



Mona Bråten, Eirik Albrechtsen, Rolf K. Andersen,
Tuva Tovslid og Reidun Værnes

Innleide arbeidstakere i verfts- og petroleumsindustrien

Styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko

Mona Bråten, Eirik Albrechtsen, Rolf K. Andersen,
Tuva Tovslid og Reidun Værnes

**Innleide arbeidstakere
i verfts- og petroleumsindustrien**
Styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0170-3 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0171-0 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 5 |
| 1 Innledning og metode | 7 |
| 1.1 Innledning..... | 7 |
| 1.2 Inn- og utleie av arbeidskraft og utviklingen i industriene..... | 9 |
| 1.3 Regelverk og relasjoner | 13 |
| 1.4 Metode..... | 19 |
| 1.5 Rapportens oppbygning | 26 |
| 2 Hva vet vi om innleid arbeidskraft og HMS?..... | 29 |
| 2.1 Motiver for inn- og utleie..... | 29 |
| 2.2 Fare- og ulykkesbildet..... | 32 |
| 2.3 Konsekvenser for HMS..... | 33 |
| 2.4 Tiltak og effektene av dem | 36 |
| 3 Kartlegging av inn- og utleie i verfts- og petroleumssektoren.. | 39 |
| 3.1 Omfang av inn- og utleie av arbeidskraft | 40 |
| 3.2 Inn- og utleiebedrifter i verfts- og petroleumssektoren | 43 |
| 3.3 Motiver for inn- og utleie av arbeidskraft..... | 47 |
| 3.4 Oppsummering..... | 50 |
| 4 Arbeidsmiljøutfordringer ved inn- og utleie av arbeidskraft..... | 51 |
| 4.1 Hvordan styres og påvirkes arbeidsmiljøet..... | 51 |
| 4.2 HMS-opplæring | 59 |
| 4.3 Ansvar for verneapparat og oppfølging av sykefravær | 65 |
| 4.4 Oppsummering..... | 69 |
| 5 HMS-praksis ved bruk av innleid arbeidskraft | 71 |
| 5.1 Bruk av innleid arbeidskraft..... | 71 |
| 5.2 Farebildet..... | 72 |
| 5.3 Sikkerhetsstyring | 74 |
| 5.4 Kompetanse og opplæring..... | 76 |
| 5.5 Relasjoner og interaksjoner mellom inn- og utleier | 78 |
| 5.6 Organisering av HMS-arbeidet..... | 80 |
| 5.7 Bedriftshelsetjeneste | 82 |
| 5.8 Oppsummering..... | 82 |

| | |
|--|------------|
| 6 Tillitsvalgtes erfaringer | 85 |
| 6.1 Bruk av innleide arbeidstakere | 85 |
| 6.2 HMS – utfordringer, oppfølging og ansvar | 89 |
| 6.3 Tillitsvalgtes rolle | 95 |
| 6.4 De største utfordringene – slik tillitsvalgte ser det..... | 98 |
| 6.5 Oppsummering | 100 |
| | |
| 7 HMS-regelverk og tilsyn i verfts- og petroleumsindustrien | 101 |
| 7.1 Regelverk | 101 |
| 7.2 Funn fra tilsynsrapporter | 104 |
| 7.3 Erfaringer fra tilsynsinspektører..... | 106 |
| 7.4 Oppsummering | 108 |
| | |
| 8 Avslutning | 109 |
| 8.1 Omfang av og motiver for innleie | 109 |
| 8.2 Styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko..... | 110 |
| 8.3 Sikkerhetsmessige rammebetingelser | 114 |
| 8.4 Forståelse av HMS-regelverk og -ansvar | 117 |
| | |
| Litteratur | 119 |

Vedlegg 1 Spørreskjema Innleide arbeidstakere

Vedlegg 2 Inndeling av petroleumssektoren

Vedlegg 3 Intervjuguide HMS-leder/koordinator

Vedleggene kan lastes ned fra følgende nettsadresse:

www.fafo.no/pub/rapp/20401/index.html

Forord

Denne rapporten handler om innleide og utleide arbeidstakere i verfts- og petroleumsindustrien og hvordan disse følges opp på HMS-området. Prosjektet er gjennomført for Direktoratet for arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. Prosjektet bygger på en bredt anlagt spørreundersøkelse blant bedrifter som leier inn og som leier ut arbeidskraft innenfor verfts- og petroleumsindustrien, samt på kvalitative intervjuer med verneombud, HMS-ledere i verft, ISO-leverandører og utleiebedrifter samt tillitsvalgte. I tillegg er representanter for tilsynsmyndighetene og en bedriftshelsetjeneste intervjuet. Hensikten har vært å gi Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet økt kunnskap om inn- og utleie av arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien og om hvordan bedriftene håndterer utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og sikkerhet.

Prosjektet har vært gjennomført som et samarbeid mellom Fafo og NTNU. Forskergruppen har fra Fafos side bestått av Mona Bråten og Rolf K. Andersen. Ved NTNU har Eirik Albrechtsen, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, hatt ansvaret, og med seg har han hatt Tuva Tovslid og Reidun Værnes fra Safetec Nordic. Forskerne har samarbeidet om de ulike delene av prosjektet, men det har likevel vært en arbeidsdeling: Fafo har hatt ansvaret for bedriftsundersøkelsen (presentert i kapittel 3 og 4) og tillitsvalgtintervjuene (presentert i kapittel 6). NTNU har hatt ansvaret for de kvalitative undersøkelsene blant aktører på virksomhetsnivå, hovedsakelig HMS-ledere og verneombud (presentert i kapittel 5) samt for gjennomgang av tilsynsrapporter og intervjuer med representanter for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet (presentert i kapittel 7). I tillegg har Synne-Emilie Bergersen og Lars-Erik Alstad Aas – begge masterstudenter i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt ved NTNU – gjennomført store deler av litteraturstudien som er presentert i kapittel 2. Fafo har hatt prosjektlederansvaret, og Mona Bråten har vært prosjektleder.

Det har vært opprettet en referansegruppe som har fulgt prosjektet underveis, fra utforming av spørreskjema og intervjuguider gjennom analysene og fram til ferdig rapport. Det har vært gjennomført to workshops, der både forskningsdesign og resultater har vært diskutert med referansegruppen. Fra Arbeidstilsynet har referansegruppen bestått av Yogindra Samant (Direktoratet for arbeidstilsynet), Bjørg Roska (Arbeidstilsynet Vestlandet) og Stig Winge (Direktoratet for arbeidstilsynet). Fra Petroleumstilsynet har referansegruppen bestått av Eva Hølmebakk, Irene Bergljot Dahle og Tone Gulbrandsen. I tillegg har Ingrid Sivesind Mehlum fra Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI, deltatt i referansegruppen. Takk til referansegruppen for tett samarbeid og

mange gode tilbakemeldinger underveis i prosjektet. En spesiell takk til Stig Winge ved Direktoratet for arbeidstilsynet, som har koordinert innspill fra referansegruppen, og som har vært forskernes kontaktperson når det har oppstått ulike spørsmål underveis.

Vi vil også takke informanter som har stilt opp til intervju og slik gitt oss nødvendige data til undersøkelsen. Videre vil vi takke Achilles JQS (Joint Qualification System) som ga oss tilgang til sitt leverandørregister, og for tilrettelegging av kontaktinformasjon for gjennomføring av bedriftsundersøkelsen i petroleumsindustrien. Takk også til Fellesforbundet og deres tillitsvalgte som bidro med å framskaffe et utvalg av utleiebedrifter til bedriftsundersøkelsen i verftsindustrien.

Ved Fafo og NTNU har flere kolleger bidratt. Ved Fafo vil vi rette en spesiell takk til Sissel C. Trygstad, som har kvalitetssikret den endelige rapporten og bidratt med innsiktsfulle kommentarer, og til Jørgen Svalund, som har bidratt i arbeidet med utformingen av spørreskjema for bedriftsundersøkelsen. NTNU takker Marie Nilsen for bidrag til gjennomføring av intervjuer og Stian Antonsen for rådgiving, begge tilknyttet Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse ved NTNU. Takk også til Elisabeth H. Blix ved Safetec Nordic for å ha bidratt til kvalitetssikring av deler av rapporten. Endelig vil vi takke Fafos informasjonsavdeling, som har stått for den endelige ferdigstillingen av rapporten.

Rapporten er resultat av et samarbeid mellom forfatterne. Selv om mange har bidratt fram til en ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner som trekkes, forfatternes ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten.

Oslo/Trondheim, desember 2014

Mona Bråten (Fafo, prosjektleder), Eirik Albrechtsen (NTNU), Rolf K. Andersen (Fafo), Tuva Tovslid (Safetec Nordic) og Reidun Værnes (Safetec Nordic)

1 Innledning og metode

1.1 Innledning

Hensikten med denne rapporten er å frambringe kunnskap om bruk av innleid arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien samt om hvordan innleide arbeidstakere følges opp på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet (HMS-området).

Prosjektet, som er gjennomført på oppdrag fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, springer ut av det faktum at innleie stadig blir mer utbredt i norsk arbeidsliv. Dette gjelder innenfor verftsindustrien, som har lange tradisjoner for bruk av innleid arbeidskraft, og i økende grad også innenfor petroleumsnæringen. EU-utvidelsen mot øst og finanskrisa i Europa har økt tilgangen på arbeidskraft utenfra, og det norske arbeidsmarkedet har endret seg som følge av dette. Bruk av utenlandske underentreprenører og innleide arbeidstakere over landegrensene har nå blitt vanlig (Nergaard et al. 2011; Ødegård & Andersen 2012; Andersen et al. 2012). Gjennom tilsynsaktivitet har Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet fulgt opp hvordan innleide arbeidstakere følges opp på HMS-området. Etatene har sett at det er et forbedringspotensial når det gjelder innleiebedriftenes styring av arbeidsmiljø for innleide arbeidstakere på forebyggende HMS-arbeid. På bakgrunn av dette ble det tatt initiativ til et forskningsprosjekt for økt kunnskap om inn- og utleie av arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien og om hvordan bedriftene håndterer utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og sikkerhet.

Problemstillinger

Undersøkelsen bygger på fire hovedelementer og drøfter problemstillinger knyttet til disse:

- Det første er en kartlegging av omfang og utvikling i bruk av innleie og utleie av arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien (inkludert leverandørindustrien). Kartleggingen er basert på en spørreundersøkelse blant bedrifter som leier ut og leier inn arbeidskraft, samt på kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud. Problemstillingen som drøftes er hvor omfattende innleie og utleie er innenfor petroleums- og verftsindustrien.
- Det andre er arbeidsgivernes motiver for å leie inn og å leie ut arbeidskraft i disse industriene. Spørsmålene omkring motiver for inn- og utleie belyses ved hjelp

av spørreundersøkelsen blant bedrifter samt gjennom kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud.

- Det tredje er en kartlegging av forståelse og styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko for innleide arbeidstakere. Basert på spørreundersøkelsen blant bedriftene og på kvalitative intervjuer med verneombud og HMS-ledere i verft, ISO-leverandører og utleiebedrifter samt tillitsvalgte er rammebetingelser når det gjelder arbeidsmiljøet og sikkerheten for innleide arbeidstakere, kartlagt, inkludert en sammenlikning med fast ansattes rammebetingelser. Problemstillingen som drøftes er hvordan ulike aktører forstår arbeidsmiljø og personskaderisiko blant innleid personell, og hvilke HMS-tiltak som omfatter innleid personell.
- Det fjerde elementet består av spørsmål om hvordan HMS-regelverket og HMS-ansvaret for innleid arbeidskraft forstås hos bedriftene og tilsynsmyndighetene. Spørsmålene besvares på grunnlag av intervjuer med representanter for tilsynsmyndighetene samt med aktører på bedriftsnivå.

HMS-begrepet

HMS-begrepet er sentralt i de fire hovedelementene. HMS er en forkortelse for begrepene helse, miljø og sikkerhet. HMS er et begrep som favner vidt, og som brukes av mange, og er for landbasert virksomhet forankret i forskrift om systematisk HMS-arbeid (internkontrollforskriften). Det omfatter både en tilstand, en prosess, virkemidler og et mål. Slik finnes det mange ulike «bindestreksvarianter» med begrepet HMS, som altså omfatter både arbeidsmiljøproblemer ved den enkelte arbeidsplass og det systematiske arbeidet som virksomhetene ifølge lovverk og forskrifter plikter å gjennomføre for å sikre medarbeiderne et godt og forsvarlig arbeidsmiljø samt begrense skader på ytre miljø. I dette prosjektet konsentrerer vi oss om utfordringer, praksis og regelverk knyttet til innleide arbeidstakere og

- sikkerhet
- helse og arbeidsmiljø

Disse punktene inngår i kjernen av HMS-begrepet og ansvarsområdet til både Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet. Punktene henger imidlertid sammen. Et dårlig arbeidsmiljø (organisatorisk, fysisk/kjemisk eller psykososialt) kan gi helseskader – dette kan ofte ikke påvises før etter en tid, og det kan være vanskelig å identifisere klare årsakssammenhenger. Sikkerhet er knyttet til vern mot uønskede hendelser/ulykker. Samtidig er det en sammenheng mellom arbeidsmiljø, tilrettelegging og organisering på den ene siden og sikkerhet på den andre siden, for eksempel kan et dårlig arbeidsmiljø være en viktig årsak til en ulykke. Med HMS-regelverk forstår vi regler nedfelt i lov og forskrift som håndheves av Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

1.2 Inn- og utleie av arbeidskraft og utviklingen i industriene

Utviklingen i innleide og utleide arbeidstakere i verfts- og petroleumsindustrien må sees i sammenheng med den generelle utviklingen i disse industriene fra tidlig på 2000-tallet og fram til i dag. For å gi et bakteppe for undersøkelsen og de problemstillingene som drøftes i rapporten, starter vi derfor med en kort presentasjon av omfang og utvikling i verfts- og petroleumsindustrien i Norge de siste 10–15 årene. Vi starter med en kort oversikt over hva vi vet om bemanningsbransjen generelt i det norske arbeidsmarkedet.

Bemanningsbransjen i tall

Fra og med 2000 ble det gitt generell adgang til å leie ut alle typer arbeidskraft i Norge, noe som i perioden 1971–2000 var forbeholdt «kontoryrker» og midlertidig dispensasjon for produksjonsbedrifter som ønsket å leie ut deler av staben i forbindelse med variasjoner i oppdrag med mer (Nergaard et al. 2011). En innleiebedrift kan etter regelendringen i 2000 likevel bare leie inn arbeidskraft i de tilfellene der det er et midlertidig behov for arbeidskraft. Bruk av innleid arbeidskraft er dermed først og fremst knyttet til bransjer med til dels store svingninger i produksjonen. Nergaard et al. peker på at veksten i utleie av arbeidskraft i perioden 2006 til 2011 var særlig sterk innenfor bransjene bygg og industri samt helse og oppvekst.

Basert på strukturstatistikk fra SSB viser Nergaard et al. at det var en økning i antall bemanningsforetak fra 207 i 1999 til 927 i 2010 (Nergaard et al. 2011 s. 51). Endringen skyldes både omorganiseringer i eksisterende foretak og at det har vært en vekst i antall nye foretak.

Det finnes imidlertid ingen fullstendig oversikt over hvor mange arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak i Norge generelt. Basert på tall fra SSBs strukturstatistikk og NHO Service har Andersen et al. (2012 s. 7) beregnet at 2 prosent av lønnstakerne er sysselsatte innen «utleie av arbeidskraft» (bemanningsbransjen). Andersen et al. viser hvordan veksten innen utleie av arbeidskraft sammenfaller med EU-utvidelsen og økt arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene i Øst-Europa. Mye av veksten kommer også i form av arbeidstakere fra disse landene (EU 10). Det var i 2004/2005 veksten kom, og antall årsverk ble fordoblet fra 2004 til 2007 (Andersen et al. 2012 s. 9–10). Bemanningsbransjen leier i dag ut arbeidskraft innen mange bransjer. Tall fra 2011 viser at arbeidstakere innen bygg og anlegg utgjorde flest årsverk, deretter fulgt av transport og logistikk og kontor og serviceyrker – i den delen av bransjen som er medlem i NHO Service. Om lag halvparten av arbeidstakerne i bemanningsbransjen er arbeidstakere på korttidsopphold, eller de er bosatte med innvandrerbakgrunn. Blant de sistnevnte dominerer innvandrere fra EU-land i Øst-Europa (EU 10). Blant arbeidstakere på korttidsopphold i Norge finner vi personer

fra både Norden (særlig Sverige) og de nye EU-landene i øst. Utleie av arbeidskraft er imidlertid ikke begrenset til selskaper som er registrert innen «utleie av arbeidskraft» (bemanningsforetak). Bemanningsselskaper kan være registrert i andre bransjer, for eksempel fordi de også har andre typer aktiviteter. Men det kan også henge sammen med at en type virksomhet – for eksempel egenproduksjon – gradvis fases ut, mens utleie av arbeidskraft får større betydning. Slike forhold gjør at det er vanskelig å anslå omfanget av utleie av arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet, fastslår Andersen et al. (2012). Dessuten er grensene mellom ulike typer «bemanningstjenester», for eksempel utleie fra bemanningsforetak, utleie fra produksjonsbedrift, konsulentoppdrag, underentrepriser eller utføring av andre tjenester, uklare og gjør det vanskelig å anslå omfanget av inn- og utleie av arbeidstakere.

Verfts- og skipsindustrien

Norske skipsverft bygger for det meste ulike typer spesialskip, særlig til petroleumsindustrien. På grunn av høy grad av spesialisering har norske skipsverft greid å holde seg konkurransedyktige internasjonalt gjennom en årrekke (Aslesen 2005). I årene mellom 2005 og 2008 ble omsetningen mer enn doblet i norsk verftsindustri, samtidig som det bare var en moderat økning i antallet ansatte ved verftene. For å illustrere dette var salgsøkningen ved norske verft på 96 prosent fra 2005 til 2008, mens antallet fast ansatte bare økte med 6 prosent (Hervik & Oterhals 2009, referert i Ødegård & Andersen 2011 s. 12). Industrien ble preget av nedgangen etter den internasjonale finanskrisa. Markedsforholdene for de maritime næringene henger tett sammen med utviklingen i verdenshandelen. Norske skipsverft hadde svært lav ordreinngang i 2009 sammenliknet med tidligere år. Regjeringen tok derfor initiativ til en tiltakspakke for verft og utstørsleverandører som ble vedtatt i juni 2010. Tiltakspakken skulle realisere lønnsomme prosjekter, legge til rette for omstilling og sikre og videreutvikle kritisk kompetanse til markedene igjen snur. Deler av pakken ble videreført i senere statsbudsjett (Meld. St. 39 (2012-2013)). I 2010 skiftet det fra ordretørke til gryende optimisme, og høsten 2011 meldte bransjen igjen om fulle ordrebøker, blant annet som følge av økende oljeinvesteringer. Utfordringen framover knyttes til verftenes evne til å klare seg i en hardere konkurransesituasjon, hvor det blant annet er overkapasitet i bransjen globalt (Ødegård & Andersen 2011).

Vi har ikke egne sysselsettingstall for verftsindustrien, men i en undersøkelse av hvordan de maritime næringene klarte seg gjennom finanskrisa, ble antallet sysselsatte beregnet til 7500 årsverk i 2009. Av disse var 3600 årsverk i form av innleie, det vil si nesten 50 prosent (Hervik & Oterhals 2009, referert i Ødegård & Andresen 2011 s. 12). Konkurransesituasjonen med prispress og svært varierende etterspørsel gjør det vanskelig for verftene å knytte til seg en stor og stabil arbeidsstyrke. Bemanningsutfordringene ble løst ved bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft, noe som det

er lang tradisjon for i denne bransjen (Ødegård & Andersen 2011). Ved høy produksjon er det dessuten et økende problem å få rekruttert arbeidskraft på stedet. Behov for variabel tilpasning av arbeidsstyrken og vansker med å rekruttere arbeidskraft lokalt danner en viktig bakgrunn for den kraftige økningen i andelen verft som har brukt arbeidskraft fra de nye EU-landene de senere årene (Ødegård & Andersen 2011). Og verftene bruker hele skalaen av tilknytningsformer (faste ansettelser, innleie, ansatte hos underentreprenører og selvstendig næringsdrivende enmannsbedrifter) (Ødegård 2014). Sosial dumping har vært et problem innenfor verftsindustrien, og verftene ble omfattet av allmenngjøringsforskrift fra 1.12.2008. I praksis betyr dette innføring av en tidsavgrenset offentlig regulert minstelønnsbestemmelse i de berørte områdene (Andersen et al. 2009b).

Petroleumsindustrien

Siden 2000-tallet har myndighetene gjennomført flere tiltak for å øke produksjonen på norsk sokkel, noe som samlet sett har gitt flere strukturelle endringer i petroleumsnæringen. Et av tiltakene for å øke ressursutnyttelsen på norsk sokkel har vært å åpne opp for flere aktører. På slutten av 90-tallet var sokkelen dominert av store operatører som Statoil, Philips, BP, Esso, Shell, Norsk Hydro med flere. For å øke konkurransen og dermed letingen ble en rekke tiltak innført, hvor hensikten var å gjøre det lettere for nye aktører å etablere seg. Tiltakene fikk ønsket effekt, og norsk sokkel er i dag karakterisert av et mangfoldig aktørbilde, sammensatt av store og små, gamle og nye, norske og utenlandske selskaper (jf. rapport avgitt av ekspertgruppe 2013)¹. Antallet aktører har blitt flere, men Statoil er klart dominerende med 34 prosent av produksjonen (Ekspertgruppen 2013 s. 71). I kjølvannet av politiske målsettinger om økt utnyttning av feltene og utviklingen av bedre utvinningsteknologi har også levetiden for innretningene i mange tilfeller blitt forlenget. Dette skal imidlertid ikke gå utover sikkerheten, og det utføres systematisk vedlikehold, omfattende fornyelser samt modifikasjoner av eksisterende innretninger. Ekspertgruppen refererer til tall fra 2013 som viser at vedlikeholds- og modifikasjonsmarkedet nærmer seg 20 milliarder kroner per år (s. 73). Økt vedlikeholdsbehov har også bidratt til flere sysselsatte innen isolering, stillas og overflatebehandling (ISO-fagene). ISO-fagarbeiderne klassifiseres som en potensielt risikoutsatt gruppe av Petroleumstilsynet, noe som dokumenteres i de årlige RNNP-undersøkelsene². En annen gruppe som har økt kraftig på norsk sokkel, er

¹ Arbeidsdepartementet oppnevnte 31. oktober 2012 en ekspertgruppe for å foreta en «Gjennomgang av tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet». Ekspertgruppen ble ledet av professor Ole Andreas Engen ved Universitetet i Stavanger.

² RNNP-undersøkelsene er årlige kartlegginger av risikonivået i petroleumsnæringen. Prosjektet er basert på partssamarbeid, og første rapport kom ut i 2001. Årlige målinger gir muligheter for å følge utviklingen av risikonivået og effekter av HMS-arbeidet i næringen over tid.

leverandørindustrien som leverer varer og tjenester til letevirsomhet, nye utbygginger, drift, vedlikehold, modifikasjoner og avslutninger av felt. Ifølge tall fra Oljedirektoratet hadde leverandørindustrien en omsetningsvekst fra 2009 til 2011 på 48 prosent (referert i Ekspertgruppen 2013 s. 74). Ifølge Eika et al. (2010) kommer leveransene til petroleumsvirksomheten fra store deler av norsk næringsliv. Hvis man tar hensyn til de indirekte leveransene i form av produktinnsats, finner Eika et al. at de aller fleste næringer i økonomien er involvert.

Petroleumssektoren har dessuten hatt en sterk sysselsettingsvekst fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til starten av 2014.³ Menon har beregnet den totale sysselsettingseffekten som følge av eksport og leveranser til drift og investeringer i Nordsjøen til nær 240 000 sysselsatte i 2012. Dette inkluderer virkninger regnet ut i seks ledd (Menon 2012, 2013). Av dette utgjør den direkte sysselsettingen i olje- og gasselskapene om lag 25 000 personer, sysselsatte i leverandørindustrien 90 000, sysselsetting hos underleverandører 77 000, mens 46 000 er sysselsatt som følge av konsumvirkninger (Fjose et al. 2013 s. 10). Leverandørindustrien utgjør altså en vesentlig del av sysselsettingen i norsk petroleumsvirksomhet. De største gruppene leverandører er oljeservice og plattformboring (22 prosent av alle offshoreansatte), vedlikehold og modifikasjon (20 prosent), riggdrift (18 prosent) og forpleining (8 prosent) (Blomgren et al. 2014 s. 21). I perioden 2000–2012 har det vært vekst i både andel offshoreansatte med utenlandsk landbakgrunn (8,4 prosent til 10,6 prosent) og i antallet ulike landbakgrunner (fra 69 til 103). Andelen med utenlandsk bakgrunn er høyest innen vedlikehold og modifikasjon og forpleining og lavest for operatørselskapene sine egne offshoreansatte (Blomgren et al. 2014 s. 31). Ekspertgruppen peker på at sysselsettingsveksten og fluktuasjonen i næringen i all hovedsak er knyttet til leverandørindustrien, som igjen styres av nivået på investeringene i næringen (Ekspertgruppen 2013). Ekspertgruppen framholder dessuten at leverandørindustrien er preget av stadig større spesialisering. Leverandører bygger gjerne opp sitt virke rundt spesifikk teknologi og spesialiserer seg innen nisjer. Dette gir lengre næringskjeder og flere grensesnitt mellom aktører.

Petroleumstilsynet har dessuten myndighetsansvar for åtte petroleumsanlegg på land samt tre planlagte gasskraftverk og eventuelt framtidige, integrerte petroleumsanlegg. Flere av landanleggene er av nyere dato, og aktivitetene har i stor grad vært knyttet til prosjektering og utbygging. Petroleumstilsynet peker på at virksomhetene på landanleggene på noen områder er vesentlig forskjellige fra virksomheten på sokkelen. Dette gjelder særlig i utbyggingsfaser for nye anlegg som innbefatter fagområder innenfor tradisjonell anleggsvirksomhet, og hvor det foregår en rekke parallelle aktiviteter. I tillegg kommer det at landanleggene, ut fra sin geografiske beliggenhet, kan

³ Den sterke sysselsettingsveksten har imidlertid avtatt utover 2014. 3. oktober 2014 skriver DN.no at rundt 5500 jobber er kuttet i norske oljebransjebedrifter. Hovedårsaken til sysselsettingskuttene er lave oljepriser, og hvis prisene fortsetter å falle, vil oljebransjen ifølge eksperter DN.no har snakket med, trolig måtte kutte langt mer.

ha et nærere forhold til lokalsamfunnet. Virksomheten på sokkelen og landanleggene sees i sammenheng og styres ut fra de samme prinsipper (www.ptil.no). Fra 2006 ble landanleggene inkludert i RNNP-kartleggingene, og det utarbeides egne rapporter for disse som finnes tilgjengelig på Petroleumstilsynets internettsider.

1.3 Regelverk og relasjoner

Ut- og innleie av arbeidskraft

Utleie av arbeidskraft reguleres i hovedsak av to ulike lover – arbeidsmarkedsloven og arbeidsmiljøloven. Bestemmelser om adgangen til å *leie ut* arbeidskraft finnes i arbeidsmarkedsloven kapittel 8, mens adgangen til å *leie inn* arbeidskraft er regulert av arbeidsmiljøloven kapittel 14. I det følgende gjør vi kort rede for de ulike bestemmelsene som er særlig relevante for denne undersøkelsen – de følgende avsnittene er basert på framstillingen i Alsos og Jensen (2013a s. 8–11).

Etter arbeidsmiljøloven skiller det mellom to former for innleie. I § 14-12 reguleres innleie av arbeidskraft fra bedrifter som har til formål å drive utleie, det som i dagligtale kalles bemanningsselskaper eller vikarbyråer. Etter denne bestemmelsen kan virksomheter kun leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak dersom virksomheten har et midlertidig behov for arbeidskraft. Virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan dessuten leie inn dersom de inngår en avtale med tillitsvalgt som representerer minst halvparten av arbeidstakerne innenfor den arbeidskategorien innleien gjelder. Etter at vikarbyrådirektivet ble gjennomført i norsk rett fra og med 1. januar 2013, er det innført noen særskilte vilkår for denne typen innleie. Dette omfatter at innleie skal likebehandles med direkte ansettelse når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, samt ulike reguleringer som skal sikre at likebehandlingsprinsippet etterleves (§§ 14-12a flg.). Ett av disse trådte i kraft 1. juli 2013 og innebærer at innleiebedriftene har et solidaransvar for lønn, feriepenger med mer dersom arbeidsgiveren – bemanningsforetaket – ikke utbetaler dette.

Den andre formen for innleie som arbeidsmiljøloven regulerer, er såkalt produksjonsinnleie, det vil si innleie fra bedrift som ikke har til formål å leie ut arbeidskraft. Dette er regulert i § 14-13. Slik innleie kan skje når arbeidstakerne er fast ansatt hos utleier. For at en virksomhet ikke skal ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområdene som er virksomhetens hovedbeskjeftigelse, og at utleiedelen som hovedregel ikke overstiger halvparten av de ansatte hos utleier.

Dersom en virksomhet driver produksjonsutleie, gjelder ikke likebehandlingsprinsippet, og det vil være andre grunnlag som avgjør hvilke lønns- og arbeidsvilkår som må tas hensyn til. Dette kan for eksempel være lov, allmenngjøringsforskrift, tariffavtale eller individuell avtale.

Arbeidsmarkedsloven definerer hva som regnes som *utleie* av arbeidskraft, og essensen i denne er at arbeidstakere leies fra en utleier til en innleier og er underlagt oppdragsgivers ledelse (§ 25). Innleie er kun lovlig dersom det skjer fra et selskap registrert i bemanningsforetaksregistret. For å registrere seg må enkelte plikter som er nedfelt i forskrift, være oppfylt.⁴

Lovverket skiller innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak fra andre typer kontrakter, enten dette dreier seg om produksjonsinnleie, kjøp av konsulenttjenester, outsourcing av tjenester eller entrepriser med mer. Det sentrale for innleieferholdene er at arbeidstakeren som leies inn, er underlagt innleiers ledelse. Utleier vil dermed ikke ha noe ansvar for arbeidsresultatene denne arbeidstakeren produserer – kun for å levere arbeidskraften. Alsos og Jensen (2013a) skriver at dette som regel vil være et greit skille i de situasjoner det er snakk om tradisjonell vikarleie. Det vil si der den innleide arbeidstakeren skal dekke innleiebedriftens behov i forbindelse med sykdom, ferieavvikling med mer. I andre situasjoner, for eksempel der det er snakk om et stort volum av innleide over lang tid, der de ansatte jobber delvis selvstendig og delvis under andres ledelse, og så videre, peker Alsos og Jensen på at grensene kan være mer diffuse. Tilsvarende kan grensen mellom innleie fra produksjonsbedrift og innleie fra bemanningsforetak være vanskelig å trekke i praksis (Alsos & Jensen 2013a).

Sommeren 2014 sendte regjeringen forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak ut på høring.⁵ Forslagene innebærer en oppmyking av regelverket for midlertidig ansettelse med blant annet forslag til innføring av en generell adgang til å ansette midlertidig for en tidsbegrenset periode.⁶ Dessuten var det forslag om unntak fra bestemmelsene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak samt forslag om at søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie oppheves i (aml. § 17-1 femte ledd). Dersom disse endringene gjennomføres, kan det påvirke bedriftenes motiver og praksis for bruk av innleide arbeidstakere.

HMS-regelverk

Dagens HMS-regelverk er utviklet innenfor en kontekst og kan best forstås i lys av konkrete hendelser og den historiske utviklingen som har preget ulike deler av norsk næringsliv. HMS-regelverket hadde sitt utspring i petroleumsindustrien i slutten av 1970-årene og har etter hvert gitt ringvirkninger til landbaserte virksomheter i Norge.

⁴ Se forskrift av 4. juni 2008 nr. 541 om bemanningsforetak.

⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/hoeringer/hoeringsdok/2014/Horing-om-endringer-i-arbeidsmiljolooven-juni-2014.html?id=763955>

⁶ Forslagene gjelder ikke innleie fra bemanningsforetak.

I de senere årene har dessuten EU-reguleringer spilt en stadig større rolle for utformingen av HMS-regelverket.

Petroleumsindustrien

I løpet av sin nærmere 50 år gamle historie har den norske oljeindustrien gjennomgått store tekniske, organisatoriske, økonomiske og sosiale endringer. Lovverket som regulerer næringen, har også gjennomgått endringer i denne perioden. Faren for store ulykker (storulykkerisiko) har etter Aleksander L. Kielland-ulykken i mars 1980 satt sterkt preg på HMS-arbeidet offshore. Det legges opp til at sektoren skal være selvregulerende, noe som innebærer et målsettende regime hvor lovreguleringen er mindre detaljert og mer generell, ofte i form av funksjonelle krav gjennom rettslige standarder. Hensikten har vært å bevege seg fra en «føyelighets»-mentalitet – med en passiv rettighetshaver – til en mer aktiv og fleksibel tilnærming hvor rettighetshaverens ansvar er gjort mer eksplisitt (Ognedal 2009).

Etter Aleksander L. Kielland-ulykken ble det i petroleumsloven av 1985 innført et system med metode- og funksjonskrav og internkontroll i stedet for de tidligere detaljkravene. Et omfattende regelverksprosjekt i perioden 1985–1995 resulterte i at antallet HMS-forskrifter ble redusert fra 22 til 14. I 1996 ble den nye petroleumsloven vedtatt, og man ønsket et nytt HMS-regelverk. Det nye HMS-regelverket ble fastsatt 3. september 2001 og består av en HMS-forskrift samt fire utfyllende forskrifter – ramme-forskriften⁷, styringsforskriften, opplysningsplikt-forskriften, innretningsforskriften og aktivitetsforskriften. Tilsynet med HMS i petroleumsvirksomheten i henhold til disse forskriftene gjennomføres av Petroleumstilsynet (Ptil) som har en koordinerende rolle, samt av Oljedirektoratet (OD), Miljødirektoratet og Statens helsetilsyn. Våren 2000 ble det dessuten utviklet en ordning med prekvalifisering av rettighetshavere og operatører på norsk sokkel. Nye aktører blir vurdert av Petroleumstilsynet og Oljedirektoratet (OD), som rapporterer til sine respektive departement. Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) og Olje- og energidepartementet (OED) fatter endelig vedtak om prekvalifisering.

Formålet med utviklingen av nye forskrifter har blant annet vært å sørge for en mer helhetlig og samordnet regulering og tilsyn med petroleumsvirksomheten. Det var også første gang Helsetilsynet, SFT og OD gikk sammen og utarbeidet et felles HMS-regelverk. I forbindelse med regelverksforarbeidet benyttet OD en strategi hvor private aktører ble involvert i langt større grad enn det vanlig praksis skulle tilsi. Det ble blant annet opprettet en treparts prosjektgruppe hvor både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene deltok i tillegg til myndighetene. Dette ble gjort for å sikre at regelverket tok hensyn til erfaringer både fra myndighetenes tilsyn og arbeidslivets parter. Opprettelsen av denne gruppen ble positivt mottatt i næringen. Det var et

⁷ Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten fastsatt ved Kgl.res. 31. august 2001

ønske om at partssamarbeid og bred deltakelse skulle gi et bedre beslutningsgrunnlag og resultere i et regelverk partene kunne stå samlet bak. Om utviklingen av HMS-regelverket i norsk petroleumsvirksomhet skriver ekspertgruppen at: «Gjennom et formåls-, funksjons- og risikobasert regelverk, har det vært en politisk målsetting å få mektige kompetansebaserte organisasjoner til å samarbeide med fagforeninger og tilsynsmyndigheter for å bli 'verdensledende på HMS' uten at sterke virkemidler som bøter og straff tas i bruk unødige.» (Ekspertgruppen 2013, s. IV). Det gjennomføres årlige regelverksrevisjoner. Alt i alt innebærer de siste års arbeid med regelverket at det har blitt forenklet, og at ulike forskrifter har blitt samordnet. Arbeidsdepartementet oppnevnte en ekspertgruppe i 2012 som fikk i mandat å foreta en «Gjennomgang av tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet». Ekspertgruppen konkluderer med at det norske HMS-systemet for petroleumsvirksomheten fungerer overveiende godt, men peker samtidig på noen viktige utfordringer. Dette handler både om regimets kompleksitet, som kan oppleves som vanskelig for små og nye aktører, samt hvordan den store vekten på tillit kan bidra til økt sårbarhet. Ekspertgruppen peker på at regimet, med et funksjonsrettet regelverk basert på tillit, kan ha noen åpenbare svakheter når det gjelder evnen til å håndtere stor-ulykkerisiko (Ekspertgruppen 2013).

Landbasert virksomhet

Alle norske virksomheter er pålagt å jobbe systematisk med HMS. I 1992 kom forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften), senere endret i 1997. Erfaringene fra petroleumssektoren hadde vist at internkontroll førte til økt systematikk, bedre kvalitet og mindre feilproduksjon. Krav om internkontroll var ment å skulle bidra til en «ny giv» i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) både på myndighets- og virksomhetsnivå (jf. NOU 2004: 5 s. 169). Sentrale deler av forskriften ble løftet inn i lovteksten i 2005, noe som innebar en styrking av kravene til internkontroll for all landbasert virksomhet.

Formålet med internkontroll er å fremme systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet slik at kravene fastsatt i aktuelle lover overholdes (NOU 2004: 5).

Kravene til at arbeidsgiver skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og arbeide systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i virksomhetene, er gitt i arbeidsmiljøloven og i ulike forskrifter til denne. Arbeidsgiver skal sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (§ 2-2a). Primæransvaret for arbeidsmiljøet ligger hos den arbeidsgiveren som en arbeidstaker er ansatt hos. Arbeidstakeren er på sin side pliktig til å medvirke ved gjennomføring av de tiltakene arbeidsgiveren setter i verk, samt til å delta i det organiserte vernearbeidet (§ 2-3). For verftsindustrien og petroleumsanleggene finnes en hel mengde forskrifter for ulike typer arbeid.

Arbeidsmiljøloven § 3-1 omfatter kravene til systematisk HMS-arbeid i virksomhetene. Det stilles krav om at det systematiske HMS-arbeidet (internkontrollen) skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Virksomhetene må altså selv vurdere hvilken risiko driften medfører, og de har plikt til å ha løpende oversikt over eventuelle endringer over tid. Kravet til kartlegging, risikoanalyse og forebyggende tiltak øker med graden av risiko. Det er også et lovkrav om at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (§ 3-5).

På arbeidsplasser med flere arbeidsgivere skal det avtales skriftlig hvem som har ansvar for samordning av verne- og miljøarbeidet.

Nye arbeidsmiljøforskrifter trådte i kraft 1. januar 2013. Begrunnelsen og bakgrunnen for denne revisjonen har vært en forenkling av den store mengden forskrifter som følger av arbeidsmiljøloven. 47 forskrifter ble erstattet med 6 nye forskrifter. De nye forskriftene bygger opp under samme sekvenstankegang som for internkontrollforskriften – med tydelige krav til risikovurdering og tilrettelegging av arbeidet, krav til utforming og innretning av arbeidsplassen samt krav til sikker utførelse av arbeidet. De nye forskriftene kan sees som et ledd i arbeidet med økt samordning mellom HMS-regimet offshore og landbasert HMS-regime, som har vært en uttrykt politisk målsetting gjennom 20 år (jf. Ekspertgruppen 2013). Fafo og IRIS gjennomførte en kartlegging av status i det systematiske HMS-arbeidet i norske virksomheter i 2009 (Andersen et al. 2009a). Forskerne konkluderte med at kravene til systematisk HMS-arbeid er godt kjent blant norske virksomheter, og at flere er kjent med disse kravene i 2009 sammenliknet med det en tilsvarende undersøkelse i 1999 viste. Andelen virksomheter som har dokumentert HMS-arbeidet, har også økt, og forskerne fant at HMS-innsatsen var større i de risikoutsatte virksomhetene enn i de andre. Et annet hovedfunn var at ledelsen spiller en viktig rolle i HMS-arbeidet, både ved å involvere seg i utviklingen av HMS-arbeidet, ved å opptre som pådriver og generelt være tydelig. Tilsvarende konklusjoner trekkes når det gjelder det partsbaserte verneapparatet: Verneombud og arbeidsmiljøutvalget (AMU) er som regel involvert i utviklingen av det systematiske HMS-arbeidet og spiller en viktig rolle for utviklingen av det systematiske HMS-arbeidet. Undersøkelsen omfattet også offshorevirksomhet, og det ble konkludert med at trepartssamarbeidet på sektornivå ble vurdert som positivt, samt med at påseplikten etterleves og har blitt en del av etablert HMS-praksis offshore (Andersen et al. 2009a).

Tilsyn med loven

Arbeidstilsynet er tilsynsmyndighet på arbeidsmiljølovens område og skal føre tilsyn med virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsstandard. Det forebyggende arbeidet med HMS skal tillegges særskilt vekt. Tilsynet har også en veiledningsplikt, som er

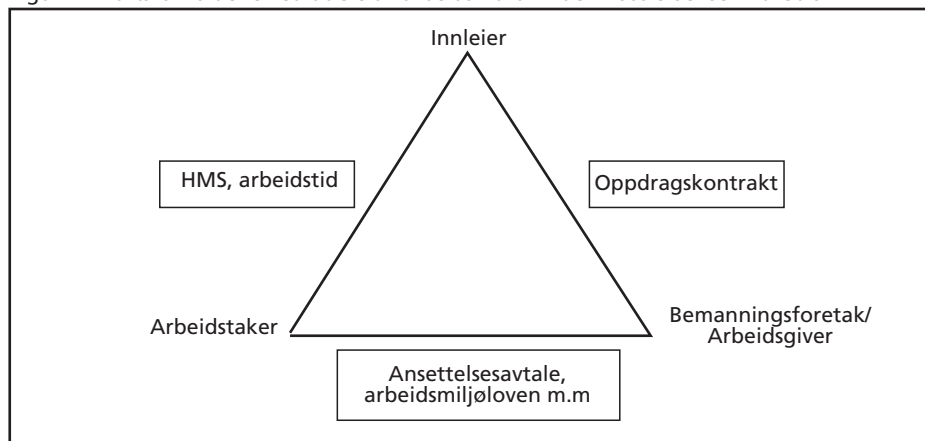
nærmere beskrevet i forvaltningsloven. Alle alvorlige arbeidsulykker skal meldes til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har også ansvar og myndighet til å føre tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere etter allmenngjøringsloven. Verftsindustrien har vært omfattet av en allmenngjøringsforskrift fra 1.12.2008. Dette innebærer at deler av tariffavtalen gjennom forskrift blir gjort gjeldende for alle arbeidstakere innenfor en bransje eller et geografisk område. Tariffnemnda sa imidlertid nei til å forlenge allmenngjøringsvedtaket for petroleumsanleggene i 2010, med den begrunnelse at det ikke lenger kunne dokumenteres vilkår under tariffens satser.

Petroleumstilsynet har samme rolle offshore som Arbeidstilsynet har på land. Fordi Petroleumstilsynet også er et storulykketilsyn, blir det lagt sterk vekt på den betydning arbeidsmiljøet kan ha for storulykkerisiko.

Ett arbeidsforhold – tre parter

Utleie av arbeidskraft innebærer at arbeidstakeren ikke bare skal forholde seg til sin arbeidsgiver, men også til innleiebedriften. Dette kan illustreres ved hjelp av en modell med tre parter (triangulering) for arbeidsforholdet ved innleie/utleie av arbeidskraft.

Figur 1.1 Partsforholdene ved utleie av arbeidskraft. Kilde: Alsos & Jensen 2013a s.11



Alsos og Jensen (2013a) forklarer modellen på følgende måte: Forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (bemanningsselskapet) reguleres av en arbeidskontrakt. Dersom vilkårene for de enkelte oppdragene varierer, vil arbeidskontrakten suppleres med en oppdragskontrakt. I tillegg vil arbeidstaker være beskyttet av arbeidsvernlovgivningen. Forholdet mellom bemanningsselskapet/produksjonsbedriften og innleier reguleres gjennom en kontrakt mellom disse to. Arbeidsmarkedsloven setter visse grenser for hva som kan avtales, men i hovedsak står partene fritt til å avtale det de vil.

Mellom arbeidstaker og innleier er det ikke noe kontraktsforhold. Enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven vil gjelde også i dette forholdet, men i hovedsak skal arbeidstaker forholde seg til sin arbeidsgiver (bemanningsforetaket/produksjonsbedriften). Arbeidstakeren er imidlertid pliktig til å følge de instruksjoner innleier gir om hvordan arbeidet skal utføres, med mer.

Bemanningsselskapet/produksjonsbedriften vil som arbeidsgiver ha ansvaret for at lovverk, eventuell tariffavtale og ansettelsesavtalen etterleves. Innleiebedriften har imidlertid også noen egne plikter. Dette omfatter plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de innleide samt at arbeidstiden er i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. At innleier er pålagt disse pliktene, fritar imidlertid ikke arbeidsgiver for sitt ansvar etter arbeidsmiljøloven, skriver Alsos og Jensen (2013a s. 11).

Modellen gir et nyttig inntak til prosjektet, som handler om hvordan disse forholdene praktiseres i offshorevirksomheter, ved petroleumsanlegg og i verftsindustrien.

1.4 Metode

Problemstillingene i denne undersøkelsen er komplekse, og vi har benyttet oss av flere ulike metoder, datakilder og forskere/forskningsmiljøer. I metodelitteraturen kalles dette triangulering. Triangulering gir muligheter for en bedre og utvidet forståelse av fenomenet det forskes på, i tillegg styrker metoden undersøkelsens validitet (Grønmo 2004; Mathison 1988). I de neste avsnittene gjør vi nærmere rede for de ulike datakildene og metodene som undersøkelsen bygger på.

Bedriftsundersøkelse

For å kartlegge omfang av inn- og utleie i petroleums- og verftsindustrien har vi gjennomført en survey rettet mot disse to sektorene. Det eksisterer imidlertid ikke noe register over bedrifter som leier inn eller leier ut arbeidskraft innenfor petroleums- eller skips- og verftsindustrien. Fafo har tidligere gjort undersøkelser der vi har kartlagt innleie av utenlandsk arbeidskraft i ulike bransjer (Se f.eks. Dølvik et al. 2006 og Andersen et al. 2009b), men disse omfatter ikke innleie av norske arbeidstakere. Utfordringen blir imidlertid mye lik; et samlet register over aktuelle bedrifter mangler. Vi vet imidlertid rimelig godt hvilke bransjer som er aktuelle som leverandører til petroleums- og skips- og verftsindustrien. I hovedsak dreier det seg om bemanningsselskaper, bedrifter innenfor deler av industrien og bedrifter i bygg og anlegg. Men dette er alle vidtfavnende bransjer der flesteparten av bedriftene ikke leverer noen tjenester til petroleums- eller skips- og verftsindustrien. I en survey vil vi dermed bruke mye ressurser på å finne de

bedriftene som faktisk leverer tjenester til petroleums- og skips- og verftsindustrien, for deretter å kartlegge omfang av innleid arbeidskraft.

Ovenfor beskrev vi hvordan myndighetene siden 2000-tallet har gjennomført flere tiltak for å øke produksjonen på norsk sokkel, noe som blant annet har resultert i en betydelig vekst i aktiviteter og antallet aktører. Norsk sokkel er i dag mangfoldig, sammensatt av store og små, gamle og nye, norske og utenlandske selskaper. Levetiden for innretningene har også blitt forlenget, noe som har gitt økt aktivitet knyttet til vedlikehold og modifikasjoner. Dessuten har leverandørindustrien som leverer varer og tjenester til letevirsomhet, nye utbygginger, drift og vedlikehold, modifikasjoner og avslutninger av felt, hatt en betydelig omsetningsvekst over de siste fem–seks årene. Sysselsettingen og fluktuationene i sektoren er i stor grad knyttet til leverandørindustrien, som på sin side er styrt av nivået på investeringene i sektoren. Som beskrevet tidligere i dette kapitlet har Menon beregnet den totale sysselsettingseffekten av petroleumsvirksomheten i Norge til nær 240 000 sysselsatte (Fjose et al. 2012, 2013). Av dette utgjør den direkte sysselsettingen i olje- og gasselskapene om lag 25 000 personer, sysselsatte i leverandørindustrien 90 000, sysselsetting hos underleverandører 77 000, mens 46 000 er sysselsatt som følge av konsumvirkninger.

Petroleumssektorens størrelse og mangfold vanskeliggjør en hensiktsmessig avgrensning når det gjelder undersøkelser av inn- og utleie av arbeidskraft i sektoren. Mye av aktiviteten er knyttet til leveranser til leverandørindustrien, herunder håndverkertjenester til vedlikehold av installasjoner og rigger samt utstyrsproduksjon, i tillegg til anleggsvirksomhet, landtransport, hotell og restaurant og annen forretningsmessig tjenesteyting (Fjose et al. 2012). Ifølge Eika et al. (2010) kommer leveransene til petroleumsvirksomheten fra store deler av norsk næringsliv. Hvis man tar hensyn til de indirekte leveransene i form av produktinnsats, finner Eika et al. at de aller fleste næringer i økonomien er involvert. Som nevnt har Petroleumstilsynet rettet særskilt oppmerksomhet mot vedlikeholdsarbeid og ISO-fagarbeiderne som en potensielt risikoutsatt gruppe. Gjennom spørreundersøkelsen har vi vært opptatt av å nå bedrifter innenfor både olje- og gassproduksjonen, leverandørindustrien og underleverandørene. Det har vært noen utfordringer når det gjelder å etablere et hensiktsmessig utvalg for å belyse problemstillingene knyttet til praksis og erfaringer med inn- og utleie av arbeidskraft i en slik bred sektoravgrensning.

Etter en vurdering av ulike utvalgsstrategier valgte vi å ta utgangspunkt i krav og praksis om prekvalifisering som er etablert for aktører som leverer varer og tjenester på norsk sokkel. Achilles JQS er et slikt leverandørregister. Formålet med en slik felles kvalifikasjonsordning for leverandører til oljeindustrien er ifølge Achilles sine nettsider: «å etablere et register over leverandører som er vurdert på grunnlag av på forhånd fastlagte, objektive kvalifiseringskriterier, og som er funnet å tilfredsstille disse, slik at de ved behov, kan bli vurdert tatt med på tilbyderlister innenfor de aktuelle vare- og tjenestekategorier.» For å bli kvalifisert til Achilles JQS må leverandører i tillegg til å

profilere hvilke varer og tjenester de ønsker å tilby, oppfylle noen formelle krav, for eksempel at de har et dokumentert kvalitetssystem (EN ISO 9001-serien eller tilsvarende standard), dokumentert HMS-system, de må oppgi finansielle nøkkeltall, ha betalt skatter og avgifter, sendt inn årsberetning, kopi av firmaattest med mer. Bedrifter som registrerer seg i basen, må dessuten betale en årlig kvalifikasjonsavgift; nivået på denne varierer etter hvor mange opplysninger man velger å registrere utover de obligatoriske.

Vi har fått tilgang til å bruke Achilles sitt register for å gjennomføre spørreundersøkelsen om bruk av innleie og utleie blant bedrifter som er tilknyttet petroleumssektoren i Norge.

Skips- og verftsindustrien er i seg selv oversiktlig. Den består av et relativt begrenset antall bedrifter, og disse har vi oversikt over basert på NACE-koder og registrering i Brønnøysundregistrene. Vi mangler imidlertid også for denne næringen en oversikt over mulige underleverandører av tjenester og arbeidskraft. For å nærme oss dette tok vi kontakt med Fellesforbundet. Når en virksomhet i skips- og verftsindustrien skal leie inn arbeidskraft, skal det gjennomføres lokale drøftinger mellom partene. I samarbeid med de lokale tillitsvalgte ved verftene har vi samlet inn en oversikt over bedrifter som har leid ut arbeidskraft til det enkelte verft.

Spørreskjema som ble brukt i undersøkelsen finnes i vedlegg 1.

Gjennomføring og frafall

Undersøkelsen ble i utgangspunktet gjennomført som to undersøkelser: en undersøkelse blant bedrifter i skips- og verftsindustrien og en blant bedrifter innenfor petroleumssektoren. Intervjuperson for bedriftene var daglig leder, produksjonsleder eller personalansvarlig. Bedrifter registrert i utlandet er ikke en del av undersøkelsen, det gjelder også bedrifter der den øverste ledelsen ikke behersker norsk. Intervjuingen foregikk i perioden 3. desember 2013 til 9. april 2014.

Utvalget til undersøkelsen i skips- og verftsvirksomheter er hentet fra bedrifts-databasen Bisweb og er trukket blant bedrifter med mer enn fem ansatte på følgende NACE-koder:

- 30.111 Bygging av skip og skrog over 100 brutto tonn
- 30.113 Bygging av oljeplattformer og moduler
- 30.114 Produksjon av annet flytende materiell
- 30.115 Innrednings- og installasjonsarbeid utført på skip over 100 brutto tonn
- 30.116 Innrednings- og installasjonsarbeid utført på borerigger og moduler

Vi hadde totalt 182 bedrifter i bruttoutvalget til denne delen. Vi fikk intervjuer med 51 av disse i løpet av perioden. Intervjuperson for bedriftene var daglig leder, produksjonsleder eller personalansvarlig. I tillegg mottok vi et tilleggsutvalg fra tillitsvalgte i næringen som besto av 237 bedrifter. Etter å ha fjernet dubletter samt tatt ut de vi

allerede hadde intervjuet, satt vi igjen med 104 virksomheter fra dette siste tilleggsutvalget. I dette utvalget ble det gjennomført til sammen 29 intervjuer.

Den andre delen av undersøkelsen som gikk til leverandører til petroleumsindustrien, baserte seg på et utvalg fra Achilles. Utvalget er basert på alle som er registrert som del av eller underleverandører til petroleumssektoren. Totalt var bruttoutvalget på 2187 bedrifter. Det ble totalt gjort 755 intervjuer i dette utvalget.

Utvalgene fra Achilles og tillitsvalgte i Fellesforbundet hadde ingen næringskoder (NACE). Dette har Norsk Respons satt til i etterkant ved hjelp av organisasjonsnummer og navn/telefonnummer til bedriften.

Inndeling av petroleumssektoren

Som vist over er petroleumssektoren, når vi ser den som den samlede mengden av operatører og leverandører, svært sammensatt. Dette gjelder da særlig for leverandørvirksomheten. Dette gjenspeiler seg også i vårt datamateriale. Vi har på grunnlag av de påkoblede NACE-kodene delt sektoren i to. I den første delen har vi samlet de produksjonsbaserte bedriftene (inkludert tjenester knyttet til utvinning av råolje og naturgass, NACE 9101 og 9109, og bemanningsselskaper, NACE 78.1 og 78.2). I den andre delen har vi bedrifter som i hovedsak leverer varer og tjenester til petroleumssektoren.

Inndelingen baserer seg på en antakelse om at produksjonsbedrifter har større HMS-utfordringer og større sannsynlighet for å levere arbeidskraft som utfører oppdrag i direkte tilknytning til petroleumsanleggene og offshore. For vare- og tjenesteleverandørene antar vi at dette er mindre sannsynlig. For en mer detaljert redegjørelse av inndelingen, se vedlegg 2.

Bakgrunnsvariabler i analysene

I analysene er det kontrollert for følgende bakgrunnsvariabler: om bedriftene er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon eller ikke, om de er bundet av tariffavtale eller ikke, om de er IA-bedrift eller ikke, bedriftsstørrelse målt ved antall ansatte, om bedriften tilhører verftsindustrien eller petroleumsindustrien, petroleumsindustrien er i tillegg inndelt i produksjonsbedrifter og bedrifter som drivere innenfor vare- og tjenesteproduksjon, om den innleide arbeidskraften i hovedsak er norsk eller utenlandsk, og om den innleide arbeidskraften først og fremst leies inn på korttidskontrakt (en måned eller mindre) eller på langtidskontrakt for mer enn en måned. De sammenhengene som kommenteres i teksten, er alle statistisk signifikante med en sikkerhet på minimum 95 prosent.

Kvalitative intervjuer i verftsindustrien og ISO-fagene

For å undersøke hvordan risikoforhold og HMS-styring er for innleide arbeidstakere, ble det utført en serie med intervjuer i verftsindustrien og blant leverandører av isola-

sjon, stillas og overflatebehandling (ISO-leverandører). ISO-leverandørene opererte i hovedsak i petroleumsnæringen, men også i verftsindustrien. Intervjustudien ble utført for å gi svar på disse spørsmålene:

- Hvilke risikoforhold er innleide utsatt for? Er det ulikheter i farebildet mellom innleide og faste arbeidstakere?
- Hvordan benyttes metoder og verktøy for HMS-styring med tanke på innleide?
- Hvordan legges det til rette for at innleide har den HMS-kompetansen de trenger?
- Hvordan er samarbeidet og ansvarsforholdet mellom innleiebedrift og utleier?
- Hvordan inkluderes verneombud og bedriftshelsetjeneste i forhold som har med innleid arbeidskraft å gjøre?

Det ble gjennomført totalt 24 intervjuer, hvorav 11 med informanter som har bakgrunn fra verftsindustrien, og med 13 som var ISO-leverandører, se oversikt i tabell 1.1. Ett intervju (skipsverft B) ble utført som gruppeintervju med tre deltakere, øvrige intervjuer var med enkeltpersoner. Tre av de intervjuede innen ISO-fagene var HMS-ledere i bemanningsforetak som leverer personell innen ISO-fagene, hvorav en var ikke-skandinaviske.

Tabell 1.1 Oversikt over informanter i verftsindustrien og ISO-fagene.

| Verftsindustri | | ISO-fagene | |
|----------------|--|-------------------------------------|------------------|
| Virksomhet | Informants rolle | Virksomhet | Informants rolle |
| Skipsverft A | HMS-leder | ISO-leverandør A | Verneombud |
| Skipsverft A | HR-sjef | ISO-leverandør B | Hovedverneombud |
| Skipsverft A | Verneombud | ISO-leverandør B | HMS-leder |
| Skipsverft B | HMS-leder Verneombud Innkjøpsleder | ISO-leverandør C | HMS-leder |
| Skipsverft B | Bedriftshelsetjeneste | ISO-leverandør D | Driftsdirektør |
| Skipsverft C | HMS-leder | ISO-leverandør E | Verneombud |
| Skipsverft D | HMS-leder | ISO-leverandør F | HMS-leder |
| Skipsverft E | HMS-leder | ISO-leverandør G | HMS-koordinator |
| Skipsverft F | Daglig leder | ISO-leverandør H | HMS-leder |
| Skipsverft G | HMS-leder | ISO-leverandør I | HMS-leder |
| Skipsverft H | Hovedverneombud | Bemanningsforetak A (utenlandsk) | HMS-leder |
| | | Bemanningsforetak B | HMS-leder |
| | | Bemanningsforetak C | HMS-leder |

Det var i hovedsak HMS-ledere som ble intervjuet, samt noen verneombud. Det var planlagt flere intervjuer med verneombud, men det viste seg å være enklere å få avtaler om intervjuer med HMS-ledere. HMS-ledere har en funksjon i virksomheter som gir oversikt over både risikobildet og måten HMS-arbeidet organiseres på, og de kunne derfor gi verdifull informasjon om temaet for intervjustudien.

Det ble benyttet en semistrukturert tilnærming med en intervjuguide, eksempel på denne finnes i vedlegg 3. Samtlige intervjuer ble gjennomført på telefon, også gruppeintervjuene.

Metodiske utfordringer

Det er til dels sprikende svar i intervjuene og delvis krevende å finne tydelige mønster basert på intervjudataene. Et generelt inntrykk i en del av intervjuene er at HMS for innleide arbeidstakere er et tema som ikke er særlig gjennomtenkt i virksomhetene. Vi opplevde svar som ikke gikk særlig i dybden. Konkrete oppfølgingsspørsmål for å gå i dybden og forklare årsaker til beskrivelser ga få konstruktive og fylldige svar. Funnene i intervjustudien er interessante og gir indikasjoner, men har visse begrensninger og må tolkes med varsomhet med tanke på de noe sprikende og tvetydige mønstrene i datamaterialet.

Det at Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har vært oppdragsgivere, kan ha lagt føringer for informantenes tilnærming til intervjuene og villigheten til å dele det fullstendige bildet av egen praksis.

Det var noe krevende å få tak i informanter. Hos flere bedrifter fikk vi ikke svar selv om vi forsøkte å ringe gjentatte ganger, andre svarte ikke på oppfølgings e-post, og flere ønsket ikke å delta i undersøkelsen. Utvelgelse av deltakere til undersøkelsen var delvis basert på forslag fra oppdragsgivere og delvis et tilfeldig utvalg av virksomheter basert på nettsøk etter virksomheter i de to bransjene.

Det har også vært en utfordring å fortolke hva en innleid arbeidstaker er, i intervjusettingen. Innleide arbeidstakere er et vidt begrep som favner mange ulike varianter. I forbindelse med intervjuer på verftssiden var det noen som så på innleide arbeidstakere som personell som leies inn fra bemanningsselskap, andre så disse som fast ansatte i et selskap som leier ut tjenester til andre (leverandør), noen innleide er norske, noen utenlandske, noen er på korttidsinnleie og andre på langtidsinnleie. Noen innleide har oppdragskontrakter, andre er fast ansatt i bemanningsbyrå. Det var generelt utfordrende i intervjuene å snakke om innleide arbeidstakere som en generell gruppe, da informantene la ulike betydninger i dette begrepet og hadde vanskelig for å holde seg til kun en av definisjonene under intervjuene. I intervjuene ble det likevel forsøkt å holde seg til innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap, det vil si de som ikke har en egen lokal ledelsesorganisasjon på arbeidsplassen.

Ser vi på ISO-leverandører, var de her opptatt av innleide fra bemanningsselskaper som de selv benyttet, men også delvis av personell som ble sendt fra ISO-leverandøren

til kunder. Her har man altså flere ansvarsparter involvert: bemanningsselskapet, leverandøren som leier inn personell fra bemanningsselskapet, og selskapet som er oppdragsgiver/innleiebedrift. Vi merket oss imidlertid i noen intervjuer at informantene i enkelte tilfeller blandet sammen personell som er ansatt hos leverandøren, og innleide fra bemanningsselskaper når de snakket om «innleid arbeidskraft».

Kvalitative intervjuer med tillitsvalgte

Tillitsvalgte har formelle oppgaver når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere. Fagforeningene på både sentralt og lokalt nivå har vært aktive i kampen mot sosial dumping og i trepartssamarbeidet om regelverksutvikling for å forbedre HMS-forholdene både generelt og for innleide arbeidstakere spesielt. For å få et bredere bilde av situasjonen når det gjelder bruk av innleie, samt dypere forståelse av utfordringer knyttet til HMS for innleid personell på verftene, offshore og landanlegg ble det også gjennomført intervjuer med ti tillitsvalgte. Disse ble rekruttert på bakgrunn av den informasjonen de hadde sendt oss om omfang av innleie og hvilke firma de leier inn fra (nærmere beskrevet i avsnittet om bedriftssurveyen). Vi mottok lister fra tillitsvalgte ved totalt 23 verft, og blant disse tok vi kontakt med sju tillitsvalgte med spørsmål om intervju. Alle som ble kontaktet, sa ja. Verftene som de tillitsvalgte representerer, varierer både i størrelse (målt i egne ansatte), bruk av innleid arbeidskraft og geografisk plassering. Offshore og på landanlegg ble tillitsvalgte på forbundsnivå intervjuet. Totalt ble det gjennomført intervjuer med tre tillitsvalgte på forbundsnivå. Vi ønsket å intervju tillitsvalgte på lokalt klubbnivå offshore og ved landanleggene også, men dette viste seg vanskelig å få til i praksis. Tillitsvalgte på forbundsnivå har imidlertid ofte egne erfaringer som tillitsvalgte på klubbnivå, i tillegg handler mye av jobben på forbundsnivå om å følge opp tillitsvalgte og klubbene ute. Tillitsvalgte på forbundsnivå har derfor ofte et godt oversiktsbilde når det gjelder situasjonen ute i klubbene, samt synspunkt omkring regelverket, men kan i mindre grad gi detaljert informasjon om enkelthendelser og konkrete utfordringer ute i virksomhetene. Vi vurderer likevel informasjonen som ble gitt i disse intervjuene, som nyttig for å belyse problemstillingene om HMS-utfordringer ved bruk av innleide arbeidstakere offshore og spesielt blant ISO-leverandørene.

Problemstillingene i dette prosjektet har vært rettet mot innleie av arbeidstakere i produksjonen (ofte referert til som operatørnivået i industrien), og vi har begrenset intervjuene med tillitsvalgte til Fellesforbundet, IndustriEnergi og SAFE, som er de største organisasjonene innenfor disse områdene.

Intervjuene med tillitsvalgte fulgte et semistrukturert opplegg og ble gjennomført på telefon. Intervjuguiden var i hovedtrekk den samme som ble brukt i intervjuene med HMS-ledere og verneombud (se vedlegg 3), men med noen spørsmål i tillegg om tillitsvalgtes rolle og oppgaver knyttet til bruk av innleid arbeidskraft. Tema som arbeidstidsordninger, likebehandlingsprinsippet samt drøfting av bruken av innleid

arbeidskraft ble vektlagt i intervjuene med tillitsvalgte. Intervjuene med tillitsvalgte hadde en varighet på mellom tre kvarter og en time per intervju.

Metode, tilsynsmyndigheter

Dokumentgjennomgang

Sju tilsynsrapporter ble gjennomgått for å se på funn fra tilsyn av verft og petroleumsnæringen. Tilsynsrapportene ble også benyttet for å få en oversikt over hvilket regelverk som er relevant for HMS-styring når det gjelder innleid arbeidskraft.

Intervjuer

To inspektører fra Arbeidstilsynet og to inspektører fra Petroleumstilsynet ble intervjuet om deres erfaring med hvordan HMS-regelverket ble anvendt overfor innleide arbeidstakere. Disse intervjuene ble utført etter de øvrige intervjuene og ble også benyttet til å validere noen av de sentrale resultatene i intervjustudien i industriene.

1.5 Rapportens oppbygning

Denne rapporten inneholder åtte kapitler.

I kapittel 2 presenteres kunnskapsstatus basert på gjennomgang av nyere norsk og internasjonal forskning som retter søkelyset mot innleid arbeidskraft og HMS-utfordringer. Vi har begrenset oss til studier fra risikoutsatte bransjer som industri og bygg og anlegg.

I kapittel 3 presenterer og drøfter vi resultatene fra første del av spørreundersøkelsen blant virksomheter som leier inn eller som leier ut arbeidskraft til verfts- og petroleumssektoren. Spørreundersøkelsen er en bred kartlegging av bruk av innleid arbeidskraft og hvilke utfordringer dette eventuelt skaper, og intervjuerperson for bedriftene er daglig leder, produksjonsleder eller personalansvarlig. I dette kapitlet beskriver vi først omfang av inn- og utleie i de to sektorene og landbakgrunn for den inn- og utleide arbeidskraften. Deretter ser vi nærmere på hvilke motiver bedriftslederne har for inn- og utleie av arbeidskraft.

Kapittel 4 er i likhet med kapittel 3 basert på analyser av bedriftsundersøkelsen. Temaene som presenteres og drøftes i kapittel 4, er hvordan arbeidsmiljøet påvirkes av inn- og utleie av arbeidskraft, samt hvilke styrings- og opplæringsystemer innleier og utleier har når det gjelder den arbeidskraften som leies inn eller ut.

Diskusjonene i kapittel 5 er basert på kvalitative intervjuer med hovedsakelig verneombud og HMS-ledere i verft, ISO-leverandører og utleiebedrifter. I dette

kapitlet vektlegges problemstillingen om forståelse av og styring av personskaderisiko for innleide arbeidstakere og hvordan sikkerhetsmessige rammebetingelser for innleide arbeidstakere er sammenliknet med rammebetingelsene for bedriftenes egne ansatte. Når det gjelder petroleumssektoren, konsentrerer vi oss i dette kapitlet særlig om leverandørtjenester innen isolering, stillas og overflatebehandling (ISO-fag) der man utfører særlig risikofylt arbeid, og hvor innleie er utbredt.

I kapittel 6 går vi nærmere inn på hvilke erfaringer de tillitsvalgte har når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere, og hvilke konsekvenser det har for HMS-situasjonen i verfts- og petroleumsindustrien. Tillitsvalgte har formelle oppgaver når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere, og erfaringene disse har, gir en viktig utdyping og et supplement til erfaringene fra bedriftsledere (kapittel 3 og 4) og HMS-ledere og verneombud (kapittel 5).

I kapittel 7 behandles problemstillingen om hvordan HMS-regelverket og HMS-ansvaret for innleid arbeidskraft praktiseres og forstås hos tilsynsmyndighetene. Kapitlet er basert på en gjennomgang av aktuelle tilsynsrapporter samt intervjuer med tilsynsinspektører i både Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

Kapittel 8 er avslutningskapitlet. Her samler vi trådene og diskuterer funnene innenfor de fire hovedelementene nevnt innledningsvis i rapporten. Spørsmålene som undersøkelsen skal besvare, og datamaterialet som rapporten bygger på, er omfattende. Flere typer aktører er intervjuet, og erfaringene og synspunktene hos disse er ikke alltid sammenfallende. Dette har gitt oss et godt grunnlag for å vurdere problemer knyttet til inn- og utleie av arbeidstakere og styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko i petroleumssektoren og verftsindustrien, men også noen utfordringer med tanke på å kunne trekke entydige konklusjoner på dette komplekse feltet.

En oppsummering finnes etter hvert kapittel, mens kapittel 8 gir en samlet oppsummering og diskusjon på tvers av de foregående kapitlene. Kapittel 8 kan slik leses som et sammendrag av rapporten.

2 Hva vet vi om innleid arbeidskraft og HMS?

I dette kapitlet går vi gjennom nyere norsk og internasjonal forskning som retter søke-lyset mot innleid arbeidskraft og HMS-utfordringer. Gjennomgangen er delt inn i fire hovedtema, motiver for innleie, fare- og ulykkesbildet, konsekvenser for HMS samt tiltak og effekter. Gjennomgangen er konsentrert om de siste 10–15 årene.

2.1 Motiver for inn- og utleie

Arbeidsgivers motiver

Diskusjonene omkring arbeidsgivers motiver for å bruke innleid arbeidskraft (og midlertidige ansettelse) knyttes gjerne til den overordnede debatten om numerisk fleksibilitet og behov for tidsbegrensede kontrakter (Nesheim 2003; Håkansson & Isidorsson 2004; Nergaard et al. 2011). Numerisk fleksibilitet innebærer at bedrifter raskt kan øke eller minske sin bemanning basert på svingninger i etterspørselen og variasjoner i arbeidskraftbehovet (Atkinson 1984). I en virksomhet er det ikke uvanlig at det oppstår variasjon i arbeidskraftbehovet, ofte av midlertidig karakter. Etterspørsel, produksjonsmengde eller antall oppdrag kan endre seg. Ved midlertidig variasjon i arbeidskraftbehovet kan arbeidsgiver få behov for arbeidskraft utover hva virksomhetens grunnbemanning kan dekke. Håkansson og Isidorsson (2004) har kartlagt ulike motiver for innleie og ender opp med fire hovedkategorier av motiver som framstår som viktige for kundevirksomheten. Det første motivet er erstatning, det andre er kapasitetsøkning, det tredje er buffer, og det fjerde er rekrutteringsproblemer. Nesheim (2003) fant at behovet for å dekke vikariater (og numerisk fleksibilitet) var det viktigste motivet for bedriftenes bruk av innleid arbeidskraft. Det var mulig å oppgi flere motiver, og 56 prosent av bedriftene begrunnet bruk av innleie med behovet for å dekke vikariater, 34 prosent oppga sesongsvingninger, og 48 prosent oppga andre svingninger i arbeidsmengde. Det var samvariasjon mellom bruk av innleie på den ene siden og kundebedriftens størrelse og variasjon i etterspørsel fra år til år på den andre siden.

Bruk av østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter

EU-utvidelsene i mai 2004 og 2007 (Romania og Bulgaria) ga norske bedrifter nye muligheter for rekruttering av arbeidskraft, og det var stor tilstrømning fra de nye medlemslandene i Sentral- og Øst-Europa i løpet av disse årene. I 2006 og 2009 gjennomførte Fafo undersøkelser blant bedrifter i bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell- og restaurantbransjen (se Dølvik et al. 2006; Andersen et al. 2009b). Ved kartleggingen i 2006 var det 15 prosent av bedriftene i de valgte bransjene som oppga at de brukte eller hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, mens det tilsvarende tallet hadde steget til 35 prosent i 2009. I løpet av disse tre årene var det for eksempel blitt vanligere å bruke østeuropeisk arbeidskraft i industrien enn i bygg og anlegg (Ødegård & Andersen 2011). Bedriftene kan velge mellom en rekke tilknytningsformer og kombinasjoner av disse. Det dreier seg om faste og midlertidige ansettelser, innleie, bruk av utenlandske underentreprenører og selvstendig næringsdrivende. En sammenlikning av undersøkelsene i 2006 og 2009 viser for det første at flere bedrifter velger å ansette østeuropeere fast. I 2006 var det 37 prosent som oppga dette, mens det var hele 67 prosent i 2009. Andelen som benytter midlertidige ansettelser, var stabil på rundt 20 prosent. Det var en liten økning i andelen som benyttet seg av innleie, fra 38 prosent i 2006 til 45 prosent i 2009. Andelen som oppga at de benyttet seg av underentreprenør, var gått noe tilbake fra 2006 til 2009 (Andersen et al. 2009b s. 15). Når det gjelder tilknytningsformer i industrien, viser tallene fra 2009 at de fleste bedriftene som bruker østeuropeisk arbeidskraft, bruker faste ansettelser (71 prosent), men at mange også bruker innleie (47 prosent) og en del midlertidige ansettelser (28 prosent) og underentrepriser (18 prosent) (Andersen et al. 2009b s. 16). Undersøkelsene viste også at det var en stor bredde i tilknytningsformer for de østeuropeiske arbeidstakerne – det vil si at bedriftene benyttet både fast og midlertidig ansatte, innleide og ansatte hos underentreprenører. Bedriftslederne fikk i 2009 spørsmål om hvorfor innleie ble foretrukket framfor ansettelser. Svarene sier nokså entydig at hensynet til å dekke midlertidig behov for arbeidskraft var den viktigste begrunnelsen. Et flertall av bedriftslederne mente også at innleie innebar mindre risiko – det vil si at det var lettere å kvitte seg med arbeidstakerne hvis man ikke trengte dem, eller hvis de viste seg ikke å fungere på arbeidsplassen. Om lag halvparten var helt eller delvis enig i at innleie ga større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid. Undersøkelsen viste også at bedriftene i hovedsak leide inn østeuropeiske arbeidstakere fra norske bemanningsforetak (Andersen et al. 2009b).

Bemanningsbransjen og arbeidsinnvandrere

I en rapport om evaluering av tiltak mot sosial dumping (Eldring et al. 2011) presenteres sysselsetningsutviklingen, foretaks- og bedriftsstrukturer samt bruk av utenlandsk arbeidskraft i bemanningsbransjen i Norge. Denne rapporten viser at arbeidstakere

fra de nye EU-landene utgjorde 22 prosent av de sysselsatte innen utleie og formidling av arbeidskraft i 2010.

Undersøkelser som Fafo har gjort blant polakker i Oslo (Poloniaundersøkelsene), dokumenterer at mens flertallet av dem som jobbet i norske bemanningsforetak, arbeider under forholdsvis ryddige forhold, er situasjonen langt dårligere for ansatte hos utenlandske leverandører. En del av disse leverandørbedriftene opererer som bemanningsforetak (Friberg & Tyldum 2007; Friberg & Eldring 2011).

Flere av eierne i norske bemanningsselskaper står også som eiere av bemanningsselskaper i Øst-Europa (Alsos & Jensen 2013a). Selskapene i Øst-Europa heter ofte omtrent det samme som de norske selskapene. Alsos og Jensen framholder at motivasjonen for å etablere østeuropeiske selskaper kan være ulik, men gjennomgående vil det gi eierne en større fleksibilitet både når det gjelder rekruttering av arbeidstakere, lønns- og arbeidsvilkår og salg og markedsføring. Det viser seg at en modell som går igjen for flere aktører, er at arbeidsgiveransvaret ligger hos det utenlandske selskapet. Alsos og Jensen skriver at dersom arbeidstakerne er ansatt i det utenlandske selskapet og sendes til Norge for å arbeide, vil disse være utsendte arbeidstakere. Disse arbeidstakerne vil i utgangspunktet være beskyttet av utsenderlandets arbeidsvernregler og dermed bare delvis falle inn under de norske reglene, se aml. § 1-7. Alsos og Jensen (2013a) gir også en nærmere redegjørelse for utleiemarkedet i tre ulike bransjer, herunder skips- og verftsindustrien. Forfatterne konkluderer med at bruk av innleid arbeidskraft er og har vært omfattende i verftsindustrien på grunn av store svingninger i produksjonen. Siden EU-utvidelsen i 2004 har en stor del av arbeidet blitt overtatt av utenlandske selskaper som er midlertidig i Norge. En del av dette arbeidet skjer gjennom innleie av arbeidskraft. Dette omfatter både store selskaper med lang fartstid på det norske markedet og mindre selskaper, norske eller utenlandske, som har dukket opp i tiden etter EU-utvidelsen i 2004. Flere av selskapene har spesialisert seg på oppdrag innen denne industrien. Enkelte av verftene har også egne utleieselskaper som forsyner dem med arbeidskraft, og verftene benytter ofte en kombinasjon av ulike arbeidskraftstrategier. I tillegg til innleie fra bemanningsforetak benytter de seg av innleie fra produksjons-selskaper og entrepriser. Det er i grenselandet mellom disse tilknytningsformene at gråsonene mot innleie oppstår, ifølge Alsos og Jensen (2013a).

Hvor løst eller fast arbeidstakerne er tilknyttet bedriften, vil trolig påvirke både arbeidsorganiseringen, kollegiale forhold og sist, men ikke minst graden av integrering i det norske arbeidsmarkedet. Tilknytningsformen har også betydning for hva slags rettigheter arbeidstakerne har, og dermed for lønns- og arbeidsvilkårene. I de neste avsnittene ser vi nærmere på nasjonale og internasjonale forskningsbidrag som har tatt for seg fare- og ulykkesbildet samt konsekvenser for HMS blant innleide arbeidstakere.

2.2 Fare- og ulykkesbildet

Sentralt innen sikkerhetslitteratur om innleid arbeidskraft er spørsmålet om hvorvidt denne gruppen arbeidere er mer utsatt for arbeidsrelaterte skader og uhell enn øvrige ansatte. Det er spesielt forskning fra Australia og Spania som har tatt for seg dette.

I en italiensk studie innen prosess- og produksjonssektoren er det funnet at midlertidig arbeidskraft har høyere skadefrekvens enn øvrige ansatte ved utførelse av tilsvarende arbeidsoppgaver (Fabiano et al. 2008). Spanske ulykkesregistre viser at midlertidig ansatte har en høyere ulykkesfrekvens enn fast ansatte (Benavides et al. 2006; García-Serrano et al. 2010). Flere andre australske og britiske studier indikerer også at innleid personell er noe mer risikoutsatt eller har dårligere arbeidsvilkår enn ansatte i virksomheter som leier inn (for eksempel Mayhew et al. 1997; Mayhew & Quinlan 2001; Clarke 2003; Quinlan & Bohle 2003). Underhill (2010) refererer til en rekke internasjonale studier som viser at innleid personell fra bemannings- og vikarbyråer kan være utsatt for dårligere ansettelses- og arbeidsforhold enn sine fast ansatte kolleger. Dårligere jobbsikkerhet, utfordringer knyttet til fagorganisering og høyere sannsynlighet for yrkesskader med påfølgende lavere sannsynlighet for å vende tilbake i arbeidslivet er noen av ulempene som nevnes.

Benavides et al. (2006) sin studie indikerer at midlertidig ansatte er utsatt for større risiko forbundet med arbeidsrelaterte skader enn fast ansatte. Når det kontrolleres for yrke og ansiennitet, utjevnes imidlertid forskjellen mellom gruppene. Dette sammenfaller med funnene til Amuedo-Dorantes fra 2002; dersom man kontrollerte for arbeidsforhold og karakteristikk ved arbeidstakerne og virksomheten (for eksempel kjønn, alder, type arbeid, ansiennitet hos bedriften), hadde ikke midlertidig ansatte større risiko for arbeidsrelaterte skader enn øvrige ansatte. Liknende konklusjoner ble trukket av Hernanz og Toharia (2006) i deres studie av arbeidsrelaterte skader og ulike typer ansettelsesforhold i Spania og Italia. Deres funn indikerer at kontraktstype ikke nødvendigvis er den viktigste indikatoren for skaderisiko, men at egenskaper ved arbeidstakeren og arbeidsoppgavene øker sannsynligheten for å bli utsatt for uhell eller skade i arbeidssammenheng for midlertidig ansatte.

En italiensk studie av Fabiano et al. (2008) forklarer farebildet for innleide med manglende erfaring på arbeidsplassen, for lite kunnskap til å utføre enkelte arbeidsoppgaver eller dårlig utstyr og mangelfull opplæring. Tilsvarende viser Underhill og Quinlan (2011) til utilstrekkelige kvalifikasjoner blant innleid arbeidskraft i Australia som en viktig årsak for å forstå farebildet for denne gruppen. Manglende erfaring med visse arbeidsoppgaver eller utstyr kan være en risikopåvirkende faktor (Rousseau & Libuser 1997; Virtanen et al. 2005). Basert på finske studier påpeker Virtanen et al. (2005) at utilstrekkelig innføring i sikkerhetsrutiner på en gitt arbeidsplass potensielt kan bidra til risikopreget atferd, både for individet og andre kolleger. Også en ameri-

kansk studie av bygg- og anleggsbransjen indikerer at manglende opplæring av innleide arbeidstakere er en spesielt påvirkende faktor (Mehta & Theodore 2006).

På individnivå peker Quinlan et al. (2001) på at akkordlønn, konkurranse om jobbene og press for å tjene tilstrekkelig påvirker farebildet blant innleid arbeidskraft. Underhill & Quinlan (2011) argumenterer for at innleid arbeidskraft har lite rom for å uttrykke egne synspunkt og komme med innspill, som i neste omgang kan bidra til en opplevelse av ekskludering og fremmedgjøring. Begge disse undersøkelsene er basert på australsk forskning.

Det er ofte komplekse ansvars- og fordelingsystemer ved bruk av innleid arbeidskraft (Quinlan et al. 2001). Clarke (2003) sier at en høy andel innleid arbeidskraft bidrar til å svekke den helhetlige kontrollen over arbeidsplassen, i tillegg til at det utydeliggjør ansvarsforholdene.

Ifølge Underhill & Quinlan (2011) er det en tendens til at innleide arbeidstakere i Australia får ansvar for høyrisikoppgaver. Samtidig viser Mehta & Theodore (2006) at innleid arbeidskraft i USA ikke opplever å motta nødvendig utrustning til arbeidsoppgaver, for eksempel sikkerhetsutstyr som vernebriller, øreklokker, hjelm og hansker.

2.3 Konsekvenser for HMS

Mehta og Theodore (2006) gjennomførte en studie av innleid arbeidskraft fra bemanningsbyråer på byggeplasser i USA som antyder at denne kategorien arbeidere ofte blir tildelt risikable arbeidsoppgaver. 23 prosent av de innleide i studien har fått skader med behov for medisinsk tilsyn. Videre uttaler omtrent halvparten av de spurte at de har arbeidet under kritikkverdige forhold hva angår sikkerhet, som blant annet har resultert i eksponering for skadelige substanser. Studien sier ingenting om hvor stor andel av fast ansatte som får tildelt eller har arbeidet med risikable arbeidsoppgaver.

Det kan imidlertid være utfordrende å få gode, longitudinelle mål på innleide arbeidstakeres eksponering for skadelige kjemikalier og gasser (Quinlan et al. 2001). Deres nomadiske jobbsituasjon med kortere opphold på flere arbeidsplasser kan medføre at de eventuelle negative helseeffektene blir vanskeligere å kartlegge og kontrollere. Innleide arbeidstakere kan oppleve å være i en jobbsituasjon hvor de lett kan byttes ut, noe som videre kan bidra til underrapportering av småskader og generelle helserelevante problemer (Underhill & Quinlan 2011).

Collinson (1999) viser til en empirisk studie av to oljeplattformer på 90-tallet hvor innleide på kontrakt ofte måtte gjøre de mest fysiske anstrengende, skitne og farlige jobbene. Selv beskrev de at de ble forskjellsbehandlet sammenliknet med de fast ansatte, og at de ble sett ned på og gitt en lavere rang. Dette gikk også igjen ved at andre goder som bolig og verneutstyr var av dårligere kvalitet enn hos fast ansatte, og at de kom

sist i køen ved hjemreise med helikopter, selv om de hadde vært på plattformen lenger enn de fast ansatte. De utviklet en form for overlevelseskultur hvor de passet på seg selv, unngikk å være syk eller melde hendelser som kunne sette dem i et dårlig lys. Starren et al. (2012) viser at arbeidsinnvandrere har dårligere tilgang til beskyttelsesutstyr på arbeidsplassen, mens McKay et al. (2006, i Guldenmund et al. 2012) trekker fram at utenlandsk arbeidskraft kan oppleve å få dårligere eller mangelfull sikkerhetsopplæring. Dette er ikke gjennomgående trekk i arbeidsmarkedene som er undersøkt i studiene, men eksemplene viser at forskjellsbehandling og ulike praksiser kan være et problem også i det norske arbeidsmarkedet.

Arbeidsforholdet bestående av bemanningsbyrå, klient og ansatt kan by på utfordringer i ansvarsfordelingen ved eventuelle skader (Mehta & Theodore 2006). Innleid arbeidskraft forteller om situasjoner hvor bemanningsbyråer hevder at klienten har økonomisk ansvar for skadeerstatning, mens klienten på sin side argumenterer for det motsatte. Det er imidlertid ikke alltid at innleide arbeidstakere rapporterer om risiko og eventuelle skader, fordi de er redde for å miste oppdrag, ikke få jobber i fremtiden og liknende. Innleide ansatte fra bemanningsbyråer kan i situasjoner hvor det er kritikkverdige sikkerhetsforhold, velge å avslutte arbeidsforholdet eller legge fram krav om økt lønn som kompensasjon for forholdene. Dette kan videre medføre at bemanningsbyrået finner en annen som er villig til å gjøre jobben under uendrede forhold, og den opprinnelige innleide står dermed uten arbeid.

En finsk og to spanske studier viser at sykefravær er lavere blant midlertidig ansatte enn fast ansatte, samtidig som deres skaderisiko later til å være høyere (Virtanen et al. 2005; Garcia-Serrano, Hernanz & Toharia 2010). Mehta og Theodore (2006) fant i tillegg at innleid arbeidskraft i USA velger å ikke rapportere om skade og fortsetter å arbeide til tross for skade, fordi de står i fare for å miste jobben. Man kan videre tenke seg at nevnte faktorer kan bidra til å forklare hvorfor sykefraværet later til å være lavere blant midlertidig arbeidskraft til tross for høyere sannsynlighet for arbeidsrelaterte skader. Virtanen et al. (2005) viser også til studier som forklarer lavere sykefravær med at man går på arbeid til tross for sykdom på grunn av frykten for å miste jobben.

Som et innspill til arbeidet med ny arbeidsmiljølov i 2005 utarbeidet STAMI (2004) en oversikt over internasjonal forskning på arbeidsforhold av betydning for helse. I rapporten understrekes det at å sammenlikne midlertidig ansatte – herunder innleide – med fast ansatte i den hensikt å finne ut hvordan arbeidet påvirker helsen, er komplisert. Likevel refereres det til forskning som viser at midlertidig ansatte, uavhengig av type jobb, scorer lavt på jobbtilfredsstillelse. Når det gjelder helserelaterte problemer og sykefravær blant midlertidig ansatte, påpekes det at til tross for at midlertidig ansatte oftere oppgir å ha helserelaterte problemer, viser forskning at de har lavere sykefravær enn fast ansatte. Forfatterne framholder at man ikke kan utelukke mulighetene for at de går på jobb selv om de er syke. På grunnlag av gjennomgangen av forskningslitteratur om midlertidig ansettelse og helse konkluderer STAMI med

at selv om man tar hensyn til både livsstil og helseavhengig seleksjon, medfører likevel kortvarige kontrakter en belastning som gir høyere risiko for død enn det fast ansettelse gjør. Forfatterne understreker imidlertid at man ikke vet hva som er mekanismen for en slik sammenheng (STAMI 2004). STAMI peker dessuten på at midlertidige ansettelser kan være et problem for kvinner ved graviditet ved at rettighetene blir færre og det er ingen jobb å gå tilbake til etter endt permisjon.

Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen

Alsos og Jensen (2013b) har undersøkt sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen. De framholder at det generelt er lite statistikk over utvikling i sykefravær over tid som skiller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte eller vikarer. Dessuten er et slikt skille i liten grad tematisert i teoriene eller forklaringene på sykefravær. En gjennomgang av ulike studier som omhandler midlertidig ansatte og deres helse, peker imidlertid i samme retning: Lav jobbsikkerhet går sammen med lavt sykefravær (Alsos & Jensen 2013b). Dette er i tråd med gjeldende teorier om sykefravær – det er lavt i perioder med stor usikkerhet – noe som for øvrig også ble påpekt i den ovenfor nevnte STAMI-rapporten. Alsos og Jensen vektlegger at det kan være et vesentlig poeng både å nyansere begrepet midlertidighet og å vurdere ulike kontekster vikarene inngår i, når man ser på sykefravær blant utleide arbeidstakere.

Utleiebedriften har arbeidsgiveransvaret for den utleide arbeidskraften, men innleier er likevel pålagt enkelte særlige plikter når det gjelder arbeidsmiljøet. Ansvar for oppfølging av arbeidstakere som er syke, hviler på arbeidsgiver alene – altså utleier. Alsos og Jensen (2013b) viser til at utleier på lik linje med alle andre arbeidsgivere har plikt til å følge opp syke arbeidstakere samt til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Forskerne konkluderer likevel med at det er få bemanningsforetak som har tilrettelagt arbeidet for sine utleide arbeidstakere. Dette synes å henge sammen med korte oppdragsperioder samt at kundene er lite villige til å bidra i dette arbeidet. Kundene føler ikke noe sosialt ansvar for de innleide, men vil ha den tjenesten de har betalt for. Alsos og Jensen peker på at en god dialog med kunden og langvarige oppdrag er faktorer som gjør det lettere å få til tilrettelegging. Det er imidlertid lite utprøvd at kundene tilrettelegger mot at de betaler redusert pris for den innleide arbeidstakeren. Forskerne framholder at dette kan ha sammenheng med at de økonomiske insentivene for bemanningsforetakene til å gjennomføre en slik løsning er små, da de uansett ikke har lønnsplikt for vedkommende etter at oppdragsperioden har utløpt.

Opplæring i HMS-rutiner og sikkerhet

Opplæring i HMS-rutiner og sikkerhet er også et viktig aspekt ved opplæringen og hvor kravene er nedfelt i lov og forskrift. Undersøkelser som er gjennomført blant

bemanningsbyråene som det blant annet ble referert til over, konkluderer med mangelfull oppfølging av HMS og verneordninger for vikarer som jobber ute hos kunde (Nergaard et al. 2011; Alsos & Jensen 2013a, 2013b). Den svenske journalisten Torp (2013) har vært opptatt av rekruttering, kontraktskjeder, opplæring og sikkerhet blant innleide arbeidstakere, som et trekk ved det nye arbeidslivet. Gjennom en beskrivelse av den svært omfattende arbeidsulykken ved Nordkalk i Luleå, november 2011, som rammet unge innleide arbeidstakere svært hardt, reiser hun spørsmål om konsekvenser av «det nye arbeidslivet». Hun viser til at man ser en dramatisk økning i arbeidsulykker blant unge arbeidstakere i Sverige. En viktig årsak mener hun er den økende bruken av innleide arbeidstakere og uklare kontraktskjeder der ansvaret for opplæring og sikkerhet pulveriseres. Unge arbeidstakere som leies inn på korttidsoppdrag, tør ofte ikke si nei til en jobb, selv om de opplever den som risikofylt, og selv om opplæringen er mangelfull (Torp 2013).

2.4 Tiltak og effektene av dem

Regjeringens tiltak mot sosial dumping

I kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007, med stor tilstrømming av arbeidstakere og underentreprenører fra Øst-Europa til Norge, ble «sosial dumping» et sentralt begrep i norsk arbeidsliv. I St.meld. nr. 18 (2007-2008 s. 19) og regjeringens arbeid mot sosial dumping ble en bred forståelse av sosial dumping lagt til grunn:

«Etter regjeringens vurdering er det sosial dumping både når utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder. Sosial dumping er i tillegg uheldig for andre arbeidstakere og virksomheter i Norge fordi det kan føre til en urettferdig konkurransesituasjon med urimelig press på opparbeidede rettigheter og svekket rekruttering til særlig utsatte yrker og bransjer, og fordi seriøse bedrifter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører.» (St.meld. nr. 18 (2007-2008) s. 19)

Regjeringen presenterte tre handlingsplaner mot sosial dumping i henholdsvis 2006, 2008 og 2013. Disse handlingsplanene inneholdt en rekke tiltak på ulike områder. Formålet med planene var å sikre et anstendig og seriøst arbeidsliv og motvirke sosial dumping. Fafo fikk i oppdrag å gjennomføre en bred evaluering av de mest sentrale tiltakene i de to første handlingsplanene. Evalueringen, som er rapportert i Eldring et al. 2011, tok for seg flere tiltak i handlingsplanene. Den overordnede konklusjonen

er at tiltakene mot sosial dumping har hatt en positiv virkning (Eldring et al. 2011). Blant de ulike tiltakene er det særlig endringer og gjennomføring av allmenngjøringsordningen som vurderes å ha gitt positiv effekt.

Mer vekt på HMS og språkopplæring for innleide arbeidstakere

Fabiano et al. (2008) foreslår å forbedre situasjonen med innleid arbeidskraft ved mer vekt på HMS som inkluderer de midlertidig ansatte med det formål å redusere sikkerhetsrisiko og skade. HMS-trening for ledelsen og informasjon om reguleringer og sikkerhetsrutiner for de midlertidig ansatte er forslag til tiltak som kan bidra positivt til dette formålet.

Bråten et al. (2012) konkluderer med at den kraftige økningen i bruken av østeuropeisk arbeidskraft innenfor bygg- og anleggsnæringen utvilsomt har bidratt til å legge ytterligere press på HMS-standarden i en del av arbeidsmarkedet som også tidligere har hatt store utfordringer på dette området. Forskerne har sett på ulike HMS-utfordringer ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft gjennom undersøkelser blant arbeidsgivere i 2006, 2009 og 2011. Blant HMS-utfordringene som er kartlagt, er: språkproblemer, kunnskap om HMS-regler, ulykker som følge av språkproblemer, arbeidstid og boforhold. Utviklingen fra 2006 til 2011 viser at HMS-utfordringene ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft er blitt et vedvarende problem. Forskerne framholder at manglende norskkunnskaper og mangelfull opplæring i HMS fremdeles ser ut til å være en særlig risikoutfordring på arbeidsplasser med østeuropeisk arbeidskraft. Dette skjer til tross for at oppmerksomheten har økt og det er satt i verk en rekke tiltak. Det er en økende andel bedrifter som mener at HMS-utfordringene ved bruk av utenlandsk arbeidskraft er store, men det er en nedgang i andel bedrifter som har tiltak for å motvirke problemene i 2011 sammenliknet med i 2006. Og det er liten forskjell på store og små bedrifter når det gjelder HMS-tiltak for østeuropeiske arbeidstakere. En måte å løse språkproblemene på har vært å organisere arbeidslag etter nasjonalitet – spesielt på de store arbeidsplassene (Bråten et al. 2012). Dette har trolig hemmet integreringen og dermed kunnskapen om språk og HMS-regler hos arbeidsinnvandrere, skriver Bråten et al. Dette har bekymret både arbeidsgivere og fagforeninger, og ved tariffrevisjonen våren 2014 ble partene enige om et nytt punkt i § 3-1 i fellesdelen i Industriovertenskomsten. Punktet, som vurderes som et vesentlig tiltak for økt sikkerhet og for å bedre HMS-tilstanden på arbeidsplasser med stor andel arbeidsinnvandrere, kom i stand etter dialog med kunnskapsministeren og lyder som følger:

- partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Godkjenningsordning for bemanningsbyråer

Underhill (2010) trekker fram at bemanningsbyråer bør være underlagt en form for godkjennings- eller sertifiseringsordning. Dette skal være med på å øke kvaliteten på HMS-arbeidet og på arbeidstakernes sikkerhet.

I Norge var ett av punktene i regjeringens første handlingsplan mot sosial dumping å sikre ryddige forhold ved inn- og utleie (Eldring et al. 2011). I den forbindelse ble det satt i verk to tiltak: For det første ble det opprettet et bemanningsforetaksregister⁸, slik Underhill (2010) argumenterer for, og for det andre ble regelverket for inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter revidert. Formålet med bemanningsforetaksregisteret var å få bedre oversikt over en voksende utleiebransje og å bedre kontrollen med at bemanningsforetakene etterlever lovpålagte forpliktelser til staten, og å få bedre oversikt over aktørene i bransjen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007). Ordningen innebærer at lovlig innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak bare kan foretas fra foretak som er registrert hos Arbeidstilsynet. For å bli registrert i Arbeidstilsynets bemanningsforetaksregister stilles det krav til organisasjonsform, at virksomheten er registrert i Enhetsregisteret og hos skatteetaten. For utenlandske foretak er det i tillegg et vilkår at foretaket har en norsk representant. Bemanningsforetaksregisteret ble evaluert som en del av regjeringens tiltak mot sosial dumping i 2011, men det var ikke mulig å isolere noen effekt av opprettingen av dette registeret på arbeidet mot sosial dumping (Eldring et al. 2011). Blant annet hersker det usikkerhet blant ulike aktører om hvorvidt registeret bidrar til økt seriøsitet i bemanningsbransjen, og forskerne konkluderer med at det synes å være et klart potensial for å bedre informasjonen om registeret (Eldring et al. 2011).

⁸ FOR 2008-06-04 nr. 541: Forskrift om bemanningsforetak

3 Kartlegging av inn- og utleie i verfts- og petroleumssektoren

I dette kapitlet skal vi med utgangspunkt i spørreundersøkelsen se nærmere på bruk av innleid arbeidskraft og bedriftenes motiver for å benytte innleie. I spørreundersøkelsen som danner grunnlaget for denne delen, har vi, som vist i kapittel 1, benyttet ulike kilder for å sette sammen et utvalg av virksomheter som opererer innenfor petroleums- og verftsindustrien. Intervjuperson for bedriftene var daglig leder, produksjonsleder eller personalansvarlig.

Leverandørindustrien omfatter en rekke bedrifter fra mange næringer og sektorer. Vi valgte slik det er beskrevet i kapittel 1, å benytte Achilles som uttrekksbase for bedriftene i petroleumssektoren. Petroleumssektoren er, målt etter antall bedrifter, langt mer omfangsrik enn verftsindustrien. Det speiler seg også i spørreundersøkelsen der vi til sammen har intervjuet 80 bedrifter som er definert å tilhøre verftsindustrien. I det vi har definert som petroleumssektoren, inkludert leverandørindustrien, har vi til sammen intervjuet 726 bedrifter. Det er med andre ord målt etter antall bedrifter en sterk overrepresentasjon fra petroleumssektoren i vårt materiale.

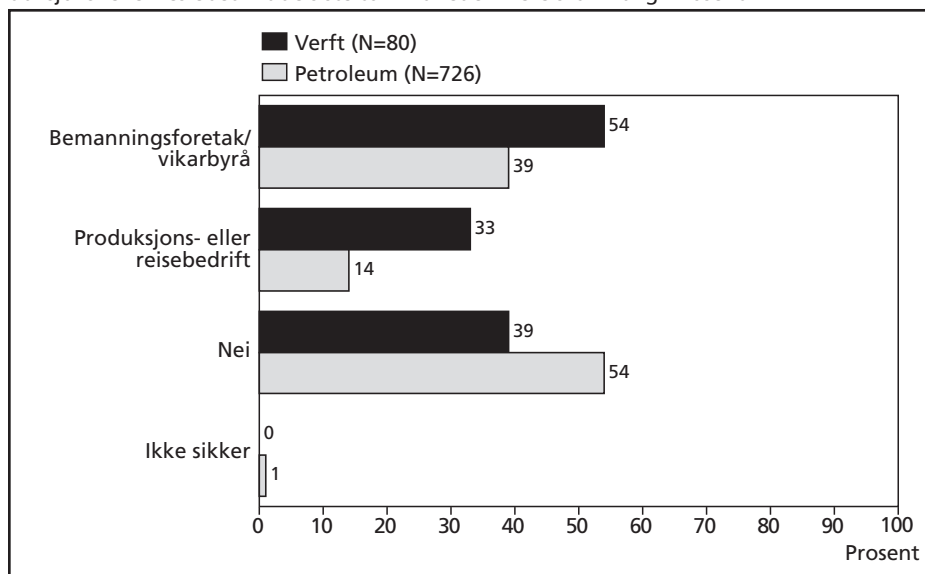
Dette gir noen metodiske utfordringer særlig med tanke på verftsindustrien der vi har få respondenter. Med et begrenset antall respondenter vil også feilmarginene, og dermed den statistiske usikkerheten, bli vesentlige, særlig når vi kun er interessert i bedrifter som leier inn eller ut arbeidskraft. Sektorenes ulike størrelse var kjent før vi startet dette prosjektet. Når det gjelder omfang av inn- og utleie, har vi analysert de to sektorene separat. Når vi kartlegger kjennetegn ved den innleide arbeidskraften og motiver for innleie, har vi konsentrert oss mer om forskjeller mellom bedrifter som leier inn og ut arbeidskraft, enn om forskjeller mellom verfts- og petroleumssektoren.

I dette kapitlet kartlegger vi først omfang av inn- og utleie i de to sektorene. Deretter ser vi nærmere på lengden på oppdragene og landbakgrunn for den inn- og utleide arbeidskraften. Til slutt blir motiver for inn- og utleie kartlagt.

3.1 Omfang av inn- og utleie av arbeidskraft

I verftsindustrien vet vi fra tidligere at omfanget av bruk av innleid arbeidskraft er vesentlig (se f.eks. Hervik & Oterhals 2009; Ødegård & Andersen 2011). For petroleumssektoren har vi mindre oversikt over bruken av innleid arbeidskraft. Bedriftene i petroleumssektoren og i verftssektoren ble derfor spurt om de hadde benyttet seg av innleid arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene. Det ble skilt mellom innleie fra bemanningsforetak og fra produksjonsbedrift, dette er vist i figur 3.1.

Figur 3.1 Andel bedrifter som har leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak eller fra produksjons- eller resebedrift de siste tolv måneder. Flere svar mulig. Prosent.



Som figur 3.1 viser, oppgir mer enn halvparten av bedriftene innenfor verftssektoren at de har benyttet innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak, mens én av tre oppgir at de har benyttet seg av innleie fra produksjonsbedrift. Samlet sett oppgir 39 prosent av bedriftene i verftssektoren at de ikke har leid inn arbeidskraft de siste tolv månedene. Bruk av innleie er lavere i petroleumssektoren enn det vi ser i verftssektoren. I petroleumssektoren har 39 prosent av bedriftene benyttet innleie fra bemanningsforetak, og 14 prosent har benyttet innleie fra produksjonsbedrift. Samlet har 54 prosent av petroleumsvirksomhetene (inkludert leverandørindustrien) ikke benyttet seg av innleid arbeidskraft siste tolv måneder. I petroleumssektoren er det en noe høyere bruk av innleid arbeidskraft i produksjonsbedrifter (52 prosent) enn det vi finner i bedrifter som leverer varer eller tjenester (41 prosent).

Av de bedriftene som har oppgitt at de har benyttet innleid arbeidskraft siste tolv måneder, oppgir 71 prosent av bedriftene i petroleumssektoren at de innleide utgjør under 10 prosent av den samlede arbeidskraften. Én av fire oppgir at den innleide arbeidskraften har utgjort mellom 10 og 50 prosent. I verftssektoren er andelen innleide noe høyere: Halvparten av bedriftene oppgir at den innleide arbeidskraften utgjør mer enn 10 prosent av den samlede arbeidsstokken.

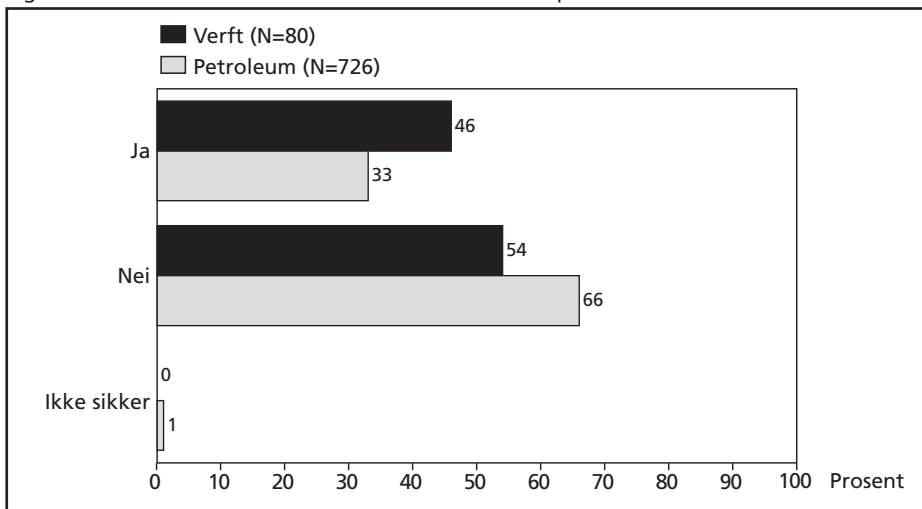
Bedriftene som ikke hadde benyttet innleie de siste tolv månedene, fikk også spørsmål om de hadde benyttet innleie i løpet av de siste tre årene. Et lite mindretall, 12 prosent, av disse bedriftene oppga at de har benyttet innleie i løpet av den siste treårsperioden. Det er med andre ord ikke noen vesentlig andel av dem uten innleie siste tolv måneder som har benyttet seg av dette, når vi ser det over en noe lengre tidsperiode.

Bedriftene ble også spurt om omfanget av innleid arbeidskraft hadde endret seg i løpet av de siste tre årene. I petroleumssektoren oppgir noe over halvparten (54 prosent) at andelen innleie er omtrent uendret. 20 prosent svarer at den har økt, mens 21 prosent oppgir at den har minket. I verftssektoren finner vi mye av det samme bildet. Godt over halvparten (33 av 54 bedrifter) oppgir at bruken av innleie er omtrent uendret over de siste tre årene. Det er noe flere som oppgir at den har minket (14 av 54 bedrifter), enn det er som oppgir at det har økt (7 av 54 bedrifter).

Blant produksjonsbedriftene i petroleumssektoren finner vi at det er flere som oppgir at andelen innleie har økt, enn det vi ser blant dem som leverer varer eller tjenester. Blant produksjonsbedriftene oppgir 23 prosent at det har vært en økning i bruk av innleie, mens blant vare- og tjenestebedriftene er det 15 prosent som oppgir at det har vært en økning.

I tillegg til innleie av arbeidskraft kartla vi om bedriftene leide ut arbeidskraft. I verftssektoren vet vi at det er en del utleie av arbeidskraft mellom produksjonsbedrifter i tillegg til innleie fra rene bemanningsselskaper. Produksjonsutleie og utleie fra bemanningsselskaper er også mulig i petroleumssektoren. Hensikten med å kartlegge utleie av arbeidskraft var først og fremst for å kunne etablere et skille mellom bedrifter som i hovedsak leier ut, og de som i hovedsak leier inn. I de påfølgende analysene vil vi, som nevnt over, i hovedsak analysere datamaterialet ut fra dette skillet. Figur 3.2 (på neste side) viser andelen bedrifter som har leid ut arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene. Figuren viser at nær halvparten av bedriftene i verftssektoren har leid ut arbeidskraft det siste året. Andelen i petroleumssektoren er lavere – 33 prosent. Omfanget av utleie er med andre ord, slik vi så for omfanget av innleie, størst i verftssektoren. Internt i petroleumssektoren finner vi ingen forskjeller i utleie av arbeidskraft mellom produksjonsbedrifter og bedrifter som leverer varer og tjenester.

Figur 3.2 Andel bedrifter som har leid ut arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene. Prosent.



Av de bedriftene som har leid ut arbeidskraft de siste tolv månedene, definerer 29 prosent av bedriftene i petroleumssektoren seg som bemanningsforetak eller vikarbyrå. Blant bedriftene som hadde leid ut arbeidskraft i verftssektoren, definerte 10 av 37 bedrifter seg som bemanningsbyrå. Majoriteten av dem som har leid ut arbeidskraft, definerer seg med andre ord ikke som et bemanningsforetak eller vikarbyrå.

De som ikke definerte seg som bemanningsforetak, ble stilt et spørsmål om hvor stor andel av arbeidsstokken som vanligvis var leid ut. Et flertall i begge sektorer oppga at mindre enn 10 prosent av arbeidsstokken vanligvis er utleid. Blant de bedriftene som har leid ut arbeidskraft, men ikke anser seg å være et bemanningsforetak eller vikarbyrå, er det likevel et vesentlig mindretall som har leid ut en forholdsvis høy andel av sine ansatte.

Også de bedriftene som hadde leid ut arbeidskraft, ble spurt om omfanget av utleie hadde økt, minsket eller var uendret i løpet av de siste to–tre årene. Noe over halvparten i både verftssektoren og petroleumssektoren oppgir at andelen i utleie er omtrent som før. Blant verftene er det få som oppgir at det har blitt mindre utleie enn tidligere (3 av 37), mens 20 prosent i petroleumssektoren svarer det samme. I sistnevnte sektor svarer like mange at utleie av arbeidskraft har økt de siste to til tre årene.

3.2 Inn- og utleiebedrifter i verfts- og petroleumssektoren

Som vi har sett over, er inn- og utleie av arbeidskraft vanlig i både verfts- og i petroleumssektoren (inkludert leverandørindustrien). Vi har i det følgende delt utvalget i to: de som kan betegnes som innleiebedrifter, og de som kan betegnes som utleiebedrifter. De har fått en rekke likelydende spørsmål, men tilpasset etter om de i hovedsak leier ut eller leier inn arbeidskraft. På den måten kan vi kartlegge om det er forskjeller i vurderingene mellom dem som tar imot innleid arbeidskraft, og dem som leier ut. Denne strategien innebærer imidlertid at vi måtte etablere et skille mellom innleie- og utleiebedrifter som tar hensyn til at en og samme bedrift både kan leie inn og leie ut arbeidskraft. Dette skillet er etablert ved at vi innledningsvis i spørreskjemaet stilte flere spørsmål rundt bruk av inn- og utleie av arbeidskraft.

De bedriftene som leier inn og ikke driver med utleie, og de som kun har leid ut arbeidskraft, er enkle å kategorisere som enten innleie- eller utleiebedrifter. Bemanningsforetakene er også uproblematiske og er kategorisert som utleiebedrifter. De bedriftene som både har leid inn og ut arbeidskraft, fikk et eget spørsmål der de skulle angi om de i løpet av de siste tolv månedene i størst grad hadde leid inn arbeidskraft, i størst grad hadde leid ut, eller om det var noenlunde lik fordeling mellom innleie og utleie. De som i størst grad hadde leid inn, ble kategorisert som innleiebedrifter, og de som i størst grad hadde leid ut, som utleiebedrifter. Vi sto da igjen med tolv bedrifter som oppga at fordelingen mellom inn- og utleie var noenlunde lik. Disse ble kategorisert som innleiebedrifter, først og fremst fordi hovedmålet med prosjektet er å se på innleid arbeidskraft. De bedriftene som verken hadde leid inn eller ut arbeidskraft de siste tolv månedene, gikk ut av undersøkelsen. Oppsummert er inn- og utleiebedrifter kategorisert på følgende måte:

Innleiebedrifter

- Bedrifter som har leid inn arbeidskraft og ikke leid ut
- Bedrifter som siste tolv måneder både har leid inn og leid ut arbeidskraft, men oppgir at de:
 - i størst grad har leid inn arbeidskraft
 - at det er noenlunde lik fordeling mellom inn- og utleie

Utleiebedrifter

- Bedrifter som ikke har leid inn arbeidskraft, men oppgir at de her leid ut
- Bedrifter som har leid ut arbeidskraft og definerer seg som bemanningsforetak eller vikarbyrå

- Bedrifter som både har leid inn og leid ut arbeidskraft, men oppgir at de i størst grad har leid ut arbeidskraft siste tolv måneder

Tabell 3.1 viser hvordan det totale utvalget av bedrifter fordeler seg i de tre mulige kategoriene etter om de er i verftssektoren eller i petroleumssektoren.

Tabell 3.1 Kategorisering av bedriftene som innleiebedrifter, utleiebedrifter eller verken inn- eller utleiebedrifter etter sektor. Prosent.

| | Verftssektoren | Petroleumssektoren | Totalt (N) |
|--------------------------|----------------|--------------------|------------|
| Verken inn- eller utleie | 18 | 39 | 37 (296) |
| Innleiebedrifter | 55 | 39 | 40 (326) |
| Utleiebedrifter | 28 | 22 | 23 (184) |
| Totalt (prosent) | 101 | 100 | 100 |
| Totalt (N) | 80 | 726 | 806 |

Som det går fram av tabell 3.1, er det en god del bedrifter som verken har leid inn eller leid ut arbeidskraft både i verftssektoren og i petroleumssektoren. Tabellen viser også at innleiebedriftene utgjør en større andel enn utleiebedriftene i begge sektorer. I verftssektoren faller 55 prosent av bedriftene innenfor innleiekategorien, mens 28 prosent faller i utleiekategorien. Samtidig ser vi at verftssektoren har en høyere andel innleiebedrifter enn det vi finner i petroleumssektoren. I petroleumssektoren er det henholdsvis 39 prosent i innleie- og 22 prosent i utleiekategorien.

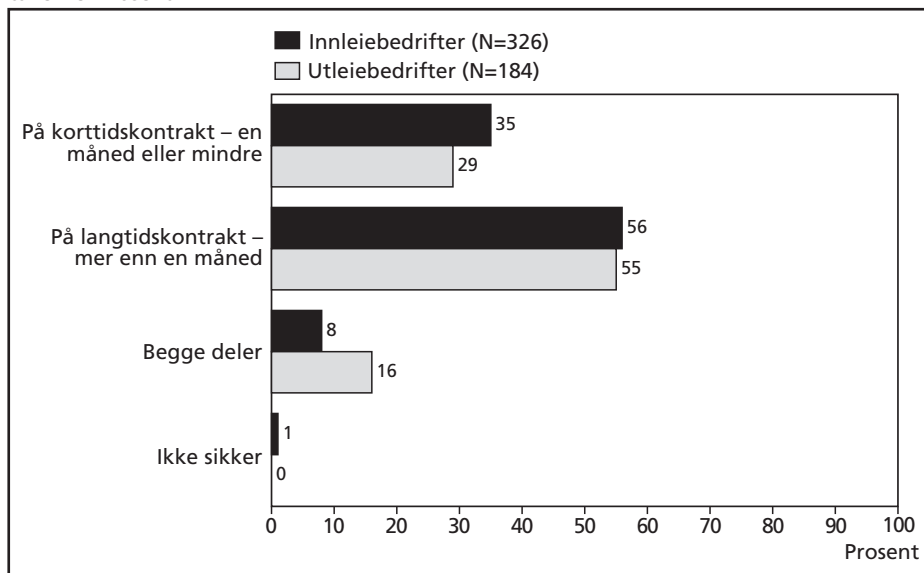
For petroleumssektoren finner vi imidlertid noen vesentlige skiller mellom produksjonsbedrifter og bedrifter innenfor vare- og tjenesteproduksjon. Inn- og utleie av arbeidskraft er mer vanlig i produksjonsbedriftene enn i de vare- og tjenesteproduserende. I produksjonsbedriftene er det 67 prosent som enten har leid inn eller leid ut arbeidskraft, mens denne andelen er på 57 prosent i de vare- og tjenesteproduserende bedriftene. Blant innleiebedriftene finner vi den motsatte tendensen, der 45 prosent av produksjonsbedriftene faller i innleiekategorien mot 33 prosent av vare- og tjenesteprodusentene. I utleiekategorien er det noenlunde lik fordeling mellom produksjonsbedriftene og vare- og tjenestebedriftene.

Ser vi på forholdet mellom verftssektoren og produksjonsbedriftene i petroleumssektoren, er det ingen statistisk signifikant forskjell mellom verftene og produksjonsbedriftene på om de faller innenfor innleiekategorien eller ikke. Det er imidlertid verdt å påpeke at dette kan skyldes statistisk usikkerhet siden antallet bedrifter i verftssektoren er såpass lavt.

I de påfølgende delene av dette kapitlet vil vi først og fremst forfølge skillet mellom innleie- og utleiebedrifter. Vi starter med å undersøke hva som kjennetegner de inn- og utleide arbeidstakerne når det gjelder lengde på oppdragene for de inn- og utleide og

hvilken landbakgrunn de har. Vi har skilt mellom korttidsoppdrag på en måned eller mindre og langtidsoppdrag på en måned eller mer, dette er vist i figur 3.3.

Figur 3.3 Bedriftenes beskrivelse av lengden på oppdragene for de inn- og utleide arbeidstakerne. Prosent.



Som figur 3.3 viser, oppgir mer enn halvparten av bedriftene at de fleste oppdragene er av en varighet på mer enn en måned. Inn- og utleiebedriftene er også helt samstemte i dette. Når vi ser på andelen som oppgir at det først og fremst er snakk om korttidsoppdrag på en måned eller mindre, er det et visst skille; innleiebedriftene oppgir i noe større grad enn utleiebedriftene at det dreier seg om korttidsoppdrag. Denne forskjellen skyldes fortrinnsvis at utleiebedriftene i større grad oppgir at de både har korttids- og langtidsutleie.

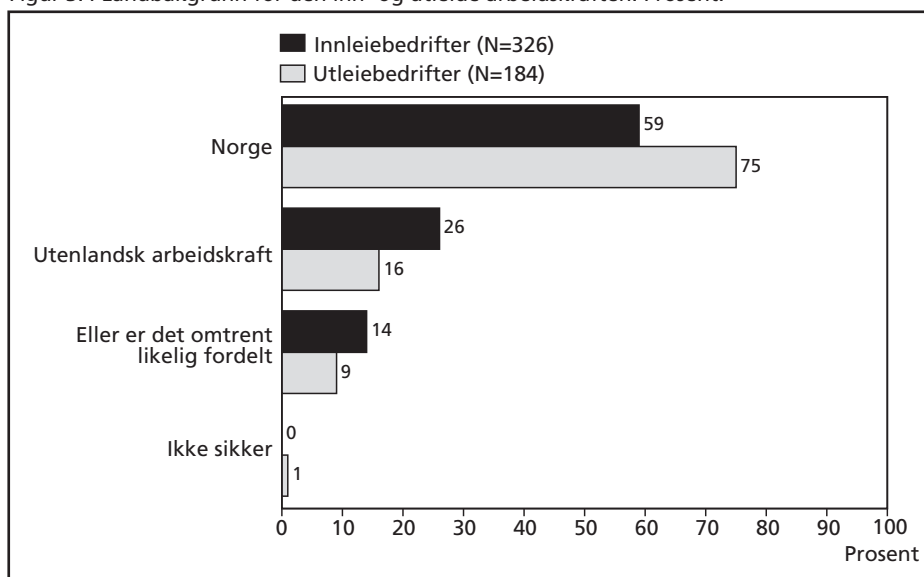
Om vi ser mer detaljert på innleiebedriftene, er korttidskontrakter for de innleide mest utbredt blant bedrifter med 25 eller færre ansatte (49 prosent), noe mindre blant dem med mellom 26 og 99 ansatte (33 prosent) og minst vanlig blant dem med 100 eller flere ansatte (25 prosent). De store og mellomstore bedriftene benytter i større grad enn de minste langtidskontrakter på mer enn en måned.

For utleiebedriftene framgår det at medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon og tilstedeværelse av tariffavtale har en viss betydning. Bedrifter som er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon, oppgir i mindre grad at de leier ut på langtidskontrakt, enn det de som ikke er medlem, gjør. Denne forskjellen kan nok til en viss grad skyldes at tariffavtaledekningen er ulik blant utleiebedriftene. Særlig er det grunn til å anta at

bemanningselskapene, som nok har vesentlig innslag av langtidsutleie, i mindre grad er dekket av tariffavtale enn de som driver med produksjonsutleie.

I verftssektoren vet vi at det er vesentlig innslag av innleid arbeidskraft fra EU-landene i Øst-Europa (se f.eks. Ødegård & Andersen 2011). For arbeid som utføres offshore, stilles det derimot krav om norsk språk (jf. petroleumsforskriften § 76 og rammeforskriften § 14). I veiledningene står det at reglene skal tolkes slik at norsk språk som hovedregel skal brukes, men at andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller hensiktsmessig for å gjennomføre virksomheten, og dersom det ikke går på bekostning av sikkerheten (rammeforskriften § 14) (www.ptil.no). Språkravene offshore kan derfor legge visse begrensninger på innleie av utenlandske arbeidstakere i petroleumssektoren. Bedriftene som deltok i undersøkelsen, fikk spørsmål om den inn- og utleide arbeidskraften i hovedsak er norsk eller utenlandsk. Svarene er vist i figur 3.4.

Figur 3.4 Landbakgrunn for den inn- og utleide arbeidskraften. Prosent.



Figur 3.4 viser at et flertall av både innleie- og utleiebedriftene oppgir at arbeidskraften er fra Norge⁹, selv om innleiebedriftene i noe mindre grad enn utleiebedriftene oppgir at arbeidskraften er norsk. Blant innleiebedriftene svarer én av fire at de i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft.

⁹ For utleiebedriftene kan det nok være en høyere faktisk andel som i hovedsak leier ut utenlandsk arbeidskraft, enn de vi måler. Dette skyldes at utenlandske utleiefirmaer i liten grad er fanget opp av vår undersøkelse.

Som vist over vet vi fra tidligere undersøkelser at verftssektoren har utstrakt bruk av utenlandsk innleid arbeidskraft. Dette viskes ut i figur 3.4 siden verftssektoren, målt i antall bedrifter, er vesentlig mindre enn petroleumsindustrien både i den faktiske populasjonen og i utvalget i denne undersøkelsen.

Til tross for at verftsindustrien består av få bedrifter i antall, finner vi likevel at det blant innleiebedriftene er en statistisk signifikant forskjell mellom verftssektoren og petroleumssektoren. Bedrifter i verftssektoren oppgir i vesentlig større grad enn bedriftene i petroleumssektoren at den innleide arbeidskraften er utenlandsk. Motsatt oppgir bedriftene i petroleumssektoren i vesentlig større grad at de i hovedsak benytter innleid arbeidskraft fra Norge. Samtidig finner vi et tydelig internt skille innad i petroleumssektoren mellom produksjonsbedrifter og de bedriftene som leverer varer og tjenester. Blant produksjonsbedriftene oppgir 32 prosent at de i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, mens blant de vare- og tjenesteproduserende bedriftene er det kun 8 prosent som oppgir at de i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft. Det er med andre ord slik at blant innleiebedriftene er det både i verftssektoren og i produksjonsbedriftene i petroleumssektoren et vesentlig innslag av utenlandsk innleid arbeidskraft.

Blant innleiebedriftene svarer hovedparten (42 prosent) at arbeidskraften kommer fra Øst-Europa, mens omtrent like mange oppgir at den kommer fra Norden eller Europa for øvrig.¹⁰

3.3 Motiver for inn- og utleie av arbeidskraft

Fafo har i tidligere undersøkelser i utvalgte bransjer vist at bruk av innleie framfor å ansette østeuropeisk arbeidskraft direkte ikke først og fremst er knyttet til lavere kostnader, men snarere til å dekke et variabelt arbeidskraftbehov (se f.eks. Andersen et al. 2009b:29). I dette prosjektet er vi ikke kun opptatt av utenlandsk arbeidskraft. Som vi så over, er heller ikke inn- og utleie av arbeidskraft et fenomen som kun omhandler utenlandske arbeidstakere. Uavhengig av nasjonalitet er det interessant å kartlegge motivene for bruk av innleie framfor å ansette direkte. I tabell 3.2 (på neste side) viser vi hvordan inn- og utleiebedriftene vurderer ulike mulige motiver for å velge å leie inn arbeidskraft framfor å ansette dem direkte i bedriften. I tabellen har vi sortert motivene for å leie inn arbeidskraft framfor å ansette direkte ut fra andelen innleiebedrifter som er enige i påstandene (svart 4 eller 5). Tabellen viser, ikke overraskende, at innleiebedriftene sterkt vektlegger det å kunne dekke et midlertidig behov for arbeidskraft.

¹⁰ Antall utleiebedrifter blir såpass få på dette spørsmålet at feilmarginen blir for stor til å si noe sikkert om landbakgrunn for disse.

Tabell 3.2 Inn- og utleiebedriftenes vurdering av påstander om hvorfor innleie ble fortrunket framfor å ansette direkte. (Innleiebedrifter N = 326, utleiebedrifter N = 184) Prosent.

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|--|------------------|--------------|----|----|----|-------------|-------------|--------|
| Innleie gjør det lettere å dekke midlertidig behov for arbeidskraft enn å ansette direkte | Innleiebedrifter | 2 | 1 | 4 | 18 | 75 | 1 | 101 |
| | Utleiebedrifter | 2 | 1 | 5 | 14 | 76 | 3 | 101 |
| Innleie innebærer mindre økonomisk risiko enn å ansette direkte | Innleiebedrifter | 5 | 7 | 16 | 27 | 44 | 0 | 99 |
| | Utleiebedrifter | 3 | 2 | 15 | 22 | 55 | 3 | 100 |
| Innleie gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte | Innleiebedrifter | 27 | 13 | 19 | 15 | 24 | 2 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 17 | 15 | 14 | 22 | 28 | 4 | 100 |
| Innleie gir lavere kostnader enn å ansette direkte | Innleiebedrifter | 28 | 18 | 29 | 11 | 14 | 1 | 101 |
| | Utleiebedrifter | 21 | 15 | 25 | 14 | 21 | 5 | 101 |
| Utleiefirmaer har større mulighet til å kvalitets-sikre arbeidstakerne enn bedrifter som leier inn | Innleiebedrifter | 26 | 20 | 28 | 15 | 9 | 2 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 20 | 17 | 28 | 11 | 21 | 4 | 101 |

Samtidig viser svarene at innleie i stor grad bidrar til å minske den økonomiske risikoen for bedriften, 71 prosent av innleiebedriftene er enige i denne påstanden. På spørsmålet om innleie gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, er innleiebedriftene noe mer delt, 39 prosent av bedriftene er enige i denne påstanden, mens 40 prosent er uenige. Ser vi på den faktiske kostnaden ved å leie inn arbeidskraft, mener et flertall av innleiebedriftene at denne ikke er større enn ved å ansette direkte, 46 prosent er uenige i denne påstanden, mens 25 prosent er enige. At utleiefirmaene har større mulighet til å kvalitetssikre arbeidstakerne enn bedriftene som leier inn, er også et flertall av innleiebedriftene uenig i (46 prosent), men det er også en god del (24 prosent) som mener at dette medfører riktighet.

Innleiebedriftene vektlegger med andre ord først og fremst et midlertidig arbeidskraftbehov når de skal begrunne innleie. Samtidig er det klart at å redusere den økonomiske risikoen er et vesentlig element i begrunnelsen for å leie inn framfor å ansette direkte. Hvordan dette henger sammen med at en vesentlig andel av innleiebedriftene ikke mener at innleie gir lavere kostnader, er imidlertid mer uklart. Det kan dels skyldes at bedriftene tolker dette spørsmålet mer i retning av at timelønnen til de innleide ikke er lavere enn deres egne ansatte. Det kan nok også stemme for mange, siden deler av de bransjene vi her ser på, er omfattet av allmenngjorte tariffavtaler. I tillegg vil prinsippet om likebehandling gjelde ved bruk av bemanningsselskaper. I deler av konsulentbran-

sjen vil det nok også kunne være slik at kostnaden, målt time for time, kan være høyere for innleide enn for egne ansatte. Innleie bør likevel over tid gi lavere kostnad siden de ikke er inne i bedriften i mer enn de periodene det er behov for dem. Fast ansatte kan også permitteres i perioder med for lite tilgjengelig arbeid, men det har en kostnad for bedriften. Blant annet har de lønnsplikt de første 20 dagene av permisjonen, en forpliktelse de ikke har overfor arbeidstakere de leier inn. Samlet sett er det derfor rimelig å anta at innleie også gir reduserte lønns- og personalkostnader for bedriftene.

Ser vi på utleiebedriftene, gjentas det samme mønsteret som for innleiebedriftene, men de har gjennomgående en tendens til å være noe mer enige i samtlige av påstandene. Utleiebedriftene er med andre ord noe mer overbevist enn innleiebedriftene om at det å leie inn arbeidskraft framfor å ansette direkte gir en positiv effekt for bedriften som benytter seg av den innleide arbeidskraften.

Nærmere analyser av dem som er enige i at innleie gir lavere økonomisk risiko, viser at innleiebedrifter med 25 eller færre ansatte i noe større grad enn de med 100 eller flere ansatte mener at innleie reduserer den økonomiske risikoen. For begge grupper er det et klart flertall som er enig i påstanden, 80 prosent for de minste og 61 prosent for de største. Analysen viser også at de som i hovedsak leier inn på korttidskontrakter (en måned eller mindre), enn de som leier inn på langtidskontrakter (mer enn en måned), i noe større grad vurderer det slik at innleie reduserer økonomisk risiko.

Ser vi nærmere på de innleiebedriftene som mener at innleie gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid, er det noen forskjeller mellom de ulike bedriftstypene i vurderingen av dette. For det første finner vi igjen en noe ulik vurdering mellom de minste og de største bedriftene. Blant de minste er det en noe større andel som mener at innleie gir økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid. Det er også slik at de som i hovedsak benytter korttidsleie, i noe større grad enn de som benytter langtidsleie, mener at innleie øker fleksibiliteten når det gjelder arbeidstid.

Vi finner også at andelen innleiebedrifter som mener at kostnadene reduseres, synker med stigende antall ansatte. At de små bedriftene relativt sett har størst kostnadsreduksjon ved bruk av innleie, er kanskje ikke overraskende. Har du få ansatte, vil kostnaden ved å ansette nye være relativt sett større enn for en bedrift med mange ansatte. Igjen finner vi en forskjell mellom dem som i hovedsak leier inn på korttidskontrakt, og dem som leier inn på langtidskontrakt. Den førstnevnte gruppen svarer i større grad at innleie reduserer kostnadene.

Vi finner også at de største bedriftene (100 eller flere ansatte) i mindre grad enn de små og mellomstore mener at utleiefirmaer har større mulighet enn de selv til å kvalitetssikre arbeidstakernes kompetanse. Dette henger trolig sammen med at tilgangen på personal- og HR-ressurser er bedre i større virksomheter. Analysene viser også at de som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft, i større grad enn de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, mener at utleiefirmaer har større mulighet enn dem selv til å kvalitetssikre arbeidstakerne.

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på omfang av inn- og utleie i de to sektorene vi er opptatt av. Samlet sett oppgir 61 prosent av bedriftene i verftssektoren at de har leid inn arbeidstakere de siste tolv månedene. I petroleumssektoren (inkludert leverandørindustrien) har 45 prosent benyttet seg av innleid arbeidskraft siste tolv måneder. Nær halvparten av bedriftene i verftssektoren har leid ut arbeidskraft det siste året. I petroleumssektoren har 33 prosent oppgitt at de har leid ut arbeidskraft. Omfanget av utleie er med andre ord, slik vi har sett for innleie, større i verftssektoren enn i petroleumssektoren.

Det er en god del bedrifter som verken har leid inn eller leid ut arbeidskraft. Særlig er omfanget vesentlig i petroleumssektoren, der 39 prosent verken har benyttet innleid arbeidskraft eller leid ut arbeidskraft siste tolv måneder. I verftssektoren er denne andelen betydelig lavere, kun 18 prosent. Andelen som er definert som innleiebedrifter, utgjør en større andel enn utleiebedriftene i begge sektorer. I verftssektoren faller 55 prosent av bedriftene innenfor innleiekategorien, mens 28 prosent faller i utleiekategorien. Samtidig ser vi at verftssektoren har en høyere andel innleiebedrifter enn det vi finner i petroleumssektoren. I petroleumssektoren er det henholdsvis 39 prosent i innleie- og 22 prosent i utleiekategorien.

Mer enn halvparten av inn- og utleiebedriftene oppgir at de fleste oppdragene har en varighet på mer enn en måned. Et flertall av både innleie- og utleiebedriftene oppgir at arbeidskraften de leier inn eller ut, er fra Norge. Innleiebedriftene oppgir imidlertid i mindre grad at arbeidskraften er norsk. Bedrifter i verftssektoren oppgir i vesentlig større grad enn bedriftene i petroleumssektoren at den innleide arbeidskraften er utenlandsk.

Når vi ser på motiver for bruk av innleie, framgår det at innleiebedriftene sterkt vektlegger det å dekke et midlertidig behov for arbeidskraft. Samtidig viser svarene at innleie i stor grad bidrar til å minske den økonomiske risikoen for bedriftene. Videre er 39 prosent av innleiebedriftene enige i at innleie gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, 40 prosent er uenige i dette. Ser vi på den faktiske kostnaden ved å leie inn arbeidskraft, mener et flertall av innleiebedriftene at denne ikke er større enn ved å ansette direkte. At utleiefirmaene har større mulighet til å kvalitetssikre arbeidstakerne enn bedriftene som leier inn, er også et flertall av innleiebedriftene uenig i.

Ser vi på utleiebedriftene, gjentas det samme mønsteret som for innleiebedriftene, men utleiebedriftene er noe mer overbevist enn innleiebedriftene om at det å leie inn arbeidskraft framfor å ansette direkte gir en positiv effekt for bedriften som benytter seg av den innleide arbeidskraften.

4 Arbeidsmiljøutfordringer ved inn- og utleie av arbeidskraft

I dette kapitlet skal vi kartlegge nærmere mulige arbeidsmiljøutfordringer ved inn- og utleie av arbeidskraft. Vi skal først se hvordan inn- og utleiebedriftene (i kapittel 3.2 redegjøres det for hvordan dette skillet er etablert) styrer og påvirker arbeidsmiljøet for inn- og utleid arbeidskraft, hvordan HMS-opplæringen gis, og hvordan det partsbaserte verneapparatet er involvert i å sikre de innleide og utleide arbeidstakernes arbeidsmiljø.

4.1 Hvordan styres og påvirkes arbeidsmiljøet

Først skal vi se nærmere på mulige HMS-utfordringer som bedriftene kan ha ved bruk av innleie. Vi skal se på hvordan bedriftene generelt sett vurderer risiko for helse- og personskader. Vi kartlegger også bedriftenes kjennskap til ulike arbeidsmiljøutfordringer knyttet til arbeidstid og andre HMS-utfordringer den inn-/utleide arbeidskraften kan stå overfor. Vi undersøker også hvordan bedriftene vurderer opplæringsansvaret på HMS-området, og hvem som har ansvaret for at de får den HMS-kunnskapen som er nødvendig for å utføre arbeidet.

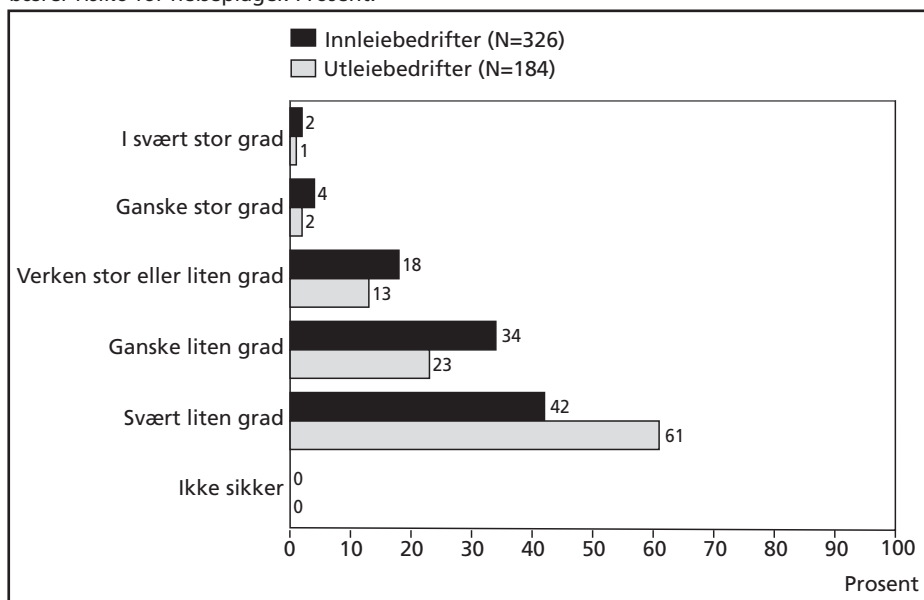
Hvordan vurderes den generelle risikoen for person- og helseskader?

Bedriftene ble bedt om å – på et overordnet nivå – vurdere risikoen for helseplager og personskade. Disse spørsmålene ble ikke knyttet spesifikt til bruk av inn- eller utleid arbeidskraft. Figur 4.1 (på neste side) viser inn- og utleiebedriftenes vurdering av om arbeidet i deres bedrift innebærer risiko for helseplager.

Som vi ser av figuren, vurderer bedriftene generelt risikoen for helseplager som lav, dette gjelder både inn- og utleiebedriftene. Det er kun et svært lite mindretall som svarer at arbeidet som utføres ved bedriften, i svært eller ganske stor grad innebærer en risiko for helseplager. Selv om spørsmålet er stilt på et overordnet nivå og ikke knyttes til spesifikke helseplager, er det kanskje likevel noe overraskende at såpass mange mener at arbeidet som utføres ved bedriften, i liten eller svært liten grad medfører risiko for helseplager. Utvalget i denne undersøkelsen har et vesentlig innslag av bedrifter

innenfor både industri og bygg og anlegg, bransjer vi fra tidligere vet har en god del utfordringer med helseplager. Vi ser også av figur 4.1 at utleiebedriftene i større grad enn innleiebedriftene vurderer risikoen for helseplager som svært liten.

Figur 4.1 Bedriftens generelle vurdering av om arbeidet som utføres ved deres bedrift, innebærer risiko for helseplager. Prosent.



Det er såpass få som vurderer at det i svært eller ganske stor grad er helse risiko forbundet med arbeidet i deres bedrift, at det ikke er mulig å finne noen statistisk holdbare forskjeller for de ulike bedriftskjennetegnene blant disse. Ser vi på dem som har svart at arbeidet som utføres, innebærer svært liten, ganske liten eller verken stor eller liten risiko, finner vi imidlertid noen forskjeller.

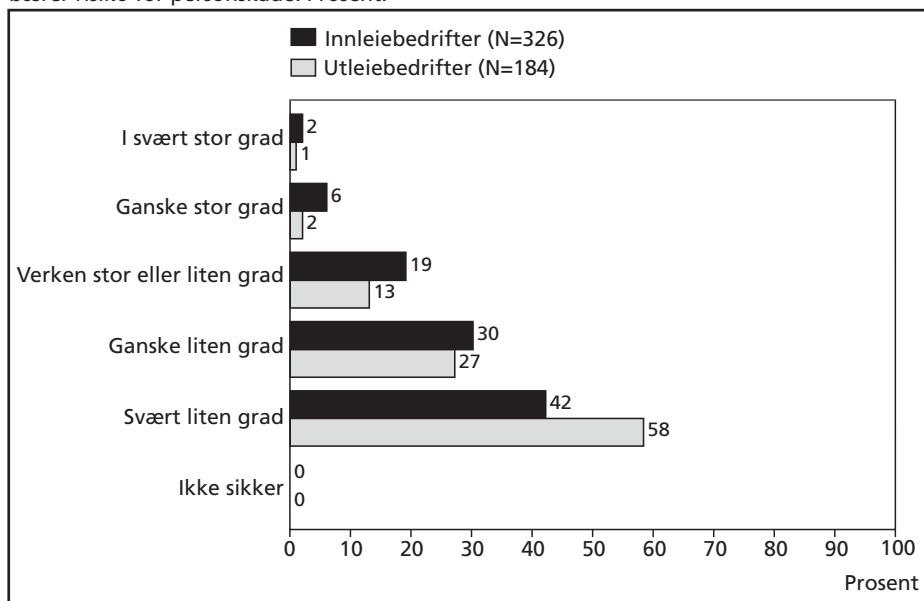
Blant innleiebedriftene er det en viss forskjell mellom bedrifter med og uten tariffavtale; bedrifter med tariffavtale er noe mindre tilbøyelige enn de uten til å angi at arbeidet i svært liten grad representerer en risiko for helseplager. Denne sammenhengen skyldes nok i hovedsak at tariffavtaledekningen tradisjonelt er høyere i bransjer med høy risiko for helseplager (industri, bygg og anlegg o.l.). Her er det også et skille mellom bedriftene i verftssektoren og petroleumssektoren. Innleiebedriftene i verftssektoren vurderer i noe mindre grad enn i petroleumssektoren risikoen for helseplager som svært eller ganske liten. Internt i petroleumssektoren er det et lite skille mellom produksjonsbedriftene og de som leverer varer eller tjenester; produksjonsbedriftene oppgir i noe mindre grad enn vare- og tjenestebedriftene at risikoen er svært eller ganske

liten. Vi ser også at de som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft, i større grad enn de som i hovedsak leier inn utenlandsk, oppgir at det er svært liten helserisiko.

Mønsteret vi så for innleiebedriftene, finner vi i stor grad igjen blant utleiebedriftene: Bedrifter med tariffavtale, verftssektoren, produksjonsbedriftene i petroleumssektoren og de som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft, er noe mindre tilbøyelige til å vurdere helserisikoen som svært liten.

Bedriftene ble også spurt om arbeidet som utføres ved deres bedrift, innebærer risiko for personskade, dette er vist i figur 4.2.

Figur 4.2 Bedriftens generelle vurdering av om arbeidet som utføres ved deres bedrift, innebærer risiko for personskade. Prosent.



Figur 4.2 viser mye det samme mønsteret som vi så da bedriftene vurderte risikoen for helseplager; det er ikke særlig mange som i svært eller ganske stor grad vurderer at arbeidet som utføres, innebærer risiko for personskade. De fleste bedriftene oppgir at risikoen er svært liten. Igjen vurderer også utleiebedriftene i større grad enn innleiebedriftene risikoen som svært liten.

Blant innleiebedriftene i petroleumssektoren er det noen færre som oppgir at risikoen er svært liten blant produksjonsbedriftene enn det vi finner blant de vare- og tjenesteproduserende. Vi ser også at de som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft, i større grad enn de som leier inn utenlandsk, beskriver risikoen for personskade som svært liten.

Blant utleiebedriftene ser vi at de som ikke er IA-bedrifter, i større grad enn de som er IA-bedrifter, vurderer risikoen for personskade som svært liten. Om det skyldes at risikoen faktisk er lavere blant dem som ikke er IA-bedrifter, eller om IA-bedriftene har bedre oversikt over den faktiske risikoen, kan vi ikke si noe sikkert om ut fra vårt datamateriale. I petroleumssektoren er det også et skille mellom produksjonsbedriftene og de som leverer varer og tjenester. Produksjonsbedriftene er mindre tilbøyelige til å oppgi at risikoen er svært liten enn det de vare- og tjenesteproduserende er.

Samlet har vi altså sett at bedriftene i liten grad vurderer den generelle risikoen for helseplager og personskader som svært eller ganske høy. I det følgende skal vi se nærmere på hvordan inn- og utleiebedriftene vurderer ulike typer arbeidsmiljøutfordringer for den inn- og utleide arbeidskraften.

Bedriftenes kjennskap til arbeidsmiljøutfordringer

Først vil vi se nærmere på arbeidstid, både om bedriftene har god nok oversikt over den faktiske arbeidstiden til de inn- og utleide, bruk av overtid og om det er satt i gang tiltak som skal sikre at den inn-/utleide arbeidskraften ikke overskrider arbeidstidsreglene. Dette er vist i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Inn- og utleiebedriftens oversikt over arbeidstiden til den inn- og utleide arbeidskraften. (Innleiebedrifter N = 326, utleiebedrifter N = 184) Prosent.

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|---|------------------|--------------|---|---|----|-------------|-------------|--------|
| Vi har god oversikt over hvor mange timer hver enkelt av dem vi leier inn/ut, jobber per uke og per måned | Innleiebedrifter | 0 | 0 | 3 | 12 | 84 | 0 | 99 |
| | Utleiebedrifter | 2 | 1 | 1 | 8 | 88 | 1 | 101 |
| Vi har god oversikt over mengden overtid for hver enkelt av dem vi leier inn/ut | Innleiebedrifter | 2 | 2 | 3 | 16 | 77 | 0 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 2 | 2 | 1 | 11 | 84 | 1 | 101 |
| Vi har satt i verk tiltak for å sikre at inn-/utleide arbeidstakere ikke overskrider arbeidstidsreglene | Innleiebedrifter | 3 | 2 | 8 | 16 | 67 | 5 | 99 |
| | Utleiebedrifter | 4 | 2 | 5 | 11 | 73 | 4 | 100 |

Som vi ser av tabell 4.1, mener både innleie- og utleiebedriftene at de har god oversikt over hvor mange timer hver enkelt av de inn- og utleide arbeidstakerne arbeider per uke og per måned. En slik oversikt er viktig dersom de skal kunne ivareta sitt ansvar, nemlig å påse at de som arbeidsgivere ikke bryter arbeids- og hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (§ 10). At bedriftene har god oversikt over hvor mange timer de

enkelte innleide arbeider, henger nok i tillegg sammen med at det har direkte betydning for kostnadene ved å leie inn arbeidskraft. Vi ser også at bedriftene oppgir at de har god oversikt over mengden overtid de inn- og utleide jobber. Det er også regulert i arbeidsmiljøloven (§ 10-6) at arbeidstakerne har rett til overtidsbetaling, i tillegg til at det er regulert i mange tariffavtaler. For å kunne følge opp disse reguleringene er det naturlig nok også nødvendig å ha en slik oversikt. Igjen er det kostnader knyttet til bruk av overtid som nok også gjør at både innleie- og utleiebedriftene har god oversikt over dette. Vi ser også en stor andel av bedriftene har satt i gang tiltak for å sikre at inn-/utleide arbeidstakere ikke overskrider arbeidstidsreglene. Men det er noen færre som er helt enige i at de har satt i gang slike tiltak, enn det er som har oversikt over arbeidstid per måned og overtidsbruk. Blant innleiebedriftene er det 67 prosent som er helt enige, mens andelen blant utleiebedriftene er 73 prosent. Men det er igjen verdt å minne om at forskjellen først og fremst går mellom dem som er helt eller delvis enige i denne påstanden – det er svært få som er helt eller delvis uenige.

Inn- og utleiebedriftene ble også spurt om de inn- og utleide arbeidstakerne i større grad enn de fast ansatte var utsatt for HMS-risiko knyttet til brudd på sikkerhetsreglene, det fysiske og kjemiske arbeidsmiljøet og farlige situasjoner som kan medføre skade eller ulykker. Dette er vist i tabell 4.2 på neste side.

Tabellen viser at både innleie- og utleiebedriftene gjennomgående mener at de innleide og utleide arbeidstakerne ikke er mer utsatt enn innleiebedriftens egne ansatte for brudd på innleiers sikkerhetsregler, kjemikalier, farlige situasjoner og fysiske arbeidsbelastninger. Det er likevel noen nyanser når vi ser på andelen som er uenig.

Blant innleiebedriftene er det relativt sett færre som er helt uenige i at de innleide oftere enn egne ansatte bryter sikkerhetsbestemmelsene, enn det vi ser for de andre forholdene. 68 prosent er helt uenige, mens 14 prosent er hva vi kan beskrive som ganske uenige (svaralternativ 2 på påstanden), og 9 prosent er verken enige eller uenige i påstanden (svaralternativ 3). For denne påstanden er det også slik at innleiebedriftene i mindre grad enn utleiebedriftene er helt enige i påstanden om at inn- eller utleide arbeidstakere oftere bryter sikkerhetsbestemmelsene. Vi ser også at det er et visst skille mellom inn- og utleiebedriftene med tanke på om de er helt uenige i påstanden om at den inn- og utleide arbeidskraften er mer utsatt for fysiske arbeidsmiljøbelastninger. Utleiebedriftene er i noe mindre grad helt uenige enn innleiebedriftene.

Blant innleiebedriftene finner vi noen skiller mellom de ulike bakgrunnskjennetegnene når vi ser på hver enkelt påstand. Bedrifter uten tariffavtale er mer tilbøyelige til å være helt uenige i at innleide oftere bryter sikkerhetsreglene for å få jobben unna. Vi ser også at bedrifter i petroleumssektoren er mer tilbøyelige til å være helt uenige enn bedrifter i verftssektoren. Til slutt finner vi også at de som leier inn norsk arbeidskraft, er mer tilbøyelige til å være helt uenige enn de som leier inn utenlandsk arbeidskraft. Innleiebedrifter som er bundet av tariffavtale, bedrifter i verftssektoren og de som i

hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, mener med andre ord i noe større grad at de innleide bryter sikkerhetsreglene for å få jobben unna.

Tabell 4.2 Inn- og utleiebedrifters vurdering av om de inn- og utleide arbeidstakerne er mer utsatt for ulike former for HMS-risiko enn innleiers egne ansatte. (Innleiebedrifter N = 326, utleiebedrifter N = 184) Prosent.

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|--|------------------|--------------|----|---|---|-------------|-------------|--------|
| Inn-/utleide arbeidstakere bryter oftere enn innleiers egne ansatte sikkerhetsregler for å få jobben fort unna | Innleiebedrifter | 68 | 14 | 9 | 2 | 3 | 5 | 101 |
| | Utleiebedrifter | 76 | 8 | 7 | 4 | 2 | 4 | 101 |
| Inn-/utleide arbeidstakere er oftere mer utsatt for kjemikalier (omfatter også støv, røyk og gasser) enn innleiers egne ansatte | Innleiebedrifter | 89 | 5 | 1 | 1 | 0 | 4 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 81 | 9 | 2 | 1 | 1 | 6 | 100 |
| Inn-/utleide arbeidstakere er oftere utsatt for farlige situasjoner som kan føre til skader eller ulykker, enn innleiers egne ansatte | Innleiebedrifter | 80 | 10 | 5 | 3 | 1 | 2 | 101 |
| | Utleiebedrifter | 78 | 9 | 4 | 3 | 1 | 4 | 99 |
| Inn-/utleid arbeidskraft er mer utsatt for fysiske arbeidsmiljøbelastninger, for eksempel støv, vibrasjon og ergonomi enn innleiers egne ansatte | Innleiebedrifter | 88 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 102 |
| | Utleie bedrifter | 77 | 8 | 9 | 3 | 1 | 3 | 101 |

For påstanden om at inn- og utleide er mer utsatt for kjemikalier enn bedriftens egne ansatte, finner vi blant innleiebedriftene ingen vesentlige skiller mellom de ulike bakgrunnskjennetegnene. Når vi ser på påstanden om at innleide arbeidstakere oftere er utsatt for farlige situasjoner som kan føre til skade eller ulykker, ser vi at det i innleiebedriftene er noen forskjeller mellom bedrifter med og uten tariffavtale og mellom verftssektoren og petroleumssektoren. Bedrifter uten tariffavtale er i noe større grad enn de med helt enige i at innleide oftere enn egne ansatte er utsatt for farlige situasjoner. Vi ser også at bedriftene i petroleumssektoren i større grad enn de i verftssektoren er helt enige i denne påstanden.

Blant utleiebedriftene er det få skiller mellom bakgrunnsvariablene for disse påstandene. Unntaket er for påstanden om at utleide arbeidstakere oftere enn innleiers egne ansatte er utsatt for farlige situasjoner som kan medføre skade eller ulykker. Utleiebedrifter i verftssektoren er i mindre grad enn de i petroleumssektoren helt

uenige i påstanden, og de som i hovedsak leier ut på korttidskontrakt, er i mindre grad enn de som leier ut på langtidskontrakt, helt uenige. Det er med andre ord noe flere utleiebedrifter i verfts- enn i petroleumssektoren og noen flere av dem som leier ut på korttidskontrakt enn på langtidskontrakt, som mener at de utleide er mer utsatt for farlige situasjoner.

Bedriftene fikk også to spørsmål om inkludering av de inn- og utleide arbeidstakerne i arbeidsfellesskapet til de fast ansatte, dette er vist i tabell 4.3.

Tabell 4.3 Inn- og utleiebedriftenes vurdering av utfordringer med å integrere inn- og utleide i arbeidsfellesskapet til innleiers egne ansatte og om de har satt i gang tiltak for sikre integrasjon. (Innleiebedrifter N = 326, utleiebedrifter N =184) Prosent.

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|---|------------------|--------------|----|----|----|-------------|-------------|--------|
| Det er utfordringer med å integrere inn-/utleid arbeidskraft i arbeidsfellesskapet til innleiers egne ansatte | Innleiebedrifter | 41 | 24 | 16 | 11 | 8 | 0 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 29 | 20 | 28 | 16 | 5 | 2 | 100 |
| Vi har satt i verk tiltak for å sikre at inn-/utleide arbeidstakere inkluderes i arbeidsfellesskapet hos innleiers egne ansatte | Innleiebedrifter | 4 | 4 | 12 | 19 | 57 | 4 | 100 |
| | Utleiebedrifter | 13 | 7 | 15 | 23 | 34 | 9 | 101 |

Fordelingene i tabell 4.3 viser større variasjon enn det vi har sett i de foregående spørsmålene. Det er fortsatt et klart flertall av innleiebedriftene som mener det ikke er veldig problematisk å integrere de innleide i arbeidsfellesskapet til de fast ansatte (svaralternativ 1 og 2: uenig i påstanden). Samtidig er det et vesentlig mindretall, 19 prosent, av innleiebedriftene som mener de har utfordringer (4 eller 5: enig i påstanden).

Tabellen viser også at særlig innleiebedriftene mener de har satt i verk tiltak for å integrere innleide arbeidstakere i arbeidsfellesskapet til sine fast ansatte. Tre av fire innleiebedrifter oppgir at de har innført slike tiltak. Blant utleiebedriftene er det også et flertall som mener de selv har satt i gang tiltak for å integrere sine utleide i arbeidsfellesskapet til innleier, men her er det også et vesentlig mindretall, 20 prosent, som ikke har igangsatt slike tiltak (svaralternativ 1 eller 2: uenig).

For innleiebedriftene ser vi noen forskjeller på begge spørsmålene. Ser vi først på andelen som mener det er en utfordring å integrere innleid arbeidskraft i arbeidsfellesskapet, og tar utgangspunkt i andelen som er helt uenig i at dette er problem, finner vi at det er noe større utfordringer med dette i verftssektoren enn i petroleumssektoren. Vi ser også at det i petroleumssektoren er noe større vanskeligheter med dette i produksjonsbedriftene enn det vi finner i de vare- og tjenesteproduserende bedriftene. Ikke overraskende er det også noe større vanskeligheter for dem som i hovedsak leier

inn utenlandsk arbeidskraft enn for dem som leier inn norsk. Når vi så kommer til spørsmålet om det er satt i verk tiltak for å inkludere de innleide i arbeidsfellesskapet, er det en høyere andel som har satt i verk slike tiltak blant dem som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft. Vi har da den litt paradoksale situasjonen at de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i noe større grad mener de har utfordringer med å integrere den innleide arbeidskraften, samtidig som det i hovedsak er de som først og fremst leier inn norsk arbeidskraft, som har satt i verk integrerende tiltak.

For utleiebedriftene finner vi få vesentlige utslag når vi ser på bakgrunnskjenne-tegnene, bortsett fra at det også blant disse er forskjell i vurderingene mellom dem som i hovedsak leier ut norsk, og dem som leier ut utenlandsk arbeidskraft. De som i hovedsak leier ut utenlandsk arbeidskraft, mener i noe større grad at de har integra-sjonsutfordringer sammenliknet med dem som i hovedsak leier ut norske arbeidstakere.

Vi har også undersøkt om språkforskjeller medførte farlige situasjoner. Spørsmålet ble kun stilt til de bedriftene som hadde erfaring med å leie inn eller ut utenlandsk arbeidskraft. Dette er vist i tabell 4.4.¹¹

Tabell 4.4 Andel innleiebedrifter som mener at språkforskjeller ofte medfører farlige situasjo-ner. (N = 133)

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|--|------------------|--------------|----|----|----|-------------|-------------|--------|
| Språkforskjeller medfører ofte farlige situasjoner | Innleiebedrifter | 33 | 26 | 26 | 12 | 3 | 0 | 100 |

Som det går fram av tabell 4.4, er det et flertall av innleiebedriftene som er uenig (svaralternativ 1 eller 2) i at språkproblemer ofte medfører farlige situasjoner. Utsagnet er imidlertid ganske sterkt, gitt at vi har lagt vekt på at det *ofte* skaper *farlige* situasjoner. Det er derfor verdt å legge merke til at 15 prosent av innleiebedriftene er enige (svaralternativ 4 eller 5) i påstanden. Siden det totale antallet bedrifter som har erfaring med innleie av utenlandsk arbeidskraft, er begrenset, er det ikke mulig å finne noen statistiske holdbare forskjeller mellom ulike bakgrunnskjenne-tegn ved bedriftene på dette spørsmålet.

Som vi har sett over, anser ikke innleie- og utleiebedriftene at de innleide i vesentlig grad har en høyere HMS-risiko enn det bedriftens egne ansatte har. De mener også at de har god kontroll over arbeidstiden for den inn- og utleide arbeidskraften. Vi finner som vist over en del nyanser i vurderingene, men hovedbildet er likevel klart. Bedriftene mener på overordnet nivå at innleide arbeidstakere ikke har stor risiko for helseplager eller personskader, og at den innleide arbeidskraften ikke har større risiko for mulige

¹¹ For utleiebedriftene var det såpass få bedrifter at den statistiske feilmarginen blir for stor til at vi kan trekke noen sikre konklusjoner, og disse er derfor utelatt i tabellen.

arbeidsmiljøproblemer enn de fast ansatte. Vi har også sett at bedriftene i hovedsak mener at innleid arbeidskraft ikke skaper altfor store utfordringer når det gjelder å bli integrert i arbeidsfellesskapet til de fast ansatte, men her er bildet noe mer delt. Vi finner indikasjoner på at det er en viss grad av utfordringer knyttet til den utenlandske arbeidskraften, herunder både integrasjon i arbeidsfellesskapet og at språkproblemer kan medføre farlige situasjoner.

Vurderingene kan imidlertid være farget av at de bedriftene vi her snakker om, alle har vurdert det slik at innleide arbeidstakere er nødvendige for «å holde hjulene i gang». Vi har også i denne delen kun bedriftenes egen vurdering av dette. Ansatte, tillitsvalgte og verneombud kan ha et noe annerledes syn på disse spørsmålene. Dette ser vi nærmere på i kapittel 5 og 6.

4.2 HMS-opplæring

Arbeidsmiljøloven (§ 2-1) slår fast prinsippet om at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å følge opp arbeidsmiljølovens krav, herunder også kravene til systematisk HMS-arbeid i virksomhetene (aml. § 3-1). Arbeidsmiljøloven slår også fast at arbeidsgiver skal sikre at virksomheten er organisert på en slik måte at også andre enn virksomhetens egne ansatte er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (aml. § 2.2a). Arbeidstaker har også plikter i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, blant annet å medvirke til at de tiltak som arbeidsgiver setter i verk for å skape et trygt arbeidsmiljø, gjennomføres (Andersen et al. 2009b s. 25).

En del av det systematiske HMS-arbeidet er å sørge for at arbeidstakerne, inkludert eventuelle innleide, har tilstrekkelig opplæring i å håndtere de HMS-utfordringene de møter på arbeidsplassen. I denne delen ser vi nærmere på HMS-opplæring som gis til de inn- og utleide arbeidstakerne. Først undersøker vi hvordan arbeidsgiverne i inn- og utleiebedriftene vurderer de inn- og utleide arbeidstakernes kunnskap om helse, miljø og sikkerhet. Dernest ser vi nærmere på hvordan arbeidsgiverne vurderer den opplæringen de inn- og utleide får om mer konkrete arbeidsmiljøutfordringer. Til slutt ser vi på hvem som i hovedsak står for opplæringen av de innleide. Er det utleier, innleier eller eksterne tilbydere av HMS-opplæring?

Tabell 4.5 (på neste side) viser hvordan inn- og utleiebedriftene vurderer en påstand om at inn- og utleide arbeidstakere mangler kunnskap om HMS. Som det går fram av tabellen, er innleiebedriftene i hovedsak uenige i at den innleide arbeidskraften mangler kunnskap. 59 prosent oppgir at de er uenige (svaralternativ 1 eller 2) i påstanden. Samtidig er det 13 prosent som sier seg enige i påstanden (svaralternativ 4 eller 5), mens noe i overkant av én av fire verken sier seg enig eller uenig (svaralternativ 3). Hovedbildet

er med andre ord at innleiebedriftene er fornøyde med de innleides HMS-kunnskap, men samtidig er det en vesentlig andel som i mindre grad er fornøyd.

Tabell 4.5 Andel innleiebedrifter som mener inn- og utleide arbeidstakere mangler kunnskap om HMS. (Innleiebedrifter N = 326, utleiebedrifter N = 184). Prosent.

| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|--|------------------|--------------|----|----|---|-------------|-------------|--------|
| Inn-/utleide arbeidstakere mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhet | Innleiebedrifter | 42 | 17 | 26 | 8 | 5 | 3 | 101 |
| | Utleiebedrifter | 75 | 10 | 8 | 4 | 2 | 1 | 100 |

Utleiebedriftene er i svært stor grad uenige i at den arbeidskraften de leier ut, mangler kunnskap om HMS. Hele tre av fire er helt uenige i påstanden, og samlet er 85 prosent helt eller delvis uenige i den. Hovedbildet er med andre ord at både inn- og utleiebedriftene er fornøyde med HMS-kunnskapen til den inn- og utleide arbeidskraften. Det er imidlertid også slik at utleiebedriftene er langt mer fornøyde med kunnskapen til de arbeidstakerne de leier ut, enn det innleiebedriftene er.

For innleiebedriftene finner vi at det er noen skiller i svargivningen ut fra om de er bundet av tariffavtale eller ikke, og om de i hovedsak leier inn norsk eller utenlandsk arbeidskraft. De bedriftene som er bundet av tariffavtale, mener i noe større grad at de innleide mangler kunnskap om HMS. Vi ser også at de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i noe større grad mener de innleide har manglende HMS-kunnskap. Utleiebedriftene er samstemte i sin svargivning på dette spørsmålet. Vi finner ingen vesentlige forskjeller som kan forklares med trekk ved virksomhetene.

Bedriftene ble også spurt mer spesifikt om de enkelte inn- eller utleide arbeidstakerne fikk den opplæringen som er nødvendig for å takle de kjemiske og fysiske arbeidsmiljøutfordringene som møter dem på arbeidsplassen. I tillegg ble de spurt om de inn- eller utleide får opplæring til å takle risiko for skader eller ulykker. På disse spørsmålene ble det også gitt mulighet for bedriftene til å oppgi «ikke aktuelt». Dette var først og fremst fordi en del arbeidsplasser kan være uten slik risiko. I en del tilfeller kan også de spesifikke oppgavene de innleide utfører, i liten eller ingen grad være forbundet med denne type risiko, selv om andre deler av arbeidsplassen kan ha det. Vi finner også at en god del arbeidsgivere har vurdert spørsmålene som uaktuelle for deres inn- eller utleide arbeidstakere.

Når det gjelder opplæring i å takle kjemiske arbeidsmiljøutfordringer, oppga 33 prosent av innleiebedriftene og 34 prosent av utleiebedriftene at dette ikke var aktuelt. For innleiebedriftene finner vi at andelen som svarer «uaktuelt», er lavere i verftssektoren enn i petroleumssektoren og lavere blant produksjonsbedriftene i petroleumssektoren enn blant de vare- og tjenesteproduserende. For utleiebedriftene ser vi den samme sammenhengen som for innleiebedriftene fordelt på sektor. Andelen

er lavere i verftssektoren enn i petroleumssektoren og blant produksjonsbedriftene i petroleumssektoren enn blant de vare- og tjenesteproduserende.

For de fysiske arbeidsmiljøutfordringene var det 17 prosent av innleiebedriftene og 22 prosent av utleiebedriftene som svarte at dette ikke var aktuelt. De tariffbundne innleiebedriftene oppgir i mindre grad «uaktuelt» enn de som ikke er det. Vi ser også at andelen som oppgir uaktuelt, er lavere i verftssektoren enn i petroleumssektoren. Den er også lavere blant produksjonsbedriftene i petroleumssektoren enn blant de vare- og tjenesteproduserende. Det er også en høyere andel som svarer «uaktuelt» blant dem som i hovedsak leier inn norske arbeidstakere. For utleiebedriftene ser vi det samme mønsteret som for innleiebedriftene med hensyn til om bedriften er bundet av tariffavtale, sektor og type bedrifter innenfor petroleumssektoren.

16 prosent av innleiebedriftene og 20 prosent av utleiebedriftene oppga at det ikke var aktuelt med opplæring i å takle risiko for skader eller ulykker. For innleiebedriftene er andelen som svarer uaktuelt, lavere blant bedrifter som er bundet av tariffavtale, enn blant dem som ikke er det. Igjen finner vi en lavere andel i verftssektoren enn i petroleumssektoren og en lavere andel blant produksjonsbedriftene i petroleumssektoren enn blant de vare- og tjenesteproduserende. Den samme effekten ser vi også hos utleiebedriftene. Det er også en høyere andel som svarer «uaktuelt» blant dem som i hovedsak leier inn norsk, enn blant dem som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft.

Når vi presenterer resultatene (tabell 4.6 på neste side) for disse tre områdene, er de som har svart «ikke aktuelt», holdt utenfor. Som det går fram av tabellen, er både innleie- og utleiebedriftene svært samstemte i at de gir hver enkelt inn- og utleid arbeidstaker den opplæringen som er nødvendig for å takle risiko for kjemiske og fysiske arbeidsmiljøutfordringer og for å takle risiko for skader eller ulykker. For samtlige tre arbeidsmiljøutfordringer er et overveldende flertall av bedriftene enig (svaralternativ 4 eller 5) i at de tilbyr den nødvendige opplæringen. De aller fleste er også helt enige i dette (svaralternativ 5). Men igjen er det her verdt å minne om at vi kun har bedriftsledernes utsagn. Vurderingen kan være annerledes blant verneombud og tillitsvalgte.

Tabell 4.6 Opplæring av arbeidstakerne i å takle kjemiske og fysiske arbeidsmiljøutfordringer og i å takle risiko for skader eller ulykker. Prosent.

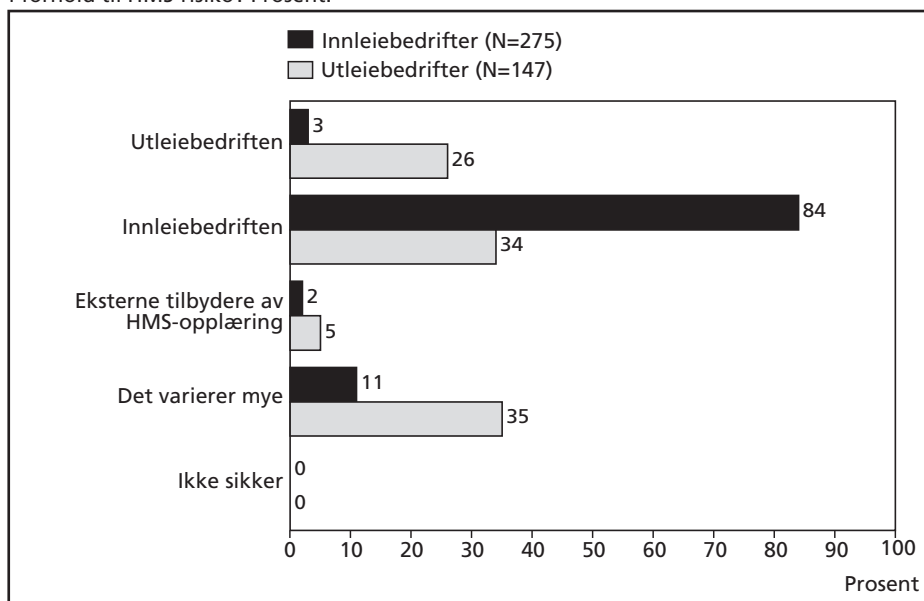
| | | 1 Helt uenig | 2 | 3 | 4 | 5 Helt enig | Ikke sikker | Totalt |
|--|------------------|--------------|---|---|----|-------------|-------------|------------------|
| Hver enkelt arbeidstaker vi leier inn/ut, får den opplæringen som er nødvendig for å takle de kjemiske arbeidsmiljøutfordringene som møter dem på arbeidsplassen | Innleiebedrifter | 3 | 1 | 6 | 22 | 68 | 1 | 101 (N = 220) |
| | Utleiebedrifter | 2 | 4 | 3 | 19 | 70 | 2 | 100 (N = 121) |
| Hver enkelt arbeidstaker vi leier inn/ut, får den opplæringen som er nødvendig for å takle de fysiske arbeidsmiljøutfordringene (for eksempel støy, vibrasjon og ergonomi) som møter dem på arbeidsplassen | Innleiebedrifter | 2 | 0 | 6 | 27 | 63 | 1 | 99 (N = 270) |
| | Utleiebedrifter | 5 | 0 | 4 | 28 | 63 | 1 | 101 (N = 141) |
| Hver enkelt arbeidstaker vi leier inn/ut, får den opplæringen som er nødvendig for å takle risiko for skader eller ulykker som møter dem på arbeidsplassen | Innleiebedrifter | 2 | 1 | 5 | 20 | 72 | 0 | 100 (N = 273) |
| | Utleiebedrifter | 3 | 1 | 3 | 24 | 69 | 1 | 101 (N = 147) |

Som vi så over, er det arbeidsgivers plikt å sørge for at det i bedriften er et forsvarlig og systematisk HMS-arbeid. Opplæring av arbeidstakerne er en nødvendig del av HMS-arbeidet ved bedriftene. Opplæringen av de inn- og utleide kan imidlertid gjøres av ulike aktører: av innleiebedriften, av utleiebedriften, av eksterne leverandører av HMS-opplæring eller ulike variasjoner av dette. I figur 4.3 viser vi hvem som i hovedsak står for opplæringen av de inn- og utleide arbeidstakerne.

Som vi ser av figuren, er det en del variasjon i svarene for inn- og utleiebedriftene. Majoriteten av innleiebedriftene svarer at det er de som i hovedsak står ansvarlig for opplæringen. For utleiebedriftene er det mer sammensatt hvem de mener står for opplæringen av deres utleide arbeidstakere. Denne ulikheten i svargivningen er ikke nødvendigvis et uttrykk for at det er uenighet mellom innleiebedrifter og utleiebedrifter. At innleiebedriftene uttrykker såpass tydelig at det er deres ansvar, kan ha sammenheng med at de som innleiere må ta ansvar for HMS-opplæring i sine bedriftsspesifikke forhold. Som vist over står det klart i arbeidsmiljøloven at virksomheten har ansvar for at andre som utfører arbeid ved virksomheten, er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det betyr imidlertid ikke at utleiebedriftene ikke har ansvar for HMS-opplæring av sine utleide arbeidstakere. Slik sett kan det gi grunn til en viss bekymring at såpass

mange som én av fire av utleiebedriftene opplyser at det er innleiebedriften som har hovedansvaret for HMS-opplæringen av deres utleide arbeidstakere.

Figur 4.3 Hvem står i hovedsak ansvarlig for opplæringen av de inn- og utleide arbeidstakerne i forhold til HMS-risiko? Prosent.

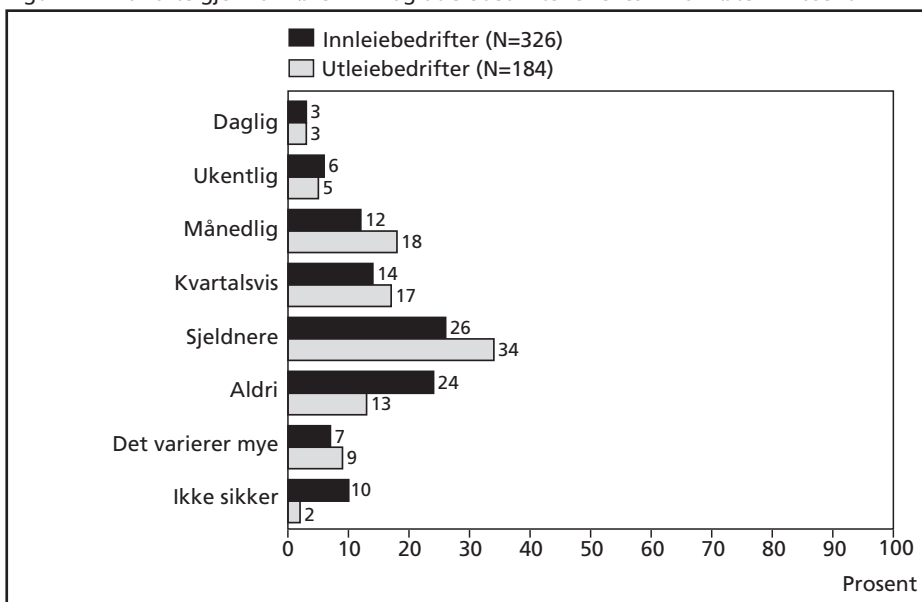


I innleiebedriftene er det noen færre blant dem som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, enn blant dem som i hovedsak leier inn norsk, som oppgir at de selv har hovedansvaret for HMS-opplæringen. Det er likevel også her et klart flertall, tre av fire, som oppgir at de selv har hovedansvaret.

For utleiebedriftene er det heller ikke mange systematiske sammenhenger mellom svargivningen og trekk ved bedriftene. Vi finner imidlertid at det i petroleumssektoren er noen færre av produksjonsbedriftene enn blant de vare- og tjenesteproduserende som angir at de selv har hovedansvaret for HMS-opplæringen. Det er også slik at de som i hovedsak leier ut utenlandsk arbeidskraft, i større grad enn de som i hovedsak leier ut norsk, oppgir at det varierer mye hvem som har hovedansvaret.

Ansvar for HMS-opplæring er åpenbart et viktig element for å sikre inn- og utleid arbeidskraft et godt arbeidsmiljø. Men siden det alltid er to parter i et inn- og utleieforhold, kan det også være interessant å se om, og eventuelt hvor ofte, inn- og utleiebedriftene gjennomfører felles HMS-møter. Dette er vist i figur 4.4.

Figur 4.4 Hvor ofte gjennomfører inn- og utleiebedriftene felles HMS-møter? Prosent.



Figur 4.4 viser at et flertall av både inn- og utleiebedriftene oppgir at de gjennomfører felles HMS-møter sjeldnere enn hvert kvartal eller aldri. Blant innleiebedriftene er det én av fire som oppgir at de aldri har felles HMS-møter med bedriftene de leier inn fra. Samtidig er det et vesentlig mindretall i begge gruppene som oppgir at de har relativt hyppige HMS-møter (månedlig eller oftere). Blant innleiebedriftene oppgir 21 prosent at de har hyppige HMS-møter med bedriftene de leier inn fra, mens blant utleiebedriftene er det 26 prosent som oppgir at de har hyppige HMS-møter med bedriftene de leier ut til.

Vi finner at tariffbundne innleiebedrifter har hyppigere HMS-møter (månedlig eller oftere) med utleier enn de som ikke har tariffavtale. Vi ser også at bedriftene i verftssektoren i noe større grad har hyppige HMS-møter enn de som er i petroleumssektoren. De som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, har også i større grad hyppige HMS-møter enn de som i hovedsak leier inn norsk.

For utleiebedriftene er det også slik at de med tariffavtale i større grad enn de som ikke har tariffavtale, har hyppige HMS-møter med bedriftene de leier ut til. For utleiebedriftene i petroleumssektoren er det å ha HMS-møter sjeldnere enn kvartalsvis eller aldri mer vanlig for bedriftene i vare- og tjenesteproduksjon enn for produksjonsbedriftene. Også for utleiebedriftene er det slik at for dem som i hovedsak leier ut utenlandsk arbeidskraft, er hyppige HMS-møter mer vanlig enn for dem som i hovedsak leier ut norsk arbeidskraft.

4.3 Ansvar for verneapparat og oppfølging av sykefravær

Tidligere forskning har vist at i virksomheter med et velfungerende partsbasert verneapparat, verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) er HMS-tilstanden bedre enn i virksomheter der dette ikke er til stede (se for eksempel Bråten et al. 2008; Andersen et al. 2009a). Det er også dokumentert at andre HMS-ressurser som bedriftshelsetjenesten har en positiv innvirkning på det systematiske HMS-arbeidet (Andersen et al. 2008). Til slutt skal vi derfor se nærmere på rollen det partsbaserte verneapparatet spiller for den inn-/utleide arbeidskraften, om de inn-/utleide er omfattet av bedriftens bedriftshelsetjeneste (BHT), og om det er innleie- eller utleiebedriftene som har ansvar for sykefraværsoppfølgingen.

Verneombud er pålagt for virksomheter med ti eller flere ansatte AMU et krav for virksomheter med 50 eller flere ansatte.¹² Siden krav om AMU først inntreer når bedriften har passert et relativt høyt antall ansatte, var det på dette spørsmålet også mulig å angi at bedriften som leier inn, ikke hadde AMU. Av innleiebedriftene oppga 30 prosent at de ikke hadde AMU, mens 10 prosent av utleiebedriftene oppga at bedriften de leide ut til, ikke hadde AMU. Tabell 4.7 viser i hvilken grad inn-/utleiebedriftene angir at verneombud og AMU i de bedriftene som leier inn arbeidskraften, er involvert i å sikre arbeidsmiljøet til de innleide. De som oppga at det ikke var et AMU ved bedriften som leier inn arbeidskraft, er utelatt i beregningsgrunnlaget i tabell 4.7.

Av tabell 4.7 ser vi at et flertall av både inn- og utleiebedriftene mener at innleiebedriftens verneombud i svært eller ganske stor grad er involvert i å sikre de innleide arbeidstakernes arbeidsmiljø, 72 prosent blant innleiebedriftene og 66 prosent blant utleiebedriftene. Blant innleiebedriftene oppgir noe over halvparten at verneombudene i svært stor grad er involvert, mens det er noe under halvparten av utleiebedriftene som oppgir det samme. Det er relativt få som oppgir at verneombudene i ganske eller svært liten grad er involvert. Samtidig ser vi at det er en viss grad av usikkerhet knyttet til spørsmålet, særlig blant utleiebedriftene, der såpass mange som 10 prosent er usikre på dette.

Videre er det et flertall av bedriftene som oppgir at AMU i svært eller i ganske stor grad er involvert i å sikre de inn-/utleide arbeidstakerne. Ser vi på andelen som oppgir i svært stor grad, er denne 52 prosent for innleiebedriftene og 44 prosent for utleiebedriftene. Også på dette spørsmålet er andelen «ikke sikker» vesentlig, særlig for utleiebedriftene.

¹² I virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte kan en av partene kreve AMU.

Tabell 4.7 I hvilken grad innleiebedriftens verneombud og arbeidsmiljøutvalg er involvert i å sikre de inn- og utleide arbeidstakerne. Prosent.

| | | I svært stor grad | Ganske stor grad | Verken stor eller liten grad | Ganske liten grad | Svært liten grad | Ikke sikker | Totalt (N) |
|---|------------------|-------------------|------------------|------------------------------|-------------------|------------------|-------------|---------------|
| I hvilken grad er verneombudet i innleiebedriften involvert i å sikre de inn-/utleide arbeidstakernes arbeidsmiljø? | Innleiebedrifter | 54 | 18 | 14 | 3 | 6 | 5 | 100 (N = 326) |
| | Utleiebedrifter | 47 | 19 | 13 | 6 | 6 | 10 | 101 (N = 184) |
| I hvilken grad er arbeidsmiljøutvalget i innleiebedriften involvert i å sikre de inn-/utleide arbeidstakernes arbeidsmiljø? | Innleiebedrifter | 52 | 20 | 11 | 3 | 9 | 6 | 101 (N = 228) |
| | Utleiebedrifter | 44 | 16 | 16 | 5 | 6 | 13 | 100 (N = 166) |

Ikke sikker-andelen på spørsmålene er som vist relativt høy både når det gjelder spørsmålet om verneombud og om AMU. Det vil være rimelig å forvente, særlig for innleiebedriften, at ledelsen for bedriften vet dette. Det er nærliggende å tolke «ikke sikker» som ensbetydende med at verneombud og AMU i begrenset grad er involvert.¹³ Også utleiebedriftene bør ha en rimelig kjennskap til om verneombudet i innleiebedriften er involvert eller ikke. At «ikke sikker»-andelen for AMU er såpass stor, skyldes nok at dette er et noe fjernere partsbasert organ for utleiebedriftene. AMU behandler ofte også mer overordnede problemstillinger, mens verneombudene er nærmere hver enkelt arbeidstaker. Forutsetter vi at «ikke sikker» betyr lav eller ingen involvering fra verneombud og AMU, vil andelen som oppgir at disse i liten eller ingen grad er involvert, bestå av et vesentlig antall bedrifter. Ser vi på innleiebedriftene, utgjør de 14 prosent når det gjelder verneombud, og 18 prosent når det gjelder AMU. For utleiebedriftene er det henholdsvis 22 prosent for verneombud og 24 prosent for AMU.

Når vi ser på dem som har svart at verneombud og AMU i liten grad er involvert (inkludert de som har svart «ikke sikker») i å sikre arbeidsmiljøet til de innleide, finner vi noen sammenhenger. Om vi først ser på innleiebedriften, så ser vi at de som i hovedsak leier inn på korttidskontrakt, i noe større grad enn de som leier inn på langtidskontrakt, oppgir at verneombud og AMU i liten grad er involvert i spørsmål som har med de innleide å gjøre. Blant utleiebedriftene finner vi også at de organiserte bedriftene (medlem av arbeidsgiverorganisasjon og/eller er bundet av tariffavtale) i

¹³ Verneombud med færre enn ti ansatte kan avtale en annen løsning enn et valgt verneombud, vi har derfor for ordens skyld kontrollert om «ikke sikker»-andelen endrer seg dersom vi fjerner bedrifter med færre enn ti ansatte, noe den ikke gjorde.

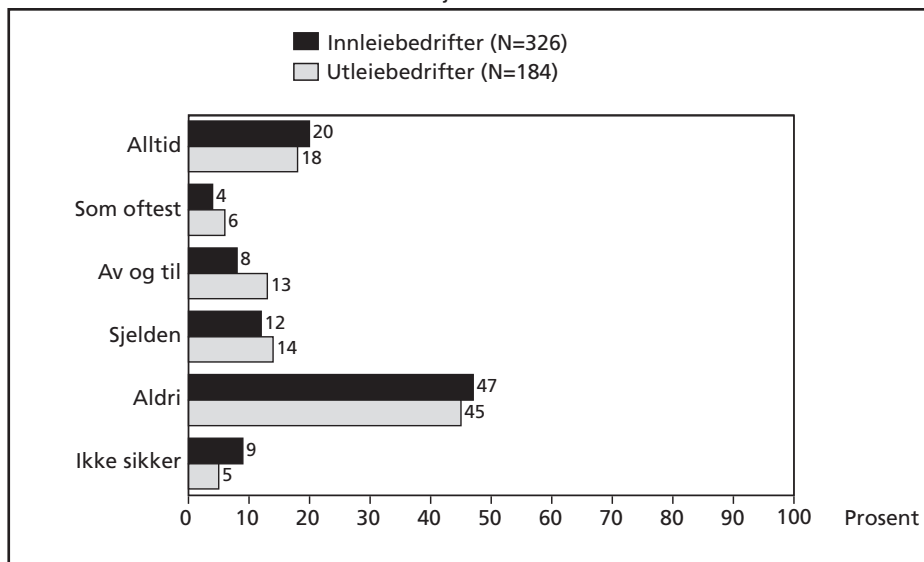
mindre grad enn de uorganiserte oppgir at innleiebedriftens verneombud i liten eller ingen grad er involvert.

Utleiebedriftene ble også spurt om den utleide arbeidskraften var omfattet av en verneombudsordning. Et klart flertall (84 prosent) oppga at de var dette, mens 13 prosent svarte nei.¹⁴ Vi ser også at de organiserte bedriftene (medlem av arbeidstakerorganisasjon og/eller bundet av tariffavtale) i større grad enn de uorganiserte oppgir at de utleide arbeidstakerne er omfattet av en verneombudsordning i utleiebedriften.

Ordningen med bedriftshelsetjeneste (BHT) er regulert i arbeidsmiljøloven (§ 3-3). Bedrifter skal ha bedriftshelsetjeneste dersom risikofaktorene tilsier det. I tillegg er det fastsatt gjennom forskrift at virksomheter i spesielt utsatte bransjer kan pålegges BHT.¹⁵ Forskriften angir blant annet at store deler av industrien og bygg og anlegg skal ha godkjent BHT.

Figur 4.5 viser hvor stor andel av inn- og utleiebedriftene som oppgir at den inn- og utleide arbeidskraften er omfattet av en bedriftshelsetjeneste hos innleiebedriften.

Figur 4.5 Andel inn- og utleiebedrifter som angir at den inn- og utleide arbeidskraften er omfattet av innleiebedriftens bedriftshelsetjeneste. Prosent.



¹⁴ Bedrifter med færre enn ti ansatte er utelatt fra denne sammenstillingen.

¹⁵ Forskrift 11. februar 2009 nr. 162

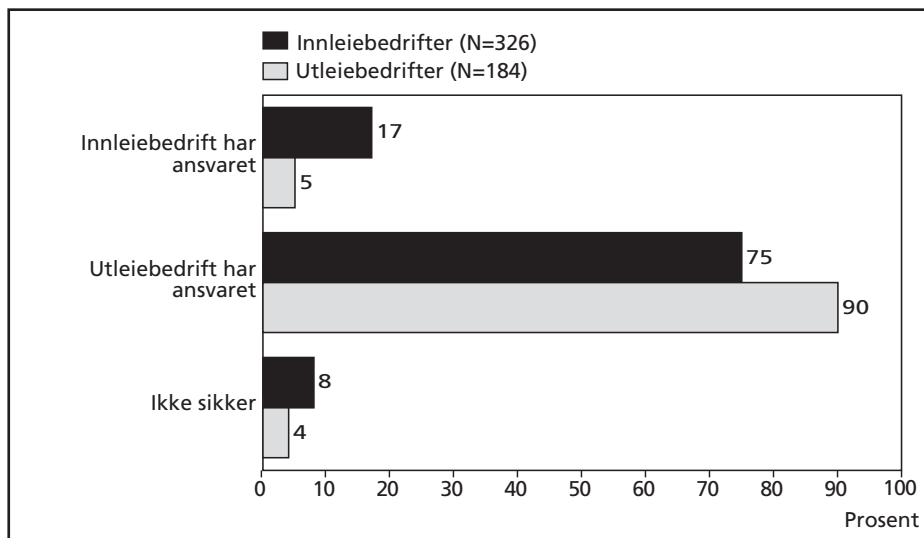
Figur 4.5 viser at om lag én av fire, både blant innleiebedriftene og utleiebedriftene, oppgir at de inn- og utleide arbeidstakerne er omfattet av innleiebedriftens BHT. Litt i underkant av halvparten av bedriftene oppgir at dette aldri er tilfelle.¹⁶

For innleiebedriftene finner vi at de som er IA-bedrifter, i større grad enn de som ikke er det, oppgir at de innleide er omfattet av deres BHT. Vi ser også at både inn- og utleiebedrifter i petroleumssektoren i større grad enn i verftssektoren svarer at den inn- og utleide arbeidskraften er omfattet av innleiebedriftens BHT. Men det er verdt å understreke at uansett sektor er det et mindretall som oppgir at de inn-/utleide alltid eller som oftest er omfattet av innleiebedriftens BHT.

Utleiebedriftene ble også spurt om de hadde en egen BHT som den utleide arbeidskraften var en del av. Til sammen svarte to av tre bekreftende på dette. Dersom vi sammenlikner disse svarene med svarene på spørsmålet om de utleide er omfattet av innleiers BHT, framgår det at 20 prosent av utleiebedriftene oppgir at deres utleide arbeidskraft sjelden eller aldri er omfattet av innleiebedriftens BHT, og at de heller ikke har noen BHT i utleiebedriften.

Bedriftene fikk også spørsmål om det var inn-/eller utleiebedriften som har ansvar for sykefraværsoppfølgingen. Dette er vist i figur 4.6.

Figur 4.6 Hvem har ansvar for sykefraværsoppfølging av den inn- og utleide arbeidskraften? Prosent.



¹⁶ Blant dem som svarer «aldri», vil det også være bedrifter som ikke har BHT.

Figur 4.6 viser ganske tydelig at både inn- og utleiebedriftene mener at sykefraværsoppfølgingen er utleiers ansvar. Formelt er det også slik at det er arbeidsgiver som har ansvaret for sykefraværsoppfølging. Det vil da også tilsi at det er utleiebedriftene som har ansvar for å følge opp sykemeldte arbeidstakere. Det er verdt å legge merke til at 17 prosent av innleiebedriftene likevel mener de har ansvar for innleide arbeidstakere som er syke. Mer bekymringsverdig er det kanskje at 9 prosent av utleiebedriftene enten ikke er sikre eller mener at ansvaret ligger hos bedriften som har leid inn arbeidskraften.

4.4 Oppsummering

Både innleie- og utleiebedriftene svarer at de har god oversikt over hvor mange timer hver enkelt av de inn- og utleide arbeidstakerne arbeider per uke og per måned, og over mengden overtid for hver enkelt av de inn- og utleide. Vi har også sett at en stor andel av bedriftene har satt i gang tiltak for å sikre at inn-/utleide arbeidstakere ikke overskrider arbeidstidsreglene.

Innleie- og utleiebedriftene mener gjennomgående at de innleide og utleide arbeidstakerne ikke er mer utsatt enn innleiebedriftens egne ansatte for brudd på innleiers sikkerhetsregler, kjemikalier, farlige situasjoner og fysiske arbeidsbelastninger. Men blant innleiebedrifter ser vi at de som er bundet av tariffavtale, bedrifter i verftssektoren og de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i noe større grad mener at de innleide bryter sikkerhetsreglene for å få jobben unna.

Et klart flertall av innleiebedriftene mener det ikke er veldig problematisk å integrere de innleide i arbeidsfellesskapet til de fast ansatte. Samtidig er det et vesentlig mindretall, 19 prosent, som mener de her har utfordringer. Vi så også at særlig innleiebedriftene mener de har satt i verk tiltak for å integrere innleide arbeidstakere i arbeidsfellesskapet til sine fast ansatte. Samtidig har vi sett at de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i noe større grad mener de har utfordringer med å integrere den innleide arbeidskraften, samtidig som de som i hovedsak leier inn norsk arbeidskraft, i noe større grad enn de som benytter utenlandsk, har satt i verk integrerende tiltak. Det gir klare indikasjoner på at det er en viss grad av utfordringer knyttet til den utenlandske arbeidskraften. Både manglende integrasjon i arbeidsfellesskapet og særlig språkproblemer kan medføre farlige situasjoner.

Innleie- og utleiebedriftene er svært samstemte i at de gir hver enkelt inn- og utleide arbeidstaker den opplæringen som er nødvendig for å takle risiko for kjemiske og fysiske arbeidsmiljøutfordringer og for å takle risiko for skader eller ulykker.

Det er ganske entydig at innleiebedriftene mener at det er de som i hovedsak står ansvarlig for opplæringen av sine innleide arbeidstakere når det gjelder HMS-risiko. For utleiebedriftene er det mer sammensatt hvem de mener står for opplæringen av

deres utleide arbeidstakere. At innleiebedriftene uttrykker såpass tydelig at det er deres ansvar, kan ha sammenheng med at de som innleiende må ta ansvar for HMS-opplæring i sine bedriftsspesifikke forhold. Det betyr imidlertid ikke at utleiebedriftene ikke har ansvar for HMS-opplæring av sine utleide arbeidstakere. Slik sett kan det gi grunn til en viss bekymring at såpass mange som én av fire av utleiebedriftene opplyser at det er innleiebedriften som har hovedansvaret for HMS-opplæringen av deres utleide arbeidstakere. Vi har også sett at et flertall av både inn- og utleiebedriftene oppgir at de gjennomfører felles HMS-møter sjeldnere enn hvert kvartal eller aldri.

Et flertall av både inn- og utleiebedriftene mener at innleiebedriftens verneombud i svært eller ganske stor grad er involvert i å sikre de innleide arbeidstakernes arbeidsmiljø. Det er også et flertall av bedriftene som oppgir at AMU i svært eller i ganske stor grad er involvert i å sikre de inn- og utleide arbeidstakerne. Samtidig har vi sett at det er et vesentlig mindretall som oppgir at verneombud og AMU i liten eller ingen grad er involvert i å sikre de innleides arbeidsmiljø. For innleiebedriftene utgjør de 14 prosent når det gjelder verneombud, og 18 prosent når det gjelder AMU. For utleiebedriftene er det henholdsvis 22 prosent for verneombud og 24 prosent for AMU.

Om lag én av fire, både blant innleiebedriftene og utleiebedriftene, oppgir at de inn- og utleide arbeidstakerne er omfattet av innleiebedriftens bedriftshelsetjeneste (BHT). Litt i underkant av halvparten av bedriftene oppgir at dette aldri er tilfelle. Samtidig har vi sett at 20 prosent av utleiebedriftene oppgir at deres utleide arbeidskraft sjelden eller aldri er omfattet av innleiebedriftens BHT, og at de heller ikke selv har noen BHT.

Inn- og utleiebedriftene sier klart at de mener at sykefraværsoppfølgingen er utleiers ansvar. Formelt er det også slik at det er arbeidsgiver som har ansvaret for sykefraværsoppfølging. Det er verdt å legge merke til at 17 prosent av innleiebedriftene likevel mener de har ansvar for innleide arbeidstakere som er syke. Mer bekymringsverdig er det kanskje at 9 prosent av utleiebedriftene enten ikke er sikre eller mener at ansvaret ligger hos bedriften som har leid inn arbeidskraften.

I denne delen har vi sett at både inn- og utleiebedriftene, med noen nyanser, er rimelig godt fornøyde med måten de håndterer ulike HMS-utfordringer som gjelder den inn- eller utleide arbeidskraften, på. Om verneombud og tillitsvalgte har et mer nyansert syn på dette, er tema for de påfølgende kapitlene.

5 HMS-praksis ved bruk av innleid arbeidskraft

Dette kapitlet beskriver resultatene fra 23 kvalitative intervjuer utført blant hovedsakelig HMS-ledere og verneombud for å undersøke hvordan risikoforhold og HMS-styring er for innleide arbeidstakere i verftsindustrien og blant ISO-leverandører (isolasjon, stillas og overflatebehandling). Intervjustudien ble utført for å gi svar på spørsmålene:

- Hvilke risikoforhold er innleide utsatt for? Er det ulikheter i farebildet mellom innleide og faste arbeidstakere?
- Hvordan benyttes metoder og verktøy for HMS-styring med tanke på innleide?
- Hvordan legges det til rette for at innleide har den HMS-kompetansen de trenger?
- Hvordan er samarbeidet og ansvarsforholdet mellom innleiebedrift og utleier?
- Hvordan inkluderes verneombud og bedriftshelsetjeneste i forhold som har med innleid arbeidskraft å gjøre?

5.1 Bruk av innleid arbeidskraft

Intervjuene tyder på at bedriftenes motiv for bruk av innleid arbeidskraft er å dekke perioder med høy aktivitet som de ikke greier å betjene med egne fast ansatte. Dette stemmer også godt overens med det vi fant i spørreundersøkelsen (tabell 3.2), der vi så at midlertidig behov for arbeidskraft var et hovedmotiv for innleie. Bruk av innleie er derfor styrt av behovet for arbeidere i prosjektene, og omfang og varighet på innleid personell varierer med oppdragsmengden. Grad av og antall innleide arbeidstakere varierer mellom de studerte virksomhetene. Et verft opplyser at de har 250 ansatte og opptil 750 innleide, andre verft opplyser at omtrent halvparten av arbeidsstokken er innleid. For ISO-leverandørene er grad av innleie mer variabelt enn for verft, ettersom prosjektene er av mindre omfang og har kortere varighet enn hos verftene. Sett i et lengre tidsperspektiv opplyser de aller fleste av informantene fra begge bransjer at bruken av innleie har vært relativt stabil de siste tre–fire årene.

Det er ulikhet mellom verftsindustri og petroleumsindustrien når det gjelder type innleid personell. Flere av informantene tilknyttet verftsindustrien opplyser at innleid arbeidskraft i stor grad (over 50 prosent) er utenlandsk arbeidskraft. Vi så også i bedriftsundersøkelsen (kapittel 3) at verftsindustrien i vesentlig større grad enn bedriftene i petroleumssektoren oppga at den innleide arbeidskraften var utenlandsk. Dette er en viktig bakgrunnsvariabel for tolkning av intervjudata fra denne industrien. I petroleumsindustrien er det antydninger til et mønster som viser at skandinaviskspråklige innleide benyttes offshore. Dette kan ha årsak i rammeforskriften § 14 hvor det presiseres at norsk språk skal brukes i størst mulig grad i virksomheten. På landanlegg benyttes både skandinavisk språklige og ikke-skandinavisk språklige.

Et annet mønster blant verftsindustrien og ISO-leverandørene er at relasjoner og kjennskap til bemanningsbyråene som de benytter, er viktig. Noen verft har etablert langsiktige rammeavtaler med bemanningsbyrå. I begge bransjer er det flere informanter som sier at bedriften i hovedsak leier inn personell som har vært på arbeidsplassen tidligere, eller at de benytter bemanningsbyråer som de har brukt før. Ett av verftene har eget bemanningsbyrå lokalisert i utlandet, og tre av ISO-leverandørene leier inn fra bemanningsbyråer de har eierforhold i.

Noen av ISO-leverandørene benytter bemanningsselskaper kun for oppdrag på land og samarbeider heller med andre leverandører i samme bransje som har ledig kapasitet ved behov for ekstra personell på offshoreoppdrag.

5.2 Farebildet

Farebildet (det totale bildet av forhold eller handlinger som kan føre til en uønsket hendelse på en arbeidsplass) ble oppfattet som likt for innleide og fast ansatte både av så godt som alle som ble intervjuet innenfor verftsindustrien, og av ISO-leverandører. Innleide og fast ansatte utfører de samme arbeidsoppgavene side og side. En informant fra et bemanningsselskap hevder imidlertid at selv om risikoforholdene stort sett er like mellom faste og innleide, kan innleide bli satt til mer krevende (fysisk) og risikofylt arbeid enn de fast ansatte. I seks av de ti intervjuene i verftsindustrien blir det imidlertid påpekt at utenlandske arbeidstakere har høyere sannsynlighet for hendelser på grunn av holdninger, aksept for dårligere arbeidsmiljø, måten man jobber på, mindre villighet til å benytte personlig verneutstyr samt utfordringer med eller mangel på kommunikasjon. Spørreundersøkelsen indikerer også noe av det samme; som vi så i kapittel 4, oppgir de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i større grad enn de som leier inn norsk, at de innleide oftere bryter sikkerhetsreglene for å få jobben unna.

At det er et noenlunde sammenfallende farebilde for innleide og fast ansatte, gjenspeiles også i et inntrykk blant informantene av at det ikke er ulikheter i antall hendelser

mellom de to gruppene arbeidere. Det er imidlertid forskjellige svar fra informantene på spørsmålet om innleide er mer utsatt for hendelser enn fast ansatte. Det er flere (åtte fra verft og tre fra petroleum) som uttrykker at innleide, spesielt utenlandske, ikke varsler om hendelser fordi de er redde for å miste den pågående jobben eller å ikke få neste jobb.

En HMS-leder i en ISO-bedrift som leier ut til både petroleums- og verftsindustrien, kommenterte at det er utfordrende å hoppe inn i krevende jobber, og at informasjonen i slike tilfeller kan være vanskelig å få med seg for de innleide arbeidstakerne. Samme informant kunne vise til et eksempel der ISO-bedriften hadde sagt nei til å gjøre en jobb i verftsindustrien på grunn av fare for ulykker og/eller manglende sikkerhetstiltak.

I petroleumsindustrien er det noen informanter som sier at det var større forskjell i farebildet for fast ansatte og for innleide for fire–fem år siden. En HMS-leder i en utleiebedrift sier:

Hvis vi går fire–fem år tilbake, var det større trykk i å få tak i folk, kravene var ikke så sterke mot HMS og kvalitet. Da var det mye uønskede hendelser hos de utenlandske innleide. I dag er krav for kompetanse og opplæring hevet i oljebransjen, så jeg har ikke inntrykk av at det er noen forskjell på det [farebildet].
(HMS-leder, bemanningsbyrå)

En viktig årsak til denne endringen i farebildet er at ISO-leverandørene har et system for å evaluere og revidere utleiefirmaene – mer om dette senere i kapitlet under avsnittet som heter «Kontroll og oppfølging».

Langsiktig helseskade og sykdom

Få informanter kunne redegjøre for hvordan langsiktig helseskade og sykdom (for eksempel belastningsskader, kjemisk helsefare) for innleide arbeidstakere ble fulgt opp, men de fleste mente dette ansvaret lå hos utleier. Informanter fra verftssiden tvilte på at langsiktig helseskade ble fulgt opp tilstrekkelig av bemanningsforetakene.

Dere kommer til å slite med å få informasjon om langsiktige helseeffekter for innleide. (HR-sjef, verft)

En informant viste til en hendelse hvor en innleid arbeidstaker ble sykemeldt, og hvor innleiebedriften ikke fikk noe tilbakemelding om hva som skjedde med denne personen i ettertid. De fleste som ble intervjuet i verftsindustrien, tolker det slik at oppfølging av langsiktig helseskade er utfordrende. Flere av informantene i denne bransjen hadde inntrykk av at fast ansatte oftere er sykemeldt enn innleide utenlandske arbeidstakere. Dette ble forklart med at innleide utenlandske arbeidstakere ikke videreformidler helseproblemer av frykt for å miste pågående og nye oppdrag. Verneombud på et verft trekker fram at utenlandske innleide har annen holdning til HMS, og videre trekker

han fram som eksempel at utenlandske innleide blant annet aksepterer dårligere luftkvalitet enn det innleide fra Skandinavia gjør.

En informant fra en ISO-leverandør i petroleumsindustrien har erfart at innleid østeuropeisk arbeidskraft er forsiktig med å varsle om arbeidsbetinget sykdom. Han mener at det virker som de ansatte er mer tilbakeholdne med å gi beskjed om at de har plager, noe som trolig kan ha sammenheng med arbeidsledighetsprosenten i hjemlandet til de innleide. Hos et verft hadde de blitt fortalt av innleide arbeidstakere at dersom de meldte fra om skade til sin arbeidsgiver, så risikerte de å ikke få flere jobboppdrag.

Utenlandsk arbeidskraft med ryggproblem forteller ikke dette. De prøver å holde dette skjult. Redde for å miste jobben. Vi er mye bekymret for dette. (Verneombud, verft)

Dersom noen som er innleid, blir skadet i ryggen når de jobber hos oss, så vil vi etterse at bedriften følger han opp, men det må være arbeidsbetinget. (HMS-leder, ISO-leverandør)

To representanter fra bemanningsforetak som ble intervjuet, bekrefter at langsiktig helserisiko er vanskelig å følge opp. En av informantene så det som lite sannsynlig at helserisiko hos innleiebedriften ble tilstrekkelig videreformidlet til utleiebedriften (bemanningsforetaket). Fra andre bemanningsforetak fikk vi ingen gode svar på hvordan senskader eller -belastninger ble fulgt opp.

Omtrent en tredjedel av de studerte virksomhetene opplyser at de har skadestatistikk som skiller mellom fast ansatte og innleide ansatte. En tredjedel mener utleier har egen statistikk om personskade, og en tredjedel mener utleier ikke har egen statistikk om arbeidsulykker.

5.3 Sikkerhetsstyring

Risikokartlegging og tiltak

Med ett unntak opplyser informantene at det ikke skilles mellom fast ansatte og innleide i kartlegging av risiko, de er alle omfattet av kartleggingen. Det samme gjelder for operativ risikostyring, og det gjøres ingen forskjell på involvering av innleid arbeidskraft i utførelse av sikker jobb-analyser (SJA) og deltakelse i morgenmøter.

Alle verft kartlegger risiko i en eller annen grad. Det er vanlig med bruk av risikoanalyser i kartleggingsarbeidet, og alle har avvikssystemer basert på «rapport uønsket hendelser» (RUH). De fleste verft har også kontakt med bedriftshelsetjenesten om kartlegging av arbeidsmiljørisiko, og man skiller stort sett mellom faste og innleide i statistikken. Det er imidlertid variabelt hvor god man er til å følge opp funn fra kart-

leggingene, dette trekkes fram som en utfordring av både HMS-leder og verneombud fra ett av verftene. Noen trekker fram vernerundene som en arena hvor man noterer status og forbedringspunkt for videre oppfølging.

Ett verft opplyser at de benytter NORSOK S-012 «Health, Safety and Environment (HSE) in construction-related activities» for risikovurdering på verftet og NORSOK S-006 «HSE-evaluation of contractors» overfor leverandører de benytter seg av. Risikogjennomgangene starter med en gang de får et prosjekt. Risikoforhold kartlegges for hver anleggshall, og bedriftshelsetjenesten involveres for å komme med konkrete aksjoner for å håndtere risiko for det fysiske arbeidsmiljøet (Kokstadmetoden). Dette verftet har en treårsplan hvor de går gjennom alle områder og haller og evaluerer tiltak. De benytter også tolk i møter med ulike nasjonaliteter til stede.

Et annet verft kjører ifølge hovedverneombudet risikovurderinger årlig for hele verftet. De gjennomfører også egne risikoanalyser på jobber som bør risikovurderes før igangsetting av arbeidet. Dette dokumenteres, og det føres statistikk. Arbeidsmiljørisiko er også en del av kartleggingen. Dette verftet kartlegger spesielle risikoforhold og skiller mellom fast og innleid arbeidskraft når de kartlegger. Verftet samarbeider ikke med utleier i risikokartleggingen. I spesielle tilfeller har man informasjonsmøter på verftet basert på kartleggingen.

Informantene forteller at det ikke gjøres noen forskjeller mellom faste og innleide når det gjelder utvikling og implementering av risikoreduserende tiltak. Tiltak som innføres, vil være rettet mot alle og ikke mot faste eller innleide generelt. Verneombud fra ett av verftene savner at ledelsen involverer seg mer på oppfølging av tiltak, og bli kjent-gjennomgangen på arbeidsplassen for innleid personell, men ser at det blir gjort en forbedring rundt dette nå.

ISO-leverandører har iblant kundesjekker som de gjennomfører ved hjelp av stikkkontroller. Under stikkkontrollene tar representanter for ISO-leverandøren (innleier) en prat med sine innleide ansatte som er ute på prosjekt. Det er ingen systematikk i kontrollene.

ISO-leverandører gjennomfører risikokartlegging for egen virksomhet og for enkelte operasjoner, anlegg og utstyr. Leverandører som leverer til oljeselskapene offshore, vet det ligger en forventning til at de har gode systemer på HMS-siden. Enkelte ISO-leverandører benytter risikomatriser, og for hendelser i gult og rødt område etableres det tiltak. ISO-leverandører opplever det iblant som en utfordring å holde oversikt over hvordan ting gjøres der de kommer.

Rapportering av uønskede hendelser

Det er ulike oppfatninger om de innleides praksis når det gjelder rapportering av uønskede hendelser i verftsindustrien. Sju av informantene fra verft hadde en klar opplevelse av at det er mørketall når det gjelder antall uønskede hendelser rapportert

av utenlandsk innleid arbeidskraft. Informantene har et inntrykk av at egne, norske ansatte rapporterer relativt hyppigere enn innleid utenlandsk arbeidskraft. Som tidligere indikert er dette begrunnet med at de innleide var bekymret for å miste dette eller neste engasjement dersom de rapporterer. Det er en utfordring ved innleiebransjen at dersom en arbeider blir skadet eller syk, så står det en annen klar til å ta over hans/hennes jobb. Et annet verft hadde en opplevelse av at de utenlandske innleide i liten grad rapporterer uønskede hendelser fordi de ikke ser hensikten med å rapportere. Av frykt for å bli stemplet som sydebukker unnlater de å rapportere hendelser. Representanter fra ett av verftene hadde opplevelsen av at det ikke var forskjell i rapporteringspraksisen mellom fast ansatte og innleide og heller ikke mellom norske og utenlandske arbeidere.

Informantene fra ISO-leverandører i petroleumsindustrien har liknende erfaringer. Omtrent halvparten av informantene opplever liten forskjell i rapporteringen mellom fast ansatte og innleide, mens den andre halvdel erfarer at innleide er redde for å rapportere. Årsakene til dette er de samme som for verftsindustrien beskrevet ovenfor. I tilfeller der de innleide rapporterer uønskede hendelser, så videreformidler ISO-leverandøren dette til utleiebedriften.

En HR-ansatt fra et av verftene sier at det ofte er størrelsen på utleieselskapet som avgjør hvor gode disse er på HMS. De større selskapene har avvikrapporteringssystemer og ulykkesstatistikk, mens de mindre selskapene ikke alltid har like gode systemer.

5.4 Kompetanse og opplæring

Innleiebedrift stiller ikke direkte krav til HMS-kompetanse for innleide arbeidstakere, men det stilles krav til leverandører og bemanningsbyråer gjennom avtaler som signeres (rammeavtaler og oppdragsavtaler). HMS-kompetanse er i siste instans innleiers ansvar, men bemanningsbyråene dokumenterer sertifikater, kurs og kompetanse som de innleide har. Innleieselskaper må forholde seg til den enkelte arbeiders kompetanse og kan tilby ytterligere kurs og opplæring dersom dette er nødvendig før oppstart av arbeid. En informant forteller at verftene er behjelpelige med å skaffe kurs som de innleide mangler. Ett verft sier at utleiebedriften må dokumentere at de har et system for å skape HMS-kompetanse hos sine ansatte. En representant fra et bemanningsbyrå forteller at de har en database med oversikt over sertifikater og kompetanse som deres ansatte har.

Opplæring

Så godt som samtlige verft og ISO-leverandører opplyser at innleide på lik linje med fast ansatte må gjennom et HMS-introduksjonskurs ved ansettelse. Disse kursene er

introduksjoner til HMS og virksomhetens rutiner. Noen av disse kursene inneholder også enkle tester som må bestås.

Noen verft har i samarbeid med egne bemanningsbyråer utviklet HMS-kurs som gjennomføres i utlandet før innleid personell ankommer Norge. Et utenlandsk bemanningsbyrå opplyser om at de har opplæringsprogram som alle ansatte må gjennom, som inkluderer bruk av verneutstyr, risikovurderinger, rapportering med mer. Et av bemanningsforetakene har interne HMS-systemer som alle skal gjennom, men de holder oppdragsgiveren ansvarlig for innføring i HMS på arbeidsplassen.

Både bemanningsbyrå, ISO-leverandører og verft gir klart uttrykk for at det er virksomheten som leier inn, som har ansvar for innføring i HMS på arbeidsplassen. Dette så vi også i bedriftsundersøkelsen, der en klar majoritet av innleiebedriftene oppga at de sto for opplæringen i HMS-risiko for den innleide arbeidskraften (figur 4.3). Ved et verft understreker de at det er verftet (innleier) som har ansvaret for å lære opp innleide i den stedsspesifikke risikoen og gi introduksjon til ordinære sikkerhetsrutiner og praksis på verftet. Et annet verft forteller at de nylig har tatt tak i opplæringsrutinene og nå begynt å legge mer vekt på stedsspesifikk kunnskap. Innleide får retningslinjer og opplæring i bruk av utstyr før de slippes til i arbeidet. Ved ankomst på verftet skal innleide på første arbeidsdag gjennom de ordinære sikkerhetsrutinene, og i løpet av samme uke skal de ha gjennomgått alt av utstyr som de skal innom i løpet av perioden de skal være på verftet. Innleier gir utleier informasjon om gjennomførte kurs og om hvem som eventuelt ikke besto kurset.

Faste og innleide ansatte får ofte tilbud om samme HMS-opplæring og HMS-relevante kurs. Innleide får tilbud om sikkerhetskurs dersom det er knyttet til arbeidsoppgaver som de skal utføre. Mange av informantene sier at virksomhetene tilbyr kurs til innleide på lik linje med til fast ansatte, for eksempel kurs i varmt arbeid eller truck-kjøring. Noen uttrykker imidlertid at en utfordring ved dette er at de skaper kompetanse hos personell de kanskje ikke får tilbake på arbeidsplassen igjen siden arbeidsforholdet er midlertidig.

De fleste ISO-underleverandører har interne HMS-systemer som alle som jobber hos og for dem, må gjennom. En ISO-leverandør kunne fortelle at de har et interaktivt HMS-kurs som gjennomføres når den innleide ankommer. De innleide får også opplæring på stedet og gjennom oppdragsgiver. Utover dette er det operatør/opplæringsgiver som er ansvarlig for innføring i HMS på arbeidsplassen. I praksis vil dette ofte bety at leverandører og innleide ikke får adgangskort til arbeidsområdet uten å ha gjennomført kurs fra kunde. Kontraktørhierarkiet er derfor av stor betydning for styring av HMS, også når det gjelder bruk av innleid arbeidskraft. Dette innebærer i hovedsak generell innføring i HMS og annet. Når det gjelder bruk av spesialutstyr og prosedyrer, ble det nevnt at det ikke er alltid man får jobbeskrivelsen før selve oppstarten av arbeidet.

5.5 Relasjoner og interaksjoner mellom inn- og utleier

Faste relasjoner

Et klart mønster i bruk av innleid arbeidskraft er at både verft og ISO-leverandører benytter seg av bemanningsselskaper som de kjenner fra før, og som de vet har arbeidstakere som normalt gjør en god jobb. Man benytter seg gjerne av de samme arbeidstakerne fra bemanningsbyråene for å sikre kontinuitet, og fordi man da «vet hva man får». For verft og ISO-leverandører som har eierskap i bemanningsbyråene, er dette enklere å styre, men kontinuitetsprinsippet gjelder også ved bruk av andre byråer. Noen av virksomhetene opererer med lister over selskaper de kan benytte til innleie. Andre ønsker å begrense antall firma de leier inn fra, og holder seg heller til de store, seriøse byråene.

Vi passer på å bruke de samme folkene så de har mulighet til å bli en del av vår kultur over tid. (HR-sjef, verft)

Vi bruker de vi kjenner som gjør en god jobb. Vi har et system, vi vet hvem vi vil ha. (HMS-leder, ISO-leverandør)

En informant i et bemanningsforetak i petroleumsindustrien som spesialiserte seg på å leie ut norsktalende arbeidere, sier at de forsøker å legge til rette for at de ansatte leies ut til samme arbeidsplass gjentatte ganger. Dette bidrar til at de ansatte blir bedre inkludert i bedriften. Samme informant gjør et poeng av at de utleide kan fungere som brobyggere fordi de kan viderefremme erfaring fra ulike arbeidsplasser, noe som kan være positivt for sikkerheten.

Involvering på arbeidsplassen

Innleid arbeidskraft jobber ofte i operative team sammen med de fast ansatte og under ledelse av innleiebedrift. Dette var vanlig praksis både for verft og for underleverandører som leier inn. Bemanningsbyråene som ble intervjuet, bekrefter også denne opplevelsen av at de innleide inkluderes på lik linje med de ansatte på prosjekter. En HMS-leder i et polsk bemanningsbyrå kommenterer at det har vært stor utvikling når det gjelder inkludering av innleide de siste årene. Samme informant kunne fortelle at de som leies ut, har blitt mer vant til å tilpasse seg andre kulturer, samt at de har fått stadig mer erfaring med å jobbe i utlandet. Enkelte verft har fadderordninger for å ivareta innleid personell og nyansatte generelt på verftene.

Kontroll og oppfølging

Når det gjelder kontroll av bemanningsbyråer før kontraktsinngåelse og oppfølging underveis, tyder intervjuene på at det er ulikheter mellom petroleumsbransjen og verftsindustrien. De siste fire–fem årene har systemet rundt valg av bemanningsbyråer og oppfølging av dem blitt mer systematisk blant ISO-leverandørene vi har intervjuet. Informantene fra petroleumsbransjen kunne fortelle at det har vært en tydelig forbedring i sikkerhetsarbeidet med tanke på innleid personell de fire siste årene. En viktig årsak til dette er et bedre regime for prekvalifisering og oppfølging av bemanningsforetakene.

Flere av ISO-leverandørene forteller at de har en sjekklister de benytter før de inngår kontrakt med bemanningsselskap, basert på kriterier som HMS, økonomi, kvalitetssystemer, prosedyrer og lønns- og arbeidsforhold. Samme kriterier benyttes for å gjennomføre revisjoner av utleier. Revisjonene utføres minimum en gang i året for hver utleiebedrift.

Revisjoner er et viktig virkemiddel for oppfølging av bemanningsbyråene blant ISO-leverandørene, men også HMS-samlinger benyttes. Ett av verftene har årlige møter med bemanningsforetakene og tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten for å sikre at risikoforhold kartlegges grundig, og at nødvendige tiltak gjennomføres. Det samme verftet opplever at kommunikasjonen med utleiebyråene er god. På de årlige samlingene diskuteres risikoutsatte grupper, HMS-relaterte forhold i gjennomførte prosjekter og kommende prosjekter vurderes. En ISO-leverandør til offshoreindustrien har møter annenhver måned med faste bemanningsbyrå, hvor man diskuterer hendelser som har oppstått og fokusområde for kommende periode. ISO-leverandøren deltar også i samarbeidsfora med andre leverandører hvor man diskuterer felles utfordringer og sikkerhet.

Et av bemanningsbyråene forteller at de gjennomfører kontroller hos kundene sine. Sjekkene innebærer at HMS-ansvarlig tar stikkprøvekontroller hvor de snakker med sine ansatte om forholdene der de er utleid. Det de erfarer, stemmer som regel bra med de forholdene de har blitt forespeilet. Når det oppdages avvik, for eksempel slurv fra egne ansatte i bruk av verneutstyr, registrerer HMS-ansvarlig et avvik og tar en samtale med dem det gjelder.

Utenlandsk arbeidskraft

Intervjuene indikerer at det er mer bruk av innleide som verken snakker skandinavisk eller engelsk, i verftsindustrien enn i petroleumsindustrien. Det er strengere krav til god språkforståelse offshore enn på landanlegg og verft. Samtidig vet vi at det i perioder har vært omfattende bruk av utenlandsk arbeidskraft på landanleggene, særlig i forbindelse med utbyggingen av noen av disse (Alsos & Ødegård 2007 s. 43), og at det var betydelige språkutfordringer i denne perioden. Blant annet oppga 40 prosent av den

østeuropeiske arbeidskraften at de ikke snakket noe annet språk enn sitt eget morsmål (Alsos & Ødegård 2007 s. 40).

Flere av informantene peker på utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Dette kommer til syne gjennom kulturelle forskjeller, hvor utenlandske har mer respekt for overordnede, og dermed gjør det de får beskjed om uten å stille spørsmål til oppgaven. Samtidig blir det påpekt at utenlandske ofte slurver med bruk av verneutstyr. Det er allerede påpekt at innleide utenlandske ikke alltid rapporterer avvik og uønskede hendelser i frykt for å miste neste oppdrag.

De norske prøver ikke å imponere selv om det er farlig, men utenlandske innleide vil vise seg litt fram. De vil eksempelvis gå på utsiden av stillas og holde seg med en arm uten sikkerhetssele. (Verneombud, verft)

Noen informanter påpeker at når innleide har vært i Norge i to–tre år, så tilpasser de seg måten å jobbe på, inkludert HMS-krav. Det sies også at dersom utenlandske bemanningsbyråer ikke tilpasser seg norske krav, mister de framtidige oppdrag.

Opplevelsen av at ikke-skandinaviske arbeidere holder seg samlet på fritiden og ikke deltar på sosiale arrangementer, er nevnt av flere informanter i både verfts- og petroleumsindustrien. Likevel skal det påpekes at ingen av de intervjuede opplevde at samarbeid var vanskelig som følge av ulik kulturell bakgrunn.

Informantene fortalte at variasjonen i språk håndteres ved å oversette prosedyrer, dokumenter og skilt. Det er vanlig å ha et system hvor for eksempel én av fire på hvert arbeidslag snakker engelsk og kan bidra til å oversette for resten av gruppen. Det er bemanningsselskaper innen petroleum som har gjort det til sin nisje at deres personell snakker norsk.

5.6 Organisering av HMS-arbeidet

HMS-ansvar

Flere verft som ble intervjuet, opplever at fordelingen av HMS-ansvar mellom inn- og utleier tydeliggjøres i kontrakten dem imellom. Verft som oppdragsgivere ser det som sitt ansvar å sørge for at innleide arbeidstakere har den HMS-kompetansen de trenger før oppstart av arbeid.

Et bemanningsbyrå som ble intervjuet, opplever at HMS-ansvaret stort sett er godt regulert. Kontrakten og achillesgodkjenning (se kapittel 1) samt vikarbyrådirektivet nevnes som nyttige verktøy i den forbindelse. Byrået opplever også krav fra kunder om at de som leverandør skal ha et internt HMS-system eller -database som er tilgjengelig også for innleier. Samtidig som at byråene skal ha sine HMS-systemer på plass, er det kunden som har ansvar for HMS på lokasjonen, noe som innebærer både stedsspesifikk

opplæring og tilrettelegging. Hvor dette ansvaret ble plassert, var relativt entydig fra alle informantene i undersøkelsen.

En ISO-leverandør i undersøkelsen forteller at de følger opp at sine kunder har systemer for oppfølging av sykefravær. På samme måte tar de ansvar for å passe på at personell som de selv leier inn, får den oppfølgingen de skal ha dersom det oppstår en arbeidsbetinget skade i innleieperioden.

En informant fortalte at i bemanningsbyråets kontrakt står det at det er innleier som har ansvar for de innleide ikke blir utsatt for helserisiko. Representanter fra utleiefirma ser det som innleier sitt ansvar å gi informasjon om eksponering av helseskadelige stoffer, men opplever i praksis at de får lite informasjon om hva de utleide blir eksponert for. Bemanningsforetakene får som regel datablader fra innleiebedriftene og iblant spesifikke prosedyrer for arbeidet, men de uforutsette tilleggsoppgavene som deres utleide blir satt til å gjøre, blir ikke bemanningsforetaket informert om helserisikoen ved.

Hvis vi leier ut en som kjører truck, og så en dag jobber han med høytrykks-spyling, så vil ikke vi vite. (Leverandør til verfts-, land- og havindustri)

Verneombudsordninger

Et av bemanningsbyråene som ble intervjuet, forteller at de alltid stiller med eget verneombud på arbeidsplassen når deres utleide jobber ute på prosjekt. Verneombudet er ansvarlig for å rapportere inn til bemanningsbyrået dersom det oppstår sikkerhetsutfordringer eller hendelser på arbeidsplassen.

Et av bemanningsbyråene har ikke utstasjonert verneombud på hver arbeidsplass hvor de har utleide, men har i stedet et eget hovedverneombud som deres utleide kan kontakte hvis det er noe de trenger å ta opp. Informanten i bemanningsbyrået har en opplevelse av at verneombudet brukes for lite, og at det ofte ender opp med at ledelsen i bemanningsbyrået tar kontakt med sine utleide for å undersøke hvordan ting står til ute i prosjektene. To ISO-underleverandører bekreftet at det er vanlig praksis at bemanningsselskapene selv stiller med verneombud til sine utleide.

En informant fra et av verftene forteller at deres verneombud står til disposisjon både for deres fast ansatte og innleide ansatte. Hovedverneombud har også ansvar for å koordinere innleides verneombud.

Et verneombud fra en ISO-leverandør opplever at innleide benytter seg av verneombudet hvis de har behov for det. Informanten sitter med det inntrykket at innleide og fast ansatte omtrent har den samme terskelen for å benytte seg av verneombudsordningen.

Oppsummert kan det sies at det synes som det er noe uklarhet rundt Verneombudsordningen for innleide. Noen utleiebedrifter stiller med egne verneombud blant sine ansatte, andre hevder at de ikke har eget verneombud, men at verneombud i

innleiebedriften også følger opp innleid personell. I bedriftsundersøkelsen så vi også at et klart flertall av både inn- og utleiebedriftene oppga at innleiebedriftens verneombud i svært eller ganske stor grad er involvert i å sikre de innleide arbeidstakernes arbeidsmiljø.

5.7 Bedriftshelsetjeneste

Tilbakemeldingen fra de fleste av informantene er at bedriftshelsetjenesten kun er tilgjengelig for fast ansatte med mindre det skjer noe akutt, og at de tror utleiebyråene har egen bedriftshelsetjeneste. Det er imidlertid tre informanter på innleiesiden som hevder at deres bedriftshelsetjeneste også er tilgjengelig for innleid personell.

Under intervju av bedriftshelsetjenesten opplyser de selv om at de kun er for fast ansatte og ikke for konsulenter eller innleide. Dette er av rent økonomiske årsaker. Der- som regelverket endres til at bedriftshelsetjenesten skal ivareta innleide også, vil dette påvirke innleide arbeidstakere negativt for det vil være fordyrende for innleiebedriften å følge opp innleide arbeidstakere på samme måte som for faste. Det opplyses om at bedriftshelsetjenesten er et særnorsk fenomen, og at utenlandske arbeidstakere ikke kjenner til ordningen og heller ikke forstår hvorfor helsepersonell skal få vite hvordan de har det på jobb. Bedriftshelsetjenesten er en støttepartner som er direkte involvert i kartlegginger, og som er tilgjengelig for fast ansatte ved å være til stede på lokalt kontor i gjennomsnitt en gang i uken.

De tre norske bemanningsbyråene som det er utført intervjuer med, har egen bedriftshelsetjeneste som er gjort kjent og tilgjengelig for sine ansatte. Det polske utleiefirmaet som er intervjuet, har ikke egen bedriftshelsetjeneste. I bedriftsundersøkelsene så vi også at 20 prosent av utleiebedriftene (omfatter også produksjonsutleie) oppgir at deres utleide arbeidskraft sjelden eller aldri er omfattet av innleiebedriftens bedriftshelsetjeneste, og at de heller ikke har noen bedriftshelsetjeneste i utleiebedriften.

I det daglige samarbeides det ofte med bedriftshelsetjenesten på kartleggingssiden. Enkelte verft har flere bedriftshelsetjenester som er tilknyttet ulike lokasjoner.

5.8 Oppsummering

En kvalitativ intervjustudie ble gjennomført for å undersøke hvordan risikoforhold og HMS-styring er for innleide arbeidstakere i verftsindustrien og blant ISO-leverandører. Totalt 23 intervjuer ble gjennomført, hovedsakelig av HMS-ledere og verneombud. Farebildet ble oppfattet som likt for innleide og fast ansatte både av så godt som alle som ble intervjuet innenfor verftsindustrien, og av ISO-leverandører. Få informanter kunne

redegjøre for hvordan langsiktig helseskade og senskader for innleide arbeidstakere blir fulgt opp. Når det gjelder sikkerhetsstyring, tyder intervjuene på at bedrifter som leier inn, ikke gjør noen forskjell på innleide og faste arbeidstakere, ett unntak fra dette er at innleide arbeidstakere ikke er like flinke til å rapportere uønskede hendelser som fast ansatte. Når det gjelder HMS-opplæring av innleide arbeidstakere, gir informantene klart uttrykk for at det er virksomheten som leier inn, som har ansvar for innføring i HMS på arbeidsplassen. Et klart mønster i bruk av innleid arbeidskraft er at både verft og ISO-leverandører benytter seg av bemanningsselskaper som de kjenner fra før, og som de vet normalt gjør en god jobb. Flere av ISO-leverandørene forteller at de har en sjekklister de benytter før de inngår kontrakt med bemanningsselskap, basert på kriterier som HMS, økonomi, kvalitetssystemer, prosedyrer og lønns- og arbeidsforhold. Samme kriterier benyttes for å gjennomføre revisjoner av utleier. Informantene sier at bedriftshelsetjenesten kun er tilgjengelig for fast ansatte med mindre det skjer noe akutt, og de mener at utleiebyråene har egen bedriftshelsetjeneste.

6 Tillitsvalgtes erfaringer

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvilke erfaringer tillitsvalgte har når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere, og hvilke konsekvenser det har for HMS-situasjonen i verftsindustrien og offshore. Tillitsvalgte har formelle oppgaver når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere. Blant annet plikter bedriften så tidlig som mulig og før det er inngått avtale om å leie inn arbeidstakere, å drøfte omfang og behov med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte kan dessuten kreve at bedriften legger fram dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos utleievirksomheten eller bemanningsforetaket. Tillitsvalgte vil slik ha god oversikt over bedriftenes bruk av innleide arbeidstakere og motivene for dette. Dette kapitlet er basert på informasjon fra tillitsvalgte på både sentralt forbundsnivå og lokalt klubbnivå. Kapitlet er en utdyping av og et supplement til informasjonen i bedriftssurveyen som er basert på intervjuer med bedriftsledere (presentert i kapittel 3 og 4), og til kapittel 5 som er basert på intervjuer med HMS-ledere og verneombud.

6.1 Bruk av innleide arbeidstakere

Omfang

De tillitsvalgte beskriver en omfattende bruk av innleide arbeidstakere, både på verftene, offshore (spesielt hos ISO-leverandørene) og på landanleggene, noe som samsvarer godt med det bildet de andre aktørene tegner i kapittel 3, 4 og 5.

Tillitsvalgte i verftene forteller at det jevnt over brukes innleide arbeidstakere gjennom hele året, men at bruken er ekstra stor i forbindelse med produksjonstopper. Antallet produksjonstopper i løpet av året henger sammen med antall oppdrag eller prosjekter (det vil si båter som bygges). Dette varierer mellom verftene; mens de mindre verftene bygger mellom en og to båter i året, har de store verftene gjerne flere og ofte parallelle prosjekter gjennom året. Hvor mange eller hvor stor andel de utgjør i løpet av et år, vil blant annet variere med oppdragsmengden. De tillitsvalgte er samstemte i vurderingen av at bruken av innleide arbeidstakere har vært stabilt høy gjennom de siste tre til fire årene, og at det har vært noen produksjonstopper og perioder hvor innleide har vært i et klart flertall inne på verftene.

Omfanget er til tider svært stort, og egne ansatte blir nesten en minoritet.
(Tillitsvalgt, verft)

Når det gjelder virksomheter i petroleumssektoren, framholder tillitsvalgte at omfanget av innleide arbeidstakere er stort også her, men at det er noen klare forskjeller mellom landanleggene og offshorevirksomhet. Offshore er innleien knyttet til stor aktivitet ved revisjonsstans¹⁷ – gjerne en gang i året. På landanleggene er det derimot en mer jevn bruk av innleid personell gjennom året.

Hvilke arbeidsoppgaver utfører innleid personell?

Det leies inn folk til å utføre nær sagt alle typer arbeidsoppgaver knyttet til skipsbygging. I produksjonen nevnes flere tradisjonelle faggrupper: platearbeidere, sveisere, rørleggere, elektrikere, snekkere, malere med flere. Mens elektrikere leies inn fra de skandinaviske landene og Færøyene, leies de mekaniske fagene først og fremst inn fra østeuropeiske land. Det ble også lagt vekt på at man først prøver å leie inn norske fagarbeidere, men at det generelt er vanskelig å få tak i mange nok i perioder med produksjonstopper. Tillitsvalgte legger imidlertid til at østeuropeiske fagarbeidere ikke får godkjent utdannelsen sin i Norge, og at de formelt sett og i henhold til tariffavtalen ikke er fagarbeidere. Samtidig understreker flere blant de tillitsvalgte at fagkompetanse blir vektlagt i større grad nå sammenliknet med tre til fire år siden, og at mange av de innleide både har erfaring og er svært dyktige.

Det var flere ufaglærte tidligere, men dette har det nesten blitt helt slutt på. De som leies inn, er faglærte. De kommer med polsk fagbrev og erfaring fra polske verft. (Tillitsvalgt, verft)

ISO-leverandørene utfører vedlikeholdsarbeid basert på fagene industrimaler, isolatør, stillasbygger med flere. Generelt stilles det krav om fagkompetanse blant personell som jobber offshore. Tillitsvalgte vi har intervjuet, gir imidlertid uttrykk for at det ofte lempes på dette kravet om fagarbeidere når det gjelder ISO-leverandørene, og at personer som utfører disse arbeidsoppgavene, i mange tilfeller har sertifikater, men ikke fagbrev.

Nasjonalitet

De innleide ved verftene kommer for det meste fra østeuropeiske land, i hovedsak fra Polen og Romania. Tillitsvalgte understreker at dette er land med lange og stolte tradisjoner for skipsbygging, og at det i de aller fleste tilfeller er dyktige fagpersoner som kommer fra disse landene.

¹⁷ I veiledning til aktivitetsforskriften § 19 defineres revisjonsstans slik: Revisjonsstans er en på forhånd planlagt periode hvor driften på innretningen er nedstengt for å gjennomføre en oppsamlet portefølje av større nødvendig vedlikehold, modifikasjoner, oppgraderinger, inspeksjoner osv. www.ptil.no

Strengere språkkrav begrenser bruken av utenlandske arbeidstakere offshore

Som vist tidligere er det for arbeid som utføres offshore, en hovedregel at det er norsk språk som gjelder (jf. rammeforskriften § 14 og petroleumsforskriften § 76). Dette innebærer også at skriftlig materiale som prosedyrer og manualer i utgangspunktet skal være på norsk. Bestemmelsene åpner likevel for at andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller hensiktsmessig for å gjennomføre arbeidet, men det kan ikke gå på bekostning av sikkerheten.

Ifølge tillitsvalgte offshore har språkkravene bidratt til å begrense bruken av innleid personell som ikke snakker norsk eller et annet skandinavisk språk. Petroleumstilsynet har ikke definert noe språk nummer to offshore, men tillitsvalgte forteller at engelsk blir stadig mer vanlig som arbeidsspråk i offshorenæringen som følge av økende internasjonalisering og krav fra operatørene. I tillegg til nordmenn er dansker, svensker og briter hovedgrupper blant personell som leies inn til ulike arbeidsoppgaver offshore. Landanleggene er også omfattet av samme bestemmelser når det gjelder språk. Men ifølge tillitsvalgte er det et større innslag av østeuropeere som ikke snakker norsk eller engelsk her sammenliknet med på installasjonene offshore.

Når det gjelder vedlikeholdsarbeid og ISO-leverandørene spesielt, synes imidlertid situasjonen å være noe annerledes når det gjelder innleid personell og språkkrav. Tillitsvalgte vi har intervjuet offshore og på landanlegg, forteller at det ved revisjonstans er stor aktivitet og stor bruk av innleide arbeidstakere på installasjonene. Dette er planlagte jobber som skjer en gang i året, gjerne om sommeren, og hvor språkkravene – ifølge tillitsvalgte – i mange tilfeller lempes på. Tillitsvalgte både offshore og på landanleggene gir uttrykk for bekymring for hvilke konsekvenser utstrakt bruk av innleid vedlikeholdspersonell og lemping på språkkravene kan få når det gjelder økt sikkerhetsrisiko på installasjonene.

Produksjonsbedrift eller bemanningsbyrå?

Alsos og Jensen (2013) beskriver hvordan verftene gjerne bruker en kombinasjon av innleie fra bemanningsforetak, innleie fra produksjonsbedrifter og entrepriser. Skillet mellom produksjonsbedrifter som også leier ut arbeidstakere, og bemanningsforetak kan imidlertid være vanskelig å trekke for innleiebedriftene. Dessuten finnes det ulike varianter hvor verftene, eller konsernene som eier disse, har eierinteresser i norske eller utenlandske bemanningsselskaper eller også eier produksjonsbedrifter i utlandet som leverer arbeidskraft til konsernet og verftene etter behov (Alsos & Jensen 2013a). Alsos og Jensen tegner et nokså komplekst bilde av aktørene på utleiesiden i verftsindustrien, noe som også bekreftes i våre intervjuer med tillitsvalgte. De tillitsvalgte anslår at andelen arbeidstakere som leies inn fra bemanningsbyråer, er omtrent like stor som andelen som kommer fra produksjonsbedrifter, men legger samtidig til at det i enkelte tilfeller kan være vanskelig å avgjøre om utleiebedriften i realiteten er et bemanningsbyrå eller

en produksjonsbedrift. I kapittel 3 så vi at andelen blant bedriftslederne som svarte at de har leid inn fra bemanningsbyrå, var større enn andelen som svarte at de har leid inn fra produksjonsbedrift i løpet av de siste tolv månedene. Bedriftsundersøkelsen sier imidlertid ikke noe om *antallet arbeidstakere* som leies inn fra henholdsvis bemanningsbyrå og produksjonsbedrift.

Tillitsvalgte framholder, på samme måte som HMS-ledere og verneombud (kapittel 5), at man nå stort sett har fått på plass avtaler om at innleie skal skje fra et begrenset antall faste utleievirksomheter. I flere tilfeller er det inngått rammeavtaler med utleievirksomheter, noe tillitsvalgte vurderer som svært viktig for å sikre arbeidsvilkårene for dem som leies inn, og for å redusere turnover blant utleiebedriftene.

Vi inngår langsiktige rammeavtaler med produksjonsbedrifter. Dette er firma som har tariffavtale og høy organisasjonsgrad. Vi ønsker å bygge dem opp slik at de tenker som oss. Vi har inngått avtale med to polske firma nå. (Tillitsvalgt, verft).

Vi har ikke noe å utsette på arbeiderne, problemet er de som driver bak disse firmaene. Dette har blitt lettere nå som vi har fått avtaler med faste byråer, som vi vet har lønns- og arbeidsforhold i orden. (Tillitsvalgt, verft)

Det er ikke bare utleievirksomhetene som regnes som faste. Ofte er det de samme personene også som kommer tilbake, gang på gang. Disse ble av enkelte tillitsvalgte kalt «prosjektryttere», men det ble samtidig understreket at både ansatte og ledelsen som oftest ønsker å få de samme personene tilbake. Innleid personell som kommer tilbake flere ganger, bidrar til å redusere opplæringskostnader og vurderes dessuten som bra med tanke på kvalitet i arbeidet og det sosiale arbeidsmiljøet. I enkelte tilfeller fungerer dessuten innleie som en kanal for fast ansettelse. I flere av intervjuene ble det framholdt at verftene har ansatt polske og rumenske fagarbeidere som tidligere har vært innleid fra bemanningsbyrå.

Blant tillitsvalgte offshore ble det imidlertid gitt uttrykk for at pris vektlegges i stadig større grad ved innleie av arbeidskraft. Tillitsvalgte var bekymret for hvilke konsekvenser dette har for sikkerheten.

Det er prisen som avgjør at bemanningsbyrå velges framfor produksjonsbedrift. Lavere pris må gå utover noe, vi er bekymret for at det går utover sikkerhetsopplæringen. (Tillitsvalgt, offshore)

Hvorfor bruk av innleide arbeidstakere?

Tillitsvalgte oppgir prispress og store svingninger i produksjonen samt vansker med å rekruttere arbeidskraft lokalt ved produksjonstopper som hovedgrunner til at verftene bruker innleide arbeidstakere. Dette samsvarer godt med motivene til arbeidsgiver-

representantene som ble beskrevet i kapittel 3. Ved enkelte verft ble det vist til at andelen innleide i perioder med produksjonstopper kunne utgjøre hele 90 prosent av bemanningen. I tillitsvalgtingintervjuene er det flere som legger vekt på at økningen i bruk av innleide arbeidstakere kan knyttes til endringer i produksjonsorganiseringen, her illustrert med et sitat fra en av dem:

Det er tendenser til at man ser produksjonen mer periodevis nå enn tidligere – ting har blitt mindre forutsigbart. Nå er det snakk om fort rett opp, så rett ned igjen. Det handler om brattere topper og dypere daler. (Tillitsvalgt, landanlegg)

I tillitsvalgtingintervjuene er det dessuten flere som framholder at virksomhetene, både på land og offshore, er svært tilbakeholdne med å øke bemanningen igjen etter runder med nedbemanning. Et økende tilbud av fagpersonell som leies ut via bemanningsbyråer, samt signaler om oppmyking av regelverket for midlertidige ansettelser er ifølge tillitsvalgte årsaker til denne tilbakeholdenheten.

Enkelte tillitsvalgte beskriver også hvordan de innleide arbeidstakerne nærmest fungerte som en fleksibel bemanningspool som blir brukt av verftene i samme konsern – eller innenfor samme geografiske område – etter behov:

Vi får båtene opp fra Romania, og da er det full trøkk i 1,5 måned. Verftene innen konsernet samarbeider. Når vi ikke har bruk for like mange innleide, går disse til neste verft som har behov. (Tillitsvalgt, verft)

6.2 HMS – utfordringer, oppfølging og ansvar

Risiko for hendelser og helseskade

Tillitsvalgte legger, som vi også så i bedriftsundersøkelsen, vekt på at det generelt er liten risiko for uønskede hendelser, og at dette gjelder både bedriftens egne ansatte og innleid personell. Samtidig bekrefter de tillitsvalgte funnene i bedriftsundersøkelsen og intervjuene blant HMS-ledere og verneombud om at det er noen utfordringer med den østeuropeiske arbeidskraften. Noen tillitsvalgte nevnte at de kan være mer tilbøyelige til å ta større risiko i arbeidet, og ordet «cowboykultur» ble brukt for å beskrive arbeidskulturen blant østeuropeerne. Samtidig er hovedinntrykket at det blir ført en felles skadestatistikk for egne ansatte og innleid personell, og at bedriftene er svært opptatt av å ha et lavt skadenivå.

Når det gjelder sykefravær og helseskade på lengre sikt, var tillitsvalgte av samme oppfatning som HMS-ledere og verneombud – at innleid personell generelt har en høyere terskel for å være borte fra jobb på grunn av sykdom:

Jeg tror kanskje at de innleide har mindre fravær fordi de vil holde på jobben, og at de ikke ønsker å ligge på brakka, men heller går på jobben hvis de klarer. Mange «utsetter» å være syke til de kommer hjem eller har friperioder. De hviler når de kommer hjem – tenker penger og ikke helse – ikke sikkert det er særlig lønnsomt i et lengre perspektiv. (Tillitsvalgt, verft)

Hørselsskade framholdes som et helseproblem flere etter hvert sliter med. Samtidig understrekes det at støyskade i mange tilfeller er et generasjonsproblem snarere enn et helseproblem som først og fremst treffer innleide arbeidstakere. Tillitsvalgte erfarer at yngre arbeidstakere generelt er flinkere til å bruke verneutstyr, noe som må antas å redusere helsebelastningene både på kort og lengre sikt.

De gamle har mest helseskade på grunn av at de ikke har vært så flinke med å bruke verneutstyr, slik som for eksempel hørselsvern. De yngre er mye flinkere til å bruke verneutstyr. (Tillitsvalgt, verft)

Flere blant de tillitsvalgte er imidlertid kritiske til arbeidstidsordninger som godkjennes for innleid personell. Ordningene vurderes som gode for arbeidsgiver, men tillitsvalgte er bekymret for hva som blir helsekonsekvensene på lengre sikt. En av de tillitsvalgte trakk fram innleid personell innen overflatebehandling som en risikogruppe.

Overflatebehandling – disse har lange arbeidsdager og jobber med farlige gasser og dårlig avtrekk nede i båten – det er ikke bra for helsa. Generelt er underleverandørene mer om bord i båten – de jobber ti timers arbeidsdager. Arbeidstilsynet har godkjent arbeidstidsordningen, og det er ikke mye vi kan gjøre med det. Dette er gulltider for verftene, men vi vet lite om de helsemessige effektene av en slik utvidelse av arbeidstiden. (Tillitsvalgt, verft)

Arbeidstidsordninger for innleid personell er et tema som særskilt opptar de tillitsvalgte, og blir nærmere behandlet senere i dette kapitlet.

Introduksjon i virksomheten

Ifølge tillitsvalgtintervjuene har verftene etablert rutiner og ordninger for hvordan innleide arbeidstakere blir tatt imot. Av ledelsen får tillitsvalgte lister over hvem som kommer, og lengden på oppdraget, fordeling på brakkerigg og forpleining. De som kommer for å jobbe på verftet, får blant annet informasjon om ulike velferdstilbud, som kantine, sosiale arrangementer og treningsmuligheter, i tillegg til innføring i HMS-systemer på verftet.

Inntrykket fra tillitsvalgtintervjuene er at verftene har standardisert HMS-opplæringen for innleid personell. Selv om HMS-opplæringen kan variere noe mellom verftene, synes de fleste å være basert på en fellessamling hvor man går gjennom HMS-

regler, rapporteringssystemer og rutiner, etterfulgt av omvisning og introduksjon i de ulike avdelingene med avdelingsledere og verneombud. Man har med tolker for dem som ikke forstår norsk, på disse rundene, og skriftlig materiell og informasjonstavler er oversatt til ulike språk som polsk, rumensk og latvisk i tillegg til norsk og engelsk. Det blir også gitt informasjon om og øvelser i industrivern og rutiner ved evakuering. Tillitsvalgte framholder at situasjonen når det gjelder opplæring i HMS-systemer og oversettelse av materiell til ulike språk, generelt har blitt mye mer systematisk og kvalitativt bedre sammenliknet med situasjonen for fem til seks år siden. De tillitsvalgte bekrefter slik inntrykket vi har fra intervjuene med HMS-ledere og verneombud. Selv om det formelle knyttet til HMS-systemer og opplæring synes å være på plass, er det likevel enkelte blant de tillitsvalgte som understreker at det store antallet innleid personell byr på utfordringer – noe følgende sitat viser:

Utfordringen er at arbeidsorganiseringen vår bryter sammen ved en så stor andel innleide. Vi greier ikke å håndtere det. (Tillitsvalgt, verft)

Tillitsvalgte forteller om et godt samarbeid med hovedverneombudet på verftet, ved landanleggene og i offshorevirksomheten. På verftene er det tradisjon for at hovedverneombudet også sitter i klubbstyret, og flere forteller at klubben og hovedverneombudet deler kontor. Dette bidrar til at både det formelle og uformelle samarbeidet mellom tillitsvalgte og hovedverneombudet ifølge våre informanter fungerer svært godt både generelt og med tanke på innleid personell spesielt. Tillitsvalgte offshore framholdt dessuten at verneombudene er avhengige av å kunne støtte seg på tillitsvalgtapparatet, og at et isolert verneombud kan utgjøre en sikkerhetsrisiko.

Rapportering og oppfølging

Tillitsvalgte ved verftene forteller at det legges stor vekt på at alle typer hendelser skal rapporteres i HMS-systemene. Prosjektmøter starter alltid med en orientering om HMS, og i enkelte tilfeller har man også ordninger for å premiere lagene for rapportering av hendelser. Dette skjer for å motivere til at alle typer hendelser rapporteres slik de skal. Tillitsvalgte legger vekt på at det generelt er få hendelser som blir rapportert, og at innleide i mindre grad enn fast ansatte rapporterer om hendelser – dette er i tråd med hva HMS-ledere og verneombud fortalte, som beskrevet i kapittel 5. I likhet med de øvrige informantene trekker også tillitsvalgte fram holdninger og frykt for ledelsen som to mulige forklaringer på lavere rapporteringsgrad blant innleid personell.

I mange tilfeller praktiserer verftene like strenge rapporteringskrav for hendelser som virksomheter offshore gjør. Enkelte blant de tillitsvalgte satte likevel spørsmålstegn ved om kravene var litt i overkant strenge, og om det kunne være en årsak til at forholdsvis få hendelser ble rapportert.

Alle hendelser skal rapporteres. Hvis man trenger plaster på en finger, skal det rapporteres. Det er så strengt – kan kanskje stille spørsmål ved om det er nødvendig at det skal være så strengt, men det er det nå, altså. (Tillitsvalgt, verft)

Samtidig var tillitsvalgte offshore bekymret for at verft med vedlikeholdskontrakter offshore ikke hadde strenge nok HMS-krav:

Offshore har vi god kontroll på HMS – det stilles strenge krav. Utfordringen er når ikke verftene stiller samme krav. Får da personell som ikke har HMS-kulturen i ryggmargen, ut på installasjonene ved innleie. (Tillitsvalgt, offshore)

På den annen side pekte tillitsvalgte offshore på at gode HMS-rutiner og -kultur «smitter» over på landbasert virksomhet ved at folk som leies ut til arbeidsoppgaver offshore, tar med seg gode rutiner og ideer tilbake til egen bedrift.

Blir bruk av innleide arbeidstakere diskutert i AMU?

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et partssammensatt utvalg i virksomhetene med intensjon om å virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø av både fysisk og psykisk art. AMU skal blant annet ha en aktiv rolle i etablering og vedlikehold av virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (jf. aml. §7-2 (2) e)). Vi spurte tillitsvalgte om de innleide arbeidstakerne har vært tema i AMU, og hvilke saker som eventuelt har vært diskutert.

Flertallet blant de tillitsvalgte fortalte at innleide arbeidstakere er et tema som ofte diskuteres i AMU-møtene. Det samme så vi også i bedriftsundersøkelsen (tabell 4.7), men samtidig så vi at et vesentlig mindretall av bedriftslederne var usikre på hvor mye AMU var involvert i å sikre de innleides arbeidsmiljø. De tillitsvalgte oppgir at det først og fremst er arbeidstid og rotasjonsordninger blant innleid personell som diskuteres, både generelt og knyttet til enkelte utleiebedrifter. I ett tilfelle ble vi fortalt at man har drøftet bruk av nattarbeid hos en underleverandør særskilt, og at ledelsen skulle følge opp denne bedriften. I et annet tilfelle har antall arbeidstimer per uke blant innleid personell og konsekvenser for helse vært tema i AMU. Mens i et tredje tilfelle har man diskutert bruk av 4/2-rotasjoner og mulighetene for andre rotasjonsordninger blant innleid personell. Blant andre tema knyttet til innleide arbeidstakere som har vært diskutert i AMU, nevnes blant annet skade- og fraværstatistikk, catering samt overnatting/boforhold.

Krav og oppfølging fra tredjepart

Flere av verftene har oppdrag knyttet til oljeindustrien, og på kundelisten står gjerne store oljeoperatører, for eksempel Statoil. Dette har gitt HMS-arbeidet stor oppmerksomhet. Flere blant de tillitsvalgte forteller hvordan omfattende rapporteringskrav og oppfølging av HMS-arbeidet fra oljeselskapenes side har bidratt til å skjerpe HMS-arbeidet i egen virksomhet.

Oljeselskapene er på oss – og de går grundig inn på HMS. Der blir vi av og til tatt på senga. De finner detaljene. Ved anbud går kunden inn og ser grundig på oss. Ikke noe poeng å lure unna noe. Vi er ærlige, og de ville uansett funnet det hvis vi prøvde å lure noe unna. (Tillitsvalgt, verft)

Oljeselskapenes kontroll av HMS-arbeidet ble også sammenliknet med tilsyn fra Arbeidstilsynet, hvorpå oljeselskapene ble vurdert som svært grundige i sine kontroller:

Kundene og oljeselskapene er nesten mer på oss og nøyer på tilsyn enn det Arbeidstilsynet er. (Tillitsvalgt, verft)

I praksis skiller det ikke mellom innleid personell fra underleverandører eller bemanningsbyråer og egne ansatte når det gjelder krav til systematisk HMS-arbeid og skade- og fraværstatistikk. Følgende sitat fra en tillitsvalgt ved et verft tilknyttet et større konsern illustrerer hvordan kundene stiller samme krav til innleide og verftets egne ansatte når det gjelder HMS-ordninger.

De (innleide) er likestilt, som oss. Når det gjelder HMS-møter, så er de med på lik linje med oss. Det er ikke noe tull her. Oljeselskapene følger opp hver uke. De sjekker og går runder. Dette skjer fast, og det er bare HMS som kontrolleres. Vi er opptatt av at statistikken skal være bra, vi er helt avhengig av god statistikk for å kunne levere til oljeselskapene. (Tillitsvalgt, verft).

Krav til utleier

Tillitsvalgte fikk også spørsmål om det stilles krav til HMS-kompetanse for innleide, og hvilke krav som stilles til utleier når det gjelder oppfølging av HMS.

Det var bred enighet blant tillitsvalgte om at det stilles visse krav om HMS-kompetanse hos innleid personell og krav om systematisk HMS-arbeid hos utleiebedriftene. Når det gjelder krav om dokumentert HMS-kompetanse, var det også flere som la vekt på at dette var blitt mer formalisert i løpet av de seneste årene.

Dette [krav om HMS-kompetanse for innleide] har kommet nå i det siste, er skrevet inn i de nye kontraktene. (Tillitsvalgt, verft)

Samtidig var det enkelte som ga uttrykk for at krav om dokumentasjon ikke alltid er tilstrekkelig garanti for at de som kommer fra utleiebedrift, har den HMS-kompetansen som kreves.

Det hender vi lurer på om dokumentasjonen er «kjøpt og betalt». Vi må ofte gi ekstra opplæring. Men det er krav om at de har HMS-kompetanse når de kommer hit. (Tillitsvalgt, verft)

I offshorevirksomhet ble det lagt vekt på at de omfattende sikkerhetskravene også gjelder innleid personell, og at det stilles krav til utleier om å sørge for at ansatte har gjennomført sikkerhetskurs og følges opp i henhold til kravene.

På landanleggene var man også opptatt av å sjekke at de formelle kravene omkring dokumentert HMS-kompetanse og verneordninger var på plass for innleid personell. Generelt ble det gitt uttrykk for at dette stort sett var i orden på de anleggene hvor det var en norsk hovedaktør, men at det var større utfordringer knyttet til oppfølging av HMS-krav på anlegg hvor det var utenlandske hovedaktører fordi HMS-arbeidet ikke ble prioritert i samme grad som hos norske.

Utenlandske aktører er ikke så flinke på dette [systematisk HMS]. Det er litt mer orden på ting når det er en norsk hovedaktør. Men utenlandske hovedaktører blir mer og mer aktuelt på landanleggene – og det blir flere nye innleide. (Tillitsvalgt, landanlegg)

Krav om eget verneombud og verneutstyr

Når det gjelder HMS-krav til utleiebedrift, framholder også tillitsvalgte ved verftene at det stilles krav om eget verneombud hvis det leies inn flere enn ti fra samme bedrift (jf. aml. kapittel 6). I tillegg legges det vekt på at innleide arbeidstakere må stille med eget verneutstyr.

Utleiebedriftene må stille med egne verneombud. De som ikke har egne verneombud, pålegges å ta 40 timers kurs. Verneombud hos utleiebedrift er med på felles vernerunder hver mandag. (Tillitsvalgt, verft)

Nå er hørselsvern påbudt, og det må de holde selv. Dersom de mangler dette, må de kjøpe det her på verftet, og det er dyrt. Det har bidratt til at folk har blitt flinke til å komme med eget verneutstyr. (Tillitsvalgt, verft)

Tilrettelegging og sykefraværsoppfølging

Innleier har plikter når det gjelder arbeidsmiljøet, men trenger ikke følge opp arbeidstakere som er syke. Dette ansvaret hviler på arbeidsgiver alene – altså utleier. Som alle andre arbeidsgivere har også utleier plikt til å følge opp syke arbeidstakere samt å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (arbeidsmiljøloven § 4-6). Vi forventet ikke at tillitsvalgte skulle ha inngående kjennskap til sykefraværsoppfølging blant innleide arbeidstakere, men stilte likevel spørsmål om praksis når det gjaldt oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte blant innleid personell. Tillitsvalgte framholdt, på samme måte som bedriftslederne i bedriftsundersøkelsen, at ansvaret for å følge opp sykemeldte ligger hos utleiebedriften. Samtidig var det generelle inntrykket blant de tillitsvalgte at sykefravær i liten grad blir fulgt opp – særlig når det gjelder de utenlandske utleiefirmaene. Det var også en generell oppfatning blant de tillitsvalgte

om at det var lite sykefravær blant innleide, og at de i mange tilfeller drøyde lenge før de var borte fra jobb på grunn av sykdom.

Overhodet ingen oppfølging av sykemeldte – de blir sendt hjem. Firmaene må passe på sine egne. Det kommer an på sjefene i utleiefirmaet hvordan dette blir håndtert. (Tillitsvalgt, verft)

Selv om sykefraværsoppfølgingen er arbeidsgivers og dermed utleiebedriftens ansvar, ble det vist til at innleiebedriftene nøye har fulgt opp hendelser med omfattende personskade. Tillitsvalgte ved to av verftene fortalte om arbeidsulykker som omfattet innleid personell, og hvordan ledelsen ved verftene i ettertid fulgte opp dem som ble skadet. Klubben ble også orientert om dette arbeidet.

Ved den ene store ulykken vi hadde, var det veldig god oppfølging fra bedriftens side, så noe er det. De fulgte opp i sykemeldingsperioden og om folk kom seg tilbake til jobb. Vi [klubben] ble orientert om dette arbeidet. (Tillitsvalgt, verft)

6.3 Tillitsvalgtes rolle

Fagforeningene og tillitsvalgte har flere formelle oppgaver knyttet til bruk av innleide arbeidstakere på verftene, offshore og landanleggene. Bestemmelsene om dette finnes både i arbeidsmiljøloven med forskrifter samt i hovedavtalen LO-NHO og i tariffavtalene. I intervjuene stilte vi tillitsvalgte spørsmål om hvordan noen av disse bestemmelsene praktiseres, og vurderinger omkring involveringen av fagforeningene og tillitsvalgte når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere i bedriftene.

Drøfting av bruk

Industrioverenskomsten krever drøfting før innleie avtales, mens arbeidsmiljøloven stiller krav om regelmessig drøfting om bruken av innleie. Tillitsvalgte fikk spørsmål om bruk av innleide arbeidstakere blir drøftet i forkant. Selv om graden av involvering kunne variere, var det ingen av de tillitsvalgte vi intervjuet, som sa at det ikke ble gjennomført drøftinger om bruk av innleie.

Ja, vi drøfter og skriver protokoll. Vi er både enig og uenig når det gjelder bruk av innleid personell. Vi [klubben] ønsker flere fast ansatte, men vi må ta inn folk for å få jobben gjort. (Tillitsvalgt, verft)

Vi har ukentlige møter og får tolv ukers histogram med hvilke disipliner som skal jobbe, antallet som kommer, og forpleining, fordeling på brakkerigg med mer. (Tillitsvalgt, verft)

Flere la vekt på at rammeavtaler med noen faste utleiefirmaer begrenset antallet drøftingsmøter, men la samtidig til at partene ikke alltid var enige om hvilke bedrifter man skulle leie inn fra. I slike tilfeller sa arbeidsgiver ofte klart fra om at det var drøftingsrett og ikke forhandlingsrett om bruk av innleiefirma.

Vi drøfter ikke de som er her fast. Drøfting er ingen forhandling, hvis vi drøfter og ikke blir enige, kommer den aktuelle bedriften inn likevel. Vi er ofte uenige her – arbeidsgiver holder på sitt og manøvrerer innenfor rammene av arbeidsmiljølov og allmenngjøringslov – det er ikke enkelt. (Tillitsvalgt, verft)

Selv om partene kan være uenige om hvilke firma man skal leie inn fra, var likevel tillitsvalgte samstemte i vurderingene av at man var helt avhengig av å bruke innleide arbeidstakere for å få jobben gjort. Den tillitsvalgte som ble sitert over, fortsatte med følgende utsagn:

Men vi diskuterer ikke om vi skal ha innleide eller ikke – vi er helt avhengig av innleie slik vi jobber med store prosjekter – vi har ikke sjans til å gjøre disse med den bemanningen vi selv har. (Tillitsvalgt, verft)

Prinsippet om likebehandling

Som følge av gjennomføring av EUs vikarbyrådirektiv ble prinsippet om likebehandling nedfelt i ny aml. § 14-12, med virkning fra 1. januar 2013. Likebehandlingsprinsippet innebærer at bemanningsforetaket skal sikre at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid. Likebehandlingen omfatter disse vilkårene: a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidsarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid, e) ferietid, feriepenge, fridager og godtgjøring for slike dager, f) utgiftsdekning. Pensjon inngår ikke i bestemmelsen. Både arbeidsmiljøloven og Fellesbilag 8 i Industrioverenskomsten gir tillitsvalgte rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for innleid personell.

Tillitsvalgte vi intervjuet, gir uttrykk for noe ulik praksis når det gjelder oppfølging av likebehandlingsprinsippet. Tillitsvalgte på verft hvor man ikke har etablert rutiner for at tillitsvalgte får innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for innleid personell fra bemanningsbyråer, opplyser at de generelt synes det er vanskelig å følge opp likebehandlingsprinsippet. Mens tillitsvalgte på verft hvor man har etablert rutiner for innsyn, gir uttrykk for at oppfølging av likebehandlingsprinsippet går helt greit. Tillitsvalgt på et stort verft fortalte følgende om rutiner for oppfølging av likebehandlingsprinsippet:

Vi tar stikkontroller hver måned på tre operatører fra ulike firma. Jeg ber da om tre-måneders oversikt på individ for å se historikken, for å få perspektivet.

Bemanningsbyråene har lønssystem som gjenspeiler vårt, det oppfyller likebehandlingsprinsippet. (Tillitsvalgt, verft)

Tillitsvalgte offshore la også vekt på at man har gode ordninger for oppfølging av likebehandlingsprinsippet.

Arbeidstid

Arbeidstid peker seg ut som et hovedområde for tillitsvalgte når det gjelder oppgaver og ressurser knyttet til innleide arbeidstakere. Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at arbeidstid for innleid personell er et område tillitsvalgte opplever som svært problematisk, både når det gjelder beregning, rotasjonsordninger, dispensasjoner og eventuelle tillegg. Generelt ble det vist til store forskjeller på arbeidstidsordningene for de fast ansatte (i hovedsak norske) og de som er leid inn fra bemanningsbyråer (i hovedsak østeuropeere). Flere tillitsvalgte la vekt på at de har fått på plass ordninger for å følge med på overtidsbruk og nattarbeid blant innleid personell, og at dette bidro til oversikt og ryddighet omkring arbeidstid. En tillitsvalgt ved et verft hvor man har lagt vekt på å få det formelle på plass, forteller følgende:

Vi får oversikt over arbeidstid og timer hver måned. Vi har en produksjonssjef som er flink på dette området. Har protokoller på overtid og nattarbeid. Det formelle er på plass. Ledelsen har ønsket at vi gikk med på protokoller med lengre varighet, men her har vi holdt oss til relativt korte perioder. (Tillitsvalgt, verft)

Hovedutfordringen som flere av de tillitsvalgte peker på, er knyttet til rotasjonsordninger blant innleide fra østeuropeiske land, som har en såkalt 4/2-ordning – noe som innebærer at de jobber fire uker og har to uker fri. Flere framholdt at dette er en rotasjonsordning som i liten grad tar hensyn til helse og behovet for restitusjon. Det ble tatt til orde for at man ønsker en rotasjonsordning basert på 14/21 – altså 14 dager jobb med påfølgende 21 dager fri – også kjent som offshorerotasjon. Ved ett av verftene har man satt i gang en prøveordning med 14/21-rotasjon blant innleid personell. Men det understrekes at en slik ordning må evalueres nøye før den eventuelt innføres. Endringer i arbeidstidsordningene ved et verft vil ikke bare ha konsekvenser for dem som jobber der, men også påvirke hele lokalsamfunnet. Eksempelvis kan mer arbeid på søndag føre til mer støy og støv fra verftet når lokalbefolkningen har fri, og arbeidstakere som ikke reiser hjem i helgene, kan medføre økt festing og bråk på brakkeriggen og ute på byen. Tillitsvalgte var opptatt av at et bredt spekter av konsekvenser måtte utredes før man eventuelt beslutter å innføre nye arbeidstidsordninger blant innleid personell på verftene.

På landanleggene har en 12/9-rotasjonsordning vært vanlig praksis, men tillitsvalgte peker på at det har vært noen utfordringer med denne også. Blant annet er det få som ønsker å være på anlegget i helgene. Ved ett av anleggene har man innført en

15/20-rotasjonsordning, og ifølge tillitsvalgte er denne ordningen en grunn til at folk søker seg til det aktuelle anlegget og bort fra anlegg med andre ordninger. Tillitsvalgte understreker at de generelt ønsker ordninger med mer intensive arbeidstidsperioder og at folk reiser hjem når de har friperioder.

Det er ikke heldig at folk har fri helg og blir værende på anlegget eller på tettstedet. (Tillitsvalgt, landanlegg)

6.4 De største utfordringene – slik tillitsvalgte ser det

Tillitsvalgte fikk spørsmål om hva de ser som de største utfordringene på HMS-området knyttet til innleide arbeidstakere. Tre områder utpeker seg som særlig viktige: arbeidsorganisering, konsekvenser for arbeidsmiljøet samt språkforskjeller og integrering av østeuropeiske arbeidstakere.

Arbeidsorganisering og tidsfrister

Tillitsvalgte på verftene framholder prosjektbasert produksjon og arbeidsorganiseringen som en vesentlig utfordring når det gjelder HMS-arbeidet blant innleid personell. Det handler om knappe tidsfrister og et stort antall mennesker som skal utføre arbeid på samme tid inne på verftsområdet eller petroleumsanlegget.

Vi er bra på HMS, men det hender vi må ta noen skippertak for å få prosjektene ferdig til fastsatt dato. Da kan det gå over styr. Leveringsdato er det vi konkurrerer på, dette er vårt store fortrinn i konkurransen med Kina, India og andre. Statoil for eksempel er nøye med leveringsdatoen og skal ha båten når avtalt. Det er den store utfordringen når det gjelder HMS. (Tillitsvalgt, verft)

Byggeperiodene blir så korte og intensive, og det er mange disipliner på samme område. Det er viktig å forholde seg til få firma. Vi må sørge for å bygge opp et verneapparat og tillitsvalgtsapparat hos utleiebedriftene. (Tillitsvalgt, verft)

Tillitsvalgte er opptatt av å få på plass rotasjonsordninger som er til det beste både for dem som leies inn, bedriftens egne ansatte og ikke minst lokalsamfunnet hvor verftet eller landanlegget er lokalisert. Flere tar til orde for å utrede mulighetene for å bruke 14/21-rotasjoner, som i dag først og fremst praktiseres offshore.

Arbeidsmiljøkonsekvenser

I intervjuene ble det også pekt på ulike arbeidsmiljøkonsekvenser av omfattende bruk av innleid arbeidskraft. Utfordringer knyttet til logistikk og ledelse var blant de forholdene tillitsvalgte var særlig opptatt av når det gjelder omfattende bruk av innleid personell.

Videre ble det pekt på at omfattende bruk av innleide arbeidstakere også kan ha negative konsekvenser når det gjelder de psykososiale sidene ved arbeidsmiljøet. Fremmedgjøring på egen arbeidsplass og til arbeidsoppgaver var blant de konsekvensene som flere tillitsvalgte var opptatt av:

Problemet når så mange kommer inn på en gang, er at vi blir fremmede på egen arbeidsplass. Det er knyttet utfordringer både til språk og kommunikasjon og til grupperinger. Det har også skapt irritasjon når nye maskiner ikke blir håndtert riktig. Feil bruk skader utstyret og gir mange forsinkelser og irritasjon. Dette skyldes blant annet manglende opplæring. (Tillitsvalgt, verft)

Samtidig var det en klart uttrykt oppfatning blant tillitsvalgte om at man er helt avhengig av å leie inn arbeidskraft for å få arbeidsoppgavene gjort i perioder med produksjonstopper, og at det er viktig å sørge for et arbeidsmiljø som ivaretar både de innleide og bedriftens egne ansatte.

Vi har ikke noe alternativ til innleie, og da må vi ta vare på dem som våre egne ansatte – det føler jeg at vi gjør. (Tillitsvalgt, verft)

Språk og integrering

Vi har ingen eksakte tall på hvor stor andel arbeidstakere fra østeuropeiske land utgjør av de innleide på verftene, offshore og landanleggene. Intervjuene med tillitsvalgte bekrefter likevel at østeuropeere – ansatt i utenlandske og norske bemanningsbedrifter og underentreprenører – utgjør et flertall blant de innleide på verftene og landanleggene, mens språkkrav begrenser bruk av innleide som ikke snakker et skandinavisk språk eller engelsk på installasjonene offshore.

Flere blant de tillitsvalgte framholder utfordringer knyttet til integrering av de innleide i arbeidsfellesskapet. Særlig er utfordringene knyttet til integrering store ved produksjonstopper og stor bruk av innleid arbeidskraft – i perioder med lite innleie er det derimot lettere å få til en integrering, ifølge de tillitsvalgte. De innleide jobber ofte i egne lag, og språk er fortsatt en barriere for samarbeid og integrering med bedriftens egne ansatte. Flere av de tillitsvalgte fortalte om gode erfaringer med å ansette polske formenn som også snakker engelsk.

De fleste snakker lite engelsk. Arbeidslederne snakker engelsk og fungerer som mellomledd – kommunikasjonen går gjennom disse. Vi må mobilisere arbeidslederne for å lære disse HMS – nå ser vi resultatene av dette arbeidet. (Tillitsvalgt, verft)

Det er viktig å understreke at tillitsvalgte som vi intervjuet, generelt var svært opptatt av hvilke konsekvenser manglende integrering og språkforståelse kan ha for sikkerhet og håndtering av ulykker. Det ble også pekt på at HMS-systemene og kriseberedskap

pen i stor grad var bygget opp rundt normalarbeidsdagen og ivaretagelse av bedriftens egne ansatte.

Etter halv fire har vi ikke noe industrivern på verftet – men da er det fortsatt 200 som er igjen og jobber. Hvis det ikke er noen norsk ledelse her som kan ringe kommunens industrivern, så kan det bli katastrofalt. (Tillitsvalgt, verft)

Offshore ble det dessuten framholdt at et funksjonelt regelverk forutsetter deltakelse og medvirkning. Bruk av arbeidskraft som ikke forstår eller snakker norsk, ble av tillitsvalgte oppfattet som et brudd på regelverksforutsetninger.

6.5 Oppsummering

Tillitsvalgte ved verftene forteller om en omfattende bruk av innleid personell. Bruken har vært stabilt høy gjennom de siste tre til fire årene og har vært knyttet til produksjonstopper og periodevis stort behov for arbeidskraft. Omfanget er stort også offshore og er særlig relatert til stor aktivitet ved revisjonsstans. På landanleggene er det en mer jevn bruk av innleid personell gjennom året. På verftene er det stort innslag av innleid personell fra nye medlemsland i tidligere Øst-Europa, mens strenge språkkrav begrenser bruken av utenlandske arbeidstakere offshore. Innleie skjer både fra produksjonsbedrifter og bemanningsbyrå, og i de fleste tilfeller har man fått på plass rammeavtaler med et begrenset antall faste utleiebedrifter. Innleide arbeidstakere er ikke mer utsatt for hendelser eller helseskade enn bedriftens egne ansatte. Det føres felles skadestatistikk for innleide og egne ansatte. Risiko for hørselsskade er den langsiktige helseeffekten som trekkes fram når det gjelder arbeid på verft. Verftene har fått på plass HMS-ordninger med introduksjon i virksomheten, rutiner for rapportering av hendelser og oppfølging av innleid personell. Med oljeselskaper på kundelisten følger omfattende rapporteringskrav og oppfølging av HMS, dette har bidratt til å skjerpe HMS-arbeidet i egen virksomhet. Det stilles krav om at innleid personell kommer med eget verneombud (hvis flere enn ti) og har eget verneutstyr. Ifølge tillitsvalgte skjer det lite tilrettelegging og sykefraværsoppfølging av innleid personell, unntaket har vært ved alvorlig personskade. Det formelle partssamarbeidet omkring bruk av innleie fungerer bra de aller fleste steder; bruken blir drøftet i forkant, tillitsvalgte sjekker at prinsippet om likebehandling og lønnsforhold (i allmenngjorte områder) blir fulgt, og det er diskusjoner rundt arbeidstidsordninger og dispensasjonssøknader. De største utfordringene knyttet til omfattende bruk av innleid personell og sikkerhet er slik tillitsvalgte ser det: konsekvenser for organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø blant bedriftens egne ansatte samt utfordringer knyttet til manglende integrering og språkforståelse med konsekvenser for sikkerhet og håndtering av ulykke.

7 HMS-regelverk og tilsyn i verfts- og petroleumsindustrien

For å få en nærmere oversikt over hvilket HMS-regelverk som benyttes for å følge opp innleieproblematikk og HMS-ansvar i verfts- og petroleumsindustrien, er det gått gjennom tre tilsynsrapporter fra Petroleumstilsynet og fire tilsynsrapporter fra Arbeidstilsynet. Flere av rapportene var tilgjengelige fra Petroleumstilsynet sine hjemmesider, men noen ble også oversendt prosjektgruppen direkte fra tilsynene. I etterkant av tilsynsrapportgjennomgangen ble også inspektører fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet intervjuet for å supplere med deres erfaringer og tanker om hvordan regelverket benyttes til å følge opp innleieproblematikk i dag.

7.1 Regelverk

Følgende tilsynsrapporter ble gjennomgått:

| Tilsyns-nr. | Rapport | Dato for revisjonsrapport | Tema for tilsyn |
|-------------|---|---------------------------|--|
| Ptil 1 | Rapport etter revisjon med risikoutsatte grupper på landanlegg A | 15.12.2011 | Tilsyn med innleier og en entreprenør. Tilsynet gjaldt: <ul style="list-style-type: none">- selskapenes systemer for styring av arbeidsmiljø for risikoutsatte grupper, særlig ISO-fag- innleier sitt påseansvar og tilrettelegging for entreprenøransatte- oppfølging av innleide arbeidstakere- risikokartlegging og oppfølging, dette inkluderer også innleide arbeidstakere |
| Ptil 2 | Rapport etter revisjon med risikoutsatte grupper på landanlegg B | 5.10.2011 | Tilsyn med innleier og flere entreprenører. Tilsynet gjaldt: <ul style="list-style-type: none">- identifisering og oppfølging av potensielt risikoutsatte grupper- en særlig vekt på oppfølging av innleide arbeidstakere |
| Ptil 3 | Tilsyn med styring av HMS ved innleie av arbeidskraft ved oppkobling av Ekofisk | 16.10.2013 | Tilsyn med innleie i kjeden mellom innleier og entreprenør (innleid arbeidskraft til entreprenør var også inkludert i tilsynet). Tilsynet gjaldt: <ul style="list-style-type: none">- styring av helse, arbeidsmiljø og sikkerhet ved innleie av arbeidskraft ved oppkoblingen av Ekofisk |

| | | | |
|--------|------------------------------|------|--|
| Atil 1 | Tilsyn verft A | 2014 | Tilsyn med verft A og samtale med tilfeldige utenlandske arbeidstakere fra bemanningsbyrå. Tilsynet gjaldt: - å føre kontroll med at arbeidsmiljøet og lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere var i samsvar med regelverket |
| Atil 2 | Tilsyn verft B | 2014 | Tilsyn med verft B. Tilsynet gjaldt: - å føre kontroll med at arbeidsmiljøet og lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere var i samsvar med regelverket |
| Atil 3 | Tilsyn verft C | 2014 | Tilsyn med verft C. Tilsynet gjaldt: - oppdragsgivers påseplikt for allmenngjort lønn hos underleverandører - oppdragsgivers samordningsansvar av HMS - oversikt over arbeidstid og innkvartering av underleverandører |
| Atil 4 | Vedtak om pålegg hos verft D | 2012 | Tilsyn med verft D. Tilsynet gjaldt: - sosial dumping - innleie/utleie av arbeidstakere i verftbransjen, særlig med hensyn til innkvartering og arbeidstid |

Blant gjennomgatte tilsynsrapporter fra 2011–2014 ser vi at arbeidsmiljøloven, styringsforskriften, aktivitetsforskriften, kjemikalieforskriften¹⁸, teknisk og operasjonell forskrift, rammeforskriften, stoffkartotekforskriften, forskrift om bemanningsforetak, den tidligere «verneombudsforskriften» med mer er regelverk som er vurdert under tilsyn som innebefatter innleide arbeidstakere. Basert på ovennevnte tilsyn er det identifisert avvik, behov for forbedringer eller behov for avklaringer ut fra følgende paragrafer i forskriftene:

¹⁸ Utgått 1.1.2013

Tabell 7.1 Paragrafer i lovverk hvor det ble avdekket avvik, behov for forbedring eller behov for avklaring basert på gjennomførte tilsyn.

| Forskrift/ Lov | Paragrafer vurdert under tilsyn |
|-----------------------------------|--|
| Arbeidsmiljøloven | <p>§ 2-1 Arbeidsgivers plikter (Atil 4)</p> <p>§ 2-2 om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere (Ptil 1, Atil 2, Atil 4)</p> <p>§ 2-2(2) om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere og samordningsansvaret (Ptil 1)</p> <p>§ 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Ptil 2, Atil 4, Ptil 3)</p> <p>§ 3-1 om krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid annet ledd bokstav e og g (Ptil 1, Atil 4)</p> <p>§ 3-2, Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten første ledd, bokstav a (Atil 2)</p> <p>§ 4-1 første ledd om krav til enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. (Ptil 1, Ptil 2, Atil 4)</p> <p>§ 4-1 annet ledd om generelle krav til arbeidsmiljøet (Ptil 1)</p> <p>§ 5-1 om krav til registrering av skader og sykdommer (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 6-2 om verneombudets oppgaver (Ptil 1, Atil 1)</p> <p>§ 10-2 Arbeidstidsordninger (Atil 4)</p> <p>§ 10-5 Gjennomsnittsberegning (Ptil 2, Atil 4)</p> <p>§ 10-6 Overtid (Atil 4)</p> <p>§ 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri (Atil 4)</p> <p>§ 10-10 Søndagsarbeid (Atil 4)</p> <p>§ 10-11 Nattarbeid (Atil 4)</p> <p>§ 10-12 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene (Ptil 2)</p> <p>§14-5 om krav til skriftlig arbeidsavtale (Ptil 1)</p> <p>§ 14-12 første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling med de tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 tredje ledd. (Atil 1, Atil 2)</p> |
| Styringsforskriften | <p>§ 4 om risikoreduksjon (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet (Ptil 1)</p> <p>§ 14 om bemanning og kompetanse (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 15 om informasjon (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 18 om analyse av arbeidsmiljøet (Ptil 1, Ptil 2, Ptil 3)</p> <p>§ 23 om kontinuerlig forbedring (Ptil 1)</p> <p>§ 50 om kompetanse (Ptil 1)</p> <p>§ 53 om informasjon om risiko ved utføring av arbeid (Ptil 1)</p> |
| Aktivitetsforskriften | <p>§ 22 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven (Ptil 3)</p> |
| Kjemikalieforskriften* | <p>§ 6 om risikovurdering (Ptil 1)</p> <p>§ 7 om tiltak (Ptil 1)</p> <p>§ 9 om informasjon og opplæring (Ptil 1)</p> <p>§ 11 om arbeidsgivers merkeplikt (Ptil 2)</p> <p>§ 15 om målinger av forurensninger i arbeidsatmosfæren (Ptil 1)</p> <p>§ 22 om bruk av personlig verneutstyr ved arbeid med isocyanater (Ptil 2)</p> <p>§ 28 om register – kreftframkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier og bly (Ptil 1)</p> <p>§ 29 om krav til helseundersøkelse (Ptil 1)</p> |
| Teknisk og operasjonell forskrift | <p>§ 49 om bedriftshelsetjeneste (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 50 om kompetanse (Ptil 1)</p> <p>§ 51 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 53 om informasjon om risiko ved utføring av arbeid (Ptil 1, Ptil 2)</p> |
| Rammeforskriften | <p>§ 7 om ansvar etter denne forskriften (Ptil 1, Ptil 2)</p> <p>§ 8 om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere (Ptil 1)</p> <p>§ 10 om forsvarlig virksomhet (Ptil 1)</p> <p>§ 11 om prinsipper for risikoreduksjon (Ptil 1)</p> <p>§ 12 om organisasjon og kompetanse (Ptil 1)</p> |

| | |
|--|--|
| Stoffkartotekforskriften | § 8 om informasjon og opplæring (Ptil 1) |
| Forskrift om bemanningsforetak | § 6 om register over bemanningsforetak (Ptil 2) § 10 om innleie fra bemanningsforetak jf. § 6 om register over bemanningsforetak (Ptil 2, Atil 2) |
| Verneombudsforskriften** | § 2 om valg av verneombud (Ptil 1) § 12 om opplæring av verneombud (Ptil 1, Ptil 2) |
| Tobakkskadeloven | § 12 Røykeforbud i lokaler og transportmidler (Atil 4) |
| Bransjeforskriften | §1 (Atil 4) |
| Lov om allmenngjøring av tariffavtaler | §11 Tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår (Atil 1, Atil 3) §12 Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere (Atil 1, Atil 3) |
| Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett | §6 Påseplikt (Atil 1, Atil 3, Atil 4) |
| Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning | §9-1 Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne (Atil 2) |
| Forskrift om utførelse av arbeid | §10-4 Informasjon til arbeidstakerne om sikker bruk av arbeidsutstyr (Atil 2) |

* Utgått 1.1.2013

** Dokumentet Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg fra 29. apr. 1977 er opphevet og er kun tilgjengelig i Lovdata PRO.

7.2 Funn fra tilsynsrapporter

Funn fra tilsynsrapportene som gjelder de ovennevnte paragrafene, viser avvik og forbedringspunkt ved flere forhold, og noen av dem nevnes her.

Flere funn avdekker avvik og forbedringspunkt når det gjelder kartlegging av arbeidsmiljøfaktorer. For begge de to landanleggene er det avdekket mangler forbundet med systematiske kartlegginger av arbeidsmiljøfaktorer, som på sikt kan føre til helse-skade for leverandører og andre innleide arbeidstakere. Det framgår at det på landanlegg A har vært uklarthet i ansvar og roller forbundet med gjennomføringen av kartlegginger, og det framsto som uklart både på landanlegg A og landanlegg B hvordan resultater fra kartlegginger kommuniseres ut til dem som jobber på anlegget, deriblant de innleide. I tilsyn under oppkobling av Ekofisk fant man forbedringspunkt innen kartlegging, opplæring og tilrettelegging på ergonomiområdet for innleide arbeidstakere. Det ble påpekt en manglende systematikk i arbeidet med å redusere risiko for belastningsskader for de innleide, og verneombudets involvering i det HMS-forebyggende arbeidet hadde forbedringspotensial. For verft D ble det under tilsyn utstedt pålegg på bakgrunn av at man ikke fant dokumentasjon som oppfylte lovens krav om å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i bedriften. Det forelå heller ikke vurderinger knyttet til arbeidsdagens lengde, lengde på arbeidsrotasjoner, lengde på friperioder og lengde på daglig og ukentlig hvile, og det ble heller ikke dokumentert hvordan det ble differensiert mellom arbeidsgrupper og yrkesgrupper.

Opplæring var også et punkt som gikk igjen under tilsyn. På landanlegg A ble det identifisert mangler i opplæringen av innleid personell med hensyn til helserisiko og i forebyggende tiltak for å unngå å bli eksponert for farlige kjemikalier. Verneutstyret hos leverandører på landanlegg A var ikke godt nok, til tross for at dette hadde vært et hovedpunkt innen arbeidsmiljørisiko. For landanlegg B var opplæring i arbeidsmiljørisiko for innleide arbeidstakere ikke systematisk fulgt opp og verifisert. Det ble påpekt at mangelfull kartlegging av eksponering fører til at kunnskapsgrunnlaget for å kunne gi personell opplæring i faktiske risikoforhold i arbeidsmiljøet ikke er godt nok. I forbindelse med tilsyn hos verft B ble verft B pålagt å ettersende dokumentasjon til Arbeidstilsynet som viser at arbeidstakere får nødvendig informasjon om sikker bruk av verneutstyr. Verft B hadde ikke systemer for å dokumentere informasjon om sikker bruk av arbeidsutstyr. I praksis ble det gitt opplæring, men denne ble ikke tilstrekkelig dokumentert.

Det var mangler i oppfølgingen av påseplikten fra innleier sin side både på landanlegg og hos verft. På landanlegg B ble det påpekt at innleier har vist mangelfull utøvelse av påseplikt både i oppfølging av arbeidsmiljøforhold og med hensyn til arbeidstidsordninger for entreprenører og innleide arbeidstakere. Den manglende påseplikten gjaldt blant annet kartlegginger, opplæring i arbeidsmiljørisiko for entreprenører, kontroll av kjemikalier på anlegget, sjekk av avtaler og tillatelser for arbeidstidsordninger og samarbeid og informasjonsflyt mellom bedriftshelsetjenestene til leverandører på anlegget. Under tilsyn hos verft ble både verft A og verft C pålagt å ettersende dokumentasjon på at de hadde en rutine som viser hvordan verftet som hovedleverandør utøver påseplikten. Dagens rutine hos verft A var ikke beskrivende nok med tanke på hvordan verftet skal utøve og kontrollere om innleide arbeidstakere har lønn- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende allmenngjøring. Verft B måtte også ettersende dokumentasjon på at man i kontrakt med underleverandør informerer om at arbeidstakere skal ha lønns- og arbeidsvilkår som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrift for verft.

Tilsynene avdekket flere tilfeller av manglende avklaring av ansvarsforhold. Blant annet var det manglende samarbeid og informasjonsutveksling mellom bedriftshelsetjenester hos innleier og utleieselskap. Dette var blant annet et annet funn på landanlegg A. Her hadde det ikke vært samarbeid eller informasjonsflyt mellom bedriftshelsetjenestene, og dette gjaldt særlig informasjon om resultater fra aktuelle kartlegginger og vurderinger som kan være relevante for risikovurdering og forebyggende arbeid på anlegget. Når det gjelder verftene, ble verft D pålagt å iverksette rutiner som sikrer at innleide arbeidstakere på langtidskontrakt, og som ikke er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, blir tilknyttet verft D sin godkjente bedriftshelsetjeneste. Verft B måtte redegjøre for ansvarsforhold mellom inn- og utleier på punkt som omhandlet opplæring, verneutstyr, verneombudsordning, bedriftshelsetjeneste, arbeidstid, informasjon om

ulykkes- og helsefare og hvordan innleide arbeidstakere kan melde fra om forhold som kan medføre brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

I tillegg til ovennevnte punkt var blant annet manglende verneombudsordninger hos innleier (landanlegg A), brudd på bestemmelsene om drøfting av bruk av innleide arbeidstakere om likebehandling med de tillitsvalgte (verft A, verft B, verft C) og pålegg relatert til innkvartering av innleide (verft D) funn som ble avdekket på bakgrunn av tilsynsrapportene. Med tanke på innkvartering ble verft D bedt om å redegjøre for hvordan man skulle unngå at innleide måtte benytte dobbeltrom og felles bad og dusjer over lengre tid. Man ble også pålagt å sørge for et røykfritt arbeidsmiljø ved brakkerigger og å følge opp arbeidstidsordninger og påseplikt for innleide arbeidstakere. Av pålegg direkte rettet mot HMS og innleide arbeidstakere nevnes samordningsplikten, og verft D pålegges å iverksette tiltak for å til enhver tid ha kontroll med hvilke arbeidsgivere som befinner seg inne på virksomhetens område.

7.3 Erfaringer fra tilsynsinspektører

Inspektører fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet ble intervjuet for å supplere med sine erfaringer fra *bruken* av dagens regelverk for oppfølging av innleide arbeidstakere samt med hvor de erfarer at HMS-ansvaret for denne gruppen plasseres i dag.

Arbeidstilsynet

For Arbeidstilsynet er innleid arbeidskraft ofte én av flere problemstillinger under tilsyn på verft, men sjelden et eget tema i seg selv. HMS er et prioritert område, og under tilsynene blir det særlig rettet et søkelys på selskapenes forebyggende HMS-arbeid.

Når Arbeidstilsynet sender ut varsel om tilsyn (ca. to uker før tilsynet gjennomføres), etterspør de samtidig hvilken type dokumentasjon de ønsker å gå gjennom. Kontrakten mellom innleier og utleier er et eksempel på et dokument som ofte etterspørres. Den ene av de intervjuede inspektørene sier at de iblant opplever det som utfordrende å skille mellom hvem som er fast ansatt, hvem som er innleid fra bemanningsselskap, og hvem som er leverandører, ute i virksomheten. Ofte har personell samme type klær og verneutstyr, og det er ofte ved hjelp av arbeidskontraktene man får klargjort hvilken type arbeidskraft som er til stede på verftet. Hvorvidt HMS-ansvaret mellom inn- og utleier er formalisert og avklart, vil framgå av den generelle avtalen (ofte en rammeavtale) mellom utleier og innleier. Arbeidsavtalene vil gi informasjon om hvem som er den formelle arbeidsgiveren.

En av tilsynsinspektørene fra Arbeidstilsynet ser en utfordring med hensyn til utenlandsk arbeidskraft som dreier seg om fagkompetanse. Tilsynsinspektøren har

erfart at dokumentasjon på kompetanse og sertifikater for utenlandsk arbeidskraft er misvisende eller falske og ikke bestandig gir et riktig bilde av hva den enkelte faktisk kan. Dette er en utfordring å nøste opp i for inspektøren selv, men også for innleiebedriften.

De to intervjuene i Arbeidstilsynet tyder på at regelverket rettet mot HMS og innleid arbeidskraft oppleves som tydelig, men at det kan være uklart hvem som er pliktsubjekt, eller hvordan regelverket kommer til anvendelse overfor utenlandske arbeidstakere og ved innleie av tjenester. Informantene fra Arbeidstilsynet antyder at flere verft har den grunnleggende HMS-dokumentasjonen på plass, men at påseansvaret og etterkontroller ikke følges opp tilstrekkelig. I forbindelse med tilsyn på verftssiden har man for innleide arbeidstakere stort sett vært opptatt av arbeidstidsordninger, sosial dumping og etterlevelse av allmenngjøringsforskriften. Dette har ført til at man ikke har konsentrert seg så mye om HMS som man skulle ønsket.

En av informantene kommenterer at de siste årene har grad av innleie vokst enormt, og lovverket har ikke rukket å henge nok med i utviklingen. Det er i dag lagt inn en drøftingsplikt som er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12 tredje ledd: «Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.» Arbeidsmiljølovens § 2-2 bokstav c pålegger arbeidsgiver å også ivareta arbeidstid for innleide arbeidstakere.

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet har hatt risikoutsatte grupper som sin hovedprioritering siden 2007.¹⁹ Tilsyn rettet mot innleid arbeidskraft har inngått som en del av dette. Disse tilsynene blir gjennomført samtidig med at man tar for seg andre tema, enten på gruppenivå, for eksempel ISO-fagene på et anlegg, eller i forbindelse med kontraktsoppfølging og operatørers styring av kontraktørhierarkiet. Petroleumstilsynet benytter seg mye av arbeidsmiljøloven for tilsyn rettet mot innleie, men også rammeforskriften og tilhørende forskrifter som aktivitetsforskriften, innretningsforskriften, styringsforskriften og opplysningspliktforskriften. Her har styringsforskriften og aktivitetsforskriften vært mest relevante. Regelverket som bygger opp under tilsyn, oppleves å fungere godt med tilsynsstrategien som benyttes i dag, og metodikken er ofte å se på hele styringssløyfen, fra kartlegging til tiltak.

Informantene i Petroleumstilsynet peker på at det er noe uklart i regelverket når det gjelder hvem som har ansvar for innleid personell som blir syke, og hvordan modellen rundt «det inkluderende arbeidslivet» fungerer for å ivareta denne gruppen. Dette gjelder spesielt for langtidssykdom hos innleide arbeidstakere, noe som er nærmere

¹⁹ For mer informasjon om risikoutsatte grupper, se Petroleumstilsynet sin hjemmeside eller følg denne linken: <http://www.ptil.no/risikoutsatte-grupper/category830.html>

beskrevet i Alsos & Jensen (2013b). Rammeavtaler og kontrakten bemanningsselskaper har med sine kunder er grunnlaget for inntjening, så dersom en innleid blir syk, tar de ham (eller henne) heller ut og erstatter med en som er frisk og arbeidsdyktig, heller enn å kreve tilrettelegging fra innleier sin side. Tilretteleggingstiltak og inkluderende arbeidsliv er lite kompatibelt med en modell hvor innleide arbeidstakere utgjør arbeidsstyrken. Operatører vet lite om hva som skjer med innleide arbeidstakere som har blitt byttet ut, og Petroleumstilsynet fører ikke tilsyn med bemanningsselskap. Dersom det oppdages avvik (uavhengig om det er inn- eller utleiers ansvar), blir avviket påpekt under tilsyn med innleier, som igjen må følge opp dette med bemanningsselskapene i ettertid.

Inspektører fra Petroleumstilsynet opplever at HMS-ansvaret og HMS-oppfølgningen av innleide arbeidstakere fungerer godt blant de store ISO-leverandørene som leverer til petroleumsindustrien. De større leverandørene har lært at god HMS-styring er viktig for å beholde kontrakten med de store kundene.

Inspektører fra Petroleumstilsynet understreker viktigheten av god planlegging og styring i perioder som krever høy bruk av innleid arbeidskraft. Ved å planlegge for høyaktivitetsperiodene i god tid på forhånd er det mulig å styre et prosjekt godt selv med omfattende bruk av innleie.

Det framstår som noe uklart for informantene på myndighetssiden om hvor godt innleiebedrifter deler informasjon om de innleide arbeidstakere med utleiebedriftene. Regelverket legger opp til at bemanningsbyråer må dokumentere sine systemer for innleie på forespørsel, men det er uklart om opplysningsplikten andre veien fungerer like godt.

7.4 Oppsummering

Både informantene i prosjektet, tilsynsrapporter og tilsynsinspektørene sine erfaringer kan tyde på at det er noen uklarheter i ansvarsforholdet mellom inn- og utleier. Dette gjelder blant annet ansvar som går ut på å sørge for at innleide inkluderes i verneombudsordninger, og at innleide har tilgang på en bedriftshelsetjeneste, enten gjennom utleier eller via innleiers kontrakt. Det er tydelig at innleier har ansvar for lokasjonsspesifikk risiko, at de har et påseansvar og skal legge til rette for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Den grunnleggende fagkompetansen bør arbeidsgiver og utleiebedrift være ansvarlig for å dokumentere.

Selv om man har et regelverk som klart beskriver at virksomheter skal ha oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeid med HMS er fordelt, ser man at HMS-ansvaret ikke alltid er avklart mellom inn- og utleier. Regelverket rettet mot HMS og innleid arbeidskraft oppleves som tydelig, men det kan være uklart hvem som er pliktsubjekt, eller hvordan regelverket kommer til anvendelse overfor utenlandske arbeidstakere og ved innleie av tjenester.

8 Avslutning

8.1 Omfang av og motiver for innleie

I bedriftssurveyen så vi at omfanget av innleie i både verfts- og petroleumssektoren (inkludert leverandørindustrien) var betydelig. Særlig er andelen bedrifter som bruker innleid arbeidskraft, høy i verftssektoren der seks av ti oppgir å ha leid inn arbeidskraft de siste tolv månedene. I petroleumssektoren oppgir noe under halvparten av bedriftene at de har leid inn arbeidskraft. I verftssektoren ser vi også at om lag halvparten av bedriftene har leid ut arbeidskraft, mens én av tre har leid ut i petroleumssektoren.

Når det gjelder bedriftenes motiver for å bruke innleid personell, kommer det tydelig fram både i bedriftssurveyen og i de kvalitative intervjuene at dette først og fremst er knyttet til produksjonstopper og et midlertidig arbeidskraftbehov – et motiv som ifølge Håkansson og Isidorssons (2004) klassifisering er begrunnet i behov for kapasitetsøkning. Virksomheter som bemanner etter det laveste behovet for arbeidskraft, vil ikke ha kapasitet til å håndtere et økt behov med egne ansatte. Topper i produksjonen løses derfor av innleid personell. Innleie kan også motiveres av at bedriften ikke har kompetanse blant egne ansatte for visse arbeidsoppgaver (Håkansson & Isidorsson 2004). I bedriftssurveyen legger arbeidsgiverne dessuten vekt på at innleie innebærer mindre økonomisk risiko enn å ansette direkte. I tillitsvalgtintervjuene og intervjuene med HMS-ledere og verneombud utdypes motivene for et til tider svært omfattende omfang av innleid arbeidskraft ved verftene eller på installasjonene offshore. Bildet som tegnes, er komplekst; innleie skjer både fra bemanningsbyråer og produksjonsbedrifter, etablert i geografisk nærhet eller i utlandet. Blant de innleide i produksjonen er mange tradisjonelle fagarbeidergrupper, som platearbeidere, sveisere, rørleggere, elektrikere, snekkere, malere med flere. Det argumenteres for at det ikke finnes mange nok med denne kompetansen i lokale arbeidsmarkeder, og at innleie fra utlandet i mange tilfeller er nødvendig.

Innleie er knyttet til produksjonstopper og et midlertidig arbeidskraftbehov, noe som er forutsetningen for å leie inn personell i arbeidsmiljøloven. Samtidig viser intervjudata hvordan innleide arbeidstakere har blitt et fast innslag i verfts- og petroleumsindustrien. I kapittel 1 beskrev vi hvordan disse industriene har vært preget av høykonjunktur fra 2010 og fram til starten på 2014, blant annet som følge av økende

oljeinvesteringer.²⁰ Likevel har virksomhetene både på land og offshore vært tilbakeholdne med å øke bemanningen til tross for god ordretilgang og jevnt høyt produktjonsnivå de siste årene. Tillitsvalgte peker på et økende tilbud av fagpersonell som leies ut via bemanningsbyråer, samt signaler om oppmyking av regelverket for midlertidige ansettelse som årsaker til denne tilbakeholdenheten. Interessant i så henseende er at tillitsvalgte beskriver hvordan de innleide arbeidstakerne nærmest fungerer som en fleksibel bemanningspool som blir brukt av verftene i samme konsern eller innenfor samme geografiske område etter behov. Dessuten skjer det utstrakt ut- og innleie av personell både mellom verftene og mellom verftene og petroleumsanlegg på land og installasjonene offshore. Inntrykket er at man ved flere av verftene har lagt vekt på å få på plass rammeavtaler med et begrenset antall utleiebedrifter, og at man ønsker å få de samme personene tilbake neste gang man har behov for å leie inn personell. Samtidig er det klare indikasjoner på at det å bruke innleide ikke bare er motivert ut fra behov for midlertidig personell ved produksjonstopper eller mangel på lokal arbeidskraft. Det viser seg også at bruk av innleie medfører en reduksjon av økonomisk risiko og dermed til sjuende og sist også må antas å gi et positivt bidrag til bunnlinjen. Våre data illustrerer hvordan ut- og innleie av arbeidskraft har blitt et fast, men samtidig fleksibelt kjennetegn ved bemanningen i sentrale deler av norsk industri.

Hvordan bedriftene styrer arbeidsmiljø og personskaderisiko for de innleide arbeidstakerne i situasjoner med tidvis svært høyt innslag av innleid personell på arbeidsplassen, har vært hovedspørsmålet i denne undersøkelsen. I de neste avsnittene diskuterer vi hovedfunnene i de empiriske kapitlene (3–7).

8.2 Styring av arbeidsmiljø og personskaderisiko

Er innleide arbeidstakere mer utsatt for personskade og helseskade enn andre arbeidstakere?

Arbeidsmiljøloven slår fast at innleier har plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine innleide arbeidstakere – på lik linje med bedriftens egne ansatte. Data fra både intervjuene og spørreundersøkelsen gir imidlertid ikke et entydig svar på spørsmålet om innleide arbeidstakere er mer utsatt for personskade og helseskade enn bedriftens egne ansatte.

På direkte spørsmål om det er ulikheter i farebildet for de to gruppene, svarer informantene både i de kvalitative intervjuene og i bedriftsundersøkelsen at innleide arbeidstakere og bedriftens egne ansatte stort sett er eksponert for det samme fare-

²⁰ Våre data ble samlet inn for lavere oljepris og nedbemanning i oljesektoren ble en realitet utover sommeren og høsten 2014.

bildet, og at det ikke er noen vesentlige forskjeller i hendelsesdataene. Informantene peker på det at innleide og fast ansatte stort sett utfører de samme arbeidsoppgavene, som hovedårsaken til at det ikke er noen vesentlige forskjeller i farebildet. Flertallet blant informantene opplyser at det ikke skilles mellom egne og innleide, verken i det operative arbeidet eller i HMS-arbeid.

På den annen side indikerer intervjudataene at utenlandsk, innleid arbeidskraft er mer utsatt for skade enn fast ansatte, og at det er vanskelig å ha oversikt over senskader blant innleide. Det var også flere informanter som pekte på høy grad av underrapportering av uønskede hendelser blant innleid personell. Dette tyder på at det er forskjeller mellom ulike grupper av innleide etter sektor og nasjonalitet, men det kan ikke leses ut av hendelsesstatistikken.

En mulig forklaring kan være at informantene kobler farebildet direkte til den fysiske/kjemiske faren på arbeidsplassen og ikke tar hensyn til at innleide arbeidstakere opererer under andre organisatoriske rammebetingelser for HMS enn bedriftens egne ansatte. I praksis innebærer dette at innleide arbeidstakere vil være mer eksponert enn bedriftens egne ansatte fordi den fysiske/kjemiske risikoen må sees i kombinasjon med organisatoriske faktorer som bidrar til å øke risikoen. Eksempler på organisatoriske faktorer som bidrar til økt risiko for innleide arbeidstakere, er blant annet mangelfull integrering på arbeidsplassen, mindre forståelse for helheten på grunn av korte oppdrag, mange nye ansikter, nye regler og rutiner fra oppdrag til oppdrag og i tillegg frykten for å miste jobben.

Det er et tydelig mønster i intervjudataene at utenlandsk innleid arbeidskraft har høyere risiko for uønskede hendelser enn fast ansatte – spesielt innenfor verftsindustrien. Intervjuene indikerer at utenlandsk arbeidskraft er mer risikoutsatt på grunn av holdninger til HMS, måte å utføre arbeidet på og kommunikasjonsutfordringer. Uavhengig av type ansettelsesforhold, for eksempel innleid eller fast, er det også flere tidligere studier som konkluderer med at utenlandsk arbeidskraft er mer utsatt for jobberelaterte ulykker, se for eksempel Salminen (2011), Arbeidstilsynet (2012) og Bråten et al. (2012).

Funn i denne undersøkelsen som tyder på at farebildet er det samme for innleid og fast arbeidskraft, står i kontrast til forskning fra andre land (Australia, Spania og Italia), som viser at innleide er mer utsatt for skade (for eksempel *Quinlan & Bohle 2003; Benavides et al. 2006; Underhill 2010*). Dette kan skyldes flere forhold – deriblant hvordan undersøkelsen er gjennomført – dette er diskutert i metod delen i kapittel 1. En viktig forklaring på at funn i Norge skiller seg fra funn i andre land, kan være situasjonen på arbeidsmarkedet og at lover og avtaler ikke er like - dette er forhold vi i liten grad har undersøkt, men som må antas å ha betydning for forskjellene i landstudier. I vår undersøkelse finner vi også at det er ulikheter mellom de to næringene. ISO-leverandørene har kommet langt i det å jobbe systematisk med HMS-arbeid rettet mot innleide, blant annet har de etablert egne systemer for evaluering og oppfølging

av bemanningsbyrå. Kontraktørhierarkiet i petroleumsnæringen bidrar til sterke og tydelige HMS-krav også for virksomheter som leier ut arbeidskraft. Tilsvarende systematikk finner vi ikke på verftene. Men vi vil samtidig framholde at mange verft har HMS-ordninger som omfatter innleide arbeidstakere. Dessuten har flere av verftene oppdrag for oljeoperatører, som stiller strenge krav til rapportering og oppfølging av HMS-arbeidet på verftene. Oljeselskapene synes også i praksis å utøve en sterk kontroll av HMS-arbeidet hos sine leverandører i verftsindustrien.

Videre finner vi at begge næringene viser til en betydelig forbedring av HMS-prestasjonen blant innleide de siste fire–fem årene. Dette er blant annet fordi krav til kompetanse og opplæring har blitt skjerpet, flere av ISO-leverandørene som ble intervjuet, har systemer for å sjekke dette før kontrakt inngås, og har egne systemer for oppfølging og revisjon av utleiebyråer. I mange tilfeller er det etablert et fast samarbeid mellom virksomheten som leier inn, og utleiebedriften. Som allerede omtalt benyttes ofte samme firma og gjerne også samme personell. Her vil vi også peke på at tiltakspakene mot sosial dumping kan være en forklaring på at HMS-situasjonen for innleid personell nå viser forbedring sammenliknet med fire–fem år tilbake. Verftene har vært omfattet av allmenngjøringsvedtak, og Arbeidstilsynet har forsterket sin myndighetsinnsats. Oppmerksomheten knyttet til sosial dumping og konkrete tiltak for å hindre dette kan også ha bidratt til at HMS-situasjonen for innleid personell har bedret seg de siste årene. Dessuten synes tidvis svært omfattende bruk av innleid personell å ha blitt det normale i store deler av verfts- og offshoreindustrien, og bedriftene har innsett behovet for systematisk HMS-arbeid som også omfatter innleid personell.

Risiko for senskader?

Selv om vi kan konkludere med at bedriftene stort sett jobber systematisk med skaderisiko, finner vi likevel at senskader for innleide arbeidstakere ikke fanges godt nok opp i dag. Hørselsskade framholdes som et helseproblem flere etter hvert sliter med – særlig ved verftene. I tillegg påpekes støv og dårlig ventilasjon som et helseproblem blant dem som jobber med overflatebehandling. Dette er arbeidsoppgaver som ofte utføres inne og nede i båter, og i mange tilfeller er det innleide arbeidstakere som jobber med overflatebehandling. Hørselsskade og luftveissykdommer er i de fleste tilfeller problemer som utvikler seg over tid, og det kan ofte være vanskelig å peke på en klar årsak. For personell som leies inn til jobb flere steder, kan det være spesielt vanskelig å finne årsakene. Våre informanter opplyser at man generelt har blitt flinkere til å bruke verneutstyr nå enn tidligere, og at det er krav om at innleid personell kommer med eget verneutstyr. Kvaliteten på verneutstyret kan selvfølgelig diskuteres, men det er ikke en del av dette prosjektet. Vi vil også nevne at flere blant de tillitsvalgte uttrykte en bekymring for arbeidstidsordninger og hvilke effekter dette har for helse og sikkerhet – både på kort og lang sikt – blant innleid personell. Særlig var det bruk av

4/2-rotasjoner og mye bruk av nattarbeid blant innleide tillitsvalgte mente var negativt for helse og sikkerhet. STAMI har gjennomgått internasjonal litteratur på feltet arbeidstid og helse, og en overordnet konklusjon er at arbeidstid som bryter med biologiske rytmer, er mest helseskadelig (Lie et al. 2014). Det er også påvist sammenhenger mellom natt- og skiftarbeid og lange arbeidsøkter og økt risiko for ulykker som følge av nedsatt funksjon. Nyere forskning styrker holdepunktene for at både lang arbeidstid, nattarbeid og roterende skift påvirker sikkerhet og gir økt risiko for skader og ulykker i arbeidslivet (Lie et al. 2014; Olberg & Nicolaisen 2013). Tillitsvalgte syntes det var uheldig at Arbeidstilsynet i mange tilfeller godkjenner arbeidstidsordninger som den lokale klubben har sagt nei til, for innleid personell på verftene. Generelt er det gjort lite forskning på helseeffekter for arbeidstakere som jobber i ulike rotasjonsordninger over lengre tid (Olberg & Nicolaisen 2013).

Det er få blant våre informanter som kan redegjøre for hvordan senskader og langtidssykdom hos innleide arbeidstakere faktisk blir fulgt opp. Når det gjelder ansvaret for HMS og arbeidsmiljø for utleide arbeidstakere, er dette delt mellom kundebedriften og bemanningsbyrået (Alsos & Jensen 2013b). Utleier har på lik linje med alle andre arbeidsgivere plikt til å følge opp syke arbeidstakere samt å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (Alsos & Jensen 2013b). Både i bedriftssurveyen og i informantintervjuene pekes det også på at det er utleiebedriften/bemanningsbyrået som har ansvaret for å følge opp sykefravær blant de innleide. Intervjuer med bemanningsforetak bekrefter at det generelt er vanskelig å følge opp langtidssykdom og senskader, og ingen av dem som ble intervjuet, kunne gi noen gode svar på hvordan dette ble fulgt opp i dag. Dette tyder på at de helsemessige betingelsene er dårligere for innleid arbeidskraft enn for fast ansatte. Dette er tilsvarende hva Quinlan et al. (2001), Underland & Quinlan (2011), Guldenmund et al. (2012) konkluderer med rundt samme tema, nettopp at det er utfordrende å få longitudinelle mål på innleide arbeidstakeres eksponering, og at frykten for å byttes ut fører til underrapportering av helserelaterte problemer og småskader blant innleide. Alsos & Jensen (2013b) konkluderer også med at det er få bemanningsforetak som tilrettelegger arbeidet for sine utleide arbeidstakere. De peker på korte oppdragsperioder og at kundene er lite villige til å bidra til dette arbeidet, som årsaker til manglende sykefraværsoppfølging og tilrettelegging.

Bedriftshelsetjenestens rolle

Både i bedriftssurveyen og i informantintervjuene er det tydelig at bedriftshelsetjenesten (BHT) i hovedsak er tilgjengelig for fast ansatte med unntak av om det oppstår behov for akutt medisinsk hjelp. Flertallet blant dem som ble intervjuet, er også av den oppfatning at bemanningsbyråene har egen bedriftshelsetjeneste. I bedriftssurveyen finner vi at cirka 20 prosent av utleiebedriftene svarer at deres utleide arbeidstakere

verken er omfattet av egen eller innleiers BHT. I informantintervjuene sier tre informanter på innleiesiden at deres bedriftshelsetjeneste også er tilgjengelig for innleid personell, mens andre er usikre på dette. De tre norske bemanningsbyråene som ble intervjuet, tilbyr egen bedriftshelsetjeneste for sine ansatte på samme måte som andre norske virksomheter. Bemanningsbyrået lokalisert i utlandet oppgir at de ikke har egen bedriftshelsetjeneste.

Bedriftshelsetjenesten er i utgangspunktet ansvarlig for å følge opp fast ansatte hos sin bestiller. Det vil si at dersom bedriftshelsetjenesten skal følge opp innleide i tillegg til fast ansatte, så vil dette være en tilleggsbestilling som noen må betale for. Dersom bemanningsbyrået ikke har sin egen bedriftshelsetjeneste, bør det nedfelles i kontrakt hvorvidt innleide skal inngå i innleiebedriften sin avtale med bedriftshelsetjenesten, eller om det er bemanningsbyrået som skal følge opp dette på annet vis. Størrelse på bemanningsbyrået vil være avgjørende for om de har egen bedriftshelsetjeneste eller ikke. En utfordring er at utenlandske innleide som jobber på verft i Norge, ikke omfattes av plikten i lovverket. De må i så fall tilknyttes en bedriftshelsetjeneste i sitt hjemland, hvor Arbeidstilsynet ikke har tilsynsmyndighet og derfor ikke vil ha mulighet til å følge dette opp.

8.3 Sikkerhetsmessige rammebetingelser

Er det forskjeller i sikkerhetsmessige rammebetingelser for innleide arbeidstakere og virksomhetens egne ansatte?

Rosness et al. (2009) definerer rammebetingelser som forhold som påvirker de praktiske mulighetene en organisasjon, en organisasjonsenhet, en gruppe eller individ har til å holde storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko under kontroll. De empiriske resultatene i studien vår tyder på at det er ulikheter i sikkerhetsmessige rammebetingelser for de to gruppene. Disse er drøftet i det videre.

Det kommer klart fram i de kvalitative intervjuene at det ikke gjøres noen forskjell på sikkerhetsstyring ved innleide arbeidstakere sammenliknet med bedriftens egne ansatte. Det gjøres ingen skiller mellom innleide og fast ansatte i risikokartlegging. Innleide deltar i operativ risikostyring, for eksempel sikker jobb-analyse (SJA), på samme måte som fast ansatte. Det samme gjelder for risikoreduserende tiltak – disse er rettet mot alle, ikke bare mot fast ansatte eller bare mot innleide. Dette mønsteret kan forklares med at innleide deltar i normale arbeidsoperasjoner på samme måte som fast ansatte, og graden av integrering er høy. Samtidig har vi flere eksempler på at innleide utgjør en svært stor andel av den totale bemanningen på verftene ved produksjonstopper. Det store volumet gir visse utfordringer når det gjelder organiseringen av arbeidet, og begrenser hvor integrert de innleide faktisk kan bli i de fast ansattes arbeidsmiljø.

Et unntak fra likheten i sikkerhetsstyring blant innleide og fast ansatte er antakelser om at det er en viss underrapportering av uønskede hendelser blant innleide. Dette er i samsvar med australske studier av innleid arbeidskraft (Underhill & Quinlan 2011). Reason (1997), Kjellén (2000) og Westrum (2004) er blant mange som har diskutert årsaker til underrapportering av uønskede hendelser. Blant disse årsakene er frykt for straff eller sanksjoner for den som rapporterer, den viktigste forklaringen til underrapportering blant innleide. Andre relevante forklaringer på mangelfull rapportering er at rapportering ikke oppfattes som nyttig om det ikke fører til forbedringer for den som rapporterer, og mangelfull innføring i rapporteringsrutiner og -systemer som kan variere fra virksomhet til virksomhet for de innleide. Det skal legges til at det er noen som sier at det ikke er ulikheter mellom innleide og fast ansatte når det gjelder rapportering. I en sammenliknbar studie av nomader i offshorenæringen (arbeidere som skifter arbeidssted med jevne og ujevne mellomrom, for eksempel innen ISO-fag) av Rosness et al. (2010) pekes det på at de som er på reise mellom ulike innretninger, ofte er flinkere til å rapportere uønskede hendelser, dette forklares med at de kommer med et nytt sett av øyne som kan se forhold som ikke er sett tidligere. Vi har ikke intervjuet noen innleide arbeidstakere, og datamaterialet gir derfor ikke grunnlag for å konkludere om årsaker til antatt underrapportering av uønskede hendelser blant ulike grupper innleide arbeidstakere.

Innleiebedriftene stiller ikke direkte krav til HMS-kompetanse for innleide arbeidstakere, men det stilles krav til leverandører og bemanningsbyråer gjennom avtaler som signeres (rammeavtaler og oppdragsavtaler). Informantene ga uttrykk for at bemanningsbyrået har ansvar for dokumentasjon av fagkompetanse, men at det er innleier sitt ansvar å gi de innleide introduksjon til den stedsspesifikke risikoen samt å sikre at arbeidsoppgaver og risiko er forstått før oppstart av arbeid. En slik praksis er i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, hvor det stilles krav om at innleier har ansvar for HMS på arbeidsplassen. I bedriftssurveyen er det klart at både inn- og utleiebedriftene mener den inn- og utleide arbeidskraften får den HMS-opplæringen som er nødvendig for å takle de HMS-utfordringene arbeidet innebærer. Samtidig understreker innleiebedriftene at ansvaret for å sikre at de innleide har tilstrekkelig HMS-kompetanse til å utføre arbeidet, er deres. Våre intervjudata viser også at det gjøres liten forskjell på HMS-opplæring av innleid arbeidskraft og fast ansatte. Både nytilsatte faste og nyankomne innleide må gjennom samme grunnleggende HMS-kurs. Det er imidlertid noe uklart hvordan innleide følges opp i etterkant av denne introduksjonen, og hvordan påseansvaret følges opp av innleier. Når det gjelder tillitsvalgte påserolle, framholder flere at det er etablert rutiner for innsyn i lønns- og arbeidsvilkår som følge av likebehandlingsprinsippet og allmenngjøringsvedtaket som verftene er omfattet av. Det tyder på at det er etablert ordninger som gir tillitsvalgte innsyn og oppfølging av påseplikt i de bedriftene som har tillitsvalgte.

Benavides et al. (2006) sin studie av innleid arbeidskraft i Spania viser at nytilsatte fast ansatte og nyankomne innleide deler mange av de samme utfordringene på grunn av mangel på lokal kunnskap om arbeidsplassen. Dersom det er sikkerhetskurs knyttet til arbeidsoppgaver som skal utføres, får innleide tilbud om dette ved behov på lik linje som fast ansatte. En utfordring ved dette er at den kompetansen som innleide oppnår ved kursing, ofte forsvinner ut av bedriften når innleieperioden er ferdig. Det bemerkes imidlertid i intervjuene som krevende de gangene innleide arbeidstakere ikke har kjennskap til arbeidsplassen, og når det er kort tid til å sette seg inn i arbeidet.

Når det gjelder verneombudsordningen for innleide, synes praksis å være at man følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (§ 6-1). Dette innebærer krav om at de innleide stiller med eget verneombud hvis det leies inn flere enn ti fra samme virksomhet. Det stilles også krav om at verneombud fra utleiebedrift har gjennomgått nødvendig opplæring (såkalt 40-timers kurs). I de tilfellene hvor det leies inn færre enn ti personer fra samme virksomhet, omfattes disse som regel av verneombudet hos innleiebedrift. I bedriftssurveyen så vi også at innleiebedriftens verneombud i stor grad var involvert i å sikre de innleide arbeidstakernes arbeidsmiljø.

Intervjuene viser at kontrakter mellom innleier og utleier tydeliggjør HMS-ansvaret mellom de to partene. For petroleumsindustrien er et inntrykk at kontraktørhierarkiet gjør at det også stilles krav til utleiebyråene om systematisk HMS-arbeid og krav til HMS-kompetanse hos innleid personell. Flere av ISO-leverandørene som er intervjuet, har innført egne systemer for å evaluere, kontrollere og følge opp utleiebyråene før kontrakter inngås, blant annet med HMS-kriterier. Intervjuene indikerer at de beste utleiebyråene da blir valgt, og at de intervjuede ISO-leverandørene velger å beholde en langvarig relasjon til seriøse selskaper. De beste bemanningsbyråene blir valgt ut basert på prekvalifisering og oppfølging. Det er grunn til å tro at det er dårligere rammebetingelser for sikkerhetsarbeid i andre selskaper som ikke blir prekvalifisert. Petroleumsnæringen har kommet lenger enn verftsindustrien når det gjelder systematisk utvelgelse og oppfølging av utleiebyråer, noe som representerer et godt læringspotensial for verftsindustrien. Samtidig finner vi altså at de verftene som har oljeoperatører i kundeporteføljen, erfarer at det stilles strenge krav til dokumentert systematisk HMS-arbeid og lavt nivå på skadestatistikken, som omfatter både egne ansatte og innleid personell. Dette viser hvordan petroleumsnæringens strenge HMS-krav i praksis sprer seg til verftsindustrien og bidrar til vektlegging av systematisk HMS-arbeid og reduksjon av skaderisiko.

Det at innleier velger å benytte samme bemanningsbyrå og gjerne også det samme personellet over tid, er en viktig forklaring på god HMS-prestasjon (godt HMS-arbeid og god HMS-statistikk). Faste relasjoner bidrar til tillit; innleier stoler på at utleier gjør en god jobb.

I en annen studie om rammebetingelsers betydning for HMS-arbeid offshore, har Rosness et al. (2010) blant annet studert nomader. Eksempler på håndtering av HMS-

rammebetingelser for å ivareta nomader (for eksempel ISO-arbeidere) er å tilrettelegge og spesifisere arbeidsoppgaver i forkant av en operasjon, at operatøren integrerer og bryr seg om nomadene den tiden de er der, at nomadene får en innføring i sikkerhetsrutiner på innretningen inkludert bruk av verneutstyr, at nomadene opplever et klima for å handle og varsle dersom de oppdager sikkerhetsfarer, og at det tilstrebes bruk av samme kontraktør og samme personell på mindre antall felter. Flere av disse rammebetingelsene kan finnes igjen i intervjuene om innleid arbeidskraft.

Utenlandske innleide arbeidstakere har andre rammebetingelser enn andre arbeidsgrupper, noe som kan forklare hvorfor intervjuene tyder på at utenlandsk innleid arbeidskraft er mer utsatt for skade enn andre grupper. Bedriftssurveyen indikerer også at bedriftene ser en del utfordringer på grunn av språket som kan skape HMS-risiko. Wasilkiewicz (2014) gir en oversikt over rammebetingelser for polsk arbeidskraft som skiller seg fra norsk arbeidskraft, for eksempel språk, planlagt botid i Norge, måte å jobbe på, måte å forholde seg til overordnet på, holdninger til og kunnskap om sikkerhet og til slutt erfaring.

Omfanget av bruk av innleid arbeidskraft svinger med behovet for arbeidskraft. Det er mer bruk av innleid arbeidskraft i perioder med mange arbeidsoppgaver. Rammebetingelsene beskrevet ovenfor vil variere med dette omfanget, for eksempel kan det tenkes at de faste relasjonene kan bli utfordret dersom det er stor etterspørsel etter innleid arbeidskraft. Kostnadsbesparelser vil også påvirke både omfang av bruk og HMS-rammebetingelser for innleid arbeidskraft.

8.4 Forståelse av HMS-regelverk og -ansvar

Regelverket for Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet er ulikt, og tilsynene gjenspeiler regelverket. Vi ser at for Arbeidstilsynet, som gjennomfører tilsyn over kortere perioder, gjerne uanmeldte (en dags varsel) og med begrenset med tid og mange flere tilsyn å gjennomføre, så fungerer et konkret og detaljregulert regelverk godt. Arbeidstilsynet har i oppfølging av innleide arbeidstakere i hovedsak vært opptatt av arbeidstidsordninger, sosial dumping og etterlevelse av allmenngjøringsforskriften. Dette har ført til at man ikke har arbeidet like mye med HMS blant innleide.

Petroleumstilsynet har et funksjonsrettet regelverk. Kravene er i hovedsak funksjonsrettede, det vil si at de angir hva som skal oppnås, uten å spesifisere hvordan kravene skal innfris. I utgangspunktet er det derfor opp til det enkelte selskap å finne fram til egne løsninger som møter de funksjonsrettede kravene. Regelverket henviser i mange tilfeller til industristandarder, for eksempel Norsok²¹, som måter å imøtekomme funksjonskravene på. Tilsynslag fra Petroleumstilsynet gjennomfører varslede tilsyn

²¹ Norsok er standarder utviklet av petroleumsindustrien selv.

som gjerne varer over flere dager, de har oppstartsmøte med tilsynsobjekt og tid til å gjennomgå og få oversikt på systemsiden i bedriftene de vurderer. De har dermed en mer helhetlig systemtilnærming og vil være bedre egnet til å se svakheter i HMS-arbeid som gjelder innleide. De har også mulighet til å i større grad bestemme hvem de ønsker å prate med, og se hvilke dokumenter det er relevant å gjennomgå, enn Arbeidstilsynet som ofte må basere seg på personell som er til stede under selve tilsynet, og de dokumenter de har fått tilgang til der og da. Informanter fra både Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet uttrykker at de er fornøyde med regelverket slik det benyttes i dag.

Informantene fra skipsverft og ISO-fagene har få konkrete referanser til regelverk på spørsmål om hvordan de forstår HMS-regelverket. For representanter fra petroleumsnæringen kan dette kanskje forklares med den funksjonsbaserte tilnærmingen der kontrakt med operatør blir oppfattet som det sentrale. Det kan også være at informantene i prosjektet ikke har roller som tilsier at de bør kjenne til detaljer i regelverket. En tolkning av dette er at det ikke er noen god forståelse for hvilket regelverk som gjelder, fordi HMS-krav for innleide er spredd over mange ulike lover og forskrifter, se tabell 7.1 i kapittel 7.

Informantene viser til at HMS-ansvaret for innleide arbeidstakere først og fremst ligger hos innleier. Innleier har et påseansvar og skal legge til rette for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Kjentmannskurs og stedsspesifikk risiko må skje lokalt og er innleiebedriften sitt ansvar. En av informantene i Arbeidstilsynet sier klart at den grunnleggende fagkompetansen bør arbeidsgiver og utleiebedrift være ansvarlig for. I kontrakt mellom inn- og utleier er det viktig at det er avtalt hvem som har ansvar for HMS. Informantene fra verftsindustrien og ISO-fagene opplever at ansvaret for HMS er godt regulert i kontrakter, men det er enkelte som uttrykker at de er usikre på hvorvidt dette følges opp godt i praksis. Samtidig viser intervjuene og bedriftsundersøkelsen at innleide arbeidstakere diskuteres i AMU, og at de innleide omfattes av verneapparatet hos innleiebedriften. Intervjuer med tillitsvalgte indikerer også at partssamarbeidet om tariffavtalebaserte ordninger for innleid personell fungerer de aller fleste steder.

Selv om man har et regelverk som tydelig uttrykker at virksomheter skal ha oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeid med HMS er fordelt, ser man at dette ikke alltid er tilfellet, og at hvem som skal ha HMS-ansvaret, ikke alltid er avklart mellom inn- og utleier. Dette kan ha ulike årsaker. En hovedårsak kan være manglende vektlegging fra både inn- og utleier av HMS og hvem som har oppfølgingsansvaret i kontrakten. Arbeidstilsynet har erfart at enkelte bemanningsbyråer ser på seg selv som kun en formidler av personell og ikke alltid er bevisst HMS-ansvaret de har som arbeidsgiver i en situasjon hvor arbeidstakeren er underlagt en ekstern lokal ledelse (hos innleier). Når inn- og utleier diskuterer innleide arbeidstakere, er det vanlig å legge vekt på formaliteter som lønn og arbeidstid i kontrakt. HMS-ansvaret og oppfølging av dette har ikke alltid vært like framtrødende. Manglende søkelys på HMS-ansvar mellom inn- og utleier fører til at kontraktene blir mangelfulle, og at hvem som skal ha HMS-ansvaret, forblir uavklart mellom partene.

Litteratur

- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013a). *Bemanningsbransjens gråsoner*. Fafo-rapport 2013:20.
- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013b). *Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen*. Fafo-rapport 2013:41.
- Alsos, K. & Ødegård, A. M. (2007). *Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land*. Fafo-rapport 2007:32.
- Amuedo-Dorantes, C. (2002). Work safety in the context of temporary employment: the Spanish experience. *Industrial and Labour Relations Review*, 55(2), 262–285.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H. & Ødegård, A. M. (2009b). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen, J. (2009a). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. Fafo-rapport 2009:51.
- Andersen, R. K., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). *Bruk av innleid arbeidskraft*. Fafo-notat 2012:12.
- Arbeidstilsynet. (2012). *Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere*. Kompass Tema nr. 2 2012. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Aslesen, S. (2005). *EU-utvidelsen – mulige tilpassingsstrategier i norske skipsverft*. Fafo Østforum. Fafo-notat 2005:07.
- Atkinson, J. (1984). The flexible firm and the shape of jobs to come. *Labour Market Issue*, 5. Oxford: The Trade Union Research Center, Ruskin College.
- Bellamy, L. (2014). Comparison of occupational accident risks and underlying causes between temporary and non-temporary workers. Paper at the Working on safety Conference, Glasgow, Scotland, UK, 1–3 October 2014.
- Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and Environmental Medicine*, 63(6), 416–421.
- Blomgren, A., Harstad, A. M. & Haus-Reve, S. (2014). *Offshoreansatte: Hvem er de? Hvor mange må erstattes i årene framover?* IRIS-rapport 2014/028.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.

- Bråten, M., Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2012). *Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen*. Fafo-rapport 2012:52.
- Clarke, S. 2003. The Contemporary Workforce. Implications for safety culture. *Personnel Review*, 32, 40–57.
- Debrah, Y. A. & Ofori, G. (2001). Subcontracting, Foreign Workers and Job Safety in the Singapore Construction Industry. *Asia Pacific Business Review*, 8(1), 145–166.
- Dølvik, J. E., Eldring, L., Friberg, J. H., Kvinge, T., Aslesen, S. & Ødegård A. M. (2006). *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i bedrifters arbeidskraftstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548.
- Eika, T., Prestmo, J. & Tveter, E. (2010). *Ringvirkninger av petroleumsvirksomheten. Hvilke næringer leverer?* SSB-rapport 8/2010.
- Ekspertgruppe (2013). *Tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet*. Rapport avgitt av ekspertgruppe til Arbeidsdepartementet 27.8.2013 i følge mandat av 31.10.2012.
- Eldring, L., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Alsos, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Fabiano, B., Currò, F., Reverberi, A. P. & Pastorino, R. (2008). A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risk factors and risk management strategies. *Safety Science*, 46(3), 535–544.
- Fjose, S., Grünfeld, L. & Blomgren, A. (2012). *Totale sysselsettings- og skatteeffekter av petroleumsvirksomhet i Norge – utsikter til fremtidig vekst*. Menon-rapport 4/2012.
- Fjose, S., Gulbrandsen, M. U. & Holmen, R. B. (2013). *Olje- og gassnæringens betydning for arbeidsplasser og skatt i Norge og Nord-Norge*. Menon-publikasjon 4/2013.
- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Friberg, J. H. & Tyldum, G. (red.) (2007). *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- García-Serrano, C., Hernanz, V. & Toharia, L. (2010). Mind the Gap, Please! The Effect of Temporary Help Agencies on the Consequences of Work Accidents. *Journal of Labor Research*, 31(2), 162–182.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hernanz, V. & Toharia, L. (2006). Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison between Italy and Spain. *Labour*, 20(3), 475–504.

- Hervik, A. & Oterhals, O. (2009). Fra ordreboom til ordretørke. Konferansepaper.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2004). Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10, 3.
- Kjellén, U. (2000). *Prevention of Accidents Through Experience Feedback*. London: CRC Press.
- Lie, J.-A., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H. & Matre, D. (2014). *Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport, årg. 15, nr.1 Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Mathison, S. (1988). Why Triangulate? *Educational Researcher*, 17(2), 13–17.
- Mayhew, C. & Quinlan, M. (2001). The Effects of changing patterns of Employment on reporting Occupational Injuries and Making Worker Compensation Claims. *Safety Science*, 5.
- Mayhew, C., Quinlan, M. & Ferris, R. (1997). The effects of subcontracting/outsourcing on occupational health and safety: Survey evidence from four Australian Industries. *Safety Science*, 25(1–3), 163–178.
- Mehta, C. & Theodore, N. (2006). Workplace safety in Atlanta's construction industry: institutional failure in temporary staffing arrangements. *Working USA*, 9(1), 59–77.
- Meld. St. 39 (2012-2013). *Mangfold av vinnere. Næringspolitikk mot 2020*.
- Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo-rapport 2011:33.
- Nesheim, T. (2003). Short-term hires and leased personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian Journal of Management*, 19(3), 309–331.
- NOU 2004: 5. *Arbeidslivslovutvalget*.
- Ognedal, M. (2009). *The Norwegian approach to regulating the offshore oil and gas industry*. Notat.
- Olberg, D. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer*. Fafo-rapport 2013:17.
- Quinlan, M. & Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. I J. Barling & M. R. Frone (red.), *The psychology of workplace safety* (s. 81–105). Washington DC, USA: American Psychological Association.
- Quinlan, M., Mayhew, C. & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.

- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Rosness, R., Blakstad, H. C. & Forseth, U. (2009). *Rammebetingelsers betydning for storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko – en litteraturstudie*. Rapport SINTEF A11777.
- Rosness, R., Forseth, U. & Wærø, I. (2010). *Rammebetingelser betydning for HMS-arbeid*. Rapport SINTEF A16296.
- Rousseau, D. M. & Libuser, C. (1997). Contingent workers in high risk environments. *California Management Review*, 39(2), 103–123.
- Salminen, S. (2011). Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review. *The Ergonomics Open Journal*, 4, 125–130.
- STAMI (2004). *Arbidsforhold av betydning for helse*. Rapport om internasjonal forskning på området arbeid og helse utarbeidet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som bidrag til myndighetenes videre arbeid med ny norsk arbeidslovgivning.
- St.meld. nr. 18 (2007-2008). *Arbeidsinnvandring*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Torp, E. (2013). *Döden på jobbet. En berättelse om det nya arbetslivet*. Dagens arbete.
- Underhill, E. (2010). Should host employers have greater responsibility for temporary workers' employment rights? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 48(3), 338–355.
- Underhill, E. & Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Industrial Relations*, 66(3), 397–421.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622.
- Wasilkiewicz, K. (2014). *Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen*. Masteroppgave ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, NTNU.
- Westrum, R. (2004). A typology of organisational cultures. *Quality and safety in health care*, 13, 22–27.
- Ødegård, A. M. (2014). Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. *Søkelys på arbeidslivet*, 1–2, 100–117.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2011). *Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri*. Fafo-notat 2011:21.

Innleide arbeidstakere i verfts- og petroleumsindustrien

Motivene for å bruke innleid arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien er først og fremst knyttet til produksjonstopper og et midlertidig arbeidskraftbehov, og omfanget er til tider svært stort. Denne rapporten drøfter hvordan innleide arbeidstakere følges opp på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet (HMS-området). Både virksomheter som leier ut og virksomheter som leier inn arbeidskraft er med i undersøkelsen. I rapporten diskuteres ulikheter i sikkerhetsmessige rammebetingelser for innleide arbeidstakere og bedriftenes egne ansatte, og hvilken betydning dette har når det gjelder HMS-utfordringer og personskaderisiko blant innleid personell.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2014:54
ISBN 978-82-324-0170-3
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20401