



# Omfang og bruk av ubetalte praktikantstillinger

*Rapport skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet*

## Om Oslo Economics

*Oslo Economics utreder samfunnsfaglige problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Våre analyser kan være et beslutningsgrunnlag for myndigheter, et informasjonsgrunnlag i rettslige prosesser, eller for interesseorganisasjoner. Vi forstår problemstillingene som oppstår i skjæringspunktet mellom marked og politikk.*

*Oslo Economics utfører forsknings- og utredningsoppdrag innen arbeidsliv, velferdstjenester og relaterte områder. Vi har konsulenter med doktorgrad i arbeidsmarkedsøkonomi og våre medarbeidere har ekspertise i gjennomføring og analyse av intervjuer og spørreundersøkelser på arbeids- og velferdsområdet.*

## Om Respons Analyse

*Respons Analyse er et fullservice rådgivnings- og analysebyrå, som bistår oppdragsgivere med å skape innsikt og forståelse blant ulike interessentgrupper. Vi består av til sammen 14 erfarne rådgivere med bred faglig bakgrunn, og leverer alle former for kvantitativ og kvalitativ datainnsamling.*

*Vi skreddersyr hvert prosjekt til oppdragsgivers behov med den rette kombinasjonen av metoder til datainnsamling og analyse på ulike områder. Som en av de førende nordiske rådgivnings- og analysevirksomhetene tilbyr vi profesjonell og faglig meningsutveksling i alle deler av prosjektet.*

*Omfang og bruk av ubetalte praktikantstillinger/OE-rapport 2023-92*

*© Oslo Economics, 21. november 2023*

*Kontaktperson:*

*Erik Magnus Sæther / Partner*

*ems@osloeconomics.no, Tel. +47 940 58 192*

*Foto/illustrasjon: iStock.com*

# Innhold

<b>Sammendrag og konklusjoner</b>	<b>4</b>
<b>1. Innledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Oppdraget	6
1.3 Tilgjengelig informasjon	7
1.4 Leseveiledning	8
<b>2. Metode og informasjonskilder</b>	<b>9</b>
2.1 Overordnet metodikk	9
2.2 Forhåndsscreening for målrettet informasjonsinnhenting	9
2.3 Spørreundersøkelser med virksomheter	11
2.4 Dybdeintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere	12
2.5 Det er utfordrende å få oversikt over bruken av ubetalte praktikantstillinger	12
<b>3. Omfang av ubetalte praktikantstillinger</b>	<b>13</b>
3.1 Anslag på andelen praktikantstillinger som er ubetalt	13
3.2 Bransjesammensetning	14
3.3 Arbeidstakernes utdanningsstatus	15
<b>4. Arbeidsgiveres perspektiv</b>	<b>16</b>
4.1 Årsaker til bruk av ubetalte praktikantstillinger	16
4.2 Hvordan rekrutterer arbeidsgiverne til praktikantstillinger?	17
4.3 Blir praktikantene ansatt etter praktikantperioden?	17
<b>5. Arbeidstakeres perspektiv</b>	<b>19</b>
5.1 Forventninger og erfaringer	19
5.2 Finansiering	21
5.3 Praktikantenes vurderinger av ordningen	21
<b>6. Stillingenes innhold</b>	<b>23</b>
6.1 Arbeidsoppgaver og opplæring	23
6.2 Ansettelsesforhold	24
6.3 Varighet	25
<b>7. Oppsummering og drøfting</b>	<b>26</b>
<b>8. Referanser</b>	<b>28</b>
<b>Vedlegg A Spørreundersøkelse</b>	<b>29</b>

# Sammendrag og konklusjoner

*Bruk av ubetalt arbeid, i former som praktikantordninger, internship og traineestillinger som ikke er en del av utdanning, er omdiskutert. Det finnes imidlertid lite forskning på slike stillinger i Norge og omfanget, innholdet og organiseringen er derfor relativt ukjent. Etter en omfattende kartlegging finner vi at ubetalte praktikantstillinger er lite utbredt i Norge.*

I 2022 lanserte regjeringen en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Ett av tiltakene i handlingsplanen er å få bedre kunnskap om bruk og omfang av ubetalt eller lavt betalt arbeid. På bakgrunn av dette har Oslo Economics og Respons Analyse, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, kartlagt bruken av ubetalte praktikantstillinger i Norge.

## Mandat og metode

Kartleggingen belyser utbredelsen av ubetalte praktikantstillinger i Norge, arbeidsgiveres og arbeidstakeres perspektiver, samt stillingens innhold, ansettelsesvilkår, arbeidsoppgaver og varighet. Rapporten er basert på et bredt informasjonsgrunnlag, herunder innhenting av tilgjengelig statistikk, mediesøk, samtaler med studentorganisasjoner og partene i arbeidslivet, spørreundersøkelser til et utvalg virksomheter, samt dybdeintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere som har erfaring med ubetalte praktikantstillinger. I tråd med mandatet er noen typer ubetalte stillinger ekskludert fra kartleggingen. Dette gjelder frivillig arbeid, praksisstillinger som gir studiepoeng eller som er en del av utdanning og arbeidsmarkedstiltak under NAV.

## Liten bruk av ubetalte praktikantstillinger

Det er krevende å anslå det totale omfanget av ubetalte praktikantstillinger og utfordrende å finne virksomheter som har benyttet en slik ordning. Etter en omfattende forhåndsscreening av markedet for ubetalte praktikantstillinger gjennomførte vi spørreundersøkelser over telefon med virksomheter innenfor bransjer hvor det er grunnlag for å tro at slike stillinger eksisterer. Vi finner at ubetalte stillinger er lite utbredt, selv i slike bransjer. Av 163 virksomheter som har benyttet seg av praktikantstillinger de siste fem årene svarer kun åtte prosent at alle stillingene var ubetalt. Videre finner vi at bruken av ubetalte praktikantstillinger er relativt uendret over de siste ti årene.

## Omdiskutert ordning

De siste årene har flere mediesaker bidratt til å kaste et kritisk lys over ubetalte praktikantstillinger. I denne kartleggingen har vi snakket med ulike aktører på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Ett av funnene er at det er ulike meninger om hvorvidt bruken av ubetalte praktikantstillinger er legitim. I den ene enden av menings-spekteret finner vi personer som uttrykker en holdning om at stillingene er illegitime uansett omfang. I den andre enden finner vi personer som uttrykker at lønn i forbindelse med praktikantordninger er unaturlig. Vår oppfatning er at uenigheten delvis kan knyttes til at stillingene utformes ulikt, og at det derfor ofte er krevende å enes om faktagrunnlaget.

## Ubetalte praktikantstillinger forekommer i kreative yrker hvor nettverk og bransjespesifikk erfaring vektlegges tungt, og i virksomheter med lav lønnsomhet

Ut fra økonomisk teori er ubetalte praktikantstillinger trolig mer utbredt i noen bransjer enn andre. Disse bransjene er kjennetegnet av høy konkurranse på tilbudssiden i arbeidsmarkedet, stor betydning av nettverk for arbeidstaker, samt høyere verdsetting av praktisk erfaring relativt til formell kompetanse.

I tråd med teorien finner vi at bruken av ubetalte praktikantstillinger i hovedsak er konsentrert i enkelte bransjer og virksomhetstyper. Vi finner blant annet at bransjer hvor nettverk og bransjespesifikk erfaring vektlegges tungt er mer eksponert for arbeidsformen. Dette gjelder særlig kreative yrkesgrupper og kulturbransjen, hvor selv arbeidstakere med omfattende relevant utdanning jobber ubetalt for å få en fot innenfor. Videre er virksomheter som benytter seg av ubetalte praktikanter kjennetegnet av lav lønnsomhet.

## Ulik organisering og arbeidsoppgaver

Kartleggingen avdekker variasjoner i organiseringen av og innholdet i ubetalte praktikantstillinger, og funnene tyder på at det er lite hensiktsmessig å behandle stillingene som en homogen arbeidsform. Det er særlig to dimensjoner som utpeker seg. Den første dimensjonen er arbeidsmengde og fleksibilitet. I enkelte tilfeller jobber ubetalte praktikanter heltid med oppmøteplikt, mens de i andre tilfeller har en relativt fri rolle med stor

fleksibilitet, både med tanke på arbeidsmengde og arbeidssted. Den andre dimensjonen er ansvarsmengde og typen arbeidsoppgaver. For enkelte innebærer ubetalte praktikantstillinger arbeid på utsiden av den daglige driften, typisk organisert som et prosjekt hvor faglig utvikling er vektlagt og kravene til leveranser er mindre. Andre derimot, utfører arbeid på lik linje med betalte ansatte i virksomheten, uten noen form for opplæring eller oppfølging utover det en ordinær nyansatt får.

#### **Ubetalte praktikantstillinger utlyses sjeldent på offentlige jobbportaler og tiltrekker seg studenter og nyutdannede**

Virksomheter som rekrutterer ubetalte praktikanter, benytter seg i liten grad av offentlige jobbportaler. Derimot skjer rekrutteringen normalt gjennom direkte kontakt med aktuelle kandidater, og i noen tilfeller gjennom utlysninger på virksomhetens nettsider. Stillingene tiltrekker seg i hovedsak studenter og nyutdannede som søker et springbrett inn til arbeidslivet. For arbeidsgivere brukes stillingene både til verdiskaping og til å drive opplæring, rekruttering og markedsføring ut mot arbeidstakere.

#### **Ubetalte praktikanter har skriftlige arbeidsavtaler og praksisperioden varer som regel i 3 til 6 måneder**

Ubetalte praktikantstillinger har normalt en tilhørende skriftlig arbeidsavtale. Ved avslutning av arbeidsforholdet får praktikantene som regel et anbefalingsbrev eller referanse fra arbeidsgiveren som kan utgjøre et viktig supplement til formell utdanning. I tillegg kan enkelte praktikanter vise til konkrete prosjekter eller produkter de har utviklet gjennom praktikantperioden for å ytterligere dokumentere kompetanse og arbeidserfaring. Det er vanlig med oppmøteplikt og arbeidstid blant ubetalte praktikanter, selv om dette i en noen tilfeller praktiseres relativt fleksibelt. De fleste stillingene varer i 3 til 6 måneder.

#### **Krav om lønn til tross for bedre karriereutsikter**

Denne kartleggingen viser at de fleste praktikanter mottar lønn, og at fenomenet ubetalte praktikantstillinger i hovedsak er begrenset til enkelte bransjer og yrkesgrupper. Flere vi har snakket med innenfor disse bransjene gir imidlertid uttrykk for at ordningen er urettferdig, og at praktikantstillinger som ikke er en del av et studieløp bør være lønnet. Dette gjelder også praktikanter som har erfart at den ubetalte praktikantperioden har vært et springbrett inn til det ordinære arbeidslivet.

# 1. Innledning

*Bruken av ubetalte praktikantstillinger som ikke er en del av utdanning er omdiskutert. Det finnes imidlertid lite dokumentasjon på bruken av slike stillinger i Norge, både når det gjelder omfang, innhold og hvilke vurderinger arbeidsgivere og arbeidstakere legger til grunn. Denne kartleggingen bidrar med ny kunnskap om bruken av ubetalte praktikantstillinger i Norge.*

## 1.1 Bakgrunn

Regjeringen lanserte i 2022 en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (Regjeringen, 2022). Ett av tiltakene i handlingsplanen er å få bedre kunnskap om bruk og omfang av ubetalt eller lavt betalt arbeid. Dette prosjektet skal bidra til kunnskapsinnhenting om bruken av ubetalte praktikantstillinger i Norge.

Hovedoppgaven til Arbeids- og inkluderingsdepartementet er å legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked og sikre arbeidstakers rettigheter. Som en del av dette samfunnsoppdraget har departementet et ansvar for å vurdere om tiltak knyttet til ubetalte praktikantstillinger bør iverksettes for å sikre et trygt og anstendig arbeidsmarked. Funnene fra denne kartleggingen vil bidra som grunnlag for slike vurderinger.

Praktikantstillinger omtales i enkelte sammenhenger som både internship- og traineestillinger. Felles for slike arbeidsformer er at stillingene er tidsavbegrenset og forbundet med opplæring og kunnskapsutvikling – praktikanten skal få innføring i den praktiske utøvelsen av et yrke. På bakgrunn av dette er arbeidstakere i slike stillinger ofte studenter eller nyutdannede.

## 1.2 Oppdraget

Dette prosjektet bidrar med kunnskap om omfanget og bruken av ubetalte praktikantstillinger i Norge.

Mandatet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet avgrensner hvilke typer stillinger som skal inkluderes i undersøkelsen. Det finnes mange aktiviteter som gjennomføres i arbeids- og organisasjonsliv uten godtgjørelse, og med et læringsformål. Frivillig arbeid er et eksempel. I slike aktiviteter jobber personer uten å ta betalt for det, og motivasjonen er å bidra til samfunnets eller miljøets beste. Et annet eksempel er arbeidssøkere som gjennomfører arbeidstrening ute i virksomheter. Dette innebærer at

personen gjennomfører konkrete arbeidsoppgaver med det formål å bli bedre kvalifisert for arbeidslivet. Et tredje eksempel er ubetalte praksisperioder som er en del av det formelle studieløpet, og dermed gir studiepoeng.

Eksemplene over har en del til felles med ubetalte praktikantstillinger, men er avgrenset bort i dette oppdraget. Det er likevel interessante grenseganger mellom ubetalte praktikantstillinger og andre tilstøtende aktivitetsformer som vi utforsker senere i rapporten.

Kartleggingen består av fire overordnede temaer, som illustrert i Figur 1-1. Innholdet i hvert tema er beskrevet under.

### Omfang

Den første delen av kartleggingen belyser omfanget av ubetalte praktikantstillinger i Norge. Selv om det er svært krevende å anslå antall ubetalte praktikantstillinger er det ønskelig med en vurdering av hvor stor andel av praktikantstillinger i Norge som er ubetalt og hvordan dette har utviklet seg over tid. Videre belyser vi hvilke bransjer som er representert, samt utdanningsnivået til arbeidstakerne.

### Arbeidsgiveres perspektiv

For å forstå utbredelsen av ubetalte praktikantstillinger er det nødvendig å innhente informasjon om hvilke perspektiver og vurderinger arbeidsgivere som benytter seg av slike stillinger har. Dette omfatter blant annet å belyse virksomhetenes motivasjon til å velge denne typen arbeidsforhold, samt hvilke vurderinger som ligger til grunn for beslutningen. Videre undersøker vi hvilke forventninger virksomhetene har til ubetalte praktikanter, og i hvilken grad erfaringene svarer til forventningene. Avslutningsvis kartlegger vi i hvilken grad ubetalte praktikantstillinger ender i faste, lønnete stillinger, og dermed fungerer som en direkte rekrutteringskanal for virksomheten.

### Arbeidstakeres perspektiv

Et annet viktig spørsmål er hvorfor noen arbeidstakere velger å ta ulønnet arbeid i en periode. I likhet med arbeidsgiverens perspektiver er det her ønskelig å belyse arbeidstakernes motivasjon for å ta ubetalt arbeid, forventninger de hadde da de inngikk avtalen og i hvilken grad erfaringene svarte til forventningene. Som del av dette temaet kartlegger vi arbeidstakernes utdanningsnivå og -status, hvorvidt utdannelsen er relevant for arbeidet, samt hvordan tiden i ubetalt arbeid finansieres.

Figur 1-1: Kartleggingens temaer



Illustrasjon: Oslo Economics

### Stillingenes innhold

Det siste temaet omhandler ubetalte praktikantstillings konkrete innhold og organisering, herunder i hvilken grad stillingene er formaliserte. Under dette temaet belyser vi hvilke typer oppgaver som er knyttet til stillingene, og hvem som avgjør oppgavene. Videre undersøker vi hvorvidt det gis opplæring og i så fall hvordan denne er organisert. Avslutningsvis belyser vi i hvilken grad personer i ubetalte praktikantstillinger anses som ansatte i virksomheten, hvorvidt det er oppmøteplikt og arbeidstid, samt hvorvidt stillingene gir andre rettigheter, som eksempelvis forsikringer.

## 1.3 Tilgjengelig informasjon

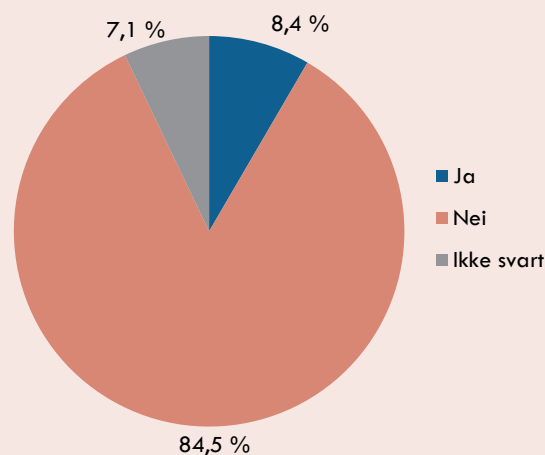
Mye av den tilgjengelige informasjonen om ubetalte praktikantstillinger i Norge er basert på medieoppslag om enkelttilfeller i utvalgte virksomheter og bransjer. Det finnes imidlertid enkelte spørreundersøkelser som belyser omfanget av stillingene blant studenter. Annethvert år gjennomfører Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) en spørreundersøkelse om overgangen fra utdanning til arbeid blant personer som nylig har fullført en mastergrad (Sikt - Surveybanken, 2022). Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. I 2022 ble resultatene fra undersøkelsen fra 2019 publisert i Surveybanken til Sikt.<sup>1</sup>

Ett av spørsmålene i spørreundersøkelsen var om kandidatene hadde hatt frivillig praksis i en bedrift eller offentlig virksomhet (ikke betalt arbeid) i løpet av studietiden. 8,4 prosent (453 personer) av kandidatene svarte ja på dette spørsmålet (Figur 1-2).

<sup>1</sup> I undersøkelsen fra 2019 ble også personer med bachelorgrad innen naturvitenskapelige og teknologiske fag ("Realistbachelor" og "ingeniørbachelor") inkludert.

Det er imidlertid uklart hvorvidt respondentene regner med eventuelle praktikantstillinger som er en del av studieløpet og derfor gir studiepoeng.<sup>2</sup>

Figur 1-2: Andelen kandidater som har hatt frivillig praksis i en bedrift/offentlig virksomhet i løpet av studietiden (ikke betalt arbeid)



Kilde: Sikt (Sikt - Surveybanken, 2022). N = 5395.

Økonomisk teori kan også bidra med hypoteser på hvilke faktorer som fremmer et marked for ubetalte praktikantstillinger. Det er særlig tre faktorer som utpeker seg:

- Høy konkurranse på tilbudssiden i arbeidsmarkedet
- Betydningen av nettverk for arbeidstaker

<sup>2</sup> Det finnes imidlertid et annet spørsmål i undersøkelsen som kartlegger obligatorisk praksis. Frivillig kan derfor her forstås som praksis som ikke er direkte relatert til studieløpet.

- Yrker hvor formell kompetanse er mindre relevant

I bransjer med høy konkurranse om å få jobb, hvor det er krav om både gode karakterer og erfaring, kan arbeidstakere ha insentiver til å ta ubetalt praksis for å bygge opp erfaring.

I noen bransjer vil nettverket til arbeidssøkere være relativt viktigere enn formell kompetanse. For å utvide nettverket vil noen arbeidstakere vurdere det som lønnsomt å jobbe ubetalt i en periode.

Det er en betydelig variasjon i hvilken grad et eventuelt studieløp er knyttet til et spesifikt yrke eller bransje. For eksempel kan det være relativt viktigere for arbeidssøkere å dokumentere arbeidserfaring i yrker og bransjer som ikke er knyttet til profesjonsutdanninger.

En gjennomgående forklaring i media på at ubetalte praktikantstillinger eksisterer er gevinsten de gir i form av nettverksbygging og forbedret CV for arbeidstakerne. Videre oppgir flere arbeidsgivere at studenter tar kontakt og tilbyr seg å jobbe gratis uten at virksomheten har lyst ut slike stillinger. Diverse mediasaker viser imidlertid at ubetalte praktikantstillinger er omdiskutert. Dette har særlig blitt illustrert i tilfeller hvor kritiske oppslag i media har påvirket omtalte arbeidsgivere til å avslutte bruken av stillingene.

## 1.4 Leseveiledning

Resten av rapporten er bygget opp på følgende måte. Kapittel 2 redegjør for den metodiske tilnærmingen og informasjonskilder benyttet i kartleggingen.

Kapittel 3 presenterer kartleggingens kvantitative funn av omfanget av ubetalte praktikantstillinger, herunder utviklingen over tid og bransjesammensetning. Kapittelet er basert på informasjonen fra spørreundersøkelsen til virksomheter.

Kapittel 4 og 5 redegjør for henholdsvis arbeidsgivernes og arbeidstakeres perspektiver, herunder hvilke forventninger og erfaringer de har knyttet til stillingene. Kapittel 6 omhandler stillingenes innhold, herunder hvilke oppgaver som gjennomføres av arbeidstakerne, samt vilkår for de ansatte. Funnene i disse kapitlene er basert på både spørreundersøkelsen til virksomhetene og dybdeintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere som har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger.

Avslutningsvis, i kapittel 7, samler vi trådene fra de ulike temaene i kartleggingen og drøfter funnene i sammenheng.



## 2. Metode og informasjonskilder

Kartleggingen bygger på en bred og stegvis prosess for informasjonsinnhenting gjennom en omfattende forhåndsscreening, telefonbaserte spørreundersøkelser til virksomheter og dybdeintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere.

### 2.1 Overordnet metodikk

Det er krevende å innhente nøyaktige tall på omfanget av ubetalte praktikantstillinger. For det første er det ikke mulig å identifisere slike stillinger i administrative registerdata da praktikantstillinger ikke inngår som en egen yrkeskode. For det andre er det krevende å fange opp stillingene gjennom offentlige jobbportaler, både fordi ulønnede stillinger ikke nødvendigvis beskrives som ulønnede og fordi de ofte rekrutteres gjennom andre kanaler. Fordi det er vanskelig å identifisere enkeltvirksomheter og arbeidstakere som har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger er det også krevende å innhente informasjon om deres vurderinger og erfaringer, samt stillingenes innhold og organisering.

På bakgrunn av dette bygger kartleggingen på en bred og stegvis tilnærming til informasjonsinnhenting,

som illustrert i Figur 2-1. Informasjonsgrunnlaget består i hovedsak av telefonbaserte spørreundersøkelser rettet mot virksomheter fra utvalgte bransjer, og dybdeintervjuer med relevante arbeidsgivere og arbeidstakere. For å identifisere relevante aktører gjennomførte vi først en omfattende forhåndsscreening av markedet for ubetalte praktikantstillinger. Hensikten med forhåndsscreeningen var todelt:

1. Avgrense utvalget av virksomheter som kontaktes for spørreundersøkelse, til bransjer der det anses som sannsynlig at slike stillinger eksisterer
2. Identifisere og rekruttere konkrete arbeidsgivere og arbeidstakere som har hatt ubetalte praktikantstillinger til å delta på dybdeintervjuer

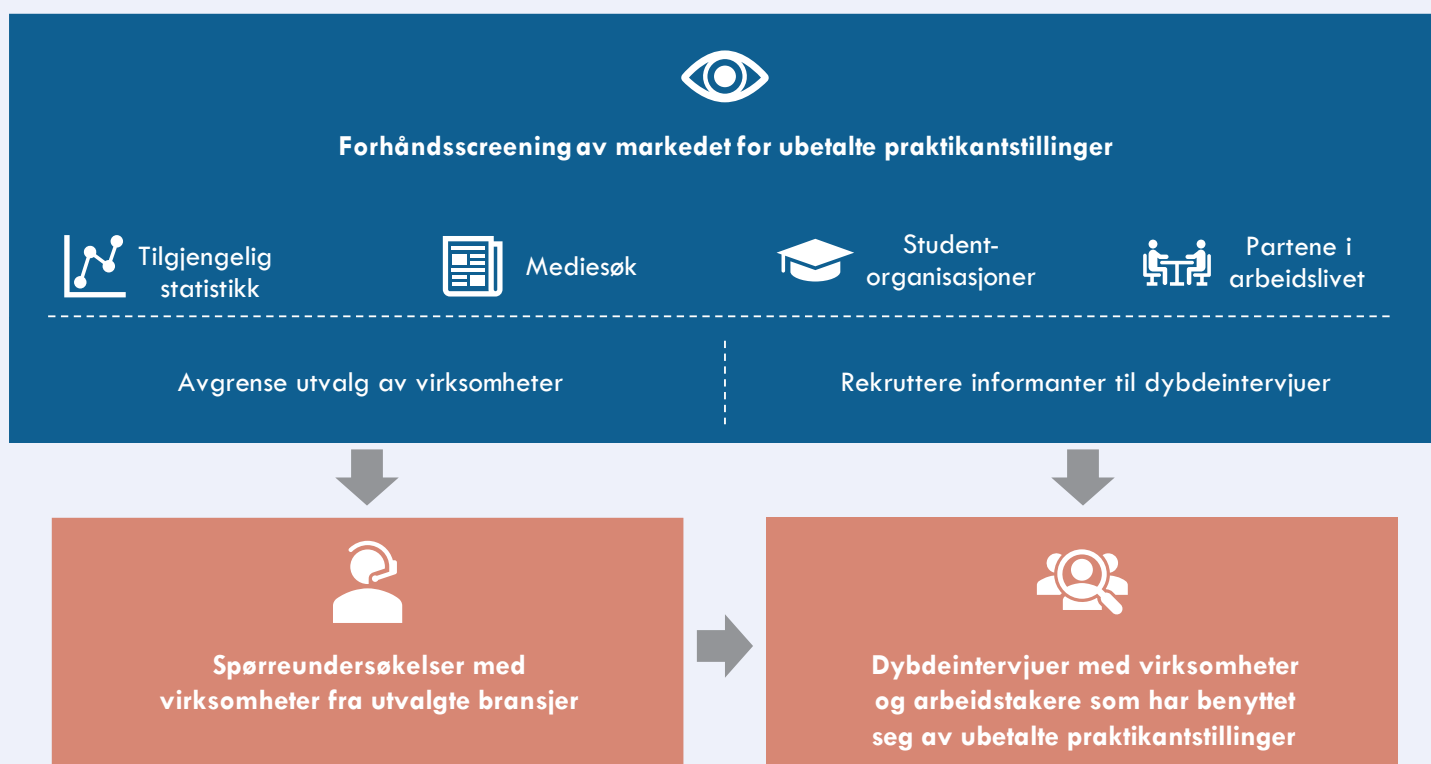
### 2.2 Forhåndsscreening for målrettet informasjonsinnhenting

#### Utvalget for spørreundersøkelsen

I denne fasen gjennomførte vi en omfattende kartlegging av tilgjengelig informasjon om markedet for ubetalte praktikantstillinger.

Dette innebar blant annet å innhente tilgjengelig statistikk og gjennomføre systematiske mediesøk om ubetalt arbeid. Videre kontaktet vi aktører som

Figur 2-1: Metode for informasjonsinnhenting



**Tabell 2-1: Utvalg av bransjer basert på forhåndsscreening**

NACE-kode	Bransjenavn	Beskrivelse
46.16	Agenturhandel med tekstiler, klær, pelsskinn, skotøy og lærvarer	Virksomheter som selger varer på vegne av en eller flere leverandører.
46.42	Engroshandel med klær og skotøy	Virksomheter som selger større varepartier med klær og sko.
56	Serveringsvirksomhet	Virksomheter som tilbyr komplette måltider eller drikkevarer til umiddelbart konsum, herunder restauranter.
58.1	Utgivelse av bøker, tidsskrifter og annen forlagsvirksomhet	Virksomheter som gir ut bøker, aviser, magasiner, ukeblader og lignende.
59	Film-, video- og fjernsynsprogramproduksjon, utgivelse av musikk- og lydopptak	Virksomheter som produserer og distribuerer spillefilmer og andre filmproduksjoner samt musikk- og lydopptak.
60	Radio- og fjernsynskringkasting	Virksomheter som produserer eller kjøper rettigheter til for eksempel radio-, tv- og dataprogrammer innenfor underholdning, nyheter, talkshow og lignende.
62	Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	Virksomheter som tilbyr it-ekspertise, herunder programutvikling, programendring, programtesting og programsupport.
63	Informasjonstjenester	Virksomheter som tilbyr informasjonstjenester som søkemaskiner og web-portaler, databehandlings- og hostingvirksomhet og lignende.
64.2	Holdingselskaper	Virksomheter som gjennom eierforhold kontrollerer andre selskaper.
64.3	Verdipapirfond, investeringselskaper o.l.	Juridiske enheter hvor flere investorer har gått sammen om å plassere sine midler i verdipapirer eller andre eiendeler.
69	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting	Virksomheter som representerer den ene parts interesser overfor en annen part i saker, som eventuelt er innbrakt for domstol eller andre rettslige instanser.
70.21	PR og kommunikasjonstjenester	Virksomheter som utøver rådgivning, veiledning og bistand til virksomheter og andre organisasjoner knyttet til PR og kommunikasjon.
71.1	Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet	Omfatter arkitektvirksomhet, ingeniørvirksomhet, prosjekteringsarbeid, tilsyn med byggearbeider, kartlegging og lignende.
72	Forskning og utviklingsarbeid	Virksomheter innenfor grunnforskning, anvendt forskning og eksperimentell utvikling.
73.1	Annonse- og reklamevirksomhet	Reklamebyråer og medieformidlingstjenester.
74.1	Spesialisert designvirksomhet	Omfatter designvirksomhet innenfor tekstiler, interiør og andre varer til personlig bruk.
86.1	Sykehustjenester	Omfatter korttids- eller langtidssykehustjenester.
90	Kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet	Omfatter kreative aktiviteter og scenekunst og lignende.
91	Drift av biblioteker, arkiver, museer og annen kulturvirksomhet	Omfatter biblioteker og arkiver, drift av muséer, botaniske og zoologiske hager og andre severdigheter.
94.99	Aktiviteter i andre medlemsorganisasjoner ikke nevnt annet sted	Enheter som ivaretar sine medlemmers interesser. Inkluderer ikke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Kilde: SSB og Oslo Economics

kjenner arbeidsmarkedet for studenter og nyutdannede godt, på tvers av ulike bransjer og yrkesgrupper. Dette inkluderer ulike studentorganisasjoner og partene i arbeidslivet, herunder studentrepresentanter fra fagforeningene.

Basert på informasjonen vi fikk i forhåndsscreeningen identifiserte vi et utvalg bransjer som spørreundersøkelsene ble rettet mot. Dette er bransjer hvor vi anser det som sannsynlig at ubetalte praktikantstillinger eksisterer. Utvalget av bransjer er presentert i Tabell 2-1.

### Utvalget for dybdeintervju

Mot slutten av spørreundersøkelsen ble virksomhetene spurt om de også var villige til å stille til et intervju med oss, for å utdype problemstillingene i oppdraget. Disse virksomhetene ble også bedt om å videresende en invitasjon til å delta i dybdeintervju til personer som har vært ubetalt praktikant i virksomheten.

I tillegg gjennomførte vi søk på offentlige jobbportaler for å identifisere enkeltvirksomheter som benytter seg av ubetalte praktikantstillinger. Disse ble kontaktet direkte med forespørsel om dybdeintervju.

Som en del av forhåndsscreeningen gikk vi også bredt ut i ulike fora for studenter for å rekruttere personer som har hatt ubetalte praktikantstillinger til dybdeintervjuer. I denne prosessen ble det både sendt ut fellesmailer til studenter og lagt ut innlegg i sosiale medier, både i samarbeid med studentorganisasjoner og på eget initiativ.

I vår dialog med studentorganisasjoner fikk vi inntrykk av at det innen enkelte studieretninger er tendenser til at obligatorisk studiepraksis og ubetalt praksis glir over i hverandre, blant annet innenfor medisin- og helsefag. I utgangspunktet er hensikten med obligatorisk studiepraksis at studentene skal gjennomføre arbeidsoppgaver som knytter seg til fastsatte læringsmål. Det finnes imidlertid tilfeller der studentene blir satt til å utføre andre oppgaver utenfor læringsplanen i løpet av den obligatoriske praksisperioden uten å få betalt for dette. I tillegg fortsetter enkelte studenter i ubetalt arbeid etter den obligatoriske praksisen for å få ytterligere yrkeserfaring. Vi tok derfor kontakt med utvalgte sykehus for å forstå mer om denne problemstillingen og grensegangen. Vi oppfordret også studentorganisasjoner om å sette oss i kontakt med studenter med konkret erfaring med slike praktikantperioder. Det har imidlertid vist seg krevende å komme i kontakt med relevante respondenter.

<sup>3</sup> For virksomheter i bransjen PR- og kommunikasjonstjenester var begrensningen minimum 5 ansatte for å øke utvalgsstørrelsen.

Frivillig arbeid er som nevnt avgrenset bort i mandatet for denne kartleggingen. Vår vurdering er imidlertid at det er interessant å undersøke grenseganger mellom frivillig og ubetalt arbeid.

Frivillige organisasjoner kan defineres som virksomheter som hovedsakelig er basert på innsamlede midler og/eller frivillig tidsbruk hvor formålet er ikke-kommersielt (Frivillighet Norge, 2023). Mange frivillige organisasjoner består av en hovedorganisasjon og sentralstyre samt flere lokalorganisasjoner rundt om i landet. Ettersom disse organisasjonene i stor grad er basert på frivillig arbeid og bidrag, er et interessant spørsmål om de dermed også har lavere terskel for å benytte seg av frivillig arbeid som grenser mer til ubetalte praktikantstillinger. Dette kan tenkes å være praktikantstillinger i hovedorganisasjonen som innebærer like arbeidsoppgaver som de fast ansatte, men uten betaling. For å undersøke denne grensegangen valgte vi derfor å gjennomføre korte intervjuer med et utvalg norske frivillige organisasjoner.

## 2.3 Spørreundersøkelser med virksomheter

I den neste fasen gjennomførte vi spørreundersøkelser over telefon med et representativt utvalg av virksomheter innen de forhåndsscreenede bransjene. Den primære hensikten med spørreundersøkelsene var å belyse problemstillingene kvantitativt gjennom å be respondentene besvare spørsmål ved hjelp av forhåndsdefinerte svaralternativer. Spørreundersøkelsen har og blitt benyttet som rekrutteringskanal for oppfølgingsamtaler med virksomhetene.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i perioden juni-september 2023, med et opphold i juli og første uken i august. Utvalget ble begrenset til virksomheter med minst 10 ansatte.<sup>3</sup>

Totalt 7 481 virksomheter ble kontaktet på telefon, hvorav 1 646 samtykket til å delta i spørreundersøkelsen. Undersøkelsen ble avgrenset til virksomheter som har benyttet seg av praktikantstillinger de siste fem årene. I tråd med mandatet ble frivillig arbeid, praksis som gir studiepoeng og stillinger som er tilknyttet arbeidsmarkedstiltak fra NAV, ekskludert. Av de 1 646 virksomhetene som samtykket til å delta, oppfylte 163 denne avgrensningen. Vi mottok derfor svar fra 163 virksomheter som har benyttet seg av

praktikantstillinger, både med og uten lønn, de siste 5 årene.

## 2.4 Dybdeintervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere

For å innhente mer detaljert og nyansert informasjon har vi gjennomført dybdeintervjuer med utvalgte arbeidsgivere og arbeidstakere som har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger. Dybdeintervjuene danner grunnlaget for den kvalitative analysen av arbeidsgivernes og arbeidstakernes perspektiver, samt stillingenes innhold og organisering. Intervjuene har blitt gjennomført som såkalte semi-strukturerte intervjuer. Det innebærer at vi på forhånd utarbeider intervjuguider med temaer og spørsmål vi ønsker å få belyst, samtidig som samtalen med intervjuobjektet foregår relativt fritt med anledninger til å diskutere andre temaer enn de som er satt opp. Vi har gjennomført intervjuer med 10 virksomheter som har erfaring med bruk av ubetalte praktikantstillinger, samt 8 tidligere ubetalte praktikanter.

## 2.5 Det er utfordrende å få oversikt over bruken av ubetalte praktikantstillinger

Det har vist seg å være krevende å få oversikt over markedet for ubetalt praktikantstillinger. I første omgang handler dette om at virksomheter ofte benytter seg av andre kanaler enn offentlige utlysninger for å rekruttere arbeidstakere. Videre har

vi erfart at få ønsker å delta i intervjuer, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, til tross for at vi har gått bredt ut for å rekruttere informanter.

Det er flere mulige forklaringer på et slikt funn. På den ene siden kan funnet signalisere at omfanget av ubetalte praktikantstillinger er svært begrenset. Vi kan imidlertid ikke utelukke at utfordringene med å finne informanter skyldes andre forhold enn omfanget. Fra virksomhetenes perspektiv er insentivene for å stå frem og fortelle om bruken av ubetalte praktikantstillinger noe blandede. Saker i media illustrerer hvordan enkeltstående selskaper kan tape omdømme når deres bruk av ubetalte praktikantstillinger belyses.

Arbeidstakere kan også være bekymret for å bli identifisert som en person som uttaler seg negativt om et arbeidsforhold hos en tidligere arbeidsgiver de er tjent med å ha et godt forhold til. Vi har også fanget opp signaler som tilsier at det å ta på seg ubetalt arbeid bidrar til å holde lønns- og arbeidsvilkår i bransjen nede: det som gir verdifulle erfaringer for den enkelte kan altså ha negative ringvirkninger for andre som prøver å etablere seg mer permanent i samme bransje. Dermed kan arbeidstakere også være bekymret for å tilkjenne seg som en som har vært villig til å ta en ubetalt praktikantstilling.

Utfordringene over kan bidra til skjevheter i estimatet av omfanget. Vi har derfor forsøkt å tilpasse det metodiske opplegget i kartleggingen for å minimere slike skjevheter gjennom blant annet å sikre full anonymitet for informanter.

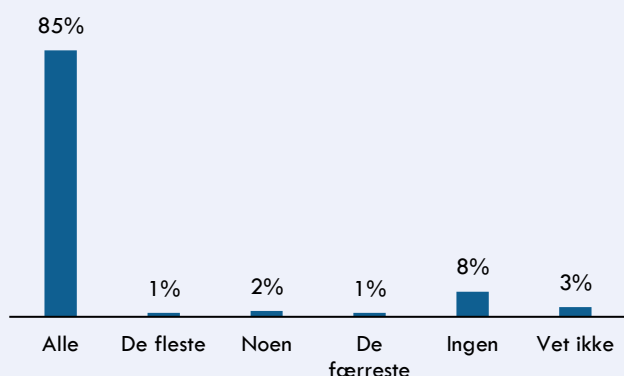
### 3. Omfang av ubetalte praktikantstillinger

I spørreundersøkelsen med 163 virksomheter som har hatt praktikantstillinger, oppgir 8 prosent at alle stillingene er ubetalte. Omfanget av ubetalte praktikantstillinger ser ut til å være relativt uendret de siste ti årene.

#### 3.1 Anslag på andelen praktikantstillinger som er ubetalt

Det er, som beskrevet tidligere, krevende å anslå det totale omfanget av ubetalte praktikantstillinger i Norge, og ethvert anslag må baseres på et utvalg av respondenter. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med denne kartleggingen hadde 163 virksomheter, om lag 10 prosent av de som samtykket til intervju, hatt betalte eller ubetalte praktikantstillinger de siste 5 årene. Av disse svarte 20 virksomheter (12 %) at de hadde hatt ubetalte praktikantstillinger (Figur 3-2). 8 prosent av virksomhetene svarte at alle praktikantstillingene var ubetalt.

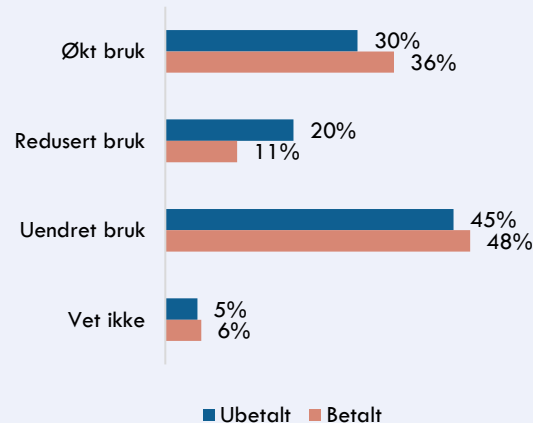
Figur 3-2: Andel av praktikantstillingene som er betalt i form av lønn, stipend eller lignende



Det er flere grunner til å tolke dette anslaget med varsomhet. For det første er estimatet basert på et relativt tynt datagrunnlag med kun 163 virksomheter. Små utvalg er som kjent heftet med større usikkerhet. For det andre er utvalget utformet med tanke på å øke sannsynligheten for å identifisere virksomheter som har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger. Isolert sett bidrar dette til å trekke estimatet opp, da de utvalgte bransjene antakelig er overrepresentert i bruken av ubetalte praktikantstillinger. På den andre siden kan det tenkes at en spørreundersøkelse om ubetalte praktikantstillinger vil underestimere omfanget. Det er i hovedsak to årsaker til dette.

På et overordnet plan kan virksomheter som benytter seg av ubetalte praktikantstillinger velge å avstå fra å delta i undersøkelsen dersom de er bekymret for at myndighetene skal regulere bruken av slike stillinger. Videre kan det tenkes at noen virksomheter frykter at informasjonen de oppgir skal kunne knyttes til dem på grunn av mangelfull anonymisering. Den første utfordringen er det krevende å håndtere, men den andre har vi forsøkt å minimere ved å tydelig informere om personvernbehandlingen i undersøkelsen.

Figur 3-1: Utviklingen i bruken av praktikantstillinger over de siste 10 årene



I fortsettelsen rapporterer vi svarene fra virksomhetene som har benyttet seg av henholdsvis betalte og ubetalte praktikantstillinger hver for seg. Virksomhetene som tilhører kategorien betalt er de som oppgir at alle praktikantstillingene er betalt i form av lønn, stipend eller lignende. Virksomhetene som tilhører kategorien ubetalt er de som oppgir at enten de fleste, noen, de færreste eller ingen av praktikantstillingene er betalt. I undersøkelsen ble denne gruppen bedt om å svare for de ubetalte stillingene. Gruppene tilsvarer henholdsvis 85 og 12 prosent av utvalget (Figur 3-2).

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser et blandet bilde av utviklingen i bruken av ubetalte praktikantstillinger over de siste ti årene (Figur 3-1). Nesten halvparten (45 %) av virksomhetene rapporterer om uendret bruk, mens 30 og 20 prosent rapporterer om henholdsvis økt og redusert bruk. I sum ser det derfor ut til at omfanget av ubetalte praktikantstillinger er noenlunde uendret de siste ti årene. Utviklingen er nokså lik for betalte praktikantstillinger. Det er imidlertid en større andel av virksomhetene med betalte praktikantstillinger som

rapporterer om økt bruk, og en mindre andel som rapporterer om redusert bruk.

**Tabell 3-1: Antall ansatte i virksomheter som deltok i spørreundersøkelsen, fordelt på arbeidsgivere som hadde betalte og ubetalte praktikantstillinger**

	Ubetalt	Betalt
Minimum	8	10
Nedre kvartil	14	15
Median	16	24
Øvre kvartil	22	47
Maksimum	38	>10 000

Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

Virksomhetene som kun benytter seg av betalte praktikantstillinger har noe flere ansatte enn de som ikke betaler (Tabell 3-1). Dette gjelder for hele fordelingen. Den minste virksomheten i undersøkelsen, blant de som har hatt ubetalte praktikantstillinger, har 8 ansatte. Blant dem som har hatt betalte praktikantstillinger er dette tallet 10. Medianen for virksomheter med ubetalte praktikantstillinger er 16

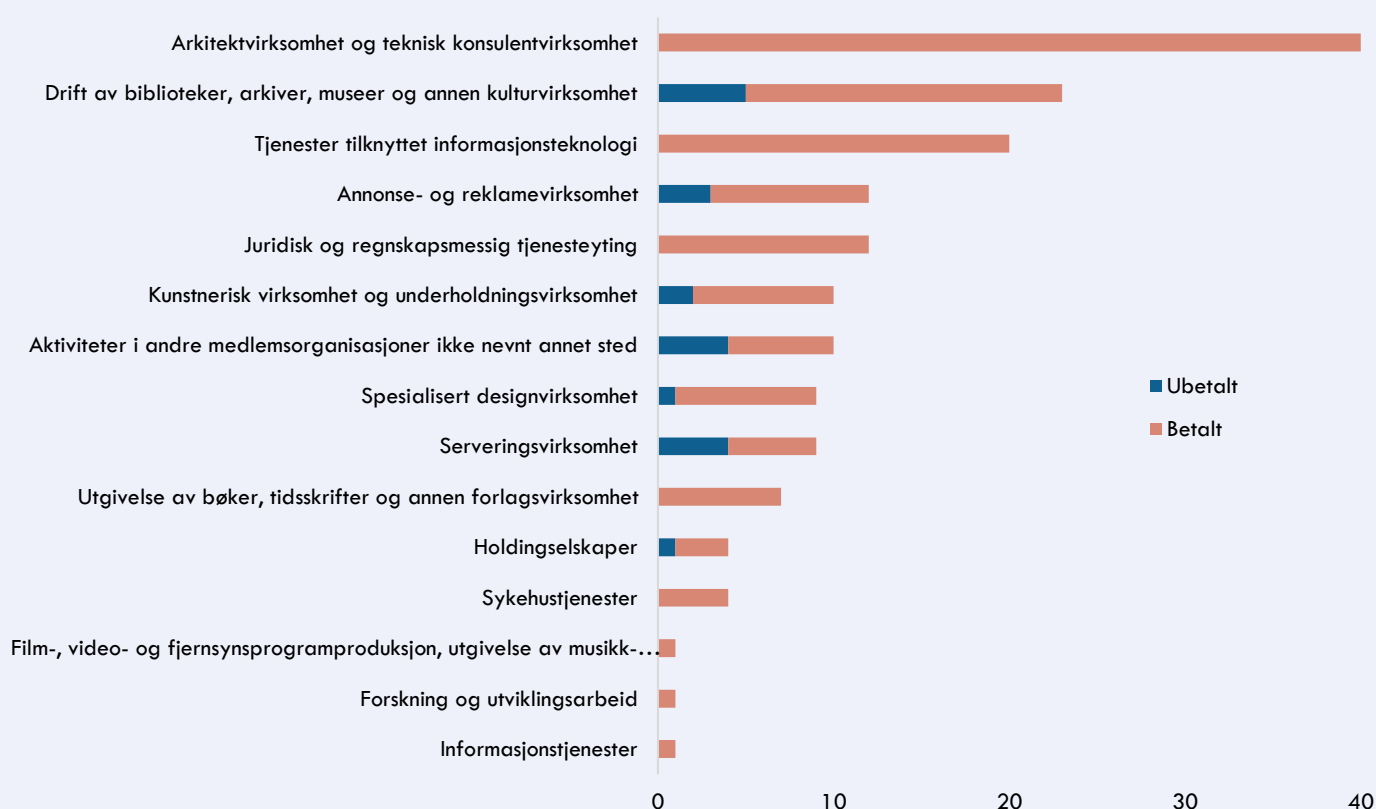
ansatte, mens den for virksomheter med betalte praktikantstillinger er 24. Den største virksomheten som oppga at de har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger har 38 ansatte, og er dermed å regne som en mellomstor virksomhet.

## 3.2 Bransjesammensetning

Figur 3-3 gir oversikt over hvor mange virksomheter i utvalget for spørreundersøkelsen som har hatt praktikantstillinger de siste fem årene, på tvers av ulike bransjer og fordelt på virksomheter som hadde betalte og ubetalte stillinger. Forhåndsscreeningen resulterte i en liste på 20 bransjer. Virksomheter fra 15 av disse bransjene oppga at de har hatt praktikantstillinger de siste fem årene. Blant disse var virksomhetene som hadde benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger fordelt på 7 ulike bransjer.

Bransjene med høyest andel praktikantstillinger som er ubetalt er «serveringsvirksomhet» (44 %) og «aktiviteter i andre medlemsorganisasjoner ikke nevnt annet sted» (40 %). Bransjen med høyest antall virksomheter med ubetalte praktikantstillinger er «drift av biblioteker, arkiver, museer og annen kulturvirksomhet», med 5 virksomheter. Videre svarte henholdsvis 25 og 20 prosent av virksomhetene i bransjene «annonse- og reklamevirksomhet» og

**Figur 3-3: Antall praktikantstillinger på tvers av bransjer**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

«kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet») at de har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger. Avslutningsvis oppga 1 av 9 virksomheter i bransjen «Spesialisert designvirksomhet») og 1 av 4 virksomheter i bransjen «holdingsselskaper») at de har benyttet seg av ubetalte praktikantstillinger.

Utover bransjeinndelingen beskrevet over har vi gjennom intervjuer avdekket at ubetalte praktikantstillinger er relativt mer utbredt blant nyetablerte virksomheter i tidlig fase, enn etablerte virksomheter ellers. I startup-miljøet lyses stillingene i enkelte tilfeller ut på offentlige portaler hvor det tydelig kommuniseres at arbeidet er ubetalt. Startupvirksomhetene tilhører ulike bransjer, eksempelvis web-design, programmeringstjenester og detaljhandel.

Som nevnt tidligere har vi også gjennomført korte intervjuer med et utvalg norske frivillige organisasjoner. Basert på disse intervjuene virker det ikke til å være særlig utbredt med stillinger som grenser til eller er ubetalte praktikantstillinger. Det ser ut til at det frivillige arbeidet hovedsakelig skjer ute i de lokale organisasjonene gjennom ulike aktiviteter og at de som sitter i hovedorganisasjonene er betalte ansatte. Enkelte nevner at de har praktikantstillinger i hovedorganisasjonen, men at disse er i forbindelse med studieløp og dermed gir studiepoeng.

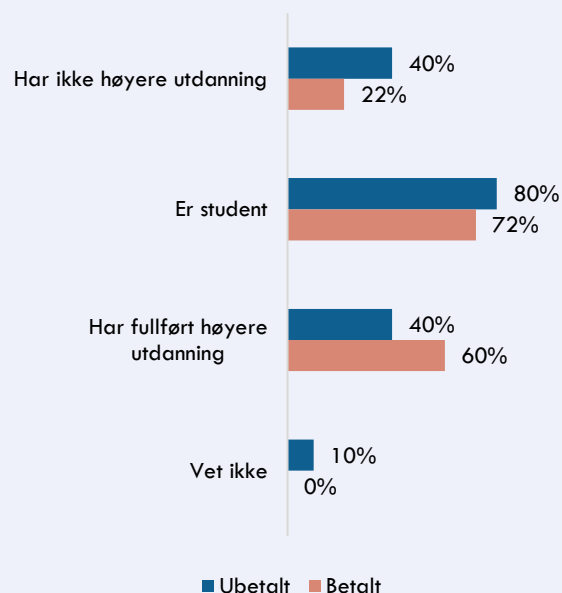
### 3.3 Arbeidstakernes utdanningsstatus

Praktikantstillinger forbindes ofte med studenter. Dette skyldes delvis at praksisperioder i økende grad inngår som en del av studieløpet for å bidra med opplæring og innsikt i arbeidsmarkedet. Det skyldes imidlertid også at stillingene kan fungere som en rekrutteringskanal blant studenter for virksomhetene. Fordi stillingene kan fungere som et springbrett til arbeidslivet kan de også være relevante for personer som har fullført utdanningen nylig.

Resultater fra spørreundersøkelsen bekrefter dette bildet. Figur 3-4 viser fordelingen av utdanningsstatus for praktikanter i virksomhetene som har benyttet seg av praktikantstillinger. Merk at spørsmålet her tillater flere svar, og at svarandelene derfor ikke summerer seg til 100 prosent. Virksomheter som har hatt flere praktikanter med varierende utdanningsstatus kan dermed ha krysset av på flere alternativer.

80 prosent av virksomhetene som har benyttet ubetalte praktikantstillinger rapporterer om at praktikantene er studenter. Samtidig oppgir 40 prosent av virksomhetene at de har hatt ubetalte praktikanter som har fullført høyere utdanning. For betalte praktikantstillinger er imidlertid dette tallet noe høyere (60 %).

**Figur 3-4: Hva slags utdanningsstatus kjennetegner arbeidstakerne? (flere svar mulig)**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

## 4. Arbeidsgiveres perspektiv

Om lag halvparten av arbeidsgiverne oppgir at ubetalte praktikanter hovedsakelig tilfører arbeid av verdi for virksomheten. Den andre halvparten benytter ubetalte praktikanter først og fremst som en rekrutteringskanal og markedsføring. De fleste arbeidsgiverne rekrutterer til stillingene gjennom direkte kontakt med aktuelle kandidater, og kun et mindretall av de ubetalte praktikantstillingene ender i ordinært lønnet arbeid i samme virksomhet.

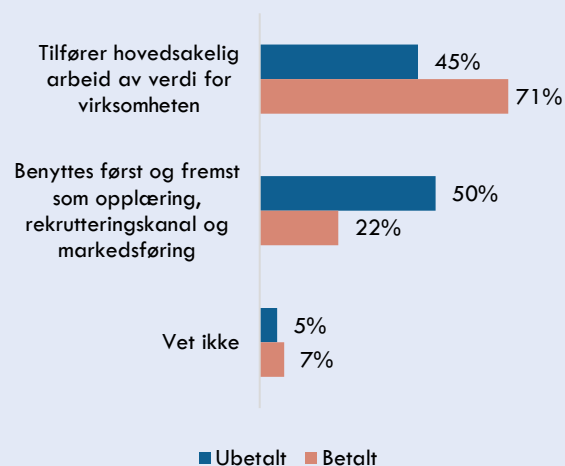
### 4.1 Årsaker til bruk av ubetalte praktikantstillinger

Vi kan tenke oss ulike motiver for at virksomheter velger å benytte seg av ubetalte praktikantstillinger. En hypotese er at ubetalte praktikanter hovedsakelig ansettes for å tilføre arbeid av verdi for virksomheten, i likhet med ordinære lønnete ansatte. En alternativ hypotese er at virksomhetene først og fremst benytter stillingene til å investere i fremtidige arbeidstakere. En slik investering kan både skje i form av opplæring i virksomhetens oppgaver, rekruttering av fremtidige arbeidstakere samt markedsføring av virksomheten.

I spørreundersøkelsen testet vi de alternative hypotesene beskrevet over. 45 prosent av arbeidsgiverne oppgir at ubetalte praktikanter hovedsakelig tilfører arbeid av verdi for virksomheten. 50 prosent svarer derimot at ubetalte praktikantstillinger først og fremst benyttes til opplæring og som rekrutteringskanal og markedsføring (Figur 4-1). Til sammenligning svarer 71 prosent av arbeidsgiverne som har benyttet seg av betalte praktikantstillinger at praktikantene hovedsakelig tilfører arbeid av verdi for virksomheten.

I dybdeintervjuer med utvalgte arbeidsgivere har vi undersøkt hvorfor praktikantstillingene er ubetalt. På dette spørsmålet peker arbeidsgiverne på manglende lønnsomhet, og det er særlig to typer virksomheter som utpeker seg. Den første er nyetablerte virksomheter som foreløpig har for lite likviditet til å betale ut lønn. I slike tilfeller er det vanlig at ingen i selskapet tar ut lønn. Den andre virksomhetstypen er virksomheter som hovedsakelig er finansiert gjennom prosjektmidler, hvor midlene i liten grad kan brukes på uerfarne arbeidstakere som krever betydelig og opplæring veiledning.

Figur 4-1: Hvilken beskrivelse passer best for bruken av praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingene ...



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

Vårt overordnede inntrykk etter samtaler med virksomhetene er imidlertid at arbeidsgivere har andre forventninger til ubetalte praktikanter enn de har til lønnete ansatte. Flere arbeidsgivere oppgir at ubetalte praktikanter bidrar med verdiskaping inn i virksomheten, men at stillingene er forbundet med mindre krav og mer frihet enn ordinære lønnete stillinger. En fellesnevner er at arbeidsgiverne beskriver stillingene som en anledning til å utfordre studenter til å utvikle nye produkter eller tjenester, men i større grad på studentens premisser. Fordi stillingene er ubetalt, tillater de høyere risiko i prosjektene og kravene til lønnsomhet er lavere. Flere arbeidsgivere forteller at de forsøker å skape vinn-vinn-situasjoner for virksomheten og studenter som ønsker erfaring, og at manglende lønn kompenseres med større frihet og potensiale for faglig utvikling.

Flere arbeidsgivere vi har snakket med vektlegger at de har et ansvar for å ikke misbruke stillingene. Med dette mener de at ubetalte praktikantstillinger bør ha et betydelig læringsutbytte, gjerne supplert med at arbeidstakeren får meg seg konkret dokumentasjon på arbeidet de utfører. Videre har enkelte arbeidsgivere uttalt at ubetalte praktikanter ikke bør gis oppgaver knyttet til den ordinære driften, men i større grad få jobbe med tilpassede prosjekter.



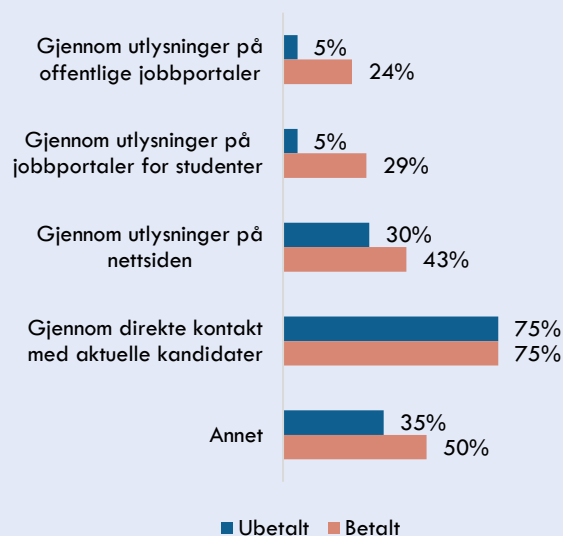
## 4.2 Hvordan rekrutterer arbeidsgiverne til praktikantstillinger?

Som en del av kartleggingen har vi også undersøkt hvordan virksomheter rekrutterer arbeidstakere til praktikantstillinger. I utgangspunktet har en virksomhet en rekke alternativer når det kommer til å rekruttere arbeidstakere. En utbredt kanal er offentlige jobbportaler som eksempelvis Finn.no. I tillegg til slike generelle jobbportaler finnes det også mer målrettede jobbportaler for studenter, tilhørende bestemte universiteter eller høyskoler. En tredje mulighet for offentlig utlysning av stillinger er gjennom virksomhetens nettside. Et alternativ til rekrutteringsmetodene beskrevet over er mer direkte kontakt med aktuelle kandidater. Dette kan eksempelvis skje gjennom at arbeidsgiver kontakter utvalgte kandidater som de har identifisert gjennom sitt eget nettverk. Alternativt kan slik kontakt oppstå ved at kandidaten selv tar direkte kontakt med arbeidsgiveren, og tilbyr sin arbeidskraft.

I spørreundersøkelsen spurte vi hvordan virksomhetene rekrutterer til praktikantstillinger, med utgangspunkt i hypotesene beskrevet over. Virksomhetene fikk muligheten til å oppgi at de benyttet seg av flere alternative kanaler i rekrutteringen.

Funnene fra spørreundersøkelsen tegner et interessant og tydelig bilde av rekrutteringsprosessen (Figur 4-2). 75 prosent av virksomhetene, både blant de som har betalte og ubetalte praktikanter, oppgir at rekrutteringen skjer gjennom direkte kontakt med aktuelle kandidater (Figur 4-2). Videre tyder funnene på at offentlige utlysninger er mindre utbredt blant virksomheter som har ubetalte praktikantstillinger sammenlignet med virksomheter som har betalte praktikantstillinger. Dette gjelder særlig utlysninger gjennom offentlige jobbportaler og jobbportaler for studenter. Kun 10 prosent av virksomhetene som har ubetalte praktikantstillinger benytter seg av slike portaler, sammenlignet med 53 prosent av virksomhetene som har betalte praktikantstillinger. Det er derimot vanligere å benytte seg av offentlige utlysninger på nettsiden til virksomheten, relativt til jobbportalene, for virksomheter som har ubetalte praktikanter (30 %). Blant virksomhetene med ubetalte praktikantstillinger som svarer at de rekrutterer på andre måter (35 %), vises det blant annet til profilering på studiedager og karrieredager ved studiestedene.

Figur 4-2: Hvordan rekrutterer dere til praktikantstillinger? (flere svar mulig)



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

## 4.3 Blir praktikantene ansatt etter praktikantperioden?

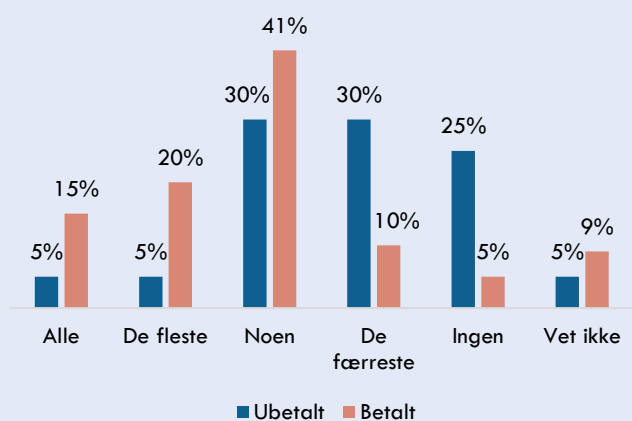
Som beskrevet tidligere, oppgir halvparten av virksomhetene i spørreundersøkelsen som har ubetalte praktikantstillinger at stillingene først og fremst benyttes til opplæring og som rekrutteringskanal og markedsføring for virksomheten. Det finnes flere måter praktikantstillingene kan bidra til rekruttering og markedsføring av virksomheten på. Den mest direkte måten er ved at praktikanten ansettes i en ordinær stilling etter at praktikantperioden er over. En mer indirekte form for rekruttering skjer eksempelvis gjennom at praktikanter snakker positivt om arbeidsgiveren i sitt profesjonelle nettverk. For å belyse i hvilken grad praktikantstillinger fungerer som direkte rekruttering av arbeidstakere spurte vi virksomhetene hvor stor andel av praktikantstillingene som ender i en lønnet stilling, enten fast eller midlertidig.

I spørreundersøkelsen oppgir virksomhetene at kun et fåtall av de ubetalte praktikantstillingene ender i en betalt (fast eller midlertidig) stilling. Kun 10 prosent av virksomhetene som har ubetalte praktikantstillinger svarer at alle eller de fleste av stillingene fører til fast stilling (Figur 4-3). 55 prosent svarer at de færreste eller ingen av dem ender i fast stilling. Bildet er nokså likt når det kommer til andelen ubetalte praktikantstillinger som ender i en annen midlertidig betalt stilling, men her er det flere som oppgir at en slik overgang aldri har skjedd (45 %) (Figur 4-4).

Blant virksomhetene med betalte praktikantstillinger er det flere som svarer at stillingene ender i en fast stilling og færre som svarer at de ender i midlertidig stilling, sammenlignet med virksomhetene som har ubetalte praktikantstillinger.

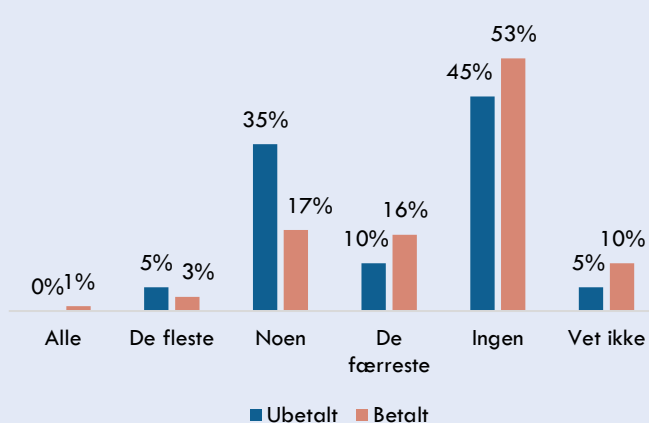
Det kan være ulike forklaringer på at ubetalte praktikantstillinger sjelden ender i en lønnet stilling hos samme arbeidsgiver. I oppfølgingsintervjuer trekker enkelte arbeidsgivere frem at de har gitt tilbud om lønnet stilling etter praktikantperioden er over, men at arbeidstakeren takket nei ettersom hen skulle fortsette i et studieløp eller flyttet til et annet sted. Videre forteller noen arbeidsgivere at praktikantene i stedet takket ja til et arbeidsforhold i en annen virksomhet. I hvilken grad virksomhetene pleier å tilby lønnede stillinger etter endt praktikantperiode varierer. Enkelte virksomheter forteller at den økonomiske situasjonen ikke tillater dem å ansette flere i lønnet arbeid, mens andre sier at de tilbyr lønnede stillinger til de praktikantene som viser seg å gjøre en god jobb.

**Figur 4-3: Hvor stor andel av de ubetalte praktikantstillingene ender i en fast stilling?**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

**Figur 4-4: Hvor stor andel av de ubetalte praktikantstillingene ender i en annen midlertidig betalt stilling?**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

## 5. Arbeidstakeres perspektiv

*Arbeidstakere benytter seg av ubetalte praktikantstillinger for å opparbeide seg erfaring og nettverk i arbeidsmarkedet. Selv om arbeidstakere opplever at de ubetalte praktikantstillingene har hjulpet dem videre i karrieren, er det ikke utelukkende positive opplevelser med ordningen. Ettersom arbeidstakeren må finansiere bo- og levekostnadene på andre måter i perioden, har ikke alle like muligheter for å benytte seg av stillingene.*

Vi har gjennomført til sammen åtte intervjuer med personer som har erfaring med å jobbe som ubetalt praktikant. Dette kapittelet er i hovedsak basert på deres innspill og faglitteratur som belyser relevante økonomiske mekanismer. Personene vi intervjuet hadde ubetalte praktikantstillinger innen kultur- og kommunikasjonssektoren, organisasjonslivet og bistandssektoren.

### 5.1 Forventninger og erfaringer

Det er flere årsaker til at personer velger å jobbe som ubetalt praktikant. Fellesnevneren er at de søker et springbrett inn i arbeidslivet. I tekstboksen på neste side redegjør vi for teoretiske betraktninger rundt hvorfor noen arbeidstakere velger å arbeide uten lønn.

#### Nettverk

En av faktorene arbeidstakere trekker frem i intervjuer er betydningen av profesjonelle nettverk. Tilgangen til et nettverk i arbeidslivet har lenge vært trukket frem av faglitteraturen som en viktig kilde til ansettelser (Rees, 1966; Montgomery, 1991). Det er gode grunner til at nettverk har betydning for jobbmuligheter. Enhver arbeidsgiver forsøker å innhente så mye informasjon som mulig før de ansetter en person for å unngå en dårlig match. I en slik prosess vil arbeidsgivere foretrekke å få informasjon om arbeidstakeren fra kilder de selv kjenner til eller stoler på.

Flere arbeidstakere vi har snakket med beskriver ubetalte praktikantstillinger som en mulighet til å komme på innsiden av en relativt lukket bransje, hvor arbeidsgivere i hovedsak ansetter personer innenfor sitt profesjonelle nettverk. Nettverk kan her forstås både som direkte og indirekte bånd som

arbeidstakerne får gjennom kollegaer og virksomhetens samarbeidspartnere eller kunder.

*«Dette er et veldig lukket miljø. Som ny har du ikke mulighet til å komme inn uten praksisplass.»*

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

Flere av arbeidstakerne vi har snakket oppgir nettverk som en medvirkende årsak til at de fikk en lønnet stilling i en annen virksomhet i etterkant av en ubetalt praktikantstilling.

#### Jobbtilbud

En annen faktor som går igjen blant arbeidstakere vi har snakket med er forventningen om at en ubetalt praktikantstilling skal lede til en lønnet stilling i samme virksomhet. En av arbeidstakerne peker på at hen hadde hørt historier om personer med samme bakgrunn som hadde fått jobb etter en periode som ubetalt praktikant i virksomheten.

*«Jeg hadde hørt om mange som hadde vært i praksis og fått jobb der etterpå, så det var håpet.»*

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

Blant arbeidstakere vi har intervjuet er det imidlertid ingen som har mottatt tilbud om en lønnet stilling i samme virksomhet i etterkant av praktikantperioden. For noen arbeidstakere var dette overraskende, og et brudd med forventningene. Dette gjelder særlig arbeidstakere som hadde fullført studieløpet og derfor var klare for å jobbe fulltid.

#### Kunnskap om bransjen eller yrket

En tredje faktor som har blitt løftet frem i intervjuer med arbeidstakere er ønsket om mer kunnskap om et gitt yrke eller bransje. Flere av arbeidstakerne vi har snakket med oppgir et ønske og forventning om å teste ut kunnskapen fra studiet i praksis, samt få en bedre forståelse av hva jobben innebærer og hvordan ulike aktører i bransjen jobber. Enkelte trekker frem at studieløpet de har gjennomført enten har lite eller ingen innslag av praksis, og at det derfor kan være svært nyttig å prøve seg innenfor relevante fagområder. En praktikantstilling fungerer derfor som en viktig læringsarena hvor arbeidstakere kan komplementere kunnskapen fra utdanningen. Denne formen for opplæring på arbeidsplassen omtales gjerne i faglitteraturen som on-the-job training, og

vektlegges som et gode på arbeidsplassen (Rosen, 1972).

*«Min største forventning var å få bli med på de store tingene og se hvordan man snakker sammen.»*

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

Erfaringen kan imidlertid også føre til at arbeidstakeren endrer karriereplanen. En av arbeidstakerne vi snakket med fortalte at erfaringen fra den ubetalte praktikantstillingen gjorde at hen valgte å bytte bransje fordi arbeidshverdagen ikke svarte til forventningene. Slik kunnskap er nyttig, og det kan tenkes å være enklere å gjøre slike bytter når man er løst tilknyttet en bransje gjennom ubetalt og midlertidig arbeid.

### Innslag av personlig utvikling og læring

Arbeidstakere vi har snakket med oppgir en tydelig forventning om at ubetalte praktikantstillinger skal inneholde arbeidsoppgaver som legger til rette for personlig utvikling og læring. Det virker imidlertid ikke som at praktikantene ønsker at opplæringsaktiviteter tar en for stor del av tiden. Praktikanter som i for liten grad fikk testet seg ut og demonstrert sine ferdigheter gjennom konkrete arbeidsoppgaver og krav, gir uttrykk for at de fikk begrenset læringsutbytte. For å høste gevinster fra stillingene ser det ut til at arbeidstakere bør få prøvd seg på konkrete arbeidsoppgaver og få et visst ansvar, samtidig som fokuset bør være læring og utvikling.

*«Jeg fikk lite innsyn - bare hang på en kollega. Fikk nesten ingen oppgaver.»*

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

### Dokumentasjon av praktisk erfaring

En femte faktor beskrevet i intervjuer er behovet for å kunne dokumentere reell arbeidserfaring og mestring av et gitt yrke. Flere arbeidstakere vi har snakket med viser til at slik dokumentasjon kan være like viktig som studiepoeng og karakterer. Dette har lenge vært vektlagt i økonomifaget. Ved å observere en arbeidstaker på jobb har arbeidsgivere et bedre informasjonsgrunnlag for en eventuell ansettelse. Ubetalte praktikantstillinger kan dermed fungere som en screeningmekanisme for arbeidsgivere (Stiglitz, 1975). For arbeidstakere kan stillingene fungere som et kvalitetsstempel som signaliserer visse egenskaper til fremtidige arbeidsgivere (Akerlof, 1970; Spence, 1973).

Verdien av erfaringen er imidlertid større dersom arbeidstakeren får en positiv vurdering fra arbeidsgiver etter endt praktikantperiode. Flere arbeidstakere oppgir derfor en forventning om å få en attest eller anbefalingsbrev fra arbeidsgiveren som kan brukes i fremtidige jobbsøknader. På dette punktet har arbeidstakerne vi har snakket med delte erfaringer. I noen tilfeller mottok de signerte anbefalingsbrev som de kunne benytte som et kvalitetsstempel i forbindelse med fremtidige jobbsøknader. I andre tilfeller fikk ikke arbeidstakeren anbefalingsbrev selv om de spurte,

## Økonomisk teori: Hvorfor velger noen arbeidstakere å jobbe uten lønn?

Ulønnet arbeid er svært omdiskutert, og mange gir uttrykk for at man bør få betalt for verdien man tilfører en virksomhet gjennom arbeid. Likevel er arbeidstakere i noen tilfeller villige til å jobbe uten lønn. En viktig årsak til dette er at de mottar andre former for kompensasjon, gjennom såkalte ikke-monetære goder.

Økonomisk teori kan belyse hvilke mekanismer som ligger til grunn når arbeidsmarkedet inneholder innslag av ubetalte stillinger. La oss se på arbeidsmarkedet for en gitt yrkesgruppe. Tilbudssiden av dette markedet består av arbeidstakere, og etterspørselssiden består av arbeidsgivere.

Fordi arbeidstakerne tilbyr å bruke tiden og ressursene sine i arbeidet krever de en kompensasjon fra arbeidsgiveren. Det er vanlig å omtale et slikt krav til kompensasjon som reservasjonslønn, som angir den laveste kompensasjonen arbeidstakeren er villig til å akseptere. Reservasjonslønnen avhenger av diverse kvaliteter ved arbeidet, som eksempelvis arbeidstid, arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og ulike goder ved arbeidet. En naturlig antakelse er at reservasjonslønnen er lavere jo mer attraktiv stillingen er. Vi kan dermed tenke oss at arbeidstakere har ulik reservasjonslønn knyttet til ulike arbeidsgivere og stillinger.

I prinsippet kan noen arbeidsgivere og stillinger være så attraktive at reservasjonslønnen er lik null, altså at arbeidstakeren tilbyr seg å jobbe gratis. En måte å tenke på en slik arbeidsavtale på, fra arbeidstakerens perspektiv, er at det representerer en investering i karrieren deres. Arbeidsmarkedet kan anses som en slags turnering, hvor de private gevinstene ved ubetalte praktikantstillinger innebærer at arbeidstakeren blir høyere rangert blant potensielle arbeidsgivere. Arbeidstakere veier ulike hensyn mot hverandre og tar også innover seg fremtidige effekter. Det kan dermed lønne seg å jobbe ubetalt en periode dersom gevinsten i form av bedre karriereutsikter er større enn om man tar en betalt jobb.

men arbeidsgiver oppga at de kunne stille som referanse ved eventuelle jobbsøknader.

## 5.2 Finansiering

Ettersom arbeidstakere ikke får noen inntekt fra ubetalte praktikantstillinger, må de finansiere bo- og levekostnader i praktikantperioden på andre måter. Ubetalte praktikanter vi har intervjuet har finansiert livsoppholdet sitt på ulikt vis.

Det vanligste blant respondentene våre er at praktikantperioden ble kombinert med betalt arbeid ved siden av. Dette gjelder særlig praktikantstillinger som går over lenger perioder. De betalte deltidsjobbene var innenfor andre bransjer, og sånn sett mindre relevante for karrieren. Målet med arbeidet var først og fremst å fremskaffe inntekt for å kunne finansiere den ubetalte praktikantstillingen.

Noen av arbeidstakerne var fortsatt studenter da de hadde ubetalt praktikantstilling, og kunne dermed finansiere bo- og levekostnader med studiestøtte. Det å være student og ha ubetalt praktikantstilling kan imidlertid gjøre det mer utfordrende å beholde eventuelle lønnede deltidsjobber ved siden av. En av arbeidstakerne vi snakket med oppgir at det ble nødvendig å flytte hjem til foreldrene i praktikantperioden, fordi studiestøtten ikke strakk til alene. En annen fikk mulighet til å bo billig hos venner.

Det kan også være en mulighet for enkelte å finansiere praktikantperioden med oppsparte midler. Det er kun en i vårt utvalg som forteller at praktikantperioden ble finansiert ved hjelp av oppsparte midler, men det er flere som forteller at de oppfatter at en slik modell for finansiering forekommer ganske ofte. Som en av arbeidstakerne vi

snakket med poengterer, er muligheten til å ta ubetalte praktikantstillinger tett knyttet til en persons økonomiske handlingsrom.

## 5.3 Praktikantenes vurderinger av ordningen

Figur 5-1 oppsummerer arbeidstakernes perspektiver knyttet til ubetalte praktikantstillinger. De vi har intervjuet gir i all hovedsak uttrykk for at de har kommet positivt ut av perioden som ubetalt praktikant. Gevinstene fra praktikantoppholdet er både utvidet nettverk og kunnskap de ikke ville fått tilgang til gjennom studier. Flere av arbeidstakerne opplever at den ubetalte praktikantstillingen direkte eller indirekte har gitt dem muligheter på arbeidsmarkedet.

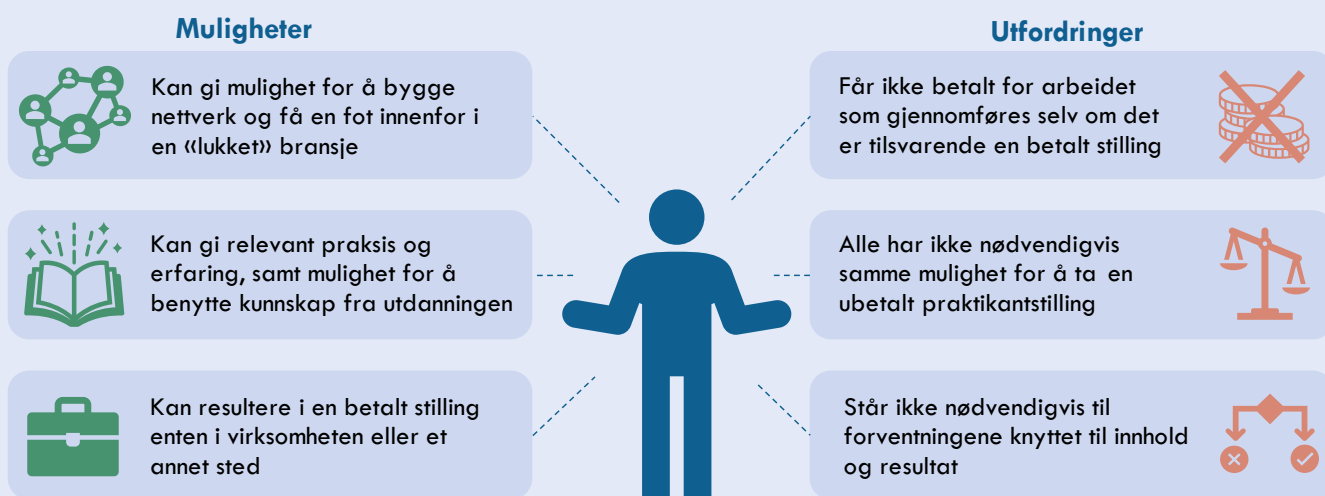
Likevel forteller også de fleste at det oppleves feil og urettferdig å ikke få lønn for arbeidet de utfører. Noen gir uttrykk for at de mener det ikke burde være lov med ulønnet arbeid. Andre er mer oppgitt over et system i deres bransje eller yrke, hvor det å jobbe gratis har blitt normalen, og hvor ubetalte praktikantstillinger nærmest er blitt en betingelse for å kunne etablere seg i arbeidsmarkedet.

*«Jeg skjønner at man gjør det, men i en ideell verden burde det ikke vært sånn.»*

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

Samtidig virker det som at det er lettere å akseptere at stillinger er ubetalte i virksomheter og bransjer hvor inntjening og lønnsomhet er lav.

Figur 5-1: Oppsummering av arbeidstakers perspektiv knyttet til ubetalte praktikantstillinger



Flere arbeidstakere er også bevisst på at ordningen bidrar til å øke tilfanget av interessante muligheter for læring og utvikling. I flere bransjer eksisterer både lønnede og ulønnede praktikantstillinger. I slike tilfeller beskriver arbeidstakere ubetalte praktikantstillinger som en mulighet til å prioritere ned lønn på kort sikt for å øke mulighetene i arbeidslivet på lenger sikt.

*«Man må vurdere verdien i form av læring og nettverk og fremtidige jobbmuligheter opp mot kostnaden»*

---

**Kilde: tidligere ubetalt praktikant**

Avslutningsvis er flere av praktikantene vi har snakket med bevisst på at ikke alle har mulighet til å foreta denne prioriteringen, særlig over lenger tid, på grunn av manglende økonomisk handlingsrom.

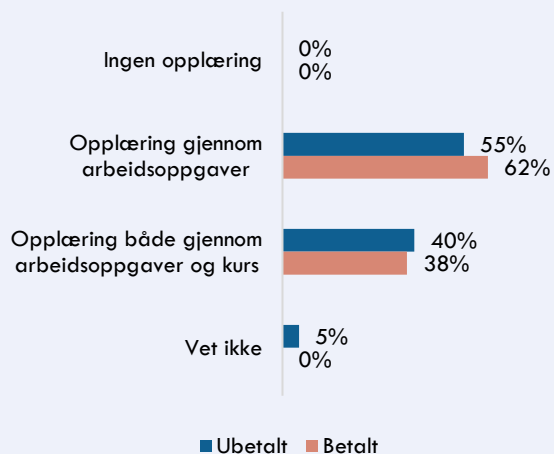
## 6. Stillingenes innhold

Ubetalte praktikantstillinger er som regel omfattet av en skriftlig kontrakt, men det er noe uklart hvorvidt virksomhetene anser praktikantene som ansatte i virksomheten. Det er utbredt med oppmøteplikt og arbeidstid og de fleste stillingene varer i 3 til 6 måneder. En sentral del av stillingenes innhold er tilegning av ny kunnskap, ofte gjennom arbeidsoppgavene.

### 6.1 Arbeidsoppgaver og opplæring

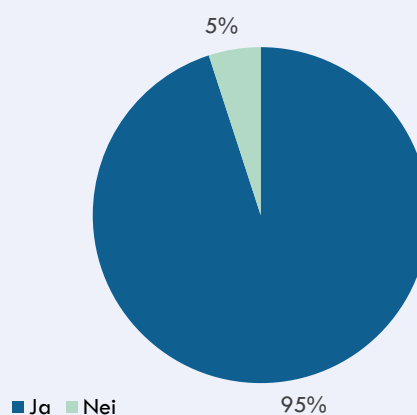
Praktikantstillinger er ofte forbundet med en opplæringskomponent, i form av en introduksjon til et gitt yrke eller bransje. I spørreundersøkelsen spurte vi virksomhetene i hvilken grad og hvordan de tilrettelegger for opplæring for praktikanter. I svarene kommer det klart frem at stillingene inneholder en form for opplæring (Figur 6-2). Det varierer imidlertid hvorvidt opplæringen gis i form av spesifikke kurs eller gjennom arbeidsoppgaver. 40 prosent av respondentene med ubetalte praktikantstillinger svarer at opplæringen gis både gjennom arbeidsoppgaver og kurs, mens 55 prosent svarer at opplæringen kun gis gjennom arbeidsoppgaver. Ingen av respondentene svarer at stillingene ikke inneholder opplæring. Andelene er svært like for virksomhetene med betalte praktikantstillinger.

**Figur 6-2: Hvilken av følgende beskrivelser passer best for bruken av praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingen inneholder ...**



Resultatene på dette punktet er konsistente med funnene presentert i kapittel 4.1 hvor flere virksomheter med ubetalte praktikantstillinger beskriver stillingene som en arena for arbeidstakere til å utvikle, og ikke minst vise frem, kunnskap gjennom prosjektbaserte arbeidsoppgaver. I samtaler med arbeidstakere og arbeidsgivere ser vi imidlertid at det er et stort spenn i hvordan opplæringen og arbeidsoppgavene er organisert.

**Figur 6-1: Har ubetalte praktikantstillinger i din virksomhet vanligvis en skriftlig arbeidsavtale?**



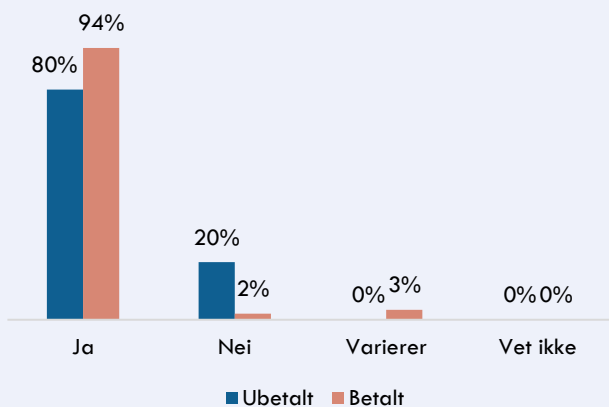
Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20

Enkelte arbeidstakere forteller om ubetalte praktikantstillinger som innebar fulltidsarbeid på lik linje med ordinært lønnede ansatte i virksomheten, uten noen ekstra form for opplæring eller oppfølging. I slike tilfeller opplevde arbeidstakerne å bli utnyttet i en situasjon hvor de samtidig følte at praktikantperioden var avgjørende for å komme inn i bransjen.

Vi har også snakket med arbeidstakere som har erfaringer i den andre enden av spekteret. En arbeidstaker forteller at den ubetalte praktikantstillingen innebar at hen i hovedsak gikk utenpå og skygget en ordinær ansatt i virksomheten. Arbeidstakeren beskriver læringsutbyttet som svært begrenset, delvis fordi arbeidsgiver ikke la opp til at hen skulle utføre noen selvstendige arbeidsoppgaver.

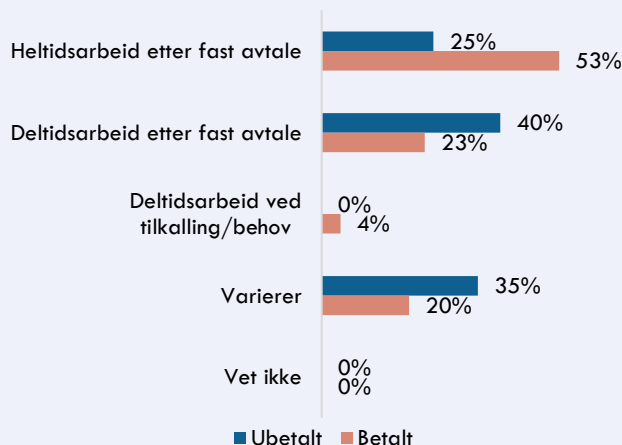
I midten av spekteret finner vi praktikanter som forteller om arbeidsoppgaver som var tilpasset ønsket om faglig utvikling, og ansvarsmengder som ble justert ut fra erfaring og egne ønsker, i tråd med forventningene.

**Figur 6-4: Er det vanligvis oppmøteplikt eller arbeidstid knyttet til praktikantstillingene?**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

**Figur 6-5: Hvordan vil du beskrive praktikantstillingenes arbeidstid?**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

## 6.2 Ansettelsesforhold

Et interessant spørsmål knyttet til ubetalte praktikantstillinger er hvorvidt arbeidstakeren har en skriftlig kontrakt, og hvorvidt hen regnes som ansatt i virksomheten. I spørreundersøkelsen blant virksomheter oppgir alle unntatt én at de benytter seg av skriftlige arbeidsavtaler i forbindelse med ubetalte praktikantstillinger (Figur 6-1).

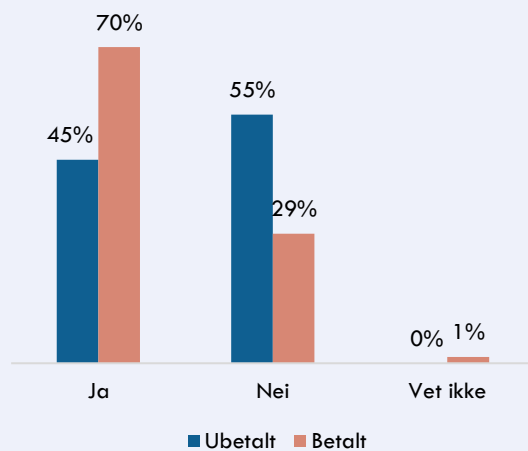
I intervjuer med utvalgte arbeidsgivere og arbeidstakere beskrives kontraktene som relativt standard med tilsvarende innhold som i ordinære arbeidskontrakter for lønnet arbeid, herunder informasjon om partene i kontrakten, beskrivelse av stillingen, stillingsprosent, arbeidstid og -sted, oppsigelsesvilkår, samt eventuelle rettigheter og plikter. Flere arbeidsgivere fremhever at stillingsbeskrivelsen skiller seg fra typisk lønnet arbeid. I stedet for at fokuset ligger på leveranse og prestasjon, skal arbeidsoppgavene først og fremst bidra til å gi praktikanten ny kunnskap og erfaring.

Det varierer hvorvidt ubetalte praktikanter anses som ansatt i virksomheten. Noen av virksomhetene oppgir at kontrakten tydelig spesifiserer at ubetalte praktikantstillinger er for opplæringsformål, og at det ikke skal anses som en arbeidsavtale.

Videre rapporterer 80 prosent av virksomhetene i spørreundersøkelsen at ubetalte praktikanter har oppmøteplikt eller arbeidstid. Dette er illustrert i Figur 6-4. For ubetalte praktikantstillinger er det uklart hvilke juridiske verktøy virksomhetene har til å håndheve en slik avtale dersom den ansatte velger å bryte med den. Arbeidstakerne har imidlertid interesse av å overholde en eventuell kontrakt for å kunne bruke arbeidsgiveren som referanse ved senere jobbsøking. I samtaler med arbeidstakere og arbeidsgivere har vi også her avdekket variasjon. Noen oppgir at avtalen om arbeidstid er svært

fleksibel og kan tilpasses ut fra eksempelvis eksamener. Andre oppgir at arbeidstiden i større grad er fast. Dette er til dels knyttet til hvorvidt arbeidsoppgavene er prosjektbaserte, og utenfor ordinær drift, eller knyttet til den daglige driften av

**Figur 6-3: Inkluderer praktikantstillingene vanligvis andre goder som for eksempel forsikringer, mobilabonnementer o.l.?**



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

virksomheten.

Praktikantstillinger kan gjennomføres både som heltids- eller deltidsarbeid, eksempelvis ved siden av studier. Videre kan stillingene innebære en fast arbeidstid eller en avtale om å bli tilkalt ved behov. Resultatene fra spørreundersøkelsen med virksomheter viser en betydelig variasjon i hvordan ubetalte praktikantstillinger innrettes. 25 prosent svarer at de ubetalte praktikantstillingene innebærer heltidsarbeid, mens 40 prosent svarer at de innebærer deltidsarbeid (Figur 6-5). De resterende 35 prosent av



virksomhetene oppgir at dette varierer. Sammenlignet med de ubetalte, er betalte praktikantstillinger i større grad heltidsarbeid (53 %). Dette er naturlig gitt at arbeidstakere i ubetalte stillinger i større grad er avhengige av å finansiere sitt forbruk gjennom andre betalte jobber.

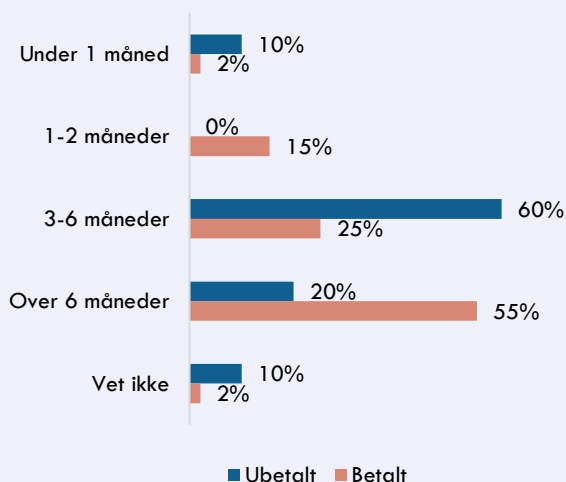
De ubetalte praktikantstillingene kompenseres ikke arbeidstakerne for arbeidsinnsatsen i form av lønn, stipend eller lignende. Svarene på spørreundersøkelsen viser imidlertid at om lag halvparten (45 %) av virksomhetene tilbyr ubetalte praktikanter andre goder som en del av ansettelsesforholdet (Figur 6-3). Det er noe variasjon i hvilke goder som tilbys. De aller fleste av virksomhetene som tilbyr andre goder tilbyr forsikring (80 %). Fra intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere får vi opplyst at et mindretall av de

ubetalte praktikantene mottar gratis lunsj, mobiltelefon og/eller laptop.

### 6.3 Varighet

I spørreundersøkelsen svarer 60 prosent av virksomhetene at de ubetalte stillingene har en varighet på mellom 3 og 6 måneder (Figur 6-6). Det er relativt uvanlig med kortere varighet, men 2 av virksomhetene (10 %) oppgir at de ubetalte praktikantstillingene varer under 1 måned. Til sammenligning rapporterer en større andel av virksomhetene med betalte praktikantstillinger om lenger varighet. 55 prosent av virksomhetene med betalte praktikantstillinger oppgir at stillingene varer over 6 måneder, mot 20 prosent blant de med ubetalte praktikantstillinger.

Figur 6-6: Hva er typisk varighet av praktikantstillingene?



Kilde: Spørreundersøkelse. N = 20 (ubetalt) og N = 143 (betalt)

## 7. Oppsummering og drøfting

*Omfanget av ubetalte praktikantstillinger synes å være lite utbredt i Norge, og forekomsten er begrenset til enkelte bransjer og yrkesgrupper. Både innholdet og organisering av stillingene varierer. På tross av karrieremulighetene stillingene gir mener arbeidstakerne at praktikantstillinger som ikke er en del av et studieløp burde være lønnet.*

Vår overordnede vurdering er at de fleste praktikantstillinger i Norge i dag enten er betalt eller tilknyttet et studieprogram. Vi må ta forbehold om metodiske utfordringer med å kartlegge omfanget av ubetalt praksis, men forekomsten ser ikke ut til å være særlig høy. Videre tyder funnene i kartleggingen på at sammensetningen av betalte og ubetalte praktikantstillinger har vært relativt uendret de siste ti årene. Det er altså ingen tegn til at arbeidsformen hverken blir mer eller mindre utbredt.

Kartleggingen tegner imidlertid et komplekst og sammensatt bilde av ubetalte praktikantstillinger. Vår vurdering er at følgende punkter er særlig relevante å vektlegge:

- Forekomsten av ubetalte praktikantstillinger er i hovedsak begrenset til enkelte bransjer og yrkesgrupper.
- Det er et spenn i organiseringen av og innholdet i stillingene.
- Motivene for å ta en ubetalt praktikantstilling er mangfoldige.
- Ubetalte praktikantstillinger er omdiskutert, og meningene om arbeidsformen spriker.

### **Omfanget av ubetalte praktikantstillinger på tvers av ulike bransjer og virksomhetstyper**

Selv om det totale omfanget av ubetalte praktikantstillinger synes å være svært begrenset, ser det ut til å være variasjon på tvers av ulike bransjer og virksomhetstyper. Funnene i kartleggingen peker særlig på tre faktorer som avgjørende for hvilke bransjer og virksomheter som bruker ubetalte praktikantstillinger.

Den første faktoren er betydningen av nettverk og bransjespesifikk arbeidserfaring. Her utpeker særlig kreative yrkesgrupper og kulturbransjen seg, herunder kunst, teater, musikk, film og tv. Et interessant funn i kartleggingen er at flere personer i disse bransjene gjennomfører ubetalt praksis etter at de har fullført høyere utdanning innenfor relevante felt. I disse tilfellene gir arbeidstakerne gjerne som begrunnelse

for at de valgte å jobbe ubetalt at det er svært krevende å få betalte stillinger uten å «ha en fot innenfor» i form av nettverk eller arbeidserfaring fra bransjen.

Den andre faktoren er virksomhetenes lønnsomhet. Flere arbeidsgivere og arbeidstakere vi har snakket med oppgir lav lønnsomhet som en viktig årsak til at praktikantstillinger er ubetalt. I noen tilfeller handler det om at virksomheten er nyetablert og foreløpig ikke har inntekter til å betale ut lønn. Det kan også handle om at virksomhetene er finansiert med prosjektmidler, hvor det er lite rom for å benytte uerfaren arbeidskraft til arbeidsoppgaver som genererer inntekter.

Det virker også som at noen virksomheter og bransjer benytter ubetalte praktikantstillinger ganske enkelt fordi de kan. Virksomheter med anseelse og som oppfattes som det en av informantene våre omtalte som «eksklusive», er mer attraktive for praktikanter, også om stillingene er ubetalt.

### **Organiseringen av og innholdet i stillingene**

Kartleggingen avdekker også et spenn i hvordan ubetalte praktikantstillinger er organisert og i det konkrete innholdet i arbeidsforholdet. Variasjonen går i hovedsak langs to dimensjoner.

Den første dimensjonen er knyttet til arbeidsmengde og fleksibilitet i arbeidstid. I den ene enden av skalaen finner vi stillinger hvor arbeidstid og -sted i stor grad avgjøres av arbeidstakeren uten noen særlig faste rammer. I den andre enden av skalaen finner vi heltidsstillinger med faste arbeidstider og fysisk oppmøteplikt.

Den andre dimensjonen er knyttet til ansvarsmengden og typen arbeidsoppgaver ubetalte praktikanter får. Her ser vi i hovedsak tre arketyper. På den ene siden finner vi arbeidstakere som står på utsiden av den daglige driften i virksomheten og jobber prosjektbasert med nye produkter eller løsninger. I disse stillingene er ofte personlig utvikling og muligheten for dokumentasjon av ferdigheter gjennom å opparbeide en portefølje særlig vektlagt. Videre er kravene til arbeidstakeren lave, og stillingen anses som en læringsarena for arbeidstakeren, med potensiell gevinst for arbeidsgiver. På den andre siden er enkelte ubetalte praktikantstillinger lagt opp slik at arbeidstakeren i hovedsak går utenpå en fast ansatt og observerer arbeidshverdagen. Den tredje formen er arbeidstakere som utfører arbeid på lik linje med vanlig betalte ansatte i virksomheten. Arbeidsoppgavene kan være knyttet til den daglige driften, og ikke inneholde noen form for opplæring

utover det en ordinær nyansatt får. Ansvarsmengden og kravene til prestasjon er i slike tilfeller mer på linje med betalte stillinger.

### Motivene for å ta en ubetalt praktikantstilling

Det er flere ulike årsaker til at arbeidstakere velger å ta ubetalte praktikantstillinger. For det første kan det gi arbeidstakere tilgang på et større profesjonelt nettverk. I enkelte bransjer er betydningen av nettverk for arbeidssøkere stor. I kartleggingen har denne faktoren særlig blitt vektlagt blant arbeidstakere i kulturbransjen.

For det andre kan ubetalte praktikantstillinger bidra til at arbeidstakeren opparbeider seg bransjespesifikk kunnskap. Dette kan både være relevant for personer innenfor brede og generelle studieretninger, men også i bransjer hvor koblingen mellom utdanningen og yrkeslivet er av mindre betydning. Slik kunnskap er nyttig av flere grunner. Eksempelvis kan dokumentasjon av bransjespesifikk erfaring bidra til at arbeidsgiver føler seg tryggere på at arbeidstakeren er rett person til jobben. Videre kan bransjespesifikk kunnskap forbedre arbeidstakernes evner til å skrive gode søknader og tilnærme seg potensielle arbeidsgivere.

For det tredje kan ubetalte praktikantstillinger gi arbeidstakere en mulighet til å utvikle en portefølje med produkter som dokumenterer ferdigheter på linje med vitnemål fra formell utdanning. Eksempler på dette kan være utvikling av en nettside, reklame-materiale, rekvisita til en teaterforestilling og lignende.

For det fjerde kan arbeidsgiveren i en ubetalt praktikantstilling fungere som en kvalitetssikrer for arbeidstakeren. Ved å kunne bruke arbeidsgiveren som referanse, eller til og med vise til et anbefalingsbrev, har arbeidstakeren en kvalitetssikring å vise til. Dette kan bidra til at potensielle arbeidsgivere vurderer risikoen ved ansettelse som mindre.

### Ubetalte praktikantstillinger er omdiskutert, og meningene om arbeidsformen spriker

Basert på samtaler med ulike aktører og mediasaker fremstår ubetalte praktikantstillinger som omdiskutert, og meningene spriker. På den ene siden av skalaen

har vi personer som mener at praktikantstillinger uten lønn er illegitimt uavhengig av omfang. På den andre siden av skalaen finner vi dem som mener at praktikantstillinger, ut fra sin natur, skal være ulønnet.

Vår oppfatning er at deler av denne uenigheten skyldes spenning i hva praktikantstillinger inneholder og hvordan de er organisert. Basert på samtaler med ulike aktører virker et sentralt moment å være i hvilken grad stillingene er utformet som en læringsarena for arbeidstakeren. Det synes å være større aksept for at stillingene er ubetalt dersom arbeidsgiver stiller få krav til leveranser og tilrettelegger for læring og faglig utvikling.

Flere fremhever at ikke alle har lik mulighet til å jobbe ubetalt for å opparbeide erfaring. Siden arbeidstakere ikke blir kompensert med lønn underveis i arbeidsforholdet, må kostnader til livsopphold finansieres på andre måter, for eksempel gjennom oppsparte midler, studielån eller annet arbeid ved siden av det ubetalte arbeidet. Arbeidstakere med større økonomisk handlingsrom har dermed bedre muligheter til å ta ubetalte praktikantstillinger. Enkelte saker i medier, og informanter vi har snakket med, vektlegger dette som en kilde til økt ulikhet. Dersom det å gjennomføre en periode med ubetalt praksisarbeid bidrar til å øke sjansene for gode jobber i den andre enden, skapes ulik tilgang til muligheter i arbeidslivet.

Det finnes ingen lovfestet minstelønn i Norge. Med unntak av i bransjer og yrker med allmenngjorte tariffavtaler er ubetalte praktikantstillinger derfor innenfor lovverket. Enkelte har imidlertid tatt til orde for at myndighetene bør regulere internship- og praktikantordningen i Norge.<sup>4</sup>

Denne kartleggingen viser at de fleste praktikanter mottar lønn, og at fenomenet ubetalte praktikantstillinger i hovedsak er begrenset til enkelte bransjer og yrkesgrupper. Flere vi har snakket med innenfor disse bransjene gir imidlertid uttrykk for at ordningen er urettferdig, og at praktikantstillinger som ikke er en del av et studieløp bør være lønnet. Dette gjelder også praktikanter som har erfart at den ubetalte praktikantperioden har vært et springbrett inn til det ordinære arbeidslivet.

<sup>4</sup> Se eksempelvis Norsk studentorganisasjon (2017).

## 8. Referanser

- Akerlof, G. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, ss. 488-500.
- Frivillighet Norge. (2023). *frivillighetnorge.no*. Hentet fra Hva er frivillighet?: <https://www.frivillighetnorge.no/fakta/hva-er-frivillighet>
- Montgomery, J. (1991). Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis. *The American Economic Review*, ss. 1408-1418.
- Norsk studentorganisasjon. (2017). *Reguler internships nå*. Hentet fra [https://student.no/images/dokumenter/gjeldende\\_resolusjoner\\_arkiv/Resolusjon-Reguler-interships-n%C3%A5.pdf](https://student.no/images/dokumenter/gjeldende_resolusjoner_arkiv/Resolusjon-Reguler-interships-n%C3%A5.pdf)
- Rees, A. (1966). Information Networks in Labor Markets. *The American Economic Review*, ss. 559-566.
- Regjeringen. (2022). *Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>
- Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *The Journal of Human Resources*, ss. 326-342.
- Sikt - Surveybanken. (2022). Kandidatundersøkelsen, 2019 - Et halvt år etter eksamen. Oslo: Sikt. doi:<https://doi.org/10.18712/NSD-NSD2945-V2>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, ss. 355-374.
- Stiglitz, J. (1975). The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income. *The American economic review*, ss. 283-300.

## Vedlegg A Spørreundersøkelse

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomfører vi en kartlegging av praktikantstillinger i Norge. Med praktikantstillinger mener vi alle former for traineestillinger og internship, med unntak av frivillig arbeid, stillinger som utelukkende er en del av utdanning og som gir studiepoeng, eller stillinger som er tilknyttet arbeidsmarkedstiltak fra NAV.

1. Har din virksomhet hatt praktikantstillinger i løpet av de siste 5 årene?
  - a) Ja
  - b) Nei
  - c) Vet ikke

*Intervjuet fortsetter dersom respondenten svarer ja.*

2. Omtrent hvor mange praktikantstillinger har dere hatt omtrent de siste 5 årene?  
Åpent svar
3. Hvor stor andel av praktikantstillingene er betalt i form av lønn, stipend eller lignende?
  - a) Alle
  - b) De fleste
  - c) Noen
  - d) De færreste
  - e) Ingen
  - f) Vet ikke

*Dersom respondenten IKKE svarer at ALLE stillingene er betalt stilles spørsmål 4-16.*

*Dersom respondenten svarer at ALLE stillingene er lønnet stilles spørsmål 17-28.*

4. Hvordan vil du beskrive utviklingen i bruken av ubetalte praktikantstillinger i din virksomhet over de siste 10 årene?
  - a. Økt bruk
  - b. Redusert bruk
  - c. Uendret bruk
  - d. Vet ikke
5. Hva slags utdanningsstatus kjennetegner de ubetalte praktikantene? Har dere eller har dere hatt ubetalte praktikanter som... (tillater flere svar)
  - a. ikke har høyere utdanning
  - b. er student
  - c. har fullført høyere utdanning
  - d. Vet ikke
6. Hvordan rekrutterer dere til ubetalte praktikantstillinger? (tillater flere svar)
  - a. Gjennom utlysninger på offentlige jobbportaler
  - b. Gjennom utlysninger på jobbportaler for studenter
  - c. Gjennom utlysninger på nettsiden
  - d. Gjennom direkte kontakt med aktuelle kandidater
  - e. Annet (spesifiser)
  - f. Vet ikke
7. Hvilken beskrivelse passer best for bruken av ubetalte praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingen inneholder...
  - a. ingen opplæring
  - b. opplæring gjennom arbeidsoppgaver
  - c. opplæring både gjennom arbeidsoppgaver og kurs
  - d. Vet ikke

8. Hvilken beskrivelse passer best for bruken av ubetalte praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingene...
- a. tilfører hovedsakelig arbeid av verdi for virksomheten
  - b. benyttes først og fremst som opplæring, rekrutteringskanal og markedsføring
  - c. Vet ikke

9. Har ubetalte praktikantstillinger i din virksomhet vanligvis en skriftlig arbeidsavtale?
- a. Ja
  - b. Nei
  - c. Varierer
  - d. Vet ikke

10. Er det vanligvis oppmøteplikt eller arbeidstid knyttet til de ubetalte praktikantstillingene?
- a. Ja
  - b. Nei
  - c. Varierer
  - d. Vet ikke

11. Hvordan vil du beskrive de ubetalte praktikantstillingenes arbeidstid?
- a. Heltidsarbeid etter fast avtale
  - b. Deltidsarbeid etter fast avtale
  - c. Deltidsarbeid ved tilkalling/behov
  - d. Varierer
  - e. Vet ikke

12. Inkluderer de ubetalte praktikantstillingene vanligvis andre goder som eksempelvis forsikringer, mobilabonnement etc.?
- a. Ja
  - b. Nei
  - c. Vet ikke

Hvis ja, hvilke?  
Åpent svar

13. Hva er typisk varighet av de ubetalte praktikantstillingene?
- a. Under 1 måned
  - b. 1-2 måneder
  - c. 3-6 måneder
  - d. Over 6 måneder
  - e. Vet ikke

14. Omtrent hvor stor andel av de ubetalte praktikantstillingene ender i en fast stilling?
- a. Alle
  - b. De fleste
  - c. Noen
  - d. De færreste
  - e. Ingen
  - f. Vet ikke

15. Omtrent hvor stor andel av de ubetalte praktikantstillingene ender i en annen midlertidig betalt stilling?
- a. Alle
  - b. De fleste
  - c. Noen
  - d. De færreste
  - e. Ingen
  - f. Vet ikke

16. For å få en dypere forståelse av hvilke perspektiver dere som virksomhet har og innholdet i praktikantstillingene ønsker vi å invitere dere til et oppfølgingsintervju gjennomført av Oslo Economics. Vil du stille opp på dette?

*Dersom respondenten svarer ja, registreres navn og telefonnummer.*

---

17. Hvordan vil du beskrive utviklingen i bruken av praktikantstillinger i din virksomhet over de siste 10 årene?
- a. Økt bruk
  - b. Redusert bruk
  - c. Uendret bruk
  - d. Vet ikke
18. Hva slags utdanningsstatus kjennetegner praktikantene? Har dere eller har dere hatt praktikanter som... (tillater flere svar)
- a. ikke har høyere utdanning
  - b. er student
  - c. har fullført høyere utdanning
  - d. Vet ikke
19. Hvordan rekrutterer dere til praktikantstillinger? (tillater flere svar)
- a. Gjennom utlysninger på offentlige jobbportaler
  - b. Gjennom utlysninger på jobbportaler for studenter
  - c. Gjennom utlysninger på nettsiden
  - d. Gjennom direkte kontakt med aktuelle kandidater
  - e. Annet (spesifiser)
  - f. Vet ikke
20. Hvilken beskrivelse passer best for bruken av praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingen inneholder...
- a. ingen opplæring
  - b. opplæring gjennom arbeidsoppgaver
  - c. opplæring både gjennom arbeidsoppgaver og kurs
  - d. Vet ikke
21. Hvilken beskrivelse passer best for bruken av praktikantstillinger i din virksomhet? Stillingene...
- a. tilfører hovedsakelig arbeid av verdi for virksomheten
  - b. benyttes først og fremst som opplæring, rekrutteringskanal og markedsføring
  - c. Vet ikke
22. Har praktikantstillinger i din virksomhet vanligvis en skriftlig arbeidsavtale?
- a. Ja
  - b. Nei
  - c. Varierer
  - d. Vet ikke
23. Er det vanligvis oppmøteplikt eller arbeidstid knyttet til praktikantstillingene?
- a. Ja
  - b. Nei
  - c. Varierer
  - d. Vet ikke
24. Hvordan vil du beskrive praktikantstillingenes arbeidstid?
- a. Heltidsarbeid etter fast avtale
  - b. Deltidsarbeid etter fast avtale
  - c. Deltidsarbeid ved tilkalling/behov
  - d. Varierer
  - e. Vet ikke

25. Inkluderer praktikantstillingene vanligvis andre goder som eksempelvis forsikringer, mobilabonnement etc.?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

Hvis ja, hvilke?

Åpent svar

26. Hva er typisk varighet av praktikantstillingene?

- a. Under 1 måned
- b. 1-2 måneder
- c. 3-6 måneder
- d. Over 6 måneder
- e. Vet ikke

27. Omtrent hvor stor andel av praktikantstillingene ender i en fast stilling?

- a. Alle
- b. De fleste
- c. Noen
- d. De færreste
- e. Ingen
- f. Vet ikke

28. Omtrent hvor stor andel av praktikantstillingene ender i en annen midlertidig betalt stilling?

- a. Alle
- b. De fleste
- c. Noen
- d. De færreste
- e. Ingen
- f. Vet ikke



oslo**economics**  
*www.osloeconomics.no*

E-post og telefon:  
post@osloeconomics.no  
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:  
Klingenberggata 7  
0161 Oslo

Postadresse:  
Postboks 1562 Vika  
0118 Oslo