

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Tilsyn med innleie i Beerenberg	Aktivitetsnummer 801032
Gradering	
☐ Offentlig	☐ Begrenset
☐ Unntatt offentlighet	☐ Fortrolig
☐ Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-E	Oppgaveleder Emilia Cristina Thingbø
Deltakere i revisjonslaget B. Rødsæther, E. Hølmebakk, I. B. Dahle og L. Roska Aalén	Dato 15.03.2021

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har i perioden januar - februar 2021 ført tilsyn med Beerenberg Services AS (Beerenberg) 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.

Tilsynsaktiveten har bestått i gjennomgang av dokumenter sendt 30.11.2020, informasjon mottatt i et digitalt avklaringsmøte 3.2.2021, i tillegg til ettersendt informasjon.

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 Beerenberg 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 tilsetning 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 tilsi 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

Beerenberg leverer i hovedsak tjenester innen isolasjon, stillas og overflatebehandling (ISO). Selskapet driver sin virksomhet i en bransje hvor størrelsen på arbeidsstyrken er vanskelig å anslå fordi behovet er svært variabelt. Til dels er det også sesongbetont som følge av værforhold på arbeidslokalisasjonene og arten av arbeidet som utføres. Selskapets virksomhet består av prosjekter av ulik størrelse og lengde, hvor variasjonen i arbeidsstyrken for å kunne utføre det enkelte oppdrag er stor fra prosjekt til prosjekt.

Selskapet har forklart at de opererer under rammekontrakter hvor mobiliseringstiden til ulike prosjekter kan være fra to dager til fire-fem uker. Store prosjekter har oftest lengst mobiliseringstid. Varigheten av det enkelte prosjekt er også ofte uviss, da det kan bli forlenget av årsaker hos kontraktsparten eller andre forhold på arbeidsstedet. Det er også kort demobiliseringstid i kontraktene. Når svingningene er store og mobiliseringstiden kort kan det være utfordrende å skaffe tilstrekkelig med personell med rett kompetanse til rett tid.

Så lenge selskapets kontrakter for prosjektleveranser er av denne art er det utfordrende for Beerenberg å drive sin virksomhet utelukkende ved bruk av faste ansatte og selskapet har relativt høy grad av innleie. Selskapet har i tillegg et stabilt høyt sykefravær som dekkes inn ved bruk av innleie. Selskapet opplyser at mesteparten av de innleide arbeidstakerne benyttes i prosjekter på land. Selskapet har gitt oss opplysninger om innleie både på petroleumsanlegg onshore, men også på andre lokasjoner utenfor Ptils myndighetsområde. Beerenberg har ikke informasjon om fordelingen av arbeid eller prosjekter for den landbaserte virksomheten.

Informasjon gitt av Beerenberg viser at selskapet har prosjekter og aktivitet i et omfang som medfører at mange innleide arbeidstakere er i nærheten av eller har, fulle årstimeverk over flere år. Informasjonen viser at selskapet tilsynelatende har en stabil tilgang til oppdrag gjennom rammekontraktene.

Beerenberg har hatt avtale om bruk av innleid personell med Fellesforbundet og SAFE, datert 5.2.2019. Avtalen viser både til aml § 14-12 første og annet ledd, aml § 14-13, og blant annet Industriooverenskomstens bestemmelser om innleie. Avtalen ga dermed grunnlag for bruk av innleid personell ut over de alternative vilkår som følger av § 14-9 andre ledd pkt. a-e. Avtalen utløp 10.9.2019. Partene opplyste at denne ikke

har blitt fornyet som følge av manglende enighet om et av punktene og koronapandemien som førte til at forhandlingene stoppet opp.

Vårt inntrykk er at det i Beerenberg er god dialog mellom selskapet og fagforeningene om innleie, som også sikres i innleieavtalen. De innleide arbeidstakerne har egne tillitsvalgte som også tillitsvalgte i Beerenbergs fagforeninger er i dialog med, eller de innleide kan ha direkte kontakt med Beerenbergs tillitsvalgte. Tillitsvalgt i Beerenberg fra Fellesforbundet var også til stede i oppfølgingsmøte under tilsynet.

I 2019 hadde selskapet en gjennomgang av alle innleide hvor tilbud om fast ansettelse ble vurdert. En del ble gitt tilbud om fast ansettelse, men enkelte takket nei til dette. Selskapet opplyste at en av grunnene til dette er at innleide mener det gir større jobbtrygghet å forbli i bemanningsforetaket. Dette bekreftes av tillitsvalgte. Tilsvarende vurdering av tilbud om faste ansettelser ble imidlertid ikke gjennomført i 2020 pga. koronapandemien. Selskapet og tillitsvalgte ser at fast ansettelse burde vært vurdert for flere av de innleide arbeidstakerne.

Koronapandemien har medført økt sykefravær, innreisekarantene for utenlandsboende personell, og ønske om ulønnet permisjon fra en del ansatte. Dette har ført til øking i alternative grunnlag for innleie for mange arbeidstakere. Selskapet har ikke foretatt særskilt registrering av de ulike grunnlag for innleie for den enkelte innleide.

Beerenberg følger opp bemanningsforetakene de leier inn arbeidskraft fra. Selskapet gjennomfører revisjoner av sine leverandører iht ISO 9001: 2015 og NORSOK WA-S-006. I tillegg gjennomfører Beerenberg kontroll av lønns- og arbeidsvilkår og krav til likebehandling halvårlig.

Tilsynet avdekket to avvik og et forbedringspunkt.

6 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.

6.1 Avvik

6.1.1 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

Beerenberg kunne ikke dokumentere eller redegjøre for hvor og hvor lenge de innleide arbeidstakerne har arbeidet på det enkelte prosjekt. Dette 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 både selskapets og tilsynsmyndighetenes oppfølging av lovens vilkår om at arbeidet må være av midlertidig karakter er til stede.

Mange innleide arbeidstakere har opp mot, eller fulle årstimeverk over flere år som viser at det kan være et permanent behov for flere av de innleide.

Selskapet kunne ikke dokumentere eller redegjøre for når det foreligger innleie på annet grunnlag enn uforutsigbare variasjoner i selskapets aktivitet, som sykefravær eller andre konsekvenser knyttet til koronapandemien. Det er heller ingen opplysninger om når innleieforholdet er omfattet av avtalen med fagforeningene om tidsbegrenset innleie, som ikke er fornyet. (Se forbedringspunkt 6.2.1).

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

6.1.2 Drøftingsplikt

Avvik

Manglende drøfting av bruken av innleie med tillitsvalgte.

Begrunnelse

Det er ikke foretatt drøftelser om adgangen til å benytte innleie i 2020. Mange innleide arbeidstakere har opp mot, eller fulle årstimeverk over flere år. Uforutsigbarhet i prosjekter og svingninger i arbeidskraftsbehov er forverret som følge av Covid-19. Dette aktualiserer vurderinger og drøftinger mer enn det eliminerer behovet for en gjennomgang av grunnlaget for innleie.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak, tredje ledd

6.2 Forbedringspunkt

6.2.1 Innleieavtale med fagforeningene

Forbedringspunkt

Avtale om tidsbegrenset innleie er utløpt.

Begrunnelse

Selskapet opplyste at de har behov for innleie utover lovens krav om midlertidighet. Selskapet og hovedtillitsvalgt fra Fellesforbundet informerte i tilsynet at partene hadde som intensjon å fornye avtalen som utløp 10.9.2019, men forhandlingene om ny avtale har ikke kommet i mål. Vi har fått oversendt utkast til ny avtale hvor partene under tilsynet oppga at de regnet med å signere denne innen kort tid.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak, andre ledd

7 Andre kommentarer

Bemanningsforetak registrert som produksjonsbedrift

Et selskap registrert som bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet var registrert som produksjonsbedrift hos Beerenberg. Selskapet opplyste at dette kan skyldes at noen produksjonsbedrifter endrer status ilt oppdragsperioden som følge av ulik grad av utleie.

Beerenberg oppga at de følger opp registreringen, og tillitsvalgte forklarte at det er oppmerksomhet på dette og at dersom intensjonen til foretaket er utleie så følges dette opp iht. kravene i aml §§ 14-12 og 14-12 a første ledd.

Det aktuelle bemanningsforetak er registrert korrekt hos Arbeidstilsynet jf. forskrift om bemanningsforetak og Beerenbergs innleie fra dette selskapet i henhold til § 10 i forskriften.

8 Deltakere fra Petroleumsstilsynet

Birgitte Rødsæther	Juridisk rådgiver
Emilia C. Thingbø	Arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Eva Hølmekbakk	Arbeidsmiljø
Irene B. Dahle	Arbeidsmiljø
Lene Roska Aalén	Juridisk rådgiver

9 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Arbeidskontrakter/-avtaler
- Ansettelsesavtaler – fast- og midlertidig ansettelser
- Innleieavtaler
- Ansettelsesbevis
- Timelister
- Lønnslipper
- Leverandørregister – personell
- BBS likebehandling – Hovedoppgjør
- BBS likebehandling - Mellomoppgjør
- BBS likebehandling – Lokaloppgjør
- Prosessbeskrivelse – Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører

Vedlegg A Spørsmål til selskapet i varselbrev

Vedlegg B Oversikt over deltakere på avklaringsmøte