

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Transocean Services AS sin bruk av innleid arbeidskraft (aktivitet 992922)	Aktivitetsnummer 992922
Gradering	
<input type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Utenfor offentlighet	<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig
Involverte	
Hovedgruppe T-3	Oppgaveleder Irene B. Dahle
Deltakere i revisjonslaget Irene B. Åstein Dahle, Eva Hølmebakk, Emilia C. Thingbø, Birgitte Rødsæther, Lene Roska Aalèn og Ingvil T. Håland	Dato 23.06.2021

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har i perioden april-mai 2021 ført tilsyn med Transocean Services AS (Transocean) sin bruk av innleid arbeidskraft. Tilsynet rettet seg mot de reglene om innleie som følger av arbeidsmiljøloven (aml) § 18-6 første ledd og omfattet personell som arbeider på innretninger til havs og på petroleumsanlegg på land.

Tilsynsaktiviteten har bestått i gjennomgang av tilsendte dokumenter, informasjon mottatt i et digitalt avklaringsmøte 28.05.21. Tillitsvalgte fra SAFE og Industri og Energi (IE) var til stede i oppfølgingsmøte under tilsynet.

Opplysninger og dokumenter som selskapet i tilsynsvarselet ble bedt om å sende oss følger av vedlegg A.

2 Bakgrunn

Tilsyn med innleie- og likebehandlingsreglene etter aml er en del av regjeringens arbeid for et seriøst og sikkert arbeidsliv. Arbeids- og sosialdepartementet har presisert blant annet i tildelingsbrevet for 2021 at Ptil skal styrke innsatsen mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Herunder skal Ptil føre tilsyn med og følge opp at virksomhetene overholder lovens vilkår for innleie og at kravet om likebehandling følges opp.

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 om Transocean ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak oppfyller kravene i aml.

4 Regelverksgrunnlag og noen sentrale vurderingstema

- Aml § 14-12 om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak).
- Aml § 14-12 a første ledd om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak.
- Aml § 14-12 b pkt. 1 om opplysningsplikt for innleier.
- Forskrift om bemanningsforetak § 10 om innleie fra bemanningsforetak.

Et sentralt vurderingstema i tilsynet er om arbeidet den innleide skal utføre er av «midlertidig karakter». Dette er et av alternative grunnlag i aml § 14-9 som må foreligge for at innleie etter § 14-12 første ledd skal være lovlig. Det nærmere innholdet i «arbeid av midlertidig karakter» fremgår av lovforarbeider og praksis. Utgangspunktet er at lovbestemmelsen skal tolkes strengt. Det skal stilles strenge krav for at arbeidet skal anses for å være av midlertidig karakter. Det må være et saklig behov for tidsbegrenset tilsetting og denne må begrenses til det som strengt tatt er nødvendig.

Følgende kan legges til grunn som utgangspunkt for vurderingen av om arbeidet er av «midlertidig karakter»;

Dersom det foreligger avgrensede arbeidstopper med kortvarige og uforutsigbare situasjoner, tidsavgrensede og reelle prosjekter som ikke er en del av virksomhetens faste eller løpende oppgaver, eller sesongarbeid i en begrenset periode, kan dette tilsa at arbeidet er av slik midlertidig karakter at midlertidig ansettelse kan benyttes.

Det vil normalt ikke være grunnlag for midlertidig ansettelse dersom behovet for arbeidskraft er permanent eller det er generelle variasjoner i ordretilgangen eller usikkerhet om eventuelt fremtidig reduksjon i arbeidsmengde eller omorganisering. Er det en større ordinær virksomhet med jevn oppdragsmengde der prosjekt avløser prosjekt, eller virksomheten har mange lignende prosjekter etter hverandre over tid, er dette også forhold som normalt tilsier at arbeidet ikke er av midlertidig karakter.

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

5 Resultat

Transocean sine aktiviteter omfatter tjenester innenfor boring og brønn, samt støttefunksjoner f.eks innenfor mekanisk og elektro. De største stillingskategoriene er boredekkarbeidere og dekkarbeidere. I 2019, 2020 og 2021 var det ansatt henholdsvis 190, 190 og 174 boredekkarbeidere. Innenfor kategorien dekkarbeidere var det ansatt 178 personer i alle tre årene. Dette er også stillingskategorier der det er en høy prosentandel innleie. Innenfor kategorien boredekkarbeider var innleieprosenten (prosent timer innleie av timer arbeidet pr fagdisiplin) for 2019, 2020 og 2021 på henholdsvis 12,80%, 13,96% og 13,08%. Tilsvarende tall for kategorien dekkarbeidere var 11,06%, 17,34% og 13,17%.

Transocean oppgir at de leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetakene RTC offshore, Atlas Professionals, Personalhuset og fra foretaket Vinje Industri AS. Hovedtyngden leies inn fra Atlas Professionals og Personalhuset.

Transocean oppgir sykefravær, samt annet type fravær som permisjoner o.l som viktigste årsaken til innleie. Det ble sagt at fast ansatte boredekkarbeidere og dekkarbeidere ble brukt til å dekke opp for sykefravær i andre stillingskategorier som f.eks assisterende borer og tårnmann og at dette var litt av årsaken til den forholdsvis høye andelen innleide boredekkarbeidere og dekkarbeidere. Sykefraværet var for et «normalår» som 2019 på gjennomsnitt 4,2%. I 2020 og 2021 lå det akkumulerte sykefraværet på henholdsvis 6,6 % og 5,8 %. Ifølge selskapet er 2 % av det totale sykefraværet koronarelatert. Målsettingen til Transocean er et sykefravær på 3,5%.

Transocean har en ressurspool som består av fast ansatte. Denne ressurspoolen brukes til å dekke opp for blant annet sykefravær. På tidspunktet for tilsynet var det 33 ansatte i ressurspoolen, noe som utgjorde 2,7 % av de fast ansatte. Sykefraværet i ressurspoolen var i 2019, 2020 og 2021 på henholdsvis 1,9%, 0,9% og 2,0%. Det er uenighet mellom Transocean og fagforeningene om størrelsen på ressurspoolen er tilstrekkelig til å dekke opp for det reelle sykefraværet i bedriften. IE og SAFE mener at ressurspoolen burde økt til 3,5 %, som er selskapets sykefraværmålsetting. Fagforeningene mener at den lave bemanningen i ressurspoolen bidrar til den forholdsvis høye prosentandelen innleide i noen stillingskategorier.

Informasjon gitt av Transocean viser at selskapet har aktivitet i et omfang som medfører at mange innleide arbeidstakere er i nærheten av, eller har, fulle årstimeverk over flere år.

Selskapet har ikke foretatt særskilt registrering av grunnlaget for innleie i det enkelte innleieforhold.

Transocean får månedlige oversikter/lister over innleide fra bemanningsforetakene, men registrerer ikke de innleide arbeidstakerne i sitt eget system. Dette medfører at Transocean ikke har oversikt over hvor lenge den enkelte innleide har jobbet for Transocean, den enkeltes totale arbeidstid, eller om enkelte innleide jobber via flere bemanningsforetak. Vi fant ett eksempel på en person innleid til Transocean som har jobbet for to av bemanningsforetakene.

Det er ikke gjennomført revisjoner av bemanningsforetakene, utover at lønns- og arbeidsvilkår for enkelte ansatte i foretaket Vinje har blitt fulgt opp.

Transocean har ikke innleieavtale med fagforeningene.

Tilsynet avdekket to avvik:

1. Det er ulovlig innleie fra bemanningsforetak
2. Det er mangler i rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av reglene om innleie fra bemanningsforetak.

6 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

6.1 Avvik

6.1.1 Lovlighet av innleie

Avvik

Ulovlig innleie fra bemanningsforetak

Begrunnelse

- Informasjon gitt av Transocean viser at selskapet har aktivitet i et omfang som medfører at mange innleide arbeidstakere er i nærheten av eller har, fulle årstimeverk over flere år.
- Transocean har en noe høy og jevn innleieprosent de siste tre årene for stillingene dekksarbeider og boredekksarbeider. Boredekksarbeidere og dekksarbeidere utgjør de største stillingskategoriene i selskapet. Innenfor kategorien boredekksarbeider var innleieprosenten (prosent timer innleie av timer arbeidet pr fagdisiplin) for 2019, 2020 og 2021 på henholdsvis 12,80%,

13,96% og 13,08%. Tilsvarende tall for kategorien dekkarbeidere var 11,06%, 17,34% og 13,17%.

Den høye innleieprosenten i stillingskategoriene dekkarbeider og boredekkarbeider i 2019, 2020 og 2021 viser at det er et behov for høyere andel fast ansatte.

- Ressurspoolen er i dag ikke dimensjonert for å dekke faktisk sykefravær og annet fravær, da den kun utgjør 2,7 % av den totale bemanningen. Transocean har en målsetting om 3,5 % sykefravær. Sykefraværet for et «normalår» som 2019 var i gjennomsnitt 4,2%.
- Den såkalte grunnbemanningslæren tilsier at det skulle vært flere faste ansettelser i et selskap av Transoceans størrelse da vikarbehovet er jevnt og forutsigbart.
- Transocean har valgt å bruke innleide boredekkarbeidere for å utføre ekstra vask når det blir brukt oljebasert borevæske. Transocean opplyste at ekstra boredekkarbeider/ «OBM vasker» (natt og dag) arbeider kontinuerlig når oljebasert borevæske blir brukt, også der det er lengre kontrakter. Bemanningsforetaket Atlas spesifiserer, i listene som er oversendt, om en person er utleid som boredekkarbeider eller «OBM vasker». Vi ser ut fra dette materialet at det er forholdsvis mange som leies ut som «OBM vasker» og at det har vært et jevnt behov for denne tjenesten i hele perioden (2019 – 2021) De andre bemanningsforetakene spesifiserer ikke om en person er utleid som boredekkarbeider eller «OBM vasker». Det fremstår ut fra dette at det er et permanent behov for ekstra boredekkspersonell, og at arbeidet derfor ikke er av midlertidig karakter.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak, første ledd jf. § arbeidsmiljøloven § 14-9 om fast og midlertidig ansettelse, andre ledd pkt. a og b.

6.1.2 Rutine for å sikre lovlig innleie

Avvik

Mangler i rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av reglene om innleie fra bemanningsforetak.

Begrunnelse

- Transocean får månedlige oversikter/lister fra bemanningsforetakene som viser hvem de har leid inn, men dette legges ikke inn i et eget internt system. Dette medfører at Transocean ikke har oversikt over lengden den enkelte innleide

jobber for Transocean, den totale arbeidstiden, eller om enkelte innleide jobber for flere bemanningsforetak.

- Transocean har ikke foretatt særskilt registrering av grunnlag for innleie for den enkelte innleide.
- Mangelfulle rutiner medfører uklarheter om det fortsatt er behov for den enkelte innleide etter endt oppdrag, og om det kan foreligge et permanent behov for den innleide. Dette vanskeliggjør selskapets og tilsynsmyndighetenes oppfølging av om lovens vilkår er tilstede.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 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

Arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd om innleie fra bemanningsforetak, første og andre ledd jf. § 14-9 om fast og midlertidig ansettelse, andre ledd

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet.

7 Deltakere fra Petroleumstilsynet

Irene B. Dahle, Arbeidsmiljø (oppgaveleder)
 Ingvild Håland, Juridisk rådgiver
 Eva Hølmebakk, Arbeidsmiljø
 Emilia C. Thingbø, Arbeidsmiljø
 Birgitte Rødsæther, Juridisk rådgiver
 Lene Roska Aalén, Juridisk rådgiver

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Oversikt over bemanningsforetak Transocean leier inn fra
- Lister fra Atlas, RTC, Personalhuset og Vinje over ansatte som har vært leiet ut til Transocean i 2019, 2020 og 2021 med informasjon om arbeidsted, stillingskategori, periode de har vært leiet ut og timer arbeidet.
- Prosent ansatte versus innleide i selskapet 2019-2021 for ulike disipliner
- Oversikt over planlagt bemanningsbehov for 2021
- Beskrivelse av rettslig og faktisk grunnlag for innleie av de innleide arbeidstakergruppene
- Sykefravær statistikk