

## Rapport etter tilsyn

| Rapport                                                   |                  |
|-----------------------------------------------------------|------------------|
| Rapporttittel                                             | Aktivitetsnummer |
| <b>Tilsynet med IKM testing - Innleie av arbeidskraft</b> | 392000003        |
|                                                           | Saksnummer       |
|                                                           | 2024/32          |

| Gradering                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Offentlig <input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet |

| Involverte                 |              |
|----------------------------|--------------|
| Hovedgruppe                | Oppgaveleder |
| T-E                        | [REDACTED]   |
| Deltakere i revisjonslaget | Dato         |
| [REDACTED]                 | 08.03.2024   |

### 1 Innledning

Havindustritilsynet (Havtil) førte 7.februar 2024 tilsyn med IKM Testing sin styring av innleid arbeidskraft. Tilsynet rettet seg mot de reglene om innleie som følger av arbeidsmiljøloven (aml) § 18-6 første ledd. Tilsynet omfattet personell som arbeider offshore for IKM Testing. Tilsynsaktiviteten har bestått av gjennomgang av tilsendte dokumenter og et avklaringsmøte hos IKM Testing.

### 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 blant annet i tildelingsbrevet for 2023 at Havtil skal styrke innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping. Herunder skal Havtil føre tilsyn med at virksomhetene overholder lovens vilkår for innleie og likebehandling på vårt myndighetsområde. Overføringen fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Olje- og energidepartementet 1.7.2023 medførte ikke endringer i prioriteringen.

### 3 Mål

Målet med tilsynet var å følge opp at IKM Testing ved innleie av arbeidstakere oppfylte kravene i arbeidsmiljøloven.

## Regelverksgrunnlag

- Aml § 3-1 (2) pkt. e om rutiner for systematisk HMS-arbeid
- Aml § 14-12 om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak), første, andre, fjerde og sjette ledd (ny nummerering gjeldende fra 1.1.2024)
- Aml § 14-12 b første ledd om opplysningsplikt for innleier
- Aml § 14-14 a Drøfting om ansettelse mv. (gjeldende fra 1.1.2024)
- Forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak § 11 om innleie fra bemanningsforetak (nytt navn og ny nummerering gjeldende fra 1.1.2024)
- Forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3 pkt. b

## 4 Resultat

### 4.1 Generelt

IKM Testing tilhører IKM-gruppen, og er det største selskapet i gruppen. IKM Testing leverer tjenester innen mekanisk ferdigstillelse, commissioning, pre-commissioning og decommissioning. Selskapet tilbyr tjenester til industri, onshore og offshore, i Norge og internasjonalt.

IKM Testing hadde på revisjonstidspunktet 642 fast ansatte og benytter seg også av innleie fra både produksjonsbedrift og bemanningsforetak. Bemanningsforetakene som benyttes er registrert og godkjent av Arbeidstilsynet. IKM Testing benytter ikke innleie etter vikaralternativet, jfr. aml. § 14-12 (1) jfr. § 14-9 (2) b). IKM Testing er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og kan dermed inngå innleieavtale etter § 14-12 (2).

Selskapet hadde innleieavtale med IKM Ansattes forening (IE-FLT). Fagforeningen representerte et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjaldt. Innleieavtalen som var inngått var formalisert i et samledokument, hvor også drøftelsesprotokoll inngikk. Avtalen om innleie var skriftlig og hadde ett års varighet. Avtalen begrenset lovlig innleie til 38 % av egen total bemanning. Avtalen var inngått med forutsetning om at bemanningsbyrået i utgangspunktet skal være bundet av tariffavtale.

IKM Testing, ved HR, og tillitsvalgte hadde en løpende og god dialog vedrørende behov for ansettelser og innleie. I de tilfellene der innleieandelen har nærmet seg avtalegrensen på 38% har det vært tett dialog mellom HR og tillitsvalgte.

Tillitsvalgte opplyste at de anså at det var mulighet for å fraviksbehandle den inngåtte avtalen, dersom behovet oversteg de avtalte 38% for innleie. Det ville da bli inngått ny protokoll. Tillitsvalgte opplyser at de har etablert egne skriftlige rutiner for oppfølging av avtalen, dette var ikke en del av selskapets styringssystem.

Verneombudet har godt samarbeid med tillitsvalgte.

## 5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

Tilsynet har avdekket ett avvik.

### 5.1 Avvik

#### 5.1.1 Rutine for å sikre lovlig innleie

##### **Avvik**

IKM Testing hadde ikke sikret at det var iverksatt rutiner for å avdekke, rette opp eller forebygge overtredelser av regelverkskrav i forbindelse med innleie.

##### **Begrunnelse**

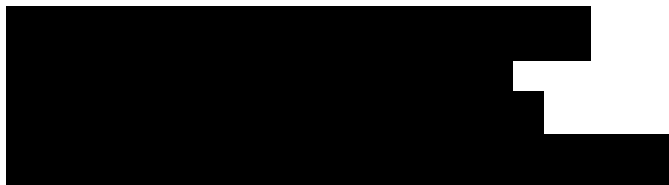
Under tilsynet ba vi om å få presentert IKM Testing sitt styringssystem og rutiner for håndtering av innleie. IKM Testing beskrev at de hadde en gjennomgang av lovlighet og samsvarsvurdering opp mot arbeidsmiljøloven. I dokumentet "Samsvarsvurdering mot lover og forskrifter 2023" var vurdering opp mot arbeidsmiljøloven når det gjaldt innleie omtalt på følgende vis: "*Kapittel 14 - 17. Ansettelse, opphør mv. Ivaretas av HR*". Det var ingen nærmere beskrivelse i styringssystemet til IKM Testing av hvordan dette skulle ivaretas.

IKM Testing hadde en arbeidsprosess som beskrev innleie av prosjektpersonell. Prosessen var eid av innkjøpsavdelingen, og var ment for å kontrollere at selskapene IKM Testing leier inn fra er godkjent som leverandører til IKM. Innkjøpsavdelingen har ved inngåelse av avtale med bemanningsforetak kontrollert at bemanningsbyråene var registrert og godkjent i Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak. Selskapet har imidlertid ikke utarbeidet noen skriftlig rutine for å sikre at de ulike vilkårene for at innleie skal være lovlig er oppfylt, eksempelvis at innleie skjer fra godkjent bemanningsforetak eller ligger innenfor rammene av innleieavtalen med de tillitsvalgte.

Det fremkom av protokollen/avtalen med klubben at krav til likebehandling var drøftet. Det var ikke utarbeidet noen rutine for å sikre at dette ble gjennomført årlig, jfr. aml. § 14-14 (a), (tidligere §14-12 (3)).

**Krav**

Arbeidsmiljøloven § 3-1 om krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid  
(2) bokstav e)

**6 Deltakere fra oss****7 Dokumenter**

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Vedlegg 1,2,3 – HAVTIL innleie 2024
- Vedlegg 4 – Protokoll - Drøftelse av bruk av midlertidige og innleide 2024
- Vedlegg 4.1 - Protokoll - Drøftelse av bruk av midlertidige og innleide 2023
- Vedlegg 6 – DT03.02.002 Innleie av prosjektpersonell prosess
- Vedlegg 7 – Satser – rev 22.11.23 - informasjon for bemanningsbyrå
- IKM Testing Bemanningsrapport 29.01.24
- Stillingsinstruks HR Leder
- Samsvarsvurdering 2023

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