

Oslo, 13.09.2023

HØRINGSSVAR FRA ØYAFESTIVALEN AS: FORSLAG TIL LOV- OG FORSKRIFTSREGULERING AV INNLEIE TIL ARRANGEMENT

1. INNLEDNING

Vi vil takke for invitasjonen til å komme med innspill til Arbeids- og inkluderingsdepartementets forslag til forskriftsregulering av innleie til event og arrangement, slik presentert i høringsbrev av 30. juni 2023.

Øyafestivalen er en av landets største festivaler innen populærmusikk, som arrangeres 4 dager i august i Tøyenparken, Oslo. Vi omsetter for over 100 millioner kroner i året, og sysselsetter i dag 10 personer i fast stilling, i tillegg til nærmere 200 personer i ulike sesongstillinger som vi ansetter direkte. Disse sesongstillingene er nøkkelstillinger i festivalen, med en ulik arbeidsmengde og arbeidsperiode fra 3 uker til 6 måneder.

I tillegg til disse 200 sesongarbeiderne har vi ca 2.700 frivillige, og så har vi en rekke leverandører av ulike varer og tjenester. Vi leier f.eks inn ca 200 arbeidsskift med vektertjenester. Dette er en totalleveranse, hvor vekterne i stor grad er underlagt vekterselskapets ledelse og kontroll, og hvor vekterselskapene i så måte mener seg omfattet av regler for enterprise og ikke innleie.

Til sist leier vi også inn et stort antall personer med ulik scenekompetanse. For vår del er det i all hovedsak denne innleien som uten tvil omfattes av reglene for innleie.

2. SÆRLIGE FORHOLD FOR FESTIVALER OG ARRANGØRER

Øyafestivalen leier årlig inn ca 70 personer med ulik sceneteknisk kompetanse, som til sammen jobber mer enn 350 produksjonsdager over en 12 dagers periode. Noen av disse jobber kun 2-3 dager, mens andre har en lenger produksjonsperiode.

Øyafestivalen leide i 2022 inn ca 158 personer med ulik sceneteknisk kompetanse, som til sammen jobber ca 500 arbeidsskift over en 3 ukers periode. Noen av disse jobber kun 1-2 skift, mens andre har en lenger produksjonsperiode. Her stilles i dag Oslo Krus arbeidstakere til disposisjon for oss som festival, og det er vi som festival som er ansvarlig for arbeidsresultatet. Det er vi som utarbeider riggplaner, koordinerer mot andre leverandører, og vet når vi trenger dette personellet hvor.

For oss er det helt essensielt å kunne leie inn sceneteknisk personell fra en leverandører som kan sikre riktig mengde kompetent mannskap til riktig tid, og som ivaretar arbeidsgiveransvar og ansettelsesvilkår. Samtidig er det essensielt at vi selv har ansvar for arbeidsledelse og arbeidsresultat. Enterprise er i så måte ikke en egnet kontraktsform.

Vi har selv ingen mulighet til å sikre fast ansettelse for dette scenetekniske personalet, ettersom at behovet for sceneteknisk kompetanse for festivalen er av svært kortvarig karakter. Innleie etter avtale med de tillitsvalgte er i så måte også

uaktuelt, ettersom at vi ikke har egne ansatte innen den arbeidstakerkategori det er behov for å leie inn.

3. KONSEKVENSER AV Å IKKE INNTA ET UNNTAK

Som det fremgår av avsnittene over, vil ikke det å øke grunnbemanningen med flere faste og direkte ansettelser i en festival som Øyafestivalen løse behovet for økt bemanning av sceneteknisk personell i den korte perioden festivalen skal rigges og avvikles. Ettersom at verken entreprise eller innleie etter avtale med tillitsvalgte heller synes som noen løsning, vil den eneste løsningen slik vi ser det være å ansette direkte midlertidig.

Det å skulle ansette over 150 personer med ulik sceneteknisk kompetanse, som til sammen jobber ca 500 arbeidsskift over en 3 ukers periode, vil som de fleste skjønner være en formidabel administrativ jobb for oss som arbeidsgiver.

Det fremstår som om departementet er bekymret for at innleie skaper en fragmentering som innebærer negative konsekvenser for arbeidstakerrettighetene. Hos festivaler som Øyafestivalen har arbeidet det her er snakk om en så massiv og kortvarig form, at ved å forby organisering gjennom selskaper som Oslo Kru etter vår mening vil ha den motsatte konsekvensen.

For arbeidstagers del frykter vi at et forbud mot innleie vil føre til at den enkelte arbeider må inngå kortvarige arbeidsforhold med mange ulike festivaler og arrangører, i stedet for via Oslo Kru eller lignende foretak. Det vil i seg selv medføre mangel på kontinuitet for arbeiderne, samt at den enkelte arbeidstager vil stå svakere i forhandling om sine enkelte arbeidskontrakter.

En slik svekket stilling for de enkelte arbeidstagerne vil også ha langvarige og negative konsekvenser for rekruttering og for kompetanseutvikling, og vil være ødeleggende for det nåværende høye nivået innen HMS- og HR for sceneteknisk sektor for arrangementer. Dette vil være til ulempe for arbeiderne, og for arrangementssektoren generelt, og vi frykter en stor kompetanseflukt av sceneteknisk personell.

4. KONKLUSJON

Vi frykter altså at konsekvensen av prop 131L uten et fungerende unntak faktisk vil være færre faste ansettelser, mindre trygghet og forutsigbarhet for arbeidstagerne, og mer midlertidighet i arrangementssektoren - i strid med intensjonen. Vi stiller oss derfor helhjertet bak forslaget om å innføre en avgrenset unntaksadgang.

Vi ønsker å uttrykke vår generelle støtte til forslaget. For Øyafestivalen sin del dekker dette snevre unntaket behovet vi har. Vi vil dog understreke at vi har sympati med at både festivaler og helårsarrangører kan ha behov som ikke dekkes av dette snevre unntaket, og støtter i så måte oppfordringen om å se på mulighet for å gjøre justeringer og nærmere vurderinger av enkelte aspekter i forskriften for å sikre at den fungerer optimalt for flere.

Vennlig hilsen
Tonje Kaada

Daglig leder Øyafestivalen AS