

Høringsnotat

**Forslag om å presisere og avgrense
arbeidsmiljølovens regel om midlertidig
ansettelse for «praksisarbeid»**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

18. oktober 2024

1 Innledning og bakgrunn

I dette høringsnotatet legger Arbeids- og inkluderingsdepartementet frem forslag om å presisere og avgrense bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c om midlertidig ansettelse for praksisarbeid. Konkret foreslår departementet å innta et vilkår i ordlyden om at praksisarbeidet må gjennomføres underveis i et utdanningsløp.

Videre foreslår departementet å fastsette en ny forskrift om midlertidig ansettelse for praksisarbeid med særregler for helsepersonell i spesialisering, deltakere i kommunale og fylkeskommunale traineeprogram og i introduksjonsprogram etter integreringsloven. For å klargjøre at departementet kan fastsette en slik forskrift, foreslås det en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd.

Arbeidsmiljølovens hovedregel er at arbeidstakere skal ansettes fast, men loven åpner i enkelte tilfeller for unntak fra dette. Midlertidig ansettelse er blant annet tillatt når det foreligger arbeid av midlertidig karakter og ved vikarbehov når andre arbeidstakere er fraværende. Et annet unntak fra hovedregelen er muligheten til midlertidig ansettelse for «praksisarbeid», jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c.

Bestemmelsen om midlertidig ansettelse ved praksisarbeid i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd c er en videreføring av § 58 A nr. 1 første ledd bokstav b i arbeidsmiljøloven av 1977. Verken lovens ordlyd eller forarbeidene gir klare føringer for hva som nærmere ligger i begrepet «praksisarbeid». I rettspraksis er det imidlertid utledet flere holdepunkter for hvordan bestemmelsen skal forstås.

I utredningen fra utvalget som vurderte ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet (Fougner-utvalget), adresserte flertallet et behov for å klargjøre bestemmelsen om praksisarbeid, jf. NOU 2021: 9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering» side 282. Flertallet uttalte følgende:

[F]orarbeidene og rettspraksis gir uklare holdepunkter for avgrensning av begrepet «praksisarbeid», og [...] senere dommer aktualiserer behovet for avgrensning. Den klare hovedregel i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. For å unngå at hovedregelen uthules er det viktig at unntaksbestemmelsene avgrenses så tydelig som mulig. De aller fleste arbeidstakere i norsk arbeidsliv vil også etter endt utdanning forventes å oppdatere og videreutvikle sin kompetanse. Utviklingen tilsier at dette vil gjelde i økende grad, [...].

Ved Stortingets behandling av Prop. 14 L (2022-2023) som fulgte opp utredningen fra Fougner-utvalget, ba arbeids- og sosialkomiteen regjeringen følge opp problemstillingen, jf. Innst. 181 L (2022-2023):

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til høringsinnspill fra Akademikerne, som etterlyser en nærmere klargjøring av begrepet praksisarbeid i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c. Akademikerne peker på at Fougner-utvalgets flertall viste til at forarbeider og rettspraksis gir uklare holdepunkter for begrepet, og at dette aktualiserer behovet for en avgrensning. Akademikerne viser videre til en utvikling i arbeidslivet der videreutdanning og spesialisering i økende grad blir normalen, og at det er behov for å tydeliggjøre begrepet slik at bestemmelsen ikke kan misbrukes for å unngå at regelen om rett til fast ansettelse etter en viss periode slår inn. Flertallet deler

Akademikernes vurdering av at det er behov for en nærmere presisering av praksisarbeidbegrepet, og ber på bakgrunn av dette regjeringen følge opp denne problemstillingen videre.

Departementet ser at det kan være behov å presisere og avgrense praksisarbeidbegrepet. De relevante momentene for vurderingen av om det foreligger «praksisarbeid» fremgår i dag delvis av ulike forarbeider og av rettsavgjørelser. Forarbeidene og rettspraksis gir imidlertid ikke entydige holdepunkter for når bestemmelsen kan benyttes. Etter departementets vurdering gjelder dette særlig med hensyn til om og når bestemmelsen kan tas i bruk etter endt utdanning. En presisering og avgrensning av bestemmelsen vil gjøre rettskildebildet klarere og rettstilstanden mer forutsigbar. Dette vil igjen kunne bidra til at bestemmelsen blir enklere å forstå og praktisere både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Behovet for å tydeliggjøre bestemmelsen har også en side til kompetanseutvikling som et mer generelt utviklingstrekk i samfunnet. Kompetansebehovsutvalget konkluderte i NOU 2019: 2 «Fremtidige kompetansebehov II – utfordringer for kompetansepolitikken» med at det blir behov for mer kontinuerlig kompetanseutvikling fremover for å takle omstillinger til nye yrker og jobber. Arbeidstakere må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsnivå, med store krav til omstilling og livslang læring. Også OECD har i sin rapport fra 2019 (OECD Employment Outlook 2019) vist til at endringer i arbeidslivet som følge av teknologisk utvikling vil medføre økt behov for kompetanseutvikling i løpet av yrkeskarrieren. Utviklingen skjer raskt og tilsier at stadig flere arbeidstakere vil måtte videreutvikle og oppdatere sin kompetanse etter endt utdanning. I sin rapport fra 2023 (OECD Employment Outlook 2023) pekte OECD på at det særlig er ventet at kunstig intelligens (KI) i fremtiden vil medføre et skifte både i hvordan arbeidsoppgaver vil utføres og hvilken kompetanse arbeidslivet vil etterspørre.

En presisering og avgrensning som den departementet foreslår har til hensikt å motvirke at bestemmelsen om midlertidig ansettelse for praksisarbeid benyttes i tilfeller av alminnelig kompetanseutvikling i arbeidslivet. Samtidig er det viktig at adgangen til praksisarbeid ikke snevres inn for arbeidstakere under omskolering. Praksisarbeid utgjør en viktig læringsarena. Muligheten for å delta i slikt arbeid bør derfor ikke begrenses til arbeidstakere som er i sitt første utdanningsløp, men også være åpen for arbeidstakere som senere velger å utdanne seg innen et nytt og annet fagområde.

I mars i år fremmet Europakommisjonen et forslag til nytt direktiv om arbeidsvilkår mv. for traineer («Traineeships Directive» COM (2024) 132 final/2). Direktivet skal styrke traineers arbeidsvilkår og bekjempe at vanlige ansettelsesforhold fordekkes som praksisplasser. Formålet er å forhindre utnyttelse av arbeidstakere, samt sikre at traineeopphold innholdsmessig gir faglige og praktiske erfaringer fra arbeidslivet.

I arbeidet med å se på bestemmelsen om praksisarbeid har departementet hatt dialog med hovedorganisasjonene, og mottatt skriftlige innspill.

2 Gjeldende rett

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. I dette ligger det at ansettelsen skal være løpende og tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold kommer til anvendelse og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Arbeidsmiljøloven åpner for at det kan ansettes midlertidig på bestemte vilkår, blant annet hvis det dreier seg om «praksisarbeid», jf. § 14-9 andre ledd bokstav c.

Begrepet «praksisarbeid» favner etter sin ordlyd vidt. En alminnelig språklig forståelse av «praksisarbeid» indikerer at arbeidstaker skal praktisere sine teoretiske kunnskaper ved å øve seg i en arbeidssituasjon. Ut over dette gir ordlyden få holdepunkter for hvordan begrepet nærmere skal forstås.

I forarbeidene vises det til at praksisarbeid normalt skjer i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde, og vil ofte være et utgangspunkt for videre utdanning, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 165 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 203. Videre er det lagt til grunn at «[v]arigheten av praksisarbeid vil ofte være fastslått gjennom praksis for den type arbeid, og avtalen må holde seg til hva som er det normale», jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 165. Forarbeidene avgrensner også bestemmelsens anvendelsesområde mot praksisarbeid som ikke inngår som ledd i et fastsatt utdanningsløp, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 331 hvor det uttales:

Praksisarbeid som ikke inngår som et ledd i et fastsatt utdanningsløp, men som for eksempel tas med sikte på å oppnå poengkrav for inntak til høyere utdanning, faller også utenfor bestemmelsen.

Utover dette gir ikke forarbeidene klare holdepunkter for den nærmere forståelsen av begrepet «praksisarbeid».

Høyesterett har vurdert rekkevidden av bestemmelsen i to avgjørelser, jf. Rt. 2009 side 578 (Sykehuset Innlandet) og Rt. 2013 side 1392 (Leger i spesialisering).

Høyesterett uttaler i førstnevnte sak at det ikke er noe krav om at utdanningselementet må utgjøre en overveiende og nødvendig del av stillingen for at det skal være tale om praksisarbeid. Videre legger Høyesterett til grunn at opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde kan være praksisarbeid også etter endt grunnutdanning. Høyesterett uttalte i den forbindelse at dette særlig vil gjelde «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.» I samme sak gir Høyesterett uttrykk for at det for praksisarbeid ikke kan oppstilles krav til en organisert veiledningsfunksjon, at hovedformålet ikke må være at arbeidstakeren skal lære seg noe nytt og at praksisarbeidet kan fylle et alminnelig arbeidskraftbehov i en virksomhet. Høyesterett sier samtidig at de nevnte forhold vil kunne ha betydning i en helhetsvurdering av stillingens karakter.

I Rt. 2013 side 1392 kom Høyesterett til at en lege i spesialisering utførte praksisarbeid. Høyesterett la vekt på at ordlyden favner vidt og at det var en etablert og festnet praksis for midlertidig ansettelse av leger i spesialisering (såkalte LIS-leger). Det ble lagt til grunn at praksisarbeid ikke bare omfatter det å anvende kunnskap man allerede har, men også det å erverve ny kunnskap gjennom utførelse av oppgaver. Etter en helhetsvurdering hvor det blant annet ble lagt vekt på at ordningen med midlertidig ansettelse av LIS-legene bygget på en etablert og festnet praksis, at sykehusene i denne sammenheng måtte anses som utdanningsinstitusjoner og at arbeidet ble utført med sikte på å oppnå formell kompetanse i øremerkede praksisstillinger, konkluderte Høyesterett med at LIS-legenes arbeid var å anse som praksisarbeid i relasjon til arbeidsmiljøloven § 14-9 (daværende) første ledd bokstav c.

3 Departementets vurderinger og forslag

Adgangen til midlertidig ansettelse for «praksisarbeid» er et unntak fra lovens hovedregel om at arbeidstakere skal ansettes fast. Unntaket er blant annet begrunnet i behovet for opplæring av arbeidstakere. Praksisarbeid bidrar til å kvalifisere arbeidstakere og forberede dem på

yrkeslivet. For arbeidsgivere vil praksisarbeid kunne bidra til rekruttering av fremtidige arbeidstakere, og markedsføring av virksomheten. Praksisarbeid gagnar følgelig både den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiverne. Arbeidslivslovutvalget la også til grunn at *«adgangen til midlertidig ansettelse for praksisarbeid berører hensynet til utsatte arbeidstakere, for eksempel unge, i det den kan sies å ivareta samfunnshensyn knyttet til utdanning/kvalifisering av arbeidskraft»*, jf. NOU 2004:5 «Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst» side 298.

Hensynet knyttet til kvalifisering av arbeidskraft gjennom praksisarbeid veier tungt i et arbeidsmarkedsperspektiv. Det er likevel viktig å forhindre en utvikling der unntakshjemmelen benyttes til fortrensel for faste ansettelser.

Etter en alminnelig språklig forståelse av begrepet «praksisarbeid» må det dreie seg om arbeid i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innen et fagområde. I dette ligger at arbeidstakeren må være i en opplæringssituasjon og skal tildeles arbeidsoppgaver som gir vedkommende anledning til å øve seg i arbeid på en måte som bidrar til å omsette teoretiske kunnskaper til praksis.

Som lagt til grunn i tidligere forarbeider, vil praksisarbeid ofte være et utgangspunkt for videre utdanning. Formålet med praksisarbeid er først og fremst å tilegne seg praktisk erfaring underveis i et utdanningsløp. Etter departementets vurdering gir dette føringer både når det gjelder innholdet i praksisarbeidet, og for når praksisarbeidet må gjennomføres i relasjon til et utdanningsløp.

Forutsetningen om at arbeidstakeren må være i en opplæringssituasjon, vil ha betydning for arbeidsgivers ansvar for veiledning og oppfølging. Veiledningsplikten vil imidlertid variere ut fra kompetanse og ferdigheter hos den enkelte. Etter departementets syn bør det ikke stilles krav om at det er en organisert veiledningsfunksjon knyttet til stillingen for at den skal kunne være praksisarbeid. Dette må tilpasses ut ifra konkrete forhold.

Når det gjelder innholdet i praksisarbeidet, må arbeidet være egnet til å tilføre relevante kunnskaper for det aktuelle utdanningsløpet. Utover dette er det etter departementets syn lite hensiktsmessig å oppstille krav til bestemte typer arbeidsoppgaver. Hvilke arbeidsoppgaver som kan være aktuelle for en slik stilling vil variere både ut fra type virksomhet og den enkelte arbeidstakers bakgrunn og erfaring. Videre mener departementet at det at en arbeidstaker er i praksisarbeid, ikke er til hinder for at vedkommende tildeles samme type oppgaver som øvrige ansatte i virksomheten. Praksisarbeidet vil da kunne gi et mer virkelighetsnært læringsutbytte i tråd med formålet med bestemmelsen, som nettopp er å bidra til kvalifisering og forberedelse til arbeidslivet. Dette innebærer samtidig at praksisarbeidet også kan dekke et alminnelig arbeidskraftbehov i virksomheten.

Etter departementets vurdering vil praksisarbeid normalt både innebære ny læring og videreutvikling av kunnskap som arbeidstaker har fra før. Det bør imidlertid ikke stilles krav til at arbeidstakeren må lære noe nytt - også ren praktisering av eksisterende kunnskap vil kunne omfattes av begrepet.

Slik departementet ser det, skal unntaket for praksisarbeid først og fremst gjøre det mulig å tilegne seg praktisk erfaring underveis i en utdanning. Dette tilsier at adgangen til midlertidig ansettelse ved praksisarbeid som et klart utgangspunkt bør være begrenset til arbeid som utføres i sammenheng med et utdanningsløp. I dette ligger både at arbeidet må gjennomføres før utdanningsløpet er endelig avsluttet, samt at det må være egnet til å tilføre arbeidstakeren kunnskap som er relevant for utdanningen.

For å synliggjøre at praksisarbeid som gjennomføres etter endt utdanningsløp faller utenfor bestemmelsens anvendelsesområde, foreslår departementet at dette presiseres i ordlyden.

Departementets forslag innebærer at ordlyden i § 14-9 andre ledd bokstav c endres til «for praksisarbeid underveis i et utdanningsløp».

Ovennevnte avgrensning innebærer at bestemmelsen ikke kan benyttes for stillinger som tar sikte på å spesialisere eller dyktiggjøre personer innenfor et fagområde *etter* at utdanningsløpet er avsluttet. Dette gjelder selv om det i disse tilfellene også vil kunne være likhetstrekk ved den opplærings situasjonen arbeidstaker er i når det dreier seg om praksisarbeid forut for endt utdanning. Departementet viser her til at hovedregelen er at ansettelse skal være faste. Praksisarbeid bør ikke kunne benyttes på en måte som fortrenger faste stillinger. Dette må også ses i lys av at det for mange stillinger vil være behov for en kontinuerlig kompetanseutvikling.

«Praksisarbeid underveis i et utdanningsløp» vil for det første omfatte praksisarbeid som inngår som en fastsatt del av et utdanningsløp, så fremt det dreier seg om et ansettelsesforhold. Etter departementets syn bør bestemmelsen også omfatte praksisarbeid som ikke utgjør en integrert del av utdanningen (praktikantordninger, internship, traineestillinger eller lignende), forutsatt at arbeidet er egnet til å tilføre kompetanse som er relevant for utdanningen arbeidstakeren gjennomfører.

Betegnelsen «utdanningsløp» er ment å omfatte både utdanning som gir yrkeskompetanse på videregående nivå som for eksempel fagbrev og svennebrev, høyere yrkesfaglig utdanning på fagskolenivå og høyere utdanning fra høyskole og universitet. Etterfølgende opplæring som ikke er studiepoenggivende, faller utenfor begrepet. Utdanningsløpets avslutning vil normalt sammenfalle med utstedelse av vitnemål, autorisasjon eller lignende.

Vurderingen av når det er adgang til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c vil måtte foretas etter en konkret helhetsvurdering med utgangspunkt i holdepunktene som er beskrevet over. I tvilstilfeller vil hvilken grad arbeidet tilfører relevante kunnskaper for det aktuelle utdanningsløpet, hvorvidt det avviker fra normalt praksisarbeid i det aktuelle utdanningssporet, samt graden av veiledning og tilsyn under arbeidet, være momenter det er relevant å legge vekt på.

Departementet har vurdert om det bør innføres en tidsbegrensning for bruk av praksisarbeid slik det er for flere av de andre grunnlagene for midlertidig ansettelse, jf. § 14-9 syvende ledd. Innenfor rammene av forslaget ovenfor, kan ikke departementet se at det er behov for å oppstille en særskilt tidsbegrensning for bruken av bestemmelsen. Ved å forbeholde praksisarbeid til arbeid som utføres underveis i et utdanningsløp, antas langvarige, midlertidige tilsetninger sjelden å bli et problem i praksis. Den foreslåtte avgrensningen vil følgelig i realiteten innebære en begrensning av varigheten. Departementet viser videre til at praksisarbeidets varighet uansett ofte vil være fastslått gjennom praksis for det aktuelle arbeidet, samt til at avtalen må holde seg til hva som er det normale.

4. Behov for særregulering

4.1 Ny forskriftshjemmel

I noen særlige tilfeller er det etter departementets vurdering behov for å åpne for midlertidig ansettelse for praksisarbeid som ikke gjennomføres underveis i et utdanningsløp.

Departementet foreslår derfor å fastsette en forskrift hvor det gjøres avgrensede unntak fra det foreslåtte vilkåret om at praksisarbeidet må utføres underveis i et utdanningsløp i fire konkrete tilfeller, se nærmere under punkt 4.2.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd åpner for at departementet i forskrift kan gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid etter § 14-9 andre ledd bokstav c. For å klargjøre at bestemmelsen også kan benyttes til å fastsette nødvendige unntak fra § 14-9 andre ledd bokstav c, foreslår departementet å ta inn en presisering om dette. Det foreslås derfor en forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd som gir departementet anledning til å fastsette at det kan avtales midlertidig ansettelse for andre typer praksisarbeid enn de som omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c.

4.2 Forskriftsfestede unntak

Leger i første del av spesialisering (LIS 1)

Departementet mener det er behov for å videreføre den adgangen som foreligger etter gjeldende rett til midlertidig ansettelse av leger som gjennomfører første del av et spesialiseringsløp (LIS 1).

LIS 1 er en felles plattform for alle leger som skal gjennomføre en spesialistutdanning i norsk helse- og omsorgstjeneste. Denne delen av spesialistutdanningen skal gi praktisk arbeidserfaring som lege, under veiledning. Formålet med LIS 1 er å gi legene grunnleggende kompetanse i diagnostikk, behandling og oppfølging av kliniske tilstander.

Behovet for gjennomstrømming av leger i LIS 1 er viktig for å sikre tilgangen på leger til videre spesialisering, og er derfor sentralt for å sikre nødvendig spesialistkompetanse i helse- og omsorgstjenestene.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en bestemmelse som åpner for midlertidig ansettelse av denne gruppen.

Fast ansatt helsepersonell i spesialisering

Etter departementets syn er det også behov for en forskriftsfestet regulering for helsepersonell som er fast ansatt hos en arbeidsgiver, og som samtidig gjennomfører et spesialiseringsløp for å oppnå spesialistgodkjenning. Under spesialisering skal virksomheten legge til rette for tilstrekkelig bredde i kompetansen. For å sikre slik bredde og dekke de ulike læringsmålene som er fastsatt, vil det ofte være nødvendig at deler av spesialiseringen gjennomføres i andre virksomheter. Behovet for rotasjon tilsier at det bør være adgang til midlertidig ansettelse ved slike spesialiseringsopphold. Eksempelvis vil leger i spesialisering del 2 og 3 (LIS 2/LIS 3) som hovedregel være fast ansatt i en stilling i en godkjent eller registrert utdanningsvirksomhet der spesialiseringsløpet starter, og det vil være utarbeidet en utdanningsplan for spesialiseringsløpet. Tilsvarende vil leger i spesialisering i allmennmedisin være tilknyttet eller ansatt i en registrert utdanningsvirksomhet, og det vil også her være utarbeidet en utdanningsplan for spesialiseringsløpet.

Departementet foreslår derfor en bestemmelse som åpner for midlertidig ansettelse for helsepersonell i spesialisering som er fast ansatt i en virksomhet, i tilfeller der praksis i andre virksomheter er nødvendig for å oppnå spesialistgodkjenning. Tilsvarende foreslås for leger i spesialisering i allmennmedisin som er tilknyttet eller ansatt i en registrert utdanningsvirksomhet og som har en utdanningsplan for spesialiseringsløpet.

Deltakere i kommunale og fylkeskommunale traineeprogram

Videre er det etter departementets syn behov for en særregulering for deltakere i kommunale og fylkeskommunale traineeprogram for personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring.

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) åpner i likhet med arbeidsmiljøloven for midlertidig ansettelse for praksisarbeid, jf. statsansatteloven § 9 første ledd bokstav c. I staten foreligger det en adgang til midlertidig ansettelse av personer i traineeprogram, jf. § forskrift til statsansatteloven § 5 andre ledd:

Deltaker i et traineeprogram for personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan ansettes midlertidig i to år, med adgang til ett års forlengelse. Kommunal- og moderniseringsdepartementet kan gi nærmere regler om programmets omfang og innhold.

Som ledd i arbeidet med å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og personer som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, benyttes tilsvarende traineeprogram i kommunal og fylkeskommunal sektor. I slike tilfeller hjemles det midlertidige ansettelsesforholdet i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c.

For å nå målsettingen om at alle som kan og vil jobbe skal få muligheten til det, er det både nødvendig og ønskelig at felleskapet stiller opp med aktive tiltak for å hjelpe folk med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en inn i arbeidslivet. Etter departementets vurdering bør kommunene og fylkeskommunene gis tilsvarende mulighet som staten til midlertidig ansettelse av personer som deltar i denne formen for traineeprogram. Det foreslåtte vilkåret om at praksisarbeidet må gjennomføres underveis i et utdanningsløp, vil imidlertid kunne medføre at § 14-9 andre ledd c ikke kan benyttes i slike tilfeller. Midlertidig ansettelse av deltakere i slike traineeprogram vil heller ikke kunne hjemles i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav d, fordi traineeprogrammet ikke er et arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten.

På denne bakgrunn foreslår departementet derfor en bestemmelse for deltakere i kommunale og fylkeskommunale traineeprogram, tilsvarende den som følger av § 5 andre ledd i forskrift til statsansatteloven.

Deltakere i introduksjonsprogram

Endelig er det behov for en særregulering for deltakere i introduksjonsprogram som er i praksis gjennom introduksjonsprogrammet.

Flyktninger og deres familiemedlemmer har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogram dersom de er mellom 18 og 55 år, jf. lov 11. juni 2020 nr. 127 om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) §§ 8 og 9. Introduksjonsprogrammet skal blant annet bestå av «arbeids- eller utdanningsrettede elementer», jf. integreringsloven § 14 første ledd bokstav d. Som følge av de store ankomstene av fordrevne fra Ukraina er det innført et midlertidig kapittel 6A i integreringsloven med regler for personer som har oppholdstillatelse etter lov av 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven) § 34 (midlertidig kollektiv beskyttelse). Det er også gitt midlertidige regler i forskrift av 15. desember 2020 nr. 2912 til integreringsloven (integreringsforskriften) med krav til blant annet arbeidsrettede elementer som en del av introduksjonsprogrammet. Minstekravet til arbeidsrettede elementer oppfylles ved praksis på

en arbeidsplass, arbeid på deltid, korte yrkes- eller bransjekurs, arbeidsmarkedstiltak i regi av NAV eller andre lignende tiltak.

I høringsnotatet «Forslag til endringer i integreringsloven og tilhørende forskrifter om økt arbeidsretting og formell opplæring i introduksjonsprogrammet mv.» som Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte på høring 9. september 2024, foreslås det at dette minstekravet til omfang av arbeidsrettede elementer også gjøres gjeldende i det ordinære regelverket.

Arbeidspraksis i introduksjonsprogrammet kan blir gitt som et arbeidsmarkedstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Behovet for å kunne ansette midlertidig vil da være ivaretatt av arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav d. Praksis i introduksjonsprogrammet kan imidlertid også bli gitt som et kommunalt tiltak i samarbeid med en arbeidsgiver. Med den endringen som foreslås, vil slik praksis ikke lenger være omfattet av bestemmelsen om praksisarbeid i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c.

For å sikre at deltakere i introduksjonsprogrammet kan ansettes midlertidig når de er i praksis som inngår som del av introduksjonsprogrammet, er det etter departementets syn behov for en særregulering for denne gruppen. Departementet foreslår derfor en bestemmelse om at disse kan ansettes midlertidig når deltagelse i praksisarbeid inngår som en del av introduksjonsprogrammet.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementets forslag til presisering og avgrensning av bestemmelsen om praksisarbeid i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c, samt de foreslåtte særreguleringene, viderefører i all hovedsak dagens rettstilstand. LIS 2 og LIS 3 vil heretter ikke være omfattet av arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c. Så vidt departementet forstår, er denne gruppen imidlertid i dag sikret fast ansettelse gjennom tariffavtaleregulering, slik at forslaget i praksis ikke vil medføre noen større endring. Departementet legger derfor til grunn at forslaget ikke vil medføre økte kostnader av betydning for virksomhetene.

6 Forslag til regulering

a. Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-9 andre ledd bokstav c skal lyde:

for praksisarbeid *underveis i et utdanningsløp*

§ 14-9 tredje ledd skal lyde:

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid *underveis i et utdanningsløp og fastsette at det kan avtales midlertidig ansettelse for andre typer praksisarbeid enn det som følger av andre ledd bokstav c. Departementet kan også gi nærmere bestemmelser om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d.*

b. Forslag til forskrift om midlertidig ansettelse for praksisarbeid

Forskrift om midlertidig ansettelse for praksisarbeid

Hjemmel: Fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet [dato] med hjemmel i lov

17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 14-9.

§ 1 Leger i første del av spesialisering (LIS 1)

Leger som gjennomfører første del av spesialisering (LIS 1) kan ansettes midlertidig.

§ 2 Fast ansatt helsepersonell i spesialisering

Helsepersonell i spesialisering som er fast ansatt i en virksomhet, kan ansettes midlertidig i annen virksomhet der dette er nødvendig for å oppnå spesialistgodkjenning. Tilsvarende gjelder leger i spesialisering i allmenntidisin som er tilknyttet eller ansatt i en registrert utdanningsvirksomhet og som har en utdanningsplan for spesialiseringløpet.

§ 3 Traineeprogram i kommunal og fylkeskommunal sektor

Deltaker i et kommunalt eller fylkeskommunalt traineeprogram for personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan ansettes midlertidig i to år, med adgang til ett års forlengelse. Arbeids- og inkluderingsdepartementet kan gi nærmere regler om programmets omfang og innhold.

§ 4 Praksis for deltakere i introduksjonsprogram

Deltakere i introduksjonsprogram etter lov 11. juni 2020 nr. 127 om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid kan ansettes midlertidig når deltakelse i praksisarbeid inngår som del av introduksjonsprogrammet.

§ 5 Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft (dato).