

Notat 5:2014



Roar Eilertsen

**Outsourcingens pris - høyere kostnader,
mindre kontroll og dårligere arbeidsvilkår**

1 Innledning

Helt siden 1970-80-tallet har oljeselskapene sett seg tjent med å begrense andelen egne ansatte på installasjonene på sokkelen. Oppgaver og hele ansvarsområder har blitt satt ut til underleverandører og samarbeidspartnere. På felt i drift er vedlikehold, oppgraderinger, forpleining, renhold, mv., overlatt til leverandørselskaper som er inne på tidsavgrensede kontrakter. På plattformene finner man til enhver tid arbeidstakere fra et stort antall selskaper.

Outsourcingen har et omfang som gjør oljeselskapene til en av de tydeligste eksponentene for det som arbeidslivsforskeren John Atkinson allerede på 1980-tallet kalte «den fleksible bedrift»¹. Den kjennetegnes av at man har egen bemanning til å ta seg av kompetansekrevende kjerneoppgaver og nøkkelunksjoner, mens deler av produksjonen, vedlikehold og støttefunksjoner settes ut til andre. Det skal gi operatørselskapet større fleksibilitet, lavere kostnader og bedre muligheter til å spisse egen kompetanse. Outsourcingens mantra er at oppgaver løses best når de utføres av de «som er best» på sitt område. Spesialisering og volum skal gi økt kvalitet, mens konkurranse i leverandørmarkedet skal gi lavere kostnader. Det er medaljens forside.

Sett fra et arbeidstakerståsted har medaljen en klar bakside. Og det har den også sett i et sikkerhetsperspektiv. Oppsplitting og stadige anbudsrunder fører til mindre stabile ansettelsesforhold, press på lønns- og arbeidsvilkårene og mer utydelige og til dels pulveriserte ansvarsforhold på plattformene. Og problemene øker når underleverandørene setter ut deler av sine oppgaver til nye underleverandører. Lange kontraktskjeder presser konkurransen og kostnadsjakten nedover i systemet, skaper enda større usikkerhet rundt ansvarsforhold, og svekker mulighetene for oversikt og kontroll med den enkelte aktør. Den omsegripende tendensen til innleie fra bemanningsselskaper til alle ledd i kjeden forsterker problemene kraftig.

I denne delrapporten skal vi se nærmere på hvilke avgrensninger som kan, og bør, gjøres for å motvirke at kontraktørvesenet i offshoresektoren skal fremstå som et uvesen. Vårt anliggende er arbeidstakernes krav på forutsigbare ansettelsesforhold, gode lønns- og arbeidsbetingelser og hensynet til forsvarlig og sikker drift. Som vi skal se, mener mange at dette også kan forenes med bedre lønnsomhet.

¹ John Atkinson: Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, Institute of Manpower Studies, 1985

2 Flere leverandører er nødvendig og ønskelig

Det er ingen tvil om at oljeselskapene må og skal samarbeide med et bredt nettverk av norske leverandørbedrifter. Statoil står for 70-80 prosent av all aktivitet på norske sokkel, og oppgir på sine hjemmesider at selskapet samarbeider med rundt 12 000 leverandører over hele verden. Det opplyses at innkjøpte varer og tjenester står for mellom 60-95 prosent av innholdet i selskapets ulike operasjoner. Like før jul i 2013 fornyet Statoil kontrakter med norske leverandørbedrifter til en samlet ramme på ca 12 milliarder krone for perioden 2014-16. I den forbindelse opplyste man at selskapet hadde kjøpt inn varer og tjenester for 145 milliarder kroner i 2012, og at 77 prosent av dette hadde kommet fra leverandører med norsk adresse².

Ifølge petroleumsloven (§1.2) skal staten sørge for at ressursforvaltningen bl.a. skal «styrke norsk næringsliv og industriell utvikling». Det betyr at det er et krav til alle oljeselskaper at de skal samarbeide med og kjøpe varer og tjenester fra norske leverandører. Omsetningen fra norsk leverandørindustri til petroleumsnæringen på norsk sokkel var i 2013 kommet oppe i 318 milliarder kroner³. I delrapport I i dette prosjektet⁴ vises det at leverandørindustrien i 2012 hadde mer enn 100 000 arbeidstakere spredt utover hele landet. Spørsmålet er ikke om Statoil og de andre oljeselskapene skal kjøpe inn varer og tjenester fra norske leverandørbedrifter. Spørsmålet er heller om de gjør det i stor nok grad, og da tenker vi på norske versus utenlandske leverandører. For det er åpenbart at oljeselskapene ikke kan eller bør bygge opp egen kompetanse og kapasitet på alle mulige områder. Noen oppgaver løses best av andre, og i et velfungerende leverandørmarked burde man kunne finne produkter og tjenester til gunstig pris og kvalitet. Dette er ikke kontroversielt.

Like fullt er avveiningen mellom egenproduksjon og innkjøp fra andre en relevant problemstilling også i oljeselskapene. Det gjelder egne kjerneoppgaver, men kanskje i særlig grad det som er knyttet til selve driften av de installasjonene man har operatøransvar for på sokkelen. Problemene kan skisseres langs to dimensjoner: Den ene handler om outsourcingens grenser. Hvor stor del av driften av plattformene bør settes ut til andre, og hvor lange kontraktskjeder kan tillates? Den andre handler om outsourcingens betingelser. Hvilke krav skal stilles til leverandørene, og skal kravene også omfatte krav til lønns- og arbeidsvilkår i leverandørbedriftene? Her er ikke svarene like opplagte, og til valgene er det knyttet klare samfunns- og klasseinteresser som kolliderer med oljeselskapenes kortsiktige profittinteresser.

² Stavanger Aftenblad 05.12.2013: Statoil forlenger kontrakter for over 10 mrd kr

³ Rystad Energy: Internasjonal omsetning fra norske oljeserviceselskaper. Rapport til OED 23.10.2014

⁴ De Facto-notat nr 2:2014: Offshoresektorens betydning for økonomi og sysselsetting i kommuner og lokalsamfunn

3 Outsourcingens grenser

Det er etter hvert omfattende erfaringer med fordelene og ulempene med å sette ut driftsoppgaver til underleverandører. Hovedargumentene for er at det gir hovedbedriften større fleksibilitet og at leverandørbedriften har spisset sin kompetanse på det aktuelle området. Kontrakter kan inngås og sies opp, og varigheten kan tilpasses innleierens behov til enhver tid. Oppgaven med å rekruttere, bygge kompetanse, nedskalere, osv., flyttes over til andre. I mange bedrifter oppfattes arbeidsgiveransvaret som tyngende, og som noe en ikke bør ta på seg i større omfang enn det som er strengt nødvendig. Lønnsomhet og børskurser knyttes ofte til hvor raskt og omfattende kostnader kan kuttes og nedbemanning gjennomføres. Hos mer spesialiserte leverandører kan det også spilles på at lønnsnivået i enkelte bransjer er lavere enn i hovedbedriften, og at outsourcing derfor i seg selv kan bety lavere kostnader. Dette kan gjelde både innenfor mye av vedlikeholdet på installasjonene offshore, og for forpleining og renhold.

På den andre siden er det mange eksempler på at outsourcing har en pris, også sett fra hoved-bedriftens ståsted og interesse. For det første krever vellykket outsourcing grundige og gode anbudsprosesser. Utformingen av anbudsgrunnlaget krever både god faglig og juridisk kompetanse i bedriften som outsoucer. Oppgavene skal være spesifiserte og tydelig for kontraktspartneren, og hovedbedriften bør også ha god oversikt over kostnader med egenproduksjon av disse oppgavene. Bare slik er det mulig å sammenligne et tilbud fra en ekstern leverandør mot både andre konkurrenter og mot produksjon i egenregi. Det må også være et system for å kontrollere at leverandøren tilfredsstillende de krav til punktlighet og kvalitet som er avtalt i kontrakten, og det må være et kvalifisert apparat som følger opp leveransene. I outsourcingprosesser er det en tendens til å «glemme» kostnadene til selve anbudsprosessen og til kontroll og oppfølging av avtalene.

Mange virksomheter velger å beholde deler av et område hvor oppgaver settes ut til eksterne leverandører. Man ønsker både at egenproduksjonen skal gi et sammenligningsgrunnlag i forbindelse med anbudsprosesser, og man vil sikre seg at det er tilstrekkelig kompetanse igjen i bedriften til å forhandle og følge opp leverandørene på en kvalifisert måte.

I oljebransjen er Statoils håndtering av forpleining og renhold på sine installasjoner et godt eksempel. Selskapet har satt ut disse oppgavene til ekstern leverandør på Statfjord- og Snorre-plattformene, mens man har beholdt egenproduksjon på alle andre felt. Hensikten er å kunne sammenligne egen og ekstern leveranse til enhver tid, både i forhold til kostnader og kvalitet. Men det kan knapt sies at oljeselskapene har en slik praksis som hovedregel.

4 Erfaringer med outsourcing

I et oppslag i Teknisk Ukeblad⁵ i januar 2014 omtales en rapport utarbeidet av professor Petter Gottchalk ved BI⁶. Utgangspunktet for oppslaget var Statoils vedtak om å outsource 209 arbeidsplasser innen IT, eiendomsdrift, økonomi og finans. Arbeidet vil leverandørene få utført i lavkostland som India, Estland og Singapore. I artikkelen leser vi blant annet:

«Ifølge rapporten finnes det en rekke ulemper ved offshoring, men også noen få fordeler hvis man innleder et godt samarbeid med offshoring-bedriftene.– Å sette bort problemområder kan føre til at virksomheten ender opp med et enda større problem. Virksomheten må ha eierskap til problemene, og heller sette bort enklere oppgaver som ikke er en del av kjernevirksomheten, skriver Gottschalk i rapporten.» Gottchalks spådom er at Statoil kommer til å backsource (ta tilbake) disse jobbene innen 3-5 år fordi transaksjonskostnadene ble for høye. Teknisk Ukeblad skriver videre: «Ifølge rapporten har mange bedrifter altfor store og urealistiske forventninger til outsourcing.

– Enkelte får til å redusere kostnader, men kunnskapsutvikling og læring kan blir manglende. Noen angrer, og tar funksjonene hjem igjen. Noen reduserer forventningene og blir fornøyd. Det er smart å gå fra kostnadsfokus via ressursfokus til partnerfokus, skriver Gottschalk.

Han summerer også opp de viktigste utfordringene ved offshoring:

- Kulturelle forskjeller
- Tidsforskjeller
- Språk
- Geografisk avstand
- Kunnskap om land, utdanning, politisk system
- Politisk ustabilitet, korrupsjon, nettverk
- Mindre mulighet for kontroll
- Mindre mulighet for kunnskapsoverføring
- Større behov for å definere leveransene med større detaljeringsgrad
- Vanskeligere å estimere kostnadene.»

I rapporten omtales undersøkelser som viser at knapt halvparten av bedriftsledere som har outsourcet mener at de har «oppnådd reduserte kostnader, effektivitet og standardiserte arbeidsprosesser innad i selskapet». Bare 7 prosent mener outsourcingen har bidratt til innovasjon og økt verdiskaping i selskapet.

⁵ TU 15.01.2014: Disse jobbene er mest truet av outsourcing

⁶ Petter Gottchalk: Flytting av arbeidsplasser til utlandet. Rapport utarbeidet for Finansforbundet

5 Erfaringer fra petroleumsnæringen

Vi har sett at oljeselskapene outsourcer oppgaver på to ulike måter. For det første overlater de oppgaver til leverandører som tar arbeidet ut av selskapet og får det utført andre steder, oftest i lavkostland. Men de inviterer også leverandører inn i egen virksomhet, slik vi ser det i forbindelse med drift og vedlikehold av installasjonene på sokkelen. Den første varianten betyr tap av arbeidsplasser i selskapet og/eller i Norge, og potensielle problemer av den typen som Gottchalk ramset opp som utfordringer med offshoring. Den andre varianten kan føre til mindre kontroll, dårligere sikkerhet og høyere kostnader i prosjektene og driften på sokkelen.

I vårt arbeid med dette prosjektet har vi snakket med mange medarbeidere i oljeselskapene på norsk sokkel. De forteller at det er et stort problem at operatørene har blitt tappet for egenkompetanse. Det fører til at leverandørene sitter i oljeselskapenes prosjektgrupper og diskuterer løsninger og valg av strategier – med to hatter. De skal både medvirke til gode løsninger for oljeselskapene, og de skal sikre mest mulig arbeid og inntjening til egen bedrift. Dette er et klassisk eksempel på «bukken og havresekken», og er etter våre informanters mening en sterk kostnadsdriver i mange prosjekter. Særlig problematisk blir det dersom oljeselskapene ikke har egne fagfolk med tilstrekkelig kompetanse til å vurdere leverandørens forslag.

Vi får også rapporter fra arbeidere i leverandørbedriftene, som ser med vantrø på hva deres ledere fakturerer oljeselskapene for. Verken kvalitet eller kvantitet kontrolleres, og begrepet «skrive regning med gaffel» skal være det mest dekkende. Årsaken sies å være at oljeselskapene verken har folk eller kompetanse til å verifisere de (påståtte) leveransene som faktureres.

6 Kostnadsvekstens årsaker

Som nevnt i delrapport III⁷ i dette prosjektet har flere offentlige utvalg sett på bakgrunnen for den sterke kostnadsveksten på norsk sokkel de seneste årene. Både Åm-utvalget (2010) og Reiten-utvalget (2012) mente oppmerksomheten måtte rettes mot oljearbeidernes lønns- og arbeidsvilkår. Det er særlig den såkalte 2-4-ordningen som fremheves som langt dyrere enn arbeidstidsordningene på f.eks. britisk side i Nordsjøen, og som derfor representerer en konkurranseulempe. Men dette må være en høyst tvilsom og utilstrekkelig forklaring, siden ordningen har vært den samme gjennom 10-15 år og offentlig statistikk viser at lønnsveksten for operatørene og arbeiderne i oljebransjen har vært omlag på linje med den vi har hatt i resten av økonomien gjennom hele perioden. Når Reiten-utvalget snakker om at dagsratene for

⁷ De Facto-notat 4:2014: Når billig blir dyrt – om jakten på kostnadskutt på norsk sokkel

flyttbare borerigger har økt med 3-4-gangen i løpet av de siste 8-10 årene, må det skyldes andre ting enn tariffavtalene til arbeiderne.

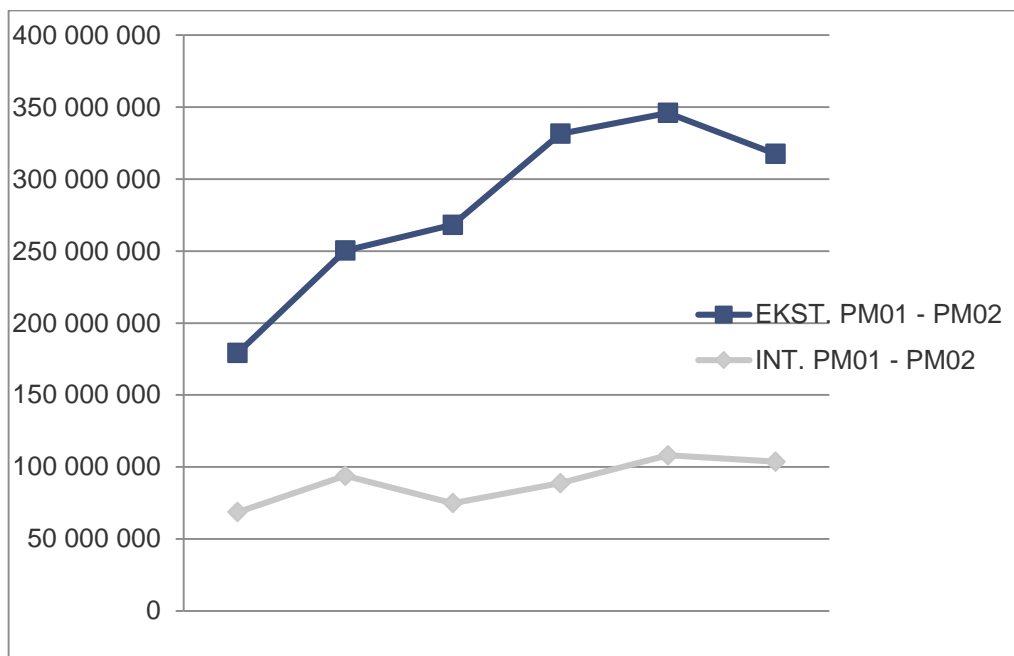
Tillitsvalgte i Statoil har laget en oppdatert oversikt over utviklingen i timepriser for hhv egne operatører (fagarbeidere – tabell H8 i sokkeloverenskomsten), eksternt kjøpte timer, og total internpris, inkl. overheadkostnader for alle Statoils installasjoner på sokkelen. Grafen nedenfor dekker perioden 2007 – 2012. Som vi ser, har utviklingen vært meget moderat for begge de to første kategoriene, mens det er «timepris intern med overheadkostnader» som drar opp kostnadsnivået kraftig. Årsakene til den sterke veksten i overheadkostnader er nok sammensatte, men økning i antall brukte ingeniørtimer og finansiering av en oppsvulmet organisasjon på landsiden i selskapet antas å være viktige faktorer.

Figur 1: Utvikling i timepriser, Statoil UPN, 2007 - 2012

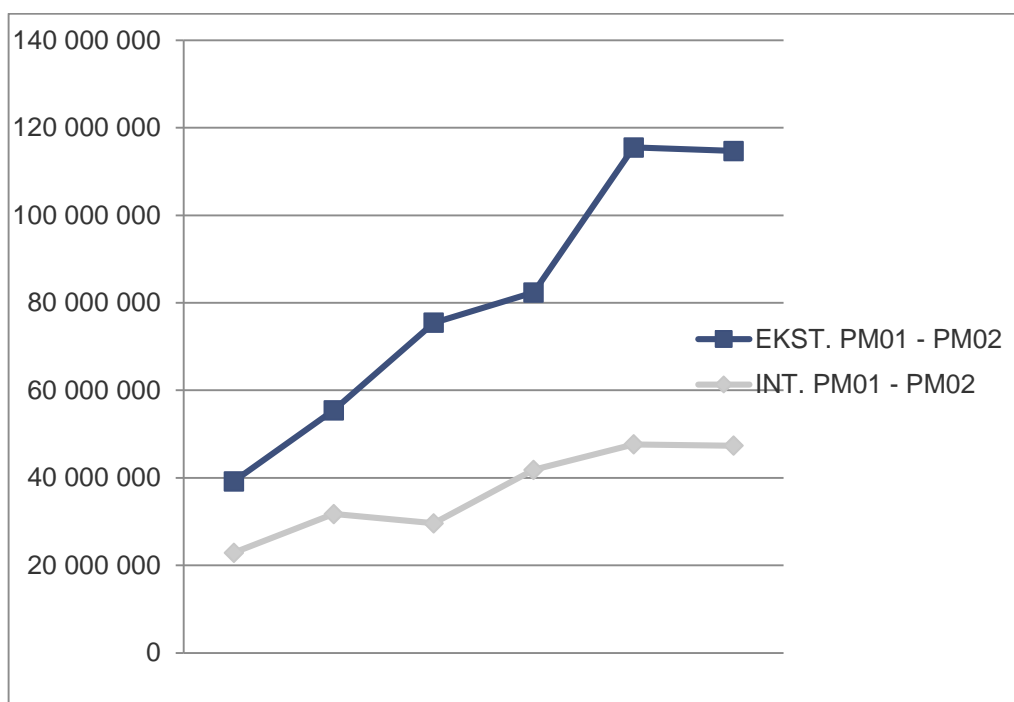


De tillitsvalgte har også sett på hvordan personellkostnadene i et utvalg vedlikeholdsprosjekter på tre forskjellige plattformer har utviklet seg i løpet av årene 2007-2012. Bildet er entydig; mens de interne personellkostnadene har en moderat utvikling, øker kostnadene til eksterne leverandører kraftig. Bildet ser slik ut:

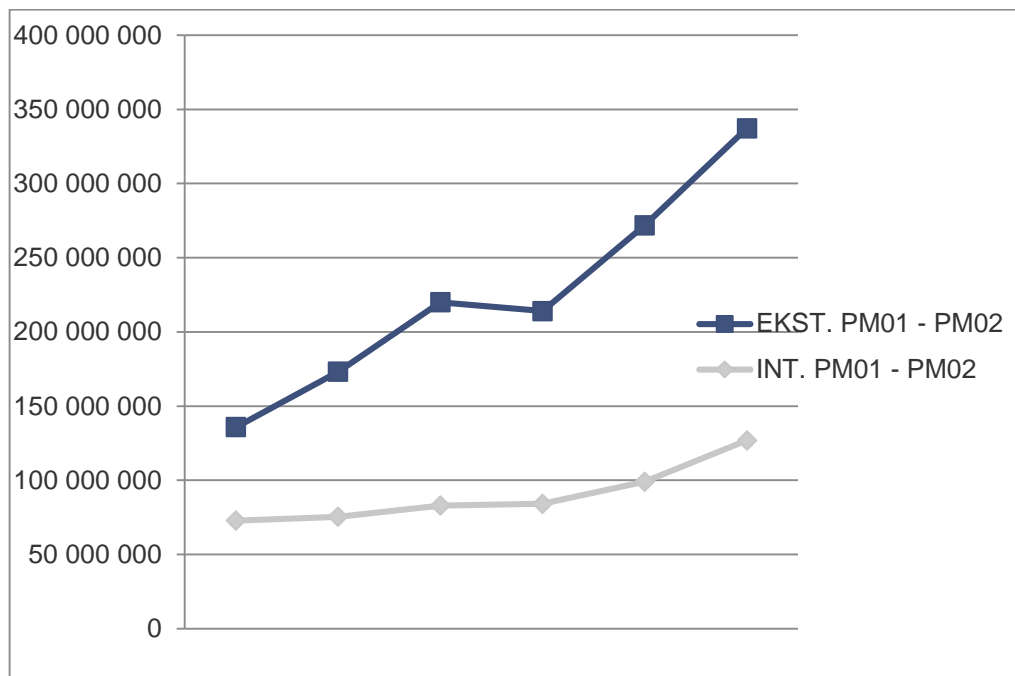
Figur 2: Utvikling av personellkostnader eksternt og internt, vedlikeholdsprosjekter 2007 – 2012. Plattformeksempel A



Figur 3: Utvikling personellkostnader eksternt og internt, vedlikeholdsprosjekter 2007 – 2012. Plattformeksempel B



Figur 4: Utvikling av personellkostnader eksternt og internt, vedlikeholdsprosjekter 2007 – 2012. Plattformeksempel C



Dokumentasjonen viser tydelig at den utstrakte outsourcingen av både drifts- og vedlikeholdstjenester på installasjonene har hatt sin pris. En konsekvens av disse innspillene har vært at ledelsen nå har kuttet så kraftig i eksternt innleie, at man spør seg om man kanskje går for langt?

En annen kostnadsdrivende faktor som fremheves i tilknytning til dette er oljeselskapenes egen organisering av konstruksjons- og vedlikeholdsarbeidet på installasjonene. I økende grad har selskapenes egne ingeniører blitt flyttet på land, mens den operative bemanningen ute på feltene har skrumpet inn eller er overlatt til leverandørene. Dette reiser et av hovedproblemene knyttet til moderne engeneering-politikk i mange bransjer. Praksisen med fysisk å skille ingeniørarbeidet fra den faktiske produksjonen blir oftest begrunnet med at dette er nødvendig av kostnadmessige årsaker. Enten er ingeniørene for dyre på et sted, og må relokaliseres til et lavkostområde. Eller så er det produksjonsarbeiderne som er for dyre, og produksjonen må flyttes til et lavkostland. Konsekvensene av denne adskillelsen er at både innovasjon og effektiv produksjon blir skadelidende. Det er mangelfull og dårlig kommunikasjon, og modellen inviterer til ansvarspulverisering.

Oljeselskapene prøver å kompensere for dette med å sende egne fagfolk som skal følge produksjonsprosessen hos leverandørene, for eksempel i Sør-Korea. Ifølge

oppdrag på Offshore.no⁸ ramser man opp alle prosjekter som Statoil har bestemt skal bygges i Korea. Det dreier seg blant annet om to skip, to J-rigger og to plattformdekk. Når journalisten spør om hvor mange ansatte Statoil må ha i Sør-Korea for å følge opp alle prosjektene, svarer prosjektdirektør Trond Bokn:

- Vi vil flytte rundt 300 medarbeidere til Korea for å følge opp alle prosjektene våre, i tillegg til lokalt innleide. For eksempel bruker vi rundt 20 lokalt innleide på administrasjon, dokumentasjon og inspeksjon på Valemon, og noen av disse vil vi nok ta med videre til de neste prosjektene

Det løser kanskje noen problemer, men det har åpenbart sin pris. Og det finnes nok eksempler på at arbeid må gjøres om igjen før installasjonene kan settes i drift på norsk sokkel.

Et eksempel fra oljeselskapet Eni står omtalt i Dagens Næringsliv 05.12.2014⁹. Der opplyses det at Goliat-prosjektet i Barentshavet har hatt kostnadsoverskridelser på 49,2 prosent og er nesten to år forsinket. Eni Norgestalsmann Andreas Wulff sier til DN at Eni og andre oljeselskaper har noe å lære angående prosjektkontroll. Han sier videre:

«.. Eni er av den oppfatning at for å opprettholde prosjektkontroll, må enkelte nøkkelaktiviteter utføres in-house og ikke settes ut til leverandører. Derfor styrker Eni, også globalt, betydelig kapasiteten innen områder som engineering og prosjektledelse med sikte på sterkere styring av blant annet kostnader og timing.»

I de tilfeller hvor leverandørenes folk overtar ute på installasjonene, er det ikke bare bukken og havresekken-problemer som oppstår. Det oppstår også barrierer mellom oljeselskapenes og leverandørenes fagfolk. Ingeniører i oljeselskapene forteller at de sitter og ser på at oppgaver løses feil, eller er inne på et feil spor, men at de ikke har lov til å gripe inn fordi det er leverandørenes ansvar. Det illustrerer et særegent problem som følger av den utstrakte oppstykingen av konstruksjons- og vedlikeholdsoppgavene på installasjonene: «mange kokker, mye søl». Dette rapporteres særlig å være et problem i tilknytning til større vedlikeholdstanser. Da er det ofte mange hundre arbeidstakere fra en lang rekke firmaer ute på plattformene på en og samme tid. «De går i veien for hverandre og den ene hånda vet ikke hva den andre gjør», sies det. Oppstykingen i kortvarige oppdrag kan også utgjøre et sikkerhetsproblem. Både knyttet til transporten til og fra plattformene og til arbeidet som til enhver tid foregår. Kontinuerlig helikoptertrafikk av flere hundre medarbeidere er risikabelt, og hvis opphold må forlenges på grunn av dårlige værforhold løper kostnadene veldig fort.

Den økte oppmerksomheten på budsjettmål og kortsiktige resultater presser marginene på flere måter, ifølge våre informanter. Pågående prosjekter stoppes før de er ferdige - for å holde kostnadene innenfor rammene i denne periodens

⁸ Offshore.no 24.01.2014: Korea består første Statoil-test

⁹ DN 05.12.2014: Goliat-feltet blir ti milliarder i minus, s.6-7

budsjett. I mange tilfeller har leverandørene som får stoppordre kontrakt om at betalingen til deres landorganisasjon fortsetter å løpe uavhengig av om det skjer noe ute i sjøen. Man holder seg innenfor kvartalsbudsjettet for sin lille enhet, men de samlede kostnadene blir større.

Kort oppsummert kan nedskjæringen i egen bemanning, flytting av egne ingeniører på land, og outsourcing til mange eksterne leverandører, gjøre driften av feltene både dyrere og mer usikker. Ting tyder på at oljeselskapene har begynt å innse dette, og at endringer kommer.

7 Outsourcingens betingelser

Outsourcing innenfor det som er et naturlig produksjonsfellesskap kan ha klart negative effekter for arbeidstakerne. Det er særlig to typer konsekvenser som står sentralt. Kollektivet av ansatte blir splittet opp og må forholde seg til ulike arbeidsgivere. Og det er arbeidstakerne i leverandørbedriften som «betaler» for hovedbedriftens fleksibilitet. Ved hver korsvei hvor kontrakten skal fornyes, står de i fare for å miste jobben eller bli overført til (nok en) ny arbeidsgiver.

Forretningsmodellen med outsourcing av oppgaver og bruk av kontraktører er ikke ny, men skjøt kraftig fart på 1990-tallet. Den drivende kraften var jakten på lavere kostnader. Eksterne leverandører ble valgt fordi man antok at de skulle «være best» på sitt område. Siden vår støttetjeneste er deres kjerneoppgave skulle leverandøren være overlegen på teknologi, kompetanse og organisering. Slik lød det i alle fall i festtalene.

Viktigere var det kanskje at leverandørene opererte innen deler av arbeidsmarkedet hvor lønnsnivået var lavere. Dette har ikke minst vært tilfelle innen renhold, catering og kontortjenester. Tidligere hadde disse gruppene vært en del av kollektivet i de store bedriftene, de hadde felles arbeidsgiver og en naturlig plass i bedriftens lønnsystem. Nå ble de splittet ut, fikk ny arbeidsgiver, ble færre og kom over på andre og dårligere tariffavtaler. Denne oppsplittingen av arbeiderkollektivet svekket alle fagforeningene, både de som ble igjen i selskapet og de som ble outsourcet. Men siden fagbevegelsen har svake tradisjoner og liten styrke innen de nevnte støttetjenestene, er det selvsagt de som blir outsourcet som opplever størst endringer og forringing av avtaleforholdene.

8 Virksomhetsoverdragelser

I kjølvannet av et EU-direktiv om virksomhetsoverdragelser fra 2001 kom bestemmelser om dette også inn i den norske arbeidsmiljøloven (AML) tidlig på 2000-tallet. AMLs kapittel 16 handler om arbeidstakernes rettigheter i forbindelse med virksomhetsoverdragelser. Hovedregelen er at ansatte har rett

(men ikke plikt) til å bli med over til ny arbeidsgiver, dersom hele eller deler av virksomheten overdras til en ny eier eller ny kontraktør. En rekke juridiske konflikter har handlet om og når det faktisk skjer en virksomhetsoverdragelse, slik at reglene i AML kommer til anvendelse. I den grad man er enige om at en faktisk har med en virksomhetsoverdragelse å gjøre, er de øvrige reglene klare nok. Man skal ha med seg de samme lønns- og arbeidsvilkårene som en hadde hos sin tidligere arbeidsgiver, men disse gjelder kun i den inneværende avtaleperioden. Fra neste avtaleperiode må en over på den tariffavtalen som gjelder i den nye bedriften, også om denne er dårligere. For pensjon kan arbeidsgiver ensidig bestemme at må man over på den ordningen som gjelder i den nye bedriften.

I de aktuelle områdene innenfor petroleumsnæringen er regelverket forholdsvis forutsigbart innenfor støttetjenester som renhold, catering og en del kontortjenester. De ansatte har rett til jobb hos den nye kontraktøren, dersom arbeidet skal videreføres på samme måte som tidligere. Dersom arbeidet legges til et annet land, er det ingen virksomhetsoverdragelse og de ansatte mister jobben sin.

Mer komplisert kan det være innenfor konstruksjons- og vedlikeholdsoppdrag. I den grad oppdragene endrer karakter og helt eller delvis får et nytt kompetanseinnhold, vil reglene for virksomhetsoverdragelser ikke gjelde. Da kan de som mister en kontrakt bli nødt til å si opp sine ansatte. I den grad det er samme type arbeid som skal videreføres på de samme installasjonene, kan reglene for virksomhetsoverdragelser komme til anvendelse. De ansatte kan ha krav på arbeid hos den nye kontraktøren.

Lønnsmessig vil skifte av kontraktør / arbeidsgiver ha liten betydning, da det må antas at de ulike bedriftene i konstruksjons- og vedlikeholdsmarkedet er bundet av de samme tariffavtalene. For de som må skifte arbeidsgiver flere ganger, og som hver gang blir overført til ny pensjonsordning, vil pensjonsopptjeningen bli dårligere. Mange fripoliser fra noen år her og noen år der er mindre verdt enn et sammenhengende medlemskap i en og samme ordning.

9 Dårligere betingelser hos leverandørene

En viktig drivkraft for outsourcing og bruk av underleverandører er jakten på lavere kostnader. På norsk sokkel vil de fagarbeiderne som utfører konstruksjons- og vedlikeholdsarbeid (ISO-fagene) i leverandørbedriftene være omfattet enten av Industriooverenskomsten eller av Fellesoverenskomsten for byggfagene. De som er ansatt i oljeselskapene går på den såkalte sokkeloverenskomsten, som blant andre SAFE er part i. Undersøkelser som er gjort av SAFE-tillitsvalgte innen ISO-området viser at avlønning etter de to nevnte overenskomstene ligger 20-25 prosent lavere enn etter sokkeloverenskomsten. Forskjellen utgjør i seg selv et sterkt incitament for oljeselskapene til å bruke underleverandører fremfor egne ansatte.

Sett fra arbeidstakernes ståsted kan situasjonen bli enda verre dersom arbeid er satt ut fra en underleverandør til en ny underleverandør. Vi har ingen oversikt over hvor lange kontraktskjeder som er vanlig på norsk sokkel, men generelt er dette en av de største kildene til press på lønns- og arbeidsvilkårene, uklare ansvarsforhold og sosial dumping i arbeidslivet.

Det som i alle fall er sikkert, er at mange leverandørbedrifter benytter seg av innleie fra bemanningsselskaper for å kunne oppfylle sine forpliktelser overfor oljeselskapene. I delrapport II¹⁰ i dette prosjektet beskrev vi hvordan bedrifter bruker innleid arbeidskraft på tvers av de begrensningene AML setter. Det ble blant annet vist til tilfeller av innleie hvor det ikke forelå avtale med tillitsvalgte i innleiebedriften om å fravike kravet til midlertidighet. I prinsippet er innleie bare lovlig dersom det er knyttet til et konkret vikariat, eller dersom arbeidet er utenom det bedriften vanligvis driver med og har en midlertidig karakter. Bestemmelsen kan bare fravikes i organiserte bedrifter og etter avtale med de tillitsvalgte.

I den grad innleie skjer lovlig og etter avtale, skal de innleide arbeidstakerne lønnes og ha samme arbeidsvilkår som om de var fast ansatt i innleiebedriften. Det følger av det såkalte likebehandlingsprinsippet, som kom inn i AML i 2013. Men også her syndes det. I en artikkel fra november 2014¹¹, som ligger på SAFEs hjemmesider, beskrives problemet med følgende eksempel:

«Et konkret eksempel er særlig verdt å nevne. Bemanningsselskapet Waco Isolering AS, eid og drevet av den samme finske finansmannen som grunnla Stavanger Oilers, Hartti Kristola, er et av disse kyniske «selskapene» som tjener ekstra penger på å snyte arbeiderne. Da en av hans «ansatte» fikk rede på at han fikk lavere lønn enn hva lov og avtale krever, og tok dette opp med bedriften, fikk han følgende svar fra Kristola selv:

Vi ønsker selvfølgelig at du får den lønnen som du ønsker, men vi har dessverre ikke dekning for mer enn vi har betalt til deg, og dermed blir du nødt til å prøve å finne et firma som kan oppfylle dine krav. Du har jobbet hos oss med arbeidsavtaler pr tur (14 dager) og har således ikke noe som binder deg til å jobbe for oss videre. Du kan søke jobb hos Kaefer og få de betingelsene de tilbyr. Vi ser dessverre ikke noen grunn til å lage en ny arbeidsavtale med deg for neste tur når du ikke er fornøyd med betingelsene. Vi kansellerer den planlagte turen til Valemon 11.11. og ønsker deg lykke til videre.»

Sannsynligvis snakker vi her om et grovt brudd på likebehandlingsprinsippet i AML, som bør påtales og forfølges av tilsynsmyndigheten (Ptil). Dersom bemanningsselskapet selv ikke har økonomi til å følge lovens krav, kan AML-bestemmelsen om solidaransvar brukes til å rette kravet mot hovedentreprenøren / oljeselskapet. Men som vi ser av direktørens svar, er problemet mer alvorlig enn at arbeideren ikke får den lønna han har krav på. I praksis mottok han en ulovlig oppsigelse. Og dessverre er det den klare, skriftlige beskjeden som er

¹⁰ De Facto-notat 3:2014: Mindre medbestemmelse i petroleumsnæringen – den norske modellen under press

¹¹ På www.Safe.no: Atle Rostad: Grov sosial dumping – nå også på norsk sokkel

uvanlig, ikke selve fremgangsmåten. Dette henger sammen med at bemanningsselskapene, basert på råd fra NHO Service, mener de har rett til å praktisere såkalt «fast ansettelse uten garantilønn». Problemet beskrives i De Facto-rapporten «Mot et tredelt arbeidsliv»¹² slik:

«Opplegget med «ingen lønn mellom oppdrag» fungerer som et effektivt middel for å tvinge medarbeiderne til lojalitet og lydighet. De som ikke er fornøyd med det de får, eller som kritiserer forhold i selskapet, får heller ikke nye oppdrag. I praksis er det den enkelte arbeidstaker som eventuelt må gå til sak mot bemanningsselskapet, dersom man mener at det ikke er saklig grunn til at man ikke får nye oppdrag. Det er knapt noen arbeidere som har penger og krefter til en langvarig rettsvist mot arbeidsgiveren sin, og forholdet bygger på en makt-ubalanse som gjør bemanningsselskapenes «forpliktelser» til en ren vits. Vi er kjent med eksempler på at tillitsvalgte i bemanningsselskaper med tariffavtale har blitt gående uten oppdrag og lønn i månedsvis etter at de har tatt opp kritikkverdige forhold. Og så lenge bemanningsselskapet «dessverre» ikke har oppdrag til en (brysom?) medarbeider, trenger man heller ikke gå til oppsigelse. Stillingsvernet er dermed uten reelt innhold.»

I eksemplet fra petroleumsnæringen så vi at arbeidstakere som krever sin rett ganske enkelt blir kastet ut av selskapet.

10 Mindre outsourcing - strengere krav til leverandørene

I dette notatet har vi argumentert for at den omfattende outsourcing-praksisen som oljeselskapene driver ikke er kostnadseffektiv. Vi har belyst mange forhold vedrørende både produktivitet og kostnader, som tilsier at en større andel egne ansatte innen drift og vedlikehold av installasjonene på sokkelen er fornuftig.

Et forslag som har blitt reist av både representanter for skattedirektoratet og LO, er at det bør innføres en begrensning i hvor mange ledd som skal tillates i kontraktskjedene. Forslaget går ut på at de som eventuelt leies inn som leverandør ikke skal kunne sette ut arbeidet videre, men er nødt til å ha egne ansatte til å utføre det man påtar seg. En slik praksis vil i stor grad sette en bom for (den utstrakte?) bruken av bemanningsselskaper. Det er her vi finner de alvorligste tilfellene av dårlig arbeidsgiveradferd.

Det burde være en selvfølge at det stilles krav om representative tariffavtaler i alle leverandørbedrifter. Og de ansattes organisasjoner burde kanskje samordne sin tariffpolitikk ytterligere, slik at lønns- og arbeidsvilkårene for arbeid på sokkelen blir mest mulig like – uavhengig av hvem som er arbeidsgiver

¹² De Facto-rapport nr. 4:2014: Mot et tredelt arbeidsliv. Norsk arbeidsliv 10 år etter øst-utvidelsen av EU

Dette er delrapport IV i et utredningsprosjekt som Roar Eilertsen i De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte utførte for SAFE høsten 2014.

Spørsmål i tilknytning til rapporten kan rettes til

Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE

Tlf. 51 84 39 00

eller til

Roar Eilertsen, De Facto

Tlf. 90 85 55 18