



Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och  
arbetsmiljö

## **LOs synpunkter på förslaget till direktiv om stärkta arbetsvillkor för praktikanter samt förslag till rådets rekommendation om kvalitetsramverk för praktik**

Förslaget till direktiv syftar till att förbättra villkor för praktikanter som har ett anställningsförhållande eller som kan bedömas vara arbetstagare. Det föreslås att regler införs som bland annat innebär att praktikanter inte får diskrimineras i förhållande till andra anställda när det gäller arbetsvillkor och lön och att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att förhindra att vanliga anställningsförhållanden felaktigt kvalificeras som praktik. Direktivförslaget bygger på att myndigheter utövar tillsyn över reglerna. Någon möjlighet att avvika från reglerna genom kollektivavtal finns inte.

Den föreslagna rekommendationen om kvalitetspraktik är tänkt att vara tillämplig för både anställda praktikanter och icke anställda sådana. Den är i vissa delar mer detaljerad än direktivet och innehåller bland annat förslag på regler som EU inte får anta bindande rättsregler om, exempelvis skrivningar om att praktikanter ska ha rätt till skälig lön och att en praktikanställning i regel ska vara högst sex månader.

### **Särskilt om direktivet**

LO vill inledningsvis påpeka att praktikanter som kan bedömas som arbetstagare självfallet ska åtnjuta goda arbetsvillkor. Däremot kan ifrågasättas om det här förslaget är proportionerligt i förhållande till eftersträvat resultat och om det finns ett mervärde med det. LO anser att det kan finnas anledning att ifrågasätta behovet av att reglera arbetsrättsliga rättigheter för praktikanter som är anställda. De omfattas redan av den allmänna nationella arbetsrättsliga skyddslagstiftningen, inklusive de regler som bygger på de befintliga EU-rättsliga direktiven, som exempelvis skydd mot missgynnande av visstidsanställda. Det finns alltså redan möjlighet att göra gällande att en praktikant ska klassas som arbetstagare, om förutsättningarna för det är uppfyllda. Regler om sakliga skäl för uppsägning gäller också lika för anställda praktikanter som för alla andra. LOs utgångspunkt är att arbetstagares lagstadgade arbetsrättsliga grundskydd ska regleras i generell lagstiftning och gälla lika för alla.

Rättigheter för enskilda grupper, som plattformarbetare och i detta förslag – anställda praktikanter – riskerar fragmentisera den arbetsrättsliga regleringen. Detta är inte en önskvärd utveckling. Oavsett denna inställning vill LO framföra följande mer detaljerade synpunkter på det aktuella förslaget:

Det största problemet med direktivet är dess oförenlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Direktivet innebär att myndigheter ska utöva tillsyn över praktikanter rättigheter och genom inspektioner och kontroller se till att arbetsgivare följer reglerna. Kanaler för rapportering av missförhållanden ska inrättas så att praktikanter vid behov ska kunna underrätta ansvariga myndigheter. En myndighet ska också ha rätt till information från en arbetsgivare för att kunna utföra sin kontroll. På svensk arbetsmarknad, där arbetsvillkor framför allt regleras i kollektivavtal och där det är facken som står för tillsynen, blir detta mycket apart.

Det finns inget i direktivet som tar höjd för arbetsmarknader som bygger på ett kollektivt och civilrättsligt regleringssystem som det svenska. Förslagen som i någon mån skulle kunna sägas röra parterna, i artiklarna 8, 11.3 och 12.4, är inte på något sätt tillräckliga. För att direktivet ska vara förenligt med den svenska modellen krävs att det möjliggör för att kollektivavtal kan avvika eller ersätta regler i direktivet och att tillsyn då genom fackens försorg kan ersätta den statliga kontroll som föreskrivs i direktivet.

Som LO ser det kan regelverkets fokus på myndighetsansvar framtinga en parallell arbetsrättslig myndighetskontroll, som helt saknas i dag. Det riskerar underminera fackens möjlighet att tillvarata sina medlemmars rättigheter och möjligheten att lösa tvister genom det kollektivavtalade förhandlingssystemet. Det finns en risk att detta kommer att leda till att arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter på sikt kommer erodera. Direktivet riskerar därmed, som LO ser det, att minska anställda praktikanter möjlighet att tillvarata sina rättigheter, snarare än – som är syftet med direktivet – att öka dem.

LO vill därför uppmana regeringen att driva en linje i de kommande förhandlingarna som innebär att direktivet måste ge medlemsstaterna mycket större utrymme att på olika sätt uppnå de mål som eftersträvas.

Det måste i alla fall kompletteras med skrivningar om att myndigheters tillsyns- och kontrolluppgifter endast ska införas i länder som har ett system för myndighetskontroll. I länder med en kollektiv regleringsmodell ska facken, för sina medlemmars räkning, kunna stå för kontrollen. Dessutom behöver det finnas möjligheter att avvika och komplettera reglerna genom kollektivavtal, en slags semidispositivitet.

En praktikant får enligt direktivet inte missgynnas när det gäller arbetsvillkor inklusive lön. Det kan ifrågasättas om det verkligen finns behov av en sådan regel.

Av rekommendationen framgår också att lönen för praktikanter ska vara skälig (fair pay). LO vill i detta sammanhang erinra om att EU saknar kompetens att reglera lön. Genom att i rekommendationen reglera frågan om skälig lön – som i praktiken innebär att lönen måste uppgå till en viss (om än något oklar) nivå – finns en risk att direktivets regler om missgynnande när det gäller löneförhållanden kan komma att tolkas i enlighet med rekommendationen. LO vill därför understryka att den självklara utgångspunkten i förhandlingen ska vara att lönebildningen ska vara en fråga för arbetsmarknadens parter, inte för EU-rätt. Frågan om skälig lön bör utmönstras ur rekommendationen.

Direktivet omfattar alla anställda praktikanter inklusive lärlingar. Ska en skarp tidsgräns införas för hur länge en lärling kan vara anställd (enligt rekommendationen som huvudregel sex månader) kan detta komma i konflikt med de kollektivavtalade lärlingssystemen, där en lärling – på goda grunder – kan ha en tidsbegränsad anställning under en betydligt längre tid än så för att tillgodogöra sig utbildningen för yrket. Det är viktigt att de befintliga kollektivavtalade lärlingssystemen värnas.

Till följd av den generella principen om icke-diskriminering i direktivet finns vidare risk att de löner och arbetsvillkor som regleras i kollektivavtal för lärlingar kommer att kunna överprövas av EU-domstolen. Praxis från domstolen visar att utrymmet för att argumentera för att det finns objektiva skäl för särbehandling (som i art. 3 i direktivet) kan vara begränsat. Direktivet riskerar därmed också att försvåra upprätthållandet av väl fungerande kollektivavtalade lärlingssystem. Det kan i förlängningen skada kompetensförsörjningen snarare än underlätta den, vilket är målet med förslagen.

### **Särskilt om rekommendationen**

När det gäller rekommendationen om förstärkt ramverk för kvalitativa praktikplatser delar LO flera av EU-kommissionens intentioner när det gäller villkor för icke-anställda praktikanter, det vill säga deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser eller praktikanter som fullgör moment i utbildningar inom utbildningssystemet.

LO instämmer i behovet av ambitiösare åtgärder av medlemsländerna och berörda institutioner och myndigheter för att säkerställa ett fullgott utbildning- och lärandeinnehåll under praktikperioderna.

Det är viktigt, inte minst för att stärka praktikdeltagarnas färdigheter och deras framtida möjligheter till arbete, men också för att minska risken för missbruk och att överutnyttjande sker. Sådana olyckliga företeelser förekommer även på den svenska arbetsmarknaden.

Förutsättningarna skiljer sig åt beroende på vilka insatser och utbildningar det är frågan om, vilket gör det mycket svårt att hantera och reglera praktik på ett enhetligt sätt. En hög grad av flexibilitet är viktigt för att säkerställa att syftena med de olika praktikinsatserna kan uppnås. Det är därför svårt att generellt säga att en praktikperiod ska vara högst sex månader. I vissa fall, exempelvis vid praktik på gymnasiala yrkesprogram, kan det vara befogat med längre tid. När det gäller praktik inom ramen för Arbetsförmedlingen är det däremot mer rimligt med ännu kortare tidsperioder för att minska risken för missbruk, överutnyttjande, konkurrenssnedvridning och undanträngning av ordinarie arbeten.

LO vill understryka vikten av att den organisation som ansvarar för att tillhandahålla praktikmomentet, exempelvis Arbetsförmedlingen för de fall arbetslösa deltar i praktik som en arbetsmarknadspolitisk insats eller Myndigheten för yrkeshögskolan när det är frågan om praktik som en del i en yrkeshögskoleutbildning, ska ha det övergripande ansvaret att säkerställa en god tillämpning och efterlevnad av praktikinsatsen.

LO vill också betona vikten av att skilja på praktik och anställning. Praktik innebär att man är på en arbetsplats för att lära sig och inte för att fullt ut delta i produktionen, och det är av yttersta vikt att handledning/mentorskap och lärande genomsyrar insatsen. LO anser därför att det är positivt att EU-kommissionen rekommenderar medlemsländerna att säkerställa att praktikanter som inte är anställda ska ingå skriftliga överenskommelser med praktikanordnare där lärandeinhåll och handledning preciseras och andra allmänna praktikvillkor inkluderas. Det är också bra att praktikintyg efter praktikperioderna ska främjas.

Att reglera frågan om lön i rekommendationen ens för icke anställda praktikanter kan som nämnts inte stödjas av LO. Förutsättningarna för praktik är vitt skilda. I Sverige behåller exempelvis deltagare i praktik som en arbetsmarknadspolitisk insats sin arbetsmarknadspolitiska ersättning under insatsen och personer som deltar i praktik som ett moment i en utbildning erhåller i normalfallet studiemedel. Att kräva att all praktik ska vara betald riskerar att försvåra möjligheten att erbjuda sådan och öppnar dörren för att en tredje kategori, betalda praktikanter som inte är anställda, på arbetsmarknaden.

Med vänlig hälsning  
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Hanna Björknäs  
Handläggare

