

Information om yrkesintroduktionsanställningar i kombination med byggindustrins yrkesutbildningsavtal

Utbildningen av lärlingar i byggindustrin är en lång tradition som bygger på ett kollektivavtal mellan branschens parter; yrkesutbildningsavtalet. Detta avtal reglerar anställning och utbildning av lärlingar, både de som har gått en relevant yrkesutbildning i gymnasieskolan och de som utbildas som s.k. företagslärlingar (tid. traditionella lärlingar) i branschens regi. Administrationen av dessa lärlingar hanteras av personal i partsorganisationerna; Byggföretagen och Maskinentreprenörerna respektive Byggnads och Seko. Till stöd för parterna finns Byggbranschens yrkesnämnds nationella kansli i Stockholm. På www.byn.se finns information om branschens yrkesutbildning och kontaktvägar till partsrepresentanterna i de s.k. BYN-regionerna.

På senare år har lärling blivit ett mer allmänt använt begrepp för utbildning som sker i företag. I gymnasieskolan kan eleverna välja en skolförlagd utbildning med kortare praktikperioder i företag och en mer omfattande utbildningsväg som kallas gymnasial lärling, där perioden i företaget ska omfatta minst halva yrkesutbildningen. I båda dessa fall är det frågan om gymnasieelever som efteråt ska genomföra en kvalificeringstid som anställd lärling i ett byggföretag.

Utöver den ordinarie utbildningen i gymnasieskolan har andra former av utbildningar med arbetsplatsförlagda inslag skapats, både inom och efter skolan. Allt med förhoppningen att det ska leda till att vi får fler ungdomar i arbete i Sverige.

Anställningsformen **yrkesintroduktionsanställning** syftar till att ge ungdomar som saknar en yrkesutbildning möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Dessa anställningar introducerades 2014 och var ett led i dåvarande regeringens arbete för att förbättra möjligheterna för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden.

Regeringen meddelade att **byggindustrin kunde använda det befintliga yrkesutbildningsavtalet** som grund för en yrkesintroduktionsanställning. Parterna Byggföretagen och Byggnads har alltså inte träffat något särskilt avtal utan hänvisar till det ordinarie yrkesutbildningsavtalet.

Byggföretagen rekommenderar att denna anställningsform används för yrken där det råder brist på utbildade ungdomar från Bygg- och anläggningsprogrammet. På många håll i landet finns det redan ett antal ungdomar som har en relevant yrkesutbildning och som söker anställning för kvalificeringstid. Dessa bör självklart prioriteras.

De utbildningsformer som är aktuella är:

1. Utbildning som företagslärling innehållande både teoretisk och praktisk utbildning. Anställning av ungdomar i gymnasieåldern (16-19 år) bör undvikas eftersom det finns goda möjligheter till anpassade gymnasieutbildningar för dessa.
2. F.d. elever från gymnasieskolan som vill yrkesväxla från ex. träarbetare till något yrke där det råder underskott på utbildade, ex. väg- och anläggningsarbetare.

Utbildningsinnehållet kan bestå av BYN:s distansutbildning, kurser från komvux eller kombinationer av dessa. Rådgör med Arbetsförmedlingen.

BYGGFÖRETAGEN

Yrkesintroduktionsanställningarna ska enligt [förordningen](#) (SFS 2013:1157) innehålla utbildnings- och handledningsinslag till en minsta omfattning av 15 procent. De avser personer som inte har fyllt 25 år vid anställningstillfället eller har varit arbetslösa en längre tid, eller som är nyanlända i Sverige. Stödet omfattar återbetalning av en hel arbetsgivaravgift för den period som personen är anställd i företaget, maximalt ett år. Beloppet är avgränsat uppåt till det belopp arbetsgivaravgiften uppgår till vid en bruttolön på 18 750 kronor per månad. Dessutom kan arbetsgivaren få ett ekonomiskt stöd för handledning om 115 kronor per dag och anställd.

För övriga ungdomar under 26 år är arbetsgivaravgiften generellt sett halverad. Detta gäller alltså för elever från gymnasieskolan som söker ett arbete inom det yrke som eleven har förberett sig för. Branschens färdigutbildning utvecklar förmågan men det finns inga ytterligare utbildningsmoment som måste klaras av enligt dagens tillämpning.

Byggnads eller Seko ska av Arbetsförmedlingen ges möjlighet att ”yttra sig över om lön och utbildningsplan är i enlighet med kollektivavtalet”.

Nedanstående information vänder sig till vana lärlingshandläggare i företagen.

Är du osäker på hur lärlingsanställningar normalt går till så [kontakta närmaste kontor inom Byggföretagen](#) och be att få tala med den som hanterar yrkesutbildningsfrågor.

1. Företaget behöver identifiera ett utbildningsinnehåll och ta fram en plan för handledningen. Om det är aktuellt att genomföra en distansutbildning inom ramen för ”traditionell lärling” så brukar denna tillgodoräknas med 350 timmar i sin helhet. Till detta bör handledningstillfällen och ev. utbildningar i företaget komplettera upp till en omfattning av ca 25 procent av arbetstiden.
I en normal anställning som lärling brukar inte en upprättad utbildningsplan krävas och detta är alltså en nyhet som gäller för yrkesintroduktionsanställningar.
2. Företaget utser en lämplig handledare.
3. Företaget ansöker till Arbetsförmedlingen om stöd till yrkesintroduktionsanställning. Länk till [Arbetsförmedlingens blanketter](#).
4. Företaget anställer personen som lärling och registrerar lärlingen i BYNs register.
5. Företaget anmäler till Arbetsförmedlingen att en anställning har gjorts (kopia på anställningsavtal).
6. **De lönenivåer som är angivna för lärlingar i byggindustrins kollektivavtal ska tillämpas** enligt ett särskilt besked från regeringen till Byggföretagens förhandlingschef.

Mer information om yrkesintroduktionsanställningar:

[Arbetsförmedlingens webb](#)

[Faktablad från Arbetsförmedlingen](#)