



Norsk olje & gass

HOVEDKONTOR /

Postboks 8065, 4068 Stavanger

besøk / Vassbotnen 1, 4313 Sandnes

OSLO /

Postboks 5481 Majorstuen, 0305 Oslo

besøk / Middelthunsgate 27, 0368 Oslo

TROMSØ /

Postboks 448, 9008 Tromsø

besøk / Bankgata 9/11, 9008 Tromsø

TEL / +47 51 84 65 00

www.norskoljeoggass.no

Org.-nr.: 956 685 818

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Deres referanse

Deres dato

Vår saksbehandler

Elisabeth Brattebø Fenne

Vår referanse

Vår dato

08.04.2022

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

1. Innledning og oppsummering

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 19. januar 2022 vedrørende forslag til endringer i regelverket for innleie og utleie fra bemanningsforetak.

Norsk olje og gass er kjent med høringssvar utarbeidet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), og kan fullt ut tiltre de innspillene som fremkommer i nevnte høringssvar. I tillegg ønsker Norsk olje og gass å belyse ytterligere hvorfor vi er imot forslaget om å på generelt grunnlag oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakterer, samt forslaget om å gi rett til fast ansettelse etter to år som innleid uten konsekvensutredning.

Norsk olje og gass støtter regjeringens intensjon om å sikre et trygt og stabilt arbeidsmarked i Norge. Det er forståelse for at det er behov for virkemidler for å hindre ulovlig innleie og misbruk av regelverket, og det anses uheldig at innleieregelverket ikke alltid respekteres, eller misbrukes av useriøse aktører. Etter vårt syn er det imidlertid svært uheldig at innstramninger også treffer innleieforhold som i dag fungerer godt. Dersom adgang til innleie ved arbeid av midlertidig karakter opphører, vil det få alvorlige og utilsiktede konsekvenser for arbeidsmarkedet for våre næringer og for medlemsbedriftene til Norsk olje og gass.

2. Faktiske forhold ved innleie i petroleumsindustrien

Norsk olje og gass mener at lovforslaget – for vår del av industrien – i liten grad vil gi oss et samfunn som blir *"mer produktivt, mer konkurransedyktig og hvor det blir investert mer i de ansattes kompetanse"*, slik formålet beskrives i høringsbrevet. Departementet synes å legge til grunn at bemanningsbransjen som sådan preges av en høy andel utenlandske arbeidstakere, kortvarige arbeidsforhold, varierende stillingsprosenter og dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Det er en beskrivelse som ikke er treffende for petroleumsindustrien, og er kilden til mange av de alvorlige konsekvensene som vil bli redegjort for i dette høringssvar. Norsk olje og gass ønsker å understreke at våre operatørbedrifter rapporterer om at i overkant av 80 % av deres innleide arbeidskraft er norsk, og om lag 90 % er fra Skandinavia eller Storbritannia. Videre gjøres det oppmerksom på at petroleumsnæringen allerede i stor grad er beskyttet for innleie fra lavkostland da rammeforskriften § 14 sier at norsk språk i størst mulig grad skal benyttes i virksomheten.

Norsk olje og gass er av den klare oppfatning at våre medlemmer benytter seg av seriøse bemanningsforetak som tilbyr faste ansettelsesforhold, hele stillinger og lønns- og arbeidsvilkår i

samsvar med likebehandlingsregelverket. En hovedårsak til at petroleumsnæringen benytter seg av innleie er at ethvert operatørselskap har betydelige svingninger i arbeidskraftbehovet.

Uten tilgang til innleie vil da eksempelvis ett operatørselskap som har ekstra bemanningsbehov i tre år grunnet et prosjekt ikke kunne gi faste og varige arbeidsplasser. Under dagens regelverk vil de innleide gå fra ett selskap til et annet avhengig av behov, mens de selv har fast ansettelse i et utleieselskap som også er ansvarlig for å sikre dem arbeid. I tillegg til bedre arbeidsvilkår har den eksisterende ordning også et annet ønskelig element: Arbeidstakerne bygger opp erfaring og kunnskap om "best practise", som gjør disse arbeidstakerne til en viktig ressurs som øker sikkerhet og produktivitet der de er, i tillegg til at de bygger opp sin egen kompetanse.

Konsekvensen av et slikt forbud for arbeidstakere i vår næring vil dermed være at faste ansettelsesforhold i bemanningsfortak vil kunne bli erstattet med midlertidige ansettelser i selskapene. I tillegg presiseres at våre medlemmer i all hovedsak er bundet av tariffavtaler slik at likebehandlingsreglene sikrer tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som fast ansatte. Våre medlemmer opplyser at innleide inkluderes i daglige aktiviteter tilknyttet arbeidsforholdet.

Petroleumsnæringen har betydelige svingninger i arbeidskraftbehovet som følge av aktivitetstopper og større prosjekter. Svingninger i arbeidskraftbehovet opptrer blant annet som følge av revisjonsstanser off- og onshore, vedlikehold og ved modifikasjon av spesialutstyr som krever spisskompetanse fra nisjebedrifter. Det kan også være relatert til uforutsette hendelser som brannen på Equinors anlegg på Melkøya i Hammerfest i 2020. Medlemsbedrifter anslår at planlagte investeringsbeslutninger i 2022 vil utsettes eller ha mangelfull fremdrift dersom forslaget om innstramminger i innleieregelverket vedtas i det omfang som er forslått. Enkelte av de planlagte prosjektene har som siktemål å redusere utslipp av klimagasser fra norsk sokkel.

Et annet forhold som er spesielt i petroleumsindustrien er store avstander. Innleide benyttes gjerne til utførelse av aktiviteter som varer over en periode – med forskjellig geografisk lokalisering. Det kan være verft med lokasjoner rundt om i landet (utbyggingsprosjekter), og tilsvarende med landanlegg (revisjonsstanser og modifikasjonsprosjekter). Landanlegg er ofte lokalisert på mindre steder langs kysten i Norge hvor rekruttering av personell med nødvendig kompetanse til faste stillinger har vist seg å være krevende. I slike tilfeller vil dessuten fast ansatte ikke kunne benyttes ettersom den ansatte ikke kan pålegges endring i arbeidssted som innebærer skifte av bosted når arbeidsstedet endres fra verft til verft eller landanlegg til landanlegg.

Lovforslaget vil også ramme drift og vedlikehold av landanlegg som har stort behov for bruk av innleie. Dersom innleie ikke blir mulig vil det ha betydning for drift, sikkerhet og investeringer i landanlegg fremover.

Vi har ikke oversikt over antall innleide i vår del av næringen, men basert på opplysninger fra enkelte av våre største medlemmer anslås at våre medlemmer årlig har 1500 – 2000 innleide. Av disse er anslagsvis 30 % registrert som vikarer, og 70 % som arbeidstopp / spesialkompetanse.

Innleie fra andre produksjonsbedrifter anses å være lite aktuelt i petroleumsindustrien ettersom det er lite sannsynlig at operatører og leverandører har mulighet, kapasitet eller ønske om å leie ut personell til hverandre i et særlig stort omfang. Dersom en produksjonsbedrift innretter seg for å drive med utleie skal det dessuten svært lite til for å omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelse om bemanningsforetak, hvilket da vil medføre at innleie er ulovlig.

3. Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter

Norsk olje og gass er imot forslaget om å oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter. For olje- og gassnæringen er det nødvendig med innleie for å skaffe til veie arbeidskraft ved arbeidstopper og i forbindelse med prosjekter.

I det følgende vil det først foretas en beskrivelse av kjernebehovet og konkrete eksempler på bruken av innleie i bransjen, herunder premisset for endringsforslag, før konsekvensene av endringsforslaget og hvordan det vil treffe petroleumsnæringen vil kommenteres.

3.1 Kjernebehovet og situasjonen i dag

Selv om fast ansettelse er, og skal være, hovedregelen i norsk arbeidsliv, er man avhengig av å kunne dekke behovet for midlertidige arbeidskraft med andre tilknytningsformer. Adgang til innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak er viktig for å ivareta behovet for fleksibiliteten for ekstra arbeidskraft eller innhenting av spisskompetanse for å gjennomføre korte eller lengre prosjekter og annen midlertidig aktivitet. Innleie er en hensiktsmessig arbeidskrafttilgang for å ta unna topper og svingninger i prosjekttilgang og oppdragsmengde.

En opphevelse av adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter er ikke nødvendig eller proporsjonalt. Det er behov for en bredere utredning av hvorvidt innstramminger er nødvendig – før det eventuelt innføres innstramminger som rammer så bredt. Bruken av innleie i petroleumsnæringen oppleves ikke å være preget av den generelle useriøsiteten og misbruket som anføres å være utfordringen med innleiebruken i høringsbrevet. Norsk olje og gass stiller spørsmål ved om de utfordringene som beskrives er allmenne, tilfellet i alle bransjer eller kun relatert til enkeltbedrifter. Det er vår oppfatning at forslaget rammer bredt uten at det er tilstrekkelig utredet hvor behovet for innstramminger og reguleringer er. For vår næring er vårt standpunkt er at man har tilstrekkelig strengt regelverk slik det er i dag, og at gjeldende regelverk i stedet bør håndheves, kontrolleres og føres tilsyn med.

Kjernebehovet for innleie i bransjen knytter seg hovedsakelig til prosjekter. Dette er prosjekter som er ulike i innhold og omfang og der det kreves ulik type kompetanse. Noen prosjekter varer i en periode på noen uker, men operatørselskapene har ofte prosjekter med en varighet på 2 - 4 år. Slike prosjekter gir gjennomgående ikke grunnlag for faste ansettelser, og innleie anses ofte som nødvendig og produktiv.

Eksempler på prosjekter der det i dag benyttes innleie fra bemanningsforetak kan være prosjekter knyttet til feltutvikling, borekampanjer, utbygginger (eksempelvis av ny plattformmodul), modifikasjonsprosjekter, planlegging av revisjonsstans og revisjonsstans (planlagt vedlikehold på installasjonene, såkalt "shutdown"). Dette er prosjekter som varierer i innhold og omfang, og som ikke medfører et kontinuerlig behov for arbeidskraften i bedriften.

En stor grad av innleieforhold blant operatør- og leverandørselskapene i olje- og gassnæringen er relatert til prosjekter hvor spesialkompetanse er nødvendig. De nødvendige nøkkelpersoner og den nødvendige spisskompetansen til de ulike prosjektene leies ofte inn siden behovet knytter seg til tidsbegrensede prosjekter. Etter at prosjektet er ferdigstilt vil samme personell ofte bli innleid for et nytt prosjekt hos en annen operatør.

Det er behov for at slikt personell opprettholder kompetansen. En bedrift alene har ikke stort nok omfang prosjekter til å holde slike arbeidstakere i relevant arbeid til enhver tid. Prosjektene organiseres følgelig slik at personell utvikler kompetansen ved arbeid i flere selskaper. De er spesialister og utvikler sin spesialkompetanse innen ett felt ved å være engasjert ved prosjekter hos flere selskaper. Det er oftest et ønske fra personellet selv å ha denne kontinuiteten i relevante arbeidsoppgaver som det innebærer å gå fra prosjekt til prosjekt, men hos ulike selskaper, og på den måten utvikle sin spesialkompetanse innen ett felt. Behovet for den dynamiske kapasitetstilgangen, med behov for den riktige kompetansen til de ulike

prosjektene ivaretas i dag ved at dette personell er fast ansatt hos et bemanningsforetak og leies inn for prosjekter. På denne måten blir deres kompetanseutvikling ivarettatt på best mulig måte. Tilgangen på slik arbeidskraft kan ikke ivaretas ved midlertidige ansettelser.

Til ulike faser og typer prosjekter vil det foreligge behov for ulike type ressurser. Eksempelvis vil det først foreligge behov for eksperter på feltutvikling og deretter behov for kompetanse på drift. Ingeniører kan i slike tilfeller ikke benyttes på tvers, noe som medfører at fast ansettelse ikke vil være hensiktsmessig.

En type prosjekt som jevnlig gjennomføres hos operatørene er planlagt vedlikehold, såkalt revisjonsstans. Et planlagt vedlikehold gjennomføres over en periode på 3-4 uker, og plattformen stenges ned i perioden for å foreta vedlikeholdsarbeidet. Mengden arbeid og arbeidskraftbehov varierer fra gang til gang, og det midlertidige arbeidet vil variere ut fra slitasje på utstyr, mengde rivningsarbeid, utbygginger og forbedringer på installasjonene. Det er da behov for betydelig arbeidskraft, og det er ofte behov for flere hundre arbeidere på feltene i denne perioden. Eksempelvis er det ofte behov for mekanikere. Ved en enkelt revisjonsstans kan det bli leid inn 50 mekanikere. Flere plattformer gjennomfører ofte revisjonsstanser i samme periode grunnet at det er få måneder i året at været tillater utførelse av slikt arbeid på sokkelen. Produksjonen stenges ned i disse periodene. Selskapet benytter da både faste ansatte og overtid, men har også et betydelig behov for innleid personell.

Det er i dag arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav a som oftest benyttes for innleie. I noen tilfeller opplyses at avtale med de tillitsvalgte benyttes, men at dette gjøres i de tilfeller det er vurdert at bestemmelsen i bokstav a er oppfylt.

Norsk olje og gass' syn er at innleie i bransjen skjer i tråd med dagens regelverk, fra bemanningsforetak registrert i bemanningsforetaksregisteret. Norsk olje og gass oppfordrer til at det foretas en vurdering av i hvilken grad det som benevnes som "misbruk av innleieregelverket" skjer i de ulike bransjene og i hvilken grad ulovlig innleie finner sted. Det er sentralt å ha kjennskap til om misbruk av innleiereglene og ulovlig innleie relaterer seg til alle bransjer og alle situasjoner, eller om det er tilstrekkelig at innstramninger rammer mindre bredt. Norsk olje og gass syn er at den generelle adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter ikke bør oppheves. Konsekvenser av en slik opphevelse vil redegjøres for i det følgende.

3.2 Konsekvenser av lovforslaget

Formålet med innstramningene i innleieregelverket er å få et samfunn som er "*mer produktivt, mer konkurransedyktig og hvor det investeres mer i de ansattes kompetanse*". Norsk olje og gass sitt syn er at en fullstendig opphevelse av adgang til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter, ikke vil føre til at formålet oppnås. En slik opphevelse vil ramme bedriftene i vår bransje hardt, og måten bedriftene vil måtte innrette seg på vil få uheldige virkninger. Nedenfor er enkelte utfordringer og konsekvenser påpekt.

Manglende adgang til innleie vil medføre at operatører og leverandører mister fleksibiliteten, får forsinkelser, kunnskapsflukt på grunn av jevnlig nedbemanning, men også at oppdrag settes ut av landet. Dette vil utdypes nedenfor.

Alternativene til behov for midlertidig bemanning pekes på av departementet på side 39 i høringsnotatet. Økning i grunnbemanningen og avtaler om innleie med tillitsvalgte understrekes. Norsk olje og gass mener at avtaler om innleie med tillitsvalgte ikke er et alternativ som kan dekke behovet for midlertidig arbeidskraft. Det er høy tariffavtaledekning blant våre medlemsbedrifter, og avtale med tillitsvalgte inngås i en viss utstrekning. Erfaringen er imidlertid at det er vanskelig å komme til enighet med tillitsvalgte ettersom andre lønns- og arbeidsforhold – som ikke er av betydning for innleieforholdet – inntas drøftinger relatert til innleie. Avtale med tillitsvalgte anses ikke å være et reelt alternativ for petroleumsnæringen.

I tillegg viser departementet til "*bruk av overtidarbeid, avtale om unntak fra arbeidstidsreglene og ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, samt økning av grunnbemanningen med flere faste ansettelser, og deretter permittere eller leie ut arbeidstakere i perioder med færre oppdrag*" som alternativer til innleie. Dette anses ikke som reelle alternativer for medlemmene i Norsk olje og gass. Økt bruk av overtid har en side til sikkerhet – som Norsk olje og gass, våre medlemmer og Petroleumstilsynet har som hovedfokus. Oppbemanninger for så å permittere eller nedbemanne er også lite aktuelt som alternativer, og kan medføre kunnskapsflukt fra bransjen. Det vises til at Petroleumstilsynet uttaler at kompetanse og kunnskap er nøkkelen til forbedring av sikkerheten offshore. Mest kompetanseheving og erfaring får nøkkelpersonell ved at de er ansatt på flere prosjekter og at spesialkunnskap vedlikeholdes og utvikles.

Den foreslåtte opphevelsen av adgang til innleie for arbeid av midlertidig karakter vil således få en uheldig konsekvens for høykompetent arbeidskraft som ikke ønsker å låses til en bedrift. Hvordan sikkerheten skal ivaretas og hvordan prosjektgjennomføringen skal løses er en bekymring som deles av våre medlemsbedrifter. Dette er konstallasjoner som fungerer godt i dag, og hvor arbeidstakere med spesialkompetanse er på prosjekter i flere av operatørbedriftene. Videre har spesialistene i dag gode lønns- og arbeidsvilkår. Dersom disse alternativt skulle ansettes fast vil deres tilgang på relevant erfaring bli redusert, deres muligheter for kompetanseheving begrenses og de vil videre risikere å bli permittert i perioder hvor behovet for deres spesialkompetanse er fraværende. Personell med spesialkompetanse til å bistå med prosjekter i olje- og gassnæringen ønsker ofte ikke å være fast ansatt i én operatørbedrift.

En stor grad av innleieforhold blant operatør- og leverandørselskapene våre er relatert til prosjekter – hvor spesialkompetanse er nødvendig. Det vil trolig bli krevende å få tak i kompetent arbeidskraft dersom man skal basere prosjektaktivitet på midlertidige ansettelser. I dag har disse arbeidstakerne et vern ved fast ansettelse i bemanningsforetak. Økt bruk av midlertidige ansettelser vil skape større utrygghet for dette personellet enn i dag. I tillegg fremheves bekymringen for mangel på kompetent arbeidskraft og at denne blir vanskelig å anskaffe fordi personell med spesialkompetanse er innlåst hos en annen arbeidsgiver, men kanskje uten relevant arbeid.

Dersom bedriftene ikke får tak i nøkkelpersonell vil det få betydning for prosjektgjennomføringen og rekkefølgen på prosjekter. Produktiviteten vil gå ned og det vil ta lenger tid før prosjektene kan ferdigstilles. Det er behov for en dynamisk kapasitetstilgang på den riktige kompetansen. En form for innlåsing til en bedrift vil være uheldig for deres kompetanseheving og ivaretagelse.

En konsekvens er altså at man ikke finner den relevante kompetansen når man har behov, noe som også kan resultere i at man setter oppdrag ut av landet. Eksempelvis ingeniørarbeid er arbeid som er lett å sette ut av landet med dagens teknologiske utvikling. Forslaget vil derfor etter vår mening ikke sikre trygge arbeidsplasser i Norge, men svekke konkurranseevnen til norske leverandørbedrifter, samt øke bruken av outsourcing til utlandet.

Det er behov for den fleksibiliteten innleieregelverket gir. Eksempelvis kan oljeserviceselskapene ikke velge når oppdragene kommer og arbeidsmengden øker. Det foreligger i disse selskapene ikke marginer til å ansette opp fullt for anbud man ikke vet når kommer, om vinnes eller hva slags kompetanse som behøves. Leverandørene har ingen mulighet til å bemanne opp for dette, og økning av grunnbemanningen er ikke aktuelt. Det vil derfor lede til konsekvenser som at de kanskje ikke kan ta på seg oppdrag, produktiviteten vil gå ned, og oppdrag settes ut av landet istedenfor til leverandørene.

Operatørselskapene har ofte prosjekter med en varighet av 2-4 år. Slike prosjekter gir gjennomgående ikke grunnlag for faste ansettelser, og innleie kan derfor være nødvendig og produktivt. Det er spesielt viktig fordi større grad av faste ansettelser til slike prosjekter vil medføre jevnlig nedbemanningsprosesser, som er en stor belastning for arbeidstakerne. Videre vil nedbemanning måtte gjennomføres ansiennitetsprinsippet som et utgangspunkt, slik at nedbemanning ofte vil ramme unge. En bransje med jevnlig nedbemanningsrunder vil trolig medføre at flere unge velger jobb i andre bransjer

med større grad av forutsigbarhet, noe som kan føre til mindre innovasjon i petroleumsnæringen. Kunnskap er avgjørende for å gjennomføre den grønne omstillingen.

Dersom eksempelvis revisjonsstansene skal utføres med faste ansettelser eller midlertidig ansatte vil det høyst sannsynlig ikke være mulig å få tak i tilstrekkelig kompetent personell. Dersom faste ansatte skulle blitt benyttet, vil en vedlikeholdsstans bli om lag tre ganger så lang som i dag. En så lang produksjonsstans medfører betydelig inntektstap for operatør, lisenshavere og staten – i tillegg til at egne ansatte, samt ansatte i leverandørselskap, muligens vil måtte permitteres på grunn av en så lang stans i normal drift.

Revisjonsstans og planlagt vedlikehold er nødvendig – både på plattformene og ved at plattformene bringes inn til land. Lovforslaget vil trolig innebære at vedlikehold av rigger i større grad gjennomføres ved entrepriseoppdrag utenfor Norge.

En annen konsekvens av mangel på arbeidskraft er at industrien ikke vil klare å opprettholde det høye aktivitetsnivået som i dag. Det vil i så fall kunne få den konsekvens at flere prosjekter av stor samfunnsverdi faller bort, og det vil skape usikkerhet for norske energileveranser til våre europeiske partnere. Forslagene til innstramminger kan derfor føre til mindre produktivitet, i strid med formålet bak endringsforslagene.

Dessuten opplever våre medlemmer allerede i dag at det er enkelte kategorier av ansatte det er vanskelig å rekruttere til faste stillinger – for eksempel innen IT eller innenfor segmenter hvor det er behov for kunnskap til å bygge opp kompetanse innen fornybarvirksomhet.

Dersom adgangen til innleie ved behov for midlertidig arbeidskraft oppheves vil bedrifter i olje- og gassnæringen i stor grad stå igjen med følgende alternativ: la vær å ta oppdrag, drive system med "hire and fire" eller å sette oppdrag ut av landet.

4. Rett til fast ansettelse etter 2 år

Norsk olje og gass bemerker også at forslaget om rett til fast ansettelse etter 2 år avviker fra Fougnerutvalgets flertall hvor det ble foreslått en generell regel om fast ansettelse etter tre år. Departementet har ei heller begrunnet hvorfor forslaget går lengre enn Fougnerutvalgets – og da også hva gjelder den avgrensede innleiadgangen etter avtale med tillitsvalgte.

Når det gjelder rett til fast ansettelse etter 2 år vil også dette kunne medføre mindre investering i kompetanse siden innleier vil forsøke å unngå innleieforhold utover 2 år. Det betyr at innleide vil kunne oppleve at man i mindre grad enn i dag investerer i kompetanseutvikling.

Prosjektene til operatørbedriftene kan vare fra noen uker og opptil om lag 4 år, hvorav flere prosjekter har en varighet på 2-4 år. Dermed er krav om fast ansettelse etter 2 år uheldig. Det brukes ressurser på å lære opp innleide som leies inn for de langvarige prosjektene. Videre vil det ikke være ledige faste ansettelser etter prosjektene er fullført. Med en rett til fast ansettelse etter to år vil hyppige nedbemanninger være nødvendig. Dertil kommer at forslaget trolig vil medføre mer gjennomtrekk av personell som følgelig får mindre investering i kompetanse – ikke mer. Kompetansebygging vil i stedet fordeles på flere, samt at tiltaket ei heller medfører større grad av fast ansettelse – i alle fall ikke uten påfølgende nedbemanning innen kort tid. Forslaget om rett til fast ansettelse etter 2 år, også for tilfellene der innleie bygger på avtale med tillitsvalgte, har ikke tatt høyde for at petroleumsindustrien ofte har prosjekter med en varighet på opptil 3 og 4 år.

Forslaget vil derfor kunne føre til at det blir investert mindre i de ansattes kompetanse. I tillegg er det lite hensiktsmessig å skifte personell underveis i en prosjektperiode ettersom utskifting av personell både kan skade kontinuitet i prosjektet, samt skape utfordringer relatert til sikkerhet.

Det bemerkes at det ei heller er uvanlig med innleie i mer enn 2 år i vikariater – eksempelvis i forbindelse med svangerskapspermisjon. Årsaken til det er at helsekrav for offshorearbeid ikke tillater arbeid for gravide offshore etter uke 28, og at det ikke anbefales arbeid offshore etter uke 24.

Til slutt presiseres at det kan ha praktiske utfordringer at retten til fast ansettelse er ulik for midlertidig ansatte og innleide. I den forbindelse vises til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) hvor departementet har uttalt at "*hensynet til sammenheng i regelverket tilsier at det også i forhold til dette prinsippet bør gjelde parallelle regler for midlertidig ansettelse og innleie*".

5. Ny bestemmelse som nærmere angir grensen mellom innleie og entreprise

Det vises til punkt 5 i NHO sitt hørings svar som Norsk olje og gass som nevnt tiltrer fullt ut.

Innføringen av en legaldefinisjon av innleie ble vurdert av Fougnerutvalget (NOU 2021:9). Norsk olje og gass er enig med *mindretallets* vurderinger, se nærmere NOU 2021:9 kapittel 13. Dette gjelder særlig bekymringen for at lovfesting av momenter *ut over* arbeidsledelse og resultatansvar (heretter omtalt som nye kriterier) innebærer at grensedragningen blir mer uklar, se nærmere mindretallets merknader i NOU 2021:9 punkt 13.3.4. Departementets forslag om en mer løselig lovfesting av vurderingsmomenter gir etter Norsk olje og gass' oppfatning større grunn til bekymring enn flertallet i Fougnerutvalget sitt forslag om en legaldefinisjon. De nye momentene var der tross alt var knyttet til en fastere og klarere legaldefinisjon, med innleiers arbeidsledelse og resultatansvar som klare kumulative vilkår, i 1. setning,

Der flertallet i Fougnerutvalget peker på visse uheldige virkninger av etablering av såkalte bemanningsentrepriser og synes å ville mer eller mindre klare *omgåelsestilfeller* til livs, så synes departementet i sitt høringsnotat å ramme *bemanningsentreprisen som sådan*. Det er nærliggende å spørre om forslaget vil ha som en utilsiktet konsekvens at adgangen til å benytte såkalte bemanningsentrepriser i praksis strammes inn betydelig.

Norsk olje og gass vil understreke at etablering av entrepriser, herunder såkalte bemanningsentrepriser, ikke bare er legitimt, men også en helt grunnleggende forutsetning for et velfungerende næringsliv der virksomheter kan tilby faste ansettelser i hele stillinger. En næringsdrivende trenger en portefølje av oppdrag for å kunne bygge en forretning som gir jevn og trygg tilgang til arbeid, slik at man kan ansette flere i faste hele stillinger hos seg. Alternativet er at oppdragsgivere ansetter midlertidig fra oppdrag til oppdrag. Det at ansettelse hos den som skal ha arbeid utført er det beste utgangspunktet for arbeidstakernes stilling (se for eksempel høringsnotatet øverst side 38) er etter vår oppfatning unyansert. Etter vår oppfatning er det viktigere med regler som legger til rette for at man som hovedregel har fast ansettelse hos *den som skal utføre arbeidet*. I dette bildet spiller muligheten til å etablere oppdragsavtaler (*også* såkalte bemanningsentrepriser) en helt avgjørende og legitim rolle.

Norsk olje og gass ser med bekymring på muligheten for at grensedragningen mellom innleie og entreprise kan bli endret. I vår industri har man gjennom flere tiår utviklet en velfungerende arbeidsfordeling mellom operatørbedrifter og selskaper som leverer ulike tjenester til operatørbedriftene (leverandørindustrien). Leverandørindustrien leverer tjenester på store entreprisekontrakter innenfor for eksempel boring- og brønntjenester, vedlikeholds- og modifikasjonstjenester og forpleining. Norsk olje og gass kan ikke tro at departementet har til hensikt å rokke ved denne arbeidsfordelingen. Vi vil likevel uttrykke bekymring for at den foreslåtte lovfestingen, der nye momenter som tilknytning til oppdragsgivers virksomhet og oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet kan få en ny og forsterket betydning, kan ha som konsekvens at grensene for hva som anses som legitime entrepriser flyttes. Det vil i så fall potensielt kunne ha fundamentale konsekvenser for vår industri.

6. Konsekvenser av en kombinasjon av forslag

For Norsk olje og gass er det viktig å påpeke at en kombinasjon av flere av forslagene i høringsutkastet har uheldige konsekvenser. Disse forslagene er:

- Opphevelse av generell adgang til innleie ved arbeid av midlertidig karakter
- To års begrensning på all type innleie fra bemanningsforetak
- Betydelig innstramming i adgang til å benytte bemanningsentrepriser?

Som nevnt over anses avtale med tillitsvalgte ikke å være et reelt alternativ for petroleumsnæringen. Forslaget til departementet kan derfor stå i fare for i realiteten å fjerne mulighetene til annet enn innleie til vikariater. De alternativer lovverket ellers åpner for som bruk av overtid, innleie fra produksjonsbedrifter, flere faste og midlertidige ansettelser antas ikke å avbøte de samlede negative effekter lovforslagene medfører. Endringene vil kunne dreie selskapene over på økt bruk av entreprise. Forslaget levner imidlertid så store usikkerheter knyttet til bruk av slike entrepriser fremover at man samlet sett vil stå tilbake med et udekket ressursbehov knyttet til arbeid av midlertidig karakter.

7. Norsk olje og gass forslag til en alternativ håndhevingsbestemmelse av ulovlig innleie.

Regjeringen mener at bruk av innleie fra bemanningsforetak i utgangspunktet avgrenses til vikartilfeller. Ut over dette bør innleie fra bemanningsforetak beholdes virksomhetene som er bundet av tariffavtaler på høyt nivå, og gjøres etter avtale med tillitsvalgte.

Norsk olje og gass er av den oppfatning at innleie bør være tillatt ved arbeid av midlertidig karakter for virksomheter bundet av tariffavtaler etter drøftelser med tillitsvalgte. Krav om avtale vil erfaringsmessig føre til at tillitsvalgte setter som forutsetning at andre utenforliggende krav imøtekommes for at avtale om innleie skal aksepteres.

Et alternativ er at det gjøres unntak for forbud mot innleie for arbeid av midlertidig karakter for bedrifter som er bundet av tariffavtale, eventuelt har tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Likebehandlingsreglene ivaretar arbeidstakerne, som også har krav på fast ansettelse i bemanningsforetaket. Dette sikrer at innleie blir tillatt i bedrifter med høy organisasjonsgrad, der innleieforhold er godt regulert. Alternativet kan gjøres ved at det ses hen til ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd. I stedet for at det er krav om avtale med tillitsvalgte kan en tilsvarende ordlyd benyttes: *"I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven er innleie tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a. Arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder skal drøfte tidsbegrenset innleie etter dette alternativet før det besluttet. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er drøftet med de tillitsvalgte".*

Forslaget innebærer å fjerne henvisningen til arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav a i § 14-12 om når innleie er tillatt. Et alternativ kan være at henvisningen til § 14-9 andre ledd bokstav a består, men at formuleringen endres. Det er anført at bestemmelsens skjønnsmessige karakter er utfordrende. Følgelig er et alternativ å spisse ordlyden slik at bestemmelsen blir mindre skjønnsmessig, og dermed hindrer misbruk. Formålet må være å hindre at alternativet benyttes der det foreligger et permanent arbeidskraftbehov, og som redegjort for ovenfor er det i petroleumsindustrien et reelt behov for innleie fra bemanningsforetak ved ulike aktivitetstopper.

Videre kan et annet alternativ være etablering av en dispensasjonsordning etter modell fra Arbeidsleieutvalget som på 1990-tallet hadde anledning til å gi dispensasjon mot dagjeldende regelverk, ref. Blaalidutvalgets utredning (NOU 1998:15) kapittel 5 og 6. Hvilken myndighet som burde hatt rett til å gi dispensasjon og hvordan en slik ordning burde vært innrettet anbefales vurdert nærmere. Dispensasjon kunne eksempelvis vært benyttet i tilfeller hvor:

- Planlagte aktiviteter som kommer med faste intervaller med stor betydning for selskapets aktivitet (eks. revisjonsstanser som påvirker oppetid)
- Uforutsette hendelser (eks. brannen på Melkøya)
- Kritisk kompetanse er vanskelig tilgjengelig på ordinært arbeidsmarked (eks. innen klimaprojekter eller digitaliseringsprosjekter)
- Innleie er nødvendig for å unngå utilsiktede konsekvenser (eks. ettervirkninger av covid-19 pandemien).

8. Avslutning

Det er etter vårt syn viktig at innstramninger ikke treffer innleieforhold som i dag fungerer godt både for arbeidstakerne og selskapene. Det bør vurderes mulighet for innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter, og åpne opp for unntak.

Det understrekes at det i petroleumsnæringen har skjedd en opprydning hva gjelder innleie, og at våre medlemmer er sitt ansvar bevisst når innleie etter dagens regler benyttes. Norsk olje og gass er videre av den oppfatning at de foreslåtte krav til dokumentasjon og godkjenning av bemanningsforetak ytterligere vil forsterke effekten av arbeidsmiljølovens regler om likebehandling. Endring i innleieregelverket vil uansett hvor omfattende regelendringene blir gi et behov for omstilling – på minst 12 måneder.

Med vennlig hilsen
Norsk olje og gass



Elisabeth Brattebø Fenne

