

# Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel <b>Rapport etter tilsyn med Aibel sin bruk av innleid arbeidskraft (aktivitet 355000009)</b>	Oppgavenummer 355000009
	Saksnummer 2022/101
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-Entreprenører	Oppgaveleder Emilia Cristina Thingbø
Deltakere i revisjonslaget [Redacted]	Dato 5.1.2023

## 1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har i november 2022 ført tilsyn med Aibel AS (Aibel) sin bruk av innleid arbeidskraft. Tilsynet rettet seg mot bestemmelser knyttet til innleie som følger av opplistingen i arbeidsmiljøloven (aml) § 18-6 første ledd, og omfattet personell som arbeider på innretninger til havs og på petroleumsanlegg på land. Tilsynsaktiveten har bestått av gjennomgang av tilsendte dokumenter og informasjon samt et digitalt avklaringsmøte 9.11.2022. Tillitsvalgte fra Fellesforbundet og EI&IT-Forbundet og selskapets hovedverneombud (HVO) var til stede i møtet.

## 2 Bakgrunn

Tilsyn med innleie- og likebehandlingsreglene etter aml er en del av regjeringens arbeid for et seriøst og sikkert arbeidsliv. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har presisert at Ptil skal styrke innsatsen mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Lovreguleringen av tilsyn med innleie i aml ble endret med virkning fra 1. juli 2020. Ptil fikk dermed myndighet til å føre tilsyn med at vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere er oppfylt. Innleiers opplysningsplikt overfor bemanningsforetaket er også omfattet av det utvidede tilsynsansvaret.

### 3 Mål

Målet med tilsynet var å følge opp at Aibel ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak oppfyller kravene i aml.

### 4 Regelverksgrunnlag

- Aml § 3-1 om krav til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid første ledd og andre ledd pkt. e) om at arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov.
- Aml § 14-12 om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)
- Aml § 14-12 b pkt. 1 om opplysningsplikt for innleier
- Forskrift om bemanningsforetak § 10 om innleie fra bemanningsforetak

Vår vurdering av om innleien er i overensstemmelse med aml er basert på de opplysningene selskapene gir oss i etterspurt informasjon og dokumenter, og i etterfølgende møte med oppfølgingsspørsmål.

### 5 Resultat

#### 5.1 Generelt

Aibel driver en del av sin virksomhet innenfor området Vedlikehold og Modifikasjon (V&M), både offshore og på landanlegg, og har langsiktige rammekontrakter med store energiselskaper. Deler av Aibel sin virksomhet på land faller under Arbeidstilsynets tilsynsansvar. Selskapet opplyser at de har store svingninger i bemanningsbehovet gjennom året og fra år til år. Selskapets virksomhet styres i stor grad av variasjonene på oppdrag fra energiselskapene, med leveransetopper i forbindelse med revisjonsstanser. Uforutsigbarhet mht. oppdrag og bemanningsbehov samt utfordringer knyttet til å skaffe tilstrekkelig personell med rett kompetanse til rett tid, medfører ifølge Aibel et behov for relativt høy grad av innleie. Arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Aibel er enige om at det er et slikt behov.

Selskapet har en overordnet ressursstyring av personell med ansvarlige ressurseiere (personalansvarlige) innen de enkelte fagområdene. Det er Aibels ressurseiere som er ansvarlige for å levere personell, ansatte og innleide, innen sitt fagområde basert på behov i Aibels prosjekter på land og offshore. Selskapet planlegger sine aktiviteter med permanent bruk av innleie, for å unngå oppsigelser og permitteringer. Aibel opplyser at de har hatt permitterte og innleide samtidig, men ikke på samme fagdisiplin.

Aibel benytter i all hovedsak innleie fra bemanningsforetak etter avtale med tillitsvalgte jf. aml § 14-12 (2) og fra produksjonsbedrifter jf. aml § 14-13 (2).

Sykefraværet for operatører har ligget i gjennomsnitt på 6,3 % i 2022, men selskapet opplyser at de ikke benytter innleie basert på aml 14-9 (1b), vikariat ved sykdom eller annet avtalt fravær når det gjelder egne ansatte i drift.

Selskapet leier inn personell fra 44 bemanningsforetak og 17 produksjonsbedrifter. Aibel begrunner det høye antallet bemanningsforetak de bruker med at selskapet har satt krav til at innleidpersonell skal ha en ansettelsesprosent på minimum 80 % i bemanningsforetaket de er ansatt i.

Selskapet har årlige avtaler om tidsbegrenset innleie med følgende forbund: Fellesforbundet, EI&IT samt med funksjonærforbundene Tekna, NITO, FLT, Lederne og Negotia. Avtalen om innleie inngås med Fellesforbundet for operatører innen de mekaniske fag, med EI&IT for operatører innen EIT fagene og med Tekna, NITO, FLT, Lederne og Negotia for funksjonærer. For tjenester innen isolasjon, stillas og overflatebehandling (ISO) opplyser Aibel at de benytter entreprisekontrakter med ISO selskaper.

Avtalen med Fellesforbundet for 2022 gjelder i perioden 27.01.22 til 01.02.23. Innleie skal etter avtalen kun forekomme i de tilfeller der det ikke er mulig å få ansatt arbeidstakere eller der det ikke er praktisk mulig å foreta innleie fra produksjonsbedrift. Innleie fra bemanningsforetak er etter avtalen en unntaksordning.

Den gjeldende avtalen med EI&IT klubben har varighet fra 24.02.22 til 31.03.23. Her er det avtalt at innenfor fagområdene Elektro, Instrument og Telecom reguleres innleie ihht Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) §17. Denne regulerer i hovedsak innleie fra produksjonsbedrifter etter aml § 14-13. Der det viser seg svært vanskelig eller umulig å leie inn etter LOK § 17, kan det drøftes å ta i bruk LOK bilag 13 som regulerer innleie fra bemanningsforetak, jf § 14-12 (2). EI&IT klubben bekreftet i møtet at en har ment at fast ansettelse skal være det primære, deretter innleie fra produksjonsbedrifter og at innleie fra bemanningsforetak var tenkt som unntak.

Innleie av funksjonærer er regulert i avtale av 05.04.22 som har gyldighet til 01.05.23. Av denne fremgår at fast ansettelse er hovedregelen, men at det er anledning til å leie inn etter hhv aml § 14-12 (2) og § 14-13 (2). Dersom innleieandelen overstiger 30% av funksjonærene på en lokasjon skal dette drøftes med funksjonærforbundene.

Dokumentasjonen vi mottok i forbindelse med tilsynet viste omfattende bruk av innleie i perioden 2019 – 2022. Egne ansatte i Aibel lå på ca. 3406 da tilsynet fant sted. Ifølge mottatt informasjon, lå innleieprosenten hittil i år for kjernedisipliner som mekaniske fag på 20,8 %, mens for elektrofag lå det på 62,8 %. Store deler av innleie innen EI&IT fag ble forklart blant annet med økt aktivitet som følge av brannen på Melkøya i Hammerfest.

Aibel og tillitsvalgte opplyser at de har en kontinuerlig dialog vedrørende behov for ansettelser og innleie. Behovet for innleie drøftes og avtaler inngås en gang i året. Innleie er i tillegg et fast punkt på de månedlige møtene mellom selskapet og tillitsvalgte. Operatørforeningene har tilgang til selskapets rotasjonssystem, og mottar månedlige oversikter over innleid personell fra bedriften. Aibel har en månedlig oversikt over innleieprosenten per lokasjon, Business Unit (BU) samt på selskapsnivå iht. Innleieprotokoll for funksjonærer. Funksjonærforeningene mottar månedlig oversikt over ledige stillinger.

## 6 Observasjoner

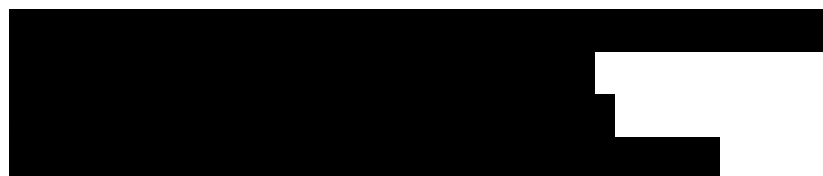
Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

*Avvik:* Observasjoner der vi *påviser* brudd på/manglende oppfylging av regelverket.

*Forbedringspunkt:* Observasjoner der vi *mener å se* brudd på/manglende oppfylging av regel-verket, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise det.

Tilsynet har ikke avdekket avvik eller forbedringspunkt.

## 7 Deltakere fra oss



## 8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Vedlegg 1 Oversikt over bemanningsforetak med selskapsnavn og organisasjonsnummer som Aibel leier inn fra. Oversikt over andre typer foretak enn bemanningsforetak med selskapsnavn og organisasjonsnummer som Aibel leier inn fra.
- Vedlegg 2 Oversikt over planlagt og reelt aktivitetsnivå og bemanningsbehov for 2019 - 2022
- Vedlegg 3 og 4 Oversikt over antall, og prosentvist antall, innleide og antall ansatte for årene 2019, 2020, 2021 og 2022. Liste over innleiepersonell med informasjon pr person
- Vedlegg 5 Prosesser/rutiner for å sikre lovlig innleie
- Vedlegg 6.1 Protokoll 2019 Innleie Funksjonsnivåer
- Vedlegg 6.2 Protokoll 2020 Innleie Funksjonsnivåer
- Vedlegg 6.3 Protokoll 2021 Innleie Funksjonsnivåer

- Vedlegg 6.4 Protokoll 2022 Innleie Funksjonsnivåer
- Vedlegg 6.5 Protokoll innleie E&I 2019
- Vedlegg 6.6 Protokoll innleie E&I 2020
- Vedlegg 6.7 Protokoll innleie E&I 2021
- Vedlegg 6.8 Protokoll innleie E&I 2022
- Vedlegg 6.9 Protokoll innleie FF 2019
- Vedlegg 6.10 Protokoll innleie FF 2020
- Vedlegg 6.11 Protokoll innleie FF 2021
- Vedlegg 6.12 Protokoll innleie FF 2022
- Vedlegg 7 Beskrivelse av hvordan opplysninger om lønns- og arbeidsforhold gis til bemanningsforetaket, jamfør aml §14-12 b, første ledd
- Vedlegg 8 Sykefraværstatistikk 2019-2022, måned for måned
- AI-O-22-000064 Opplysninger/dokumentasjon ifm. varsel om tilsyn med Aibel sin bruk av innleid arbeidskraft (aktivitet 355000009)

## **Vedlegg A      Oversikt over intervjuet personell**