

"ADGANGEN TIL MIDLERTIDIG ANSETTELSE I TRAINEESTILLINGER"

Kandidat: 141863

Antall ord: 14981

Veileder: Tine Eidsvaag

Forord

Siden mars 2008 har jeg vært deltidsansatt som prosjektmedarbeider i et av landets ledende regionale traineeprogrammer.

Jeg har gjennom min stilling fått utstrakt tilgang til informasjon om hvordan traineeprogrammer driftes. Gjennom den daglige driften har mine kollegaer og jeg til stadighet støtt på problemstillinger som knytter seg til traineens ansettelsesforhold. Spørsmålet om det kan gis adgang til midlertidig ansettelse av traineer har vært sentralt. Dette har vært diskutert internt, men også med øvrige traineeprogrammer og bedrifter som tilbyr traineeprogram.

Utover mitt engasjement som prosjektmedarbeider i et regionalt traineeprogram, hadde jeg i 2007 også et sentralt verv i en ledende studentorganisasjon for karrierefremmende tiltak. Gjennom dette vervet har jeg også stiftet tett bekjentskap med flere selskapers traineeprogrammer og rekrutteringspolicy.

Videre har jeg fått tilgang til informasjon om traineeprogrammer via bekjente som har vært ansatt i traineestillinger.

Med bakgrunn i mine erfaringer og interesse for traineekonseptet, falt temaet for masteravhandlingen naturlig på å se nærmere på adgangen til midlertidig ansettelse av traineer.

En av de store utfordringene i masteravhandlingen har vært å gi tilstrekkelige henvisninger for å bygge opp om de synspunktene jeg har i forhold til temaet.

Så langt det har latt seg gjøre, har jeg i avhandlingen referert til tilgjengelig informasjon om traineestillinger. Jeg har valgt å legge webadresser direkte i fotnotene der dette er hensiktsmessig for et raskt oppslag av leseren. Mange av mine synspunkter, hva gjelder det ikke-juridiske, er imidlertid basert på informasjon jeg har tilegnet meg gjennom min erfaring som beskrevet ovenfor. Der hvor det ikke er oppgitt direkte henvisninger som grunnlag for mine synspunkter, må min bakgrunn legges til grunn.

Takk til veileder Tine Eidsvaag for grundige kommentarer i skriveprosessen. For øvrig takk til alle som har bidratt med informasjon til masteravhandlingen, og ikke minst takk til alle som har kommet med oppmuntrende kommentarer!

1. Innledning	5
1.1. Tema og problemstilling.....	5
1.2. Begrepsavklaringer og definisjoner	5
1.2.1. Traineebegrepet – historikk og praksis	5
1.2.2. Definisjoner	9
1.2.2.1. Trainee mv.....	9
1.2.2.2. Arbeidstaker	9
1.2.2.3. Arbeidsgiver	10
1.3. Legislative hensyn og aktualitet.....	10
1.3.1. Legislative hensyn	10
1.3.2. Aktualitet	11
1.4. Avgrensning av avhandlingen	11
1.5. Avhandlingens videre oppsett	12
2. Rettskildeoversikt.....	12
2.1. Lov	12
2.2. Forarbeider	13
2.3. Rettspraksis	14
2.4. EU-/EØS-rett.....	14
2.5. Juridisk litteratur	15
2.6. Kontraktspraksis.....	15
3. Adgangen til å ansette midlertidig i traineestillinger etter gjeldende rett	15
3.1. Hovedregelen om fast ansettelse i arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse som unntaket fra hovedregelen.....	16
3.2 Om midlertidige ansettelse i traineestillinger kan hjemles i aml. § 14-9 første ledd bokstav c)	17
3.3. Gjeldende retts adgang til midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a)	21
3.3.1. Innledende om bestemmelsens vilkår	21
3.3.2. Midlertidig ansettelse når ”arbeidets karakter” tilsier det – krav til at arbeidet tilsier en tidsbegrensning	23

3.3.2.1. Tilfeller hvor forarbeidsuttalelser avskjærer bruk av midlertidig ansettelse	25
3.3.2.2. Utgangspunktet: Arbeidet må "atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten"	26
3.3.2.3. Når arbeidet <u>ikke</u> skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten: Norsk Folkehjelp-dommen om adgang til midlertidig ansettelse ved spesielle arbeidsforhold.	29
3.3.2.4. Moment: Det må ikke foreligge faktiske sysselsettingsmuligheter i virksomheten ved avtalens utløp	32
3.3.2.5. Moment: Midlertidig ansettelse som saklig og strengt nødvendig der det ikke foreligger kvalifiserte søkere	34
3.3.2.6. Moment: Lengden av behovet – må ikke være for langvarig.....	36
3.3.2.7. Moment: Partenes forutsetninger	37
3.3.3. Sammenfatning av momentene i helhetsvurderingen og konklusjon	38
4.0 Avsluttende bemerkninger – de lege ferenda	39
5.0 Register	41
5.1 Lovhenvisning.....	41
5.2 Rådsdirektiv.....	41
5.3 Forarbeider	42
5.4 Rettsavgjørelser	42
5.5 Litteratur	42
5.6 Webdokumenter	43

1. Innledning

1.1. Tema og problemstilling

Temaet for avhandlingen er adgangen til å ansette nyutdannede midlertidig under stillingsbeskrivelsen "trainee" eller tilsvarende denne. Midlertidig ansettelse er et unntak fra hovedregelen i norsk arbeidsrett om fast ansettelse. Midlertidig ansettelse betyr at arbeidstakeren ansettes for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid som er av forbigående art. Dersom noen skal ansettes midlertidig, forutsettes det at vilkårene for gyldig midlertidig ansettelse er tilstede.

Problemstillingen i avhandlingen vil være hvorvidt og hvor langt gjeldende rett gir adgang til midlertidig ansettelse av såkalte traineer. Jeg vil kartlegge den praktiske rekkevidden av adgangen til å inngå midlertidige ansettelseskontrakter i private og kommunale traineeprogrammer. Problemstillingen knytter seg i hovedsak til rekkevidden av arbeidsmiljøloven (forkortet aml.) § 14-9 første ledd bokstav a) om "arbeidets karakter". Avhandlingen vil utelukkende dreie seg om traineeprogrammer fra privat og kommunal sektor, ettersom disse er mest utbredt og de statlige traineeprogrammene hører sjeldenhetene til.¹ Ut ifra hvordan traineestillinger har festnet seg som en del av dagens arbeidsmarked vil siste del av avhandlingen bli viet til en refleksjon over om gjeldende rett gir en hensiktsmessig adgang til midlertidige ansettelser hva gjelder disse stillingstypene.

1.2. Begrepsavklaringer og definisjoner

1.2.1. Traineebegrepet – historikk og praksis

Traineebegrepet er ikke et begrep i arbeidsrettslig terminologi. Begrepet har sin opprinnelse som populæruttrykk for en stillingstype som først oppstod i blant annet bank- og forsikringsnæringen allerede på 1980-tallet. Disse bransjene så da et behov for å etablere traineeprogrammer for høyere utdannede som et alternativ til bransjeintern utdanning på høgskolenivå ettersom dette viste seg å være mindre kostbart enn å være med å finansiere sistnevnte utdanningsalternativer. Eksempel på den bransjeinterne utdanningen på høgskolenivå er Bankakademiet som ble etablert i 1965.² De første traineestillingene var lønnede opplæringsstillinger med tidsbegrenset varighet for personer med høyere utdanning fra universitet og høgskole. En av de klare

¹ Se for eksempel Karrieresenteret i Bergen: <http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/jobbmuligheter/oversikt-over-ulike-traineeprogram/?searchterm=cv>

² <http://www.caplex.no/Web/ArticleView.aspx?id=9301298>

fordelene med den nye stillingstypen var at traineen tilegnet seg bedriftsspesifikk kompetanse i tillegg til bransjespesifikk kompetanse i traineeprosjektet.³ Det er rimelig tydelig at de opprinnelige traineestillingene var av midlertidig karakter, der opplæringsselementet fremstod som en sentral del av stillingen, og således skulle skolere arbeidstakeren på områder som skulle gjøre denne spesielt skikket til å fortsette i faste stillinger innenfor samme selskap eller bransje.

Fremmedordboken⁴ definerer trainee som en "fagutdannet person som tas inn i bedrift som aspirant for videre spesialopplæring". Dette synes å være den rendyrkede definisjonen av en trainee som gjennomgår et opplæringsprogram med både teoretiske og praktiske elementer, slik ideen var ved opprinnelsen av stillingstypen og de traineeprogrammene den var en del av.

Traineebegrepet har frem til i dag utviklet seg videre fra denne rendyrkede opplæringsstillingen til å bli et flertydig begrep der ulike bransjer har ulike oppfatninger om hva de legger i begrepet.

Det synes i dag å være spesielt tre grunner som gjør seg gjeldende for at bedriften ønsker å ansette nyutdannede kandidater som traineer. Bedriften kan, som i den opprinnelige ideen om trainee, for det første ha et reelt behov for nødvendig bransjeintern utdanning for å møte spesifikke bransjebehov som ikke vil kunne dekkes av kjent kompetanse fra de tilgjengelige utdanningsinstitusjonene. Videre kan bedriften for det andre og kanskje mest utbredt i dag, ha et ønske om særlig å løfte fram traineene ved å gi dem ekstraordinær opplæring i bedrifts- og bransjespesifikke emner utover det øvrige nyansatte får. Kjennetegnet ved dette grunnlaget for å ansette nyutdannede som trainee er at de nyutdannede ofte tilbys en opplæring som ikke er strengt nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene, men som gir dem et fortrinn. Traineene får for eksempel et konkurransefortrinn kompetansemessig innad i bedriften så vel som overfor ansatte i konkurrerende virksomheter. Videre er sannsynligheten større for at traineen vil tilpasse seg bedriften og stillingen bedre og ha god motivasjon til å fortsette arbeidsforholdet etter endt traineeprosjektet. Den tredje grunnen som gjør seg gjeldende er for så vidt ganske tett relatert til den foregående og går på traineestillingens funksjon som rekrutteringsstilling.⁵ Traineestillingen spiller en viktig rolle i markedsføringsøyemed når bedriftene skal ut å konkurrere om de beste kandidatene som inntar arbeidsmarkedet. Traineeprogrammer med deres ulike varianter av traineestillinger har de senere årene vist seg som svært attraktive førstegangsstillinger for nyutdannede.

Traineerprogrammer organiseres i dag hovedsakelig på to måter. På den ene siden står enkeltbedrifter/organisasjoner eller konsern som tilbyr traineeprosjektet innad i sin eller sine virksomheter.

³ Helland, Næss 2005, jfr. punkt 35.1 "Trainee for bedrifts/bransjekunnskaper"

⁴ Fremmedordbok Kunnskapsforlaget 2008, s. 457

⁵ <http://www.aftenposten.no/jobb/article2206634.ece>

På den andre siden står regionale sammenslutninger som tilbyr traineeprogrammer med opphold i enten én eller flere av medlemsvirksomhetene i sammenslutningen. De regionale sammenslutningene består i mange tilfeller av virksomheter som hver for seg vil være for små til å sette i gang et eget internt traineeprogram, men det ligger også mye regionalpolitikk bak, der en av hensiktene med en slik sammenslutning kan være å hindre kompetanseflukt eller bidra til rekruttering av kompetanse til områder som sliter med fraflytting og stagnasjon. Per i dag er ulike virksomheter fra stort sett samtlige av Norges landsdeler utenfor de urbane områdene representert gjennom regionale traineeprogrammer.⁶ Også i urbane strøk driver ulike virksomheter traineeprogrammer gjennom samarbeid der disse virksomhetene som oftest på bakgrunn av sin størrelse ser seg økonomisk tjent med dette, eller at deltakelsen mer eller mindre skyldes at virksomheten tar et samfunnsansvar for rekruttering av nyutdannede. De regionale sammenslutninger vil som oftest være et eget rettssubjekt, eller være driftet av et eget rettssubjekt som er uavhengig av medlemsvirksomhetene. Det synes å variere hvorvidt det er dette rettssubjektet eller medlemsvirksomhetene som har arbeidsgiveransvaret, avhengig av traineeprogrammets karakter og oppbygning.⁷

Til tross for at traineebegrepet i dag ikke er et entydig begrep, er det likevel en del fellesnevner som synes å gjøre seg gjeldende for hva et traineeprogram vanligvis inneholder. Det finnes nettverk⁸ av tilbydere av traineeprogrammer som har gått foran for å skape normative retningslinjer for hva et traineeprogram bør inneholde. Likeså har dannet seg en viss normativ standard for traineeprogrammernes innhold generelt, noe som også stadig kommer til uttrykk i karriereportaler på internett.⁹

Ut ifra en deskriptiv forståelse synes for det første et traineeprogram å fremstå som en helhetlig og langsiktig satsning for å rekruttere og utvikle kompetanse til videre bruk i en virksomhet. Det kan dreie seg om et traineeprogram som en satsning for en enkelt virksomhet, et konsern eller en sammenslutning av ulike virksomheter.

Noen av de største og mest seriøse selskapene som tilbyr traineeprogrammer i Norge har gjennom et felles nettverk, "Traineenettverket", lagt opp til en minimumsvarighet på 18 måneder og en maksimal varighet på 36 måneder. En av de ledende karriereportalene for unge arbeidssøkere, Karrieremagasinet.no

⁶ Eksempler: Look North Trainee, Trainee Vest, Trainee Sør, Intro Innherred, Trainee Innlandet. Se forøvrig <http://www.karrierestart.no/traineeordninger.aspx>

⁷ Mer om dette i punkt 1.2.2.3

⁸ Se artikkel av Nina Knag, Karrieremagasinet.no, 07.01.2009, <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Hva-gjoer-en-trainee/Traineenettverket-er-et-kvalitetsstempel>

⁹ Se for eksempel artikkel i Karrieremagasinet.no, 07.01.2009, <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Traineeprogrammer/Sjekkliste-for-traineeprogrammet>

driftet av Kaleidoskopet, ytrer mening om at traineeprogrammer bør ha en minimumsvarighet på 12 måneder og en maksimal varighet på 36 måneder.

Flere traineeprogrammer legger opp til at traineen skal rotere i ulike avdelinger i virksomheten, i ulike virksomheter i et konsern eller mellom de virksomhetene som i for eksempel regionale sammenslutninger inngår i traineeprogrammet. Ordningen med rotasjon gir traineene en unik innføring i virksomhetens struktur som man ellers som ordinær ansatt ikke vil få.¹⁰

Det er vanlig å gjennomføre nettverkssamlinger med både sosialt og faglig fokus for alle traineene innunder traineeprogrammet. Traineene tilbys opplæring av ulike typer satt i system gjennom traineeprogrammet.¹¹

Videre er det vanlig at det er en mentor- eller fadderordning i traineeprogrammet som gir traineen personlig og faglig oppfølging gjennom hele traineeperioden.¹²

Kjennetegnet ved de klassiske traineeprogrammene er at de først og fremst rekrutterer nyutdannede kandidater på bachelor eller masternivå med ikke mer enn et par års arbeidserfaring, samt tilsvarende.

En ny trend blant et fåtall av de største norske konsernene er at traineeprogrammet har blitt avviklet til fordel for såkalte graduateprogram. Disse programmene med tilsynelatende samme varighet som de lengre traineeprogrammene (2-3 år) skal gjelde for alle nyutdannede som selskapet rekrutterer, og skiller seg således noe fra traineeprogrammene, der bare noen få utvalgte traineer blir løftet fram i forhold til de øvrige nyansatte. De selskapene som nå går for denne løsningen argumenterer med at det blir lite økonomisk forsvarlig å bruke store ressurser på bare noen få utvalgte.¹³

Til tross for at enkelte virksomheter nå går bort ifra det klassiske traineeprogrammet, vil problematikken rundt midlertidig ansettelse av nyutdannede like fullt gjøre seg gjeldende for dem som blir ansatt i et graduateprogram, som for dem som ansettes i et traineeprogram. Jeg kommer i avhandlingen ikke til å omtale graduateprogrammene som egen gruppe, men vil legge til grunn at det er en overføringsverdi for de funnene jeg gjør i forhold til traineestillinger og traineeprogram. Det skal nevnes at det i de største norske selskapene som har innført graduateprogrammer opereres med faste ansettelser i hvert fall forfatteren bekjent.

¹⁰ Se for eksempel Kom Trainee (Kristiansundsregionen), <http://www.komtrainee.no/om-kom-trainee>

¹¹ Se for eksempel konserntraineeprogram i Storebrand, <http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>

¹² Se for eksempel Trainee Vest, <http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/trainee-vest/utviklingsprogram>

¹³ Se artikkel av Silje Evensmo Jacobsen, Karrieremagasinet.no, 14.09.2009, <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Slik-blir-du-trainee/Fra-jobbsoeker-til-traineetilbud>

Ettersom traineebegrepet ikke er et entydig begrep, kan det til tider forveksles med et annet nærliggende begrep, nemlig "internship". Enkelte bransjer, blant annet juridiske virksomheter, bruker "traineestilling" om det som må forstås som "internship". Internship referer seg til et kortere arbeidsforhold som gjerne kan fortone seg som en sommerjobb eller innsats på et bestemt og tilrettelagt prosjekt.¹⁴ Disse arbeidsforholdene har en klar karakter av å være en lønnet hospitering der kandidaten blir tilbudt et engasjement for en kortere periode for å bli kjent med virksomheten og vice versa. Stillingene tilbys i utgangspunktet studenter i studietiden og varer normalt ikke mer enn 6 måneder.

1.2.2. Definisjoner

I forhold til det som er beskrevet ovenfor i punkt 1.2.1 velger jeg å legge til grunn følgende definisjoner for den videre fremstillingen av avhandlingen.

1.2.2.1. Trainee mv..

Med "trainee" forstår jeg i denne avhandlingen en arbeidstaker som er en nyutdannet akademiker på bachelor-, masternivå eller tilsvarende, med inntil ett års arbeidserfaring etter studiene, som er ansatt i en traineestilling.

Videre mener jeg med traineestilling en stilling som har en varighet på mellom 12 og 36 måneder der traineen er ansatt. Traineestillingen løper i en periode som defineres som traineeprosjektet.

Jeg legger til grunn at traineestillingen tilbys av to hovedtyper av tilbydere, enten av en enkeltvirksomhet, konsern eller en regional sammenslutning av ulike virksomheter, som uavhengig stilling eller som en stilling som inngår i et traineeprogram.

Med et traineeprogram sikter jeg til det systemet en enkelt virksomhet, et konsern eller en regional sammenslutning tilbyr en traineestilling gjennom.

1.2.2.2. Arbeidstaker

Det følger av aml. § 1-8 første ledd at med arbeidstaker menes i denne lov "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste". Etter det som er beskrevet ovenfor er det traineen som vil utføre arbeid i annens tjeneste og således være arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven.

¹⁴ Se for eksempel Studentorget.no's forståelse av "internship":
<http://www.studentorget.no/index.php?show=4513&expand=4631,4513&artikkelid=3989>

1.2.2.3. Arbeidsgiver

Det følger av aml. § 1-8 andre ledd at med arbeidsgiver menes i denne lov "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste". Arbeidsgiverbegrepet kan være problematisk i forhold til traineestillinger ut ifra det som er beskrevet i punkt 1.2.1 og punkt 1.2.2.1 med at det er flere rettssubjekter som er aktuelle for å stå som ansvarlig arbeidsgiver.

Juridisk teori¹⁵ slår fast at arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Det følger av forarbeidene¹⁶ at det skal "legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner". Videre følger det i forarbeidene at det "etter gjeldende rett er åpning for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner".

Det må således i hvert enkelt tilfelle vurderes konkret hvem som er arbeidsgiver.

Etter det som er lagt til grunn i definisjonen i punkt 1.2.2 ovenfor vil "enhver" være seg den som reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner, enten det er tale om enkeltvirksomheten, konsernet eller den regionale sammenslutningen. Det kan videre også åpnes for at arbeidsgiveransvaret plasseres hos flere av disse.

1.3. Legislative hensyn og aktualitet

1.3.1. Legislative hensyn

Temaet midlertidig ansettelse har i flere tiår vært et hett tema på det politiske plan, og er det stadig. I diskusjonen om midlertidig ansettelse er det uavhengig av en konkrete saken uansett to sentrale hensyn som gjør seg gjeldende.

På den ene siden står hensynet til stillingsvernet en arbeidstaker nyter godt av ved fast ansettelse. Begrepet stillingsvern må også forstås slik at dette også omfatter det mye brukte begrepet oppsigelsesvern. En vid adgang til midlertidig ansettelse øker faren for at dette vernet blir undergravet. Eksempelvis vil dette blant annet kunne føre til en fordekt og utvidet prøvetid.¹⁷

På den andre siden står hensynet til den enkelte arbeidsgivers behov for å kunne tilpasse antall ansatte med mer fleksible løsninger for å håndtere arbeidsmengden virksomheten har til enhver tid. Et sterkt stillingsvern og en snevrere adgang til å ansette midlertidig kan i verste fall føre til at flere arbeidsgivere nøler med å ansette nye arbeidstakere, men heller søker å løse bemanningsbehovet med andre løsninger, som for eksempel med utstrakt bruk av overtid hos allerede ansatte arbeidstakere og innleie av ekstern arbeidskraft.

¹⁵ Jakhelln 2007, s. 36

¹⁶ Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 76.

¹⁷ Jfr. Jakhelln 2007, s. 242

Dette kan resultere i at det blir vanskeligere for unge arbeidssøkere å komme i arbeid. ¹⁸ En vid adgang til å kunne benytte midlertidige ansettelse vil imidlertid kunne føre til at slike ansettelse blir benyttet for å omgå arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern, noe arbeidstakeren igjen taper på.

Formålet med bestemmelsene om midlertidig ansettelse er således å forhindre omgåelse av lovens stillingsvernsbestemmelser.

1.3.2. Aktualitet

Traineeprogrammene representerer en stadig økende og betydelig portal for unge som skal entre arbeidsmarkedet for første gang, og har blitt en svært vanlig form for karrierestart de senere årene.

Traineeprogrammenes spesielle karakter, kanskje spesielt med tanke på programmets varighet som illustrert i punkt 1.2.1 ovenfor, kan synes å plassere traineestillingene i en gråson mellom arbeidsforhold som lovlig kan tidsbegrenses og arbeidsforhold som må inngås fast.

Det synes å være normalen at det ikke opplyses i stillingsutlysningen om traineestillingen medfører midlertidig eller fast ansettelse, men at det i mange bransjer nærmest forutsettes at det dreier seg om en midlertidig ansettelse. I de fleste ansettelsesforholdene ved traineeprogrammer settes dette ytterst sjeldent på spissen ettersom tendensen i markedet helt klart er at de som tiltrer en traineestilling som oftest fortsetter i virksomheten i fast ansettelse etter endt traineepriode og at det således ikke utløses noen arbeidsrettslig tvist.

I forbindelse med de generelle nedgangstidene i arbeidsmarkedet som følge av "finanskrisen", og således behovet for nedbemanning, reiser spørsmålet seg imidlertid hvorvidt arbeidstakere ansatt som traineer innehar det samme stillingsvernet som virksomhetens øvrige faste ansatte. Videre har det i enkelte bransjer nærmest gått inflasjon i traineeprogrammer og spillerommet for useriøse aktører må kunne sies å ha blitt større.

En stilling karakterisert som en traineestilling rettferdiggjør ikke i seg selv at det kan ansettes på midlertidig basis, ettersom samtlige midlertidige ansettelse krever at lovens vilkår for slik ansettelse er oppfylt. Traineene representerer en utsatt gruppe arbeidstakere som risikerer å havne i en gråson der dette går ut over den enkeltes lovfestede rett på stillingsvern. Det er synes derfor som svært aktuelt å se på adgangen til midlertidig ansettelse ved traineestillinger.

1.4. Avgrensning av avhandlingen

Det vil være hensiktsmessig å avgrense avhandlingen mot de tilfeller som bestemt ikke hjemler midlertidig ansettelse av traineer, samt de tilfellene som må regnes som mindre aktuelle hjemler.

¹⁸ Jakhelln 2007, s. 243

Det avgrenses mot "internship"-ordninger som beskrevet ovenfor i punkt 1.2.1. Sikker rett tilsier at midlertidige ansettelse for å dekke ekstraordinære behov ved sesongsvingninger er lovlige etter bokstav a). "Internship"-ordningene vil kunne falle inn under denne kategorien grunnet den tidsmessige likheten.

Videre hjemler aml. § 14-9 første ledd bokstav b) midlertidig ansettelse ved vikariater. Det følger av forarbeidene¹⁹ at bestemmelsen må forstås slik at "vikarer skal utføre bestemte arbeidsoppgaver eller fylle en bestemt stilling, ved fravær av en eller andre arbeidstakere". Det vil måtte være fullt mulig å opprette en traineestilling som et vikariat, så lenge det foreligger et reelt vikarforhold. Trainee-elementene som tillegges en slik stilling vil imidlertid ikke ha noe å si for vurderingen om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt, så lenge det foreligger et reelt vikarforhold. Løsningen er lite praktisk, jfr. definisjonen i punkt 1.2.2 ovenfor, og vil således ikke behandles videre.

Bestemmelsene i aml. § 14-9 første ledd bokstavene d)-e), samt tredje ledd i § 14-9, vil ikke være av praktisk relevans for traineestillinger.

1.5. Avhandlingens videre oppsett

Videre vil jeg først gi en rettskildeoversikt kapittel 2. Deretter vil jeg i kapittel 3 foreta en juridisk analyse av de materielle reglene om adgangen til å benytte seg av midlertidig ansettelse. Jeg vil først se på aml. § 14-9 første ledd bokstav c) om "praksisarbeid". Avhandlingen vil imidlertid i all hovedsak dreie seg om aml. § 14-9 første ledd bokstav a) om vilkåret "arbeidets karakter". Jeg vil se på den materielle gjeldende rett i lys av traineebegrepet og se konkret på hva som skal til for at midlertidige ansettelse er lovlige for traineestillinger. I kapittel 4 vil jeg drøfte hvorvidt regelverket i dag er tydelig nok for hva gjelder traineestillinger. Avslutningsvis vil jeg belyse hva som eventuelt kan utbedres for å gjøre regelverket for traineestillinger bedre tilpasset dagens arbeidsmarkedssituasjon.

2. Rettskildeoversikt

2.1. Lov

Arbeidsmiljøloven av 17.juni 2005 nr. 62 vil utvilsomt komme til anvendelse for arbeidsforhold som gjelder traineer som definert i punkt 1.2.2 ovenfor.

Avhandlingen vil i hovedsak dreie seg aml. § 14-9 første ledd bokstav a): "Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten."

Restriksjoner i forhold til adgangen til å foreta midlertidig ansettelse ble første gang innført i norsk rett ved vedtakelsen av den nå opphevede arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977, nærmere bestemt i § 58 nr. 7 andre ledd første punktum med

¹⁹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 331

ordlyden: "Vilkår om at tilsetting bare skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, kan bare rettsgyldig avtales når arbeidets karakter tilsier det."

Etter lovrevisjonen av 1977-loven i 1995 ble bestemmelsen videreført til § 58 A bokstav a), men med en liten tilføyelse: " Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften".

Arbeidsmiljøloven av 2005 kom til gjennom prosessen til Arbeidslivslovutvalgets innstilling NOU 2004:5. På bakgrunn av denne innstillingen fremmet Bondevik II-regjeringen forslag til nye lovregler om midlertidig ansettelse i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Den dagjeldende samlebestemmelsen om midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven av 1977 § 58 A ble betydelig endret ved dette lovforslaget. Blant annet ble det fremmet forslag om en generell adgang til å benytte midlertidige ansettelser i inntil seks måneder med mulighet for seks måneders ytterligere forlengelse av arbeidsforholdet uten nærmere vilkår.²⁰ Den tilsvarende adgangen til midlertidig ansettelse som av 1977-lovens § 58 første ledd bokstav a), om "arbeidets karakter mv.", ble foreslått videreført i en bestemmelse med en etter departementets oppfatning mer klargjørende ordlyd i § 14-9 første ledd bokstav b), der arbeidstaker kan ansettes midlertidig forutsatt "at arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag".²¹ Bestemmelsen var, til tross for at den var ny, ifølge forarbeidene ikke ment som en utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse, snarere var den en tydeliggjøring av ordlyden fra bestemmelsen i 1977-lovens § 58 A første ledd bokstav a).²²

Forslaget ble vedtatt²³, men etter at den nye regjeringen Stoltenberg II kom på banen, ble det fremmet en endringsproposisjon som i realiteten medførte en gjeninnføring av samlebestemmelsen § 58 A bokstav a i 1977-loven. Den reviderte regelen i 1977-loven § 58 A bokstav a) er således i det vesentlige videreført til dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd a).²⁴

2.2. Forarbeider

Forarbeidene har stor betydning for tolkningen av lovgivningen i norsk rett. For det første vil endringsproposisjonen, jfr. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006), være av relevans for å kartlegge gjeldende rett. Denne viderefører som nevnt i punkt 2.1 i det vesentligste rettstilstanden fra § 58 A bokstav a i 1977 loven. Rettstilstanden for denne regelen er gjennomgått i forarbeidene til 2005-loven, jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), samt under lovrevisjonen til 1977-loven, jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994), og har således relevans for avhandlingen. Det vises til tilføyelsen som

²⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 215

²¹ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 215

²² Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 331 jfr. s. 214

²³ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 363

²⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 12 jfr. s. 5

nevnt i 2.1 ovenfor kom til bestemmelsen ved lovrevisjonen i 1995. I denne forbindelsen vil spesielt innstillingen fra Kommunalkomiteen, jfr. Innst. O. nr. 2 (1994-1995), samt de påfølgende forhandlingene i Odelstinget, jfr. Ot. forh. (1994-1995), være relevante for forståelsen av tilføyelsen til bestemmelsen.

De opprinnelige forarbeidene til 1977, jfr. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976), vil også være retningsgivende for tolkningen av bestemmelsen ettersom ordlyden i prinsippet er videreført, men med ytterligere tilføyelse. Den delen av forarbeidene til 2005-loven, jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), som omtaler den i 2.1 nevnte opprinnelige bestemmelse som ble vedtatt, men så reversert i desember 2005, vil også være retningsgivende for tolkning av bestemmelsen ettersom forslaget ikke i praksis medførte noen endring i rettstilstand, bare i uttrykksmåte.

Arbeidslivslovutvalgets innstilling, jfr. NOU 2004:5 s. 296, er av relevans for behandlingen av § 14-9 første ledd bokstav c).

2.3. Rettspraksis

Det finnes en del Høyesterettspraksis som omhandler midlertidig ansettelse og videre tolkningen av "arbeidets karakter" i aml. § 14-9 første ledd bokstav a). De fleste avgjørelsene er fra før arbeidsmiljøloven av 2005, men er fortsatt av relevans, jfr. punkt 2.1.

Følgende dommer er sentrale i avhandlingen:

Sykehuset Innlandet-dommen, jfr. Rt 2009 s. 578, dreide seg om gjentatte midlertidige ansettelser måtte bety at det forelå fast ansettelse.

Norsk Folkehjelp-dommen, jfr. Rt 2001 s. 1413, dreide seg om en mann som i perioden 1996-1998 var tilknyttet Norsk Folkehjelp som minerydder i Bosnia, der det blant annet var spørsmål om det forelå gyldig midlertidig ansettelse etter "arbeidets karakter".

Rt 1997 s. 277 dreide seg om en konflikt mellom Norges Varemesse og tidligere ansatte om retten til fast stilling over tid.

Ergoterapeut-dommen, Rt 1985 s. 1141, dreide seg om adgangen til å tilsette aktivtører midlertidig i stillinger som var beregnet for ergoterapeuter.

2.4. EU-/EØS-rett

Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å implementere EU-direktivet²⁵ om midlertidig ansettelse. Direktivet er utarbeidet på basis av en rammeavtale inngått mellom de sentrale europeiske arbeidslivsparter.²⁶ Direktivets hovedregel er at det skal benyttes fast ansettelse, og det fastsetter generelle

²⁵ Rådskdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999

²⁶ Se Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 204

prinsipper og minstekrav for midlertidig ansettelse. Etter direktivets artikkel 1 fremgår det at formålet er å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse, og hindre misbruk ved bruk av gjentatte midlertidige ansettelsesforhold der det ikke finnes grunnlag for dette.

For avhandlingens del er direktivet av mindre relevans, men vil være et eksempel å trekke parallell til for å illustrere hovedregler og formål som gjør seg gjeldende på kryss av de europeiske landegrensene.

2.5. Juridisk litteratur

Midlertidige ansettelser er bredt omtalt i de fleste ledende juridiske læreverker i arbeidsretten. Sentrale forfattere er Jakhelln, Fougner og Dege. Det er bare Allstrin mfl. som har omtalt traineebegrepet.²⁷

2.6. Kontraktspraksis

Juridisk teori²⁸ legger til grunn at sedvane og praksis i arbeidslivet ofte vil være relevant for å tolke det nærmere innholdet av rettigheter og plikter i et arbeidsforhold. Dette gjelder når det ikke foreligger konkret avtale som regulerer det som er omtvistet eller det for øvrig ikke følger av det gjeldende regelverket.

Kontraktspraksis i forbindelse med traineestillinger kan være relevant for tolkning av regelverket om midlertidig ansettelse der andre autoritative rettskilder ikke gir noen faste holdepunkter. Slik juridisk teori²⁹ legger til grunn, må det likevel sees på om praksisen er entydig, eller skyldes spesielle forhold, for hvor mye vekt den kan tillegges. Videre vil ikke praksis der det er tale om særlig imøtekommenhet fra en av partenes side kunne få avgjørende vekt uten videre.

3. Adgangen til å ansette midlertidig i traineestillinger etter gjeldende rett

Det er tydelig at traineestillinger finnes i varierte utgaver med ganske så ulik karakter.³⁰ Det vil således være problematisk å gi et entydig bilde av gjeldende retts adgang til å benytte midlertidige ansettelser i denne typen stillinger. Likevel er det som nevnt en del fellesnevnerer som gjør seg gjeldende for traineestillingen som typestilling. Jeg vil således videre gi en fremstilling av gjeldende rett etter hva som har relevans for traineebegrepet.

²⁷ Behandles i punkt 3.2

²⁸ Jakhelln 2007 s. 116

²⁹ Jakhelln 2007 s. 116

³⁰ Se punkt 1.2

3.1. Hovedregelen om fast ansettelse i arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse som unntaket fra hovedregelen

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at arbeidstakeren skal ansettes fast. Dette følger direkte av ordlyden aml. § 14-9 første ledd første punktum og er understreket i forarbeidene.³¹ Forarbeidene uttaler at arbeidsforholdet dermed er å forstå som "for et ubestemt tidsrom". Den norske hovedregelen er helt på linje med EUs rådsdirektiv 1999/70/EF av 28.juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP. Den legger også til grunn hovedregelen om fast ansettelse i medlemsstatene.³² Traineestillinger er arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven og som således i utgangspunktet skal baseres på fast ansettelse.

Fast ansettelse sikrer arbeidstakeren et visst minimums stillingsvern etter arbeidsmiljølovens regler. Stillingsvern omfatter også det som normalt blir omtalt som oppsigelsesvern. Det vil være naturlig å se hovedregelen i sammenheng med formålsbestemmelsen i § 1-1 bokstav b) der det å gi "sikre tilsetningsforhold" er oppstilt som et av lovens bærende hensyn. Forarbeidene, jfr Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68, legger også denne sammenhengen til grunn, og sier at formålsbestemmelsen på dette punkt særlig speiler reglene om stillingsvern.

Midlertidig ansettelse er unntaket fra hovedregelen om fast ansettelse. Dette fremgår også direkte av ordlyden.

Ut ifra en motsetningsvis tolkning av ordlyden i aml. § 14-9 første ledd, vil en midlertidig ansettelse være en avtale om et bestemt og tidsavgrenset arbeidsforhold. Uttrykkelig følger dette også av aml. § 14-9 femte ledd. Oppsigelse er således ikke nødvendig, det er ingen oppsigelsesfrist, og det er heller ikke krav til saklig begrunnelse for opphør av arbeidsforholdet. Innenfor det avtalte tidsrommet må det imidlertid forstås at arbeidstaker nyter godt av de ordinære reglene om oppsigelse. Midlertidig ansettelse er videre heller ikke til hinder for at det på lik linje med fast ansettelse, fullt ut kan avtales prøvetid i henhold til bestemmelsene i aml. § 15-6.

Ved midlertidige ansettelser bortfaller arbeidskontrakten etter endt engasjement. Det gir på denne måten arbeidsgiver større fleksibilitet og mindre risiko. For arbeidstakeren handler dette imidlertid om et svekket stillingsvern i forhold til det man nyter godt av i en fast ansettelse med løpende arbeidskontrakt. Formålet med regelverket om midlertidig ansettelse er som tidligere nevnt å forhindre omgåelse av lovens stillingsvernsbestemmelser.

Hovedbestemmelsen om adgangen til å ansette midlertidig følger av § 14-9 første ledd. Ut ifra ordlyden synes bokstavene a) til e) å gi en uttømmende liste over tilfellene hvor det er adgang til midlertidig ansettelse når lovens vilkår er oppfylt. Bestemmelsen får anvendelse i privat og kommunal sektor.³³

³¹ Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202

³² Jfr. Rådsdirektiv 99/70/EF av 28.juni 1999 "Generelle betraktninger" punkt 6

³³ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gir anvisning på enkelttilfeller hvor det er adgang til midlertidig ansettelse. Juridisk teori³⁴ argumenterer likevel for at bestemmelsene ikke kan fortolkes motsetningsvis eller innskrenkende. Dersom det foreligger sterke reelle hensyn som taler for midlertidig ansettelse, kan det gi grunnlag for en utvidende tolkning av "arbeidets karakter" i bokstav a. Forarbeidene³⁵ ser ut til å støtte dette, og viser blant annet til Norsk Folkehjelp- og Ergoterapeut-dommen som blir behandlet nedenfor.

Midlertidige ansettelser krever i alle tilfeller at lovens vilkår må være oppfylt for at den midlertidige ansettelsen skal være lovlig. Spørsmålet om midlertidige ansettelser kan benyttes ved traineestillinger knytter seg like fullt til om vilkårene for midlertidig ansettelse etter § 14-9 er oppfylt.

Det fremgår av aml. § 1-9 at "Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt". Loven er således i utgangspunktet ufravikelig. Loven er en "minimumslov" som stiller opp en rekke minstekrav for å verne om traineen.

Dersom det skjer en midlertidig ansettelse i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser er arbeidsavtalen fortsatt gyldig, men det må anses å foreligge et vanlig løpende, fast arbeidsforhold³⁶.

3.2 Om midlertidige ansettelse i traineestillinger kan hjemles i aml. § 14-9 første ledd bokstav c)

Det følger av aml. § 14-9 første ledd bokstav c) at det kan ansettes midlertidig "for praksisarbeid". I aml. § 14-9 andre ledd er det hjemmel til å gi forskrift om praksisarbeid, men denne er til nå ikke benyttet. Spørsmålet blir hvorvidt bestemmelsen i bokstav c) kan hjemle midlertidig ansettelse av traineer.

Sykehuset Innlandet-dommen, jfr. Rt. 2009 s. 578, representerer en sentral rettskilde for å løse rettsspørsmålet. Høyesterett foretar i denne dommen en generell redegjørelse av begrepet "praksisarbeid", og setter opp tre klare utgangspunkter for vurdering av midlertidighet i henhold til bestemmelsen.³⁷

Den naturlige forståelse av "praksisarbeid" vil kunne tilsi det å anvende kunnskap gjennom arbeid. Utover dette gir verken lovens ordlyd, eller de opprinnelige forarbeidene,³⁸ noen videre holdepunkter til hva som skal forstås med "praksisarbeid". Dette bekreftes i lovrevisjonen i 1995 som gjaldt den opprinnelige aml. § 58, senere videreført til aml. § 58A³⁹, der det henvises til at "I teorien pekes det på at slikt arbeid normalt vil skje i forbindelse med opplæring

³⁴ Jakhelln 2007, s. 243

³⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202-203

³⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 203

³⁷ Fougner støtter det at dommen har generell verdi på dette punktet i artikkelen "Praksisarbeid" i tidsskriftet *Arbeidsrett* vol 6 nr 3 2009

³⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)

³⁹ Se for øvrig punktene 2.1 og 2.2

eller kvalifisering innenfor et fagområde, og vil ofte være et utgangspunkt for videre utdanninge.”⁴⁰

I Sykehuset Innlandet-dommen er dette første utgangspunktet for vurderingen slått fast med at ”praksisarbeid vil normalt skje i forbindelse med opplæring innenfor et fagområde, og vil ofte være et utgangspunkt for videre utdanninge”.⁴¹

For traineestillingers del vil opplæringen kunne skje innenfor et fagområde, selv om flere traineeprogrammer bærer preg av å være mer generelle i karakter. Traineestillinger leder imidlertid generelt ikke til videre utdanninge. Uansett vil ikke dette være til hinder for at bestemmelsen kan komme til anvendelse på traineestillingerm, ettersom utgangspunktet definerer hva som er ”normalt” og hva praksisarbeidet ”ofte” er et tiltak for.

Videre ble begrepet ”praksisarbeid” kommentert i Arbeidslivslovutvalgets innstilling fra 2004⁴², i forbindelse med gjennomgangen av arbeidsmiljøloven og samordningen med tjenestemannslovens bestemmelser på området. Bondevik II-regjeringen hadde som mål å oppheve tjenestemannsloven og inkorporere nødvendige bestemmelser fra denne i arbeidsmiljøloven. En ny bestemmelse i bokstav c) med tilføyelsen ”utdanningsstillinger” ble vedtatt, men ble reversert av Stoltenberg II ved endringsproposisjonen i 2005 og tilføyelsen fjernet.⁴³ Til tross for dette er Arbeidslivslovutvalgets uttalelser i NOU 2004:5 s. 296⁴⁴ av interesse. Sykehuset Innlandet-dommen trekker ut av innstillingen at det for utdanningsstillinger i staten, som for eksempel stillinger for turnusleger, stipendiater og dommerfullmektiger, gjelder ”et krav om at utdannelseselementet måtte utgjøre en overveiende og nødvendig del av stillingens arbeidsområde”.⁴⁵ Videre uttales det i samme avsnitt at ”det er naturlig å forstå forarbeidene slik at noe tilsvarende krav ikke gjelder for praksisarbeid”.

Forarbeidene legger således lite føringer hva gjelder ”praksisarbeid”, og førstvoterende i Sykehuset Innlandet-dommen vender seg i så måte til juridisk teori. Jakhelln og Aune, jfr. Arbeidsrett.no, i kommentarer til § 14-9 note 5, har fremhevet at hovedformålet med praksisarbeid oftest ikke er at arbeidstakeren skal lære seg noe genuint nytt, men at vedkommende skal få praktisere sine teoretiske kunnskaper i et fagmiljø og under oppsyn av erfarne fagfolk. Videre blir det understreket at det vil kunne være stor variasjon i hvor mye veiledning som vil bli gitt og at dette ikke nødvendigvis vil frata arbeidet karakter av å være praksisarbeid. Høyesterett siterer så forfatterne direkte der det heter at ”Ansatte i praksisarbeid vil også i større eller mindre grad dekke et arbeidskraftsbehov i virksomheten. ..En flink og selvgående ansatt... kan en arbeidsgiver ha atskillig nytte av i virksomheten, uten at dette fratar stillingen karakter av å være

⁴⁰ Jfr. Ot.prp. nr. (1993-1994) s. 165

⁴¹ Jfr. Rt. 2009 s. 578, avsnitt 82

⁴² Jfr. NOU 2004:5 s. 296

⁴³ Jfr. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 15

⁴⁴ Se innstillingens s. 561 for sitat

⁴⁵ Jfr. Rt. 2009 s. 578, avsnitt 79

praksisarbeid. Ofte er jo en slik nytte en forutsetning for at arbeidsgivere skal være villig til å tilby praksisarbeid ved virksomheten”.

Ut ifra dette utleder Høyesterett det andre utgangspunktet i vurderingen med rettssetningen jeg finner det hensiktsmessig å gjengi i sin helhet:

Det kreves ikke at utdannelseselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens arbeidsområde. Et midlertidig arbeid vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand selv om det ikke er knyttet en organisert veiledningsfunksjon til stillingen, selv om hovedformålet med stillingen ikke er at arbeidstakeren skal lære seg noe genuint nytt, men at han eller hun skal praktisere sine teoretiske kunnskaper, og selv om arbeidstakeren utfører arbeid som tilsvarer det fast ansatte utfører og på denne måten fyller et arbeidskraftsbehov. Men de nevnte forhold vil kunne ha betydning i en helhetsvurdering av stillingens karakter.⁴⁶

For traineestillingenes del vil opplæringselementet i stillingene, hvis det kan betraktes som et utdannelseselement etter dommens ordlyd, kunne variere stort. Dette blir videre behandlet under kapittel 3.3. Det fremgår av punkt 1.2.1 at mentor- og fadderordninger er tilknyttet traineestillingen. I mange traineestillinger må det også kunne argumenteres for at det både skal læres noe genuint nytt ved tilegnelsen av bedrifts- og bransjespesifikk kompetanse og at traineen skal få satt ut i livet det vedkommende har med seg fra studiene. Videre synes traineen å fylle et løpende arbeidskraftsbehov, noe som hovedsakelig blir behandlet i punktene 3.3.2.2 og 3.3.2.3. I alle tilfeller synes Høyesteretts utgangspunkt ikke å være til hinder for at bestemmelsen kan få anvendelse på traineestillinger. I hvor stor grad de nevnte forhold gjør seg gjeldende må avgjøres i en konkret helhetsvurdering.

Juridisk teori, jfr Allstrin mfl.,⁴⁷ har som eneste teoriverk omtalt traineestillinger direkte. Her er det tatt til orde for at traineestillinger må kunne regnes som praksisarbeid dersom det kan dokumenteres at traineene følger et program som skal kvalifisere dem til nøkkelpersoner eller ledere, og at dette programmet utgjør et vesentlig opplæringselement. Ut ifra Høyesteretts uttalelser om det andre utgangspunktet synes dette å være et moment som vil kunne tas med i helhetsvurderingen.

Avslutningsvis slår Høyesterett i det tredje utgangspunktet i vurderingen fast følgende:

Også arbeid med sikte på å gi opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde som utføres etter endt grunnutdanning, vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand. Særlig gjelder det dersom arbeidet skjer som en integrert del av et utdanningsløp i regi av en utdanningsinstitusjon med sikte på formell kompetanse, og ganske særlig dersom arbeidet skjer i en øremerket praksisstilling. Dersom en arbeidstaker derimot gis permisjon fra sitt daglige virke for å delta på et

⁴⁶ Jfr. Rt. 2009 s. 578, avsnitt 83

⁴⁷ Jfr. Allstrin mf. 2008, s. 87

kurs eller annen teoretisk utdanning, vil ikke stillingen av den grunn få karakter av praksisstilling selv om arbeidstakeren vil kunne praktisere sin nyvunne kunnskap når han eller hun er tilbake på jobb. Det vil heller ikke uten videre bli praksisarbeid om arbeidsgiveren sender arbeidstakeren på kurs i deler av arbeidstiden for å dyktiggjøre seg i arbeidet.⁴⁸

Traineestillinger knytter seg hovedsakelig til opplæring etter endt grunnutdanning.⁴⁹ Hertil synes traineestillingen å være innenfor "praksisarbeid" i lovens forstand hva gjelder dommens tredje utgangspunkt.

Opplæringen som foregår i traineestillingene etter grunnutdanningen kan imidlertid ikke sies å skje i et integrert utdanningsløp, i regi av en utdanningsinstitusjon som gir formell kompetanse. Arbeidssøkere som starter som traineer representerer i all hovedsak uteksaminerte kandidater som ikke mangler noe på formalkompetansen. Videre kan ikke traineestillingene sies å gjøre seg gjeldende som øremerkede praksisstillinger. Disse forholdene kan trekke i retning av at traineestillinger ikke er "praksisarbeid".

Mye tyder på at traineen går inn i et daglig virke⁵⁰ og fritas fra dette for å delta på opplæringsopplegget. Dette er en tendens som gjør seg mest synlig i de regionale traineeprogrammene.⁵¹ Traineeopplegget må kunne oppfattes slik at deler av arbeidstiden settes av til kursvirksomhet for å dyktiggjøre traineen. Det ligger i ideen bak traineekonseptet at traineen skal tilegne seg kompetanse som kan gi vedkommende fortrinn i organisasjonen, gjerne som fremtidig nøkkelperson eller leder. Disse forholdene vil kunne tale for at traineestillinger ikke er "praksisarbeid".

Etter dette er det mye som taler for at traineestillinger vil kunne oppfattes som "praksisarbeid". Høyesterett har i Sykehuset Innlandet-dommen trukket forståelsen av "praksisarbeid" svært mye lengre enn den tidligere oppfattelsen etter gjeldende rett. Med bakgrunn i det som er diskutert under det tredje utgangspunktet Høyesterett stiller opp, synes det som å strekke bestemmelsen enda lengre enn Høyesterett ved å si at traineestillinger også omfattes av "praksisarbeid".

Bestemmelsen må vurderes ut i fra lovens formål som etter § 1-1 b) er "å sikre trygge ansettelsesforhold". Jeg finner det på bakgrunn av hensynet til lovens formål og den individuelle trainee mest forsvarlig med å konkludere med at det generelt ikke kan gis adgang til midlertidig ansettelse av traineer i henhold til § 14-9 første ledd bokstav c) "for praksisarbeid".

⁴⁸ Jfr. Rt. 2009 s. 578, avsnitt 84

⁴⁹ Jfr. punkt 1.2.2.1

⁵⁰ Behandles nærmere i kapittel 3.3

⁵¹ Se for eksempel Framtidsfylket Trainee(Sogn og Fjordane):

<http://www.framtidsfylket.no/Default.aspx?tabid=6901>

3.3. Gjeldende retts adgang til midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a)

3.3.1. Innledende om bestemmelsens vilkår

Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a) er den mest generelle hjemmelen til midlertidig ansettelse i § 14-9 første ledd. Den gir adgang til slik ansettelse når "arbeidets karakter" tilsier det og "arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten". Ordlyden anviser til en skjønnsmessig helhetsvurdering der det synes som om det er to kumulative vilkår som må være oppfylt for at midlertidig ansettelse skal være lovlig etter bestemmelsen.

I endringsproposisjonen⁵² til 2005-loven legges det til grunn at bestemmelsen erstatter den da gjeldende § 58 A nr. 1 a) i 1977-loven. Det fremgår også at uttrykket "virksomhet" er kommet til i stedet for "bedrift", men at dette ikke innebærer noen materiell endring. Etersom bestemmelsen i det vesentlige således synes å være en videreføring av 1977-bestemmelsen vil forarbeidene til 2005-loven være relevant ettersom disse foretar en grundigere gjennomgang av gjeldende rett.

I forarbeidene til 2005-loven heter det om den dagjeldende § 58 A nr. a) at "til tross for ordlyden i bestemmelsen er det ikke et absolutt vilkår at arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften".⁵³ Det vises videre til Norsk Folkehjelp-dommen, jfr. Rt 2001 s. 1413, som bekrefter dette standpunktet.

Spørsmålet blir dermed om § 14-9 første ledd bokstav a) stiller opp krav om at to kumulative vilkår må være oppfylt, der det ene selvstendige vilkåret er at "arbeidet må atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten", eller om dette bare er et vurderingsmoment i forhold til om "arbeidets karakter" kan begrunne midlertidig ansettelse.

Uttrykket "arbeidets karakter" kom første gang inn ved vedtakelsen av 1977-loven i den opprinnelige bestemmelsen i § 58 nr 7 andre ledd.⁵⁴ Under lovrevisjonen av 1977-loven, jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994), ble den opprinnelige bestemmelsen i § 58 nr. 7 andre ledd med uttrykket "arbeidets karakter" foreslått videreført til den nye samlebestemmelsen i § 58 A. Etter Kommunalkomiteens behandling⁵⁵ av lovforslaget ble bestemmelsen imidlertid tilført tilleggsvilkåret om at arbeidet må adskille seg fra det som ordinært utføres i bedriften. Under gjennomgangen av gjeldende rett i Ot.prp. nr. 50 (1993-1994), hadde flertallet i kommunalkomiteen merket seg uklarheter i tolkningen av uttrykket "arbeidets karakter". Kommunalkomiteen så dermed at det "av hensyn til rettsikkerheten og formålet med bestemmelsen er nødvendig å avgrense den

⁵² Jfr. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 5

⁵³ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202

⁵⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 105

⁵⁵ Jfr. Innst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29

skjønnsmessige vurderingen av regelens innhold”.⁵⁶ Uttalelsen i seg selv tilsier at det var tale om en tilføyelse for å avgrense den skjønnsmessige vurderingen av den dagjeldende ”arbeidets karakter”. Dette taler for at tilføyelsen tyder på en presisering av ordlyden, snarere enn et vilkår nummer to i bestemmelsen.

Videre heter det i innstillingen fra Kommunalkomiteen at tilføyelsen er ment å hindre ”at bedriftene gradvis innskrenker sin stab av faste ansatte til en viss «kjernestab», hvoretter restbehovet for arbeidskraft fylles opp med andre typer tilknytning til bedriften”⁵⁷, og således bidrar til økt bruk av midlertidige ansettelse på tross av hovedregelen om fast ansettelse. Det uttales så spesifikt om bestemmelsens tilføyelse at det ”ikke er den faktiske sysselsettingssituasjon eller prosjektets tidsavgrensede karakter som skal tillegges vekt ved vurderingen av om en midlertidig tilsetning er lovlig, men om det arbeid som arbeidstakeren skal utføre etter sin art adskiller seg klart fra det arbeid som ordinært utføres av slike bedrifter”.

Både prosjektets tidsavgrensede karakter og den faktiske sysselsettingssituasjon er momenter som inngår i helhetsvurderingen for hvorvidt bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav a) gir adgang til midlertidig ansettelse, og vil bli behandlet i henholdsvis punkt 3.3.2 og 3.3.2.4 nedenfor. Poenget med uttalelsen til Kommunalkomiteen må være at de stiller tilføyelsen til bestemmelsen opp på linje med øvrige momenter i helhetsvurderingen. Kommunalkomiteen uttaler at tilføyelsen skal vektlegges i spørsmålet om ”arbeidets karakter” tilsier midlertidig ansettelse. Dette taler også for at tilføyelsen ikke representerer et selvstendig vilkår, men et vurderingsmoment vilkåret ”arbeidets karakter” må tolkes i lys av.

Førstvoterende i Norsk Folkehjelp-dommen⁵⁸ støtter på side 1421 at ordlyden i § 14-9 første ledd bokstav a) ikke kan tas på ordet ut ifra Kommunalkomiteens flertalls egen forståelse av tilføyelsen. Førstvoterende understreker at det ”først og fremst er arbeidets likhet med det som ordinært utføres i virksomheten, som skal tillegges vekt”. Dette samsvarer for øvrig i all hovedsak med det som i gjennomgangen av gjeldende rett ved lovrevisjonen til 1977-loven ble ytret om forståelsen og praktiseringen av ”arbeidets karakter”. Der heter det at ”Kommunal- og arbeidsdepartementet har antatt at begrepet må forstås slik at det er adgang til å inngå tidsbestemte arbeidsavtaler dersom arbeidsoppgavene har et tidsbegrenset preg og skiller seg fra det som ellers løpende utføres hos arbeidsgiver”.⁵⁹ Førstvoterende i Norsk Folkehjelp-dommen mener videre på side 1422 at tilføyelsen som vurderingsmoment ”må sies å ha fått en enda større tyngde ved at det ble en del av lovbestemmelsen i 1995”. Videre legges det i dommen til grunn at forståelsen også bekreftes av Kommunalkomiteens flertalls uttalelse da lovforslaget ble debattert i Odelstinget 24.oktober 1994⁶⁰ der

⁵⁶ Jfr. Innst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29

⁵⁷ Jfr. Innst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29

⁵⁸ Jfr. Rt. 2001 s. 1413

⁵⁹ Jfr. Ot.prp. nr 50 (1993-1994) s. 165

⁶⁰ Jfr. Ot.forh. (1994-1995) s. 31

saksordfører gir uttrykk for at midlertidige ansettelse må være tillat ved sesongsvingninger selv om arbeidsoppgavene er de samme.

Førstvoterende i Norsk-Folkehjelp-dommen uttaler at etter dette "forstår jeg tilføyelsen i 1995 slik at den ikke oppstiller noe absolutt krav om at de arbeidsoppgaver som skal gi grunnlag for en midlertidig ansettelse, innholdsmessig må atskille seg fra de som ordinært utføres i virksomheten". Det legges vekt på at sesongavhengig og sterk økning av ordinære arbeidsoppgaver vil kunne gi adgang til midlertidig ansettelse. Førstvoterende mener da at det blir et terminologisk spørsmål om man sier at arbeidet "adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften" slik det syntes å bli gjort under odelstingsdebatten i 1994 eller om man sier at bestemmelsen ikke kan tas bokstavelig. Det fremgår så at førstvoterende foretrekker den sistnevnte uttrykksmåte "dels fordi den synes å være best i harmonium med en umiddelbar forståelse av ordlyden i tilføyelsen, og dels fordi det ikke kan være noe behov for å tøyne ordlyden når kommunalkomiteens flertall som nevnt ikke anså tilføyelsen som et absolutt vilkår".

Etter dette synes det således hensiktsmessig å legge tolkningen i Folkehjelp-dommen til grunn for at bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav ikke må tas direkte på ordet, slik at "arbeidet må atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten" ikke skal forstås som et absolutt vilkår, men snarere som et betydelig vurderingsmoment og utgangspunkt i tolkningen av "arbeidets karakter". Norsk Folkehjelp-dommen åpner således opp for midlertidig ansettelse i tilfeller der arbeidet ikke adskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.⁶¹

3.3.2. Midlertidig ansettelse når "arbeidets karakter" tilsier det – krav til at arbeidet tilsier en tidsbegrensning

Vilkåret "arbeidets karakter" er lite spesifikt og anviser til en konkret skjønsmessig vurdering av det individuelle ansettelsesforhold. Den naturlige forståelsen av ordlyden tilsier at arbeidsoppgavene den ansatte er satt til å utføre, må være av et slikt omfang, og eller av en slik art at det naturlige er å benytte midlertidig arbeidsinnsats for å utføre disse.

Forarbeidene til 2005-lovens gjennomgang av gjeldende rett etter den tidligere § 58 A bokstav a vil være av relevans for tolkningen av ordlyden, ettersom § 14-9 første ledd bokstav a) i realiteten medførte en videreføring sistnevnte bestemmelse etter endringsproposisjonen i desember 2005.⁶² I forarbeidene til 2005 loven heter det at "både forskjeller i arbeidets art og markerte forskjeller i arbeidsmengde og eventuelle ytre omstendigheter ligger innenfor rammen av den språklige forståelsen av ordlyden".⁶³ Forståelsen av ordlyden i seg selv gir imidlertid begrenset med veiledning til hva som skal med i den konkrete

⁶¹ Behandles i punkt 3.3.2.3

⁶² Jfr. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 12 jfr. s. 5

⁶³ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202

vurderingen. I Ergoterapeut-dommen⁶⁴ uttalte Høyesterett at reglene om midlertidig ansettelse tok sikte på å styrke oppsigelsesvernet, noe førstvoterende "anså som et viktig element i arbeidsmiljøloven. Videre uttaler førstvoterende at vilkåret "må i lys av dette tolkes strengt". Ved den konkrete tolkningen av vilkåret må det som i Ergoterapeut-dommen legges vesentlig vekt på regelens formål, som er å forhindre omgåelse av lovens stillingsvernsbestemmelser.

Etter det som kom fram i Norsk Folkehjelp-dommen ovenfor i punkt 3.2.1, synes tidligere § 58 A å forstå som at "arbeidets karakter" må være av et slikt omfang at det må tilsi at det kan og bør benyttes midlertidig ansettelse. Det øvrige uttrykket "atskille seg fra det ordinære arbeidet i virksomheten" fremstår altså snarere som et eksempel på når arbeidets karakter taler for midlertidig ansettelse. Dette behandles i punkt 3.3.2.2 nedenfor.

Ut ifra ordlyden "arbeidets karakter" er det imidlertid ikke opplagt å legge til grunn et krav om at arbeidets karakter må tilsi midlertidig ansettelse i seg selv, slik Norsk Folkehjelp-dommen svakt hentyder til. Det som likevel kan trekkes fra ordlyden er at det anvises til et skjønnsmessig vurderingstema, hvor det synes som at også faktorer som ikke er direkte knyttet til arbeidsoppgavenes art eller omfang kan trekkes inn.

Den opprinnelige ordlyden i 2005-loven vil i denne forbindelse kunne være retningsgivende for å si hva som ligger i ordlyden "arbeidets karakter", og om den må tilsi midlertidig ansettelse. Dersom "arbeidstaker bare trengs til å utføre et bestemt oppdrag", skulle dette etter ordlyden tilsi at det arbeidet knytter seg til en midlertidig ansettelse. Det følger av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 214 at et "bestemt oppdrag" forutsetter at "arbeidet må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at oppdraget må ha en naturlig avslutning". Det legges videre til grunn at "det må la seg gjøre å fastsette en tidsramme eller å definere oppdragets avslutning nærmere i arbeidsavtalen". Utgangspunktet følger videre at midlertidig ansettelse skal være lovlig om "arbeidsgiver på ansettelsestidspunktet har grunn til å anta at arbeidsoppgavene vil være avgrenset slik at arbeidstaker ikke trengs på varig basis i virksomheten".

Etter dette tyder det meste på at arbeidets karakter stiller krav om at arbeidet, forstått som arbeidsoppgavene, således må tilsi at midlertidig ansettelse er det naturlige. Med andre ord må det stilles krav at arbeidets karakter fremstår som tidsbegrenset. Foreligger således et permanent behov for å løse bestemte arbeidsoppgaver, selv om det adskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, så kan ikke midlertidig ansettelser lovlig benyttes med mindre det foreligger særlige behov, noe jeg vil behandle i punkt 3.3.2.3 nedenfor.

Spørsmålet blir dermed hvorvidt traineestillingen i seg selv og arbeidet sin karakter fremstår som en tidsbegrenset stilling.

⁶⁴ Jfr. Rt. 1985 s. 1141, sitat s.

Det må kunne argumenteres for at traineestillingenes mer eller mindre klare opplæringspreg taler for et særpreg som medfører at disse stillingene må forstås som tidsbegrensede stillinger. Opplæringen synes hensiktsmessig og gjennomføres i en nærmere definert traineeperiode. Det må kunne legges til grunn at de fleste traineestillinger, uavhengig av type traineeprogram, representerer en stillingstype med et slikt opplæringspreg gjennom traineeprosoden at den danner en ramme som gir en forholdsmessig klar arbeidsmessig avgrensning og således indikerer en naturlig avslutning på arbeidsforholdet at det foreligger en tidsbegrenset stilling.

Ut ifra en stillingstype med en definert traineeperiode vil det være fullt mulig å fastsette en tidsramme for arbeidsforholdet. Videre vil også oppdragets avslutning dermed kunne defineres i arbeidsavtalen. Dette taler også for at traineestillingen er tidsbegrenset.

Etter dette synes traineestillingen generelt å tilsi en tidsbegrenset stilling, og således oppfylle det innledende kravet til at "arbeidets karakter" fremstår som tidsbegrenset.

I helhetsvurderingen om hvorvidt vilkåret "arbeidets karakter" er oppfylt vil imidlertid en rekke hensyn gjøre seg gjeldende. I forarbeidene fra lovrevisjonen i 1995 heter det at det skal "legges vekt på om det foreligger forhold eller hensyn som gjør det nødvendig med en tidsbegrenset avtale".⁶⁵ Av de forhold og momenter som gjør det nødvendig med en tidsbegrenset avtale skal jeg nedenfor ta for meg de mest sentrale som er av relevans for traineebegrepet hva gjelder kartleggingen av innholdet i vilkåret "arbeidets karakter". Aller først vil det være hensiktsmessig å se de tilfellene som bestemmelsen ikke åpner for å benytte midlertidige ansettelser til.

3.3.2.1. Tilfeller hvor forarbeidsuttalelser avskjærer bruk av midlertidig ansettelse

Det fremgår av arbeidsmiljølovens forarbeider⁶⁶ at det ikke gis adgang til midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav a) "for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller usikkerhet om eventuell framtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende". Forarbeidene synes å trekke en linje der det først og fremst er virksomheten selv som må bære risikoen ved ordinære svingninger knyttet til den daglige driften, slik at budsjettmessige forhold som hovedregel ikke vil berettige bruk av midlertidig ansettelser.⁶⁷

Det er kanskje mindre praktisk å tenke seg traineestillinger som av budsjettmessige årsaker opprettes som midlertidige stillinger og ikke er tenkt til å lede til videre oppdrag i virksomheten. Det må likevel trekkes fram at slike

⁶⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)

⁶⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 214

⁶⁷ Jfr. Jakhelln 2007, s. 246

tilfeller kan tenkes, der virksomheten for eksempel oppretter en midlertidig stilling tilhørende et risikofylt prosjekt innenfor den daglige driften av virksomheten, eller ønsker å dekke et midlertidig behov for for eksempel en selger gjennom å kamuflere stillingen som en traineestilling. I disse tilfellene vil følgelig ikke midlertidig ansettelse være tillatt etter § 14-9 første ledd bokstav a), uansett om ulovligheten er synlig eller ikke.

I nedgangstider vil budsjettmessige forhold fort presse på for virksomhetens argumentasjon for traineestillingenes midlertidige karakter, noe som klart må sies å gå i traineens disfavør. For virksomhetens del vil en midlertidig traineestilling falle bort ved avtalens utløp, og dette kan føre til en bevisst omgåelse av oppsigelsesvernet i nedgangstider.

Etter min oppfatning representerer ikke virksomheters forsøk på å kamuflere ulovlige midlertidige stillinger som traineestillinger et nevneverdig problem på arbeidsmarkedet, selv om useriøse aktører⁶⁸ absolutt finnes. Det knytter seg imidlertid uklarheter og problemer til hva som skal forstås med "arbeidets karakter" og hvilke momenter som skal med i en helhetsvurderingen av om hvorvidt vilkåret er oppfylt. Hvilke momenter som er sentrale presenteres i det følgende.

3.3.2.2. Utgangspunktet: Arbeidet må "atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten"

Det fremgår i punkt 3.3.1 ut ifra Kommunalkomiteens uttalelser ved lovrevisjonen av 1977-loven i 1995 at utgangspunktet for vurderingen av "arbeidets karakter" er at "arbeidet må adskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten". Nå har jeg lagt til grunn at det ikke stilles et absolutt krav om dette, men at uttrykket medfører et betydelig vurderingsmoment i tolkningen av "arbeidets karakter".

Slik det fremgår av Kommunalkomiteens uttalelser ovenfor er det vesentlig at reglene gir forbud som unngår at fast ansettelse begrenses til en kjernestab, og at utførelsen av ordinære arbeidsoppgaver blir løst på andre måter.

Ordlyden "det som ordinært utføres i virksomheten" tilsier de løpende arbeidsoppgavene knyttet til den daglige driften av virksomheten. I forhold til regelens formål om å forhindre omgåelse av lovens stillingsvernsbestemmelser vil det etter lovens system være et viktig utgangspunkt at arbeidet skiller seg fra de oppgavene som ellers skal løses ved fast ansettelse. Juridisk teori⁶⁹ legger til grunn en forståelse av ordlyden som sammen med "arbeidets karakter" tilsier at desto mer arbeidet adskiller seg i art eller mengde, og i kvalifikasjoner fra det arbeid eller de kvalifikasjoner de ansatte som utfører arbeidet har, desto lettere er det å forsvare en midlertidig ansettelse.

⁶⁸ Se artikkel i Aftenposten 2007:

<http://www.aftenposten.no/jobb/article1772621.ece>

⁶⁹ Dege 2003, s. 79

Typisk arbeid som skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten vil være om det foreligger et avgrenset prosjekt. Det faktum at arbeidet er organisert i prosjekt eller som et enkeltstående oppdrag er i seg selv likevel ikke tilstrekkelig til å begrunne midlertidig ansettelse etter bestemmelsen, ifølge forarbeidene.⁷⁰ Skal arbeidstakeren utføre arbeid på lik linje med fast ansatte vil det normalt ikke være adgang til midlertidig ansettelse.⁷¹

Spørsmålet blir således hvorvidt traineestillinger skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.

Det vil variere fra traineestilling til traineestilling for hvor mye traineen vil gå inn i den daglige driften og utføre løpende arbeidsoppgaver i traineeprosjektet. I de lengre konsernbaserte traineeprogrammene synes opplæringsdelen å være spesielt sentral i traineeprosjektet. Det synes som om traineen likevel tar del i den daglige driften fra dag én, selv om enkelte arbeidsoppgaver først blir aktuelle etter å ha gjennomgått visse læringsmoduler i traineeprosjektet.⁷² I de kortere traineeprogrammer finnes tilfeller der traineen er i full daglig drift fra første dag, og opplæringen snarere skjer som i en ordinær stilling. Dette er kanskje mest utbredt i de regionale traineeprogrammene. I disse traineeprogrammene vil ofte opplæringsselementet være driftet av en egen juridisk enhet, altså den regionale sammenslutningen, og komme som et supplement til de løpende arbeidsoppgavene tilknyttet stillingen i den enkelte virksomhet.⁷³ Medlemsvirksomhetene i regionale traineeprogram vil ofte være små og mellomstore virksomheter, som ikke har den samme mulighet og interesse for å sette opp den samme opplæringsstrukturen som i et konsern eller annen større virksomhet.⁷⁴ Uavhengig av type traineestilling, synes det likevel som at traineen før eller senere gjennomgående går inn og blir en del av den daglige driften og således utfører løpende arbeidsoppgaver. Traineen blir en del av kjernevirksomheten.

I utgangspunktet er det mye som tyder på at mange traineer ikke utfører et arbeid som adskiller seg fra det ordinære og således tilsier midlertidig ansettelse.

Skal man kunne argumentere for at dette er tilfelle må traineens arbeid skille seg betydelig i art og mengde fra det arbeidet de faste ansatte utfører. Likeledes vil

⁷⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 214

⁷¹ Jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 178

⁷² Se for eksempel Tryg Vestas traineeprogram:

http://www.trygvesta.no/omvesta/trainee/om_traineeprogrammet/index.html

eller Storebrands traineeprogram:

<http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>

⁷³ Se for eksempel Trainee Vest: <http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/trainee-vest/utviklingsprogram>

⁷⁴ Se for eksempel Look North Trainee: <http://www.look-north.no/bedriftene>

forskjellen i kvalifikasjoner fra traineen og de faste ansatte spille inn. På disse punktene vil situasjonen variere fra traineestilling til traineestilling. For eksempel ved utstrakt rotasjon, der traineen blir utprøvd på ulike avdelinger eller på ulike kompetanseområder innenfor en avdeling, vil dette kunne tale for at arbeidet adskiller seg fra det de faste ansatte utfører. Traineen må i en slik situasjon ofte bryne seg på arbeidsoppgaver som i utgangspunkt ikke er tiltenkt vedkommendes kompetansebakgrunn, og kan møte til dels større utfordringer enn faste ansatte. Det må likevel kunne legges til grunn at arbeidsoppgavene traineen under rotasjonen blir eksponert for, tilhører de løpende oppgaver, og således i seg selv ikke taler for at arbeidet adskiller seg fra det ordinære. Det er i tilfelle sammensetningen av de ulike oppgavene som tilsier at traineestillingens arbeidsoppgaver adskiller seg. Dette bør imidlertid kunne betraktes som en del av opplæringselementet som traineestillingene tradisjonelt sett inneholder en større eller mindre grad av. Det må videre kunne argumenteres for at dersom opplæringsdelen er svært betydelig vil dette kunne lede til at arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres.

Til tross for at opplæringselementet fremstår som betydelig i mange traineestillinger⁷⁵, synes det imidlertid som om det er de løpende arbeidsoppgavene i virksomheten som er viet det sentrale fokus. Det ligger for så vidt i dagen at virksomheten fra dag én er interessert i å integrere traineen i den daglige drift, ettersom den ikke har til hensikt å drive veldedig tilleggsutdanning, men å utvikle en trainee som i utgangspunktet videre kan bidra til den daglige driften. Etter dette synes det å skulle mye til for at traineestillinger adskiller seg fra det ordinære arbeidet.

Traineestillinger som legger opp til interne prosjektoppgaver som ikke er en direkte del av den daglige driften vil måtte kunne tillates og byr på lite problematikk.

Problematikken hva gjelder traineestillinger knytter seg snarere til de tilfellene hvor arbeidet bevisst organiseres som et prosjekt for å kunne gi stillingen et midlertidig preg. Det synes som at flere arbeidsgivere er av den oppfatningen at midlertidige engasjement av denne typen er lovlig. Dette er i utgangspunktet imidlertid ikke tilfelle. Dersom traineen går inn på et engasjement der vedkommende utfører løpende arbeidsoppgaver eller arbeidsoppgaver knyttet til den daglige driften, vil det hovedsakelig ikke være grunnlag for en midlertidig ansettelse.

Det som imidlertid vil være interessant for traineestillinger er adgangen til midlertidig ansettelse der arbeidet ikke skiller seg fra de løpende arbeidsoppgavene i virksomheten, slik som ofte synes å være tilfellet. Jeg vil i det neste punktet derfor analysere Norsk Folkehjelp-dommen for å se på i hvilke tilfeller en slik adgang må kunne gis.

⁷⁵ Se for eksempel konserntraineeprogram i Storebrand, <http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>

3.3.2.3. Når arbeidet ikke skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten: Norsk Folkehjelp-dommen om adgang til midlertidig ansettelse ved spesielle arbeidsforhold.

Punkt 3.3.1 legger til grunn at Norsk Folkehjelp-dommen⁷⁶ tilsier at det ikke er et absolutt krav om at arbeidet må adskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten for at "arbeidets karakter" skal kunne tilsi midlertidig ansettelse. Spørsmålet i dommen var om hvorvidt det forelå lovlig midlertidig ansettelse etter dagjeldende § 58 A første ledd bokstav a), til tross for at det var uomtvistet mellom partene at arbeidsoppgaven, som var minerydding i Bosnia, knyttet seg til den ordinære virksomheten i Norsk Folkehjelp.⁷⁷ Utgangspunktet etter dagjeldende regel var også at det således ikke var adgang til midlertidig ansettelse.

I dommen kom imidlertid Høyesterett til at mineryddingsvirksomheten til Norsk Folkehjelp hadde særtrekk som begrunnet et unntak fra hovedregelen.⁷⁸ Generelt må det kunne utledes fra dommen at enkelte typer virksomheter er av en så spesiell karakter at dette i seg selv kan begrunne midlertidig ansettelse etter bestemmelsen om "arbeidets karakter".

Akkurat som i dommen er det mye som tyder på at traineestillinger i hovedsak knytter seg til utførelse av ordinære arbeidsoppgaver innenfor kjernevirksomheten, jfr. det som er diskutert i punkt 3.3.2.2 ovenfor. Utgangspunktet vil dermed være det samme som i dommen, med at det ikke er anledning til midlertidige ansettelser.

Spørsmålet blir dermed om traineestillinger kan sies å ha vesentlige særtrekk som kan begrunne et unntak fra hovedregelen om at arbeidsoppgaver som ikke adskiller seg fra virksomhetens ordinære arbeid, bare kan løses ved fast ansatte arbeidstakere.

Innledningsvis må det sies at Norsk Folkehjelp-dommen er spesiell, noe som også er den alminnelige oppfatningen i juridisk teori.⁷⁹ Det er imidlertid grunn til påstå at dommen prinsipielt er av betydelig interesse. Jakhelln fastslår at "den illustrerer at det er nødvendig med en sammensatt og omhyggelig vurdering ved den rettslige bedømmelse av begrepet arbeidets karakter, når det er tale om spesielle arbeidsforhold".⁸⁰

Det må således foretas en konkret vurdering om hvorvidt traineestillingene har særtrekk som tilsier at de sentrale argumentene for midlertidig ansettelse i dommen har en reell overføringsverdi.

⁷⁶ Jfr. Rt. 2001 s. 1413

⁷⁷ Jfr. Rt 2001 s. 1413, på s. 1422

⁷⁸ Jfr. Rt 2001 s. 1413, på s. 1423

⁷⁹ Se bl.a. Jakhelln 2007, s. 247

⁸⁰ Jfr. Jakhelln 2007, s. 247

I dommen mener førstvoterende at minerydding fort kunne blitt et unntak fra hovedregelen om det hadde kommet opp spørsmål om dette under lovrevisjonen av 1977-loven i 1995.⁸¹ Allerede på dette punktet skiller traineestillingene seg betraktelig fra dommens stillingstype. Traineestillingen dreier seg om mer eller mindre konvensjonelle stillinger basert på utdanning og kompetanse fra et bredt og tilsynelatende kjent spekter av akademia. I art er traineestillingene således svært forskjellige fra mineryddervirksomhet. Situasjonen til nyutdannede, i den grad det kan forstås som dagens traineer, har heller aldri vært drøftet på det nivå at det har vært fremmet forslag om å regulere dette forholdet med en egen bestemmelse som et unntak fra hovedregelen. Når heller ikke internasjonalt hjelpearbeid som minerydding ble vurdert som et unntak ved lovrevisjonen i 1995, virker det lite sannsynlig at en drøftelse av nyutdannede, i den grad de kan forstås som traineer, er på trappene sammenlignet med de øvrige unntakene som foreligger i § 14-9 b)-e). Dette tilsier at traineestillinger er vesentlig mindre spesielle enn mineryddervirksomhet.

Førstvoterende legger videre til grunn at mineryddingen har det til felles med annet internasjonalt bistandsarbeid at "den etter sitt formål er midlertidig".⁸² Mineryddervirksomheten blir videre beskrevet som tosidig, der den først dreier seg om en kortsiktig operativ problemløsning, hvorpå virksomheten deretter knytter seg til en langsiktig oppgave som består i opplæring og overføring av kompetanse fra de internasjonale ekspertene til representanter for lokalbefolkningen. Førstvoterende understreker at "det er en forutsetning for bidragsytternes økonomiske ytelser til Norsk Folkehjelp at de internasjonale bistandsarbeidere skal gjøre seg selv overflødige gjennom en utfasing".⁸³ Videre legger førstvoterende til grunn at en slik "utfasing" representerer et alminnelig trekk ved internasjonalt bistandsarbeid. Det midlertidige formålet er således sentralt særtrekk i begrunnelsen om et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse.

Det må kunne argumenteres for at traineestillingen etter sitt formål fremstår som midlertidig, jfr. det som er diskutert ovenfor i 3.3.2. Traineen gjennomgår en traineep periode med ulike opplæringslementer. Det er imidlertid på det rene at det ikke har noe for seg at traineen blir stående i samme stillingen etter endt traineep periode. På samme måte som at mineryddingsarbeidet bare holder på i en angitt periode for de ekspertene det gjelder, så vil traineep opplæringen med spesielt skreddersydde arbeidsoppgaver også bare foregå i en angitt traineep periode for traineen.

På samme måte som i dommen vil traineestillingene også fremstå som tosidig ved at først gjennomføres traineep perioden, og deretter blir enten traineen tilbudt et videre engasjement i virksomheten eller arbeidsforholdet avsluttes ved avtalens utløp. De kontinuerlige traineep programmenes karakter vil kunne tale

⁸¹ Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1423

⁸² Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1423

⁸³ Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1423

for et midlertidig formål, der det årlig må gjøres plass til nye traineer som skal gjennomføre traineeprosjektet i virksomheten. Dette kan imidlertid ikke være et poeng av avgjørende betydning ettersom inntaket av traineer synes og tilpasse virksomhetens behov snarere enn å følge et rigid oppsett med et årlig gitt antall plasser i traineeprosjektet.

Til tross for at traineestillingen etter sitt formål helt klart kan anses som midlertidig, vil traineestillingen skille seg betydelig fra dommens eksempel ved traineeprosjektets slutt. I dommen taler man om en utfasing der virksomheten skal overleveres til lokale krefter og således avsluttes. For traineens vedkommende må situasjonen sies å være den motsatte. Etter å ha tilegnet seg både bedrifts- og bransjespesifikk kompetanse gjennom traineeprosjektet vil traineen være enda mer skikket til å fortsette et engasjement i virksomheten. Således vil det kunne argumenteres for at traineen etter endt traineeprosjekt er enda mer integrert inn under virksomhetens daglige drift. Etter dette må det sies at formålet kan forstås som midlertidig hva gjelder traineestillinger, men at situasjonen ved traineeprosjektets slutt er vesentlig forskjellig fra situasjonen med utfasing i mineryddervirksomheten. Således synes ikke formålet ved traineestillinger å representere et like sentralt særtrekk i begrunnelsen for unntak fra hovedregelen om fast ansettelse.

I dommen ble midlertidig ansettelse også ansett hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakers interesser. Førstvoterende uttalte at en slik ansettelsesform bedre vil ivareta hensynet til den svake part, arbeidstakeren, ettersom "slikt arbeid generelt, og minerydding i særdeleshet, vil kunne påføre arbeidstakerne uvanlige og uforutsigbare påkjenninger og mentale belastninger".⁸⁴ For traineens vedkommende vil en midlertidig ansettelse snarere virke med motsatt hensikt. En midlertidig ansettelse vil her representere et usikkerhetsmoment for traineen som bruker alt fra 12-36 måneder på å aktivt knytte seg til en bestemt bransje og arbeidsgiver. På bakgrunn av dette må det nok også kunne påstås at det i mange tilfeller forventes mer av traineer enn det det normalt gjøres av øvrige nyansatte. Selv om traineen definitivt vil sitte igjen med et positivt utbytte hva gjelder erfaring og opplæring etter en traineeprosjekt, vil balanseforholdet måtte sies å gå i traineens disfavør om denne må sitte med risikoen og således gå med på en midlertidig ansettelse.

Arbeidstakeren har i dommen innvendt at til tross for at mineryddingsvirksomheten er basert på utfasing etter en tid, så "er han tilknyttet Norsk Folkehjelp og vil kunne overføres til denne organisasjonens mineryddingsvirksomhet annet sted i verden".⁸⁵ Førstvoterende oppfattet ikke dette som en realistisk betraktningssåte ettersom det ble lagt til grunn at "minerydding er ingen entydig virksomhet". Videre understreker førstvoterende at kvalifikasjonskravene vil kunne variere ettersom utfordringene henholdsvis teknisk, menneskelig og kulturelt knyttet til oppgaven vil kunne variere fra region til region. På dette punktet må traineestillingene også kunne sies å skille

⁸⁴ Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1424

⁸⁵ Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1423

seg betraktelig fra mineryddervirksomheten. Traineen vil stort sett kunne overføres rundt om i virksomheten til tilsvarende løpende arbeidsoppgaver vedkommende har gjennomført i traineeprosjektet uten at dette vil by på særlige problemer i forhold til for stor variasjon i kvalifikasjonskravene. Spesielt vil traineeprosjektene som inneholder rotasjon tilsi en større fleksibilitet i forhold til dette punktet.⁸⁶ I traineeprosjektet på særdeles spesielle fagområder kan dette tenkes å være et problem, men ettersom traineestillinger hovedsakelig knytter seg til konvensjonelle arbeidsoppgaver i den daglige drift, kan ikke dette sies å være særlig relevant. Traineestillinger må således sies å representere mer eller mindre entydige virksomheter i motsetning til minerydding.

Etter dette er det mye som tyder på at formålet til traineestillingen i seg selv vil kunne tale for et såpass spesielt arbeidsforhold at det kan rettferdiggjøre midlertidig ansettelse. Likevel gjør traineestillingens mer eller mindre konvensjonelle karakter sett ut ifra arbeidsoppgavene, samt de hensyn som gjør seg gjeldende med tanke på ivaretagelse av traineens interesser etter traineeprosjektet, sitt til for at det skal kunne åpnes for midlertidig ansettelse med grunnlag i Norsk Folkehjelp-dommen. Tilfeller må kunne tenkes, men det må da sannsynligvis dreie seg om helt spesielle oppgaver, og som ikke taler for en videreføring også for traineens del.

3.3.2.4. Moment: Det må ikke foreligge faktiske sysselsettingsmuligheter i virksomheten ved avtalens utløp

I tilfellene der arbeidet ikke skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten eller ikke tilsier midlertidig ansettelse på bakgrunn av å være av en spesiell karakter, vil det kunne være vanskelig å si noe om arbeidets karakter faktisk tilsier midlertidig ansettelse.

Forarbeidene⁸⁷ har trukket frem momentet med at oppfatningen av varigheten av det faktiske behovet for å få utført arbeidsoppgavene vil kunne si noe mer om arbeidets karakter tilsier midlertidighet. For traineestillingers del vil dette knytte seg til spørsmålet om hvor lenge det oppfattes å være behov for traineen.

Først i forarbeidene til 1977-loven ble det uttalt at "ofte vil det avgjørende bevis finnes i de faktiske sysselsettingsmuligheter vedkommende virksomhet har ved avtalens utløp".⁸⁸ Dette tyder på at dersom arbeidsgiver har et behov for at arbeidstakeren utfører de samme oppgaver etter avtaleperioden som under avtaleperioden, er det ikke anledning til midlertidig ansettelse. I forarbeidene til den opprinnelige ordlyden i 2005-loven, "bare trengs" til å utføre et bestemt oppdrag, kommer dette enda tydeligere frem. Det heter her at "utgangspunktet for at midlertidig ansettelse etter bestemmelsen skal være lovlig, vil være at arbeidsgiver på ansettelsestidspunktet har grunn til å anta at arbeidsoppgavene vil være avgrenset slik at arbeidstaker ikke trengs på varig basis i

⁸⁶ Se for eksempel Trainee i Mesta: <http://www.mesta.no/trainee>

⁸⁷ Om forarbeidenes relevans vises til punkt 2.2 jfr. punkt 2.1, samt punkt 3.3.2

⁸⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 71

virksomheten".⁸⁹ Videre følger det at " arbeidsgiveren må ha grunnlag for å tro at arbeidstakeren "bare trengs" på midlertidig og ikke permanent basis". Ut ifra forarbeidene synes det således at selv om arbeidet kan avgrenses, vil ikke arbeidets karakter tilsi midlertidig ansettelse om det likevel foreligger et permanent behov for arbeidstakeren. I forarbeidene presiseres det imidlertid at vilkåret "bare trengs" fra den opprinnelige ordlyden i 2005-loven at den "kan ikke tolkes så bokstavelig at det utelukker midlertidig ansettelse i de tilfeller arbeidsgiver har grunn til å tro at vedkommende også en gang i fremtiden vil trengs på midlertidig basis".⁹⁰ Videre heter det at "Utgangspunktet for vurderingen må være om arbeidsgiveren på ansettelsestidspunktet har grunn til å tro at arbeidstakeren bare trengs for et bestemt og kort tidsrom".

Etter dette synes det at forarbeidene stiller opp et krav om at arbeidsgiveren på ansettelsestidspunktet må ha en reell oppfatning av at den ansatte kun behøves for den tidsspesifikke avtaleperioden, og at det ikke er muligheter for videre engasjement på fast basis etter avtalens utløp.

Hvorvidt dette momentet skal tillegges mye vekt må sies å bero på den konkrete situasjonen, og at arbeidsgiver kan vise til et forsvarlig grunnlag for sin antakelse.

Spørsmålet om hvorvidt arbeidsgiver har en oppfatning om at det er behov for traineen etter endt traineepriode er interessant, ettersom det nærmest stiller opp et paradoks i så måte.

På den ene siden er det logisk at arbeidsgiveren bare vil ha behov for arbeidstakeren i den forstand at denne er trainee, og følger traineeprogrammets opplæringsselementer for en tidsbestemt periode. På den andre siden ligger det i traineestillingens natur at traineen tilegner seg bedrifts- og bransjespesifikk kompetanse for nettopp å videre kunne ta del i virksomhetens daglige drift.

Det synes i mange tilfeller som om det på ansettelsestidspunktet vil være vanskelig for arbeidsgiveren å ha en konkret oppfatning av behovet for traineen etter traineeprioden, ettersom traineens videre engasjement vil bero på vedkommendes utvikling i virksomheten i løpet av denne perioden. I løpet av traineeprioden synes det vel utbredt at traineen blir utfordret i ulike avdelinger på et bredt spekter av arbeidsoppgaver, der virksomheten gjerne også eksperimenterer med bruk av ulik kompetanse på samme fagområder. Det kan i så måte synes som om virksomheten ikke nødvendigvis har et spesielt behov for traineen innenfor den daglige drift i traineeprioden, men at vedkommende testes på ulike områder for så å finne den best egnede karriereveien videre. På mange måter kan man tale om at det foregår en gjensidig utprøving av arbeidsforholdet fra både trainee og arbeidsgiver.⁹¹

⁸⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 214

⁹⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 331

⁹¹ Se for eksempel intern nyhetssak Bergen Kommune:

<https://bergen.kommune.no/aktuelt?articleId=26697&artSectionId=286>

Grunnlaget for videre engasjement avhenger således nevneverdig av erfaringene både trainee og arbeidsgiver gjør seg i traineeperioden.

På bakgrunn av dette må det legges til grunn at det er knyttet mye usikkerhet til vurderingsmomentet om det finnes faktiske sysselsettingsmuligheter etter traineeperioden. For traineestillingers del vil dette måtte bero på en helt konkret vurdering hvorvidt det er mulig å forutsi et behov traineens arbeidskraft etter traineeperioden, og om det i så måte er grunnlag for å tilsi midlertidig ansettelse eller ikke.

Usikkerheten i ovenstående moment kan imidlertid finne støtte i momentet som behandles nedenfor.

3.3.2.5. Moment: Midlertidig ansettelse som saklig og strengt nødvendig der det ikke foreligger kvalifiserte søkere

Rettspraksis åpner opp for at det må kunne ansettes midlertidig i stillinger som krever en særskilt kvalifisering eller kompetanse når det ikke melder seg kvalifiserte søkere, og dette er saklig begrunnet og ikke kan løses på annen måte. For traineestillingers del knytter momentet seg til spørsmålet om hvorvidt slike stillinger, ut ifra deres karakter, ikke kan organiseres på annen måte enn hva som er fremgår av 1.2 ovenfor.

I Ergoterapeut-dommen⁹² ble det åpnet for å ansette aktivitører i stillinger som var beregnet på arbeidssøkere med ergoterapiutdanning, ettersom det ikke var mulig å oppdrive sistnevnte kompetansegruppe blant søkerne. Førstvoterende legger i dommen til grunn at det dreier seg om arbeidsforhold av en slik "særegen karakter" at arbeidsmiljøloven ikke er til hinder for midlertidige ansettelse i stillingene som nevnt, forutsatt at det foreligger "saklig behov" for det og tilsetningen begrenses til det som er "strengt nødvendig".⁹³ I forhold til dette understreker også førstvoterende at det var gjort helt klart for aktivitørene at ansettelsene var midlertidige, samt om årsaken til dette.

Forarbeidene⁹⁴ tyder på at dommen har generell rettskildemessig verdi, og følges av juridisk teori⁹⁵ på dette. Norsk Folkehjelp-dommen⁹⁶ henviser også til disse forarbeidene hvor Ergoterapeut-dommen trekkes fram.

Spørsmålet blir dermed om dommens generelle utsagn kan anvendes på traineestillinger som moment i helhetsvurderingen av "arbeidets karakter".

⁹² Jfr. Rt. 1985 s. 1141

⁹³ Jfr. Rt. 1985 s. 1141, på s. 1150

⁹⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 165

⁹⁵ Jfr. Jakhelln 2007, s. 248

⁹⁶ Jfr. Rt. 2001 s. 1413, på s. 1420

Traineestillinger skal i all hovedsak ikke fylle et gap der kvalifisert arbeidskraft ikke foreligger, selv om slike eksempler også må kunne tenkes. Likevel kjennetegnes ofte traineestillinger ved at de gir en svært bratt læringskurve, og ofte plasserer traineen på et faglig område som traineen normalt sett ikke er kvalifisert til, eller har særlig erfaring med. Jeg finner i så måte visse likhetstrekk mellom traineestillingene og tilfellet i dommen ved at traineer benyttes til arbeid de ikke er fullt ut kvalifisert for, selv om det på langt nær kan trekkes noen direkte parallell mellom tilfellene. Momentet med benyttelse av mindre kvalifisert arbeidskraft på midlertidig basis gjør imidlertid også gjeldende for traineestillingers del, slik at det virker hensiktsmessig at dommen tas i betraktning.

Det må på bakgrunn av det som til nå er drøftet i avhandlingen kort kunne konstateres at traineestillingen i seg selv representerer en stilling av "særegen karakter". Jeg finner det derfor hensiktsmessig å argumentere ut fra dommens generelle uttalelser, der den sentrale problemstillingen knytter seg til om det foreligger "saklig behov" for at traineestillinger er midlertidige, samt om det fremstår som "strengt nødvendig" at de og er midlertidige.

Begrunnelsen for at det for traineestillingen foreligger et saklig behov for midlertidighet, må sies å gjøre seg synlig gjennom det faktum at stillingen forløper i en bestemt traineeperiode der et gitt opplæringsopplegg skal gjennomføres. Poenget med et avgrenset opplæringsopplegg der traineen etter dette ikke vil ha behov for videre gjennomgang av de ulike læringsmodulene som traineeprogrammet tilbyr, må i seg selv sies å være et saklig tilstrekkelig nok grunnlag for å tilsi et midlertidig behov.

Hvorvidt midlertidig ansettelse må anses som strengt nødvendig fremstår imidlertid som mer problematisk. På den ene siden vil det som er drøftet ovenfor omkring det faktum at videre engasjement ofte blir vurdert ut ifra de erfaringene som gjøres gjennom traineeperioden, tilsi et nødvendig behov for at traineestillingen i første omgang er midlertidig. I traineestillinger som har fokus på å utdanne ledere og nøkkelpersonell, vil traineen først ha den nødvendige kompetansen etter endt traineeperiode. Har ikke traineen tilegnet seg denne kompetansen underveis i perioden, vil det kunne tilsi at vedkommende ikke er skikket til et videre engasjement dersom traineen er tiltenkt å gå inn i en lederrolle eller som nøkkelpersonell på et visst område. Dette taler for at det må kunne åpnes for midlertidige ansettelser i slike tilfeller. En forutsetning, som i dommen, må likevel i denne forbindelse være at traineen på ansettelsestidspunktet er gjort helt klar over årsaken til midlertidigheten.

På den andre siden vil det kanskje være å trekke dette argumentet langt ved å påstå at dette er strengt nødvendig, forstått på den måten at situasjonen ikke kan løses på andre måter. Det må kunne legges til grunn at visse forbehold om utvikling i perioden må kunne tas på lik linje med øvrige faste ansettelser. Eksempelvis vil virksomheten kunne forutse mye allerede innenfor tiden det for eksempel er tilgang til å avtale prøveperiode.

Hvorvidt momentene fra dommen vil være av betydning for helhetsvurderingen, synes således å bero på en inngående vurdering av den konkrete traineestillingen ettersom det vanskelig kan sies for mye generelt om dette. I Ergoterapeut-dommen⁹⁷ la førstvoterende til grunn at arbeidsgiveren ikke på noen måte hadde forsøkt å omgå lovens oppsigelsesvern. Dersom det er tilfelle at arbeidsgiver for traineen har prøvd å omgå lovens bestemmelser, vil det kunne tilsi at momentene fra dommen har liten eller ingen vekt i helhetsvurderingen om "arbeidets karakter".

3.3.2.6. Moment: Lengden av behovet – må ikke være for langvarig

Varigheten av ansettelsesforholdet er et lett målbart parameter som videre kan trekkes inn i helhetsvurderingen av arbeidets karakter. Forarbeidene⁹⁸ til den tidligere bestemmelsen uttaler at det ofte vil være en glidende overgang mellom varige arbeidsoppgaver og mer avgrensede arbeidsoppgaver. Det følger at "Grensene må vurderes og fastsettes konkret i det enkelte tilfellet." Videre heter det at "en arbeidsoppgave kan strekke seg over flere år og tidsaspektet kan være vanskelig å angi nøyaktig på tilsettingstidspunktet". Det synes således ikke å fremstå som et krav at den midlertidige ansettelsen må være tidsfestet ved tiltredelsen, så lenge arbeidet ellers er definert i art og omfang som ligger innenfor vilkåret om "arbeidets karakter".

Rettspraksis har imidlertid lagt til grunn at varigheten av ansettelsesforholdet vil være av relevans for å vurdere om det midlertidige ansettelsesforholdet oppfyller lovens vilkår. Bakgrunnen for at dette har kommet opp i rettspraksis er hensynet til lovens verneregler. Vernehensynet er i dag i stor grad ivarettatt i aml. § 14-9 femte ledd, men dommen jeg vil ta fram gir likevel noen punkter som kan være interessante i forhold til traineestillinger med tanke på deres varighet.

I Rt. 1997 s. 277, der et par tidligere ansatte hos firmaet Norges Varemesse gikk til sak mot sistnevnte med krav om det forelå fast ansettelse, har Høyesterett uttalt at "Tidsmomentet må her i seg selv være et sterkt moment til støtte for faste ansettelser". Det lengste arbeidsforholdet som var oppe i retten hadde vart fra 1965-1996. For å bygge opp om tidsmomentet viser førstvoterende til at de ansatte hadde utført oppgaver som knyttet seg til kjernevirksomheten til firmaet, der de nærmest var en del av den daglige driften. Videre fremgår det av dommen at partene i arbeidsperioden hadde agert som om det forelå et fast ansettelsesforhold. Dommen illustrerer at arbeidsforhold som varer over en lengre periode og ellers ikke adskiller seg nevneverdig fra et fast ansettelsesforhold, vil kunne tilsi at vilkåret om "arbeidets karakter" ikke er oppfylt. Det skal påpekes at det i denne saken dreide seg om forholdsvis lange arbeidsforhold som går mye lengre enn traineestillingene etter min definisjon i 1.2 ovenfor. Dommen, sammen med øvrig rettspraksis⁹⁹ på området, må kunne

⁹⁷ Jfr. Rt. 1985 s. 1141, på s. 1150

⁹⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 166

⁹⁹ Jfr. Bl.a. Rt. 1991 s. 872

tas til inntekt for at det også på ansettelsestidspunktet må kunne vurderes hvorvidt tidsmomentet tilsier midlertidig ansettelse eller ikke.

Tidsmomentets betydning vil kunne tilsi at det ved traineestillingene vil være mer tenkelig å kunne tillate midlertidige ansettelser i de kortere traineeprogrammene fremfor de lengre. Ved en lengre traineeperiode vil traineen i enda større grad knytte seg til virksomheten og således bli ytterligere integrert i den daglige driften enn ved de kortere traineeprogrammene. Sett til det faktum at det stort sett i de fleste traineestillinger på ansettelsestidspunktet er rimelig klart definert hva gjelder tidsavgrensning, samt art og omfang, vil dette kunne tilsi at tidsmomentet i seg selv ikke har særlig stor betydning. Problematikken rundt varigheten av de midlertidige ansettelsene synes først og fremst å knytte seg til de kortere traineeprogrammene ettersom de lengre traineeprogrammene som løper over to-tre år i praksis oftest innebærer fast ansettelse.¹⁰⁰ Tidsmomentet synes således også på bakgrunn av dette å være mindre relevant for traineestillinger, men må sies å kunne være retningsgivende for diskusjonen rundt traineens tilknytning til virksomhetens daglige drift og således være med på styrke eller svekke de øvrige momentene i helhetsvurderingen om arbeidets karakter.

3.3.2.7. Moment: Partenes forutsetninger

Partenes forutsetninger kan gi retningslinjer der andre rettskilder ikke gir noen konkrete holdepunkter for vurderingen. Forarbeidene har lagt til grunn at partenes forutsetninger i en tvilsituasjon vil kunne ha en "viss betydning for bedømmelsen av lovligheten av midlertidige tilsetninger".¹⁰¹ Videre heter det at "dersom partene er innforstått med at tilsetningen er midlertidig, er dette et moment som kan tale for at tilsetningen er lovlig". Dette støttes av juridisk teori¹⁰². Rettspraksis, jfr. Ergoterapeut-dommen¹⁰³, tilsier at midlertidigheten må være gjort helt klar for arbeidstakeren om den skal være lovlig.

Hvorvidt partenes forutsetninger vil være av betydning for helhetsvurderingen av "arbeidets karakter", blir således et spørsmål om midlertidigheten er gjort tilstrekkelig klar for traineen.

Traineens forutsetninger, samt partenes felles forutsetninger vil kunne være relevante i vurderingen. Disse forutsetningene vil komme til uttrykk i arbeidsavtalen mellom partene, og tolkningen av denne vil bero på alminnelige avtalerett og avtaletolkning. Ved tolkning av arbeidsavtalen vil momentene som nevnt i punkt 2.6 være retningsgivende.

¹⁰⁰ Se for eksempel traineeprogram Storebrand:

<http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>

¹⁰¹ Jfr. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 166

¹⁰² Jfr. Jakhelln 2007, s. 246

¹⁰³ Jfr. bl.a. Rt. 1985 s. 1141, på s. 1150

Masteravhandlingens ordgrense tillater imidlertid ikke at jeg går nærmere inn på forholdene rundt de konkrete arbeidsavtalene for traineestillinger.

For momentets betydning i helhetsvurderingen må det likevel kunne påpekes at midlertidighet vil kunne komme klart fram i arbeidsavtalen mellom partene, eller gjennom bruk av begrep som tydeliggjør midlertidigheten. I forhold til sistnevnte vil det bli spørsmål om det er begreper som viser seg av en regulær praksis hva gjelder traineestillinger. Mye kan tyde på at det har dannet seg en viss entydig praksis i så måte, men at denne må tolkes i lys av hvorvidt traineen har stilt seg særlig imøtekommende til denne praksisen, slik at den må brukes med forsiktighet.

Det vil være vanskelig å si noe generelt om momentet, partenes forutsetninger, annet enn at det etter en konkret vurdering vil kunne være retningsgivende til helhetsvurderingen av "arbeidets karakter" der andre rettskilder ikke gir klare holdepunkter.

3.3.3. Sammenfatning av momentene i helhetsvurderingen og konklusjon

Traineestillingenes varierende karakter, og kravet om en skjønnsmessig helhetsvurdering av "arbeidets karakter", tilsier at det i avhandlingen om adgangen til midlertidig ansettelser i denne typen stillinger ikke vil la seg gjøre å utlede en generell og enerådende konklusjon. Det hører likevel hjemme med en sammenfatning av helhetsvurderingens ulike avgjørende momenter etter gjeldende rett.

For det første synes det rimelig klart at traineestillingen generelt inneholder såpass mange elementer at den som stillingstype tilsier midlertidighet, slik at dette grunnleggende kravet om arbeidets karakter er oppfylt. Dette må sies å være en forutsetning for at det i det hele tatt kan vurderes midlertidig ansettelse av traineer etter bestemmelsen, men byr ikke på store problemer.

Videre synes utgangspunktet og det sentrale momentet i helhetsvurderingen å være om traineestillingen adskiller seg fra de ordinære stillinger i virksomheten. Problematikken knytter seg til hvorvidt opplæringsmomentet og traineestillingens karakter som opplæringsstilling er nok til å si at den adskiller seg fra ordinær drift. Problemet må løses ved en konkret vurdering, men mye tyder på at det skal svært en del til for å si at traineestillinger adskiller seg fra ordinære stillinger i den grad at det gir et spesielt viktig moment i helhetsvurderingen. Jo mer traineestillingen likevel adskiller seg, jo mer vekt må momentet tilsi å ha i forhold til å gi adgang til midlertidig ansettelse.

I tilfeller hvor traineestillinger ikke adskiller seg fra det ordinære stillingene i virksomheten, synes det å måtte mye til for at midlertidig ansettelse skal kunne tillates med bakgrunn i rettspraksis. Hvorvidt formålet med arbeidet tilsier midlertidighet, og om dette representerer en god løsning for traineen, synes avgjørende. Momentet synes ikke å ha spesielt stor tyngde med mindre det dreier seg om helt spesielle arbeidsforhold.

Hvorvidt det videre kan sies og finnes faktiske sysselsettingsmuligheter for traineen etter avtaleperiodens utløp, synes å være et moment som det med grunnlag i traineestillingens utviklende karakter ikke bør legges for mye i. Momentet beror på en konkret vurdering som det er forbundet mye usikkerhet til. Det kan imidlertid være retningsgivende for helhetsvurderingen.

Det samme må kunne sies om tidsmomentet der dette gir mest til diskusjonen omkring fast eller midlertidig ansettelse for de lengre traineeprogrammene. Momentet må sies å ha liten generell betydning.

Til slutt vil partenes forutsetninger kunne være relevant for traineestillinger der disse fremstår som tydelige. Momentet vil kunne være retningsgivende i tvilstilfeller der ingen andre rettskilder gir holdepunkter.

Det må også kunne argumenteres for at den generelle linjen Rt. 2009 s. 578 stiller opp om forståelsen av adgang til "praksisarbeid", i den grad traineestillingen oppfyller de kriteriene Høyesterett har satt, vil kunne trekkes inn i helhetsvurderingen av "arbeidets karakter". Videre vises imidlertid til 3.2, der det legges til grunn at traineestillinger medfører en enda videre forståelse enn Høyesterett, slik at dette ikke taler for midlertidighet. Forholdene som er omtalt i dommen vil likevel kunne trekkes inn i vurderingen der det synes hensiktsmessig.

Momentene i helhetsvurderingen må vurderes samlet, og opp mot arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1-1 b), som er å sikre "trygge ansettelsesforhold". Flere av momentene har potensial til å kunne tilsi at traineestillinger kan tillates på midlertidig basis. Til tross for dette synes likevel hensynet til traineen som arbeidstaker etter gjeldende rett å gjøre seg sterkt gjeldende. Dette går igjen i mange av de øvrige momentene og synes å være avgjørende for helhetsvurderingen hva gjelder traineestillinger.

På bakgrunn av dette må det som nærmeste konklusjon man kan komme med, kunne sies at det skal svært mye til for at det kan gis adgang til midlertidig ansettelse ved traineestillinger etter gjeldende rett.

4.0 Avsluttende bemerkninger – de lege ferenda

Drøftelsen av aml. § 14-9 første ledd bokstav a) om "arbeidets karakter" tilsier at vurderingstemaet for bestemmelsen er svært kompleks. Regelverket må sies å fremstå som uklart for både trainee og arbeidsgiver. Det synes imidlertid ikke å være et stort problem med useriøse tilbydere av traineestillinger som aktivt forsøker å omgå reglene om stillingsvern.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Jfr. drøftelsen i punkt 3.3.2.1

Videre synes også aml. § 14-9 første ledd bokstav c) "for praksisarbeid" etter Rt. 2009 s. 578 å stille opp et vurderingstema som heller ikke kan sies å være lett tilgjengelig for verken trainee eller arbeidsgiver.¹⁰⁵

Dette tyder på at det foreligger et behov for å klargjøre rettstilstanden for adgangen til midlertidig ansettelse i traineestillinger.

Brukerne av regelverket, spesielt traineene, som er unge og ofte uerfarne arbeidssøkere, tilsier at det er et behov for et svært konkret regelverk som er lett tilgjengelig. For tilbyderne av traineestillinger vil et regelverk som er så konkret, nærmest i målbare tall og fakta, måtte sies å være ønskelig. For partene er det behov for et regelverk som setter en standard, som traineene kan søke seg til for å gjøre seg kjent med sine rettigheter, og virksomhetene kan se til for å kvalitetssikre traineestillingene så de i trå med gjeldende rett.

I så måte vil det etter min mening være mest tjenelig å benytte forskriftshjemmelen i § 14-9 andre ledd for å forme en forskrift som kan ivareta de hensynene nevnt i forrige avsnitt. En forskrift representerer et dynamisk regelverk som vil kunne endres i takt med utviklingen i arbeidsmarkedet. Et behov for en egen "traineeforskrift" er det sannsynligvis ikke behov for, etter utbredelsen av denne typen stillinger i dag. Det kommer stadig flere traineestillinger og det virker hensiktsmessig at det legges opp til en generell forskrift som tar for seg rekrutteringsstillinger for nyutdannede. Jeg skal ikke begi meg ut på å gi bud på en regel etter gjeldende rett, men vil heller komme med et forsøk de lege ferenda nedenfor.

Videre blir spørsmålet om hensynene bak traineestillingen som helhet er godt nok ivaretatt, eller om det er behov for en utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse i traineestillinger.

I dag synes traineen å nyte godt av et sterkt vern som følge av arbeidsmiljølovens formål om "trygge ansettelsesforhold" i § 1-1 b) og lovens hovedregel om fast ansettelse.

Jeg mener imidlertid det er flere hensyn som taler for en utvidet adgang til midlertidig ansettelse i traineestillinger.

For det første er det flere forhold på arbeidsgivers side som taler for utvidet adgang. Etter dagens regelverk blir ikke den velviljen virksomheter viser til å ta inn nyutdannede og gi dem ekstra og spesielt tilrettelagt oppfølging etter min mening godt nok verdsatt. Virksomheter synes å være villige til å la traineen prøve seg på ulike fagområder, og det eksperimenteres ofte med kompetanse. Dette må også sies å være fordelaktig for traineen, ettersom han eller hun således får unik tilgang til arbeidsrotasjon i virksomheten, og muligheter til eksperimentering med egne ferdigheter. I Rt. 2009 s. 578 synes Høyesterett å ha gått disse hensynene langt på vei i møte. Fougner peker også på dette og uttaler

¹⁰⁵ Jfr. punkt 3.2

at dommen ”er også et eksempel på at Høyesterett har en realistisk tilnærming til grunnleggende økonomiske forhold i arbeidslivet”.¹⁰⁶ Dommen kan synes som om det trekkes opp en ny linje som bør tale for utvidet adgang til midlertidige ansettelser.

Utvidet adgang for midlertidig ansettelse i traineestillinger vil kunne føre til at arbeidsgiver blir villig til å ta en enda større risiko med å ansette nyutdannede, og gjerne fra kompetanseområder som er nye og ikke kjent for virksomheten.

For det andre vil det samfunnspolitiske hensynet for å bevare og øke kompetansen i utsatte geografiske områder, tale for en utvidet adgang til midlertidig ansettelse i traineestillinger. Traineestillinger gjennom regionale sammenslutninger virker forlokkende på unge arbeidssøkere, og vil kunne bidra til å hindre kompetanseflukt og øke kompetansen i distriktene. I et konkurransepreget arbeidsmarked vil traineestillinger i så måte kunne trekke kompetansegrupper, som ellers ikke ville søkt seg til distriktene, gjennom det å kunne tilby et attraktivt traineeprogram.

Med vekt på de belyste hensyn ovenfor, og med bakgrunn i det som kom fram i Rt. 2009 s. 578, vil jeg konkludere med at det er behov for en utvidet adgang til midlertidig ansettelse i traineestillinger.

Skal jeg avslutningsvis gi bud på en forskrift på området, måtte den lyde som følgende:

”Det kan ansettes midlertidig i stillinger, i ikke mindre enn 12 måneder, men heller ikke mer enn i 18 måneder, for rekruttering av nyutdannede arbeidssøkere med utdannelse på høgskole- eller universitetsnivå der stillingen inneholder et utviklingsprogram med mål om videre fast ansettelse i virksomheten.”

5.0 Register

5.1 Lovhenvisning

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven, aml.)

5.2 Rådsdirektiv

- Rådsdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidige ansettelser

¹⁰⁶ Fougner 2009, i artikkelen ”Praksisarbeid”, s.144 i Arbeidsrett vol 6 nr 3

5.3 Forarbeider

- Innst. O. nr. 2 (1994-1995) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget
- Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
- Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Ot. forh. (1994-1995)

5.4 Rettsavgjørelser

- Rt. 2009 s. 578 ("Sykehuset Innlandet-dommen")
- Rt. 2005 s. 1395
- Rt. 2001 s. 1413 ("Norsk Folkehjelp-dommen")
- Rt. 1997 s. 227
- Rt. 1991 s. 872
- Rt. 1985 s. 1141 ("Ergoterapeut-dommen")

5.5 Litteratur

- Allstrin, T., Brandshaug, D. & Østenvig, J, *Endring og opphør av arbeidsforhold* (Oslo 2008)
- Dege, Jan Tormod, *Arbeidsrett : rettigheter og plikter i arbeidsforhold* (Oslo 2003)
- Fougner, Jan (2009). Praksisarbeid. Tidsskrift for *Arbeidsrett vol 6* (nr 3) 2009
- Fougner, Jan og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave* (Oslo 2006)
- Helland, Håvard & Terje Næss (2005). God trivsel, middels motivasjon og liten faglig medvirkning. *NIFU Skriftserie*, nr 4/02.05.2005 Kapittel 35.1. Hentet 09.12.2009 fra http://nifu.pdc.no/publ/index.php?t=S&seks_id=164623

- Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten 4. utgave 2. opplag* (Oslo 2007)
- Jakhelln, Henning og Helga Aune (2009). Kommentarer til § 14-9 note 5. *Arbeidsrett.no*
- Pettersen, Børre og Atle Sønsteli Johansen, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Med kommentarer*, 3.utgave (Oslo 2009)
- Berulfsen, Bjarne & Dag Gundersen. *Fremmedord blå ordbok*, Kunnskapsforlaget (Oslo 2000)

5.6 Webdokumenter

Samtlige dokumenter er hentet ut med siste oppdatering 10.12.09

Aftenposten.no

- Høvik, Kjartan (2007). Lurer ungdom med traineejobb, *Aftenposten.no*, hentet fra: <http://www.aftenposten.no/job/article1772621.ece>
- Lye, Tone Ellefsen (2008). Eksplosiv traineevekst. *Aftenposten.no*, hentet fra: <http://www.aftenposten.no/job/article2206634.ece>

Karrieremagasinet.no

- Knag, Nina (2009). Traineenettverket er et kvalitetsstempel. *Karrieremagasinet.no*, hentet fra <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Hva-gjoer-en-trainee/Traineenettverket-er-et-kvalitetsstempel>
- Jacobsen, Silje Evensmo (2009). Fra jobbsøker til traineetilbud. *Karrieremagasinet.no*, hentet fra: <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Slik-blir-du-trainee/Fra-jobbsoeker-til-traineetilbud>
- Sjekkliste for traineeprogrammet (ikke forfatter - 2009). *Karrieremagasinet.no*, hentet fra: <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Traineeprogrammer/Sjekkliste-for-traineeprogrammet>

Traineeprogrammer

- Framtidsfylket Trainee(Sogn og Fjordane): <http://www.fremtidsfylket.no/Default.aspx?tabid=6901>
- Kom Trainee (Kristiansundsregionen): <http://www.komtrainee.no/om-kom-trainee>
- Look North Trainee: <http://www.look-north.no/bedriftene>

- Storebrand, konserntreineeprogram:
<http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>
<http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/omtraineeprogram.html>
- Trainee i Mesta: <http://www.mesta.no/trainee>
- Trainee Vest (Hordaland):
<http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/trainee-vest/utviklingsprogram>
<http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/trainee-vest/utviklingsprogram>
- Tryg Vestas traineeprogram:
http://www.trygvesta.no/omvesta/trainee/om_traineeprogrammet/index.html

Øvrige

- Bergen Kommune, intern nyhetssak:
<https://bergen.kommune.no/aktuelt?articleId=26697&artSectionId=286>
- Caplex.no, om "Bankakademiet":
<http://www.caplex.no/Web/ArticleView.aspx?id=9301298>
- Karrieresenteret i Bergen, oversikt traineeprogrammer:
<http://www.sib.no/veiledning-og-helse/karriere/jobbmuligheter/oversikt-over-ulike-traineeprogram/?searchterm=cv>
- Karrierestart.no – oversikt traineeprogrammer:
<http://www.karrierestart.no/traineeordninger.aspx>
- Studenttorget.no, forståelse av "internship":
<http://www.studenttorget.no/index.php?show=4513&expand=4631,4513&artikkelid=3989>