlingsutbildningen står inför, problem som är särskilt tydliga inom vissa branscher. Framställningen baseras på gällande utbildningsavtal samt intervjuer med företrädare för varje enskilt avtalsområde.

Avsnittet avrundas med att vi kort berör ett allt mer uppmärksammat inslag på vissa avtalsområden, nämligen så kallad yrkesintroduktion eller ungdomsplatser. I det sistnämnda fallet handlar det om att kollektivavtalen rymmer bestämmelser om att företagen kan anställa ungdomar till en lägre ingångslön – ofta 75 procent av kollektivavtalets lägsta lön – i utbyte mot handledning och vissa utbildningsinslag. Avtalet om yrkesintroduktion mellan IF Metall och Teknikföretagen har fått mest uppmärksamhet, det finns nu liknande avtal inom handeln och mellan parterna i kommunerna. Intresset för denna typ av avtalslösningar kan möjligen också komma att öka om den utredning som lärlingsprovanställningar som pågår resulterar i ett beslut om att införa en ny lärlingsanställningsform som tillåter längre provanställningar

för unga under 23 år och som också definierar förutsättningarna för utbildningsinslagen i anställningen.<sup>53</sup>

## Avtalsreglerad lärlingsutbildning – några generella drag

Det finns några generella drag som bör lyftas fram när vi talar om avtalsreglerad lärlingsutbildning i Sverige.<sup>54</sup> Till att börja med måste det återigen betonas att utbildningen har en mycket begränsad utbredning på svensk arbetsmarknad. Det är ganska många förbund inom LO som har avtal med sin motpart på arbetsgivarsidan om yrkesnämnder, dvs. samrådsorgan för yrkesutbildningsfrågor, men det är få av dessa avtal som resulterar i mer omfattande lärlingsutbildning. De fem avtalsområden som vi kommer att lyfta fram i detta avsnitt – byggnads, elbranschen, VVS, plåtslageri och ventilation samt måleri – är just de som brukar lyftas fram som exempel i sammanhanget. Utöver dessa finns det andra exempel på lärlingsutbildning, inte minst inom enskilda hantverksyrken, men det handlar då om små utbildningsvolym.

Utbildningsavtalen mellan parterna rymmer bestämmelser om flera olika slags lärlingar. Förutom de lärlingar som kommer från gymnasieskolans yrkesprogram berörs villkoren för lärlingar som inte har gått på gymnasieskolan, så kallade företagslärlingar, och lärlingar som kommer in i branschen via arbetsmarknadsutbildning. Företagslärlingarna utgör den klassiska lärlingskategorin och utgör fortfarande normen för parternas överenskommelser om antal utbildningstimmar, krav på kurser, lönetrappan för lärlingar etc. De flesta avtal rymmer bestämmelser om att lärlingsutbildningen totalt motsvarar 6 000 till 7 000 timmar, vilket motsvarar cirka 5 års utbildningstid. Den person som fullbordat en yrkesutbildning på gymnasieskolan får tillgodoräkna sig ett visst antal timmar, 3 000 till 4 000 timmar. Därefter återstår 2 till 2,5 års utbildningstid innan personen räknas som fullärd. Vissa avtal rymmer också bestämmelser om de lärlingar som har följt "fel" gymnasieutbildning, dvs. de har en utbildning från gymnasieskolan men de har inte gått den yrkesutbildning som riktar sig mot branschen. I detta fall blir det fråga om validering eller "individuell utbildning".<sup>55</sup>

I samtliga utbildningsavtal finns bestämmelser om en lönetrappa för lärlingar. Det är inte ovanligt att lärlingen inleder sin anställning på en nivå som motsvarar 50 procent av lägsta-

<sup>53</sup> Dir. 2011:87.

<sup>54</sup> Olofsson & Panican 2012.

<sup>55</sup> Se till exempel Kollektivavtal för måleriyrket § 4.2.

lönen för en yrkesarbetare. Sedan sker en stegvis höjning efter hand som lärlingen fullbordar ett större antal utbildningstimmar. I slutskedet av utbildningen motsvarar lönen 90 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen.

Inte alla avtal förutsätter en prövning eller examination på slutet utan det räcker att ha avverkat antalet utbildningstimmar och i vissa fall också vissa bestämda kursmoment. Det yrkesbevis som erhålls efter avslutat färdigutbildning ska inte uppfattas som en yrkeslegitimation. Av de branscher vi berör här är det bara elbranschen som tillämpar en strikt legitimationsyrkesprincip, dvs. man får inte arbeta inom branschen om man inte har fullföljt utbildningen.<sup>56</sup> Detta är i viss mån motiverat av elsäkerhetsbestämmelser gällande elinstallatörer, men det finns förmodligen fler motiv. Det är alltså viktigt att understryka att det i flertalet branscher inte alls finns något tvång att följa en lärlingsutbildning, även om det ofta uppfattas som önskvärt. De som inte gått en lärlingsutbildning får emellertid betala ett pris för detta i form av lägre lön.

Det kan också vara värt att betona att lärlingarna på de flesta avtalsområden har en ganska stark anställningstrygghet. Huvudprincipen är att lärlingarna tillsvidareanställs efter en kortare provanställningstid. Till detta kommer att lärlingarna hanteras som en egen turordningsenhet, dvs. de är undantagna från den ordinarie turordningslistan vid uppsägningar. Vissa avtal rymmer också bestämmelser om att lärlingarna får räkna dubbel anställningstid vid uppsägningar.<sup>57</sup> Syftet är naturligtvis att lärlingarna ska fredas från uppsägningar så att de kan fullfölja sina utbildningar. Detta har ansetts särskilt viktigt inom starkt konjunkturkänslig verksamhet, till exempel byggnadsverksamhet. Men det är förmodligen också något som kan bidra till att dämpa intresset för att anställa lärlingar.

I det följande ges några konkreta exempel på avtalsreglerad lärlingsutbildning på olika områden.

## Lärling inom byggnadsbranschen

Enligt byggnadsindustrins yrkesutbildningsavtal uppgår lärlingsutbildningen till totalt 6 800 timmar.<sup>58</sup> 2 500 timmar utgörs av byggprogrammet i gymnasieskolan. En elev från bygg-

<sup>56</sup> Installationsavtalet.

<sup>57</sup> VVS-avtalet.

<sup>58</sup> Byggavtalet.

programmet har en färdigutbildning på cirka 2,5 år framför sig. Men det finns också många traditionella företagslärlingar, dvs. de som fullgör hela utbildningen på ett företag. De har då en utbildningstid på cirka 5 år.

Totalt fanns det 5 035 registrerade lärlingar inom branschen under år 2011, vilket gör byggnadsindustrin till den största lärlingsbranschen i landet. 3 463 av dessa kom direkt från gymnasieskolans byggprogram (enbart 4 hade en bakgrund som gymnasielärlingar). 670 var traditionella lärlingar (företagslärlingar). 902 kom från vuxenutbildningen och Arbetsförmedlingen (bland annat Lernia).

Utbildningen regleras via den partsgemensamma organisationen Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN). BYN har tagit fram ett utbildningspaket som ska följas av alla lärlingar. Via regionala yrkeskommittéer (RYK) har man också etablerade kontakter med gymnasieskolor och enskilda företag i varje län. Yrkeskommittéerna spelar en mycket aktiv roll i arbetet med gymnasieskolornas byggprogram och hjälper till med praktikplatser. Medlemsföretagen betalar en viss procent av lönesumman för att finansiera yrkesnämndens verksamhet på nationell och regional nivå.

På varje företag som anställer lärlingar ska det finnas en utbildningsansvarig som utses av facket. Det ska också finnas särskilda handledare. RYK ska informeras när man anställer en lärling. Lärlingen ska tillsammans med arbetsgivaren registrera timmarna och de olika utbildningsmomenten i en lärlingsbok (ofta används uttrycket lärlingstidssedel). En utbildningsplan ska tas fram. Planen ska förnyas för varje sexmånadersperiod. En uppföljning och utvärdering ska också ske efter varje period. Uppföljningen ska involvera lärlingen, arbetsgivaren, den utbildningsansvarige och RYK. När lärlingarna har fullgjort utbildningsskyldigheten (moment och timmar) och ett yrkesteoretiskt prov skickas en ansökan om ett yrkesbevis in till BYN.

Om något inte fungerar är RYK skyldigt att ingripa. Lärlingen kan kontakta såväl RYK som BYN med synpunkter om utbildningen inte håller måttet eller om man på annat sätt känner sig missgynnad.

Enligt Mikael Granlund<sup>59</sup> som företräder Sveriges Bygginstrumenter är det emellertid mycket

<sup>59</sup> Intervjun med Mikael Granlund genomfördes 2012-02-21.

som talar för att det finns ett betydande avstånd mellan de verkliga förhållandena och intentionerna i parternas yrkesutbildningsavtal. Utbildningen blir sällan så bred som BYN eftersträvar. Orsaken till detta är att det är svårt för företagen att erbjuda alla utbildningsmoment. Företagen blir i praktiken allt mer specialiserade och nischade. Någon samverkan mellan företagen i form av arbetsgivarringar förekommer inte. Det ifrågasätts också allt mer om man ska hålla fast vid idealbilden av den brett hantverkskunnige yrkesarbetaren. Det var en idealbild som utvecklades under 1900-talets första decennier och som i hög grad fortfarande präglar branschens utbildningstänk. Med tanke på hur företagen har utvecklats räcker det idag ofta med en bredare grundutbildning som kombineras med en kortare och specialistinriktad färdigutbildning.

Lärlingarna får lön enligt en fastslagen lönetrappa. Trappan innehåller fyra steg. En person som kommer direkt från gymnasiet går in på 65 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen. Det högsta steget i lärlingslönetrappan motsvarar 88 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen. Det är också den sistnämnda nivån som gäller för dem som arbetar i branschen utan utbildningsbevis. Något formellt krav på yrkesbevis eller yrkeslegitimation finns alltså inte inom byggnadsindustrin.

Huvudregeln är att lärlingarna i branschen blir tillsvidareanställda. Enligt yrkesutbildningsavtalet finns det en möjlighet att visstidsanställda, men detta förutsätter att parterna i RYK godkänner en visstidsanställning. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att erbjuda fortsatt sysselsättning efter lärlingsutbildningstidens slut ska, enligt avtalet, både lärlingen och RYK kontaktas om detta minst två månader i förväg.

Enligt Mikael Granlund har lärlingsutbildning inom byggnadsindustrin fungerat bra historiskt. Man har tagit in ett förhållandevis jämnt antal lärlingar och har inte haft några problem att tillgodose rekryteringsbehoven inom branschen. Under de allra senaste åren är det emellertid, återigen enligt Mikael, uppenbart att det har skett ett överintag av byggelever på gymnasieskolan och lärlingar i företagen. Detta betyder i sin tur att det blir svårt för företagen att bereda plats för alla utbildade. Någon pensionsboom som skulle mildra detta problem under de närmaste åren är inte heller i sikte.

Under de turbulenta konjunkturförhållanden som råder har det varit nödvändigt att säga upp lärlingar. Några separata turordningslistor för lärlingar finns inte. Detta har skapat konflikter med den fackliga parten som har tolkat möjligheterna att säga upp lärlingar mer restriktivt.

Arbetsgivarpartens ingång är enligt Mikael Granlund att det måste vara möjligt att säga upp lärlingar. I utbildningsavtalet framhålls också att företagen måste ha personal som kan erbjuda en kvalificerad utbildning. Om flera av dessa sägs upp finns inga förutsättningar att bedriva lärlingsutbildning. RYK ska då vara behjälplig med att söka en ny lärlingsplats. Finner man ingen sådan får lärlingen vänta till dess att en ny plats dyker upp. Då får lärlingen tillgodoräkna sig de timmar som har fullgjorts på den tidigare arbetsplatsen. Om man gör det svårare för företagen att säga upp lärlingar menar Mikael att intresset för att utbilda lärlingar kommer att påverkas negativt.

## Lärling inom elbranschen

Det finns cirka 2 500 lärlingar inom elbranschen. Definitionen av lärling är att man färdigutbildas efter tre år på el- och energiprogrammet i gymnasieskolan. Det finns inga andra lärlingsformer. Några traditionella företagslärlingar finns till exempel inte.

Färdigutbildningstiden uppgår till 1 600 timmar vilket motsvarar ungefär ett års utbildningstid och ska enligt intentionerna regleras via branschens yrkesnämnd, Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY). Under den första hälften av lärlingsperioden har en lärling drygt 12 000 kronor i månadslön. Under den andra hälften stiger lönen till drygt 14 000 kronor i månaden. Efter att ha fullbordat lärlingsutbildningen stiger sedan lönen till som lägst 15 300 kronor.

Lärlingarna omfattas enligt kollektivavtalet av en provanställningstid på som längst fyra månader.<sup>60</sup> Men först efter att utbildningen är avslutad och lärlingen erhållit ett utbildningsbevis möjliggörs en fast anställning. Lärlingarna har en relativt skyddad anställning. För att skilja en lärling från anställningen ska enligt avtalet detta först förankras hos ECY:s lokala organ (Elbranschens lokala yrkesnämnd, ELY).

Inom elektrikerbranschen finns inga möjligheter att anställa några andra än de som har ett yrkesbevis, dvs. man tillämpar som framhölls ovan en legitimationsyrkesprincip. Denna princip bottnar i en uppgörelse mellan parterna. Elsäkerhetsverket har inte utfärdat några föreskrifter som påverkar utbildningskraven generellt sett. Däremot finns det krav på elinstallatörerna.

<sup>60</sup> Installationsavtalet.

Enligt riktlinjerna för utbildningen ska det finnas ett utbildningsombud på varje arbetsplats som har anställt en lärling. En särskild utbildningsplan ska tas fram. Utbildningsplanen ska baseras på ECY:s riktlinjer för färdigutbildningen. Det betonas också i utbildningsavtalet att det ska ske en fortlöpande uppföljning av lärlingens utbildning. I denna uppföljning ska arbetsgivaren, utbildningsombudet på arbetsplatsen och ELY medverka. Utbildningen ska dokumenteras i enlighet med yrkesnämndens riktlinjer och när man bedömer att lärlingen har klarat av alla moment ska handlingarna sändas in till ECY som prövar resultatet och utfärdar ett utbildningsbevis (alternativt ställer krav på kompletterande insatser). Lärlingen ska redovisa sina utbildningsaktiviteter på en särskild lärlingstidssedel. Detta ska ske varje vecka. Något krav på slutprov (gesällprov) finns emellertid inte inom branschen.

Lennart Månsson<sup>61</sup> som intervjuades i samband med studien och som arbetar vid Elektriska Installatörsorganisationen i Malmö menar att det finns ett starkt missnöje med hur lärlingsutbildningen fungerar inom branschen. Han menar också att lärlingsutbildningen knappast fungerar så som föreskrivet i utbildningsavtalet. Det är ytterst ovanligt med en strukturerad bred utbildning i enlighet med ECY:s riktlinjer. Ett enskilt företag har inga möjligheter att erbjuda en sådan utbildning eftersom företagen i elbranschen har blivit allt mer specialiserade. Någon samverkan mellan enskilda företag, i form av arbetsgivarringar, förekommer inte heller. Tidigare var det vanligare med fast anställda elektriker i byggnadsföretag och industriföretag. Då var kraven på yrkesbredd större. Idag köper dessa företag in avgränsade tjänster och elbranschens företag har anpassat sig till detta genom att nyscha sin verksamhet hårt. Lärlingarna får alltså i praktiken en ganska snävt företagsanpassad utbildning. Yrkesbeviset uppfattas mest som en formalitet. Efter 1 600 timmars tjänstgöring utfärdas beviset utan närmare kompetensprövning.

Arbetsgivarparten skulle, enligt Lennart, vilja få större möjligheter att anställa personal utan krav på yrkesbevis. Alla arbetsfunktioner förutsätter inte fullbordad gymnasieutbildning. Man ser mycket positivt på möjligheten till längre provanställningstider förenat med utbildningsinslag enligt riktlinjerna för den sittande utredningen om lärlingsprovanställning.

Den nuvarande lärlingsutbildningen inom gymnasieskolan är man mer skeptisk till. Branschen har därför utvecklat ett eget utbildningskoncept: Elbranschens tekniska gymnasium (ETG).

<sup>61</sup> Intervjun med Lennart Månsson genomfördes 2012-02-21.

Det finns nu 18 ETG-skolor runt om i landet. ETG-skolorna erbjuder en 3-årig utbildning med längre terminer och mer arbetslivsanknutna inslag. Den som har fullbordat utbildningen får ett yrkesbevis direkt och behöver inte gå omvägen via lärlingsutbildningsåret.

## Lärling inom VVS-branschen

Färdigutbildningen inom VVS-branschen regleras via VVS-Branschens Yrkesnämnd (VVSYN). Yrkesnämndens funktioner baseras vidare på kollektivavtalet mellan parterna. För att finansiera yrkesnämndens verksamhet betalar medlemsföretagen i branschen en avgift motsvarande 0,47 procent av lönesumman till nämnden. Delar av dessa medel får man sedan tillbaka när lärlingarna är klara med branschprovet, dvs. när de har klarat av lärlingsutbildningens alla delar inklusive slutprovet. Företaget erhåller då 5 000 kronor per lärling.

Grundprincipen för utbildningen inom branschen är att man ska vara lärling under fem år.<sup>62</sup> Har man gått VVS- och fastighetsprogrammet i gymnasieskolan (tidigare energiprogrammet) så räknas de tre första åren av. Utbildningen motsvarar totalt 8 500 timmar och är indelad i tio moment på vardera 850 timmar. De som avslutat en gymnasieutbildning kommer in på moment sju. Momenten sju till tio utgör då en färdigutbildning och påbyggnad på grundutbildningen i gymnasiet.

Under utbildningstiden får lärlingarna en lön enligt en lönetrappa. Varje trappsteg i lönetrappan motsvarar ett moment i utbildningen. Det första steget motsvarar en månadslön på 8 123 kronor. Slutlönen för en lärling är 21 116 kronor per månad, cirka 90 procent av lägstalönen för yrkesarbetare i branschen. En ung individ som påbörjar lärlingsutbildning direkt efter avslutad gymnasieutbildning går in på en månadslön motsvarande 15 150 kronor. När lärlingen är klar med utbildningen erbjuds en lön som pendlar mellan som lägst cirka 23 500 kronor och som mest cirka 30 000 kronor per månad.

Totalt finns det 1 800 lärlingar i landet som kommer direkt från gymnasieskolan, så kallade skollärlingar. Därutöver finns det 500 företagslärlingar. Utöver dessa grupper har det traditionellt funnits lärlingar som fullgör en del av utbildningen inom ramen för arbetsmarknadsutbildningen.

<sup>62</sup> VVS-avtalet.

Lärlingsutbildningen ska innehålla skolförlagda inslag. För de lärlingar som har gått gymnasiet genomförs dessa under gymnasietiden, men företagslärlingarna får genomföra utbildningsmomenten vid branschens skola i Katrineholm: Installatörernas utbildningscentrum (IUC). Lärlingsutbildningen innehåller totalt fem skolförlagda moment. De första fyra momenten är upplagda i fyra veckorsblock och det sista och femte momentet består av ett tvåveckorsblock. På skolan går för närvarande cirka 100 elever uppdelade i sju klasser. Eleverna får lön under tiden i skolan. Skolan ska vara självfinansierade och branschföretagen betalar inga särskilda avgifter för skolan utöver löner och utbildningsavgifter för lärlingarna under den tid de vistas på skolan. Skolan finansieras delvis genom uppdragsutbildning. Kommuner som saknar resurser att genomföra yrkesmomenten i VVS- och fastighetsprogrammet skickar eleverna till IUC.

Merparten av utbildningen sker följaktligen på en arbetsplats. Det finns bestämda riktlinjer för vilka arbetsplatsförlagda moment utbildningen ska innehålla. Dessa moment är specificerade i ett dokument och motsvarar ett bestämt antal timmar. Lärlingen har en lärlingsbok och ska tillsammans med arbetsgivaren fylla i vilka moment som har klarats av. Något bestämt krav på att det ska finnas en handledare på arbetsplatsen, som är utbildad och ansvarar för lärlingarnas utbildningsgång, finns inte. Det sistnämnda kan bero på att de flesta företag är små och att arbetsgivaren därför har nära kontakt med lärlingen.

Utbildningen avslutas med ett branschprov. Branschprovet kan genomföras på tre orter i landet. Normalt består branschprovet av en halv dags teoretiskt prov och sedan av ett praktiskt prov under tre till fyra dagar. Provet är kostnadsfritt för den enskilde lärlingen. Har man emellertid misslyckats två gånger och måste gå upp en tredje gång får lärlingen bekosta provet själv.

Det är relativt vanligt att man jobbar i branschen utan att ha fullbordat branschprovet, dvs. avklarat branschprov är inget villkor för vidare anställning. Men det betyder att man har lägre lön än de färdigutbildade – man får ingen yrkesarbetarlön – och att risken är betydligt större att man blir uppsagd om företaget hamnar i svårigheter. Inom branschen har det utvecklats ett kvalitetsmärkningssystem – ”Säker vatten” – som utgör en garanti för att företagens medarbetare är utbildade. Omkring hälften av företagen inom branschen har anslutit sig till ”Säker vatten”.



Michael Jensen<sup>63</sup> som företrädar VVS Företagen i Malmö betonar att rekryteringen av lärlingar ofta sker via sociala nätverk. Det handlar ofta om barn till arbetsgivare eller anställda inom branschen – alternativt vuxna som har arbetat inom branschen i flera år. Det finns en stark tradition kopplat till "socialt ansvar".

Lärlingarna ska i normalfallet tillsvidareanställas. De är provanställda i sex månader och anställningen övergår därefter i en tillsvidareanställning. I samband med att en lärling anställs ska detta rapporteras till yrkesnämndens lokala organisation (yrkeskommittén) som ska godkänna arbetsplatsen. Yrkeskommittén ska också involveras om ett företag vill skilja lärlingen från en anställning. Lärlingarna anses ha ett relativt gott anställningsskydd och huvudregeln är att de ska skyddas vid uppsägningar via ett system med separata turordningsenheter. Lärlingarna får räkna dubbel anställningstid. Turordningen ska fastställas i samråd med den lokala yrkeskommittén. Michael Jensen menar att det på arbetsgivarsidan finns en önskan att förändra villkoren för lärlingsutbildningen. Man anser bland annat att normen om tillsvidareanställning kan ifrågasättas. Det borde vara möjligt att provanställa lärlingar under längre tidsperioder.

Inom branschen finns dessutom en misstro mot den nya gymnasieskolan. Många skolor kontaktar yrkesnämnden för att kunna använda sig av benämningen "branschrekommenderad skola". Branschen ställer inga krav på att skolorna ska erbjuda eleverna grundläggande behörighet för att få kalla sig branschrekommenderade. Men det finns en rädsla för att många skolor i mindre kommuner undviker att erbjuda eleverna tillräckligt med teoriämnen, helt enkelt för att eleverna är för få och att det blir för omständligt att låta dessa elever läsa tillsammans med elever som följer andra program. Dessutom finns en frustration över finansieringen av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Skolorna låter eleverna vara ute på arbetsplatserna två till tre dagar i veckan, men behåller hela skolpengen. Det anses inte rimligt. Det särskilda statsbidraget som ska erbjudas arbetsplatserna täcker inte kostnaderna. Det vore bättre om företagen fick en andel av skolpengen. Då skulle också skolorna kunna ställa större krav på ansvar och engagemang från företagets sida i kvalitetssäkringen av utbildningarna.

<sup>63</sup> Intervjun med Michael Jensen genomfördes 2012-02-17.

## Lärling inom plåtslageri

Inom ramen för Byggnads- och plåtslageriernas riksförbund utbildas lärlingar mot tre yrkesområden: byggnadsplåtslageri, ventilation och plåtbearbetning.<sup>64</sup> Det finns flera olika slags lärlingar inom branschen. De som kommer från gymnasieskolan utgör bara en lärlingskategori. De har läst på byggprogrammet med inriktning mot plåtslageri eller ventilation. Det finns också lärlingar som växlar mellan skola och företag, dvs. där alla yrkesorienterande moment erbjuds utanför gymnasieskolan. Sedan finns de traditionella företagslärlingarna som går hela utbildningen vid sidan av det reguljära utbildningsväsendet. Slutligen finns det vuxenlärlingar som utbildas i samverkan med Arbetsförmedlingen.

Det totala antalet registrerade lärlingar uppgick i februari 2012 till 871. 366 av dessa är lärlingar som kommer från de berörda inriktningarna i byggprogrammet. 316 av lärlingarna särredovisas eftersom de kommer från gymnasieskolor som saknar branschens yrkesinriktningar och de får därför läsa in yrkesteorin i efterhand på branschens skola i Katrineholm (se nedan). 110 av det totala antalet lärlingar utgörs av företagslärlingar. 79 lärlingar utbildas i samarbete med Arbetsförmedlingen. Dessa lärlingar har alltså läst en arbetsmarknadsutbildning på Lernia och utbildas vidare på branschskolan i Katrineholm och på enskilda företag med stöd av Arbetsförmedlingen.

Totalt motsvarar lärlingsutbildningen 6 800 timmar. Utbildningen avslutas med ett slutprov. Ett godkänt slutprov resulterar i en yrkesexamen. En person som anställs som lärling direkt efter gymnasiet har 4 000 timmar kvar. Gymnasieskolans byggprogram betraktas som en grundutbildning. De återstående 4 000 timmarna utgör färdigutbildning.

Enligt utbildningsavtalet ska utbildningen innehålla de utbildningsmoment som föreskrivs av yrkesnämnden: Plåt- och Vent Yrkesnämnden (PVYN). PVYN ska alltid kontaktas när en lärling anställs. Ett kontrakt och en utbildningsplan utformas. I början av utbildningen är det obligatoriskt med en introduktion. En kvalificerad handledare ska utses. Arbetsgivaren och lärlingen ska sedan tillsammans registrera vilka utbildningsmoment som har klarats av i en lärlingsbok. Vid tre tillfällen under utbildningstiden ska en avstämning ske. Då ska de avklarade utbildningsmomenten följas upp och de återstående delarna av utbildningen planeras. När

<sup>64</sup> Byggnadsplåtslageri; Ventilationsarbeten.

det gäller företagslärlingarna är det också tänkt att branschskolan ska signalera om något inte stämmer i samband med att lärlingarna vistas på skolan och läser yrketeoretiska kurser. Plåt- och ventilationsföretagen har alltså en egen branschskola i Katrineholm: PVF Teknikcentrum. Här studerar ungdomar som inte har möjligheter att läsa inriktningen mot plåtslageri och ventilation på byggprogrammet på hemorten. Men här ska också företagslärlingarna läsa tre särskilda kurspaket på fyra veckor vardera. Har lärlingen inte klarat av dessa kurser får han/hon inte anmäla sig till slutprovet. Företagen har inga kostnader för skolan utöver lön och traktamente till de egna lärlingarna under tiden de vistas där. Anledningen till detta är att yrkesnämnden inte vill minska företagets intresse för att utbilda lärlingar. Kostnaderna för skolan täcks istället genom skolans uppdragsutbildning för kommunala och fristående skolor. Kostnaden för yrkesnämnden (PVYN) täcks genom att alla medlemsföretag betalar en begränsad procentsats av lönesumman.

Hans Eriksson<sup>65</sup> från Entreprenadföretagen i Stockholm menar att det finns en rad problem. Det är ofta svårt att få fram handledare. Handledarutbildningar erbjuds sällan – och intresset är begränsat när de väl erbjuds. Dessutom har man haft svårt att få företagen att ställa upp på särskilda introduktionsprogram för lärlingar (även om dessa enligt utbildningsavtalet ska vara begränsade till två dagar).

Ingångslönen för en lärling som kommer direkt från gymnasiet är 50 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen. Under den sista fasen av lärlingsutbildningen före slutprovet uppgår lönen till 90 procent av den lägsta yrkesarbetarlönen. Enligt Hans Eriksson är arbetsgivarparten missnöjd med att lärlingarna har för låg lön. Hans menar att lärlingarna missgynnas jämfört med andra grupper som anställs helt utan utbildning och som omedelbart från första dagen går in på en lön som motsvarar 90 procent av lägsta lönen för yrkesarbetare.

Enligt kollektivavtalet mellan parterna i branschen ska lärlingarna normalt tillsvidareanställas. Provanställningstiden har kortats till tre månader och lärlingarna undantas från turordningsreglerna i LAS. Om lärlingen måste sägas upp på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren och huvudskyddsombudet skyldiga att försöka hitta en ny anställning.

Den generösa attityden gentemot lärlingarna, som återspeglas i arbetsgivarnas syn på löne-

<sup>65</sup> Intervjun med Hans Eriksson genomfördes 2012-02-22.

villkor och anställningstrygghet, kan möjligen ses i relation till att man upplever en påtaglig brist på kvalificerad arbetskraft. Rekryteringsbehoven överstiger enligt Hans Eriksson volymen lärlingar, särskilt i storstäderna. Här skiljer sig alltså förhållandena markant från flera andra branscher med lärlingsutbildning, till exempel byggnadsindustrin och elbranschen.

## Lärling inom måleribranschen

Måleribranschen har starka lärlingstraditioner. Utbildningsförhållandena och lärlingarnas villkor regleras i utbildningsavtalet mellan LO-förbundet Svenska Målareförbundet och arbetsgivarorganisationen Målerimästarnas Riksförening.<sup>66</sup> I samband med studien kontakades Niklas Holmkvist<sup>67</sup> på Svenska Målareförbundet i Stockholm. Niklas vet inte exakt, men uppskattar antalet lärlingar inom branschen till mellan 600 och 700. Den totala utbildningstiden uppgår enligt utbildningsavtalet till 6 800 timmar. I avtalet finns bestämmelser om Måleribranschen Yrkesnämnd (MYN) som har till uppgift att bevaka lärlingsutbildningen, ge instruktioner, registrera lärlingsanställningar och uppsägningar. MYN finansieras via särskilda avgifter som företagen betalar in. MYN har ett ansvar för att medverka vid de obligatoriska gesällproven. Lärlingsutbildningen avrundas med ett gesällprov som alltså är ett krav för att en lärling ska erhålla ett yrkesbevis.

Flertalet lärlingar har läst byggprogrammet på gymnasieskolan, byggprogrammets inriktning måleri. De har då 3 000 timmar med sig när de inleder sin anställning som lärlingar. 3 800 timmar eller cirka två års utbildningstid återstår. Lärlingar rekryteras också bland elever som har läst andra gymnasieprogram. De inleder då en så kallad individuell utbildning. Dessa lärlingar får inte lika många timmar med sig från gymnasieskolan. De ska valideras enligt Meritea-modellen efter två månaders anställning. Valideringen utförs av företrädare för de 20 gymnasieskolor som erbjuder byggprogrammet med inriktning mot måleri.

En tredje lärlingskategori består av personer som saknar gymnasieutbildning, dvs. traditionella företagslärlingar. Dessa ska alltså genomgå hela utbildningen eller samtliga 6 800 timmar på ett eller flera företag. Företagen är skyldiga att ansöka hos MYN för att få anställa lärlingar som saknar gymnasiekompetens, men det brukar inte vara några problem att få

<sup>66</sup> Kollektivavtal för måleriyrket (måleriavtalet).

<sup>67</sup> Intervjun med Niklas Holmkvist genomfördes 2012-03-15.

sådana ansökningar beviljade.

Enligt regelverket ska arbetsgivaren förse lärlingarna med verktyg. Arbetsgivaren ska tillsammans med lärlingen registrera timmarna och utbildningsmomenten i en särskild lärlingsbok. Lärlingsutbildningen ska omfattas av kortare inslag av branschutbildning och facklig utbildning. För lärlingar i individuell utbildning och företagslärlingar tillkommer krav på utbildning i yrkesteori. Under tiden i dessa kurser har lärlingen full lön. Det kan också genomföras flera kurser på lokalt initiativ, men då garanteras inte samma löneförmåner. Arbetsgivaren får viss ersättning av MYN, om än i begränsad omfattning, under olika skeden av utbildningen. När lärlingen är klar med utbildningen, dvs. när ett yrkesbevis har utfärdats, får arbetsgivaren en utbildningspremie motsvarande ett prisbasbelopp. Arbetsgivaren ansvarar för att gesällprovet genomförs och att resultatet bedöms och registreras av MYN.

Timlönen för lärlingar ligger inledningsvis på cirka 50 procent av lägsta yrkesarbetarlönen och stiger därefter till cirka 90 procent av lägsta yrkesarbetarlönen i det sjätte och sista steget av lönetrappan.

Lärlingarna är normalt tillsvidareanställda. Precis som andra anställda inom branschen omfattas de enligt avtalet av en provanställningstid på tre månader. Lärlingarna är också skyddade genom att de utgör en egen turordningsenhet. Enligt Niklas Holmkvist är villkoren för lärlingarna ingen stridsfråga mellan parterna i yrkesnämnden. Frågor om lärlingarnas anställningsrygghet och löner har inte varit föremål för några konflikter inom branschen.

## Avtalsreglerad lärlingsutbildning – utmaningar och problem

Översikten om lärlingsutbildning i fem olika branscher i detta avsnitt förstärker bilden av att även den avtalsreglerade lärlingsutbildningen genomförs med väldigt olika förutsättningar och tar sig olika uttryck. Oliketerna mellan branscherna är påtagliga. Det gäller både formerna för lärlingsutbildningen och inställningen till utbildningen.

Tre aspekter ska lyftas fram. För det första handlar det om kvalitetssäkringen av utbildningen. Inom vissa branscher är utbildningen väldigt oreglerad och kraven på utbildningstimmor och yrkesbevis mest en formalitet. Kvalificerad handledning tycks inte kunna garanteras i önskvärd utsträckning. Inom andra branscher råder motsatta förhållanden. De flesta utbildningsavtal ger uttryck för höga ambitioner när det gäller färdigutbildningen, men avsiktsförklaringarna och riktlinjerna är samtidigt ganska allmänt formulerade. Det ställs stora krav på

yrkesnämnderna och utbildningsintresset på de enskilda arbetsplatserna om avtalens intentioner ska omsättas i verklighet. Om vi tar två branscher som exempel – byggbranschen och elbranschen – är det också tydligt att strukturförändringar i kombination med efterfrågeförhållanden kan påverka inställningen till lärlingsutbildningen. På arbetsgivarsidan framhålls att företagen har blivit mer specialiserade eller nischade i sin verksamhet, vilket både minskar behovet av brett utbildade lärlingar och samtidigt försvårar förutsättningarna för att ge lärlingarna en heltäckande utbildning.

För det andra är det några företrädare för branschernas lärlingsutbildningar som ger uttryck för en stark önskan att luckra upp de särregler som gäller för lärlingarnas anställningstrygghet. Som framgått har lärlingarna ofta ett särskilt skydd genom att de är undantagna från turordningslistan och utgör särskilda turordningsenheter. I avtalen heter det dessutom att yrkesnämnderna ska kopplas in i samband med uppsägningar. Det är uppenbart att flera arbetsgivarföreträdare skulle önska mer flexibla förhållanden och förlängda provanställningstider för lärlingar. Det är möjligt att dessa önskemål kommer att infrias i samband med förslaget om särskilda lärlingsprovanställningar, men det är samtidigt troligt att strävandena kommer att möta motstånd. Det kan naturligtvis uppfattas som ett problem om yrkeselevernas möjligheter att fullborda sina färdigutbildningar blir mer osäkra. Samtidigt som arbetsgivarernas intresse för att anställa lärlingar kan öka något finns det en risk att den enskilde elevens intresse för att investera i en lång yrkesutbildning avtar om utbildnings- och anställningsvillkoren framstår som mer osäkra.

För det tredje är det troligt att rekryteringsförhållandena inom branschen betyder en hel del för inställningen till lärlingsutbildningen. Där man upplever brist på utbildad arbetskraft, som till exempel inom plåtslageri och inom VVS-branschen, är inställningen till kvalificerad lärlingsutbildning genomgående mer positiv. Här är man beredd att avsätta betydande resurser till skolförlagda utbildningsmoment inom utbildningens ram. Men rekryteringsförhållandena påverkar sannolikt också synen på anställnings- och lönevillkoren för lärlingar. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv upplevs det som mindre betungande att erbjuda tillsvidareanställningar. Inom plåtslageri, där bristen på utbildad arbetskraft anges som särskilt problematisk, menar arbetsgivarföreträdare att lönevillkoren för lärlingar är för ogynnsamma i förhållande till de som arbetar i branschen utan färdigutbildning.

Det är möjligt att den kritik som riktas mot de nuvarande formerna för färdigutbildning inom vissa branscher skulle kunna tala för en annan variant av lärlingsutbildning. Det kunde handla

om mer av introduktionsutbildning, en utbildning som ges under en kortare tidsperiod och som inte heller omfattar samma mål vad gäller bredd och färdigutbildningsgrad. En sådan utbildning skulle också kunna förenas med bredare samhällsliga önskemål om att underlätta övergången till arbetslivet för unga och om att i högre grad engagera parterna på arbetsmarknaden i strävandena att minska ungdomsarbetslösheten. Fokus hamnar här i högre grad på arbetslösa ungdomar och kanske främst ungdomar med svag utbildning – eller en utbildning som inte möter någon efterfrågan i arbetslivet. För dessa grupper behövs särskilda insatser och kanske just avtal mellan parterna om yrkesintroduktion och utbildningsplatser, dvs. ett slags lärlingsutbildning på lägre nivå, skulle kunna utgöra en attraktiv lösning. Nedan ska vi ge exempel på sådana avtal. Det ska betonas att det pågår diskussioner mellan parterna om avtal av liknande slag inom flera branscher. Inom handeln har man nyligen tecknat ett avtal som i hög grad liknar det inom industrin.<sup>68</sup> Även SKL och Svenska Kommunalarbetarförbundet har slutit ett liknande avtal.

<sup>68</sup> Ramavtal om yrkespraktik mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

## Exempel på utbildningsavtal

### Yrkesintroduktion/yrkespraktik inom industrin

Den 23 november 2010 slöt IF Metall tillsammans med arbetsgivarrepresentanter på industrisidan (Teknikarbetsgivarna, Industri- och Kemigruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund) ett avtal om så kallad yrkesintroduktion (Avtal om yrkesintroduktion 2010). Detta utbildningsavtal har sedan varit vägledande för det så kallade Yrkesåret – ett projekt som har utvecklats i Gnosjö-regionen. Projektet vänder sig till ungdomar under 25 år utan relevant yrkeserfarenhet. Syftet är att tillgodose industrins behov av arbetskraft med efterfrågad kompetens via utbildning av arbetslösa ungdomar. Arbetsförmedlingen ska hitta lämpliga deltagare och företag som behöver anställa och är beredda att erbjuda utbildningsplatser. De arbetslösa inleder "Yrkesåret" med 16 veckors huvudsakligen skolförlagd utbildning med inslag av praktik. Därefter kommer man ut på ett företag. Den arbetsplatsförlagda utbildningstiden ska förankras i en kvalitetssäkrad handlingsplan. Handlingsplanen utarbetas i samråd mellan den enskilde, fackklubben, arbetsgivaren och representanter för den lokala arbetsförmedlingen. Projektdeltagaren ska ha tillgång till handledning under yrkesintroduktionen. Den förvärvade kompetensen synliggörs via en validering i flera steg. Under projektiden, som är tänkt att omfattar högst 12 månader med en ömsesidig uppsägningstid på en månad, får deltagaren en månadslön som motsvarar minst 75 procent av riksavtalets lägsta lön. Om yrkesintroduktionsanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning ska företaget utfärda ett tjänstgöringsintyg. I mars 2012 fanns ett intresse från sju företag inom Gnosjöområdet samt ytterligare ett 70-företag skulle på längre sikt kunna vara med i denna satsning. 25 arbetslösa kommer inom kort att påbörja "Yrkesåret" (IF Metall 2011, 2012).

### Volvos initiativ till industriutbildningar

Volvos har 2012 tagit initiativ till att erbjuda en ettårig utbildning till sammanlagt 1 200 arbetslösa ungdomar under en treårsperiod, 400 arbetslösa/år. Satsningen kommer att kosta 450 miljoner kronor och riktar sig till arbetslösa ungdomar med intresse för industrijobb. Volvokoncernen omfattar 15 fabriker i Sverige och förhoppningen är att deltagarna i dessa utbildningar ska kunna få en anställning i företaget. Samtidigt finns det inget krav på att ungdomarna ska stanna kvar inom företaget. Det finns inte heller några garantier för anställning inom Volvo efter utbildningen. Denna satsning förklaras till att börja med som ett sätt att ta ett socialt ansvar för arbetslösa ungdomar. Men det handlar alltså också om att klara arbetskrafts- och kompetensförsörjningen på kort och lång sikt, bland annat i ljuset av ökade pensionsavgångar. Fackklubbarna på Volvo ställer sig positiv till utbildningen som är av en generell karaktär och består av såväl teoretiska som praktiska moment. Deltagaren får avtalsenligt lön under utbildningen. Efter avslutad utbildning får deltagaren ett utbildningsbevis som intygar att den enskilde är kompetent för ett produktionsjobb inom industrin. Projektet sjösätts hösten 2012 (Volvo 2012).

### Lärling i butik

Lärling i butik är en lärlingsutbildning anordnat av Svensk Handel. Utbildningen riktar sig till gymnasieskolor som erbjuder lärlingsutbildningar inom ramen för Handels- och administrationsprogrammet, men konceptet används också för utbildningen av arbetslösa ungdomar via Arbetsförmedlingen (till exempel inom Jobbgarantin). Syftet är att ha en sammanhållen utbildning av hög kvalitet samt göra utbildningen mer attraktiv för både butiker och gymnasieelever. Ambitionen är att ha en bättre koppling mellan skola och arbetsliv genom att erbjuda den kompetens som efterfrågas av företagen. Praktikperioden görs i en butik. De gymnasieskolor som vill följa upp detta utbildningskoncept får skriva ett samarbetsavtal med Svensk Handel som omfattar bland annat ett upplägg med utvalda kurser anpassade för en lärlingsutbildning i butik, kompetensmål som följer branschens kompetenskrav, handledarutbildning och kompetensintyg för lärlingar efter avslutad utbildning (Svensk Handel 2012).

## 6. Sammanfattning och slutsatser – en utbildningsform för morgondagens arbetsliv

---

**VÅR STUDIE VISAR ATT BEGREPPET LÄRLINGSUTBILDNING** används i flera olika sammanhang i Sverige. Lärlingsutbildningsbegreppet tolkas på olika sätt och den lärlingsutbildning som bedrivs i gymnasieskolan skiljer sig på avgörande punkter från den klassiska lärlingsutbildningen. Närmast den klassiska definitionen av lärlingsutbildning kommer den kollektivavtalsreglerade färdigutbildningen inom ett antal branscher. Nu tillkommer också olika varianter av lärlingsutbildning – ungdomsplatser eller yrkesintroduktion – genom nya utbildningsavtal mellan parterna på flera avtalsområden. Bilden blir därmed allt mer svåröverskådlig. Även om varje enskilt initiativ är positivt är det viktigt att det finns en sammanhållande kraft. För både lärlingar och arbetsgivare är det viktigt att de kunskaper och kompetenser som utvecklas synliggörs och valideras.

Lärlingsutbildningen har varit föremål för intensiva diskussioner i Sverige på senare år. Men det politiska intresset för lärlingsutbildningsfrågan har egentligen inte motsvarats av ett lika stort intresse från arbetslivet och enskilda elever. Ser vi till den lärlingsutbildning som bedrivs i gymnasieskolan så har den fortfarande mycket begränsade volymer. Även de inslag av lärlingsutbildning som förekommer i olika branscher – varav vi har behandlat några i detta kapitel – har på det stora hela en beskedlig omfattning.

Vår uppfattning är emellertid att lärlingsutbildningen skulle kunna utvecklas mycket mer, både inom och utanför det reguljära skolsystemet. Erfarenheterna från länder med starka lärlingstraditioner i Europa talar för att utbildningsmodellen har positiva effekter, minskar arbetslösheten och utslagningen av unga. Vi vet också att generationsväxlingen blir en stor utmaning på svensk arbetsmarknad. Både i offentlig och privat sektor kommer rekryteringsbehoven att öka. Dagens yrkesutbildningssystem räcker inte till för att tillgodose behoven.

Många företag upplever också att den yrkesutbildning som erbjuds inom gymnasieskolan inte rymmer deras kompetensprofil. De måste själva i högre grad få vara med och forma utbildningarna.

Vi ser två avgörande utmaningar framöver. För det första finns det problem med kvalitets-säkring av all lärlingsutbildning. Problemen med kvalitén på den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen liksom omfattande studieavbrott inom ramen för försöksverksamheten med lärlingsutbildning under åren 2008-2011 har fått stor uppmärksamhet.<sup>69</sup> Vi menar att detta hänger ihop med en svag reglering av lärlingsutbildningen. Formerna för kvalitetssäkringen av utbildningen måste tydliggöras, det gäller allt från krav på tydliga utbildningsplaner och systematiska uppföljningssamtal till krav på handledarutbildning. Lokala och nationella programråd kan spela en positiv och viktig roll, men deras funktioner måste tydliggöras och deras befogenheter bli mer vidsträckta. På nationell nivå måste programråden bli något mer än ett samrådsorgan kopplat till Skolverket. De måste ges ett reellt inflytande över resursfrågor och innehållsfrågor. På lokal nivå bör programråden ges i uppgift att godkänna utbildningsplatser i arbetslivet. De bör också få ett ansvar för hur ekonomiska medel fördelas. En generell synpunkt är också att stödet till de enskilda företagen sannolikt måste öka om man ska kunna uppfylla målet att skapa goda utbildningsmiljöer och ett engagemang för utbildningsfrågor i arbetslivet. Det är också en förutsättning för att man ska kunna ställa krav på företag som tar emot lärlingar. Ekonomiska medel måste omfördelas från skolor till arbetsplatser.

För det andra ser vi en utmaning när det gäller sammanhållningen av yrkesutbildningen i lärlingsliknande former, inom och utanför gymnasieskolan. Det etableras nya utbildningsformer, t.ex. via kollektivavtal. Det bedrivs också oerhört många projekt för arbetslösa ungdomar i kommunerna, ibland med finansiering via ESF. Det är viktigt att man funderar mer på hur man ska kvalitetssäkra och dokumentera den kompetensutveckling som sker. Det borde kanske vara en fråga för Skolverket i samverkan med Arbetsförmedlingen och SKL. Ett syfte är ju att erbjuda utbildningsmöjligheter för ungdomar som står långt från arbetsmarknaden, som har "fel" utbildning eller kanske ingen utbildning alls. Hur ska man nå ut till dessa ungdomar? De utgör en stor grupp. Det naturliga vore att ansvaret i första hand låg på kommunerna, men med stöd från Arbetsförmedlingen och Skolverket. Arbetslivet måste naturligtvis också engageras på lokal nivå. Ett slags kommunala utbildnings- och arbetslivscenter borde

<sup>69</sup> Skolverket 2012b.

etableras. Uppgiften är att söka upp understödsberoende ungdomar som behöver yrkesutbildning och bidra till att det finns utbildningsmöjligheter i arbetslivet. Samtidigt borde centren ha ett pedagogiskt ansvar. Det ska garantera utbildningarnas kvalitet och se till att det sker en uppföljning och validering av de utbildningar som genomförs.

En förutsättning för att lärlingsutbildningen ska få en starkare ställning är att den allmänna inställningen till utbildningsformen förändras. Våra studier talar för att yrkesutbildning på gymnasial nivå har haft en låg status i Sverige. Fokus har i hög grad legat på studieförberedande utbildning. När det gäller lärlingsutbildningen har den allt för ofta uppfattats som betydligt lägre rankad än skolförlagd utbildning. Det här är föreställningar som helt uppenbart bygger på felaktiga uppfattningar om lärlingsutbildningens förutsättningar och arbetslivets behov. Lärlingsutbildningen är en utbildningsform som ställer mycket stora krav på både lärlingen och arbetsplatsen. Sverige behöver en starkare gymnasial yrkesutbildning. Lärlingsutbildningen skulle kunna medverka till detta. Men än så länge har vi bara tagit ett litet steg. Resan blir lång.

# Referenser

---

Ashton, David & Green, Francis (1996), *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.

Ashton, David, Sung, Johnny & Turbin, Jill (2000), "Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems of Skill Formation", i *International Journal of Training and Development*, 4 (1), s. 8-25.

Avtal om yrkesintroduktion (2010), *Avtal om yrkesintroduktion mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna*.

Bantock, Geoffrey Herman (1963), *Education in an Industrial Society*. London: Faber.

Björklund, Anders, Edin, Per-Anders, Holmlund, Bertil & Wadensjö, Eskil (2006), *Arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS Förlag.

*Byggavtalet. Riksavtal 2010 mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads) 2010 11 01-2012 02 29/2013 02 28.*

*Byggnadsplåtslageri. Allmänna Bestämmelser för Byggnadsplåtslageri. (Kollektivavtal)*

Cain, Glenn (1976), "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", i *Journal of Economic Literature*, 14 (4), s. 1215-1257.

Cooper, David E. (1980), *Illusions of Equality*. London: Routledge.

Dewey, John (2005), *Education and Democracy - an introduction to the philosophy of education*. New York: Cosimo Classics.

Dir. 2011:87 *Lärlingsprovanställning – en ny anställningsform med utbildningsinnehåll* (Kommittédirektiv).

Doeringer, Peter & Piore, Michael (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.

Edgren, Lars (1987), *Lärling - gesäll - mästare: hantverk och hantverkare i Malmö 1750-1847*. Lund: Dialogos.

Hjort, Torbjörn & Panican, Alexandru (2011), "Valfrihet - en utmaning för det sociala medborgarskapet" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17 (3), s. 23-36.

IF Metall (2011), "Avtal om Yrkesintroduktion". [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=avtal\\_om\\_yrkesintroduktion](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=avtal_om_yrkesintroduktion)

IF Metall (2012), "Gnosjöprojekt ska ge unga jobb i industrin". [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=nytt\\_gnosjoprojekt\\_ska\\_ge\\_unga\\_jobb\\_i\\_industrin\\_1331561674644](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=nytt_gnosjoprojekt_ska_ge_unga_jobb_i_industrin_1331561674644)

Installationsavtalet. Kollektivt mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet avseende elektriska installationsarbeten 2010 04 01-2012 03 31.

Kollektivavtal för måleriycket (Måleriavtalet) 2010 04 01-2012 03 31.

Lamotte, Bruno & Zubiri-Rey, Jon Bernat (2008), *New forms of labour Market segmentation, insecurity and professional relations*. Paper presenterat på: International Working Party on Labour Market Segmentation, 29th annual conference. [http://www.upmf-grenoble.fr/adminsite/objetspartages/liste\\_fichiergw.jsp?OBJET=DOCUMENT&CODE=1298378867046&LANGUE=0](http://www.upmf-grenoble.fr/adminsite/objetspartages/liste_fichiergw.jsp?OBJET=DOCUMENT&CODE=1298378867046&LANGUE=0)

Lehman, Wolfgang (2005), "I'm Still Scrubbing the Floors': Experiencing Youth Apprenticeships in Canada and Germany", i *Work, Employment and Society*, 19 (1), s. 107-129.

Lemar, Signild & Olofsson, Jonas (2011), "En slutredovisning om lärlingsrådets funktioner", bilaga 3 i SOU 2011:72 *Gymnasial lärlingsutbildning - med fokus på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning?* Stockholm: Fritze.

Lindbeck, Assar & Snower, Dennis (2002), *The Insider-Outsider Theory: A Survey*. IZA Discussion Paper No. 534 July 2002.

OECD (1994), *Apprenticeship: Which Way Forward?* Paris: OECD.

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

Olofsson, Jonas (2005), *Svensk yrkesutbildning – vägval i internationell belysning*. Stockholm: SNS Förlag.

Olofsson, Jonas (2010), *Krisen i skolan. Utbildning i politiken och i praktiken*. Umeå: Boréa förlag.

Olofsson, Jonas och Wadensjö, Eskil (2006), "Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet?" Rapport till ESS 2006:4.

Olofsson, Jonas & Panican, Alexandru (red) (2008), *Ungdomars övergång från skola till arbetsliv: Nordiska erfarenheter*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Olofsson, Jonas, Panican, Alexandru, Pettersson, Lars & Righard, Erica (2010), *Ungdomars övergång från skola till arbetsliv - aktuella utmaningar och lokala erfarenheter*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil (2011), *Lärlingsutbildning*. Stockholm: SNS förlag.

Olofsson, Jonas & Panican, Alexandru (2012), "Den svenska yrkesutbildningsmodellen", i Høst, Håkon (red), *Tradisjonelle utfordringer – fornyet interesse. Hvordan er de nordiske landes yrkesutdanninger i stand til å møte arbeidslivets behov?* Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil (2012), "Svensk lärlingsutbildning – förutsättningar och utmaningar", i Høst, Håkon (red), *Tradisjonelle utfordringer – fornyet interesse. Hvordan er de nordiske landes yrkesutdanninger i stand til å møte arbeidslivets behov?* Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Proposition 2008/09:199 *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan*. Stockholm.

Proposition 1990/91:85 *Växa med kunskaper - om gymnasieskolan och vuxenutbildningen*. Stockholm.  
*Ramavtal om yrkespraktik mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*.

Ryan, Paul (1998), "Is Apprenticeship Better? A Review of the Economic Evidence", i *Journal of Vocational Education and Training*, 50 (2), s. 289-325.

Ryan, Paul (2000), "The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries", i *International Journal of Training and Development*, 4 (1), s. 42-65.

Ryan, Paul (2003), "Evaluating Vocationalism", i *European Journal of Education*, 31 (2), s. 147-162.

SFS 2007:1349 Förordning om försöksverksamhet med lärlingsutbildning.

SFS 2010:800 Skollagen.

SFS 2011:947 Förordning om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning.

Shavit, Yossi & Müller, Walter (red) (1998), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon press.

Shavit, Yossi & Müller, Walter (2000), "Vocational Secondary Education. Where Diversion and Where Safety Net?", i *European Societies*, 2 (1), s. 29-50.

Skolinspektionen (2011), Rapport 2011:2 *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar*.

Skolverket (2011a), *Gymnasial lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande – gymnasieskola 2011*.

Skolverket (2012a), *Likvärdig utbildning i svensk grundskola? En kvantitativ analys av likvärdighet över tid*.

Skolverket (2012b), *Gymnasial lärlingsutbildning de tre första åren 2008-2011. Deltagande, elevernas erfarenheter och studieresultat*.

Social rapport 2006. Stockholm: Socialstyrelsen.

Social rapport 2010. Stockholm: Socialstyrelsen.

Soskice, David (1998), "Openness and Diversity in Transatlantic Economic Relations", i Eichengreen, Barry, (red), *Transatlantic Economic Relations in the Post-Cold War Era*. New York: Council on Foreign Relations Press.

SOU 2003:92 *Unga utanför*. Stockholm: Fritze.

SOU 2008:27 *Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola*. Stockholm: Fritze.

SOU 2009:85 *Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret*.

SOU 2010:19 *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv*. Stockholm: Fritze.

SOU 2011:72 *Gymnasial lärlingsutbildning - med fokus på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning?*

Svensk Handel (2012), *Lärling i butik - framtidens utbildning*. <http://www.svenskhandel.se/Samhallspaverkan/Skola-och-forskning/Larling-i-butik-framtidens-utbildning/>.

Temagruppen unga i arbetslivet. *2011 års uppföljning av unga som varken arbetar eller studerar – i spåren av den ekonomiska krisen*.

*Ventilationsarbeten. Allmänna Bestämmelser för Ventilationsarbeten*. (Kollektivavtal/Ventavtalet) <http://www.entreprenorforetagen.se/index.php?use=search&cmd=search&q=kollektivavtal>



Volvo (2012), "Volvokoncernen lanserar industriprogram för arbetslösa ungdomar". [http://www.volvogroup.com/group/sweden/svse/newsmedia/pressreleaser/\\_layouts/CWP/Internet.VolvoCom/NewsItem.aspx?News.ItemId=121232&News.Language=sv-se](http://www.volvogroup.com/group/sweden/svse/newsmedia/pressreleaser/_layouts/CWP/Internet.VolvoCom/NewsItem.aspx?News.ItemId=121232&News.Language=sv-se)

VVS-avtalet. Kollektivavtal och övriga överenskommelser. 2010 04 01-2012 03 31.

Wenger, Etienne (2000), "Communities of Practice and Social Learning Systems", i *Organization*, 7 (2), s. 225-246.

Wilkinson, Frank (red) (1981), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*. London: Academic Press.

Winch, Christopher (2000), *Education, Work and Social Capital: Towards a New Conception of Vocational Education*. London: Routledge.

Wolbers, Maarten (2007), "Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries", i *Acta Sociologica*, 50 (3), s. 189-210.

## Statistik

BYN. Statistik om antalet lärlingar.

PVYN. Statistik om antalet lärlingar.

VVSYN. Statistik om antalet lärlingar.

Högskoleverket (2012), *Statistik om högskolan. Översiktstabeller*. Riksuppgifter. <http://www.hogskoleverket.se/statistik/statistikomhogskolan/oversiktstabeller/riksuppgifter.4.6df71dcd1157e43051580001791.html>

Konjunkturinstitutet (2012), *Konjunkturläget Mars 2012*. [http://www.konj.se/download/18.1fc8315a135cb03b5592282/Konjunkturlaget\\_mars\\_2012.pdf](http://www.konj.se/download/18.1fc8315a135cb03b5592282/Konjunkturlaget_mars_2012.pdf)

SCB. *Arbetskraftsundersökningar (AKU)*. Grundtabeller.

Skolverket (2011b), *Skolverkets lägesbedömning 2011. Del 1, Beskrivande data – förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg, skola och vuxenutbildning*. Rapport 363.

Skolverket (2011c), *Gymnasieskola 2011*.

## Genomförda intervjuer

Thomas Bratt, lärlingssamordnare vid Mediegymnasiet i Malmö. 2012-02-14. Telefonintervju.

Lars Börjesson, VD för Elatek, Limmared i Tranemo. 2012-03-07. Telefonintervju.

Hans Eriksson, Entreprenörsföretagen (plåtslageri och ventilation), Stockholm. 2012-02-22. Telefonintervju.

Olle Fransson, VD för Gnosjö Automatsvarning. 2012-02-15. Telefonintervju.

Mikael Granlund, Sveriges Byggindustrier, Malmö. 2012-02-21.

Niklas Holmkvist, Svenska Målareförbundet, Stockholm. 2012-03-15. Telefonintervju.

Michael Jensen, VVS Företagen, Malmö. 2012-02-17. Telefonintervju.

Lennart Månsson, Elektriska Installatörsorganisationen (EIO), Malmö. 2012-02-21.

Matz Nilsson, utbildningsdirektör i Malmö stad, 2012-04-03.

Björn Ramse, projektledare på Svensk Handel Kunskap. 2012-02-14. Telefonintervju.

Maria Sköld, restaurangchef vid Bohusgården i Uddevalla. 2012-03-07. Telefonintervju.

Interasset för lärlingsutbildning har ökat påtagligt i Sverige. Inom gymnasieskolan inleddes en försöksverksamhet 2008 som i och med gymnasiereformen 2011 (Cy11) växlad över i en reguljär utbildningsverksamhet. Dessutom förekommer en mer klassisk lärlingsutbildning i avtalsreglerade former som färdigutbildning inom ett antal branscher. Lärlingsutbildningsbegreppet används också emellanåt inom arbetsmarknadspolitiken och som beteckning på kommunala sysselsättningsprojekt. Författarna till rapporten lyfter fram problemet med att lärlingsutbildningen tillskrivs flera olika betydelser. Det skapar förvirring. Formerna för att följa upp och kvalitetssäkra lärlingsutbildningen – både i och utanför gymnasieskolan – bör utvecklas för att både arbetsgivare och lärlingar ska få en klarare bild av utbildningens betydelse ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Jonas Olofsson är forskare på Ratio och professor i ekonomisk historia vid Malmö Högskola. Jonas forskar inom områdena utbildning, arbetsmarknad och socialpolitik.

Alexandru Panican är fil dr. i socialt arbete på Socialhögskolan vid Lunds Universitet. Alexandru har medborgarskap som forskningsområde med fokus på sociala rättigheter.

”Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter” är en av tre rapporter som ingår i en förstudie till Ratios kompetensförsörjningsprojekt Kompetens för tillväxt.

