



Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak

Hørings svar fra Aker Solutions

Innledning

Aker Solutions takker for muligheten til å gi innspill i denne høringen. Vår virksomhet er tuftet på industrivirksomhet i over 180 år siden etableringen av Akers mek. i 1841. De siste 50 år har Aker Solutions' forretning vært konsentrert rundt leveranser av offshore-installasjoner og landanlegg til petroleumsproduksjon og til fornybar energi.

De neste ti årene kan bli en av de viktigste vekstperiodene for norsk industri på lang tid, med betydelig økt sysselsetting og verdiskaping fra både fastlands- og offshoreindustrien.

Aker Solutions ønsker å ta del i denne satsingen med fortsatt investeringer og industriutvikling i Norge. Vi satser sterkt innen leveranser til en olje- og gassnæring som skal produsere med lavere utslipp og vi skal bidra med nye løsninger til en fornybarsektor i sterk vekst. Langsiktig investeringer i kompetanse er avgjørende for konkurransekraften vår i Norge, og som selskap vil vi ansette 600 nye medarbeidere i løpet av 2022 i Norge for å kunne møte den forventede etterspørselen i årene fremover. Aker Solutions er i dag en av Norges største lærebedrifter med over 100 lærlinger inne til enhver tid, og vi har som mål å kunne tilby fast ansettelse til alle lærlinger som fullfører fagbrevet.

Vår aktivitet går i sykler med høy og lav aktivitet. Dette er basert på at oppgavene løses med en høy andel egne ansatte, og med bruk av innleid arbeidskraft for å ta belastningstopper eller oppgaver som krever kunnskap vi ikke har internt. Aker Solutions etterlever gjeldende offentlig rammeverk og forventninger med hensyn til bruk av innleie. Vår erfaring er at vi har fulgt dagens rammeverk med god balanse mellom interesser og behov fra bedriften, ansatte innleide og samfunnet.

Anbefaling

Vi vil sterkt fraråde nye innstramminger eller endringer i dagens rammeverk for bedriftens styringsrett for situasjoner der bruk av innleie er nødvendig. Innstramminger vil kunne gi alvorlig svekkelse i den forutsigbarhet bedriften trenger med tanke på tilgang til ressurser for å løse pågående arbeid eller løse fremtidig arbeid med kontrakter som det gis anbud på. Vi vil også sterkt fraråde nye innstramminger eller endringer som vil resultere i at bedriften mister nødvendig fleksibilitet og tilgang på kompetanse, samtidig som jobbusikkerhet gir negativ effekt for både nåværende ansatte og unge jobbsøkere. Vår anbefaling er derfor å videreføre sentrale prinsipper i dagens rammeverk.

1. Fakta om Aker Solutions

Aker Solutions har om lag 15 000 ansatte, hvorav rundt 7 000 i Norge. Den norske virksomheten omfatter virksomhet ved 14 lokasjoner fra Nord-Norge til Sørlandet, inkludert fire offshoreverft, fabrikker for utstysproduksjon, anlegg for service av utstyr for energiproduksjon, samt kontorer for ingeniørarbeid, prosjektering og teknologiutvikling.

2. Kort om vår aktivitet for rekruttering og kompetanseutvikling

Konsernet bruker hvert år betydelige ressurser på å presentere jobbmuligheter innen yrkesfag, ingeniørfag og andre stillinger til skoleelever som snart skal velge videregående opplæring, eller som allerede er i gang med videregående eller høyere utdanning. I tillegg til egen innsats samarbeider Aker Solutions også aktivt med NHO, Norsk Industri, nasjonale og lokale myndigheter, utdanningsstedene osv. for å presentere

spennende jobbmuligheter i vår del av industrien. Vi tilbyr lønn og andre betingelser på et konkurransedyktig nivå for å sikre at vi kan tiltrekke oss nok talenter til næringen.

Konsernet har over mange år tilstrebet å tilby et forutsigbart og høyt antall lærlingeplasser, samt tydelig kommunikasjon på at vi normalt vil tilby fast ansettelse til alle lærlinger som fullfører fagbrevet. Bedriften jobber også nært sammen med NAV for å skape muligheter for relevante kandidater, inkludert for mulige kandidater uten en tradisjonell CV.

Aker Solutions har i mange ti-år vært aktiv på å tilby ansatte etterutdanning og opplæring. Selskapet var for eksempel en pådriver for Stord-modellen lenge før denne ble en modell i flere deler av landet. Anslaget for 2022 er at konsernet vil bruke over kr 250 millioner kroner på rekruttering og kompetanseutvikling. Den samlede ressursbruken gir heldigvis resultater ved at mange unge og andre jobbsøkere ønsker å jobbe i industrien. Likevel er det etter Aker Solutions syn fortsatt ikke mange nok unge som velger utdanning som kvalifiserer for jobb i industrien. I en årrekke har det for eksempel vært liten interesse og få eller ingen utdannede innen viktige fag som industrimaling og isolasjon.

3. Kort om vår virksomhet

En vesentlig del av virksomheten er prosjektbasert. Dette består typisk av gjennomføring av utbygginger av nye installasjoner og anlegg for oljeselskaper og andre energiselskaper. Slike utbyggingsprosjekter går over noe tid typisk gjennom faser som mulighetsstudier, konseptutvikling, tidligfaseprosjektering og detaljprosjektering, bygging av moduler utstyr og deler til den nye installasjonen, sammenstilling av de forskjellige elementene, oppkopling av tekniske systemer, slep til lokasjon ute i havet, installasjon og klargjøring til produksjonsstart.

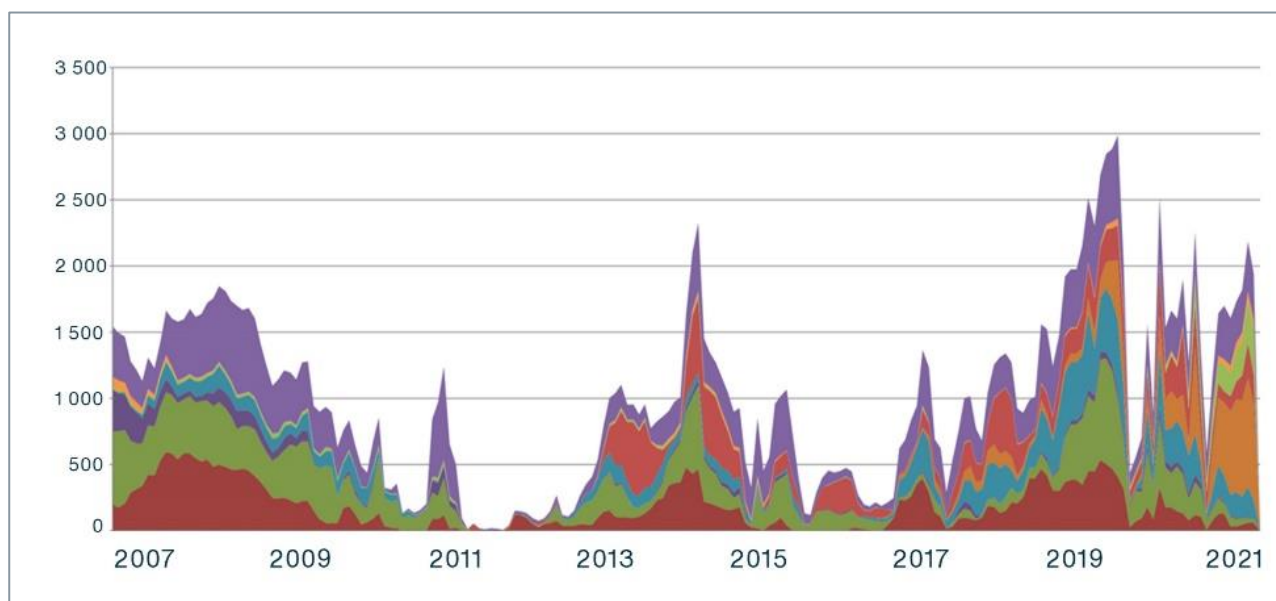
Når anlegget er i drift, tilbyr Aker Solutions løsninger og ekspertise for effektiv drift. Når et anlegg når slutten av sin levetid tilbyr konsernet ekspertise for fjerning og resirkulering av installasjonen. For byggefasen på offshoreverftene har Aker Solutions rundt 3 000 egne ingeniører og operatører med spesialisering på forskjellige fagfelt, for eksempel sveising, elektro, rør, mekanikk, osv.

4. Prosjektbasert virksomhet med variasjoner i belegg / kapasitetsutnyttelse

Ettersom et prosjekt går gjennom sykluser frem til ferdigstilling gir dette underveis store variasjoner for verftenes behov for antall arbeidstimer for forskjellige typer yrkesfag. Aker Solutions tilstreber at til tross for slike svingninger skal det skapes mest mulig jobbtrygghet og forutsigbarhet for de ansatte. Det innebærer at når det er behov for kapasitet innenfor yrkesfag ut over den kapasitet konsernet har gjennom egne ansatte, så løses dette gjennom midlertidig innleie.

Innleien kan noen ganger skje ved å utnytte ledig kapasitet hos konkurrenter i Norge, andre ganger ved å leie inn kapasitet fra underleverandørbedrifter, og et tredje alternativ er innleie gjennom bemanningsbyråer. Innleien følger gjeldende norsk regelverk, og følges nøye opp av bedriften. Innleien skjer i nær dialog med Aker Solutions egne tillitsvalgte.

Et prosjekt går typisk gjennom forskjellige faser med bygging / sveising, over til installasjon av utstyr og videre til oppkopling av systemer, osv. Topper i behovet for kapasitet innen ett bestemt yrkesfag, for eksempel sveising, flytter seg relativt fort over til at toppen for kapasitetsbehov er på et helt annet fag, for eksempel elektro. Ofte vil en topp i ett fagområde kun vare mellom 6 til 18 måneder, deretter kan behovet ofte være svært lavt i ett eller flere år før en ny topp.



Illustrasjon: Antall innleide i rotasjon på verftet i Stord fra 2007 til 2021

Se også større versjon av grafen på side 6.

5. Flexibilitet er kritisk: Forretningsmessig, for egne ansatte og for rekruttering til industrifag

Aker Solutions verft og anlegg kan ikke ha fast bemanning for å ta de midlertidige kapasitetstoppene.

- Med en så høy fast bemanning ville mange ansatte innen forskjellige fagkategorier ikke hatt oppgaver i lange perioder. Resultatet ville være en kostnadsbase som var for høy til å kunne være konkurransedyktig til å vinne nye oppdrag som gir grunnlag for arbeidsplasser.
- Med en så høy bemanning at mange ansatte innen forskjellige fagområder sto uten oppgaver i lengre perioder, så ville samtlige ansatte fått økt usikkerhet for langvarig permittering eller oppsigelse. Dette er negativt for arbeidsmiljø, negativt for hver enkelt ansatt, og negativt for bedriften. En slik usikkerhet ville også resultere i at ansatte med fagkunnskap ville søke seg over til arbeid med mindre usikkerhet, og dermed tappet industrien for avgjørende kompetanse.
- Med en for høy fast bemanning og hyppige perioder med permitteringer og oppsigelser vil bedriften raskt fremstå som en virksomhet med stor jobbusikkerhet. Dette vil være sterkt negativt for unges interesse til å velge de yrkesfag / ingeniørfag som er sentrale i industrien. Resultatet vil raskt bli mangel på nye gode kandidater for rekruttering til både Aker Solutions, andre aktører i industrien, og til den store underskogen av mindre underleverandørbedrifter.

6. Innleie styres av behov for fleksibilitet og tilgang på kompetanse, ikke for å redusere kostnader

Aker Solutions erfarer at innleie i vår del av industrien styres av behov for kompetanse som beskrevet i kapittel 2, samt behovet for fleksibilitet som beskrevet i kapittel 4. Med alle kostnader inkludert sparer bedriften lite eller ingen ting på innleie, så dette er ikke en driver. Aker Solutions ønsker at oppgavene utføres med en så høy andel av fast ansatte som mulig, balansert opp mot hva som er forsvarlig og effektivt.

7. Avslutning

Vi takker for denne muligheten til å bidra med synspunkt og informasjon. Til den videre prosessen bidrar vi også gjerne med ytterligere saksopplysninger, fakta, eksempler og forslag om det skulle være ønskelig.

Med vennlig hilsen for Aker Solutions

(Sign)
Kjetil Kristiansen
Konserndirektør for People & Organization
Aker Solutions

Stord Yard 2007-2021

Total number of hired-ins in rotation

