

Specialstudier

Nr 40. Maj 2014



Avtalsvillkor i några utbildningsavtal och ungdomars arbetsmarknadsetablering



Konjunkturinstitutet är en statlig myndighet under Finansdepartementet. Våra prognoser används som beslutsunderlag för den ekonomiska politiken i Sverige. Vi analyserar också den ekonomiska utvecklingen, i Sverige och internationellt, samt forskar inom nationalekonomi.

I **Konjunkturbarometern** publicerar vi varje månad statistik över företagens och hushållens syn på den ekonomiska utvecklingen. Undersökningar liknande Konjunkturbarometern görs i alla EU-länder. Europeiska kommissionen delfinansierar medlemsländernas barometerundersökningar.

Rapporten **Konjunkturläget** är främst en prognos för svensk och internationell ekonomi, men innehåller också djupare analyser av aktuella makroekonomiska frågor. Konjunkturläget publiceras fyra gånger per år. **The Swedish Economy** är den engelska översättningen av av rapportens sammanfattning.

I **Lönebildningsrapporten** analyserar vi varje år de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen.

Den årliga rapporten **Miljö, ekonomi och politik** är en översyn och analys av miljöpolitikens samhällsekonomiska aspekter.

Vi publicerar också resultat av utredningar, uppdrag och forskning, i serierna **Specialstudier, Working paper, PM** och som remissvar.

Du kan ladda ner samtliga rapporter från vår webbplats, www.konj.se.



Avtalsvillkor i några utbildningsavtal och ungdomars arbetsmarknadsetablering

Förord

Regeringen har gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att analysera hur överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, särskilt för grupper som har svag förankring på arbetsmarknaden.¹ Här avrapporteras uppdraget.

Kapitel 1 presenterar bakgrund och de avtal som studeras. Kapitel 2 beskriver anställda ungdomar i olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Kapitel 3 och 4 presenterar resultaten av en enkätundersökning om arbetsgivarnas syn på rekryteringshinder respektive utbildningsavtalens omfattning på arbetsmarknaden. Ungdomars villkor i de centrala kollektivavtalens utbildningsavtal beskrivs i kapitel 5. I kapitel 6 sammanfattas rapporten och en avslutande kommentar ges. Appendix beskriver data-materialet och de studerade utbildningsavtalen i mer detalj.

Konjunkturinstitutet tackar referensgruppen bestående bland annat av arbetsmarknadens parter och som har bidragit med information om avtal och för det samråd som har skett i form av möten och granskning av rapporten.

Projektledare för rapporten har varit Åsa Olli Segendorf. Rapporten är författad av Erika Ekström, Petter Hällberg och Lars Lindvall.

Stockholm den 15 maj 2014

Mats Dillén
Generaldirektör

¹ Myndigheten ska analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden. Lönebildningen ska även analyseras sektorsvis. I rapporten ska beskrivas och analyseras hur parternas överenskommelser, t.ex. lön och övriga villkor påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framför allt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. En referensgrupp, i vilken bl.a. arbetsmarknadens parter ska inbjudas att delta, ska knytas till uppdraget. Uppdraget ska rapporteras till regeringen (Finansdepartementet) senast den 15 maj 2014.

Innehåll

1	Inledning.....	7
2	Ungdomar på arbetsmarknaden.....	13
3	Arbetsgivares syn på rekryteringshinder.....	21
4	Utbildningsavtalens omfattning.....	27
5	Ungdomars villkor i centrala kollektivavtals utbildningsavtal.....	31
5.1	Urvalet av utbildningsavtal.....	31
5.2	Utbildningsavtalens syfte.....	33
5.3	Likheter och skillnader i utbildningsavtalen.....	34
6	Sammanfattning och avslutande kommentar.....	45
7	Appendix.....	49
7.1	Anpassning av bransch och yrke till centrala kollektivavtal för individer och företag 49	
7.2	Data.....	52
7.3	Avtalsskrivningar i traditionella lärlings- och yrkesutbildningsavtal samt yrkesintroduktionsavtal.....	62
7.4	Deltagare i referensgruppen.....	84

1 Inledning

UPPDRAGET

I Sverige bestäms lägstralöner och många andra arbetsvillkor genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Utfallet av dessa förhandlingar bidrar till att lön och villkor för arbetsgivare och arbetstagar kan skilja sig åt både inom och mellan kollektivavtal. Av alla anställda (16–64 år) är det 90 procent som omfattas av kollektivavtal genom arbetsgivarens medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller genom hängavtal.² Kollektivavtalen får konsekvenser även för personer som inte har ett arbete genom att villkoren i avtalen kan påverka deras möjligheter att få ett arbete.

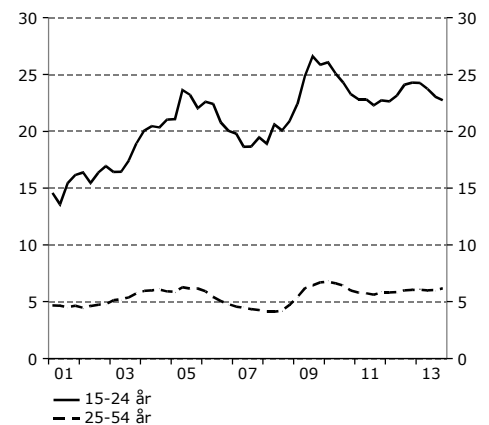
Konjunkturinstitutet har fått i uppdrag av regeringen att analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika kollektivavtalsområden i olika sektorer. Konjunkturinstitutet ska beskriva och analysera hur parternas överenskommelser om till exempel lön och övriga villkor påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framför allt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. I denna rapport analyseras därför hur olika utbildningsavtal som finns kopplade till vissa kollektivavtal kan påverka ungdomars inträde och ställning på arbetsmarknaden.

Ungdomar är ofta nya på arbetsmarknaden och har därför en jämförelsevis svag ställning på arbetsmarknaden. Ungdomsarbetslösheten (15–24 år) i Sverige är hög och uppgick till ca 23 procent 2013 (se diagram 1). Det är i paritet med den genomsnittliga ungdomsarbetslösheten i EU-28. Arbetslösheten bland vuxna (25–74 år) låg på knappt 6 procent 2013, vilket var lägre än genomsnittet för EU-28 på ca 9 procent.³ Gruppen ungdomar är dock mycket heterogen; alla ungdomar har inte svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Men eftersom ungdomar är nya på arbetsmarknaden saknar de ofta arbetslivserfarenhet och har ännu inte fått möjlighet att knyta viktiga kontakter på arbetsmarknaden. Ungdomars arbetsmarknadsetablering är därför i fokus i denna rapport.

I rapporten belyses hur parternas överenskommelser kan påverka arbetsmarknaden för ungdomar genom att villkoren i olika utbildningsavtal analyseras. Arbetsmarknadssituationen för unga inom några utvalda avtalsområden kartläggs. Därefter redovisas några rekryteringshinder som arbetsgivarna uppger finns vid anställning av unga. Slutligen analyseras om utbildningsavtalen inom de olika avtalsområdena kan lösa de rekryteringssvårigheter arbetsgivarna uppger sig ha. Härigenom analyseras om de undersökta utbildningsavtalen kan ge unga ett smidigare inträde

Diagram 1 Arbetslöshet

Procent av arbetskraften, säsongsrensade kvartalsvärden



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

² Avser beräkningar för 2012. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal. Se *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*, Medlingsinstitutets årsrapport, 2013.

³ Se Eurostats databas, epp.eurostat.ec.europa.eu.

på arbetsmarknaden genom att villkoren i de centrala avtalen anpassats till ungas situation. En viktig avgränsning är att rapporten belyser hur avtalsvillkoren möjligen *kan* påverka ungas inträde på arbetsmarknaden, inte hur inträdet faktiskt påverkas.

TEORETISK MOTIVERING

Ungas höga arbetslöshet förklaras ofta med att deras produktivitet understiger den lägsta avtalade lönen. Lägre löner i utbyte mot utbildning, så kallad on-the-job training, kan därför vara ett sätt att påskynda ungas inträde på arbetsmarknaden. Därför är främst två villkor i de lärlings- och yrkesintroduktionsavtal som studeras här av betydelse: Dels hur de löner som är angivna i utbildningsavtalen förhåller sig både till löner satta i de centrala avtalen och till lönenivån generellt, dels arbetsgivarens förutsättningar att kunna ge utbildning under den tid arbetstagaren får en lägre lön. Därför följer en kort teoribeskrivning av lägstalöner, insider-outsider teorin och on-the-job training.

Lönebildningen är en viktig faktor för en väl fungerande arbetsmarknad med låg arbetslöshet och hög sysselsättning. Om det råder perfekt konkurrens på en arbetsmarknad finns enligt nationalekonomisk teori ingen arbetslöshet när marknaden är i jämvikt. Efterfrågan på arbetskraft är då definitionsmässigt lika stor som utbudet av arbetskraft vid den av marknaden bestämda lönen. Att det finns arbetslöshet kan förklaras med avvikelser från perfekt konkurrens. Dessa avvikelser kan komma från friktioner i sök- och matchningsprocessen och stelheter i priser och löner.

På den perfekta konkurrensmarknaden sätts lönen lika med värdet på arbetstagarens marginalprodukt. Med detta menas att lönen är lika med tillskottet till produktionsvärdet (värdet av marginalprodukten) som skapas av motsvarande arbetsinsats. Att det finns löneskillnader på en sådan arbetsmarknad beror på att jobben och/eller individerna är olika.⁴

Individer kan på ett förenklat och stiliserat sätt beskrivas med sina olika uppsättningar förmågor och egenskaper, så kallat humankapital. Vissa typer av egenskaper är produktiva och värdesätts på arbetsmarknaden.⁵ Utbildning, arbetslivserfarenhet, yrkesvana, social kompetens och initiativförmåga är exempel på sådana produktiva egenskaper som genererar löneskillnader. Vanligtvis har ungdomar mindre arbetslivserfarenhet än äldre eftersom de är nya på arbetsmarknaden.

Det är en empirisk fråga hur sysselsättningen påverkas när lägstalöner ändras. Empiriska studier av lägstalöners effekter på sysselsättningen visar också varierande resultat. Sysselsättningseffekterna av en höjning av lägstalöner är oftast negativ

⁴ Arbetsmarknaden kan också karakteriseras av att det finns en dominerande arbetsgivare som betalar löner som är lägre än de löner som råder vid perfekt konkurrens. I detta fall kan införandet av lägstalöner öka både löner och sysselsättning, eftersom de ökade löner leder till att fler vill arbeta.

⁵ Se till exempel Cahuc, P. och A. Zylberberg, *Labor Economics*, 2004.

enligt dessa studier, även om de negativa effekterna normalt inte är särskilt stora.⁶ För grupper som har det svårare att få arbete, som till exempel ungdomar, pekar de empiriska studierna tydligare mot att höga lägstalöner ger negativa effekter på sysselsättningen för ungdomar.⁷ En förutsättning för att lägstalöner ska kunna påverka sysselsättningen är dock att de är höga i förhållande till produktiviteten hos den lägst kvalificerade arbetskraften.

Ungdomar har högre arbetslöshet än äldre. Det finns flera möjliga förklaringar till det, men insider-outsider-hypotesen ger en förklaring till att arbetslösa inte bjuder under de sysselsattas löner.⁸ Om arbetsmarknaden skulle ha fungerat som marknader med perfekt konkurrens hade lönerna bestämts som ett jämviktstillstånd mellan utbud och efterfrågan. Men i stället ligger lönerna högre än så, vilket orsakar arbetslöshet. Insiders, det vill säga de som har ett arbete, har en starkare förhandlingsposition än outsiders, de arbetslösa. Insiders kan påverka företagets lönesättning så att det gynnar dem själva och samtidigt försvårar för arbetslösa att komma in, till exempel genom att höja lägstalönen. Eftersom insiders har företagsspecifika kunskaper så skulle det vara förenat med stora kostnader för arbetsgivaren att byta ut dem mot outsiders, även om de inte kräver lika hög lön, och hoten är därför trovärdiga. Arbetsgivarna skulle därför inte anställa outsiders *även* om de bjöd under i lön, och därmed finns inte heller incitament att bjuda under i lön.

Det kan också finnas flera skäl till varför arbetsmarknadens parter inte vill förändra lägstalönerna. En förändring av lägstalönerna kan påverka hela lönefördelningen om de leder till kompensationskrav från övriga löntagare. För att begränsa effekterna på lönefördelningen kan arbetsmarknadens parter komma överens om att sänka lägstalönerna för väl avgränsade grupper på arbetsmarknaden, som till exempel unga. Konjunkturinstitutet har dock tidigare visat att lönerna för den grupp som ligger närmast över lägstalönen påverkas positivt om lägstalönerna höjs, men att någon effekt på den totala lönenivån inte finns.⁹

Lägre löner i utbyte mot utbildning, så kallad on-the-job-training (OJT), kan vara ett sätt att påskynda ungas inträde på arbetsmarknaden. OJT kan bestå av såväl generell som företags-

⁶ Se Brown, C., "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, North-Holland, Amsterdam, 1999 och Neumark, D. och W. Wascher, "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research", Working Paper 12663, NBER, 2007 eller Spector, S. "Lägstalöner och lönespridning – Effekter på samhällsekonomin", *Samhällsekonomin*, mars 2014, Svenskt Näringsliv.

⁷ Se till exempel Skedinger, P., "Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden's Retail Sector", Working Paper No. 869, Institutet för Näringslivsforskning, 2011.

⁸ Lindbeck, A. och D. Snower, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1988.

⁹ Se *Lönebildningsrapporten*, 2007 och 2010, Konjunkturinstitutet.

specifik utbildning.¹⁰ Generell utbildning ökar personens produktivitet såväl inom som utanför företaget, medan den företagspecifika utbildningen sannolikt enbart ökar arbetstagarens marginalproduktivitet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren förväntas att bidra till utbildningskostnaden för den generella utbildningen. Att arbetsgivaren ska betala för generell utbildning är inte lika självklart eftersom den är en investering i individen snarare än i företaget. Arbetstagaren förväntas därför investera i utbildningen genom att acceptera lägre lön under utbildningstiden. Lönen sänks till en nivå som jämföras med det aktuella värdet av den anställdes marginalproduktivitet justerat för utbildningsinslaget. Om OJT i stället består av företagspecifik utbildning kan både arbetsgivare och arbetstagare dela på utbildningskostnaden, eftersom båda gynnas av den företagspecifika utbildningen. Detta är också vad de olika utbildningsavtalen innebär: arbetstagaren får lägre lön under en inledande period i utbyte mot utbildning eller handledning.

UTBILDNINGSAVTALEN

Utbildningsavtal kan antingen vara traditionella lärlings- och yrkesutbildningsavtal (lärlingsavtal) eller yrkesintroduktionsavtal (YI-avtal).¹¹ Lärlingsavtalet gäller i de flesta fall anställning för färdighetsutbildning i ett yrke efter att ungdomar slutfört en yrkesinriktad gymnasieutbildning och innehåller såväl utbildning som handledning under anställningen. Yrkesintroduktionsavtal syftar till att ge ungdomar yrkes- och arbetslivserfarenhet i ett yrke som ungdomar normalt inte har arbetslivserfarenhet av eller saknar relevant utbildning i. Anställningen kombineras med handledning eller utbildning. Fem branscher studeras i denna rapport. De matchas sedan approximativt ihop med olika kollektivavtal, vilka här anges inom parentes. Branscherna är byggverksamhet (Bygg-, Installations- och Teknikinstallationsavtalen), detaljhandeln (Detaljhandelsavtalet), hotell- och restaurangverksamhet (Hotell- och restaurangavtalet), tillverknings- (Sågverks-, Teknik- och Träindustriavtalen) samt vård och omsorg, det vill säga kommuner och landsting (Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning, BAL-avtalet och Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning, BUI-avtalet).

RAPPORTENS DISPOSITION

Rapporten är disponerad enligt följande: I kapitel 2 analyseras ungdomars arbetsmarknad där lönestrukturen för unga undersöks både för hela arbetsmarknaden och inom de studerade

¹⁰ Se Becker, G., "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, årgång 70, nr. 5:2, 1962, sid. 9–49 och Becker, G., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*, University of Chicago Press, 1964.

¹¹ Fler yrkesintroduktionsavtal har träffats sedan de så kallade trepartssamtalen mellan regeringen och arbetsmarknadens parter påbörjades hösten 2011.

branscherna och avtalsområdena. Utifrån en enkät riktad till arbetsgivare beskrivs arbetsgivarnas syn på de hinder de har för rekrytering av ungdomar i kapitel 3. I kapitel 4 redogörs för utbildningsavtalens omfattning bland arbetsgivare. I kapitel 5 beskrivs de studerade utbildningsavtalen där villkoren för bland annat lön och utbildning redovisas. Avslutningsvis kommenteras i kapitel 6 utbildningsavtalens möjliga påverkan på arbetsmarknaden för unga.

2 Ungdomar på arbetsmarknaden

I detta kapitel analyseras situationen för de ungdomar som är anställda, bland annat med avseende på i vilka branscher de arbetar och vilka lönenivåer de har. I lönestrukturstatistiken, som är den datakälla som används, ingår de som har en anställning. I analysen beskrivs år 2012 som är det senaste året som det finns data för i lönestrukturstatistiken.¹²

Sysselsättningsgraden bland ungdomar är lägre än bland äldre (se diagram 2). Ungdomar är i högre grad studerande utanför arbetskraften och på väg in på arbetsmarknaden i förhållande till äldre, där flertalet redan är etablerade på arbetsmarknaden.

VANLIGT ATT UNGDOMAR ARBETAR DELTID

Ungdomars arbetskraftsstatus skiljer sig från äldres. Alla ungdomar som befinner sig på arbetsmarknaden är inte färdiga med sin utbildning. Deltidsarbete är vanligare bland ungdomar än för alla anställda, i synnerhet bland unga kvinnor (se tabell 1). Resultatet kan spegla att ungdomarna arbetar vid sidan av studierna. Att andelen är högre bland unga kvinnor kan bero på att fler unga kvinnor än unga män är i studier och därför kombinerar studier med arbete.¹³ Skillnaden mellan kvinnor och män kan dock också bero på att unga kvinnor oftare än unga män arbetar i branscher där det inte finns någon heltidsnorm.

Merparten av de som var anställda under 2012 hade en gymnasial utbildning bland både 18–64-åringar och 18–24-åringar (se tabell 1). Andelen sysselsatta ungdomar med eftergymnasial utbildning är dock lägre än bland alla anställda. Det beror sannolikt på att en individ måste vara minst ca 22 år för att ha en avslutad eftergymnasial utbildning.

Fler unga kvinnor än unga män arbetar i kommuner och landsting. Detta mönster gäller även för alla anställda. Unga arbetar dock i större utsträckning inom den privata sektorn jämfört med alla anställda.

VISSA BRANSCHER ÄR MER UNGDOMSINTENSIVA ÄN ANDRA

Den bransch där ungdomar är mest representerad är inom ”Hotell- och restaurangverksamhet” (I), (se diagram 3). En stor andel ungdomar är också anställda inom ”Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster” (N) samt ”Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar” (G).

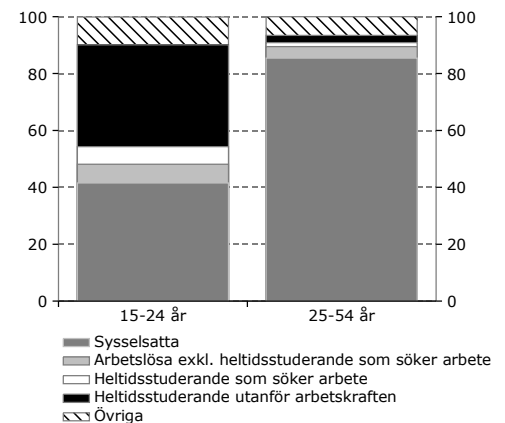
”Hotell- och restaurangverksamhet” (I) är en ungdomsintensiv bransch, men den utgör endast en liten del av den totala arbetsmarknaden. Sett till respektive näringsgren arbetar fler

¹² I analysen viktas data så att informationen i analysen blir representativ för alla anställda i de berörda branscherna. Se appendix 7.2 för mer information om lönestrukturstatistiken.

¹³ Se Olli Segendorf, Å. ”Unga i arbete i Norden, Ungas väg mot etablering på arbetsmarknaden i de nordiska länderna”, TemaNord 2013:572.

Diagram 2 Arbetskraftsstatus 2013

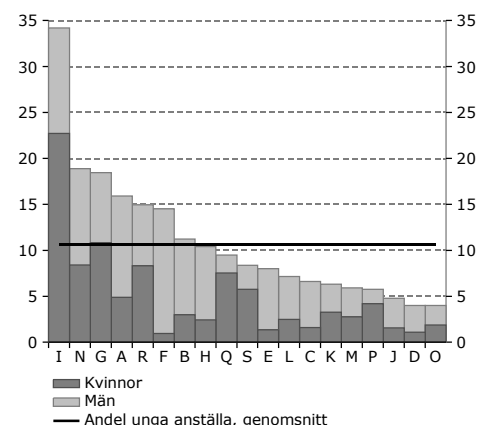
Procent av befolkningen, årsgenomsnitt



Källa: SCB (AKU).

Diagram 3 Unga (18–24 år), 2012

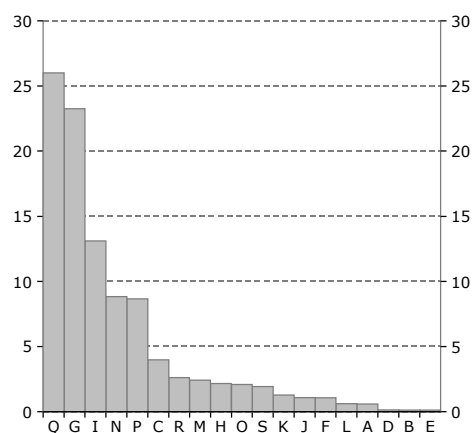
Andel av antalet anställda i respektive bransch, procent



Anm. För branschskoder (SNI2007) se tabell 20 i appendix.

Källa: SCB.

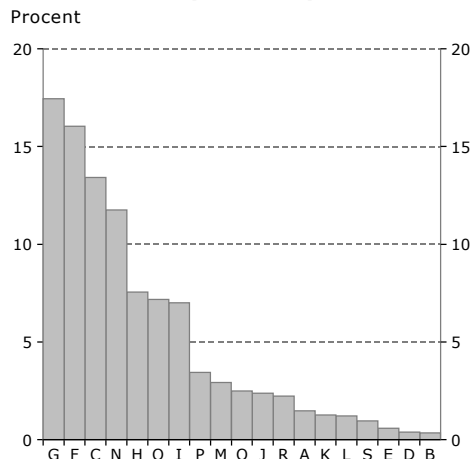
Diagram 4 Branschfördelning bland anställda kvinnor (18–24 år), 2012
Procent



Anm. För branschposter (SNI2007) se tabell 20 i appendix.

Källa: SCB.

Diagram 5 Branschfördelning bland anställda män (18–24 år), 2012
Procent



Anm. För branschposter (SNI2007) se tabell 20 i appendix.

Källa: SCB.

ungdomar inom "Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar" (G) samt "Vård och omsorg; sociala tjänster" (Q). Unga kvinnor arbetar i störst utsträckning inom "Vård och omsorg; sociala tjänster" (Q) samt "Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar" (G), (se diagram 4). Unga män arbetar framför allt inom "Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar" (G) samt "Byggverksamhet" (F), (se diagram 5). Det kan noteras att unga mäns branschtillhörighet är mer utspridd än unga kvinnors.

Tabell 1 Anställdas karakteristika bland 18–64-åringar och bland 18–24-åringar på arbetsmarknaden, 2012

Procent

	Alla (18–64 år)			Ungdomar (18–24 år)		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Kön		50,1	49,9		51,6	48,4
Utlandsfödd	13,9	14,1	13,7	7,8	7,0	8,6
<i>Utbildning</i>						
Förgymnasial	9,8	7,8	11,8	10,1	8,8	11,5
Gymnasial	49,0	46,1	51,8	70,8	67,4	74,3
Eftergymnasial	40,8	45,8	35,7	18,5	23,8	13,4
Uppgift saknas	0,5	0,3	0,7	0,7	0,0	0,8
<i>Sektor</i>						
Privat	68,2	52,9	83,6	80,4	71,9	89,5
Stat	5,7	5,9	5,5	1,6	1,1	2,2
Landsting	6,0	9,6	2,5	2,0	3,0	0,9
Kommun	20,0	31,6	8,3	15,9	23,9	7,4
<i>Tjänsteomfattning, procent</i>						
1–20	3,6	4,8	2,3	14,1	18,9	8,9
21–40	2,6	3,6	1,7	8,1	11,4	4,5
41–60	4,8	6,8	2,7	6,9	9,1	4,5
61–80	9,6	15,8	3,4	8,6	11,7	5,2
81–100	79,4	69,0	89,9	62,4	48,8	76,9
<i>Ålder, år</i>						
18–19	1,9	2,3	1,6	17,9	20,5	15,0
20–24	8,8	8,8	8,8	82,1	79,5	85,0
25–29	10,0	9,2	10,9			
30–34	10,4	9,8	11,0			
35–44	24,7	24,4	25,0			
45–54	24,7	25,4	23,9			
55–64	19,5	20,2	18,8			

Källa: SCB.

De tio vanligaste yrkena som ungdomar arbetar inom redovisas i tabell 2. Nästan hälften av ungdomarna på arbetsmarknaden arbetar inom något av dessa yrken. För alla anställda arbetar endast drygt en femtedel i dessa yrken.

När unga män analyseras separat för de tio vanligaste yrkena (se tabell 21, avsnitt 7.2 i appendix) framkommer det att många unga män arbetar som byggnadssträvarbetare, inredningssnickare m.fl. (SSYK 7 123), motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatörer (SSYK 7 231), murare m.fl. (SSYK 7 121) och

installationselektriker (SSYK 7 136). Yrkesmönstret bland unga kvinnor stämmer ganska väl överens med tabell 2 (se tabell 22, avsnitt 7.2 i appendix). Bland unga kvinnor är bensinstationsföreståndare m.fl. (SSYK 5 225) samt skötare och vårdare (SSYK 5 134) vanliga.

Tabell 2 De 10 vanligaste yrkena bland ungdomar

Procent

SSYK	Benämning	18–64 år	18–24 år
5 133	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	4,1	7,9
5 222	Försäljare, fackhandel	2,6	7,1
9 130	Köks- och restaurangbiträden	1,7	6,0
5 221	Försäljare, dagligvaror	1,5	5,1
5 131	Barnskötare m.fl.	2,5	5,0
5 132	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	4,4	3,0
8 323	Lastbils- och långtradarförare	1,5	2,7
9 122	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	2,1	2,6
5 123	Hovmästare, servitörer och bartendrar	0,7	2,5
4 131	Lagerassistenter m.fl.	1,4	2,3
Summa		22,5	44,2

Anm. SSYK är yrkeskod enligt Standard för svensk yrkesklassificering.

Källa: SCB.

UNGA HAR LÄGRE LÖN

Som förväntat är unga är överrepresenterade i den nedre delen av den totala lönefördelningen. De med allra lägst löner utgörs nästan uteslutande av ungdomar (se diagram 6). Medianlönen (P50) för alla anställda är 25 300 kronor per månad, det vill säga hälften av alla anställda har mindre än detta belopp. Av ungdomar i åldern 18–24 år har emellertid 90 procent (P90) mindre än 25 000 kronor per månad (se tabell 3).

Tabell 3 Lönestatistik 2012 bland alla anställda och bland ungdomar, kvinnor och män

Kronor per månad, medelvärde och percentiler

	Alla (18–64 år)			Ungdomar (18–24 år)		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Medel	28 600	26 500	30 800	20 400	19 300	21 400
P10	19 400	19 000	20 000	16 700	16 700	17 000
P50 (median)	25 300	23 900	26 900	19 500	19 000	20 600
P90	40 900	36 000	45 100	25 000	22 600	26 800

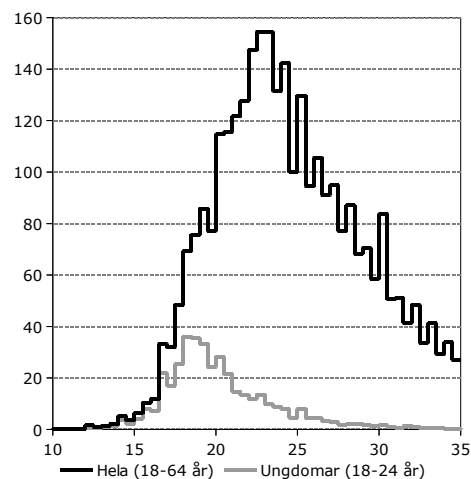
Anm. Lön avser heltidsekvivalent grundlön.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Av alla anställda i åldern 18–64 år är ca 11 procent ungdomar i åldern 18–24 år. Den tiondel av alla anställda som har lägst löner på arbetsmarknaden, det vill säga alla anställda som har under 19 400 kronor per månad, utgörs däremot till 47 procent av

Diagram 6 Lönefördelning, anställda 18–64 år och 18–24 år

Antal, tusental



Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

ungdomar. Det innebär att bland den tiondel anställda som har lägst lön är ungdomar drygt fyra gånger vanligare än bland alla anställda (se tabell 4).

Tabell 4 Överrepresentation av ungdomar i P10

Procent om inget annat anges

	Unga av alla anställda	Unga i P10	Överrepresentation, unga i P10 ¹
Totalt	10,7	47,0	4,4

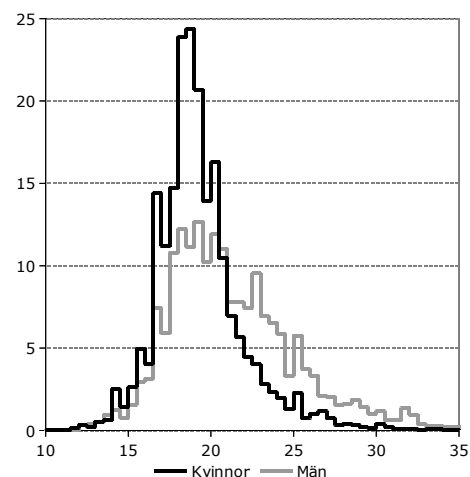
¹ Andel unga i P10/andel unga totalt.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Som tidigare har framgått är unga kvinnor och män överrepresenterade inom olika yrkesområden. Skillnaden i medellön mellan kvinnor och män är lägre bland unga än för alla anställda. Unga män har knappt 11 procent högre medellön än unga kvinnor. Motsvarande skillnad bland anställda i åldern 18–64 år är drygt 16 procent (se tabell 3). Lönefördelningen är mer sammanpressad bland unga kvinnor än bland unga män (se diagram 7).

Diagram 7 Lönefördelning, anställda unga kvinnor och unga män

Antal, tusental



Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

LITEN LÖNESPRIDNING MELLAN UNGA OCH VUXNA INOM HOTELL- OCH RESTAURANGAVTALET

I detta avsnitt ges en översiktlig bild av medellön, lönefördelningar och lön i lägsta percentilen (P10) bland såväl alla anställda och vuxna (25–64 år) som anställda ungdomar för de avtalsområden som undersöks i denna studie. Statistiken innehåller inte någon direkt identifikation av vilket avtalsområde en individ eller ett företag tillhör. Därför matchas individerna mot olika avtalsområden med hjälp av bransch- och yrkestillhörighet.¹⁴ För Installations-, Sågverks-, Teknik-, Teknikinstallations- och Träindustriavtalen redovisas inte lönefördelningen. Det beror först och främst på att få ungdomar är anställda inom dessa, men för Installationsavtalet är det på det hela taget få anställda. Den statistiska osäkerheten är större inom dessa avtalsområden och de resultat som redovisas ska således tolkas med försiktighet.

I Bygg-, Installations- och Teknikinstallationsavtalen, det vill säga avtalsområden som präglas av hantverksyrken och som tillhör branschen byggverksamhet, är medellönen relativt hög jämfört med övriga analyserade avtalsområden (se tabell 5). Detta mönster är tydligt för samtliga åldersgrupper. Lägst medellön återfinns inom avtalsområdena hotell och restaurang, detaljhandeln och inom Huvudöverenskommelsen (HÖK), Sveriges kommuner och Landsting, vilket framträder i samtliga åldersgrupper.

Det är mindre löneskillnader mellan de olika avtalsområdena bland ungdomar än bland alla anställda. Ungdomar har högst medellön inom områden där Bygg- och Teknikinstallationsavta-

¹⁴ Se avsnitt 7.1 i appendix för en beskrivning av hur matchningen genomförs.

len kan väntas vara vanliga. Skillnaden i medellön mellan unga och vuxna är störst inom Installationsavtalet.

Tabell 5 Medellön för anställda efter avtalsområde och ålder

Kronor per månad

	18-64 år	25-64 år	18-24 år
Byggavtalet	28 000	28 600	25 200
Detaljhandelsavtalet	21 100	21 900	19 300
Hotell- och restaurangavtalet	20 200	21 200	18 800
HÖK-avtalet	21 300	21 800	18 200
Installationsavtalet	27 900	29 100	22 600
Sågverksavtalet	24 200	24 300	22 200
Teknikavtalet	25 300	25 600	22 200
Teknikinstallationsavtalet	29 300	29 900	25 500
Träindustriavtalet	24 000	24 200	22 300

Anm. Lön avser heltidsekvivalent grundlön. Individerna matchas mot olika avtalsområden med hjälp av bransch- och yrkestillhörighet, se avsnitt 7.1 i appendix. För antalet anställda per avtalsområde i lönestrukturstatistiken, se tabell 19 avsnitt 7.2 i appendix.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Den lägstalön som framgår av utbildningsavtalen skulle idealt jämföras med ingångslönen, men officiell statistik över faktiskt utbetald ingångslön finns inte tillgänglig.¹⁵ I stället används P10, som kan sägas vara en relativt låg lön, för ungdomar i åldern 18–24 år. Det är den lönenivå som en tiondel av de anställda ungdomarna inom respektive avtalsområde ligger under (se tabell 6 och förklaring i marginalen om percentiler).

En tiondel av de anställda som är 18 år eller äldre inom hotell- och restaurangavtalet har en lön på 16 200 kronor per månad. I detaljhandels- respektive HÖK-avtalet är motsvarande siffror 18 100 respektive 17 800 kronor per månad.

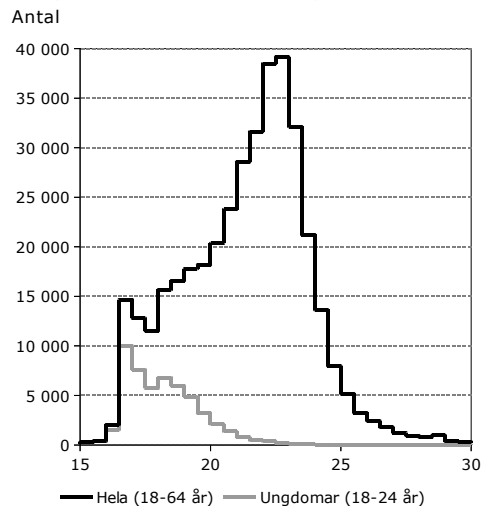
I avtalsområden som hantverksyrkena finns inom ligger motsvarande siffra inom intervallet 21 500–23 900 kronor per månad (se tabell 6).

Anställda på Installationsavtalet, främst elektriker, har den tredje högsta medellönen (se tabell 5). Den tiondel ungdomar inom Installationsavtalet som har lägst lön, har endast marginellt mer än den tiondel ungdomar som har lägst löner inom hotell- och restaurangavtalet. Detta trots att det skiljer nästan 4 000 kronor i medellön för ungdomar mellan de två områdena (se tabell 5). Resultatet indikerar att ingångslönerna i Installationsavtalet samt Hotell- och restaurangavtalet ligger nära varandra, även om den genomsnittliga lönenivån är betydligt högre inom Installationsavtalet. De andra avtalsområdena har högre löner inom P10.

Percentiler

Delas en lönefördelning in i hundra lika stora grupper efter lönenivå skapas hundra percentiler. Den första percentilen innehåller den procent av individerna som har lägst lön, och percentil 100 består av den procent av individerna som har högst lön. Mitten av fördelningen, det vill säga den 50:e percentilen, kallas medianlön. P10 är ett mått på hur stor lönen är för en individ i den tionde percentilen, det vill säga i den nedre delen av lönefördelningen. På motsvarande sätt är P50 och P90 ett mått på hur stor lönen är i den 50:e och 90:e percentilen.

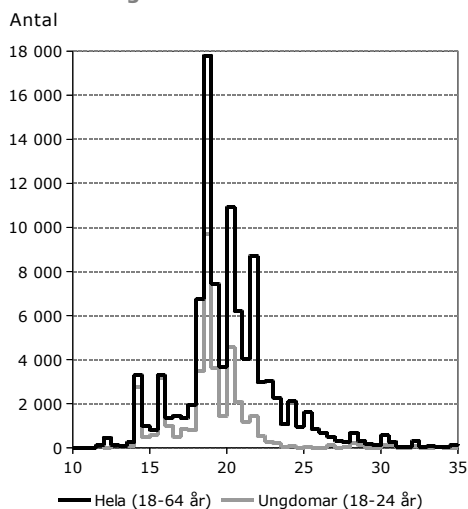
Diagram 8 Lönefördelning, HÖK-avtalet



Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

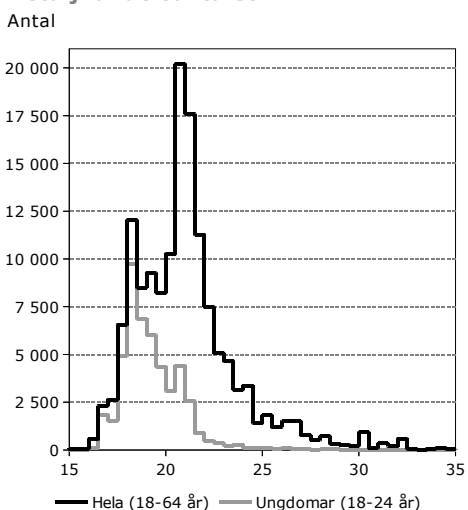
Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

¹⁵ Begynnelselönen studeras i Forslund, A. m.fl. "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", Rapport 2012:19, IFAU.

Diagram 9 Lönefördelning, Hotell- och restaurangavtalet

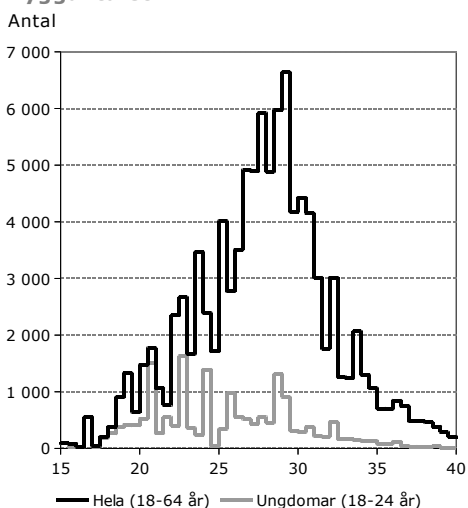
Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 10 Lönefördelning, Detaljhandelsavtalet

Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 11 Lönefördelning, Byggavtalet

Anm. Heltidsekvivalent grundlön och 500-kronorsintervall.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Tabell 6 Lön i P10 efter avtalsområde och ålder

Kronor per månad

	18-64 år	25-64 år	18-24 år
Byggavtalet	22 400	23 500	19 200
Detaljhandelsavtalet	18 100	19 200	17 600
Hotell- och restaurangavtalet	16 200	18 300	15 100
HÖK-avtalet	17 800	19 000	16 700
Installationsavtalet	21 500	25 000	15 700
Sågverksavtalet	21 400	21 700	18 400
Teknikavtalet	21 300	21 900	18 600
Teknikinstallationsavtalet	23 900	24 300	18 600
Träindustriavtalet	21 200	21 600	19 400

Anm. Lön avser heltidsekvivalent grundlön.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Inom HÖK-avtalet är ungdomar särskilt överrepresenterade bland de med lägst lön. Av de som lyder under detta avtal är 14 procent i åldern 18-24 år. I P10 är 63 procent 18-24 år. Det innebär att unga är överrepresenterade nästan fem gånger inom det avtalsområdet (se tabell 7 och diagram 8). Inom Installations-, Sågverks- och Teknikavtalen är ungdomar överrepresenterade i P10 omkring fyra gånger (se tabell 7).

Inom Hotell- och restaurangavtalet är över 80 procent av de med lägsta löner (P10) ungdomar. Samtidigt utgör unga 40 procent av alla anställda inom branschen. Därmed är det dubbelt så hög andel av de med låg lön som är ungdomar jämfört med andelen unga totalt inom avtalsområdet. I förhållande till de andra avtalsområdena innebär det en mindre överrepresentation sett till andelen ungdomar totalt inom respektive avtalsområde (se tabell 7 och diagram 9).

Detaljhandelsavtalet visar liknande resultat som Hotell- och restaurangavtalet, med en hög andel unga bland de med lägst lön. Eftersom andelen unga inom branschen är hög, ca en tredjedel, är överrepresentation av unga bland de med lägst lön inte heller här lika kraftig som inom de andra avtalsområdena (se tabell 7 och diagram 10).

I Byggavtalet är knappt en femtedel i åldern 18-24 år. I percentilgrupp P10 är ungefär hälften ungdomar i Byggavtalet (se tabell 7 och diagram 11). Det innebär att även Byggavtalet har en liten överrepresentation av unga bland de med lägst löner jämfört med motsvarande överrepresentation inom andra avtalsområden.

Sammantaget indikerar resultaten att unga utgör en stor del av de som har de lägsta lönerna inom respektive avtalsområde. Inom några avtalsområden är det mer naturligt eftersom unga utgör en stor andel av alla anställda, i andra områden är ungdomar klart överrepresenterade bland de som har de lägsta lönerna. Det kan dock antas att en stor del av de löneskillnader som finns mellan olika branscher beror på de anställdas yrkeserfarenhet.

Den som exempelvis arbetar extra vid sidan av studier, stannar nödvändigtvis inte kvar i branschen för att ta del av den lönekarriär som ökad branscherfarenhet kan ge. I analysen har inte hänsyn tagits till erfarenhet i yrket eller andra faktorer som kan påverka lönen. Det innebär att analysen inte tar hänsyn till att löneskillnaden potentiellt kan ha sin grund i olika lång yrkesvana.

Tabell 7 Överrepresentation av unga (18–24 år) i P10 per avtalsområde

Procent om inget annat anges

	Unga av anställda	Unga i P10	Överrepresentation av unga i P10 ¹
Byggavtalet	18,3	53,9	2,9
Detaljhandelsavtalet	32,8	83,8	2,6
Hotell- och restaurangavtalet	39,8	81,3	2,0
HÖK-avtalet	13,6	62,8	4,6
Installationsavtalet	19,2	72,0	3,8
Sågverksavtalet	8,7	34,1	3,9
Teknikavtalet	9,4	39,1	4,2
Teknikinstallationsavtalet	16,2	44,1	2,7
Träindustriavtalet	10,3	33,4	3,2
Alla anställda	10,7	47,0	4,4

¹ Andel unga i P10/andel unga totalt.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

3 Arbetsgivares syn på rekryteringshinder

Inom uppdraget har Konjunkturinstitutet genomfört en enkätundersökning ”Ungdomar på arbetsmarknaden”. Enkäten har skickats till privata företag som ingår i Konjunkturbarometerns urval samt till alla kommuner och landsting. Konjunkturbarometern baseras på ett företagsurval som representerar arbetsgivare med totalt ca 1,7 miljoner anställda. Kommuner och landsting totalundersöks, och dessa arbetsgivare har ca 1 miljon anställda tillsammans. Det är framför allt privata företag med fler än 20 anställda som ingår i Konjunkturbarometerns urval. I enkäturvalet har privata företag i branscher där utbildningsavtal antogs vara mindre vanligt exkluderats. Totalt sett beräknas enkäten omfatta 2,1 miljoner anställda på arbetsmarknaden, det vill säga enkäturvalet täcker ca 50 procent av alla anställda.¹⁶ Det totala enkäturvalet utgörs av 4 948 arbetsgivare inklusive kommuner och landsting. Svarsfrekvensen uppgår till 53 procent. Lägst svarsfrekvens återfinns bland privata tjänsteföretag, och bland kommuner och landsting är svarsfrekvensen som högst.¹⁷

I detta kapitel redovisas arbetsgivares syn på att anställa ungdomar (15–24 år). Arbetsgivarna har på en sjugradig skala fått ange i vilken mån de håller med om olika påståenden (se avsnitt 7.2 i appendix). Skalan går från 1=”instämmer inte alls” till 7=”instämmer helt”, vilken framgår i diagrammen som redovisas totalt för arbetsgivarna. I analysen och redovisningen per bransch sammanfattas dock alternativ 1–3 på skalan som ”instämmer inte” och 5–7 som ”instämmer”, medan mittenalternativet 4 ses som ett neutralt alternativ.

Arbetsgivarna har också tillfrågats om de har påverkats av de halverade sociala avgifterna för ungdomar under 26 år. En nedsättning av socialavgifter infördes för ungdomar under 25 år den 1 juli 2007.¹⁸ Från och med den 1 januari 2009 utvidgades nedsättningen att omfatta ungdomar under 26 år.¹⁹ Här beskrivs i vilken grad nedsättningen har påverkat arbetsgivares benägenhet att anställa ungdomar under 26 år. Arbetsgivare fick också en hypotetisk fråga om det statliga ekonomiska stödet för anställningar med YI-avtal, som vid tidpunkten då enkäten skickades ut till arbetsgivarna inte hade införts. Regeringen införde stödet den 15 januari 2014. Skalan är en annan än den som anges ovan. På dessa frågor kunde arbetsgivarna svara ”Inte alls”, ”Lite” eller ”Mycket”.

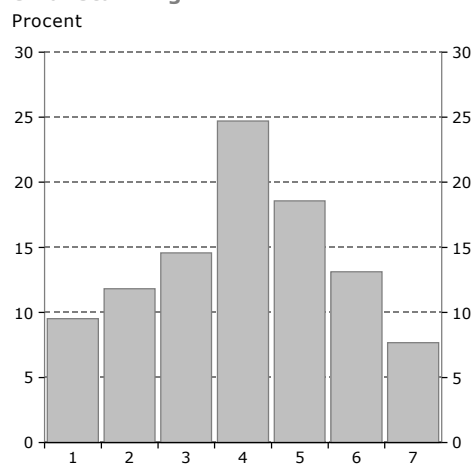
¹⁶ Se diagram 31, avsnitt 7.2 i appendix.

¹⁷ Se avsnitt 7.2 i appendix för mer information om enkäten.

¹⁸ Se regeringens proposition Nedsättning av socialavgifter för personer som fyllt 18 men inte 25 år (prop. 2006/07:84).

¹⁹ Se regeringens proposition Kraftfullare nedsättning av socialavgifter för unga (prop. 2008/09:7).

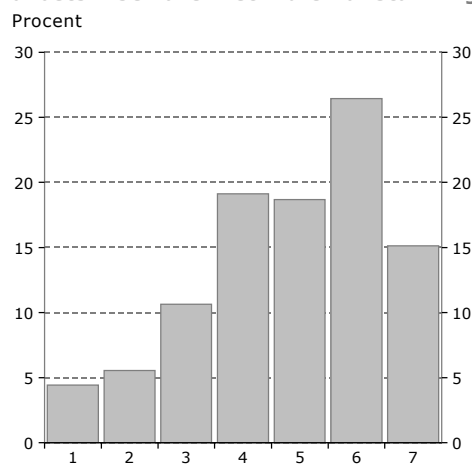
Diagram 12 Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant utbildning vid en anställning



Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

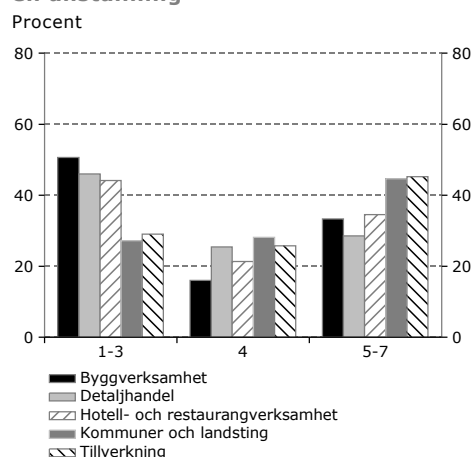
Diagram 13 Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet vid en anställning



Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

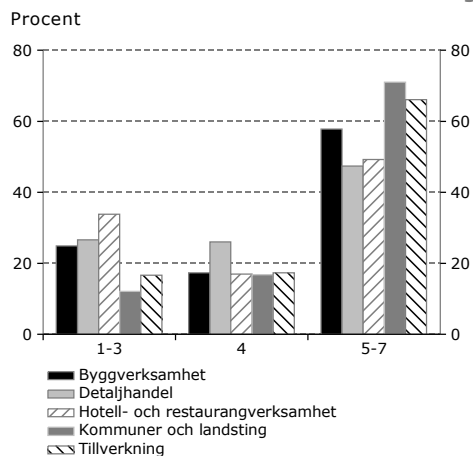
Diagram 14 Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant utbildning vid en anställning



Anm. 1–3=instämmer inte, 5–7=instämmer. Andelarna summerar till 100 procent.

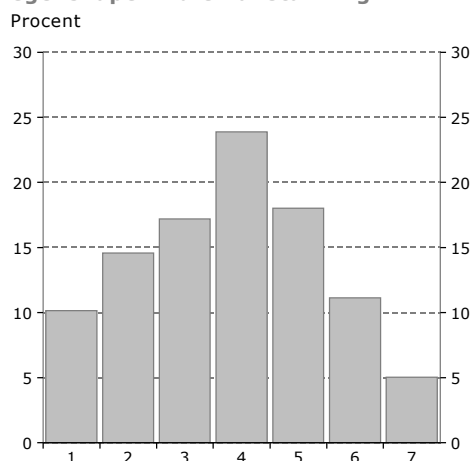
Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 15 Det är svårt att få tag på ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet vid en anställning



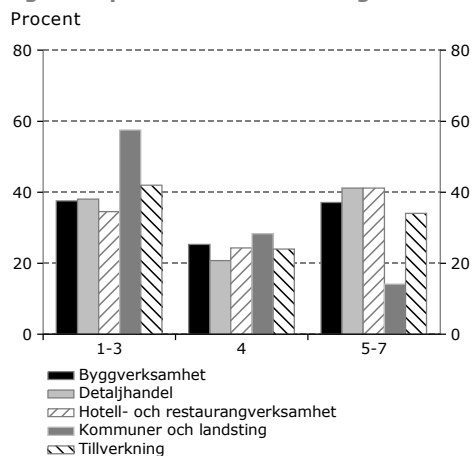
Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer. Andelarna summerar till 100 procent. Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 16 Det är svårt att få tag på ungdomar med önskvärda personliga egenskaper vid en anställning



Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent. Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 17 Det är svårt att få tag på ungdomar med önskvärda personliga egenskaper vid en anställning



Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer. Andelarna summerar till 100 procent. Källa: Konjunkturinstitutet.

Kapitlet inleds med att beskriva de rekryteringshinder som arbetsgivare möter vid anställning av ungdomar. Därefter redovisas dels arbetsgivarnas benägenhet att anställa ungdomar till följd av nedsatta socialavgifter, dels arbetsgivarnas benägenhet att anställa ungdomar på YI-avtal vid ett införande av ett ekonomiskt stöd. I efterföljande kapitel redovisas mer information från enkäten.

Enkäten innehåller inte någon identifikation av vilka kollektivavtal som finns på företagen. Den identifikation som görs baseras därför på branschtillhörighet.²⁰ Resultaten redovisas för både arbetsgivare som har besvarat de redovisade enkätsvaren och de branscher där det har antagits att de undersökta utbildningsavtalen är vanligt förekommande.²¹ Utifrån denna branschtillhörighet nämns ibland vilka av de undersökta avtalen som skulle kunna förekomma inom de undersökta branscherna.

BRISTANDE RELEVANT ARBETSLIVSERFARENHET

Ungdomar är helt eller relativt nya på arbetsmarknaden och har därför normalt mindre relevant arbetslivserfarenhet än äldre. Ungdomar kan dock ha en mer aktuell utbildning, eftersom de nyligen avslutat skolan. Enlig enkätsvaren är det ungefär lika stor andel av arbetsgivarna som tycker att det är svårt att hitta ungdomar med relevant utbildning som den andel som inte tycker det (se diagram 12). Däremot anser en klar majoritet av arbetsgivarna att det är svårt att få tag på ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet (se diagram 13). Resultatet är väntat eftersom unga är nyinträdande på arbetsmarknaden och inte har haft tid att uppbygga arbetslivserfarenhet. Information saknas om huruvida arbetsgivarna anser att det kan vara svårt att få tag på äldre med relevant utbildning eller arbetslivserfarenhet. Av enkätsvaren kan alltså inte entydigt tolkas i vilken grad dessa hinder vid en rekrytering är ett specifikt problem bland unga.

Arbetsgivare inom tillverkning samt kommuner och landsting instämmer i högre grad än arbetsgivare inom de andra branscherna i att det är svårt att hitta ungdomar med relevant utbildning. Arbetsgivare inom byggverksamhet, detaljhandeln samt hotell- och restaurangverksamhet instämmer i lägre grad i att det är svårt att hitta ungdomar med relevant utbildning (se diagram 14).

Av arbetsgivarna inom tillverkningsindustrin instämmer en klar majoritet, 68 procent, i att det är svårt att hitta ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet. Detsamma gäller för kommuner och landsting, som bland annat omfattas av BAL-avtalet (se diagram 15). Arbetsgivare inom detaljhandeln respektive hotell-

²⁰ Se tabell 18, avsnitt 7.1 i appendix för företagens matchning per bransch.

²¹ I regel har mellan 1,5 och 2,5 procent av arbetsgivarna som besvarat enkäten avstått från att besvara vissa frågor. Andelarna i avsnittets analys baseras enbart på de som har besvarat respektive fråga. Andelarna summerar till 100 procent. Ett antagande har därmed gjorts om att fördelningen av svarsalternativen bland arbetsgivare som inte besvarat en viss fråga skulle ha motsvarat svarsfördelningen bland arbetsgivare som besvarat denna fråga.

och restaurangverksamhet instämmer i lägre grad i att det är svårt att hitta ungdomar med relevant arbetslivserfarenhet.

Sammanfattningsvis pekar resultaten på att fler arbetsgivare upplever att brist på arbetslivserfarenhet är ett hinder jämfört med antalet arbetsgivare som ser relevant utbildning som ett hinder. Skillnaden mellan branscher är betydande, vilket möjligen kan förklaras med att de undersökta branscherna är i behov av unga med olika karakteristika.

YI-avtalen som riktar sig till unga som saknar yrkes- och arbetslivserfarenhet kan vara en framkomlig väg för arbetsgivare att anställa unga som saknar relevant arbetslivserfarenhet. Unga får då också möjlighet att träda in på arbetsmarknaden, trots avsaknad av arbetslivserfarenhet.

VIKTIGT MED PERSONLIGA EGENSKAPER

Utöver relevant utbildning och arbetslivserfarenhet är personliga egenskaper avgörande för att passa in på arbetsplatsen. Detta verkar vara ett mindre hinder för arbetsgivare än utbildning och arbetslivserfarenhet (se diagram 16). Men en tredjedel av arbetsgivarna tycker ändå att det är svårt att hitta ungdomar med önskvärda personliga egenskaper. Även här saknas information om huruvida arbetsgivarna anser att det kan vara svårt att få tag på äldre med önskvärda personliga egenskaper. Därmed går det inte att entydigt tolka svaren som att det är ett specifikt problem bland unga.

Branschanalysen indikerar att andelen är högre än 33 procent bland arbetsgivare inom fyra av de fem undersökta branscherna (se diagram 17). Arbetsgivare inom kommuner och landsting har däremot inte svårt att hitta ungdomar med önskvärda personliga egenskaper.

UNGDOMAR SAKNAR OFTA RELEVANT KOMPETENS

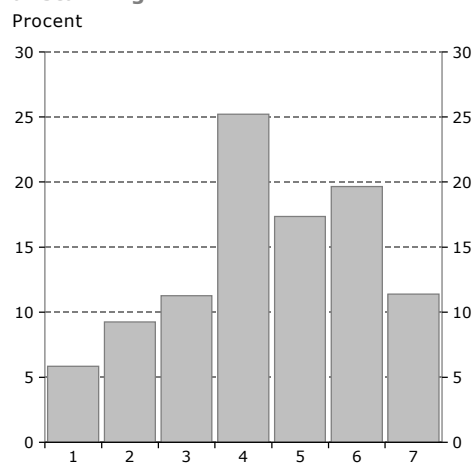
Unga är ofta nya på arbetsmarknaden och har därmed jämförelsevis lite erfarenhet. Nästan hälften av arbetsgivarna instämmer i att det är lättare att hitta erfarna personer med relevant kompetens än oerfarna ungdomar med relevant kompetens vid en anställning (se diagram 18). Endast en fjärdedel instämmer inte i påståendet. Arbetsgivare inom hotell- och restaurangverksamhet, som till stor del omfattas av hotell- och restaurangavtalet, anser dock att det är lättare att hitta oerfarna ungdomar med relevant kompetens (se diagram 19).

TID FÖR HANDLEDNING SAKNAS HOS VAR TREDJE ARBETSGIVARE

Arbetsgivares kostnader för nyanställda består till viss del av att redan anställda kan behöva använda arbetstid till att handleda nyanställda. För unga som saknar arbetslivserfarenhet kan det ta mer tid med denna form av upplärning.

Enkätsvaren indikerar att ungefär 45 procent av arbetsgivarna kan avsätta tillräckligt med handledningstid vid en anställning

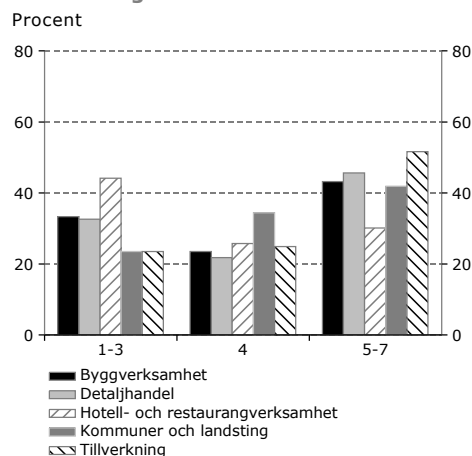
Diagram 18 Det är lättare att få tag på en erfaren person med relevant kompetens än en oerfaren ungdom med relevant kompetens vid en anställning



Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

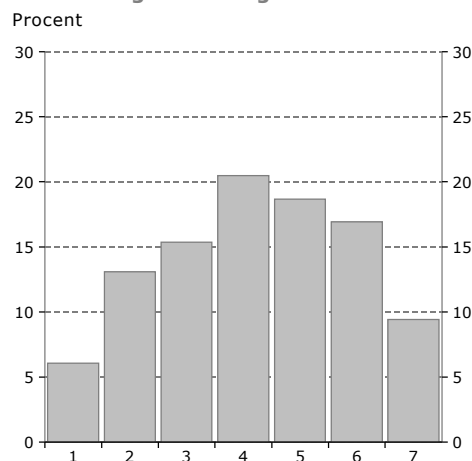
Diagram 19 Det är lättare att få tag på en erfaren person med relevant kompetens än en oerfaren ungdom med relevant kompetens vid en anställning



Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer. Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 20 Vi kan avsätta tillräckligt med tid för handledning vid en anställning av en ungdom

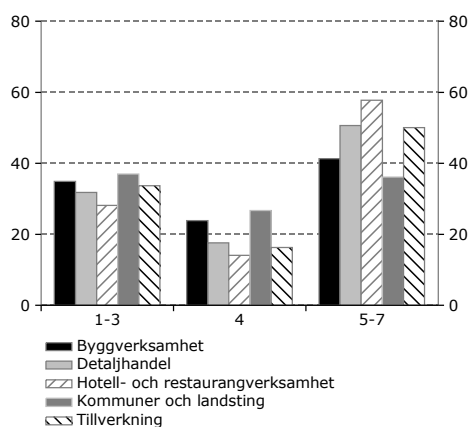


Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 21 Vi kan avsätta tillräckligt med tid för handledning vid en anställning av en ungdom

Procent

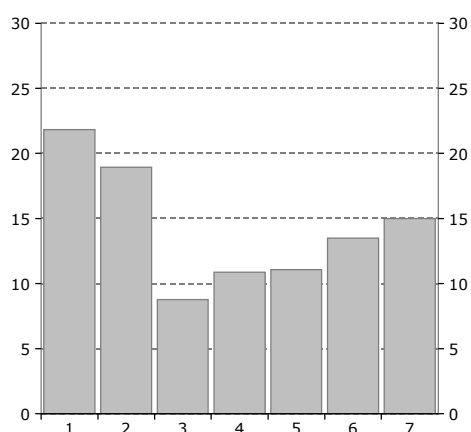


Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer
Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 22 Vi har arbetsuppgifter som kan utföras av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning

Procent

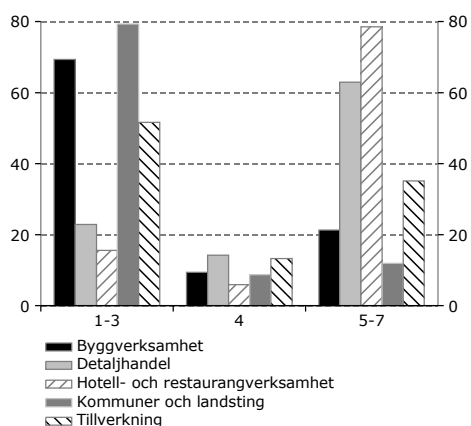


Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt.
Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 23 Vi har arbetsuppgifter som kan utföras av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning

Procent



Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer.
Andelarna summerar till 100 procent.

Källa: Konjunkturinstitutet.

av en ungdom (se diagram 20). Men en tredjedel av arbetsgivarna anser att de inte kan avsätta tillräckligt med tid för att handleda en ungdom i samband med en anställning.

Tillgängligheten i tid för handledning skiljer sig dock mellan olika branscher (se diagram 21). Något fler arbetsgivare inom kommuner och landsting tycker att de inte kan avsätta tillräckligt med handledningstid. Däremot anser nästan 60 procent av arbetsgivarna inom hotell- och restaurangverksamhet att de kan avsätta tillräckligt med handledningstid. Enkätsvaren indikerar att det inte kan uteslutas att brist på tid för handledning kan vara ett hinder bland arbetsgivare för nyanställning av unga. Men resultatet indikerar också en möjlighet att träda in på arbetsmarknaden via ett utbildningsavtal, vilka innefattar avsatt handledningstid, i och med att arbetsgivare kan avsätta tillräckligt med tid för handledning.

ARBETSUPPGIFTER FÖR UNGA UTAN SLUTFÖRD GYMNASIEUTBILDNING FINNS DELVIS

Ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Om dessa ungdomar ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden förutsätter det först och främst att arbetsgivare har arbetsuppgifter som kan utföras av denna grupp.

Knappt två femtedelar av arbetsgivarna anser att de har arbetsuppgifter som kan utföras av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning (se diagram 22). Det är emellertid fler arbetsgivare, 50 procent, som svarar att det inte finns sådana arbetsuppgifter. När resultaten bryts ner på olika branscher indikerar arbetsgivare inom detaljhandeln samt hotell- och restaurangverksamhet att de har arbetsuppgifter som unga utan slutförd gymnasieutbildning skulle kunna utföra. Däremot finns det inte sådana arbetsuppgifter bland arbetsgivare inom byggverksamhet samt kommuner och landsting (se diagram 23).

Bland unga som saknar slutförd gymnasieutbildning kan merparten av de undersökta YI-avtalen vara en framkomlig väg att träda in på arbetsmarknaden eftersom utbildning i den aktuella branschen inte alltid krävs i de studerade YI-avtalen.

HÖGA ARBETSKOSTNADER MINSKAR JOBBCHANSEN

I debatten förs det ibland fram att löneskillnaderna på svensk arbetsmarknad är små i förhållande till skillnaderna i produktivitet.²² I enkäten finns det en fråga om huruvida skillnaden i arbetskostnad mellan en erfaren person och en oerfaren ungdom påverkar rekryteringen av unga. Ungefär 33 procent av arbetsgivarna instämmer i att de avstår från att anställa ungdomar på grund av arbetskostnader, medan andelen arbetsgivare som inte håller med uppgår till ca 43 procent (se diagram 24). En fjärdedel av arbetsgivarna är neutrala till påståendet.

²² Se Calmfors, L., "Löneskillnaderna är för små", *Dagens Nyheter*, 27 mars 2014.

Branschanalysen indikerar att arbetskostnaden för oerfarna ungdomar utgör ett relativt sett mindre hinder bland arbetsgivare inom detaljhandeln samt hotell- och restaurangverksamhet (se diagram 25). Det finns flera anledningar till att ungdomar har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Resultaten tyder på att lönen i vissa fall kan vara ett sådant problem.

SOCIALAVGIFTER PÅVERKAR I VISS MÅN BENÄGENHETEN ATT ANSTÄLLA UNGA

I syfte att underlätta för ungdomar att träda in på arbetsmarknaden infördes en nedsättning av socialavgifter för ungdomar under 25 år den 1 juli 2007.²³ Från och med den 1 januari 2009 utvidgades nedsättningen till att omfatta ungdomar under 26 år samtidigt som det skedde ytterligare nedsättning av socialavgifterna.²⁴

I enkäten ställs en fråga om de halverade socialavgifterna i syfte att belysa om arbetsgivares benägenhet att anställa ungdomar har påverkats av nedsättningen. Drygt hälften av arbetsgivarna anger att de halverade socialavgifterna för unga inte alls påverkar benägenheten att anställa ungdomar under 26 år (se diagram 26). Endast var åttonde arbetsgivare anger att sänkning- en har stor påverkan på benägenheten att anställa ungdomar. Resultaten indikerar att socialavgifter i viss mån påverkar arbetsgivares benägenhet att anställa unga.

Bland de avtalsområden som undersöks i denna studie (se kapitel 5) är det framför allt arbetsgivare inom hotell- och restaurangverksamhet, det vill säga som i stor utsträckning omfattas av hotell- och restaurangavtalet, som anser att anställningsbenägenheten avseende ungdomar har påverkats av halverade socialavgifter (se diagram 27). Det är också inom detta avtalsområde som ungdomar främst är överrepresenterade (se kapitel 2).

Avslutningsvis kan det noteras att arbetsgivare som påverkas mer av sänkta socialavgifter har lättare att hitta och anställa oerfarna ungdomar. Dessa arbetsgivare har också i högre utsträckning arbetsuppgifter som kan utföras av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning.

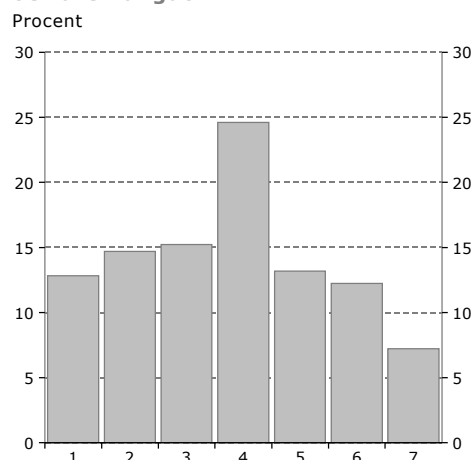
EKONOMISKT STÖD FÖR EN ANSTÄLLNING PÅ YI-AVTAL KAN PÅVERKA ANSTÄLLNINGSBENÄGENHETEN BLAND ARBETSGIVARE

När arbetsgivarna besvarade enkäten hösten 2013 var det statliga ekonomiska stödet (lönesubvention och handledarstöd) för anställningar med YI-avtal ännu inte infört. Riksdagen beslutade i december 2013 att införa stödet den 15 januari 2014.

²³ Se regeringens proposition Nedsättning av socialavgifter för personer som fyllt 18 men inte 25 år (prop. 2006/07:84).

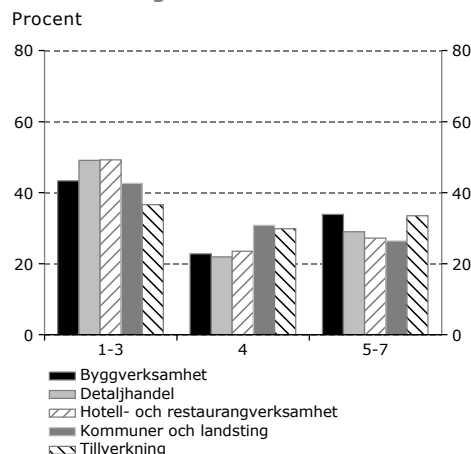
²⁴ Se regeringens proposition Kraftfullare nedsättning av socialavgifter för unga (prop. 2008/09:7).

Diagram 24 Skillnaden i arbetskostnad mellan en erfaren person och en oerfaren ungdom är så pass liten att det inte är attraktivt att anställa en oerfaren ungdom



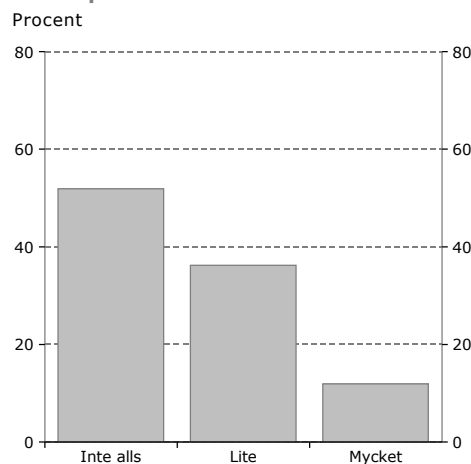
Anm. 1=instämmer inte alls, 7=instämmer helt. Andelarna summerar till 100 procent.

Diagram 25 Skillnaden i arbetskostnad mellan en erfaren person och en oerfaren ungdom är så pass liten att det inte är attraktivt att anställa en oerfaren ungdom



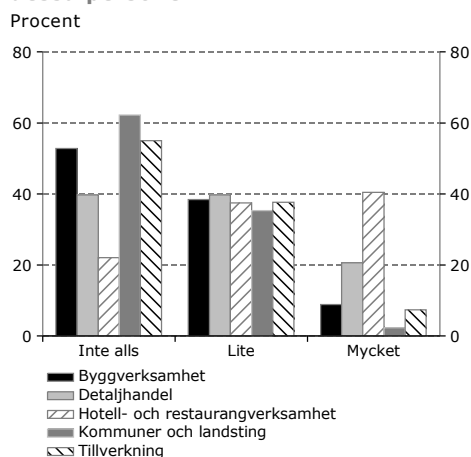
Anm. 1-3=instämmer inte, 5-7=instämmer. Andelarna summerar till 100 procent.

Diagram 26 Har dagens halverade sociala avgifter för personer under 26 år påverkat er benägenhet att anställa dessa personer?



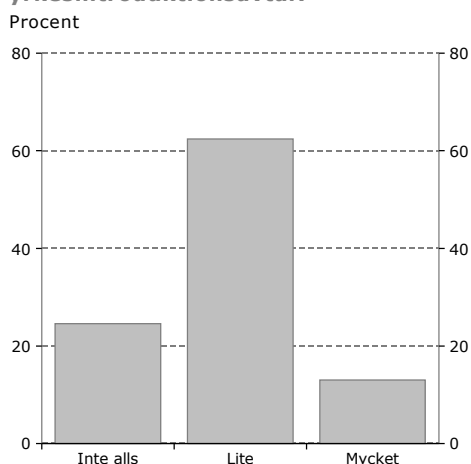
Anm. Andelarna summerar till 100 procent. Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 27 Har dagens halverade sociala avgifter för personer under 26 år påverkat er benägenhet att anställa dessa personer?



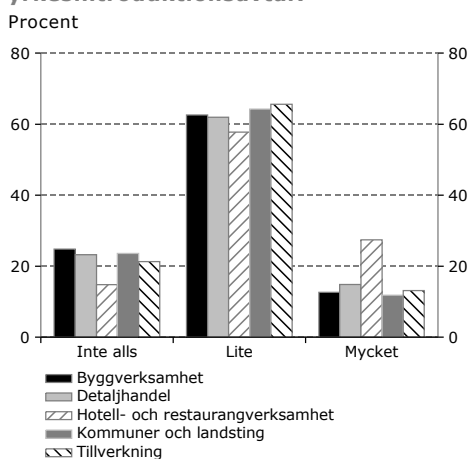
Anm. Andelarna summerar till 100 procent.
Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 28 Kommer er benägenhet att anställa ungdomar att påverkas om regeringen inför ett ekonomiskt stöd för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?



Anm. Andelarna summerar till 100 procent.
Källa: Konjunkturinstitutet.

Diagram 29 Kommer er benägenhet att anställa ungdomar att påverkas om regeringen inför ett ekonomiskt stöd för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?



Anm. Andelarna summerar till 100 procent.
Källa: Konjunkturinstitutet.

Eftersom det inte fanns något riksdagsbeslut för att införa ett ekonomiskt stöd för anställningar med YI-avtal var frågan om det kommande stödet kopplat till YI-avtal i enkäten hypotetisk. Frågan som ställdes till arbetsgivarna löd: *Kommer er benägenhet att anställa ungdomar att påverkas om regeringen inför ett ekonomiskt stöd för anställningar med yrkesintroduktionsavtal?*

Det är sannolikt svårt för arbetsgivare att besvara en hypotetisk fråga, särskilt när det inte fanns några fastställda regler om stödet. Resultatet visar trots allt att ungefär 60 respektive 13 procent av arbetsgivarna svarade att deras benägenhet att anställa ungdomar skulle påverkas lite respektive mycket om ett ekonomiskt stöd vid en anställning på YI-avtal införs (se diagram 28). Endast en fjärdedel svarade att det ekonomiska stödet inte alls skulle komma att påverka benägenheten att anställa ungdomar. Mönstret är att en klar majoritet av arbetsgivares benägenhet av att anställa ungdomar kommer att påverkas positivt i någon mån.

Andelen arbetsgivare som anser att ett statligt stöd kommer att påverka anställningsbenägenheten *mycket* är dubbelt så hög inom Hotell- och restaurangverksamhet jämfört med andra branscher (se diagram 29). Enkätsvaren indikerar att de arbetsgivare som har påverkats som mest av de redan halverade socialavgifterna även kommer att påverkas mest av det ekonomiska stödet som arbetsgivare ansöker om i samband med anställningar på ett YI-avtal. I kapitel 1 konstaterades det att hotell- och restaurangverksamheten har en hög andel anställda ungdomar, vilket sannolikt är en av förklaringarna till en mer positiv syn på det statliga ekonomiska stödet bland branschens arbetsgivare.

4 Utbildningsavtalens omfattning

Ett syfte med enkäten är att få en uppfattning om i vilken utsträckning utbildningsavtal används i praktiken. De arbetsgivare som inte hade anställda ungdomar på utbildningsavtalen tillfrågades varför så var fallet. Enkätens arbetsgivare är inte representativa för alla företag i Sverige. Därmed är inte heller ungdomarna i enkäten representativa för alla anställda ungdomar, men den bidrar ändå med indikationer om de olika avtalens omfattning. I detta kapitel görs en bedömning av utbildningsavtalens omfattning och användning i olika branscher.

OMFATTNING AV UTBILDNINGSAVTAL

Bland de arbetsgivare i enkäten som anger att det finns utbildningsavtal i den egna branschen svarar 30 procent att de har anställda ungdomar på något av de två olika utbildningsavtalen, lärlings- eller YI-avtal. Enkäten är anpassad för att mäta antalet företag efter olika indelningar och inte individuppgifter, men med hjälp av bearbetningar, som dock innebär en viss osäkerhet, kan antalet ungdomar som är anställda på utbildningsavtalen uppskattas till ca 7 900 personer (se tabell 8).²⁵ Det motsvarar ca 3,5 procent av de anställda ungdomarna i enkäten.²⁶ Uppgifter om ungdomar i små företag, staten och vissa tjänstebranscher ingår inte i enkäten och enkätresultatet är därför endast representativt för ungefär hälften av alla anställda ungdomar på arbetsmarknaden.

Om man antar att det inte finns några ungdomar alls på utbildningsavtal hos de arbetsgivare som inte fångas i enkäten implicerar detta att 1,8 procent av alla anställda ungdomar går på någon form av utbildningsavtal.²⁷ Men rimligen finns det ungdomar på utbildningsavtal även hos mindre arbetsgivare och tjänsteföretag som undersökningen inte omfattar. Hur många är dock mycket osäkert, men andelen borde vara betydligt lägre än de 3,5 procent som gäller för enkätsvaren. Detta till följd av att vissa branscher i enkäten valts bort just för att det förmodas vara mindre vanligt med utbildningsavtal inom deras avtalsområden, samt att anställda i staten (som inte finns med i urvalet) inte tillämpar utbildningsavtal. En samlad bedömning är att antalet ungdomar på utbildningsavtal uppgår till ca 8 000–16 000 perso-

²⁵ Antal anställda med vissa egenskaper i enkäten räknas upp utifrån totalt antal anställda, oavsett egenskaper, i den företagspopulation som de svarande arbetsgivarna tillhör. En snedfördelning vad gäller uppräknade antalet anställda grupperat efter olika svar i enkäten är därmed väntad. Om ett företag exempelvis representerar en del av företagspopulationen där det är få anställda totalt, men har relativt många anställda i åldern 15–24 år enligt enkäten, kommer det uppräknade antalet ungdomar att underskattas vid detta företag. Vidare kan snedvridning förekomma då antalsuppgifterna för företagspopulationen, som används i bearbetningen av enkätens uppgifter, baseras på 2012 års uppgifter. Enkätuppgifterna avser samtidigt oktober 2013. Denna snedvridning påverkar även de kommuner och landsting som har besvarat enkäten.

²⁶ 7 900/222 600.

²⁷ 7 900/450 700.

ner.²⁸ Sannolikt ligger antalet ungdomar som är anställda på utbildningsavtal i den nedre delen av intervallet.

Tabell 8 Antalet anställda och omfattningen av utbildningsavtalen

Antal

	Anställda, enkät-population ¹	Anställda i Sverige (15-74 år), hela arbetsmarknaden november (AKU)
Anställda	2 077 400	4 094 400
Anställda ungdomar (15–24 år)	222 600	450 700
Anställda ungdomar på utbildningsavtal	7 900	-

¹ Sekundära uppgifter från svarande arbetsgivare. Uppräknat utifrån förhållandet mellan anställda i företaget och totalt antal anställda inom respektive bransch och storleksklass.

Anm. Enkäten exkluderar små företag, vissa tjänstebranscher och statliga arbetsgivare. Uppgifter för anställda ungdomar har samlats in med referensperioden oktober 2013, medan uppvikning avser 2012.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

UTBILDNINGSAVTAL VANLIGAST INOM BYGGVERKSAMHET

Ungefär en tredjedel av de anställda ungdomarna i åldern 15–24 år inom byggverksamhet går på utbildningsavtal (se tabell 9).²⁹ Den absoluta majoriteten av de anställda ungdomarna som går på utbildningsavtal gör det som lärlingar enligt enkäten. I vissa branscher uppmäts att ungdomar går på YI-avtal, trots att denna typ av avtal inte ska finnas i branschen. Det kan bero på att en del av arbetsgivarna i enkäturvalet kan ha anställda med yrken som företrädesvis finns i andra branscher än de som uppgifterna redovisas efter. Eftersom YI-avtalen är en ny avtalsform i många branscher kan även det bidra till en låg andel ungdomar på dessa avtal.³⁰ Andelen unga på utbildningsavtal är låg i branscherna som undersöks utöver byggbranschen, där behovet av arbetsplatsförlagd utbildning för ungdomar verkar vara störst.

²⁸ $(0,018 \times 450\,700) - (0,035 \times 450\,700)$.

²⁹ Notera att andelen gäller alla anställda ungdomar i ett åldersspann om tio år, och att uppgiften gäller hur många anställda ungdomar som går på dessa avtal vid svarstillfället. Av de som inte går på utbildningsavtalen vid svarstillfället ingår både ungdomar som inte har påbörjat utbildning och de ungdomar som gått klart en lärlingsutbildning.

³⁰ I detaljhandeln finns det för närvarande inte någon anställd på YI-avtal, enligt en bedömning från Svensk Handel. Däremot förhandlas det med ett antal företag och det görs en bedömning att minst 50 ungdomar kommer att finnas anställda på YI-avtal efter sommaren.

Tabell 9 Anställda ungdomar (15–24 år) på utbildningsavtal i enkätpopulationen, per bransch, oktober 2013

Antal och procent

Bransch	SNI2007	Antal anställda ungdomar ¹	Unga på utbildningsavtal ¹
Byggverksamhet	41–43 (42 110, 42 120) ²	14 400	31,8
Detaljhandeln	47 (473, 478, 479)	58 900	0,6
Hotell- och restaurangverksamhet	55–56	30 700	1,4
Kommuner och landsting		42 900	0,1
Tillverkning	25–30, 3 101, 3 102, 31 090, 32 910, 161–162	11 800	3,6
Övriga i enkäten		63 900	3,2
Totalt		222 600	3,5

¹ Sekundära uppgifter från svarande arbetsgivare. Uppräknat utifrån förhållandet mellan anställda i det svarande företaget och totalt antal anställda inom respektive bransch och storleksklass. ² Parentes innebär att dessa har exkluderats från branschen.

Anm. Antalsuppgifterna gäller inte alla företagsstorlekar på arbetsmarknaden. Branscher avgränsar inte entydigt de avtalsområden på arbetsmarknaden där utbildningsavtal kan tecknas.

Källa: Konjunkturinstitutet.

LÅG ANVÄNDNING AV UTBILDNINGSAVTAL HAR FLERA ORSAKER

I tabell 10 redovisas svar från arbetsgivare som anger att de inte hade några ungdomar anställda på respektive utbildningsavtal. Endast de arbetsgivare som i enkäten anger att de har lärlings- eller YI-avtal inom branschen samtidigt som de själva inte har några anställda ungdomar på dessa avtal har fått frågan om varför dessa avtal inte används vid anställning av ungdomar. Enkät-svaren presenteras aggregerat eftersom det statistiska underlaget är för litet för att redovisa resultaten per bransch.

Tabell 10 Orsaker till att arbetsgivare inte använder utbildningsavtal vid en anställning av ungdomar

Procent om inte annat anges. Flera alternativ är möjliga.

Alternativ	Lärlingsavtal	YI-avtal
Svårt att få tid för handledning	30	28
Svårt att få tid för att en upprätta utbildningsplan	20	19
Inte tillräcklig kunskap om dessa avtalsformer	30	26
Inte lönsamt	7	10
Inget behov	47	56
Antal svarande	217	321

Anm. Avser svar från arbetsgivare som anger att de har lärlingsavtal respektive YI-avtal inom branschen samtidigt som de inte har några ungdomar anställda på dessa avtal.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Resultaten skiljer sig endast marginellt mellan arbetsgivare som svarar att de har lärlings- respektive YI-avtal. Det vanligaste skälet till att inte använda utbildningsavtalen är att det inte finns något behov. Det är något fler arbetsgivare som har YI-avtal inom branschen än arbetsgivare som har lärlingsavtal som uppger detta skäl (se tabell 10). Bland både arbetsgivare med lärlingsavtal och med YI-avtal är alternativet dålig lönsamhet minst vanligt.

Oavsett form av utbildningsavtal uppger ca 30 procent av arbetsgivarna att det inte finns tid till handledning och ca 20 procent att de har svårt att få tid till att upprätta en utbildningsplan. Dessa resultat indikerar att brist på handledningsresurser verkar vara ett hinder för att anställa ungdomar på utbildningsavtal.

Många arbetsgivare anger också otillräcklig kunskap om de två olika avtalsformerna. Det är färre arbetsgivare som har YI-avtal inom branschen, som anger att de inte har tillräcklig kunskap om avtalsformen. Detta trots att YI-avtalen är en nyare utbildningsform än lärlingsavtalen. Resultaten indikerar att arbetsmarknadens parter kan behöva informera arbetsgivare om båda avtalsformerna, och inte uteslutande om de YI-avtal som nyligen har tecknats mellan parterna.

5 Ungdomars villkor i centrala kollektivavtals utbildningsavtal

Det finns ca 670 kollektivavtal om löner och allmänna villkor på arbetsmarknaden i Sverige i dag.³¹ För ungdomar innebär kollektivavtalen åtminstone att det finns en åldersrelaterad lönetrappa som oftast gäller mellan 16 och 22 år. För ungdomar under 25 år betalar arbetsgivaren inte heller någon avgift för avtalspension.

Till kollektivavtalen kan också olika utbildningsavtal kopplas. Utbildningsavtal kan vara lärlingsavtal, yrkesintroduktionsavtal eller andra sorters utbildningsavtal. I denna studie undersöks endast en delmängd av avtalen som har ett utbildningsavtal kopplat till det centrala kollektivavtalet. I detta kapitel motiveras därför först valet av de centrala kollektivavtals utbildningsavtal som undersöks. Därefter följer en kort beskrivning om vad syftet är med utbildningsavtalen inom respektive avtalsområde. Sedan redovisas villkoren i utbildningsavtalen. Detta görs för att kartlägga hur parternas överenskommelser ser ut och om, och i så fall hur, villkoren kan ge ungdomar ett smidigare inträde på arbetsmarknaden.³²

5.1 Urvalet av utbildningsavtal

De tio centrala kollektivavtal som analyseras i denna rapport har valts ut på grund av att det finns ett utbildningsavtal kopplat till det centrala kollektivavtalet (se tabell 11). Ett utbildningsavtal kan antingen vara ett lärlings- och yrkesutbildningsavtal (lärlingsavtal) eller ett avtal med yrkesintroduktion (YI-avtal).

Lärlingsavtal gäller främst anställning för färdigutbildning i ett yrke efter att ungdomar slutfört en yrkesinriktad gymnasieutbildning. En lärlings lön varierar beroende på hur långt lärlingen har kommit i sin utbildning, en så kallad lönetrappa. Under anställningen handleds lärlingen i samband med arbete ute på arbetsplatsen. Lärlingen kombinerar arbete/handledning med teoretiska studier.

YI-avtalet syftar till att bland annat att ge ungdomar yrkes- och arbetslivserfarenhet i ett yrke ungdomar normalt inte har arbetslivserfarenhet av eller saknar relevant utbildning för.³³ De som anställs på de yrkesintroduktionsavtal som här studeras får minst 75 procent av lägsta lönen. Handledning eller utbildning ges under 25 procent av arbetstiden.

³¹ Se *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*, Medlingsinstitutets årsrapport, 2013.

³² Det bör nämnas att det finns kompletterande information kring utbildningsavtalen hos de yrkesnämnder som har inrättats mellan vissa arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna, se till exempel www.byn.se eller www.handelsyrkesnamnd.se/yrkespraktik.

³³ Om personen är under 25 år och har varit arbetslös i minst tre månader kan statligt stöd utgå för yrkesintroduktionsanställning även om han eller hon har erfarenhet inom yrket.

En annan viktig skillnad mellan de två avtalsformerna är att lärlingsavtalen även kan komma äldre till del. YI-avtalen riktar sig till ungdomar under 25 år.³⁴

Tre lärlingsavtal inom byggverksamhet har valts ut. Valet baseras på att branschen har en lång tradition av lärlingsavtal. Vidare visar statistik att byggverksamhet är en av de branscher som har många ungdomar anställda (se kapitel 2). De tre centrala kollektivavtal som har valts ut är Byggavtalet, Installationsavtalet och Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.³⁵ Till vart och ett av dessa avtal finns det kopplat ett utbildningsavtal. Det fjärde lärlingsavtalet som har valts ut finns inom hotell- och restaurangverksamhet (Hotell- och restaurangavtalet).³⁶ Avtalet har valts med hänsyn till att många ungdomar arbetar inom branschen (se kapitel 2).

YI-avtalen har valts ut dels på kriteriet att det finns många ungdomar anställda i branschen (se kapitel 2), dels för att vissa av dessa YI-avtal nyligen har tecknats som en följd av regeringens trepartssamtal med arbetsmarknadens parter.³⁷ De YI-avtal som undersöks är koncentrerade till följande branscher: detaljhandeln (Detaljhandelsavtalet), tillverkning (Sågverksavtalet, Teknikavtalet och Träindustriavtalet) samt vård och omsorg, det vill säga kommuner och landsting (BAL- och BUI-avtalen).

Det finns många fler lärlings- respektive YI-avtal som inte ingår i denna studie. Till exempel finns lärlingsavtal (yrkesutbildningsavtal) inom Sågverks- respektive Träindustriavtalet.³⁸ IF Metall har tecknat YI-avtal med en rad olika arbetsgivarorganisationer.³⁹

³⁴ Ett undantag är att äldre personer med en vård- och omsorgsutbildning kan ta del av en utbildnings- och introduktionsanställning, se Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 13. Från den 1 september 2014 kommer även personer som är äldre än 25 år kunna anställas genom arbetslivsintroduktionsanställning (BAL 13).

³⁵ Från och med 2013 är Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl (i fortsättningen Teknikinstallationsavtalet) en sammanslagning av två tidigare avtal, VVS-avtalet och Kylavtalet mellan VVS Företagen och Byggnads.

³⁶ Utbildningsavtalet, vilket hänvisas till i det senaste kollektivavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, har inte till syfte att vara något lärlingsavtal och utbildningsavtalet tillämpas heller inte enligt Visita. Däremot pågår det förhandlingar om ett kommande eftergymnasialt färdigutbildningsavtal.

³⁷ Exempelvis Teknikavtalet som har funnits sedan hösten 2010.

³⁸ I denna studie studeras branschernas nya YI-avtal.

³⁹ Se exempelvis IF Metall och Gruvornas Arbetsgivarförbund, Protokoll "Avtal om yrkesintroduktion" från 23 november 2010 eller Unionen och IT-Hantverkarna, Tjänsteföretagen som per den 2 juli 2013 har tecknat en uppgörelse om att anställa unga (18–23 år) på introduktionslön.

Tabell 11 Urvalet av utbildningsavtal

Antal personer

Utbildningsavtal	Arbetstagares / arbetsgivares organisationer	Yrkesverksamma medlemmar ¹
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>		
Byggavtalet	Svenska Byggnadsarbetarförbundet / SverigesByggindustrier	77 983
Hotell- och restaurangavtalet	Hotell och Restaurangfacket /Visita	28 651
Installationsavtalet	Svenska Elektrikerförbundet /Elektriska Installatörsorganisationen	20 444
Teknikinstallationsavtalet	Svenska Byggnadsarbetarförbundet /VVS Företagen	77 983
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>		
BAL-avtalet BUI-avtalet	Svenska Kommunalarbetarförbundet / Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta	502 497
Detaljhandelsavtalet	Handelsanställdas förbund / Svensk Handel	120 474
Sågverksavtalet	GS – Facket för skogs-, trä och grafisk bransch / Trä- och Möbelföretagen	45 596
Teknikavtalet	IF Metall / Teknikarbetsgivarna	266 312
Träindustriavtalet	GS – Facket för skogs-, trä och grafisk bransch / Skogsindustrierna	45 596

¹ Per den 31 december 2012.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

5.2 Utbildningsavtalens syfte

Utbildningsavtalen är först och främst till för att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen i branschen. Det finns också andra syften, som till exempel att stärka yrkesrollen.

Byggavtalets senaste utbildningsavtal förhandlades fram 2005, men som en följd av olösta frågeställningar mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna började avtalet inte att tillämpas förrän från och med 1 juni 2006. Det framgår att utbildningsavtalet syftar till att garantera lärlingarna en bred grundläggande kompetens med hög kvalitet som upprätthåller yrkets status och därmed ger möjlighet till yrkesarbetarnas fortsatta utveckling i yrket.

Genom utbildningsavtalet som är kopplat till Installationsavtalet vill parterna tillsammans med den centrala yrkesnämnden bestående av organisationer på området, uppnå en tillfredställande rekrytering och utbildning av yrkesarbetare. Utbildningsavtalet tillämpas vid anställning av lärlingar för utbildning till elektriker med inriktning inom elteknik och industri samt för utbildning till hissmontörer.

Teknikinstallationsavtalets nuvarande utbildningsavtal började tillämpas för lärlingar eller anställda under utbildning för dem som påbörjade utbildning efter 31 mars 2012. Utbildningsavtalet avser utbildning till branschcertifierade VVS-montörer, industrirörmontörer, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare.

Teknikavtalets yrkesintroduktionsavtal tecknades den 23 november 2010 med syftet att tillgodose industrins behov av nya medarbetare som en följd av en betydande generationsväxling. Därtill ansågs det att yrkesrollen numera ställer högre krav på såväl teoretisk utbildning som kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Syftet med avtalet är att stimulera industriföretagen att anställa ungdomar för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv. Likalydande avtal med yrkesintroduktion har tecknats för trä- respektive sågverksindustrin den 18 oktober 2013. Inom de två sistnämnda branscherna har det sedan 1994 funnits en överenskommelse om ungdomsanställningar med utbildningsinriktning. Lokala parter har kunnat teckna dessa avtal genom att anställa ungdomar som vid anställningstillfället inte har fyllt 24 år.⁴⁰

Avtal om yrkespraktik i detaljhandeln färdigställdes under avtalsrörelsen 2013, men redan under 2012 tecknades ett ramavtal. Syftet med yrkespraktiken är att stärka handeln och utveckla yrkesrollen för de anställda inom detaljhandeln. Ungdomar ska ges en möjlighet till färdighetsträning och höjd kompetens.

Inom hotell- och restaurangverksamhet har det sedan 1993 funnits ett utbildningsavtal. Avtalet reglerar parternas samverkan i utbildnings- respektive utvecklingsfrågor.

Inom kommuner och landsting, mer specifikt inom vård- och omsorgssektorn, har parterna tecknat Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning (BAL-avtalet) och Bestämmelser för utbildnings- och introduktionsanställning (BUI-avtalet).⁴¹ Avtalen tecknades den 27 februari 2013 respektive 13 december 2012. Det första avtalet syftar till att underlätta inträdet eller återinträdet på arbetsmarknaden bland arbetslösa ungdomar. Det andra avtalet syftar till att ge personer som har fullföljt vård- och omsorgsutbildning och som saknar relevant yrkeserfarenhet en möjlighet att utveckla färdigheter och underlätta för denne att arbeta och utvecklas i yrket.

5.3 Likheter och skillnader i utbildningsavtalen

Beskrivningen av de centrala lärlings- och YI-avtalen koncentreras i detta avsnitt till en jämförelse av villkor för anställning, lön, handledning och utbildning. Även avtalsskrivningar om yrkesprov, yrkesbevis och tjänstgöringsintyg belyses och jämförs. Utförliga avtalsskrivningar om villkoren beskrivs i appendix 7.3. Syftet med beskrivningen är att ge en kartläggning av hur parternas överenskommelser av dessa villkor potentiellt kan påverka arbetsmarknadens funktionssätt. I sammanhanget är det viktigt

⁴⁰ Se *Utbildningsanställning*, SOU 2012:80.

⁴¹ I BAL-avtalet nämns även att de lokala parterna ska diskutera om det även finns förutställningar att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar inom andra verksamhetsområden.

att notera att ett centralt utbildningsavtal ger en vägledning till lokala utbildningsavtal. Avtalsvillkor på lokal nivå kan i stor utsträckning avvika från de centrala avtalen.

Avtalen har såväl gemensamma nämnare som skillnader sinsemellan. En skillnad inom lärlingsavtalen är att villkoren för anställningsformen i början av anställningen ser olika ut. YI-avtalen har i stället gemensamt att anställningstiden är på 12 månader och utgör en tidsbegränsad anställning, med ett undantag.

Gemensamt för lärlingsavtalen är att en så kallad lönetrappa används, genom vilken antalet avklarade utbildningsperioder av utbildningen kopplas till lönen. Antal utbildningsperioder och var i lönetrappan individen börjar skiljer sig mellan olika lärlingsavtal. Den gemensamma nämnaren avseende lönevillkoren i de studerade YI-avtalen är att de ger minst 75 procent av lägstalönen. Skillnader i lönevillkor mellan de två avtalsformerna är att det tydligt framgår vilka lönenivåer som lärlingen har under utbildning, medan en mindre tydlig lönetrappa existerar i YI-avtalen.

De två avtalsformerna skiljer sig åt med avseende på utbildningens syfte. Lärlingsavtalen syftar till att färdighetsutbilda i ett yrke, vilket inte är fallet med YI-avtalen. YI-avtalen syftar till att ge ungdomar yrkes- och arbetslivserfarenhet i branschens yrke. Gemensamt för lärlingsavtalen är bland annat att yrkesbevis utfärdas efter genomgången lärlingsanställning. Yrkesbevis utfärdas dock även i ett av de studerade YI-avtalen.

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

I lärlingsavtalen är anställningsformen i början av anställningen av olika karaktär (se tabell 12). Tillsvidare-, visstids- och provanställning förekommer. Provanställning övergår till en tillsvidareanställning, givet att arbetstagare eller arbetsgivare inte avbryter anställningen. I alla YI-avtal utom ett förekommer två olika skrivningar, tidsbegränsad anställning och visstidsanställning. Undantaget är BUI-avtalet som syftar till en tillsvidareanställning efter en provanställning under högst 12 månader.

Anställningstid framgår i termer av antingen utbildningstimmar eller antal år i lärlingsavtalen. I YI-avtalen framgår det tydligt att anställningstiden med rådande villkor avser ett år, med undantag av BUI-avtalet.

Anställningstiden i utbildning kan förlängas i sex av tio avtal. I Installationsavtalet är anställningsformen tillsvidare anställning eller visstidsanställning 1 600 utbildningstimmar. Anställningstiden är 1 600 timmar och kan förlängas om utbildningstimmar saknas. I Teknikinstallationsavtalen förlängs utbildningstiden, eftersom den första anställningsperioden per definition är en provanställning. En förlängning av yrkespraktiken i Detaljhandelsavtalet kan ske om praktikanten till exempel är sjukfrånvarande en längre tid. I Sågverks-, Teknik- och Träindustriavtalen kan yrkesintroduktionsanställningstiden förlängas med upp till

12 månader, men det förutsätter ett godkännande på lokal nivå. För ungdomar med en svagare förankring på arbetsmarknaden, och som eventuellt behöver mer tid för handlednings- och utbildningsinsatser, kan denna förlängning ge ungdomar en fortsatt chans att stärka sina möjligheter på arbetsmarknaden. I Sågverks- och Träindustriavtalen framgår det även att YI-anställningen som regel övergår i en tillsvidareanställning.

Arbetsgivare som har lärlingsavtal har flera olika uppsägningsvillkor att förhålla sig till beroende på skälet till uppsägning. I Installationsavtalet framgår det exempelvis att avtalet inte bör brytas, vilket kan bidra till att arbetsgivare knutna till detta avtal försöker att inte bryta ett lärlingskontrakt. Vid uppsägning gäller Lagen om anställningsskydd (LAS) och uppsägning kan ske efter samråd med facket. I Byggavtalets yrkesutbildningsavtal framgår det att när arbetsgivaren har underrättat lärlingen och de partsammansatta regionala yrkeskommittéerna (RYK) om anställningens upphörande krävs det av RYK att i samråd med arbetsgivaren försöka förmedla en ny lärlingsanställning hos annan arbetsgivare så fort som möjligt. Avtalsskrivningen kan sannolikt öka förutsättningarna till fortsatt anställning, även om en ny lärlingsanställning inte kan garanteras. Villkoren för uppsägningstid i YI-avtalen är homogena i det avseendet att det endast finns en variant av uppsägningstid oavsett skälet till uppsägning.

Samråd innan och under anställningen mellan arbetsmarknadens parter är inskrivet i såväl lärlings- som YI-avtal, (se tabell 12). I Teknikavtalet står det inte något om samråd innan och under anställning, men i stället krävs det lokal överenskommelse med facket. Om det i avtalsskrivningarna framgår att samråd ska ske kan det möjliggöra att fler ungdomar får möjlighet till en anställning på lärlings- eller YI-avtal än om samråd inte framgår av avtalsskrivningarna.

Utöver de anställningsvillkor som redovisas i tabell 12 kan ytterligare två avtalsskrivningar på området nämnas. Den första avtalsskrivningen är att anställningsförhållandena bland ungdomar med ett lärlings- eller YI-avtal ser annorlunda ut än bland ungdomar som inte har denna anställningsform. Lärlingsanställda och anställda på YI-avtal utgör en egen turordningskrets vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det innebär att ungdomar har möjlighet dels att anställas som lärlingar, även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, dels att slutföra lärlings- eller yrkesintroduktionsanställningen.

Den andra avtalsskrivningen är hur många lärlingar eller yrkesintroduktionsanställda som en arbetsgivare samtidigt har möjlighet att ta emot. I samtliga lärlingsavtal framgår det hur många lärlingar som en arbetsgivare samtidigt kan ta emot. I ett lärlingsavtal framgår dessutom krav på yrkeserfarenhet hos de yrkesarbetare som ska lära upp lärlingarna. Bland YI-avtalen är det endast Detaljhandelsavtalet som har en avtalsskrivning som begränsar antalet yrkesintroduktionsanställda.

En begränsning av antalet ungdomar under utbildning kan bidra till att arbetsgivaren upprätthåller god kvalitet på både handlednings- och utbildningsinsatserna. Det i sin tur kan medföra att ungdomarna i högre grad kan tillgodogöra sig såväl handledning som utbildning. Samtidigt medför en begränsning av antalet anställda på utbildningsavtal att färre ungdomar kan anställas hos arbetsgivaren.

I BAL-avtalet framgår det att samma arbetsgivare inte har möjlighet att anställa en arbetstagare på arbetslivsintroduktion mer än en gång.

Tabell 12 Anställningsvillkor

Utbildningsavtal	Anställningsform	Anställningstid	Förlängning av anställningstid i utbildning	Uppsägningstid	Samråd innan & under anställning
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>					
Byggavtalet	Tillsvidare Visstid kan förekomma	Mellan 2 och 2½ år	Nej	Omedelbart 1 månad 2 månader	Ja
Hotell- och restaurangavtalet	Dubbelt huvudmannaskap	Framgår ej	Framgår ej	Framgår ej	Ja
Installationsavtalet	Tillsvidare / visstid 1 600 utbildningstimmor	Ca 1 år	Ja	Omedelbart Under prøvotiden	Ja
Teknikinstallationsavtalet ¹	Provanställning	1-ca 2 år	Ja	14 dagar resp, 2 månader	Ja
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>					
BAL-avtalet	Visstid	12 månader	Nej	1 månad	Ja
BUI-avtalet	Provanställning	12 månader	Nej	1 månad	Ja
Detaljhandelsavtalet	Tidsbegränsad	12 månader	Ja	14 dagar	Ja
Teknikavtalet	Visstid	12 månader	12 månader	1 månad	Nej ²
Träindustriavtalet	Tidsbegränsad	12 månader	12 månader	1 månad	Nej
Sågverksavtalet	Tidsbegränsad	12 månader	12 månader	1 månad	Nej

¹ I Teknikinstallationsavtalet framgår det att färdighetsutbildning i företaget är ett år för isoleringsmontörer och ca två år för VVS- och industrirörmontörer. ² Det krävs i stället lokal överenskommelse med facket.

Anm. Dubbelt huvudmannaskap innebär att eleven i lärlingsutbildningen är anställd i företaget, men att när han eller hon läser kärnämnen i gymnasieskolan räknas han eller hon som elev.

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

LÖNEVILLKOR

I lärlingsavtalen regleras lärlingslönen i form av en tydlig lönetrappa med olika fördelningstal. Ett fördelningstal är ett tal som baseras på arbetstagarens yrkeskategori och yrkeskompetens. Fördelningstalet motsvaras av en procentsats som används för att beräkna lärlingslönen.⁴² Var i lönetrappan ungdomar börjar beror på individens tidigare fullgjorda utbildningstid. Till exempel börjar lärlingar som har godkänt i alla kurser på Byggprogrammet på utbildningssteg tre, vilket ger ett fördelningstal på 65 procent. Det innebär att lärlingens lön ska motsvara

⁴² Se "Vad är ett fördelningstal", Byggnads, www.byggnads.se.

65 procent av vad en fullbetald heltidsyrkesarbetare tjänar (se tabell 27 i appendix). Lönetrappans alla utbildningssteg används således inte alltid vid varje lärlingsanställning.

I urvalet av YI-avtalen framgår det att lönen minst ska utgöra 75 procent av lägsta lönen i respektive avtal under anställningstiden. Det innebär att det även i YI-avtalen kan förekomma en form av lönetrappa, men denna är inte lika transparent i de centrala YI-avtalen som i lärlingsavtalen. I de lokala introduktions- och utbildningsplanerna kan detta bli mer transparent. Enligt avtalsvillkoren om löner baseras ungdomars ingångslön på lägsta lönen i respektive avtal, med undantag från Detaljhandelsavtalet som använder lönen för ett års branschvana (se tabell 13). I Detaljhandelsavtalet framkommer det också att ungdomarna efter året i yrkespraktik får en lön motsvarande två års branschvana.

Sågverks- och Träindustriavtalen har tecknat två lönenivåer under yrkesintroduktionsanställningen. I Sågverksavtalet höjs lönen efter sex månaders yrkesintroduktionsanställning (se tabell 13). Skillnaden i lönenivån i Träindustriavtalet har sin grund i om ungdomar har en slutförd yrkesutbildning med inriktning mot träindustrin eller om ungdomar inte har denna yrkesinriktning. I Byggavtalet finns en liknande avtalsskrivning som innebär att ungdomar med ett fullständigt slutbetyg i alla kursämnen från gymnasieskolans byggprogram får ett högre fördelningstal i början av lönetrappan än ungdomar som saknar slutbetyg i något kursämne (se tabell 27, avsnitt 7.3 i appendix). De två senare avtalsskrivningarna medför att unga med svag utbildningsbakgrund respektive annan yrkesinriktning har ökade möjligheter att träda in på arbetsmarknaden via avtalen. Detta gäller särskilt avtalsskrivningen i Byggavtalet, eftersom unga utan slutförd gymnasieutbildning i större utsträckning har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än andra ungdomar.

Det har konstaterats att lägsta löner sällan är bindande, utan att lönerna ofta ligger över lägsta löner.⁴³ Byggavtalet är ett exempel på hur det kan fungera. När en lärling anställs utgår arbetsgivaren från den lön som en yrkesarbetare har på den aktuella arbetsplatsen som lärlingen blir anställd på. Denna lön multipliceras sedan med det fördelningstal som motsvarar lärlingens yrkeskategori och yrkeskompetens. Det innebär att lärlingar under Byggavtalet inte har den lön som framgår i det centrala kollektivavtalet, utan lärlingslönen bestäms lokalt.⁴⁴

⁴³ Forslund, A. m.fl. "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", Rapport 2012:19, IFAU.

⁴⁴ Muntlig information, Byggnads, 10 januari 2014.

Tabell 13 Lönevillkor

Utbildningsavtal	Lägsta lön för en ungdom i kollektivavtalet ¹	Lägsta lön i samband med utbildningsavtal
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>		
Byggavtalet	24 360	
Gymnasieutbildning		13 398
Ungdomslärling		10 475
Vuxenlärling		15 834
Hotell- och restaurangavtalet	14 680	
Från och med 18 år		14 680
Från och med 19 år		16 098
Installationsavtalet	16 043	
1–720 utbildningstimmar		12 805
721–1 600 utbildningstimmar		14 828
Teknikinstallationsavtalet	24 795	8 683 ²
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>		
BAL-avtalet	17 160	12 870
BUI-avtalet	18 970	14 228 ³
Detaljhandelsavtalet	18 449	14 516 ⁴
Sågverksavtalet		
1–6 månader	19 222	14 417
7–12 månader	19 626	14 720
Teknikavtalet	17 867	13 400
Träindustriavtalet		
Utbildning utan inriktning mot träindustrin	19 425 ⁵	14 569
Utbildning med inriktning mot träindustrin	20 484 ⁵	15 363

¹ Lästa lön avser den lön som en 18-åring får vid anställning (i detaljhandelsavtalet avser lönen en 18-åring utan branschvana). I Bygg- och Installationsavtalen avses lägsta lön för yrkesarbetare, i Teknikinstallationsavtalet avses lägsta lön första året i yrket. I HÖK-avtalet avses lägsta lön en 19-åring. Lägsta lönerna avser 2013 års lön i såväl lärlings- och yrkesutbildningsavtalen som yrkesintroduktionsavtalen.

² Avser en så kallad garantilön. ³ Beräknas på lägsta lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års yrkeserfarenhet enligt HÖK.

⁴ Beräknas på lägsta lön för ett års branschvana. ⁵ Timlön omräknad till månadslön med timlönefaktor 175 timmar.

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

Arbetsgivare som följer Teknikinstallationsavtalet följer avtalade lägstalöner vid anställning av lärlingar, med undantag av fördelningstalen i utbildningsperiod 1–5. Här används vanligen en högre procentsats än den som framgår i tabell 33 (se Teknikinstallationsavtalet avsnitt 7.3 i appendix).⁴⁵ Det medför att lägsta-lönen som redovisas i Teknikinstallationsavtalet är en så kallad garantilön.

⁴⁵ Muntlig information, Byggnads, 10 januari 2014.

VILLKOR FÖR HANDLEDARE OCH HANDLEDNING

I de centrala utbildningsavtalen som undersöks finns få avtalskrivningar om handledarens roll eller vilken typ av handledning som avses.⁴⁶ Två aspekter som framkommer och som kan vara värda att nämna är dels vem som utnämner handledaren, dels om ersättning till handledare utgår (se tabell 14).

Tabell 14 Villkor för handledare och handledning

	Utnämning av handledare	Ersättning för handledning
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>		
Byggavtalet	Företaget	Nej
Hotell- och restaurangavtalet	Framgår ej	Framgår ej
Installationsavtalet	Arbetsgivaren	Nej
Teknikinstallationsavtalet	Framgår ej	Ja
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>		
BAL-avtalet	Framgår ej	Nej
BUI-avtalet	Framgår ej	Nej
Detaljhandelsavtalet	Arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation	Nej
Sågverksavtalet	Framgår ej	Nej
Teknikavtalet	Framgår ej	Nej
Träindustriavtalet	Framgår ej	Nej

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

I tre av utbildningsavtalen framgår det att utnämning av handledare ska ske. När det finns avtalskrivningar om att en handledare utnämns på ett formellt sätt kan detta öka förutsättningarna hos arbetsgivaren att anställa fler ungdomar. Det vill säga finns det inskrivet i avtalen hur processen kring handledare ska fungera kan anställningsprocessen bli smidigare.

I två av lärlingsavtalen framgår det också att det ska finnas en utbildningsansvarig utöver en handledare. En uppdelad ansvarsfördelning kan möjligen bidra till att arbetsgivaren kan anställa fler ungdomar. Om redan anställda personer endast behöver koncentrera sig uteslutande på handledning under avsatt arbetstid blir uppdraget inte lika betungande för den som ska handleda.

I Teknikinstallationsavtalet utgår handledarersättning till yrkesarbetarna som arbetar i ackordslag samtidigt som de handleder och instruerar anställda under utbildning. En handledarersättning kan innebära att förutsättningarna för att anställa ungdomar möjliggörs i högre utsträckning än om inte ersättning utgår. I både BAL- och BUI-avtalet framgår det att det ska eftersträvas att handledare ska ha den handledarutbildning som god-

⁴⁶ I sammanhanget är det viktigt att påpeka att till exempel Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN) har dokument i vilka det tydligt framgår vad exempelvis handledarens ansvar är, se "Handledare – ett ansvarsfullt uppdrag", www.byn.se.

känts av vård- och omsorgscollege eller ha motsvarande kompetens.

UTBILDNINGSVILLKOR

Utbildningsvillkoren i avtalsskrivningarna avser krav på tidigare genomförd utbildning och de villkor som gäller för arbetsgivarens utbildningsansvar. I det urval av lärlings- och YI-avtal som undersöks kan en anställning av ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning, eller ungdomar som har genomgått annan gymnasieinriktning än avtalets yrkesinriktning, ske i fem av de tio avtalen (se tabell 15). Det är framför allt YI-avtalen som erbjuder denna möjlighet, men även Byggavtalets utbildningsavtal.

Tabell 15 Utbildningsvillkor

	Slutförd gymnasieutbildning ¹	Utbildningsperiod	Utvecklings-/utbildningsplan	Samråd ²
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>				
Byggavtalet	Ja/Nej	Max 6 800 timmar	Ja	Ja
Hotell- och restaurangavtalet	Framgår ej	Framgår ej	Framgår ej	Ja
<i>Installationsavtal</i>				
Installationsavtalet	Ja	Max 1 600 timmar	Ja	Ja
Teknikinstallationsavtalet	Ja	1-ca 2 år	Ja	Ja
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>				
BAL-avtalet	Nej	1 år	Ja	Ja
BUI-avtalet	Ja	1 år	Ja	Ja
Detaljhandelsavtalet	Ja	1 år	Ja	Ja
Sågverksavtalet	Ja/Nej	1 år	Ja	Nej
Teknikavtalet	Ja/Nej	1 år	Ja	Nej
Träindustriavtalet	Ja/Nej	1 år	Ja	Nej

¹ Avtalsvillkoren anger inte direkt om slutförd gymnasieutbildning krävs. Tabellens uppgifter baseras på egna tolkningar. ² Med samråd avses att arbetsgivaren ska samråda med arbetsmarknadens parter eller med respektive yrkesnämnd.

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

I BAL-avtalet riktar sig arbetslivsintroduktionen till ungdomar som är arbetslösa och ställer inga krav på att ungdomarna behöver ha en gymnasial utbildning. Dessa avtalsvillkor bidrar till att ungdomar som saknar slutförd gymnasieutbildning kan ta del av dessa utbildningsavtal och ett arbetsmarknadsinträde för dessa ungdomar möjliggörs. Om det finns många ungdomar som har en slutförd gymnasieutbildning inom efterfrågad yrkesinriktning riskerar dock ungdomar utan slutförd gymnasieutbildning att hamna längst bak i kön. En icke slutförd gymnasieutbildning signalerar sannolikt låg produktivitet.⁴⁷ Arbetsgivaren kan då välja att anställa en ungdom med slutförd gymnasieutbildning i

⁴⁷ Se exempelvis Riley, J. G., "Silver Signals: Twenty-Five Years of Screening and Signaling", *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, Vol. 39 Nr. 2, 2001.

stället. I BUI-avtalet krävs det dock att ungdomarna ska ha en fullföljd vård- och omsorgsutbildning.

I Detaljhandelsavtalet måste däremot ungdomarna ha slutfört gymnasieutbildning på handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning. Samtidigt får ungdomarna inte ha fyllt 21 år. Detta avtal har det snävaste utbildningsvillkoret av alla de studerade YI-avtalen. Det innebär att utbildningsvillkoret hämmar ungdomar med annan utbildningsinriktning att träda in på arbetsmarknaden via branschens avtal. Men som framgår av kapitel 1 arbetar redan många ungdomar i branschen, vilket innebär att ungdomarna fortsättningsvis kommer att få sin första arbetslivserfarenhet via den branschen.

Tiden i utbildning är längre i lärlingsavtalen än i YI-avtalen, vilket beror på att lärlingsavtalens syfte är att färdighetsutbilda i ett yrke. I samtliga avtal framgår det att en individuell utvecklings- eller utbildningsplan ska upprättas. I merparten av avtalen framgår det att ett samråd mellan arbetsgivare och arbetsmarknadens parter eller yrkesnämnder ska ske i samband med att den individuella planen upprättas. Ett undertecknat samråd kan öka chanserna till att utbildningen som erbjuds ligger i linje med vad arbetsmarknaden efterfrågar.

YRKESPROV OCH YRKESBEVIS

Två av utbildningsavtalens avtalsskrivningar tar upp yrkesprov (se tabell 16). I Byggavtalet framgår det att arbetsgivaren bekostar de maximalt tre prov som lärlingen har rätt till. Lärlingen ges därmed förutsättningar till att få skriva provet tre gånger.

I samtliga lärlingsavtal och i avtalet för yrkespraktik i Detaljhandelsavtalet utfärdas yrkesbevis. Ett yrkesbevis bidrar till att den utbildning som ungdomar genomfört kan valideras och dokumenteras i branschen.

Tabell 16 Yrkesprov och yrkesbevis

	Yrkesprov	Yrkesbevis
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>		
Byggavtalet	Ja	Ja
Hotell- och restaurangavtalet	Ja	Ja
Installationsavtalet	Ja	Ja
Teknikinstallationsavtalet	Nej	Ja
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>		
BAL-avtalet	Nej	Nej
BUI-avtalet	Nej	Nej
Detaljhandelsavtalet	Nej	Ja
Sågverksavtalet	Nej	Nej
Teknikavtalet	Nej	Nej
Träindustriavtalet	Nej	Nej

Anm. I avtalsskrivningarna kan det i stället för yrkesbevis stå certifikat.

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

TJÄNSTGÖRINGSINTYG

Ett tjänstgöringsintyg utfärdas normalt när en anställning upphör och så är även fallet i sju av de tio utbildningsavtalen (se tabell 17). I avtalsskrivningarna framgår det också vad som ska ingå i tjänstgöringsintyget: anställningstid, arbetsuppgifter och vitsord eller omdöme. Det sistnämnda kan utelämnas om den anställda undanber sig det.

Tabell 17 Innehåll i ett tjänstgöringsintyg

	Anställningstid	Arbetsuppgifter	Utbildningsinsatser	Vitsord/omdöme
<i>Lärlings- och yrkesutbildningsavtal</i>				
Byggavtalet	Nej	Nej	Nej	Nej
Hotell- och restaurangavtalet	Nej	Nej	Nej	Nej
Installationsavtalet	Ja	Ja	Nej	Ja
Teknikinstallationsavtalet	Nej	Nej	Nej	Nej
<i>Yrkesintroduktionsavtal</i>				
BAL-avtalet	Ja	Ja	Ja	Ja
BUI-avtalet	Nej	Nej	Ja	Nej
Detaljhandelsavtalet	Ja	Ja	Nej	Ja
Sågverksavtalet	Ja	Ja	Nej	Ja
Teknikavtalet	Ja	Ja	Nej	Ja
Träindustriavtalet	Ja	Ja	Nej	Ja

Anm. I Installationsavtalet står det betyg. I BAL-avtalet står det intyg.

Källor: Respektive kollektivavtal och Konjunkturinstitutet.

I BAL-avtalet framgår det även att tjänstgöringsintyget ska innehålla information om utbildningsinsatser som ungdomarna har fått. För andra arbetsgivare blir det enklare att bedöma vilka

arbetsuppgifter som ungdomar kan utföra och eventuellt vilken ytterligare utbildning ungdomar kan vara i behov av.

I BUI-avtalet framgår det att ett intyg ska utfärdas av arbetsgivaren när utbildnings- och introduktionsanställningen har slutförts. Intyget ska innefatta uppgifter om genomförda utbildnings- och introduktionsinsatser.

6 Sammanfattning och avslutande kommentar

I regleringsbrevet för 2013 fick Konjunkturinstitutet uppdraget att analysera lönebildningen inom olika avtalsområden. En del av uppdraget är att analysera hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framför allt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. I denna återrapportering belyses en aspekt av frågan, nämligen hur villkoren i utbildningsavtal kan påverka ungdomars arbetsmarknadsinträde. Utbildningsavtal är en samlad beteckning på lärlings- och yrkesutbildningsavtal (lärlingsavtal) och yrkesintroduktionsavtal (YI-avtal). Arbetsmarknadens parter har stort inflytande på arbetsmarknaden eftersom avtalen innehåller bestämmelser om arbetsvillkor och löner. Villkoren påverkar både (redan) anställda och de som är utan arbete. Den förstnämnda gruppen påverkas direkt genom kollektivavtalen, eller hängavtal till dessa. Den sistnämnda gruppen påverkas genom att avtalens lönekriterier och utbildningskrav påverkar deras möjligheter att få ett jobb.

UNGDOMAR PÅ ARBETSMARKNADEN

Ungdomsarbetslösheten är hög i Sverige. Alla ungdomar har dock inte svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, men många saknar ofta arbetslivserfarenhet och har ännu inte fått möjlighet att knyta kontakter på arbetsmarknaden. De generella kollektivavtalen tar inte alltid hänsyn till att det kan krävas mer resurser för att introducera ungdomar utan tidigare arbetslivserfarenhet till ett arbete, än en person som redan har den erfarenheten. Det kan behövas praktisk upplärning i yrken där inlärningstiden är längre och där praktikanten får bidra till utbildningskostnaden genom lägre lön. Parterna har därför kompletterat de centrala kollektivavtalen med lärlingsavtal eller YI-avtal för att ge bättre möjlighet till att upparbeta både relevant yrkes- och arbetslivserfarenhet.

I den enkätundersökning som har genomförts inom ramen för uppdraget bekräftar många arbetsgivare också att bristande arbetslivserfarenhet och utbildning upplevs som ett hinder när de ska anställa ungdomar. Genom utbildningsavtalen kan arbetsmarknadens parter anpassa arbetskostnader och kompetenskrav för att på så sätt minska trösklarna för ungdomar i övergången mellan skola och arbetsliv. I två av de tio studerade avtalen ingår till exempel lönedifferentiering mellan ungdomar som har respektive inte har slutförd gymnasieutbildning alternativt har en annan yrkesinriktning på sin gymnasieutbildning än den som krävs inom branschen.

MOTIV TILL ATT TECKNA UTBILDNINGSAVTAL

Utbildningsavtal, och särskilt lärlingsutbildningar, har i de undersökta avtalen ofta tecknats i syfte att säkra den framtida kompetensförsörjningen i branscher där det är nödvändigt med relativt lång praktisk erfarenhet för att fullt ut kunna utföra arbetet.

Ungdomarna får själva bidra till utbildningskostnaderna genom att acceptera lägre löner under utbildningsperioden. I några av de undersökta branscherna finns det goda förutsättningar för en gynnsam löneutveckling för ungdomarna efter anställningen på ett utbildningsavtal. I lärlingsavtalen börjar lärlingen på en låg lönenivå, men i takt med att utbildningsmoment fullföljs höjs lönen stegvis. Lönespridningen är högre inom avtal som är kopplade till byggverksamhet än inom de andra avtalsområdena, och ungdomar är klart överrepresenterade bland de med låga löner i alla avtalsområden. Den höga lönespridningen innebär att ungdomarna på sikt har möjlighet att få högre löner.

Inom andra undersökta avtalsområden, som främst omfattas av YI-avtal, är lönespridningen inte lika stor. Här syftar avtalen i högre grad till att underlätta ungdomars inträde och möjlighet att få arbetslivs- och yrkeserfarenhet. I några av YI-avtalen omfattas inte enbart ungdomar som har en yrkesinriktad gymnasieutbildning. YI-avtalen kan därför öka förutsättningarna för ungdomar som inte har en slutförd gymnasieutbildning, eller svårighet att få jobb, att etablera sig på arbetsmarknaden. Om arbetsgivare dessutom kan ge ungdomarna möjlighet till att slutföra studier inom valt yrkesområde ökar det ungdomarnas chanser till fortsatt etablering.

SLUTSATSER FRÅN DENNA STUDIE

Denna studie visar att omfattningen av utbildningsavtal var relativt liten under hösten 2013. Måttidpunkten för denna studie var innan det statliga stödet till yrkesintroduktionsanställningar trädde i kraft, varför denna studie inte säger något om volymen till följd av det stödet.⁴⁸ Utbildningsavtalen tycks ofta ha uppstått som en följd av att branschen behöver lösa kompetensförsörjningen.

Det statliga stödet till yrkesintroduktionsavtal kan leda till att denna avtalsform ökar i betydelse, vilket kan underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Arbetsgivare som anger att det finns utbildningsavtal i branschen, men som inte har några unga anställda på sådana avtal, har i första hand svarat att det beror på att det inte finns behov av lärlings- eller YI-avtal i företaget. Dessa arbetsgivare verkar inte heller ha tillräcklig kunskap om avtalen. Vidare verkar till viss del tidsaspekten vara avgörande, det vill säga arbetsgivare anser sig inte ha tid för handledning eller den utbildningsplanering som krävs vid anställningar på utbildningsavtal. Bland alla arbetsgivare som har besvarat

⁴⁸ Se förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, SFS 2013:1157. Dessa avtal är föremål för utvärdering av Konjunkturinstitutet framöver.

enkäten verkar dock tid för handledning inte vara ett dominerande skäl till att inte anställa ungdomar. Men enkätresultaten skiljer sig åt mellan olika branscher.

Utbildningsavtal kan vara en framkomlig väg att sänka ingångslönerna för ungdomar som inte har fullgjort gymnasieutbildning eller som gjort det, men där deras inriktning inte matchas mot arbetsmarknadens behov. Det kan finnas ett motstånd mot att acceptera en generell sänkning av ingångslönerna, bland annat därför att detta kan leda till lägre löner för redan lågavlönade. Med hjälp av utbildningsavtal är det dock möjligt att sänka ingångslönen för ungdomar med utbildningsavtal samtidigt som lönestrukturen för övriga kan förväntas bli i stort sett opåverkad åtminstone på kort sikt. Samtidigt visar enkätresultaten att majoriteten av arbetsgivarna inte ser kostnader som ett rekryteringshinder vid anställning av ungdomar. Det visar att det finns behov av flera olika lösningar på arbetsmarknaden för att möjliggöra ett smidigare inträde på arbetsmarknaden bland unga och därigenom möta det samhällsekonomiska problemet med hög ungdomsarbetslöshet.

7 Appendix

7.1 Anpassning av bransch och yrke till centrala kollektivavtal för individer och företag

Ett avtalsområde omfattar anställda med specifika yrken inom en specifik bransch eller sektor. En arbetsgivare kan dock verka inom flera olika branscher och ha anställda i flera olika yrkeskategorier. En maskinentreprenad kan exempelvis verka inom både transport- och byggbranschen. Det finns avtalstillhörighetsmarkering i statistiken för Huvudöverenskommelsen (HÖK), Sveriges Kommuner och Landsting. Däremot finns ingen individstatistik för avtalstillhörighet i de privata branscherna. Här görs dock ett försök att matcha tillgänglig statistik (samt i den utskickade enkäten) så att de utvalda avtalsområdena approximativt kan studeras. Utgångspunkten för matchningen är lönestrukturstatistiken (se avsnitt 7.2). Kollektivavtalstillhörigheten inom den privata sektorn är i mångt och mycket en funktion av i vilken bransch individerna arbetar och/eller vilket yrke individerna har. Detta innebär att det är möjligt att göra kvalificerade gissningar baserat på de uppgifter som finns i lönestrukturstatistiken om branschtillhörighet (SNI) och yrke (SSYK) och på så sätt matcha kollektivavtal till individer.

I lönestrukturstatistiken anges om en individ är arbetare, det vill säga tillhör avtalsområden inom Landsorganisationen i Sverige (LO). Tillsammans med bransch- och yrkestillhörighet används denna information för att matcha kollektivavtal till individer. Eftersom branscher, företag, och yrken kan täckas av flera kollektivavtal kommer en sådan matchning sannolikt att leda till att en del individer tilldelas fel kollektivavtal.

Matchningen är identisk för den enkät som riktats till arbetsgivare, men enbart på branschnivå. I enkäten klassificeras arbetsgivare att tillhöra en enda bransch, eftersom det inte finns information om vilka yrkeskategorier eller kollektivavtal som finns vid arbetsplatsen, utan endast information om antalet anställda och bransch. Precisionen med avseende på avtalsområde är därmed förväntat lägre för enkäten än för lönestrukturstatistiken.

BYGGAVTALET

Byggavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 41 "Byggnad av hus" (411 "Utformning av byggprojekt" finns inte i data) eller SNI 42 "Anläggningsarbeten" med undantag för företag med SNI 42 110 "Anläggning av vägar och motorvägar" eller SNI 42 120 "Anläggning av järnvägar och tunnelbanor". Arbetare i de undantagna företagen kan tillhöra Väg- och banavtalet (SEKO). Byggavtalet matchas också till arbetare i företag med

SNI 43 ”Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet” med undantag för arbetare i företag med SNI 4 321 ”Elinstallationer”, 4 322 ”VVS-arbeten”, 4 334 ”Måleri- och glasmästeriarbeten”, 43 911 ”Takarbeten av plåt” eller 43 991 ”Uthyrning av bygg- och anläggningsmaskiner med förare”. Avtalet matchas dock *inte* till individer med SSYK 7 141 ”Målare” samt individer i företag med SNI 43 290 ”Andra byggnadsinstallationer” som har SSYK 7 241 ”Elmontörer och elreperatörer”. De senare antas vara hissmontörer och går under installationsavtalet (se Installationsavtalet).

DETALJHANDELSAVTALET

Detaljhandelsavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 47 ”Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar” med undantag för arbetare i företag med SNI 473 ”Specialiserad detaljhandel med drivmedel”, SNI 478 ”Torg- och marknadshandel” eller SNI 479 ”Detaljhandel, ej i butik, på torg eller marknad”. Den sista SNI-koden innehåller bland annat postorderföretag som har eget avtal.

Avtalet matchas dock *inte* till individer med SSYK 9 122 ”Hotell- och kontorsstädare m.fl.”, 5 122 ”Kockar och kokerskor”, 9 130 ”Köks- och restaurangbiträden”. Dessa kan ingå under Svensk handel/handelsanställdas avtal för ”Städpersonal inom detaljhandeln”, samt avtal mellan Svensk handel och HRF, för ”Restauranger och Personalrestauranger, Cafeterior med mera”. Det är inte möjligt att särskilja kooperativa företag och därmed inte möjligt att diskriminera mellan avtalen som Handelsanställdas förbund har med Svensk Handel respektive KFO.

HOTELL- OCH RESTAURANGAVTALET

Hotell- och restaurangavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 55 ”Hotell- och logiverksamhet” eller SNI 56 ”Restaurang-, catering och barverksamhet”.

INSTALLATIONSAVTALET

Installationsavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 43 210 ”Elinstallationer”, samt till arbetare i företag med SNI 43 290 ”Andra byggnadsinstallationer” som har SSYK 7 241 ”Elmontörer och elreperatörer” vilka antas vara hissmontörer.

SÅGVERKSAVTALET

Sågverksavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 161 ”Sågning och hyvling av trä”. I data finns endast SNI 16 101 ”Sågning av trä” och SNI 16 102 ”Hyvling av trä”. SNI 16 103 ”Träimpregnering” finns inte i data.

TEKNIKAVTALET

Teknikavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 25 till 30, med undantag för företag med SNI 25 400 ”Tillverkning av vapen och ammunition”, SNI 25 110 ”Tillverkning av metall-

stommar och delar därav” samt SNI 25 120 ”Tillverkning av dörrar och fönster av metall”.

Tabell 18 Branscher och yrken per avtalsområden

Avtal	SNI2007 ¹	SSYK ²
Byggavtalet	41 Byggande av hus	(7 141 Målare)
	42 Anläggningsarbeten (42 110 Anläggning av vägar och motorvägar, 42 120 Anläggning av järnvägar och tunnelbanor) ³	(7 241 Elmontörer och elreperatörer i sni 43 290)
	43 Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet (4 321 Elinstallationer, 4 322 VVS-arbeten, 4 334 Måleri- och glasmästeriarbeten, 43 911 Takarbeten av plåt, 43 991 Uthyrning av bygg- och anläggningsmaskiner med förare)	
Detaljhandelsavtalet	47 Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar (473 Specialiserad detaljhandel med drivmedel, 478 Torg- och marknadshandel, 479 Detaljhandel, ej i butik, på torg eller marknad)	(5 122 Kockar och kokerskor) (9 122 Hotell- och kontorsstädare m.fl.) (9 130 Köks- och restaurangbiträden)
	55 Hotell- och logiverksamhet	
	56 Restaurang-, catering och barverksamhet	
Installationsavtalet	43 210 Elinstallationer	7 241 Elmontörer och elreperatörer i SNI 43 290
Sågverksavtalet	161 Sågning och hyvling av trä	
Teknikavtalet	25 Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater (251 Byggnadsmetallvarutillverkning, 25 400 Tillverkning av vapen och ammunition)	
	26 Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik	
	27 Tillverkning av elapparatur	
	28 Tillverkning av övriga maskiner	
	29 Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	
	30 Tillverkning av andra transportmedel	
Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl	43 221 Värme- och sanitetsarbeten	
	43 223 Kyl- och frysinstallationsarbeten	
	43 229 Övriga VVS-arbeten	
Träindustriavtalet	162 Tillverkning av varor av trä, kork, halm, rotting o.d.	
	3 101 Tillverkning av kontors- och butiksmöbler samt kontors- och butiksinnredningar	
	3 102 Tillverkning av köksmöbler och köksinnredningar	
	31 090 Tillverkning av andra möbler	
	32 910 Tillverkning av borstbinderiarbeten	

¹ SNI är Svensk näringsgrensindelning. ² SSYK är yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering. ³ Parentes innebär att dessa har exkluderats från avtalet.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

TEKNIKINSTALLATIONSAVTALET VVS OCH KYL

Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl matchas till arbetare i företag med SNI 43 221 ”Värme- och sanitetsarbeten”, SNI 43 229 ”Övriga VVS-arbeten” eller SNI 43 223 ”Kyl- och frysinstallationsarbeten”. Under 2012 hade de senare ett eget avtal, men 2013 har de inkluderats i detta avtal.

TRÄINDUSTRIAVTALET

Träindustriavtalet matchas till arbetare i företag med SNI 162 ”Tillverkning av varor av trä, kork, halm, rotting o.d.”, SNI 3 102 ”Tillverkning av köksmöbler och köksinredningar”, SNI 31 090 ”Tillverkning av andra möbler”, samt SNI 32 910 ”Tillverkning av borstbinderiarbeten”.

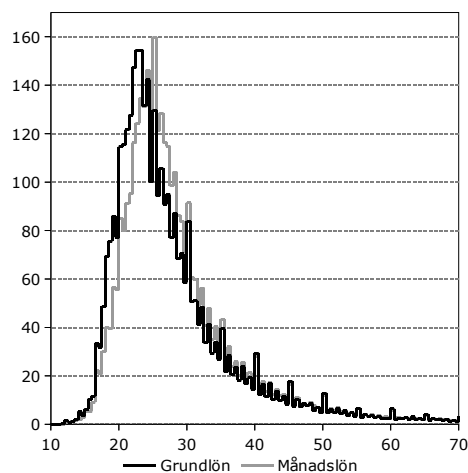
7.2 Data

Två olika statistiska underlag används i studien, dels lönestrukturstatistiken, dels en enkätundersökning riktad till arbetsgivare.

LÖNESTRUKTURSTATISTIKEN

Lönestrukturstatistiken för privat sektor är en urvalsundersökning av såväl arbetare som tjänstemän där företag är urvalsenheten. En totalundersökning genomförs däremot i offentlig sektor (se tabell 19).^{49, 50} Data i denna studie avser arbetare i åldern 18–64 år, om inget annat anges.

Diagram 30 Heltidsekvivalent grund- och månadslön,
Antal, tusental



Anm. Tjänstemän inkluderas.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Tabell 19 Anställda i lönestrukturstatistiken per avtalsområde

Antal	Oviktat	Viktat
Byggavtalet	16 931	101 352
Detaljhandelsavtalet	59 016	146 415
Hotell- och restaurangavtalet	19 216	100 995
HÖK-avtalet	385 765	385 765
Installationsavtalet	5 403	21 523
Sågverksavtalet	4 327	7 322
Teknikavtalet	64 993	126 346
Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl	7 347	14 560
Träindustriavtalet	9 968	20 069
Totalt för avtalsområdena	572 966	924 347

Anm. Viktning innebär att data viktas upp till att representera alla anställda. Individerna matchas mot olika avtalsområden med hjälp av bransch- och yrkestillhörighet, se avsnitt 7.1.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

I lönestrukturstatistiken finns olika lönemått. De mest använda är heltidsekvivalent månadslön och grundlön. Med heltidsekvivalent menas att lönerna för dem som inte arbetar heltid är omräknade till att motsvara en heltidslön. I månadslön ingår för-

⁴⁹ För mer information om statistiken se ”Lönestrukturstatistiken hela ekonomin 2010 – Beskrivning av statistiken”, AM0110, SCB 2011.

⁵⁰ Anställda på olika utbildningsavtal, exempelvis lärlingsanställning, ingår dock inte i lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutet ska undersöka vilka förutsättningar som finns för att kunna samla in statistik avseende olika typer av anställningskontrakt, däribland lärlingsanställning, se *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012*, Medlingsinstitutets årsrapport 2013.

tom fast (överenskommen) lön även fasta lönetillägg (till exempel chefslönetillägg) och ett stort antal rörliga lönetillägg (till exempel OB- och skifttillägg). I grundlönen ingår inte fasta och rörliga tillägg och den kommer därmed att utgöra ett lönegolv och oftast vara lägre än månadslönen (se diagram 30). I denna studie används grundlön med motiveringen att grundlön bäst avspeglar de lönenivåer som specificeras i de olika centrala kollektivavtalen.

Tabell 20 Svensk näringsgrensindelning enligt SNI2007

SNI2007	Beskrivning
A (01–03)	Jordbruk, skogsbruk och fiske
B (05–09)	Utvinning av mineral
C (10–33)	Tillverkning
D (35)	Försörjning av el, gas, värme och kyla
E (36–39)	Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering
F (41–43)	Byggverksamhet
G (45–47)	Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar
H (49–53)	Transport och magasinering
I (55–56)	Hotell- och restaurangverksamhet
J (58–63)	Informations- och kommunikationsverksamhet
K (64–66)	Finans- och försäkringsverksamhet
L (68)	Fastighetsverksamhet
M (69–75)	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
N (77–82)	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster
O (84)	Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring
P (85)	Utbildning
Q (86–88)	Vård och omsorg; sociala tjänster
R (90–93)	Kultur, nöje och fritid
S (94–96)	Annan serviceverksamhet

Källa: SCB.

Tabell 21 De 10 vanligaste yrkena bland män

Procent

SSYK	Benämning	18–64 år	18–24 år
8 323	Lastbils- och långtradarförare	2,8	4,9
5 222	Försäljare, fackhandel	1,7	4,2
9 130	Köks- och restaurangbiträden	1,1	3,9
7 123	Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	2,5	3,8
4 131	Lagerassistenter m.fl.	2,4	3,7
5 133	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	1,7	3,2
5 221	Försäljare, dagligvaror	0,9	3,1
7 231	Motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatörer	1,4	2,4
7 121	Murare m.fl.	0,8	2,4
7 136	Installationselektriker	1,3	2,4
Summa		16,6	33,9

Anm. SSYK är yrkekod enligt Standard för svensk yrkesklassificering.

Källa: SCB.

Tabell 22 De 10 vanligaste yrkena bland kvinnor

Procent

SSYK	Benämning	18–64 år	18–24 år
5 133	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	6,4	12,3
5 222	Försäljare, fackhandel	3,4	9,8
9 130	Köks- och restaurangbiträden	2,4	8,0
5 131	Barnskötare m.fl.	4,3	7,4
5 221	Försäljare, dagligvaror	2,1	7,0
5 132	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	8,2	5,2
9 122	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	3,4	4,0
5 123	Hovmästare, servitörer och bartendrar	0,9	3,6
5 225	Bensinstationsföreståndare m.fl.	0,5	2,7
5 134	Skötare och vårdare	2,7	2,4
Summa		34,2	62,5

Anm. SSYK är yrkekod enligt Standard för svensk yrkesklassificering.

Källa: SCB.

ARBETSGIVARENKÄTEN

I detta avsnitt beskrivs Konjunkturinstitutets enkätundersökning. Enkäten skickades till personalansvarig på företag som ingår i Konjunkturbarometerns urval.

Urval och population

Enkäten skickades till företag enligt Konjunkturbarometerns urval.⁵¹ Offentlig sektor förutom staten totalundersöks, medan

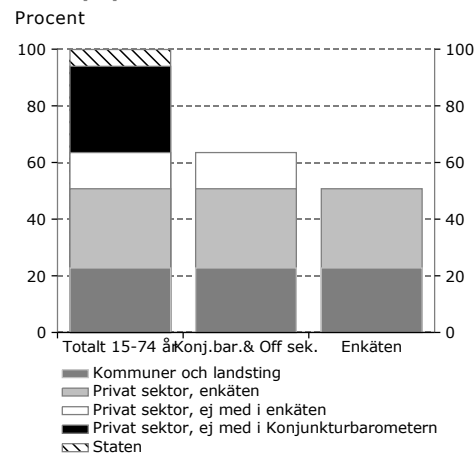
⁵¹ Se *Metodbok för Konjunkturbarometern*, Konjunkturinstitutet, 2013, www.konj.se.

ett urval av företag undersöks i privat sektor. I privat sektor inkluderas främst företag med fler än 20 anställda i urvalet (se tabell 23). Inom vissa branscher görs det dock undantag. Inom detaljhandeln ingår företag med fler än fem anställda i urvalet, förutom inom livsmedelshandeln där företagen i urvalet har minst 40 anställda. Inom bygg- och installationsbranscherna är minsta företagsstorlek 10 anställda, med undantag för byggande av bostäder, där minsta företagsstorlek är 20 anställda.

Arbetsgivare där ungefär två tredjedelar av arbetsmarknadens anställda arbetar skulle som mest kunna vara representerade utifrån Konjunkturbarometerns urval tillsammans med kommunerna och landstingen. Men urvalet motsvarar här en mindre andel av arbetsmarknaden än så. Frågeställningen om lärlings- och YI-avtal bedömdes vara av mindre relevans i en del branscher som därför inte tagits med i enkäten.⁵² Därutöver är det främst företag med fler än 20 anställda som har tillfrågats. Det är med andra ord okänt hur det ser ut för arbetsgivare med få anställda. Detta är särskilt viktigt att tänka på i jämförelser mellan olika branscher, där minsta antal anställda kan skilja sig åt (se tabell 23). Enkätens målpopulation är sammantaget arbetsgivare som anställer ca 50 procent av alla anställda på arbetsmarknaden (se diagram 31).

Förutom att redovisa resultaten för den del av arbetsmarknaden som enkäturvalet representerar, är målet även att beskriva skillnader mellan de olika branscherna. Branscherna i arbetsgivarenkäten är desamma som i lönestrukturstatistiken (se avsnittet om Lönestrukturstatistiken och tabell 23). Bransch är inte liktydigt med det avtalsområde som de studerade avtalen har tecknats inom, och det bör beaktas vid tolkningen av enkätresultaten för respektive avtalsområde.

Diagram 31 Omfattning av anställda på arbetsmarknaden och i enkätpopulationen



Anm. 100 procent=antal anställda i Sverige enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar, november 2012. Uppgifter för privat sektor kommer från Konjunkturbarometer, uppgifter för staten från Arbetsgivarverket, uppgifter för kommuner och landsting från SKL. Förkortningarna Konj.Bar är Konjunkturbarometern, Off. sek. är kommuner och landsting.

⁵² Exempelvis exkluderas barverksamhet från hotell och restaurang, och apotekshandel exkluderas från detaljhandeln.

Tabell 23 Branschindelning, underlag och populationsstorlekar

Antal

Bransch	SNI2007	Företag i urvalet	Minsta företagsstorlek (antal anställda)	Antal anställda i enkätpopulation
Byggverksamhet		421		139 600
därav bygg	41-43 (42 110, 42 120, 4 321, 4 322, 43 911, 43 991) ¹	341	10 ² /20	97 000
därav elinstallation	43 210	48	10	23 000
därav VVS och kyl	43 221, 43 223, 43 229	32	10	17 000
	47 (473, 478, 479)	911	5/40 ³	152 100
Detaljhandeln				
Hotell- och restaurangverksamhet	55-56	491	20/40 ⁴	51 800 ⁵
Kommuner och landsting		311		933 300
Tillverkning		729		258 000
därav metall	25-30 (251, 254)	533	20	
därav sågverk	161	58	20	
därav träindustri	162, 3 101, 3 102, 31 090, 32 910	138	20	
Övriga i enkäten		2 085	5	542 500
Totalt		4 948		2 077 400

¹ Parentes innebär att dessa har exkluderats från branschen. ² Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet har en minsta urvalsgräns på 10 anställda.

³ Näringsgrenen livsmedelshandel har en minsta urvalsgräns på 40 anställda.

⁴ Näringsgrenen hotellverksamhet har en minsta urvalsgräns på 40 anställda.

⁵ Särskilt framtagna vikter har använts.

Anm. Antalsuppgifter har gjorts utifrån uppräkningsvikter från SCB gällande privat sektor. Antalsuppgifter för kommuner och landsting kommer från SKL.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Bortfallsanalys

Det totala enkäturvalet utgörs av 4 948 arbetsgivare, medan enkäten skickades till 4 587 av dessa. Skillnaden består i att 361 potentiella respondenter på förhand har meddelat att de inte

kommer att svara och de registreras därför som bortfall.⁵³ Andelen svarande arbetsgivare uppgår till 53 procent av enkäturvalet. Andelen svarande med hänsyn till antalet anställda uppgår däremot till 67 procent (se tabell 24).⁵⁴ Det betyder att svar från arbetsgivare med många anställda bidrar till mindre osäkerhet om enkätsvaren i förhållande till svar från mindre arbetsgivare. Privata tjänsteföretag uppvisar högst bortfall i enkäten och är därmed den typ av arbetsgivare vars resultat är mest osäkra.

De arbetsgivare som har besvarat enkäten har i genomsnitt ett större antal anställda än de som inte svarat. Den skillnaden beror främst på relativt sett högre svarsfrekvens bland de större kommunerna och landstingen. Det kan dock noteras att bland privata tjänsteföretag har de svarande i genomsnitt fler anställda än de som inte svarat. Inom det övriga privata näringslivet har små och stora företag svarat i ungefär lika stor omfattning. Enkätsvaren inkom mellan oktober 2013 och januari 2014.

Tabell 24 Svandsandelar, privat och offentlig sektor

Antal och procent

	Urval	Svars- Svar	Svands- andel	Svandsandel, storleks- viktat ¹
Privat sektor (enkätpopulation) ²	4 637	2 373	51	52
Privata tjänsteföretag ²	943	367	39	46
Privata företag exkl. tjänsteföretag ²	3 694	2 006	54	53
Kommun	290	206	71	78
Landsting	21	19	90	95
Totalt	4 948	2 598	53	67

¹ Antal anställda som de svarande arbetsgivarna representerar / antalet anställda som hela urvalets arbetsgivare representerar. ² Vissa branscher från Konjunkturbarometerns urval exkluderas i enkäten.

Källa: Konjunkturinstitutet.

Svandsandelen är högre i kommuner och landsting jämfört med alla undersökta branscher (se tabell 25). Svandsandelen är låg framför allt inom detaljhandeln samt hotell- och restaurangverksamhet, vilket ökar resultatens osäkerhet inom dessa områden.

⁵³ Svandsandelen blir med de på förhand exkluderade arbetsställena högst 93 procent. Om arbetsställena skulle tas bort i denna beräkning av svarsfrekvens har ett nytt urval definierats. Detta urval är något som inte är representativt för den målpopulation som det totala enkäturvalet motsvarar, det vill säga de arbetsställena på arbetsmarknaden som anses vara relevant att kartlägga. Ungefär 15 procent av de som på förhand anger att de inte kommer att svara gör det med hänvisning till konkurser och nedlagd verksamhet. Om konkursföretagen i urvalet (drygt 50 arbetsställena) räknas bort här blir nettourvalet ca 4 900 aktiva arbetsställena. Den maximala svandsandelen som den utskickade enkäten kan resultera i blir då i stället 94 procent.

⁵⁴ Den storleksviktade svandsandelen är antalet anställda som de svarande arbetsgivarna representerar dividerat med antalet anställda som alla arbetsgivare i urvalet representerar. Här betyder det att de svarande har anställda som beräknas motsvara ca 1,4 miljoner anställda, eller 67 procent av de anställda i målpopulationen. Eftersom det är en större andel än den oviktade svandsandelen betyder det dels att större företag är något överrepresenterade i oviktade svandsfördelningar, dels att beräkningar för att räkna upp sekundära antalsuppgifter blir relativt säkrare för stora arbetsgivare.

Alla branscher uppvisar inte högre svarsfrekvens ju större arbetsgivaren är. Inom tillverkningsindustrin har de svarande företagen i genomsnitt ett lägre antal anställda än tillverkningsföretagen i hela enkäturvalet.

Tabell 25 Svarsandelar efter bransch

Antal arbetsgivare och procent

Bransch ¹	Urval	Svar	Svarsandel
Byggverksamhet	421	239	57
Detaljhandeln	911	336	37
Hotell- och restaurangverksamhet	491	138	28
Kommuner och landsting	311	225	72
Tillverkning	729	469	64
Övriga i enkäten	2 085	1 191	57
Totalt	4 948	2 598	53

¹ I Tabell 23 redovisas branschgruppering efter näringsgren.
Källa: Konjunkturinstitutet.

Jämförbarhet mellan lönestatistik och enkät

Med hjälp av både lönestrukturstatistiken och enkäten görs ett försök att beskriva arbetsmarknaden både på ett övergripande plan och inom olika branscher/avtalsområden. Idealt skulle resultaten från enkäten direkt kunna jämföras med arbetsmarknadsutfallen (se kapitel 2) och beskrivningen av avtalsskrivningarna inom respektive avtalsområde (se kapitel 5). I kapitel 2 används lönestrukturstatistiken. I lönestrukturstatistiken används information om yrke och personalkategori (arbetare respektive tjänstemän) för att med högre precision analysera de olika avtalens förväntade koppling till olika branscher och yrken. I arbetsgivarenkäten finns varken information om de anställdas yrke eller om de är arbetare eller tjänstemän (se tabell 26). Enkätresultaten presenteras därför endast per bransch.

Tabell 26 Förutsättningar för lönestrukturstatistiken och arbetsgivarenkäten

	Lönestrukturstatistiken	Arbetsgivar-enkäten
Storlek	Alla företagsstorlekar	Minst 5, 10, 20 eller 40 anställda ¹
Branscher	Alla branscher och sektorer	Staten och vissa branscher exkluderade ²
Mätobjekt	Individ	Företag
Definition anställd	Ja ³	Nej
Information om personalkategori ⁴	Ja	Nej
Information om yrke	Ja	Nej
Mätperiod	Sep–nov 2012	Oktober 2013

¹ Se tabell 23. ² Se Metodbok för Konjunkturbarometern, Konjunkturinstitutet, 2013. Exempelvis ingår inte barverksamhet i Hotell- och restaurangverksamhet, och apotekshandel ingår inte i Detaljhandeln. ³ Fast eller tillfällig anställning samt verksam företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal, arbetstid om minst 5 procent av en heltidstjänstgöring. Tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd ingår inte. Anställningen ska innehas av arbetstagare som har fyllt 18 men ej 65 år under mätperioden. ⁴ Arbetare eller tjänsteman.

Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

7.3 Avtalsskrivningar i traditionella lärlings- och yrkesutbildningsavtal samt yrkesintroduktionsavtal

BYGGAVTALET – YRKESUTBILDNINGSAVTALET

Byggavtalet 2010 gäller mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads).⁵⁵ Yrkesutbildningsavtalet är en överenskommelse mellan Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Facket för Service och Kommunikation som trädde i kraft den 1 juni 2006. Parternas inblick i och påverkan över utbildningen sker genom Byggnadsindustriens yrkesnämnd (BYN) och de regionala yrkeskommittéerna (RYK). Yrkesutbildningsavtalet reglerar inte lönevillkoren utan endast övriga anställnings- och utbildningsvillkor.

Lärlingar som omfattas av avtalet är såväl gymnasielärlingar som traditionella lärlingar. Med gymnasielärling avses de som har genomgått gymnasieskolans byggprogram, vilket innebär att all teoriutbildning normalt är genomförd. De som däremot inte har genomfört byggprogrammet benämns traditionell lärling, dels ungdomslärlingar < 20 år, dels vuxenlärlingar ≥ 20 år. Tidigare yrkeserfarenhet kan inbegripas och företaget ska bekosta utbildning i yrkesteorin.

Syftet är att tillförsäkra en lärling en bred och grundläggande kompetens med hög kvalitet som bevarar yrkets status. Samtidigt ska avtalet möjliggöra en vidareutveckling i yrkesrollen i branschen. Tillsammans innebär det att säkerställa branschens kompetensförsörjning.

Anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor för lärlingar under färdigutbildning återfinns i Byggavtalet 2010. En lärlingsanställning är en tillsvidareanställning. I en anmärkning framgår det att under vissa speciella fall (om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning) kan det förekomma visstidsanställning, givet att parterna i RYK tillstyrker detta. Innan visstidsanställning beslutas ska arbetsgivaren ansöka om särskild dispens hos RYK. I ansökan ska det framgå vilka förutsättningarna är för en visstidsanställning. Anställningsbekräftelse ska upprättas och RYK ska informeras när en lärlingsanställning sluts enligt yrkesutbildningsavtalet. Tidigare anställda lärlingar i företaget ska ges företräde innan en anställning av en ny lärling sker.

I samband med nyanställningar står det i avtalet att arbetsgivare och RYK fortlöpande ska underrätta varandra om arbetsmarknadsläget för lärlingar. I förhållande till yrkesarbetare re-

⁵⁵ Se Byggavtalet 2010, www.byggnads.se.

kommenderas en lärling på fem yrkesarbetare vid både anställning och uppsägning.

En lärlingsanställning kan upphöra både under lärlingstiden och vid lärlingstidens utgång. Beroende på vad skälet är till upphörandet har arbetsgivaren olika lång tid på sig att underrätta såväl lärlingen som RYK. Vid bland annat arbetsbrist under lärlingstiden ska arbetsgivaren underrätta lärlingen och RYK. När arbetsgivaren har underrättat lärlingen och RYK om anställningens upphörande krävs det av RYK att i samråd med arbetsgivaren försöka förmedla en ny lärlingsanställning hos annan arbetsgivare så fort som möjligt. Sker inte detta inom en månad efter det att lärlingen underrättats har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingen med en månads uppsägningstid. Omedelbar uppsägning under lärlingstiden kan ske i tre olika fall.⁵⁶ Om arbetsgivaren vid lärlingstidens utgång inte kan erbjuda fortsatt anställning ska arbetsgivaren underrätta lärling och RYK minst två månader före anställningens slut. Anställningen kan också upphöra på grund av icke godkänt yrkesteoretiskt prov, givet att lärlingen inte kan omplaceras till gruppen ”övriga arbetare”. Om omplacering sker innebär det att lärlingsanställningen upphör.⁵⁷ Om arbetsgivaren inte kan omplacera upphör anställningen och arbetsgivaren ska underrätta lärlingen minst en månad före anställningens slut.

Lönevillkor

Lärlingens lön regleras i Byggavtalet. I tabell 27 framgår lönevillkoren för en lärlingsanställning i byggsektor enligt Byggavtalet. I ett protokoll till yrkesutbildningsavtalet framgår det att ungdomslärlingar från gymnasieskolans byggprogram kan påbörja en lärlingsanställning på olika fördelningstal i den lönetrappa som finns i avtalet. Ett fördelningstal är ett tal som utgår från arbetstagarens yrkeskategori och yrkeskompetens. Fördelningstalet motsvaras av en procentsats som används för att beräkna lärlingslönen.⁵⁸

Ungdomslärlingar som har ett fullständigt slutbetyg i alla kursämnen från gymnasieskolans byggprogram har med sig 2 800 timmar, vilket motsvarar ett fördelningstal om 0,65, det vill säga 65 procent av grundlönen för en yrkesarbetare som år 2013 var 23 751 kronor per månad (se tabell 27). Från nivån på 2 800 timmar görs avdrag med timmar/poäng för lärlingen i alla ämnen som lärlingen har icke-godkänt betyg enligt följande: Fördelningstalet för 2 300–2 799 timmar blir 0,60 och för < 2 300 timmar blir fördelningstalet 0,55. Timmar som lärlingen har genomfört på feriepraktik som elev efter årskurs 1 eller 2 tillgodoräknas i föreliggande system.

⁵⁶ Se Yrkesutbildningsavtalet § 4 e.

⁵⁷ Se Yrkesutbildningsavtalet § 5 c.

⁵⁸ Se ”Vad är ett fördelningstal”, Byggnads, www.byggnads.se.

Vid godkänt yrkesteoretiskt prov erhåller lärlingen fördelningstalet 1,0. Tiden räknas från den tidpunkt när anmälan för provet till RYK gjordes.

Tabell 27 Lönebestämmelser för lärlingar i Byggavtalet

Utbildningssteg	Fullgjord utbildningstid i timmar	Fördelningstal (%)	Grundlön kr/månad ¹
<i>Gymnasieutbildning²</i>			
1	1–2 299	55	13 398
2	2 300–2 799	60	14 616
3	2 800–4 300	65	15 834
4	4 301–5 500	75	18 270
5	5 501–6 800	88	21 437
<i>Ungdomslärling < 20 år</i>			
1	1–1 700	43	10 475
2	1 701–3 400	53	12 911
3	3 401–4 600	63	15 347
4	4 601–6 000	75	18 270
5	6 001–6 800	88	21 437
<i>Vuxenlärling ≥ 20 år</i>			
1	1–1 600	65	15 834
2	1 601–3 200	70	17 052
3	3 201–4 500	75	18 270
4	4 500–5 800	88	21 437

¹ Avser perioden 2013-03-01–2014-03-31. Beräkningen baseras på grundlönen för en yrkesarbetare som 2013 var 24 360 kronor per månad. ² Golvläggare inkluderas.

Källa: 2013 års supplement till Byggavtalet 2010.

Handlednings- och utbildningsvillkor

Företaget ska utse en handledare och en lärlingsansvarig för lärlingen. De handledare som utses ska företaget löpande redovisa till RYK. Det är den ansvarige i företaget och RYK som ska följa och dokumentera lärlingens utbildning i enlighet med den handledning som tillhandahålls av BYN.

I samband med en tillsvidareanställnings början ska arbetstagare utan tidigare yrkesutbildning i branschen informeras om lämplig yrkesutbildning. Om arbetstagare önskar genomgå sådan utbildning, ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren upprätta en utbildningsplan. Samtidigt ska förutsättningarna för utbildningens genomförande klarläggas. Utbildningen ska bedrivas enligt gällande avtal. För att få tillgång till en utbildningsbok ska arbetsgivaren underrätta RYK när arbetsgivare och arbetstagare är överens om utbildningsplan och förutsättningar för utbildningens genomförande.

En utbildningsplan, enligt BYN:s fastställda utbildningsmål för valt yrke, ska upprättas när lärlingen anställs och utbildningen börjar. Det är lärlingsansvarig tillsammans med lärlingen som

upprättar utbildningsplanen. Regelbundna avstämningar ska förekomma. Material och service till företaget under färdigutbildningen tillhandahålls av BYN och RYK. Den sistnämnda är en samarbetspartner tillika stödresurs till arbetsgivare och lärling. RYK följer att fastställda mål uppnås.

Yrkesteoretiskt prov

Det finns timgränser för när ett yrkesteoretiskt prov kan utföras (se tabell 28). Provet kan utföras före normal provtid om lärlingsansvarig, handledare och lärling är överens om detta. Maximalt tre prov som arbetsgivaren bekostar har lärlingen rätt till. Yrkesteoretiskt prov genomförs enligt anvisningarna i utbildningsboken.

Tabell 28 Timgränser för yrkesteoretiskt prov

	Gymnasielärling	Traditionell lärling	
		Ungdoms- utbildning	Vuxen- utbildning
Prov tidigast efter timmar	6 300	6 800	5 800
Normalprov efter timmar	6 800	6 800	5 800
Prov senast efter timmar	7 300	7 300	6 800

Källa: Byggavtalets yrkesutbildningsavtal.

Yrkesbevis

Lärlingen är berättigad till ett yrkesbevis när färdigutbildningen avslutats och yrkesteoretiskt prov har godkänts. Yrkesbeviset utfärdas av RYK.

HOTELL- OCH RESTAURANGAVTALET – UTBILDNINGSAVTAL

Avtalet gäller mellan medlemmar i Visita och medlemmar i Hotell- och restaurangfacket (HRF). Enligt kollektivavtalet för perioden 2013-06-01–2016-04-30 står det att löne- och anställningsvillkor under utbildningstiden regleras i såväl utbildnings- som löneavtalet.

Lönevillkor

Det finns tre lönegrupper avseende minimilöner. Kvalificerat yrkesarbete förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller motsvarande alternativt långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet. Andra gruppen, yrkesarbete, avser arbete som inte förutsätter förkunskaper samt att introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen. För att klara arbetsuppgifterna förutsätts det inte någon formell utbildning. För unga yrkesarbetare finns ungdomslöner (se tabell 29). De angivna lönerna i avtalet är att betrakta som lägsta garanterade minimilöner.

Tabell 29 Minmilöner i hotell- och restaurangavtalet

Månadslön

	Minimilön ¹
Kvalificerat yrkesarbete ²	20 499
Yrkesarbete ³	19 264
Ungdomslöner för yrkesarbete	
från och med 18 år	14 680
från och med 19 år	16 098

¹ Minimilön från och med månadsskiftet efter det att angiven ålder har uppnåtts.² Avser arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller jämförbar utbildning alternativt långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet. ³ Avser inte något krav på förkunskaper samt att introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Anm. Avser perioden 2013-06-01–2014-05-31.

Källa: Kollektivavtal Visita, Hotell och restaurangfacket, HRF.

Vid företagsförlagd utbildning utgår utbildningslön. I utbildningsavtalet framgår det när utbildningslön ska utgå. Ungdomslön ska tillämpas under utbildningstid.

Handlednings- och utbildningsvillkor

I utbildningsavtalet framgår det att Utbildningsrådet för Hotell och restauranger (UHR) ska verka för att samråd sker mellan företag och på företaget av lokal facklig organisation utsedd företrädare.

Certifiering

UHR medverkar vid utförandet av fackprov och vid diplomering, examination, gesällbrev samt mästarbrev.

INSTALLATIONSAVTALET – YRKESUTBILDNINGSAVTAL

Installationsavtalet är ett avtal mellan Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) avseende elektriska installationsarbeten. I en bilaga till Installationsavtalet finns ett yrkesutbildningsavtal inom installationsområdet.⁵⁹ Avtalet tillämpas vid anställning av lärlingar för utbildning till elektriker med inriktning inom elteknik och industri samt för utbildning inom hissmontör.⁶⁰ Efter genomgången lärlingsutbildning utfärdas certifikat.

I yrkesutbildningsavtalets kapitel 2 står det om allmänna bestämmelser kring Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) och Elbranschens Lokala Yrkesnämnder (ELY). Bland annat framgår det vilka uppgifter nämnderna ska utföra.

⁵⁹ Se Installationsavtalet 2012–2013, www.sef.se.⁶⁰ Yrkesutbildningsavtalet tillämpas även vid anställning av teknikaspirant för färdighetsträning till teknikmontör.

Anställningsvillkor

Individen som anställs som lärling måste ha genomgått grundutbildning. I en anmärkning framgår det att kurserna måste vara genomgångna med lägst betyg godkänd enligt EYC:s förteckning. Arbetsgivaren måste även i sin verksamhet ha möjlighet att under den fastställda utbildningstiden ge lärlingen tillfredsställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som lärlingsutbildningen avser. Antal lärlingar beror på antalet montörer på arbetsplatsen, det vill säga antalet lärlingar är beroende av arbetsgivarens sysselsättningsnivå (se tabell 30).

Tabell 30 Montörer med minst 4 år i yrket

Antal montörer	Antal lärlingar
1–2	1
3–4	2
5–7	3
8–11	4
12–15	5

Anm. Ytterligare en lärling för var femte anställd montör med minst 4 år i yrket.

Källa: Installationsavtalet 2013–2016.

Ett anställningsbevis ska upprättas vid anställningens början, undertecknat av såväl arbetsgivaren och lärlingen som utbildningsombudet. Arbetsgivaren ser till att anställningsbeviset, information om lärlingen, kopia av betyg och andra handlingar som lärlingen vill åberopa tillsänds ECY, snarast efter anställningen. Anställningsformen är tillsvidareanställning eller visstidsanställning 1 600 utbildningstimmar. Anställningstiden är 1 600 utbildningstimmar och kan förlängas om timmar saknas.

En lärlingsanställning bör inte brytas. Det finns fyra fall där gällande bestämmelser i lag och avtal måste följas. Ett fall handlar om att arbetsgivaren eller arbetstagaren har rätt att efter prövotiden säga upp anställningen. Ett annat om att upphörande kan ske på grund av arbetsbrist.⁶¹ Arbetsgivaren ska i god tid samråda med utbildningsombudet och ELY innan anställning avbryts. Vid uppsägning gäller lagen om anställningsskydd (LAS) och uppsägning kan ske efter samråd med facket.

Lönevillkor

Lärlingens lön regleras i yrkesutbildningsavtalet.⁶² Inom Installationsavtalet finns två lönenivåer, dels en för 1–720 timmar, dels en för 721–1 600 timmar (se tabell 31). Även om lärlingar under färdighetsträningstiden deltar i ackordsarbete får de inte ta del av ackordet. Även lärlingens restid som tillkommer utom ordinarie

⁶¹ Se Installationsavtalet 2013–2016, bilaga 1 kap. 2, § 5 för de två övriga fallen.

⁶² Se Installationsavtalet 2013–2016, kap. 7 § 2 och Bilaga 1, kap. 4 § 1.

arbetstid regleras i avtalet. Den restid som genomförs inom ordinarie arbetstid betalas som arbetad tid.

Tabell 31 Lågstatlöner och ersättning för restid

	Kronor/månad	Kronor/timme
Lärlingar 1–720 timmar	12 805	59,57
Lärlingar 720–1 600 timmar	14 828	68,72

Anm. Avser perioden 2013-04-01–2014-03-31. Med lärling avses anställning för utbildning till elektriker och hissmontörer. Ersättning för restid avser tid utom ordinarie arbetstid.

Källa: Installationsavtalet 2013–2016.

Utbildningsvillkor

Utbildningsansvarig utses av arbetsgivaren i företaget där lärlingsutbildningen förekommer. ELY underrättas när utbildningsansvarig utsetts. Utbildningsombudet väljs ut bland företagets anställda arbetstagare och utses av SEF:s lokalavdelning. Arbetsgivaren och ELY underrättas när utbildningsombudet utsetts. I samråd med utbildningsombudet och ELY följer och främjar arbetsgivaren utbildningen inom företaget. Utbildningsombudets verksamhet och ersättning regleras i lagen om facklig förtroendemän.

Utbildningstiden i företaget omfattar 1 600 timmar, i den mån utbildningen inte har fullgjorts tidigare och är utöver utbildningstiden i gymnasieskola eller motsvarande. Utbildningstiden kan förkortas om ytterligare genomgångna kurser finns, förutom de av ECY föreskrivna. Detta kan berättiga till ytterligare certifikat efter bedömning av ECY. I en anmärkning framgår det att utbildningstiden i företaget vid annan utbildning bedöms av ECY.

Arbetsgivarens skyldighet är att se till att lärlingen erhåller systematisk undervisning så att han förvärvar tillfredställande kunskap och färdighet i den yrkesspecialitet som yrkesutbildningen avser. De utbildningsplaner som anvisats av ECY ska följas så långt som möjligt. Om ECY anvisat kompletteringsstudier ersätter arbetsgivaren kursavgiften när kursen genomförts med godkänt resultat.

Företagets utbildningsansvarige och utbildningsombudet bör i samråd med varandra upprätta ett planeringsschema för lärlingars färdighetsträning. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att lärlingen antecknar de arbetsmoment, vilka ska ske på ECY:s utfärdade lärlingstidsedel, lärlingen deltar i. Det står också i avtalet att arbetsgivaren, utbildningsombudet och ELY är skyldiga att fortlöpande följa upp lärlingens färdighetsträning.

Lärlingens skyldigheter är att efter anvisningar av arbetsledning eller utlärd yrkesarbetare tillägna sig kunskap och färdighet i yrket efter bästa förmåga. Lärlingen ska redovisa utförda arbetsmoment på lärlingstidsedel veckovis. Lärlingen ska sända uppgifterna till ELY, enligt av ECY utfärdade anvisningar.

Om lärlingen före anställningen inte har genomgått grundutbildning är lärlingen skyldig att söka inträde till sådan utbildning, enligt arbetsgivarens anvisningar. Vid komplettering av utbildning ska denna påbörjas omedelbart efter att beslut tagits. Lärlingen är skyldig att fullgöra anvisad kompletteringsutbildning inom anvisad tid. Under tiden som lärlingen deltar i beordrad utbildning erhåller lärlingen lärlingslön.

Certifikat

Efter genomgången lärlingsutbildning utfärdas certifikat.

Betyg

Arbetsgivaren har skyldighet att se till att lärlingen erhåller betyg med uppgifter om anställningstid, arbetets art samt vitsord om lärlingens kunnighet och uppförande vid anställnings upphörande.

TEKNIKINSTALLATIONSAVTALET VVS OCH KYL – UTBILDNINGSAVTALET

Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl är ett avtal mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads).⁶³ Inom Teknikinstallationsavtalet finns det ett utbildningsavtal. Utbildningsavtalet omfattar utbildning till branschcertifierad VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare. Avtalet tillämpas för de lärlingar eller anställda under utbildning som påbörjat en utbildning efter den 31 mars 2012.

I avtalet framgår det att grund- och färdighetsutbildning behövs för att bli branschcertifierad VVS-, industrirör- och isoleringsmontör. Grundutbildning avser gymnasieskolans treåriga yrkesutbildning VVS och fastighetsprogrammet eller treårig grundläggande lärlingsutbildning (företagslärling). Med färdigutbildning avses utbildning i företag, ca två år för VVS- och industrirörmontörer (3–5 utbildningsperioder enligt VVS Branschens Yrkesnämnds, VVS-YN:s, anvisningar, huvudregel är 4 utbildningsperioder) och ett år för isoleringsmontörer (1–3 utbildningsperioder, huvudregel är 2 utbildningsperioder) enligt av VVS-YN fastställd utbildningsplan.

Anställningsvillkor

En företagslärling provanställs under de första sex månaderna. Vill arbetsgivaren eller lärlingen att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning eller vill någon av dem avbryta anställningen i förtid ska parternas utbildningsansvariga underrättas om detta. Underrättelse ska lämnas 14 dagar i förväg eller senast vid provotidens utgång. Annars övergår provanställ-

⁶³ Se www.byggnads.se.

ningen i en tillsvidareanställning. I en anmärkning står det att parternas utbildningsansvariga ska underrättas innan provanställning avtalas. För både arbetsgivare och anställd under utbildning gäller en minsta uppsägningstid av två månader.

När arbetsbrist medför uppsägning eller permittering av lärling ska arbetsgivaren ge parternas utbildningsansvariga möjlighet att delta i den förhandling enligt medbestämmandelagen, som ska föregå beslutet om driftsinskränkning. Turordningsregler vid uppsägning av anställd under utbildning med anledning av arbetsbrist ingår i en turordningsenhet som listas i avtalet. Turordningen fastställs i samråd med parternas utbildningsansvariga. I avtalet står emellertid att arbetsgivare och utbildningsansvariga får träffa överenskommelse, som avviker från turordningsreglerna. När en anställning upphör ska både arbetsgivare och arbetstagaren anmäla det på VVS-YN:s webbsida.

Den som var under utbildning vid anställningens upphörande med anledning av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning endast såvitt avser förekommande nyanställning inom samma turordningsenhet⁶⁴ och vid samma driftsenhet.

Om branschprov inte har genomförts med godkänt resultat inom utbildningsperioden avslutas utbildningen, och anställningen övergår i sådant fall till vanlig tillsvidareanställning med anställningsvillkor i enlighet med anställningsskyddsbestämmelserna i Teknikinstallationsavtalet. Det innebär att kraven i Teknikinstallationsavtalets för yrkesarbetare inte har uppfyllts.⁶⁵

Efter överenskommelse med parternas utbildningsansvariga får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i § 4 ÖLAS i Teknikinstallationsavtalet. I en anmärkning står det att parternas utbildningsansvariga ska underrättas innan visstidsanställning avtalas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan. Anställningsformen allmän visstidsanställning får dock endast användas i sammanlagt 12 månader under en femårsperiod.

I avtalet ges en vägledning om antal lärlingar eller anställda under utbildning som är rimligt att förhålla sig till så att utbildningsinnehållet blir tillfredsställande (se tabell 32).

Lönevillkor

Lön för anställd under utbildning sker i enlighet med bilagd lönebilaga till Teknikinstallationsavtalet (se tabell 33).⁶⁶ I utbildningsavtalet framgår det att ny lön, nytt fördelningstal och nya övriga löneelement tillämpas vid ny utbildningsperiod. Det sker efter att angiven utbildningsperiod genomförts och registrerats på VVS-YN:s webbsida. I avtalet nämns även att lön utgår när

⁶⁴ Se § 10, mom 5 Utbildningsavtalet i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2013–2016, www.byggnads.se.

⁶⁵ Se § 5, mom 3 i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2013–2016, www.byggnads.se.

⁶⁶ Se lönebilagan, tabell B i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2013–2016, www.byggnads.se.

arbetstagaren deltar i branschprovet som organiseras av VVS-YN.

Tabell 32 Antal lärlingar eller anställda under utbildning

Antal yrkesarbetare	Antal lärlingar eller anställda under utbildning
1–5	1
6–9	2
10–15	3
16–20	4
21–30	5
31–40	6
osv.	osv.

Källa: Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2013–2016.

Godkänt branschprov innebär att yrkesarbetarlön ska utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter. Om godkänt branschprov, vid första försöket, avläggs senare och arbetstagaren inte förorsakat förseningen ska yrkesarbetarlön utbetalas retroaktivt. Om branschprov inte har genomförts med godkänt resultat inom utbildningsperioden avslutas utbildningen. Lön och övrig ersättning utges då till anställd under sista utbildningsperioden.

I avtalet framgår det att en företagslärling får resekostnadsersättning under utbildning och i samband med branschprov om utbildning och prov sker på annan plats. Utbildningstillägg är på 67 kronor per dag när utbildning sker vid skola med övernattnings.

Tabell 33 VVS – Lägstlön för anställda under utbildning och företagslärling

Utbildningsperiod	Fördelningstal (%) ¹	Lägsta månadslön ²
1	25	8 683
2	30	9 618
3	35	11 153
4	40	12 406
5	50	13 642
6	60	14 877
7	65	16 117
8	75	18 600
9	80	19 836
10	90	22 307

¹ Fördelningstalet motsvaras av en procentsats som används för att beräkna lärlingslönen. ² 1 utbildningsperiod 1–5 avser lägsta månadslön så kallad garantilön.

Anm. Avser perioden 2013-04-01–2014-03-31. Isoleringmontörer under utbildning och företagslärlingar påbörjar anställningen som lägst i utbildningsperiod 3.

Källa: Lönebilagan, tabell B i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl 2013–2016.

Handlednings- och utbildningsvillkor

Avseende villkor om handledning och utbildning beskrivs såväl företagets och yrkesarbetarnas skyldigheter som skyldigheter för anställda under utbildning. Företagets skyldigheter avseende handledning och undervisning är att följa gällande utbildningsplan och anvisningar. Företaget ska fortlöpande verifiera kunskapsprov och utföra praktiska moment på VVS-YN:s webbsida. I en anmärkning framgår det att gällande utbildningsplan och anvisningar erhålls från VVS-YN:s webbsida.

Vidare ska yrkesarbetarna på begäran av företaget handleda och instruera anställda under utbildning på ett allsidigt sätt. I en anmärkning framgår det att till ackordslag, som handleder och instruerar anställd under utbildning utgår ersättning enligt Teknikinstallationsavtalets § 6 mom 15.

Företaget ska ge företagslärlingen yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning som VVS-YN bestämmer. Utbildningen, vilken ska ske av godkänd utbildare, är normalt förlagd till skola och bekostas av företaget. I avtalet görs en anmärkning att utbildningen även kan bekostas av kommuner och andra myndigheter. Utbildningen består av 11 utbildningsperioder (i lönetabelen framgår det 10 utbildningsperioder, men i texten står det 11). En utbildningsperiod omfattar 850 arbetade timmar.

Även anställda under utbildning har skyldigheter och i avtalet framgår det att de är skyldiga att delta i utbildning och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket. Det står vidare att anställda under utbildning är skyldiga att komplettera icke godkända betyg enligt VVS-YNs kurskrav. Kostnad för en utbildningskomplettering svarar arbetstagaren för.

Under den grundläggande lärlingsutbildningen ska företagslärling delta i de kurser förlagda till skola eller motsvarande som

VVS-YN beslutar. VVS-YN kan delegera rätten att besluta i dessa frågor.

Arbetstagaren utför fortlöpande det kunskapstest som finns på VVS-YN:s webbsida samt registrerar de praktiska moment som utförts under utbildningsperioden. Uppgifterna verifieras sedan av företaget.

Enligt riktlinjer från VVS-YN avgör parternas utbildningsansvariga omfattning av nödvändig grund- och/eller färdigutbildning för lärling med annan utbildning eller yrkeserfarenhet. Validering ska göras av utbildare som VVS-YN beslutar. I en anmärkning framgår det att företaget ska kontakta en av parternas utbildningsansvariga för fastställande av färdigutbildningstid.

Avtal om utbildning ska registreras på VVS-YN:s webbsida så snart som möjligt och senast en månad efter anställningens början. Före anställning av företagslärling ska parternas utbildningsansvariga kontaktas för inplacering i rätt utbildningsperiod.

Har branschprov avlagts men inte godkänts, kvarstår den anställde i utbildning under ytterligare en utbildningsperiod från dagen för branschprovet. Har branschprov inte genomförts med godkänt resultat inom utbildningsperioden avslutas utbildningen.

Branschprov och yrkescertifikat

I avtalet framgår det att färdigutbildningen i företag avslutas med ett av VVS-YN fastlagt branschprov. Branschprov ska genomföras på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt. Branschprov kan avläggas tidigast efter utbildningsperiod 9 och senast en månad efter att utbildningsperiod 11 avslutats (i lönetabellen framgår det 10 utbildningsperioder, men i texten står det 11). För branscher inom isolering är motsvarande utbildningsperioder 7 respektive 9. Efter godkänt prov utfärdas branschcertifikat av VVS-YN.

BESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE I

ARBETSLIVSINTRODUKTIONSANSTÄLLNING – BAL 13

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta tillsammans med Svenska Kommunalarbetarförbundet har tecknat en överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning (BAL 13).⁶⁷ Det som redovisas i föreliggande avsnitt är de centrala parternas syn på bestämmelserna.

Syftet med avtalet är att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i vård- och omsorgssektorn. I BAL-avtalet finns det möjlighet att teckna lokalt kollektivavtal och också erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar inom andra verksamhetsområden. En arbetslivsintroduktionsanställning vänder sig till per-

⁶⁷ Se Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13, förhandlingsprotokoll 2013-02-27, www.skl.se. Parterna är överens om att anpassa bestämmelserna i avtalet att också möjliggöra anställning av arbetstagare som är äldre än 25 år per den 1 september 2014.

soner mellan 19 och 25 år som saknar en anställning (på ett annat ställe i avtalet står det arbetslös) och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden.

En överläggning ska ske innan BAL 13 tillämpas där bland annat formerna för handledning och handledare samt upplägg av utbildnings- och introduktionsinsatser ska diskuteras. Samråd mellan parterna bör ske inför införandet av arbetslivsintroduktionsanställningar.

Anställningsvillkor

Arbetstagaren anställs för viss tid under 12 kalendermånader. Även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt tillåts en arbetslivsintroduktionsanställning. Det är endast möjligt att anställa en arbetstagare i arbetslivsintroduktion en gång hos samma arbetsgivare. Anställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid.

När en överenskommelse om en arbetslivsintroduktionsanställning har avtalats ska arbetsgivaren snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta. Samtidigt ska arbetsgivaren delge organisationen arbetstagarens utbildnings- och introduktionsplan. Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning i frågan och ska påkalla överläggningen senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Arbetsgivaren kan begära intyg om arbetsförmåga, det vill säga att arbets sökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmåga.

Lönevillkor

Lönen framgår i bestämmelsen. För arbetstagare i en arbetslivsintroduktionsanställning utgör månadslönen 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 19 år. Från och med 2013-04-01 uppgår månadslönen till 17 160 kronor enligt Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetareförbundet (HÖK).

Handlednings- och utbildningsvillkor

En arbetslivsintroduktionsanställning ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser. Dessa insatser ska kombineras med handledning och en introduktionsplan. I avtalet finns en detaljerad beskrivning av dessa områden.⁶⁸ Delar av denna beskrivning framgår här.

Det ska eftersträvas att handledaren har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens. Samtidigt ska tid avsättas för uppdraget. Handledaren bör kunna förmedla och beskriva sin yrkeskunskap. Handledaren ska även ha goda förutsättningar för att stötta den anställde så att han eller hon utvecklas yrkesmässigt.

⁶⁸ Se Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13, förhandlingsprotokoll 2013-04-28, bilaga 2, www.skl.se.

Utbildnings- och introduktionsplanen för en arbetslivsintroduktionsanställning ska betraktas som ett levande dokument. I planen för arbetslivsintroduktion kommer behoven av introduktionsinsatser nämligen komma att förändras vartefter den anställde utvecklas i sin anställning, eftersom det kommer att vara ungdomar med svag anknytning till arbetsmarknaden som blir aktuella för en arbetslivsintroduktionsanställning.

Det står även att planen bör beakta individens förkunskaper och utbildningsbakgrund så att personen på bästa sätt förbereds att efter genomgången arbetslivsintroduktionsanställning ha förutsättningar till fortsatta studier eller till reguljärt arbete på arbetsmarknaden. Det finns även vägledning med exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen.⁶⁹

I planen bör det även framgå om en arbetstagares anställning kommer att genomföras inom en eller flera verksamheter. Till följd av verksamhetens behov kan antalet arbetsplatser variera från arbetstagare till arbetstagare.

Vid en arbetslivsintroduktionsanställning ska i genomsnitt 25 procent av den totala arbetstiden användas för utbildning, introduktion och handledning. Syftet med detta är att ge goda förutsättningar för fortsatt etablering på arbetsmarknaden. De centrala parterna nämner specifikt följande aspekter.

En yrkesinriktad gymnasieutbildning krävs oftast inom de områden som en arbetslivsintroduktionsanställning omfattar. Stöd bör därför ges under introduktionen för att få kunskap om vad som krävs för att studera alternativt validera kunskaper mot gymnasieskolans yrkesprogram inom valt yrkesområde.

Under den tid som avsatts för utbildnings- och introduktionsinsatser bör arbetstagaren ges möjlighet att påbörja alternativt slutföra studier inom valt yrkesområde om han/hon så önskar och är antagen till utbildningen. Det är lämpligt att arbetsgivaren beviljar ledighet för sådana studier för tid som överstiger 25 procent, men då kan motsvarande reducering av lönen göras. Arbetstagaren bör få utrymme till regelbundna kontakter med sin handledare där tillfälle ges till reflektion och utvärdering under den tid som ska användas till arbetsintroduktion.

Tjänstgöringsintyg

Om arbetstagaren inte får fortsatt anställning efter en arbetslivsintroduktionsanställning utfärdar arbetsgivaren ett tjänstgöringsintyg. Anställningstid, genomförda utbildningsinsatser och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört ska framgå. Intyget ska även innehålla ett omdöme om den anställde om denne inte särskilt undanber sig det.

⁶⁹ Se Förteckning över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning, www.skl.se.

BESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE I UTBILDINGS- OCH INTRODUKTIONSANSTÄLLNING – BUI 13

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta tillsammans med Svenska Kommunalarbetarförbundet har tecknat en överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning (BUI 13).⁷⁰ Det som redovisas i föreliggande avsnitt är de centrala parternas syn på bestämmelserna.

Syftet med avtalet är att erbjuda särskilda utbildnings- och introduktionsanställningar för att ge personer en möjlighet att utveckla sina färdigheter och underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på arbetsmarknaden. För att en utbildnings- och introduktionsanställning ska kunna ske förutsätts att medarbetaren fullföljt vård- och omsorgsutbildning och saknar relevant yrkeserfarenhet. Med relevant yrkeserfarenhet avses arbete som utförts efter avslutad vård- och omsorgsutbildning och som varat under en längre tid. En anställning efter examen som sommarvikarie bedöms inte ha varat under en längre tid och hindrar således inte en utbildnings- och introduktionsanställning.

En överläggning ska ske innan BUI 13 tillämpas där bland formerna för handledning och handledare samt upplägg av utbildnings- och introduktionsinsatser. Samråd mellan parterna bör ske inför införandet av arbetslivsintroduktionsanställningar.

Anställningsvillkor

Arbetstagaren provanställs under högst 12 kalendermånader. I bilaga två till bestämmelsen står det att anställningen syftar till en tillsvidareanställning efter en inledande provanställning under 12 månader. Även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt tillåts en arbetslivsintroduktionsanställning. Anställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Om inte besked om upphörande av anställning sker senast vid provotidens utgång, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Detta tydliggörs genom en anmärkning i avtalet, att villkor enligt Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetareförbundet (HÖK) gäller vid övergång till en tillsvidareanställning.

När en överenskommelse om en utbildnings- och introduktionsanställning har avtalats ska arbetsgivaren snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta. Samtidigt ska arbetsgivaren delge organisationen arbetstagarens utbildnings- och introduktionsplan. Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning i frågan och överläggningen ska påkallas senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Arbetsgivaren kan begära intyg om arbetsförmåga, det vill säga att arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmåga.

⁷⁰ Se överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 13, förhandlingsprotokoll 2013-04-28, www.skl.se.

Lönevillkor

Lönen framgår i bestämmelsen. För arbetstagare i en utbildnings- och introduktionsanställning utgör månadslönen 75 procent av lägstalön, vilken från och med 2013-04-01 uppgår till 18 970 kronor. Lönen avser arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års yrkeserfarenhet enligt HÖK.

Handlednings- och utbildningsvillkor

En utbildnings- och introduktionsanställning ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser. Dessa insatser ska kombineras med handledning och en introduktionsplan. I avtalet finns en beskrivning av dessa områden.⁷¹ Valda delar återges här.

Det ska eftersträvas att handledaren har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens. Samtidigt ska tid avsättas för uppdraget. Handledaren bör kunna förmedla och beskriva sin yrkeskunskap. Handledaren ska även ha goda förutsättningar för att stötta den anställda så att han eller hon utvecklas yrkesmässigt.

I utbildnings- och introduktionsplanen för en utbildnings- och introduktionsanställning ska det framgå vilka utbildnings- och introduktionsinsatser som kommer att genomföras under året. Det finns även vägledning med exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen.⁷²

I planen bör det även framgå om en arbetstagares anställning kommer att genomföras inom en eller flera verksamheter. Till följd av verksamhetens behov kan antalet arbetsplatser variera från arbetstagare till arbetstagare.

Vid en utbildnings- och introduktionsanställning ska i genomsnitt 25 procent av den totala arbetstiden användas för handledning, utbildnings- och introduktionsinsatser. Syftet med detta är att ge en stabil och bred kompetens samt praktisk erfarenhet. De centrala parterna nämner specifikt följande aspekter. Det ska ges tillfälle till exempelvis inläsning, observationer, utförande, reflektion och utvärdering.

Intyg

Vid slutförd utbildnings- och introduktionsanställning utfärdar arbetsgivaren ett intyg. Intyget ska omfatta uppgifter om genomförda utbildnings- och introduktionsinsatser.

⁷¹ Se Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 13, förhandlingsprotokoll 2013-04-28, bilaga 2, www.skl.se.

⁷² Se Förteckning över fördjupningsområden vid utbildnings- och introduktionsanställning.

DETALJHANDELSAVTALET – AVTAL OM YRKESPRAKTIK

Mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har avtal om yrkespraktik tecknats.⁷³ En yrkespraktik omfattas av detaljhandelsavtalet med de ändringar och tillägg som framgår av avtalet. Handels yrkesnämnd finns, vilken är ett samarbete mellan Svensk Handel, Arbetsgivarföreningen KFO⁷⁴ och Handelsanställdas förbund.

Syftet är att stärka handeln och utveckla yrkesrollen för de anställda inom detaljhandeln. Ungdomar ska ges en möjlighet till färdighetsträning och höjd kompetens.

Målgruppen är ungdomar som vid ansökningstillfället inte har fyllt 21 år och slutfört gymnasieutbildning på handels- och administrationsprogrammet med handelsinriktning. Ungdomarna får inte ha elevstatus på någon utbildning. De ska även sakna relevant yrkeserfarenhet inom branschen.

Anställningsvillkor

En yrkespraktik är en tidsbegränsad anställning på 12 månader. Förlängning kan förekomma om praktikanten är frånvarande från yrkespraktiken på grund av bland annat sjukdomsfall. Arbetsgivaren och praktikanten kan då komma överens om att förlänga yrkespraktiken med motsvarande tid. Arbetsgivaren ska överlämna ett anställningsbevis vid anställningens tillträde. I beviset ska framgå att anställningen avser yrkespraktik, tidsperiod samt övriga villkor, såsom lön och andra förmåner. I avtalet framgår det att det får förekomma högst en praktikant per arbetsplats, men att arbetsplatser med fler än 25 anställda kan ha två praktikanter.

En yrkespraktikanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställd med krav på högre sysselsättningsgrad. En anmärkning finns i avtalet om att yrkespraktik inte omfattas av 15 § lagen om anställningsskydd. Skriftlig underrättelse ska lämnas om arbetsgivare eller yrkespraktikant önskar avbryta yrkespraktik före den tid som bestämts vid anställningstillfället. Det ska ske minst 14 dagar i förväg.

Tid i yrkespraktik räknas inte som underlag för företrädesrätt. Om praktikanten erhåller en anställning hos den arbetsgivare där yrkespraktik utförts räknas även tiden i yrkespraktik som underlag för företrädesrätt. Avseende regler vid fortsatt anställning räknas inte tid i yrkespraktik som underlag för omvandling till tillsvidareanställning enligt reglerna i detaljhandelsavtalet.

I avtalet står det om arbetstid. En yrkespraktik är på heltid enligt arbetsplatsens ordinarie arbetstidsmätt.

⁷³ Se bilaga 6 i Kollektivavtal mellan å ena sidan Svensk Handel och å andra sidan Handelsanställdas förbund avseende butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln, 1/4 2013–31/3 2016.

⁷⁴ KFO har ett eget kollektivavtal för butik med Handelsanställdas förbund som också har avtal om Yrkespraktik (se Förhandlingsprotokoll, bilaga 4).

Lönevillkor

Månadslönen är minst 75 procent av gällande minimilön för ett års branschvana. Enligt detaljhandelsavtalet för tiden 1 april 2013–31 mars 2014 är minimilönen för ett års branschvana 19 354 kr per månad.⁷⁵ En yrkespraktikant omfattas inte av reglerna om lokalt löneutrymme.

Handlednings- och utbildningsvillkor

En yrkespraktik är en introduktion för arbeten i branschen. Praktiken ska också innehålla färdighetsträning, vilket innebär att praktikantens arbetsuppgifter ska vara varierande och utmanande. Arbetsuppgifterna ska regelbundet utföras under överinseende av handledare.

Arbetsgivaren, i samråd med den lokala fackliga organisationen, utser handledare för praktikanten. Den lokala fackliga organisationen ska medverka till att handledare ställer sig till förfogande. I avtalet står det att handledaren ska vara skicklig i yrket och kunna förmedla samt beskriva sin yrkeskunskap. Det sistnämnda är av stor vikt. Handledaren ska vidare ha intresse för ungdomars villkor och utveckling. Det är både handledaren och praktikanten som ansvarar för att praktikanten utvecklas yrkesmässigt.

Den individuella utbildningsplanen som ska upprättas ska hanteras i samråd med Handelsanställdas förbunds lokala fackliga organisation. Utbildningsplanen ska följa de riktlinjer som de centrala parterna har tagit fram. En avstämning av hur praktiken fortlöper ska göras mellan arbetsgivare, yrkespraktikant och lokal facklig organisation. Det ska ske efter sex månader.

Yrkesbevis

Handelsns yrkesnämnd utfärdar ett yrkesbevis efter slutförd yrkespraktik.

Tjänstgöringsintyg

En yrkespraktikant har rätt till betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art och omfattning samt vitsord om yrkespraktikantens kunnighet och uppförande. Detta under förutsättning att yrkespraktiken varat i mer än sex månader i följd. På praktikantens begäran ska arbetsgivaren utfärda ett arbetsgivarintyg inom 14 dagar efter avslutad yrkespraktik.

⁷⁵ Kollektivavtal mellan å ena sidan Svensk Handel och å andra sidan Handelsanställdas förbund avseende butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln, 1/4 2013–31/3 2016, bilaga 1, www.svenskhandel.se.

SÅGVERKSAVTALET – AVTAL OM YRKESINTRODUKTION

Skogsindustrierna och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch har den 18 oktober 2013 tecknat avtal om yrkesintroduktion för sågverksindustrin.⁷⁶

Avtalet syftar till att stimulera industriföretagen att erbjuda ungdomar en yrkesintroduktionsanställning och utvecklingsmöjligheter i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

En yrkesintroduktionsanställning riktar sig till ungdomar som saknar relevant yrkeserfarenhet. Vid anställningstillfället ska ungdomarna inte ha fyllt 25 år. Ungdomarnas tidigare utbildning kan variera: i) ungdomar som har genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasial nivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller motsvarande, ii) ungdomar som av olika skäl saknar gymnasieutbildning från motsvarande utbildningar, och iii) ungdomar som har genomgått annan typ av gymnasieutbildning.

Anställningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning är en tidsbegränsad anställning med särskild reglering. Anställningen kräver en överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Anställningstiden får uppgå till 12 månader. Om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte kan, efter lokal överenskommelse, förlängning ske med högst 12 månader. En yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställda med krav på högre sysselsättningsgrad. Från såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är uppsägningstiden en månad. De personer som anställs på yrkesintroduktion utgör en egen turordningskrets vid uppsägning med anledning av arbetsbrist.

Vid yrkesintroduktionsanställningens utgång övergår i regel anställningen i en tillsvidareanställning om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren avbryter anställningen. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning lämnas besked om detta senast en månad innan överenskommen tid löper ut.

Lönevillkor

Under anställningens första sex månader utgör lönen 75 procent av lägsta lönen för vuxen arbetstagare som har fyllt 18 år. Därefter utgör lönen 75 procent av lägsta lönen för vuxen arbetstagare som har fyllt 18 år med högst två års yrkesvana.

I Sågverksavtalet anges lägsta timlön, vilken har omvandlats till månadslön. Från och med 1 april 2013 till och med 31 mars

⁷⁶ Se Protokoll "Avtal om yrkesintroduktion för sågverksindustrin".

2014 blir lägsta månadslönen de första sex månaderna 19 222 kronor och 19 626 kronor därefter.⁷⁷

Handlednings- och utbildningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning ska kombineras med handledning och en individuell utvecklingsplan. Utvecklingsplanen ska innehålla information om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser. I avtalsskrivningen finns en anmärkning avseende riktlinjer för handledning och individuella utvecklingsplaner.⁷⁸ De riktlinjer som de centrala parterna tillhandahåller kan fungera som stöd för de lokala parterna, men de senare kan träffa överenskommelser som avviker från dessa riktlinjer. Dessa riktlinjer är identiska med de som anges i Träindustriavtalet.

Tjänstgöringsintyg

Om en yrkesintroduktionsanställning inte leder till fortsatt anställning ska tjänstgöringsintyg utfärdas. Intyget ska innehålla uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Vitsord ska också finnas med om den yrkesintroduktionsanställda inte särskilt undanber sig det.

TEKNIKAVTALET – AVTAL OM YRKESINTRODUKTION

Avtalet gäller mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna och tecknades den 23 november 2010.⁷⁹ Syftet med yrkesintroduktionsavtalet är att stimulera industriföretag att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar. Detta för att underlätta för unga att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

Yrkesintroduktionsavtalet vänder sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet. Ungdomar som har genomgått industririktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller motsvarande kan komma i fråga. Även ungdomar som saknar sådan grundläggande teknikutbildning kan ges möjlighet till en yrkesintroduktionsanställning.

Anställningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning är en visstidsanställning enligt Teknikavtalet IF Metall med särskilda regleringar enligt följande. En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till för-

⁷⁷ Lägsta timlönen för vuxna arbetare som har fyllt 18 år uppgår till 109,84 kronor/timme och för dem med högst två års yrkesvana till 112,15 kronor/timme. För att beräkna månadslön används omräkningstalet 175 timmar, vilket innebär att 40-timmarsvecka används som utgångspunkt (se Sägverksavtalet, bilaga 1, § 3).

⁷⁸ Dessa riktlinjer framgår av "Arbetsgivarinformation (Ciruklär)" om Avtal om yrkesintroduktion, 2013-11-06.

⁷⁹ Teknikavtalet IF Metall 1 april 2013 – 31 mars 2016.

längning i upp till 12 månader. En förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning kan en yrkesintroduktionsanställning påbörjas.

En yrkesintroduktionsanställning har en uppsägningstid på en månad från både arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid uppsägning med anledning av arbetsbrist utgör anställda på yrkesintroduktion en egen turordningskrets. Vill den anställda eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas till motparten senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

Om en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan prövas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. Syftet med avtalet ska då särskilt beaktas av de lokala parterna.

Lönevillkor

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas månadslön. Månadslönen ska uppgå till lägst 75 procent av minimilönen i Teknikavtalet IF Metall. Enligt avtalet är lägsta lön per månad för arbetstagare som har fyllt 18 år 17 867 kronor från 1 april 2013.⁸⁰

Handlednings- och utbildningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning ska kombineras med handledning och en individuell utvecklingsplan. Utvecklingsplanen ska innehålla arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser.

Tjänstgöringsintyg

Om en yrkesintroduktionsanställning inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas. Intyget ska innefatta uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

TRÄINDUSTRIAVTALET – AVTAL OM YRKESINTRODUKTION

Trä- och Möbelföretagen (TMF) och GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch har den 18 oktober 2013 tecknat avtal om yrkesintroduktion.⁸¹

⁸⁰ Se § 3 Lönebestämmelser, Mom 2 i Teknikavtalet IF Metall 1 april 2013 – 31 mars 2016.

⁸¹ Se Protokoll "Avtal om yrkesintroduktion för träindustrin".

Syftet med yrkesintroduktionsavtalet är att stimulera industri-företag att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar. Detta för att underlätta för unga att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

Avtalets målgrupp är ungdomar som saknar relevant yrkeserfarenhet och som inte har fyllt 25 år vid anställningstillfället. Ungdomarnas tidigare utbildning kan variera: i) ungdomar som har genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasial nivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller motsvarande, ii) ungdomar som av olika skäl saknar gymnasieutbildning från motsvarande utbildningar, och iii) ungdomar som har genomgått annan typ av gymnasieutbildning.

Anställningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning är en tidsbegränsad anställning enligt Träindustriavtalet med särskilda regleringar enligt följande. Anställningstiden får uppgå till 12 månader. Om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte kan, efter lokal överenskommelse, förlängning ske med högst 12 månader. En yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställda med krav på högre sysselsättningsgrad. Från såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är uppsägningstiden en månad. De personer som anställs på yrkesintroduktion utgör en egen turordningskrets vid uppsägning med anledning av arbetsbrist.

Vid yrkesintroduktionsanställningens utgång övergår i regel anställningen i en tillsvidareanställning om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren avbryter anställningen. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning lämnas besked om detta senast en månad innan överenskommen tid löper ut.

Lönevillkor

Tim- eller månadslön tillämpas. Lönen utgör 75 procent av lägsta lönen för ”övriga arbetare som fyllt 18 år” enligt Träavtalet § 1 Mom. 2 kategori 3, 1:a. För ungdomar som har slutfört yrkesutbildning med inriktning mot träindustri utgörs lönen av 75 procent av lägsta lönen för ”yrkesarbetare 3:e året i branschen”. Av avtalet framgår lägsta timlöner, vilka här har omvandlats till månadslön. Lägsta månadslön blir 19 425 kronor respektive 20 484 kronor per månad för perioden 1 april 2013 till 31 mars 2014.⁸²

⁸² Lägsta timlöner för ”övriga arbetare som har fyllt 18 år med ett år i branschen” är 11100 öre per timme, medan för ”yrkesarbetare med tre år i branschen utgör 11705 öre per timme. För att beräkna månadslön används omräkningstalet 175 timmar, vilket innebär att 40-timmarsvecka använts som utgångspunkt (se Träindustriavtalet, bilaga 1, kap. 9).

Handlednings- och utbildningsvillkor

En yrkesintroduktionsanställning ska kombineras med handledning och en individuell handlingsplan avseende arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser. I avtalsskrivningen finns en anmärkning avseende riktlinjer för handledning och individuella utvecklingsplaner.⁸³ De riktlinjer som de centrala parterna tillhandahåller kan fungera som stöd för de lokala parterna, men de senare kan träffa överenskommelser som avviker från dessa riktlinjer. Riktlinjerna innehåller frågeställningar avseende handledning och individuella utvecklingsplaner som de lokala parterna bör belysa i samband med lokala överenskommelser om en yrkesintroduktionsanställning.

Beträffande handledning bör handledarens uppdrag definieras, det vill säga målet med uppdraget, handledarens funktion samt tid och former för uppdraget. Det ska exempelvis diskuteras om handledaren är i behov av någon handledarutbildning eller motsvarande, på vilket sätt avstämning av utbildnings- och introduktionsinsatser ska ske mellan handledaren och arbetstagarer under anställningen eller om det finns behov av avstämning mellan handledaren och arbetsgivaren.

Avseende individuella utvecklingsplaner behöver det individuella syftet med anställningen definieras. Utvecklingsplaner behöver innehålla huvudsakliga arbetsuppgifter, utbildnings- och introduktionsinsatser i arbetet samt kunskapsmål.

Tjänstgöringsintyg

Om en yrkesintroduktionsanställning inte leder till fortsatt anställning ska tjänstgöringsintyg utfärdas. Intyget ska innehålla uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Vitsord ska också finnas med om den yrkesintroduktionsanställda inte särskilt undanber sig det.

7.4 Deltagare i referensgruppen

Thomas André	Sverige akademikers centralorganisation
Bo Enegren	Medlingsinstitutet
Ken Johnsson	Arbetsgivarverket
Edel Karlsson Håål	Svenskt Näringsliv
Phia Moberg	Sveriges Kommuner och Landsting
Sofie Rehnström	Landsorganisationen i Sverige
Lena Schröder	Institutet för social forskning
Johnny Zetterberg	Arbetsförmedlingen
(ersatte Clas Olsson efter första mötet)	
Göran Zettergren	Tjänstemännens Centralorganisation

⁸³ Se "Stöd avseende handledning och individuella utvecklingsplaner i samband med yrkesintroduktion".

Titlar i serien Specialstudier

Nr	Författare	Titel	År
40	Konjunkturinstitutet	Avtalsvillkor i några utbildningsavtal och ungdomars arbetsmarknadsetablering	2014
39	Konjunkturinstitutet	Är ett bibehållet offentligt åtagande ett hållbart åtagande?	2014
38	Konjunkturinstitutet	Samhällsekonomiska effekter av sänkt bolagsskatt	2013
37	Konjunkturinstitutet	Tillväxt- och sysselsättningseffekter av infrastrukturinvesteringar, FoU och utbildning – En litteraturöversikt	2013
36	Konjunkturinstitutet	Effekter av en sänkt restaurang- och cateringmoms	2013
35	Konjunkturinstitutet	Vem ska betala för den förnybara elkraften? – Analys av kvotplikten inom elcertifikatsystemet	2013
34	Konjunkturinstitutet	Från vision till verklighet – en samhällsekonomisk analys av Färdplan 2050	2013
33	Jonas Björnerstedt	Interaktion mellan de klimat- och energipolitiska målen	2013
32	Charlotte Berg, Anna Krook-Riekkola, Erik Ahlgren och Patrik Söderholm	Mjuklänkning mellan modellerna EMEC och TIMES-Sweden – en metod för att förbättra energipolitiska beslutsunderlag	2012
31	Andrén, Thomas	Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – en kunskapsöversikt	2012
30	Konjunkturinstitutet	Sveriges ekonomi Ett långsiktsscenario fram till år 2035	2012
29	Konjunkturinstitutet	Förstudie: Konjunkturinstitutets beräkning av S2-indikatorn	2012
28	Broberg, Thomas	Rekyleffekten Är energieffektivisering effektiv miljöpolitik eller långdistans i ett ekorrhjul?	2011
27	Andrén, Thomas	Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män	2011
26	Forsfält, Tomas	Samhällsekonomiska effekter av två styrmedel för minskade avfallsmängder	2011
25	Samakovlis, Eva	Klimatpolitikens utmaningar under mandatperioden	2011
24	Andrén, Thomas	Kvinnors och mäns arbetsutbudspreferenser: analys med en strukturell diskret arbetsutbudsmodell	2011
23	Vredin Johansson, Maria	En utvärdering av det ekonomiska stödet till åtgärder för att främja hållbara städer	2010
22	Broberg, Thomas, Johanna Forslund och Eva Samakovlis	En utvärdering av kostnadseffektiviteten i stödet till energiinvesteringar i lokaler för offentlig verksamhet	2009
21	Andrén Thomas, Jenny von Greiff och Juhana Vartiainen	Ekonomiska drivkrafter för att arbeta	2009
20	Vredin Johansson, Maria och Johanna Forslund	Klimatanpassning i Sverige Samhällsekonomiska värderingar av hälsoeffekter	2009

19	Konjunkturinstitutet	Utvärdering av prognoser för offentliga finanser	2009
18	Broberg, Thomas, Samakovlis, Eva, Sjöström, Magnus och Göran Östblom	En samhällsekonomisk granskning av Klimatberedningens handlingsplan för svensk klimatpolitik	2008
17	Konjunkturinstitutet	Hours, Capital and Technology – What Matters Most? Analyzing Productivity Growth by the Means of Growth Accounting	2008
16	Konjunkturinstitutet	Konjunkturinstitutets finanspolitiska tankeram	2008
15	Hammar, Henrik och Lars Drake	Kan ekonomiska styrmedel bidra till en giftfri miljö?	2007
14	Sjöström, Magnus	Monetär värdering av biologisk mångfald. En sammanställning av metoder och erfarenheter	2007
13	Forslund, Johanna, Per- Olov Marklund and Eva Samakovlis	Samhällsekonomiska värderingar av luft- och bullerrelaterade hälsoproblem	2007
12	Samakovlis, Eva and Maria Vredin Johansson	En utvärdering av kostnadseffektiviteten i klimatinvesteringsprogrammen	2007
11	Lundborg, Per, Juhana Vartiainen och Göran Zettergren	Den svenska jämviktsarbetslösheten: En översikt av kunskapsläget	2007
10	Hammar, Henrik	Konsekvenser för skogsindustrin vid ett eventuellt införande av en svensk kilometerskatt	2006
9	Öberg, Ann och Joakim Hussénus	Marginell utbytesgrad – ett mått på drivkrafterna för arbete	2006
8	Söderholm, Patrik och Henrik Hammar	Kostnadseffektiva styrmedel i den svenska klimat- och energipolitiken	2005
7	Öberg, Ann	Samhällsekonomiska effekter av skattelättnader för hushållsnära tjänster	2005
6	Konjunkturinstitutet	Produktivitet och löner till 2015	2005
5	Bergvall, Anders	Utvärdering av Konjunkturinstitutets prognoser	2005
4	Gren, Ing-Marie and Lisa Svensson	Ecosystems, Sustainability and Growth for Sweden during 1991-2001	2004
3	Elofsson, Katarina och Ing-Marie Gren	Kostnadseffektivitet i svensk miljöpolitik för Östersjön – en utvärdering	2003
2	Konjunkturinstitutet	Egnahemsporten i konsumentprisindex – En granskning av KPI-utredningens förslag	2002
1	Konjunkturinstitutet	Penningpolitiken	2002

Konjunkturinstitutet, Kungsgatan 12-14, Box 3116, 103 62 Stockholm
Tel: 08-453 59 00, Fax: 08-45359 80, ki@konj.se, www.konj.se

ISSN 1650-996X