

Yrkesutbildningsavtalet

Yrkesutbildningsavtalet är en överenskommelse mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Det ska försäkra lärlingarna om en bred och bra grundläggande kompetens efter avslutad utbildning.

En utvecklingsbar yrkesutbildning med en rekryteringsbas av högsta klass är viktig för att branschen ska ha konkurrenskraftiga anställningsvillkor och hög status.

Utbildningen på arbetsplatser under skoltiden skall förbereda och vägleda eleverna inför yrkesvalet. Erfarenheter och en verksamhetsanpassad utbildning under yrkespraktiken utgör själva basen under färdigutbildningstiden.

Både lärlingar och arbetsgivare delar ansvaret för att utbildningen håller hög kvalitet.

Inflytande och insyn gällande färdigutbildningen sker i huvudsak genom Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN) och de regionala yrkeskommittéerna (RYK).

Byggnadsindustrins yrkesnämnd - BYN

BYN:s uppgift är att hålla intresset levande för branschens yrken hos bland andra politiker, myndigheter, skola och elever. I BYN som är representerat av samtliga parter ska frågor och problem rörande avtalet lösas. Förnyelser och förändringar genomförs i instruktioner till RYK, företag och godkända utbildningsgivare.

Regionala yrkeskommittén - RYK

Inom varje län eller annat geografiskt område inrättas en regional yrkeskommitté för alla inblandade parter, RYK. Kommittén har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen.

Yrkesutbildning i företagen

Med lärling avses gymnasielärling, vuxenlärling och traditionell lärling i enlighet med BYNs anvisningar.

Företag med lärling ska utse en ansvarig för yrkesutbildningsfrågor och en handledare för lärling. Under hela utbildningstiden ska lärlingens utbildning styrkas i utbildningsboken genom regelbundna avstämningar.

En utbildad arbetstagare med en tillsvidareanställning skall informeras om tillämplig yrkesutbildning. Om intresse finns ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren göra en plan för utbildningen som sen ska bedrivas enligt gällande avtal och instruktioner.

Anställning

När en lärling anställs för färdigutbildning ska en särskild anställningsbekräftelse upprättas och RYK informeras.

Tillsvidareanställning

En anställning av lärling skall vara tillsvidareanställning. Vid nyanställning av lärling skall tidigare anställda lärlingar i företaget ges företräde.

Visstidsanställning

I vissa speciella fall kan lärlingsanställning ske för viss tid, *om* det gynnar lärlingens möjligheter att genomföra den utbildning han har kvar. Men en ansökan om särskild dispens ska lämnas till RYK innan arbetsgivaren fattar beslutet.

Fortsatt anställning efter utbildningens slut

Efter slutförd utbildning kan lärling få fortsatt anställning, utan att arbetsgivaren åsidosätter reglerna, enligt avtal om anställningsskydd.

Om lärlingen inte kan fortsätta anställningen under utbildningstiden på grund av arbetsbrist, ska RYK i första hand försöka bereda lärlingen ny anställning hos annan arbetsgivare. Gymnasielärling har företräde till fortsatt anställning.

Om anställningen fortsätter efter slutförd utbildning gäller reglerna i avtal om anställningsskydd. All anställningstid hos arbetsgivaren får tillgodoräknas. Både vid anställning som uppsägning gäller förhållandet en lärling på fem yrkesarbetare.

Upphörande av anställning

Anställningen kan upphöra under lärlingstiden

Om arbetsgivaren under utbildningstiden *på grund av arbetsbrist* eller annan orsak inte kan ge lärlingen tillfredsställande utbildning eller om lärlingen inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt, måste arbetsgivaren informera lärlingen och RYK. I samråd med arbetsgivaren ska RYK försöka förmedla ny anställning hos annan arbetsgivare.

Har inte lärlingen erbjudits ny anställning inom en månad, efter att han fått beskedet, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingens anställning med en månads uppsägningstid. Det ska göras skriftligen.

Anställningen kan upphöra efter utbildningstiden

Efter samråd med RYK kan anställningen upphöra omedelbart:
om lärling inte antar erbjudande om ny anställning
om arbetsgivare eller lärling missköter sig
om det finns andra sakliga skäl.

Anställningen kan upphöra då det yrkesteoretiska provet inte godkänts. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda lärlingen fortsatt anställning som yrkesarbetare efter utbildningstidens slut, ska han informeras minst en månad innan. Då görs en omplacering till gruppen "övriga arbetare" med särskild turordningslista, enligt reglerna i avtal om anställningsskydd.

Kvalitetssäkring

När en lärling anställs ska en utbildningsplan göras utifrån utbildningsmål som är fastställda av BYN. Regelbundna avstämningar görs sedan av handledare och utbildningsansvarig.

Yrkesteoretiska prov

För lärlingar i yrken med yrkesbevis som omfattas av Yrkesutbildningsavtalet ska godkänt yrkesteoretiskt prov (YTP) göras för att man ska få yrkesbevis.

Yrkesteoretiskt prov skall normalt avläggas enligt tabellen nedan. Om lärlingsansvarig, handledare och lärling är överens kan provet avläggas före normal provtidpunkt. Lärling har rätt till maximalt tre yrkesteoretiska prov bekostade av arbetsgivaren. Proven skall utföras inom fastställd ramtid enligt tabellen.

Timgränser för yrkesteoretiskt prov

		Prov tidigast efter timmar	Normalprov efter timmar	Prov senast efter timmar
Gymnasielärling	Ungdomsutbildning	6300	6800	7300
Traditionell lärling	Ungdomsutbildning	6800	6800	7300
	Vuxenutbildning	5800	5800	6800
Lärling S-avtalet	Gymnaseutbildning	4500	4800	5100
	Vuxenutbildning	3300	3300	4000
Maskinförar- Lärling	Gymnaseutbildning	4500	4800	5100
	Vuxenutbildning	4200	4200	5000
Övriga arbetare	TBM	10000		
	S-avtalet	6000		
	Maskin	8000		

Yrkesbevis

Yrkesbevis utfärdas av RYK till den som genomgått och godkänts i ungdoms- eller vuxenutbildning samt avlagt godkänt YTP efter fullgjord arbetad tid.

Vid framförande av mobil arbetsmaskin krävs körkortsbehörighet enligt gällande lag och författning samt yrkesbevis/utbildningsbok för gällande maskintyp.

