

# Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel <b>Rapport etter tilsyn med Wood Group Mustang Norway AS sin bruk av innleid arbeidskraft</b>	Aktivitetsnummer 38100004
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Utenfor offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-Entreprenører	Oppgaveleder Irene B. Dahle
Deltakere i revisjonslaget Emilia Thingbø, Ingvil Tveit Håland, Lars Fredrik Bråten, Irene B. Dahle	Dato 19.08.2022

## 1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har i juni 2022 ført tilsyn med Wood Group Mustang Norway AS (Wood) sin bruk av innleid arbeidskraft. Tilsynet rettet seg mot innleie som angitt i arbeidsmiljøloven (aml) § 18-6 første ledd og omfatter personell som arbeider på innretninger til havs og på petroleumsanlegg på land.

Tilsynsaktiveten har bestått i gjennomgang av tilsendte dokumenter og informasjon mottatt to digitale avklaringsmøter 15.06.22 og 29.06.22. Tillitsvalgte fra Fellesforbundet og El og IT-Forbundet og selskapets KHVO var til stede i oppfølgingsmøtene. Vara HVO var til stede i det første 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 blant annet i tildelingsbrevet for 2022 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 Wood ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven (aml).

### 4 Regelverksgrunnlag

- 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

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 møter med oppfølgings spørsmål til aktøren.

### 5 Resultat

Wood driver hoveddelen av sin virksomhet innenfor områdene vedlikehold, erstatning og modifikasjon (VEM). På noen innretninger er WOOD hovedleverandør innen VEM, men de utfører også oppdrag på enkeltstående konkurranseavtaler.

Wood har kontrakter både offshore og på landanlegg, men har opplyst i tilsynet at de ikke har innleide arbeidstakere på landanleggene.

VEM- hovedleverandør- og konkurranseavtalene medfører ikke at Wood har en fast bemanning på innretningene. Aktivitetsnivået er bygget på en løpende oppdragsportefølje av enkeltstående oppdrag i form av studier, gjennomføringsoppdrag (EPCIC), samt korrektive vedlikeholdsoppgaver på enkelte av innretningene.

VEM-arbeid blir søkt gjennomført gjennom kampanjer og revisjonsstanser. POB tilgang på de enkelte innretninger kan også medføre at oppdrag blir utsatt eller kansellert. Det er store svingninger i aktivitetsnivå på de enkelte innretningene så vel som i den samlede oppdragsporteføljen.

Uforutsigbarhet mht. oppdrag og bemanningsbehov medfører ifølge Wood at de har et behov for innleie. Arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Wood er enige om at det er et slikt behov. De tillitsvalgte mener imidlertid at det er grunnlag for å redusere innleien gjennom å ansette flere. Selskapet opplyste at de har økt bemanningen med 17 personer i 2022, og at de er i ferd med å ansette flere.

Prosent innleie av antall arbeidede timer er høyt i Wood. I 2019 var det 15,8% innleie innen EI og IT og 55,6% innen mekaniske fag. I 2020 var tilsvarende tall 27,6% og 35,4%. I 2021 var det henholdsvis 38,2% og 38,8%, og i 2022 og fram til tilsynet startet var det 65,6 % innleie innen EI og IT og 70,2% innen mekaniske fag.

Aktivitetsnivået i 2022 er spesielt høyt blant pga. at Wood ble tildelt Breidablikk tie-in prosjektet til Grane samtidig med høy VEM-aktivitet både på Grane og andre innretninger.

På tidspunktet for det første avklaringsmøtet hadde Wood en avtale med Fellesforbundet og EL og IT- Forbundet som var tidsbegrenset frem til 1.9.2022. På tidspunktet for det andre møtet hadde Wood en avtale med Fellesforbundet og EL og IT- Forbundet som ble signert 15.6.2022, og som kom i tillegg til avtalen presentert på det første møtet. Fellesforbundet presiserte i møtet at avtalen vi fikk presentert på første møtet gjaldt kun for høyaktivitetsperiode (HAP) og revisjonsstans (RS) fra uke 13 til uke 30 i 2022. Avtalen signert den 15.6.2022 gjelder for generell bruk av innleie i bedriften, og har den samme varigheten som avtalen for HAP og RS, 1.9.2022. I avtalen for HAP og RS er det ikke spesifisert et øvre tak for innleien. I den generelle avtalen står det presisert at innleie skal holdes innenfor 30 %, og at det skal drøftes med lokale tillitsvalgte dersom innleien overstiger 30 %.

Det ble avdekket ett avvik fra regelverket i tilsynet:

- Det var 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 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.

### 6.1.1 Rutine for å sikre lovlig innleie

#### Avvik

Wood hadde ikke sikret rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av reglene om innleie fra bemanningsforetak.

#### Begrunnelse

Wood vurderte ikke det enkelte innleieforhold mht. lovlighet. Wood hadde ikke oversikt over:

- Dato – innleieperiode
- Hjemmelsgrunnlag for innleien – dvs. om arbeidet er av midlertidig karakter, om det er i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller om innleien er omfattet av avtalen med fagforeningen om tidsbegrenset innleie.
- Tydeliggjøring av grunnlag for innleien - f.eks beskrivelse av prosjekt og varighet, behov for oppbemanning i forbindelse med et konkret prosjekt, vikar for sykemeldt eller permisjon.

Disse manglene vanskeliggjorde både selskapets og tilsynsmyndighetenes oppfølging av om lovens vilkår for bruk av innleie er tilstede.

Høy innleieprosent over flere år kan tyde på at det kan være et permanent behov for flere av de innleide. Innleien Wood har i dag er lovlig, pga. avtalen med fagforeningene. Men, dersom avtalen ikke blir videreført, vil ikke Wood kunne dokumentere hvilke innleieforhold som er lovlige og hvilke som må avsluttes.

### **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 oss**

Irene B. Dahle	Arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Emilia C. Thingbø	Arbeidsmiljø
Lars Fredrik Bråten	Juridisk rådgiver
Ingvil Tveit Håland	Juridisk rådgiver

## **8 Dokumenter**

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Oversikt over bemanningsforetak med selskapsnavn og organisasjonsnummer som Wood leier inn fra.
- Oversikt over andre typer foretak enn bemanningsforetak med selskapsnavn og organisasjonsnummer som Wood leier inn fra.
- Oversikt over planlagt og reelt aktivitetsnivå og bemanningsbehov for 2019- 22
- Oversikt over antall, og prosentvist antall, innleide og antall ansatte for årene 2019, 2020, 2021 og 2022
- Liste over innleiepersonell med informasjon pr person.

- Informasjon om hvilke prosesser/rutiner har selskapet for sikre lovlig innleie?
- Avtaler med fagforeningene tidsbegrenset innleie

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