

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Kaefer Energy sin bruk av innleid arbeidskraft	Aktivitetsnummer 992922
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-3	Oppgaveleder E. Hølmebakk
Deltakere i revisjonslaget E. Hølmebakk, E. C. Thingbø, I. B. Dahle, B. Rødsæther, L. R. Aalèn og I. T. Håland	Dato 22.6.2021

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har i perioden april-mai 2021 ført tilsyn med Kaefer Energy (Kaefer) 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 18.4.2021, informasjon mottatt i et digitalt avklaringsmøte 6.5.2021, i tillegg til ettersendt informasjon. Tillitsvalgte i Fellesforbundet i Kaefer fra var til stede i oppfølgingsmøtet under tilsynet.

Opplysninger og dokumenter som selskapet i tilsynsvarselet ble bedt om å sende oss er listet opp i kapittel 8 og Oversikt over deltakere på avklaringsmøte 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 Kaefer 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 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

Kaefer leverer i hovedsak tjenester innen isolasjon, stillas og overflatebehandling (ISO). Selskapet opplyste at mesteparten av de innleide arbeidstakerne benyttes i prosjekter på land, men at selskapet de siste to årene også har levert et stort antall innleid personell til Hook-up fasen på Martin Linge. Selskapet har gitt oss opplysninger om innleie både på petroleumsanlegg onshore, men også på andre lokasjoner utenfor Ptils myndighetsområde. Ifølge oversiktene vi har mottatt har selskapet leid inn oppunder 2000 personer 2019, men andelen har sunket til ca.1000 personer i 2021.

På grunn av at oppdragene er prosjektbasert opplyser selskapet at det er vanskelig å dimensjonere arbeidsstyrken. De angir at kunden kommer med oppdrag seks til ni måneder frem i tid, og at behovet for personell så dimensjoneres ut fra dette.

Kaefer forklarte at driftsmodellen til selskapet i Norge består av tre selskap: Kaefer Energy, Kaefer Construction og Global Work Spolka Zoo (GW). GW er et norskregistrert, polsk bemanningsforetak. Driftssjefen i GW er normalt integrert i Stavangerkontoret og har sin faste arbeidsplass her. Selskapet forklarte i møtet at det er tett dialog mellom Kaefer Energy og GW, og at GW kun leier ut personell til Kaefer Energy. Kaefer sin bestilling av personell fra GW er som fra andre bemanningsselskap, men Kaefers langsiktige planlegging baseres i stor grad på polsk personell fra GW.

60-70 % av de innleide i Kaefer kommer fra GW. GWs personell benyttes først og fremst til landbasert oppdrag, men også offshore på Martin Linge Hook-up. Innleien fra GW 1. kvartal 2021 representerte 77 % av total innleie på Martin Linge. GW benyttes som en form for ressurspool for den norske delen av Kaefer konsernet. Driften av GW og den tette koblingen mellom «Kaefer Norge» og GW kan tilsa at det i realiteten ikke foreligger innleie fra et bemanningsforetak, men et felles arbeidsgiveransvar.

Til tross for spørsmål i tilsynet fremstår det som uklart hvor lang sammenhengende periode (avbrutt av avspasering) den enkelte arbeidstaker har vært innleid til Kaefer. Det er opplyst at innleieperiodene varierer. Mange er innleid fra tur til tur, de som er på lengre prosjekter har lengre perioder. Det ble opplyst at dette går gjennom bemanningsforetakene og at Kaefer sender bestilling til selskapene som ansetter folkene. Det er ukjent hva slags ansettelsesform de innleide har eksempelvis i GW, om de er midlertidig ansatt fra tur til tur, midlertidig ansatt for lengre perioder eller om de er fast ansatt.

Informasjon gitt av Kaefer 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 gjennomgående høy tilgang til oppdrag gjennom rammekontraktene med sine kunder på landanlegg og offshore.

Selskapet har opplyst til Ptil at grunnlaget for innleie til dels har vært for å dekke opp for sykefravær hos egne ansatte. Tilsendt oversikt over prosentvist sykefravær i Kaefer fra 2019 til dags dato, viser imidlertid at sykefraværet er lavt. Etter vårt syn kan den etablerte driftsformen forklare det lave sykefraværet i selskapet.

Kaefer har tidligere hatt avtaler om innleie med SAFE og Fellesforbundet Siste avtale ble sagt opp i 2017 av klubben. Det ble opplyst at det etter dette er forsøkt flere ganger å inngå ny innleieavtale, uten at dette har lyktes.

Selskapet har ikke foretatt særskilt registrering av grunnlag for innleie for den enkelte innleide. Ifølge timeoversiktene jobber mange av de innleide svært mange timer pr måned, mange måneder på rad, hvilket innebærer at behovet for arbeidskraft har vært jevnt høyt i lange perioder. Kaefer hadde ingen oversikt over om de innleide gikk over årstimeverket, men listene Ptil fikk fremlagt tyder på stor grad av intense arbeidsperioder med gjennomsnitt på over 200 timer pr måned i løpet av et halvt år for enkelte. Det var også eksempler på personell som jobber over 300 timer enkelte måneder noe som tyder på utstrakt bruk av overtid og eller svært liten mulighet for å avvikle avspaseringsperiodene som arbeidstidsordningene forutsetter. Kaefer opplyste i møtet at fast ansatte i Kaefer ikke jobber tilsvarende mye.

Kaefer opplyser at de følger opp bemanningsforetakene de leier inn arbeidskraft fra gjennom revisjoner ut ifra en risikovurdering av sine leverandører. De mest kritiske leverandørene av arbeidstakere, for eksempel GW, revideres ca. hvert andre år. To ganger årlig foretas det i tillegg spot sjekk av lønns- og arbeidsvilkår for alle selskapene de leier inn fra. Representanter fra fagforeningen i Kaefer har vært med på enkelte av disse revisjonene.

Tilsynet avdekket to avvik.

- 1) Ulovlig innleie fra bemanningsforetak
- 2) 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 regelverket, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise det.

6.1 Avvik

6.1.1 Ulovlig innleie

Avvik

Ulovlig innleie fra bemanningsforetak

Begrunnelse

- Kaefer har hatt et svært høyt antall innleide arbeidstakere for årene 2019, 2020 og 2021. Selskapet hadde langt flere innleide enn ansatte pr. 1.1.2019 og 1.1.2020. Pr. 1.1.2021 er det en nedgang og selskapet har opplyst at de nå hadde 1111 ansatte og 978 innleide.
- Svært mange av de innleide har arbeidet fulle årsverk, også på samme arbeidssted. Mange arbeider mye overtid. Mange av de innleide har jobbet tette rotasjoner med lite avspasering over tid. Mange av de innleide har arbeidet tettere rotasjoner, høyere timetall og mer overtid enn fast ansatte. Omfanget av arbeid for innleide arbeidstakere over tid tilsier at det er et permanent behov for deler av de innleide og at arbeidet de utfører ikke er av midlertidig karakter.
- Kaefers virksomhet er prosjektbasert og selskapet har både langvarige og kortere prosjekter. Slik vi vurderer det, er ordretilgangen jevnt stabil og god. Det fremgår av oversendte dokumenter at vår/sommer 2020 var det en nedgang i arbeidet tid for innleide. Selskapet bekreftet at dette skyldtes Covid-19 og at uten pandemien ville prosjektene og innleien vedvart denne perioden. Selskapet oppgir at vinterhalvåret er lavsesong og at de dermed arbeider sesongbasert, men det fremgår av oversendte dokumenter at mye arbeid foregår året rundt.
- Selskapet arbeider prosjektbasert, men forklarte at deres normale eller vanlige drift er langvarige prosjekter, i motsetning til de kortvarige. Selskapet opplyste derimot også i møtet at noen av de kortvarige prosjektene også er en del av deres vanlige virksomhet. Vi er uenig i at de langvarige prosjektene kan defineres som selskapets faste og løpende oppgaver, mens de kortvarige prosjektene er avgrensede topper, og at all innleie på denne bakgrunn vil fylle vilkåret om "arbeid av midlertidig karakter". Dette synes å korrespondere dårlig med at innleid personell for det meste arbeider på prosjekter med langvarige kontrakter som går over år, eksempelvis petroleumsanleggene Mongstad og Kårstø, og Martin Linge offshore. Vår

vurdering er at det ikke er grunnlag for å skille de langvarige prosjektene fra de kortvarige når det gjelder virksomhetens normale drift. Kaefer og andre aktører i denne bransjen har prosjekter av kortere eller lengre varighet, og det er nettopp dette som kjennetegner selskapets virksomhet og art. Vi kan derfor ikke se at det er særskilte prosjekter som ikke er en del av virksomhetens faste eller løpende oppgaver. Det er følgelig ikke her snakk om prosjektansettelser som kan anses som arbeid av midlertidig karakter. Arbeidet de innleide utfører skiller seg ikke fra arbeid som normalt utføres i virksomheten. Variasjon i oppdragslengde medfører ikke at vilkåret om arbeid av midlertidig karakter er oppfylt.

- Selskapet gjør ikke konkrete vurderinger om hvorvidt vilkår for innleie er oppfylt i det enkelte innleieforhold. Kaefer vurderer om arbeidet er av midlertidig karakter, knyttes til om det dreier seg om et langvarig eller kortvarig prosjekt. Dersom prosjektet er av kort varighet legges det til grunn at lovens vilkår for innleie foreligger.
- Kaefer forklarte at de benytter innleie til å regulere arbeidstokken og hindre permitteringer, særlig i vinterhalvåret. De forklarte at i 2016/17 hadde de mange permitteringer i selskapet. Vi kan ikke se at usikkerhet om fremtidige permitteringer i dette tilfellet er tilstrekkelig relevant for vurderingen av vilkåret om «arbeid av midlertidig karakter».
- Kaefer har også oppgitt sykefravær som grunnlag for innleie jf. alternativ b i § 14-9 og «arbeid i stedet for en annen (vikariat)». Av ettersendt sykefraværstatistikk fremgår det imidlertid at sykefraværet i Kaefer er svært lavt. Selv om selskapet i møtet forklarte at innleie begrunnet i alternativ b også kunne være andre behov legger vi til grunn at innleie etter alternativ b utgjør en svært liten del av den totale innleien.
- Selskapet ga i tilsynet uttrykk for at det pr. dags dato ville være rom for å ansette isolatører ut fra det behov og aktivitet selskapet har. De opplyste at det har vært utlyst isolatørstillinger både i 2019 og 2020, men at dette ikke hadde resultert i ansettelser. Mange av de innleide arbeidstakerne innen isolasjon er ikke norsk- eller engelskspråklige og kan derfor ikke ansettes for arbeid innen petroleumsvirksomheten ifølge Kaefer. Mange av de innleide arbeider imidlertid onshore hvor det ikke er krav om norsk språk, og en stor andel arbeider også offshore for eksempel på Martin Linge. Det ble også opplyst under tilsynet at i 2021 er det så langt blitt ansatt 25 isolatører. Kaefer har selv vurdert behovet for isolatører å være av et slikt omfang at de har ønske om å ansette flere og synes dermed å være enige i at de har et høyere behov for fast arbeidskraft enn de har ansatt per dags dato. Vanskeligheter med å få tak i nye ansatte gir ikke grunnlag for innleie. Dette viser også at selskapet har et permanent arbeidskraftsbehov som dekkes med innleie.

Krav

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

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

- Selskapet har systemer med oversikt over hvor den enkelte innleide har oppdrag og hvor lenge de er på hvert oppdrag, men bruker ikke dette til å vurdere behovet for faste ansettelser.
- Selskapet gjør ikke tilstrekkelige vurderinger om hvorvidt vilkår for innleie er oppfylt i det enkelte innleieforhold.
- Selskapet kunne ikke dokumentere eller redegjøre for når det foreligger innleie på annet grunnlag enn variasjoner i selskapets aktivitet, eksempelvis sykefravær eller konsekvenser av koronapandemien.
- Det var innleie fra bemanningsforetak som ikke er registret i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak.

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, jf. styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet.

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

Forskrift om bemanningsforetak § 10 om innleie fra bemanningsforetak.

7 Deltakere fra oss

Eva Hølmebak, Arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Emilia C. Thingbø, Arbeidsmiljø

Irene B. Dahle, Arbeidsmiljø

Birgitte Rødsæther, Juridisk rådgiver

Lene Roska Aalén, Juridisk rådgiver

Ingvil Tveit Håland, Juridisk rådgiver

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Oversikt over bemanningsforetak Kaefer leier inn fra

- Liste over leverandører med organisasjonsnummer
- Prosent ansatte versus innleide i selskapet 2019-2021 for ulike disipliner
- Innleide arbeidstakere – oversikt over arbeidsted og arbeidet timer pr. mnd
- Oversikt over planlagt bemanningsbehov for 2021
- Timer for Martin Linge prosjekt
- Beskrivelse av rettslig og faktisk grunnlag for innleie av de innleide arbeidstakergruppene
- Innleieavtale 2012
- Innleieavtale 2015
- Informasjon om likebehandlingsvilkår og karantene for mobilisering offshore
- Rammeavtale for innleie fra Global Work Spolka Zoo
- Sykefravær statistikk

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell