

# NHF

Norsk Helikopteransattes Forbund - Nr 1 1992, Årgang 3



# «Redaksjonskomiteens penn»

Ja nå er vi endelig kommet ut med infoblad nr 1, 1992. Vi i redaksjonskomiteen vet at dere har ventet i spenning hva dette bladet skal inneholde. Redaksjonskomiteen for året 1992 vil gjøre sitt ytterste for å leve opp til forrige redaksjonskomitee, som har gjort en glimrende jobb.

Vi har fra enkeltmedlemmer fått signaler på at N.H.F. via sitt informasjonsblad, må presentere seg som det Forbundet som navnet Norsk Helikopteransattes Forbund tilsier. Med det menes at N.H.F. må - og skal leve opp til sitt prinsipp- og handlingsprogram. Vi vil allerede her nevne noen viktige punkter, som dette med å fortsatt arbeide for en sunn og god økonomi, opprettholde status som eget selvstendig forbund, og å arbeide for å rekruttere nye medlemsgrupper.

Bladet vil også i år inneholde en fast spalte fra vår advokat Jan Erling Nilsen. Han vil ta opp forskjellige aktuelle juridiske tema.

Vi ønsker også i kommende infoblader å pre-

sentere hva N.H.F. arbeider med, det være seg gjennomførte kurs, eller påtenkte kurser. I dette bladet presenterer vi kursstigen for tillitsvalgte, som går over 2 trinn, samt målsettingen med opplæringen.

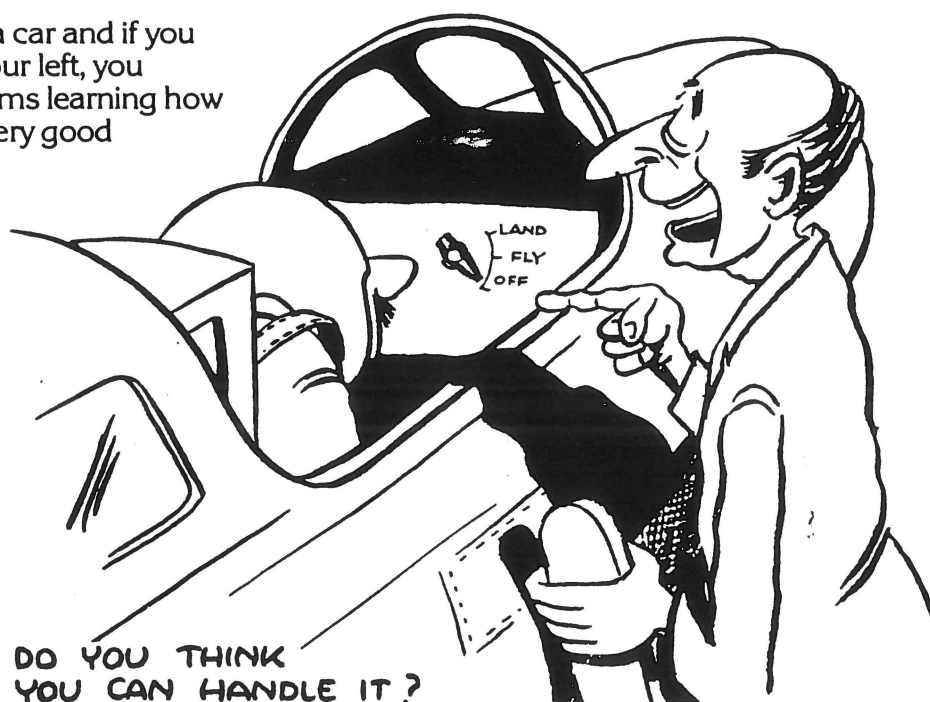
Da N.H.F. i hovedsak er et medlemsblad, ønsker vi å ha så stor kontakt med dere medlemmer som mulig. Derfor vil vi i fremtiden ta kontakt med dere, for å stille spørsmål angående forbunds- og foreningsarbeid. Vi ønsker å få synspunkter som gjør at N.H.F. vil bli et enda bedre forbund, enn det i dag er.

Når vi har kommet inn i et nytt år, er det grunn til å se litt på hvilke saker som vil prege N.H.F.'s arbeide i 1992. Den største sak vil nok være lønnsoppgjøret våren 1992. Dette arbeid er påbegynt og vi vil komme tilbake med kommentarer fra forhandlingene og resultatet i neste infoblad.

Avslutningsvis vil vi henstille dere å støtte opp om lokalforeningene og delta på møtene. Det er mye god informasjon å hente der.

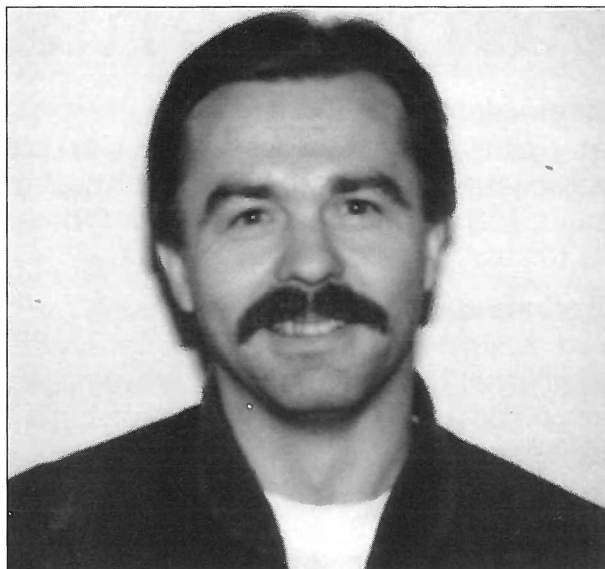
Every instructor will say it at least once to every student: "Flying is so easy; I could learn it to my grandmother, so why can't you make a proper....etc...."

And it's true, if you can drive a car and if you know your right hand from your left, you should not have many problems learning how to fly. But you might need a very good instructor.



# Lederen ber om ordet . . .

Lederen for NHF, Terje Rading



**Vi er allerede et stykke ut i et nytt år** og det nærmer seg sentrale lønns- og avtaleforhandlinger.

De fleste vil være kjent med signalene fra N.H.O., der det gis uttrykk for at årets oppgjør gir ingen rom for reformer eller tillegg. Dette begrunnes med dårlig økonomi blant bedriftene, samt den høye arbeidsledigheten.

N.H.F. har med sitt lønns-/avtale-utvalg forberedt oppgjøret, og vil i disse dager fastsette Forbundets krav.

Forøvrig synes arbeidsgiverne generelt å være besatt av et nedskjæringssyndrom.

For høye kostnader i en bedrift skyldes ofte dårlig planlegging, styring, koordinering, produktutvikling, markedsutvikling, etc., enn for høye lønnskostnader.

Bedriftene burde forsøke å utnytte de ansatte til noe fornuftig, i stedet for å si dem opp. Ikke nødvendigvis med å få dem til å arbeide mer, men mer intelligent og rasjonelt.

Manglende lønnsomhet er i mange bedrifter mer et ledelsesproblem, enn et overflødhetsproblem.

Et sterkt fremtredende fenomen i nedskjæringsprosessene, er at hovedtyngden i bemanningsreduksjonen rammer spesielt kvinner.

I tillegg blir kvinner i større og større grad «presset» ut av sine arbeidsplasser i forbindelse med graviditet. Det synes som om norske ledere «tror på storken». Norsk arbeidsliv er organisert som om arbeidstakerne er intetkjønn.

Hvert år satser omtrent 60.000 norske kvinner på å sette barn til verden. De fortjener at forholdene blir lagt mye bedre til rette. Vi kan ikke ha et samfunn som ikke føder barn fordi det ikke passer oss.

Næringslivet må innse at en stor del av arbeidstakerne er kvinner og småbarnsforeldre. Kvinner er kommet ut i arbeidslivet for å bli der.

*Ha en fortsatt god vår! - Terje Rading*

## **INNHold:**

Leder	side 1
NHF's representantskapsmøte	2
AS 365N2 Dauphin, utprøves	3
Sikorsky S92, ny i Nordsjøen?	4
«fra babyboom til pakkeboom»	6

Verdt å vite om NHF	8
Kursstige for tillitsvalgte	9
Presentasjon av styrevalgte	9
Kollektiv hjemforsikring	10
Jus-spalte	11
Opplysninger - og konkurranse	12

## **Forside:**

Sikorsky S-92

## **Foto:**

Sikorsky Aircraft

## **Redaksjon:**

John Pedersen, red.

Mia Koløy

Kjell I. Olsen

# Representantskapsmøte

## Representantskapet

er NHF's høyeste organ. Også i år ble representantskapsmøtet avholdt i Kristiansand. Møtet ble åpnet lørdag 15. februar kl 10.00, og samlet 19 representanter.

## Årsberetning for 1991

som ble gjennomgått, viste til det hadde vært et hektisk år. NHF har aktivt engasjert seg for det enkelte medlem og også innenfor luftfartssaker.

Kursvirksomhet har vært høyt prioritert, og helt nye kurs har blitt gjennomgått i tillegg til standard kurspakke. Vårt informasjonsblad har utviklet seg til en form vi kan si oss godt fornøyd med, og redaksjonskomitéen fikk hele representantskapsmøtets tilslutning for en utmerket jobb.

## Regnskapsmessig

viser perioden at NHF kom ut med et godt overskudd og har fortsatt en sunn og god økonomi. Budsjett for inneværende år (1992) ble enstemmig vedtatt. Dette viser for første gang et underskudd, men det har sin forklaring i noen usikkerhetsmomenter vedrørende kontordrift og sekretariat, som det ble tatt «takhøyde» for i budsjettet.

## Prinsipp og handlingsprogram

som i hovedtrekk omhandler blant annet å fortsatt utvikle og styrke NHF, samt opprettholde status som eget selvstendig forbund, ble vedtatt.

Videre ble forslag om:

**Vedtakter for økonomisk støtte,** vedtatt - og lyder slik:

**1.** Det kan søkes om økonomisk støtte ved følgende tilfeller:

A: ved yrkesskade / yrkesuførelse

B: til tilleggsutdannelse ved oppsigelse i forbindelse med innskrenkninger

C: ved uforutsett alvorlig sykdom, egen og nærmeste familie.

**2.** NHF's styre vedtar økonomisk støtte i hvert enkelt tilfelle, samt størrelsen, dette på bakgrunn av søknadens sosiale karakter (maks. beløp kr 20.000).

**3.** Økonomisk støtte kan gis alle medlemmer av NHF.

**4.** Nye medlemmer kan søke om støtte først etter 3 måneders medlemskap.

**5.** Ved begravelse av NHF-medlemmer/ nærmeste familie, gis et beløp tilsvarende det som til enhver tid blir støttet med fra det offentlige.

**6.** NHF's styre disponerer inntil kr 10.000 pr år i støtte til humanitært formål og/eller humanitære aksjoner.

## Bruken av konfliktfondet

oppmeldt av BHT (Braathens Helikopter Teknisk forening), var oppe til debatt. Her ble NHF's styre pålagt å utarbeide retningslinjer for fremtidig bruk av fondet.

Et viktig agendapunkt var avtaletilhørigheten til lokalforeningene. Dette på bakgrunn av den modell BHT har valgt.

## Tariffavtalespørsmålet

Det ble en heftig diskusjon om NHF's målsetning innenfor tariffavtalespørsmålet, som endte med et vedtak, der BHT henstilles om å snarest arbeide seg inn i NHF's avtaleverk.

## Valg av nytt styre i NHF

ble gjennomført, og styrets sammensetning er presentert bak i bladet.

NHF's gjenvalgte leder, Terje Rading, takket avtroppende styrerepresentanter for deres arbeide, og ønsket nye velkommen.

*«et par klikk fra representantskapsmøtet»*





# AS 365N2 DAUPHIN

– utprøves nå på Ekofisk-feltet

Phillips Petroleum Company og Helikopter Service skal prøve ut det franske helikopteret Aérospatiale AS 365N2 Dauphin. Denne test vil foregå i en seks måneders periode, som begynte i februar, og innbefatter også en lengre prøveperiode på Ekofisk-feltet. Utprøvingen av dette helikopteret er et ledd i vurderingen av mulige erstatningsmaskiner for de nåværende Bell 212 i shuttle- og redningstjeneste på feltet.

Dauphin-helikopteret har plass til inntil 11 passasjerer og to flygere i denne aktuelle versjonen. Helikopteret erstatter det ene av de to Bell-helikoptrene i prøveperioden og skal utføre de oppgaver de i dag utfører på Ekofisk - både i intertransporten mellom installasjonene, og innenfor søk og redning. Helikopteret vil ha redningsheis og infrarødt søkeutstyr, og det nyeste innen navigasjons- og kommunikasjonsutstyr.

AS 365N2 Dauphin er et raskt helikopter. Normal marsjfart er ca 255 km i timen, mens toppfart er 290 km i timen. Helikopterets aksjonsradius med normal drivstoffreserve er ca 500 km. Med full last veier

det 4.250 kg. Helikopteret er 13,68 m langt og har en største bredde på 3,21 m.

Dauphin 2 har to Turbomeca Arriel 1C2-motorer, som maksimalt yter 763 ahk hver, og som driver en firebladet hovedrotor med en diameter på 11,94 m. Rotorbladene foldes bakover når helikopteret skal parkeres i hangar. Med foldede rotorblader er det 11,62 m langt. Halerotoren er bygget inn i halebommen, som har en horisontal stabilisator med vertikal finne på hver side.

Kabinen har fire dører som er utløsbare og kan benyttes som nødutgang. I kabintaket er det bygget inn to oppblåsbare redningsflåter.

Dauphin 2 har hjulunderstell. Til hjelp ved ombordstigning har det inntrekkbare stigrinn under dørene. Bagasjerommet er plassert bak kabinen.

Utprøvingen av Dauphin 2 er et ledd i arbeidet med kontinuerlig å vurdere helikoptre og utstyr, for å sikre at de helikoptre som benyttes på kontinentalsokkelen er både tidsmessig og hensiktsmessig i forhold til de oppgaver de skal løse.



# SIKORSKY S-92

– «den nye arbeidshesten i Nordsjøen?»

Vil Sikorsky Aircraft ha en ny «arbeidshest» å tilby helikopteroperatørene og reisende i Nordsjøen i løpet av 1996? Det vil vi få svar på i løpet av 1992. Faktum er at Sikorsky Aircraft har presentert en ny modell av et sivilt middels stort helikopter, under årets HAI-utstilling i Las Vegas. En pågående markedsundersøkelse vil vise om modellen vil bli utviklet.

Den har fått typebetegnelsen S-92 og er primært tiltenkt offshore-transport, søk og redning, samt innvendig varetransport. Den vil også være aktuell i ambulansoppdrag og passasjertransport på land. En militær versjon planlegges også parallelt. Antall passasjerer vil variere mellom 18 til 22, avhengig av nødvendig utrustning for operasjon.

Marsjhastigheten er stipulert til ca 265 km time. Operasjonsradius vil bli ca 740 km med full last, og total avgangsvekt er satt til 10.200 kg. Nyttelast vil bli ca 1.800 kg.

For de som liker tekniske detaljer, kan det nevnes at skroget vil bestå hovedsakelig av metall, med bruk av "composites" på utvalgte områder.

Kabinen vil bli mer romslig, sammenlignet med Super Puma Mk. 2, og baggasjerommet er på hele 4,76 kub.m.

Drivsystemet skal baseres på "Black/Sea hawk", en militær modell-familie som er produsert i 1.700 eksemplarer, og har fløyet mer enn 1,5 millioner flytimer.

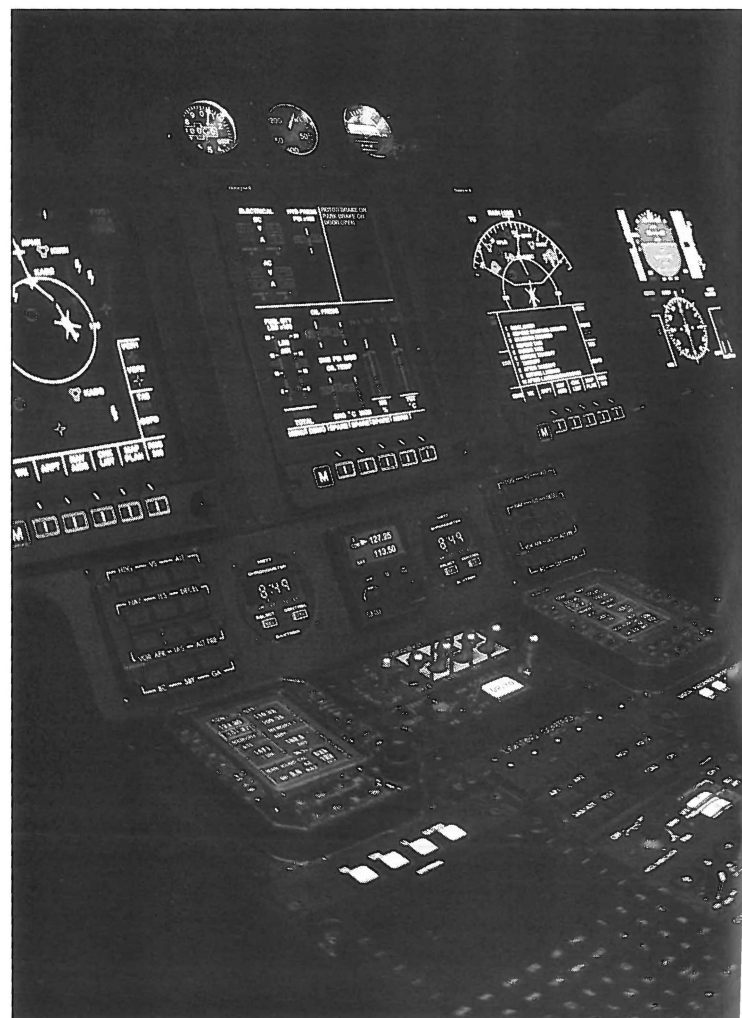
Det blir muligheter for valg av motorer, der den meget pålitelige General Electric CT-7 og den nye Rolls Royce/Turbomeca RTM-322 vil «konkurrere om plassen» om å drive rotorene. De to flygerne vil få en moderne arbeidsplass - en såkalt «glass-cockpit» - der integrerte instrument, radio- og navigasjons-systemer inngår, og informasjonene hovedsakelig presenteres på 5 stk. «EFIS» eller «fjernsynsskjermer». Flygeregistrator og HUMS (Health and Usage Monitoring System) er en selvfølge i morgesdagens helikopter.

For oss i bransjen er dette en hyggelig nyhet, og vi krysser fingrene for at Sikorsky Aircraft skal lykkes med sine markedsundersøkelser, og finne grunnlag for produksjon. Akkurat nå trenger markedet denne størrelse helikopter for å skape litt konkurranse produsentene i mellom, og for at operatørene skal kunne tilby sine kunder valgmuligheter.

S-61N gjør fortsatt en kjempejobb i offshore-trafikken. Sikorsky Aircraft får ingen lett oppgave i å produsere en enda bedre arvtager. Vi venter i spenning.

*Bildene viser, under: den moderne arbeidsplass for flygerne, en såkalt «glass-cockpit».*

*Neste side: Sikorsky S-92 kabinen.*







# «fra babyboom til pakkeboom»

*Høsten 1990: 19 glade mødre i trappene på Solabasen.  
Bildet kom i Rotorbladet og i Stavanger Aftenblad. – Stor stas!*

*Våren 1992: bare 9 av de 19 kvinnene er igjen i Helikopter Service.  
Resten er sluttet etter den «frivillige» pakkeløsningen.*

Helikopter Service (HS) opplevde den reneste babyboomen i årene fra 1989 til 1991. Offisielt gav selskapet uttrykk for glede over at så mange av deres ansatte fikk barn. Men hvordan er egentlig situasjonen for kvinner ansatt i HS - og hvilke holdninger styrer selskapets forhold til sine kvinnelige ansatte? - Er det tilfeldig at 53% av mødrene i trappen nå er sluttet?

## **Reduksjonen rammer kvinner**

Vårens reduksjon har i stor grad rammet de kvinnelig ansatte. I løpet av årets første måneder ble administrasjonen redusert med 2,4% av de mannlige ansatte, og hele 22,3% av de kvinnelig ansatte! (med administrasjon menes de ansatte som ikke er teknikere eller flygere). Vi mener at den kraftige overvekten av kvinnereduksjoner er resultatet av den politikken selskapet over lenger tid har valgt å føre overfor sine kvinnelige medarbeidere.

## **Den gravides situasjon**

I forbindelse med «bemanningsreduksjonen» i 1989, tok HS den skjebnesvangre beslutning om i størst mulig grad ikke å sette inn vikar for ansatte i permisjon. HS gjorde ingen unntak for svangerskapspermisjoner. Tvert i mot, denne policyen gikk særlig hardt utover kvinner i svangerskapspermisjon. Der de gravide ikke ble erstattet, ble stillingene pulverisert. Resultatet ble i flere tilfeller at kvinnen ikke fikk stillingen tilbake etter endt permisjon. Hun ble «løsarbeider» innen HS.

TAF så faren ved HS's policy, og tok saken opp i et møte med ledelsen i januar 1990. Vi hevdet da at en slik praksis både kunne være i strid med AML og Likestillingsloven. Gravide skal ha et særlig vern mot oppsigel-



«Nå er de bare 9 igjen . . .»

foto: Kallen



ser, mens HS hadde en praksis som særlig gjorde de gravide utsatt. HS fikk anledning til nettopp å prøve ut om den gravide var overflødig. De uheldige fruktene av denne policyen er vi med på å høste nå.

### **Deltidsstillinger**

Hva skjedde så når kvinnen kom tilbake fra endt permisjon? Dersom hun ville ha redusert stilling, ble hun sjelden møtt med forståelse og vilje til å få tilrettelagt arbeidssituasjonen. Etter AML står foreldre som ønsker redusert arbeidstid for å ta seg av mindreårige barn, svært sterkt. Til tross for dette, har HS i flere tilfeller kjempet mot dem som har prøvd å kreve sine rettigheter på dette området.

### **Uendret antall ledere**

Bakgrunnen for nedbemanning var å redusere våre kostnader, slik at vi blir mer konkurransedyktig. Administrasjonen ble som nevnt, i all hovedsak redusert med de kvinnelige ansatte, som igjen er den rimeligste arbeidskraften. Et nærmest uendret antall ledere, leder nå vesentlig færre personer. Det ville etter vår mening være større økonomisk gevinst å delegerer arbeidsoppgaver nedover og slå sammen lederstillinger, i stedet for at høyt betalt personell nå skal utføre arbeid som med fordel kunne vært gjort av rimeligere lønnet personell.

Det er lett å trekke den konklusjonen, at siden det i hovedsak er mannlige ledere som vurderer hvilke stillinger og personer

som er verdt for selskapet å ta vare på, er det lett å verne om seg selv og sine yrkesgrupper. Kvinner er tydeligvis enkle å bli kvitt - de samler seg ikke, og bråker ikke. HS fikk sine hoder.

### **Kvinner som reservearbeidskraft?**

HS er, og vil vel alltid være en arbeidsplass dominert av menn. Vår oppfatning er imidlertid at det er flere områder der kvinner har gjort og gjør en utmerket jobb. Det har også vært en positiv utvikling i forholdet til kvinnelig ansatte. Den siste tids hendelser ser for oss ut til å bekrefte teorien om at kvinner benyttes som reservearbeidskraft. De kan trekkes inn og skyves ut i takt med behovet for arbeidskraft.

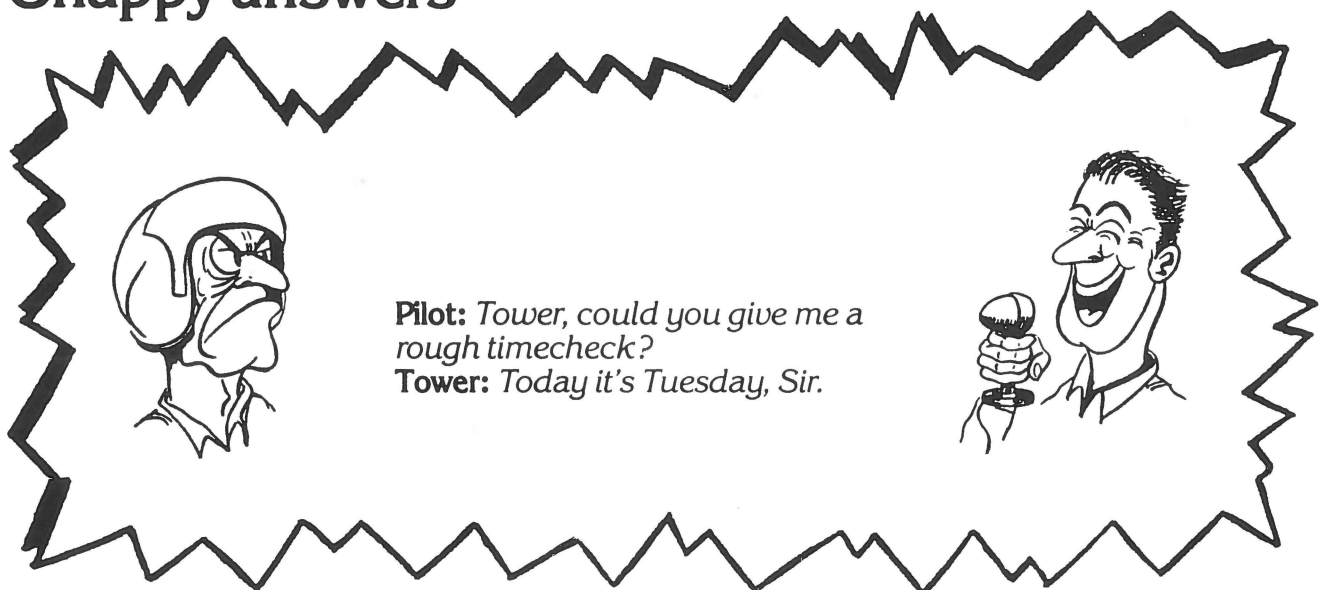
Oppsigelsesprosessen sett fra kvinneperspektiv, kan oppsummers med blant annet disse momenter:

- *Gjennom en policy om ikke å erstatte gravide, ble kvinner i flere tilfeller en særlig utsatt gruppe.*
- *Det var i stor grad mannlige ledere som bestemte hvilke stillinger som skulle reduseres. De så lettere på «kvinnestillinger», enn stillinger innen sine egne yrkesgrupper.*
- *Arbeidsoppgaver ble skjøvet oppover fra rimelig arbeidskraft til dyrere personell.*
- *Kvinner møter liten velvilje når de vil redusere sin arbeidstid.*

HS skal bli mer konkurransedyktige og satse på de riktige tingene. Dette er tydeligvis ikke de kvinnelig ansatte.

*Synnøva Drange / Torill Asbjørnsen*

## **Snappy answers**



# Verdt å vite om N. H. F.

## Historikk

N.H.F. er en ung organisasjon, bare 7 år, stiftet november 1984. Det er et landsomfattende, frittstående og partipolitisk nøytralt forbund. Verdt å merke seg er at det er et av de minste forbund (ca 500 medlemmer) med direkte forhandlingsrett overfor Næringslivets Hovedorganisasjon (N.H.O.) og Flyselskapenes Landsforening (F.L.).

## Hvem kan stå som medlem i N.H.F.?

Alle ansatte medarbeidere hos norske arbeidsgivere som driver helikoptervirksomhet. Omlag 90% av alle ansatte (ikke piloter) som er ansatt i helikopterbransjen i Norge, er organisert i N.H.F.

Medlemsmassen er representert i følgende selskaper: *Luftrtransport, Mørefly, Braathens Helikopter og Helikopter Service.*

## Forhold som opptar N.H.F.

- Opprettholde status som eget selvstendig forbund
- Sørge for et fortsatt godt tillitsforhold mellom medlemmer og bedrifter
- Holde faglig kontakt med andre fagorganisasjoner der det vil være naturlig
- Rekruttere nye medlemsgrupper
- Arbeide for sunn og god økonomi
- Ivareta og beskytte bransjens arbeidsplasser
- Være engasjert i faglige og sosiale spørsmål
- Sørge for at uenighet oppstått mellom bedrifter og lokalklubber/direkte medlemmer blir løst på et saklig grunnlag, evt. ved å koble inn rettsapparatet
- Tilrettelegge utdanning for tillitsvalgte og medlemmer i N.H.F. og bedriftsklubber

## N.H.F. har tilgang på ekspertise

N.H.F. har fast advokat som sikrer medlemmene i arbeidsretts spørsmål. I tillegg har medlemmene anledning til å benytte advokat i private saker for inntil 1 time pr sak, helt kostnadsfritt. Videre har for N.H.F. fast økonomisk konsulent.

## N.H.F. satser på kursvirksomhet

N.H.F. har som klar målsetning at alle som ivaretar vårt avtaleverk, skal ha godt kjennskap til dette. Det gjelder både sentrale- og lokale tillitsvalgte. N.H.F. har derfor utarbeidet en obligatorisk kursstige for alle tillitsvalgte. Kursstigen baserer seg på flere trinn, og tar for seg grunnleggende organisasjonskunnskap, lov-/avtaleverket, arbeidsrett, forhandlingsteknikk og kurs

i tariffmessige beregninger. N.H.F. har et godt samarbeide med Y.S.F. og drar nytte av et omfattende og variert kurstilbud.

## Forsikringsordning

Det er ikke inkludert noen forsikringsordning i den ordinære kontingenten. N.H.F. kan tilby innbo/løsøreforsikring gjennom Norsk Pool for Kollektiv Skadeforsikring, for kr 555 i året. Dette er en ordning for dem som ønsker det. Ordningen innebærer at f.eks. dersom begge ektefeller er organisert i N.H.F., er det kun den ene som behøver å tegne seg på forsikringsordningen. På samme måte slipper du å betale ekstra forsikring dersom ektefellen allerede er medlem i en annen organisasjon med tvungen forsikringsordning.

## N.H.F.'s engasjement innenfor luftfart

N.H.F. er medlem i Aircraft Engineers International (A.E.I.). Som medlem av A.E.I. vil N.H.F. være nært knyttet til alle forhold innen internasjonal luftfart, som A.E.I. til en hver tid har befatning med. Dette vil skaffe N.H.F. førstehåndskjennskap til all utvikling innen luftfarten, både i positiv og negativ retning. Videre vil utviklingen innen EF og det indre åpne marked, og spesielt utviklingen innen Europeisk Luftfart (JAA - JAR) være av stor betydning også for N.H.F. som forbund. Videre deltar N.H.F. på den årlige Solakonferansen og har gjennom samarbeid med N.F.O. møter med Luftfartsverket.

## Medlemsbladet

N.H.F.'s medlemsblad kommer ut 4 ganger i året. Bladet distribueres i hovedsak til medlemmer, i tillegg til bedrifter, myndigheter og andre kontakter. Bladet gir nyttig informasjon og anledning til meningsutveksling og debatt.

## Hvordan er N.H.F. organisert?

Sammen er vi sterke! Dette er som regel den viktigste årsaken til at vi går inn i en organisasjon. Videre er vissheten om at dine interesser blir ivaretatt, i forhold til arbeidsgiver et viktig element. Alle medlemmer kan ta opp saker og fremme forslag gjennom sine lokalforeninger.

N.H.F. utøver sin virksomhet gjennom følgende organer:

- Representantskapet (høyeste myndighet)
- Forbundsstyret
- Arbeidsutvalg / Sekretariatet
- Bedriftsklubber / Tillitsvalgte



# Kursstige for tillitsvalgte

## Stigen er inndelt i trinn 1 og 2

Trinn 1 er et kurs generelt for alle tillitsvalgte. Kurset er delt opp i 3 avdelinger og vil gå over 2 dager. (avd. 1 og 2) pluss en weekend (avd. 3). De forskjellige avdelinger er delt inn som følger:

- 1:** Organisasjonsstruktur  
Fagforeningsideologi  
N.H.F.'s vedtekter og overenskomst
- 2:** Lover og avtaler i arbeidslivet  
Arbeidsmiljølov  
Ferielov  
Hovedavtale  
Hvordan sette opp protokoll
- 3:** Møte- og taleteknikk  
Forhold til massemedia  
Forhandlingsteknikk

Trinn 2 er for tillitsvalgte i den enkelte bedrift. Kurset vil gå over 1 dag, slik:

- 1:** Særavtale/protokoller (tolkning)  
Oppbygging av organisasjon i bedriften, fra enkeltmedlem til styret i lokalforeningen.  
Informasjon om pensjonsordninger.

## Målsettingen med opplæringsprogrammet:

- Bli familier med innhold i avtaleverk, hovedavtale, overenskomst, særavtale og protokoller.
- Kunne sette opp en protokoll.
- Være i stand til å godkjenne:  
skiftplan  
ferieplan  
overtid/hjemmevakter
- Kjennskap til de viktige paragrafer i arbeidsmiljølov.
- Verve medlemmer.
- Organisere og holde informasjonsmøter.
- Vite hvordan en forholder seg overfor massemedia.
- Ha grunnkunnskap om forhandlingsteknikk.

# Presentasjon av styrevalgte

Her er lokalforeningenes styre for 1992:

## **Braathens Helikopter teknisk forening (BHT)**

Leder: Jens Martin Brekke  
Nestleder: Jostein Nymo  
Sekretær: Frode Smøraas  
Kasserer: Ola Henning Dahl  
Varamann: Bjørn Aksland  
Antall medlemmer: 26

## **Mekanikerforeningen i Mørefly (MFM)**

Leder: Arvid Olsen  
Nestleder: Jørund Kile  
Sekretær: Jan Sønsteby  
Kasserer: Helge Gjendem  
Varamann: Are Kringstad  
Antall medlemmer: 20

## **Teknisk Administrativ Forening (TAF)**

Leder: Torill Asbjørnsen  
Nestleder: Kjell Ingar Olsen  
Styremedlem: Gunnstein Sønnesyn  
Styremedlem: Oddbjørn Solbakk  
Styremedlem: John Pedersen  
Styremedlem: Eva Korneliussen  
Antall medlemmer: 106

## **Mekanikerforeningen i Helikopter Service (MF)**

Formann: Jan Kåre Lindholm  
Nestformann: Olaf Undal  
Sekretær: Karl Gjelvik  
Kasserer: Inge Antonsen  
Styremedlemmer:  
Hangar Forus: Arnfinn Nærland  
Verksteder: Harald Waage  
Base Sola: Tor Joensen  
Reisende: Tor Alvsåker  
Base Bergen / Kristiansund:  
Svein Olav Fanebust  
Varamedlemmer:  
Arild Moen, Bent Danielsen, Vidar Hansen  
Antall medlemmer: 269

## **Mekanikerforeningen i Lufttransport (MF LT)**

Formann: Svein Klette  
Nestformann: Arne Søreide  
Sekretær: Dag Hjelmark  
Kasserer: Oddvar Øvsthus  
Varamann: Per Prestvik  
Antall medlemmer: 30

# Kollektiv hjemforsikring

## Nok et år

er gått over i historien, og Norsk Pool for kollektiv skadeforsikring kan se tilbake på mer enn 11 års drift.

Intensjonene ved etableringen var å kunne tilby organiserte grupper av forsikringstagere et rimeligere forsikringsalternativ gjennom reduksjon av administrasjonskostnader. Dette har lyktes med stort hell, og den individuelle premien ligger fortsatt betydelig under tilsvarende, i de ordinære selskaper. Forsikringsvilkårene har samtidig vært gjenstand for endringer, slik at de i dag fremstår som bedre og mindre restriktive, enn enkelt-selskapenes vilkår.

Derfor er det ingen tvil om at medlemmene her har tilgang til et gode som er vel verdt å ta vare på. Den kollektive hjemforsikring er et samarbeidsprodukt fra forsikringsselskapene, som også selvfølgelig må vurdere dette produktet på forretningsmessig grunnlag. Et viktig vurderingskriterium vil være at skadeutviklingen for de kollektive ordninger ikke avviker klart i negativ retning i forhold til hjemforsikring forøvrig. Det er således ikke i utgangspunktet gitt at en kollektiv hjemforsikringsform vil være en evigvarende ordning uansett skadeforløp. Medlemmenes kunnskaper om og holdninger til skadeforebygging vil derfor være av stor betydning for bevaring av ordningen.

## Forsikringspremien som funksjon av skadeutviklingen

En forsikringspremie er bygget opp av hovedelementene skade-, risiko- og administrasjonskostnader, samt en liten andel overskudd. De fleste selskapene har en kostnadsprosent på 25-30 (prosentandel av premien som går med til administrasjon og drift) og vil derfor måtte tilstrebe at skadeprosenten ikke overskrider 70 (prosentandel av premien som går med til erstatninger). Går summen av skade- og administrasjonskostnader over 100% (den totale premien) representerer forsikringsvirksomheten rent tap.

Tilsvarende gjelder for den kollektive forsikringsform, bortsett fra at erstatningstaket kan settes noe høyere, som følge av en lavere kostnadsprosent (15%).

I prinsippet behøver man heller ikke kalkulere med overskudd av forretningen, selv om det i praksis er fornuftig å sette av et visst overskudd i premiestabiliseringsfond. Det er jo noe hyggelig og tillitsvekkende over en premie som holder seg stabil over tid.

## Skadeutvikling og skadeforebygging

Vårt poeng er imidlertid at margin mellom selskapenes og Poolens erstatningstak ikke er svært stor. Vi ser i dag en utvikling i retning av at flere av de deltagende organisasjoner etter hvert når dette taket, og dette kan på noe sikt tvinge premiene i været. Stikkordet her er *skadeforebygging*. Det er en kjennsgjerning at de fleste ulykker og skader i Norge skjer som en direkte eller indirekte følge av manglende aktpågivenhet og sikring av verdier. Dette tror vi det er mulig å gjøre noe med. Forsikringsselskapene har forlenget innsett verdien av dette, og er blitt flinke til å innlemme store sikkerhetsrabatter for skadereduserende tiltak i de tusen hjem.

Det ligger i kollektivforsikringens natur at det her dessverre ikke er mulig å individualisere premien på tilsvarende måte. Derimot er det mulig å løfte i flokk, og bokstavelig talt tenke kollektivt skadeforebyggende, og på den måten bidra til en felles gunstig skade- og premieutvikling for hele organisasjonen. Aktiv skadeforebygging vil altså til syvende og sist slå gunstig ut i den enkeltes premie.

## De ikke-økonomiske sider ved en skadesak

Hva som er vel så viktig som premien, er likevel at man gjennom skadeforebygging verger seg og sine for de ikke-økonomiske belastninger et skadetilfelle nødvendigvis må medføre. Allverdens millioner i erstatning kan aldri kompensere for tapet av ens nærmeste i en brannulykke. Videre er det mange uerstattelige affeksjonsverdier som går tapt ved innbrudd eller branskade. Ting som betyr alt for deg, men som ikke kan gjenskapes og som kanskje av forsikringsselskapet blir vurdert til en slikk og ingenting i pengeverdi. Mange opplever det dessuten som et utrolig og helt uventet sjokk at fremmede innbrytere har «herpet» rundt i hjemmet, selv om alt siden er blitt erstattet av forsikringen.

Til sist og kanskje minst, men alltid til stede i et hvert skadeoppgjør, er egenandelen som alltid kommer til fratrukk i enhver erstatning.

De hovedgruppene av skader som veier tyngst både økonomisk og antallmessig innenfor hjemforsikring i Norge i dag, er brannskader (Norge på verdenstoppen), tyveri og innbruddskader (øker mest) og vannskader (forventet stor økning). De totale årlige erstatningsbeløpene her er enorme, samtidig som det ved enkle forholdsregler og hjelpemidler er mulig å redusere risikoen betraktelig, noe vi vil gå inn på senere.

*Stein Haakonsen, Norsk Pool for kollektiv hjemforsikring*



# Jus-spalte . . .

## **Avtalerevisjonen står for døren**

Tiden er igjen kommet til revisjon av vårt avtaleverk. Som for flere hundre-tusen andre arbeidstakere, betyr dette for N.H.F.'s medlemmer at lønns- og arbeidsvilkår for den kommende tariffperiode fastlegges.

De fleste medlemmene er klar over at tariffavtalen er toårig. Den foregående avtale har nå vart i 2 år. Vi står derfor foran en såkalt hovedrevisjon. Det vil si at man kan forhandle om alle typer bestemmelser, såvel tekniske, som lønnsbestemmelser. Imidlertid vil det alltid være slik i praksis at man i stor grad bygger på bestemmelser fra den foregående avtale og at det gjennomføres skrittvis endringer fra avtaleperioden til avtaleperiode.

N.H.F. legger i disse dager siste hånd på verket når det gjelder de krav som vil bli fremsatt ved revisjonen. Under forberedelse og gjennomføring av tariffoppgjøret, må N.H.F. forholde seg til de regler som fremgår av avtaleverket selv, og av lovverket.

Forut for oppgjøret må foregående tariffavtale sies opp med fastsatt varslingsfrist. Dette er nødvendig for at foregående avtale i det hele tatt skal utløpe. Hvis ikke dette blir gjort, vil avtalen fornye seg for ytterligere ett år.

Etter at den foregående avtale er utløpt og før man blir enige om en ny, vil lønns- og arbeidsvilkårene og de øvrige bestemmelser i den gamle avtale gjelde. Dette følger av arbeidstvistlovens regler. Det oppstår derfor ikke noe avtaletomt rom, hvor partene kan gjøre hva de vil.

Dersom partene ikke klarer å bli enige om en ny avtale, kan det være aktuelt med meglingsgjennom Riksmeglingsmannen. Han kan på visse vilkår gripe inn av eget tiltak. Ellers kan partene selv påkalle riksmeglingsmannens hjelp.

I forhold til det ansvar og den myndighet Riksmeglingsmannen har, må N.H.F. forholde seg til de regler som er fastsatt om dette i arbeidstvistloven. Dersom det skulle oppstå brudd i forhandlingene, og det kan være fare for bruk av arbeidskampiltak, skal riksmeglingsmannen ha melding om dette. Han har da anledning til å beslutte tvungen meglings som partene er forpliktet til å delta i.

En ny avtale mellom partene vil som nevnt fastlegge lønns- og arbeidsvilkårene for den kommende tariffperiode. På sedvanlig vis vil dette medføre at partene har fredsplikt i

tariffperioden. Dette betyr at ingen av partene kan anvende arbeidskampiltak i perioden og begge parter er forpliktet til å etterleve avtalen.

Som vi forstår, har revisjonen stor betydning for alle medlemmene. Årets revisjon er imidlertid spesiell i N.H.F.'s historie:

For første gang er N.H.F. virkelig blitt landsomfattende i og med N.H.F.'s nye medlemmer i Mørefly og Braathens Helikopter.

Tarifforhandlingene gjennomføres nå i forhold til flere tariffmotparter som har forskjellige holdninger og utgangspunkt for sine forhandlinger. Dette fører til at årets revisjon, samlet sett, vil være langt mer komplisert fra N.H.F.'s synspunkt.

De nye medlemmers inntreden og erfaringene fra tariffrevisjonen, vil føre til at N.H.F. stilles overfor nye og annerledes krav fra medlemmene. Dette fører til at N.H.F. må forholde seg til nye problemstillinger og ta stilling til nye prinsipielle spørsmål.

N.H.F. står overfor store utfordringer i tiden framover, som vil stille store krav til nytenkning og fleksibilitet.

*Jan Erling Nilsen*

## **Juridisk konsulentavtale**

*N.H.F. har mottatt et meget hyggelig brev fra vår advokat Jan Erling Nilsen, hvor han tilbyr alle medlemmer i N.H.F. bistand i private saker. Dette er rent servicetilbud overfor dere N.H.F.-medlemmer.*

Sakset fra advokatens brev. - Sitat:

«Tilbudet overfor medlemmer går ut på at de kan fremlegge private saker overfor N.H.F.'s advokat med inntil en time pr sak. Advokatens oppgave vil da være å gjennomgå saken og komme med en tilrådning om saken bør forfølges videre eller henlegges. Dersom saken skal forfølges videre, må medlemmet selv dekke kostnadene. Hvis det er mulig å benytte fri rettshjelp eller eventuelle retts-hjelpsforsikringer som medlemmet har, vil dette bli gjort.

N.H.F.'s medlemmer kan velge å bruke lokal advokat, eller gjøre avtale med N.H.F.'s advokat.» - sitat slutt.

Dersom det skulle være noen spørsmål om ovennevnte sak, så vil Eidi Hinna på foreningskontoret, være kontaktperson.

Advokat Jan Erling Nilsen, kan treffes på: telefonnr. 02 - 37 13 12 / 37 08 25.

# Spørsmål og svar

Til det siste nummeret av N.H.F.-bladet, kom det ikke inn noen spørsmål til besvarelse. Hensikten med denne spalten er jo at medlemmer kan stille spørsmål om saker det er naturlig for N.H.F. å besvare, eller si noe om. Det er sikkert flere aktuelle problemstillinger å ta opp, og derfor oppfordrer vi dere medlemmer til å sende noen linjer til redaksjonen om de spørsmål dere ønsker belyst.

Kanskje svaret på nettopp ditt spørsmål også kan bidra som nyttig informasjon til andre medlemmer.

---

## «JULEKNASK»

Kjære leser, hvis du tror det har «rabla» for redaksjonen nå, så kan vi berolige at det fortsatt er 8 måneder igjen til neste Jul. Vårt «problem» er at vi ikke har fått avsetning på Flax-loddene fra «Juleknask og Nøtter» i N.H.F.-blad nr 4/91. INGEN SVARTE!

Vi gir våre lesere en ny sjangse, og hvis du løser oppgavene nedenfor, er du med i konkurransen om Flax-lodd. Svarene må være oss i hende innen 2. juni.

*PS! Vi ønsker å høre din mening om slike konkurranser o.l. i bladet. Har du gode tips, så nøl ikke med å si fra.*

## «JULE-KNASK»

*Skulle Julehelgen by på aktivitetsproblemer, serverer vi her noen spørsmål, som dere kan knekke:*

- 1) Hva heter Europas høyeste fjell?
- 2) Hvilket land hører Færøyane til?
- 3) Hva heter personen som spiller Superman?
- 4) Afrodite var en av grekerenes gudinner, hva var hun gudinne for?
- 5) Hva heter USA's første kvinnelige romfarer?

# «Nærbilde»

## Ny spalte i neste nummer

N.H.F.-redaksjonen planlegger fra neste nummer å presentere en ny spalte i bladet vårt. Vi har gitt den navnet «Nærbilde», fordi vi her ønsker å presentere forskjellige personer som har tilknytning til vår bransje.

Gjennom faste spørsmål vil vi prøve å gi et speilbilde av hvilke tanker og meninger som rører seg blant både N.H.F.-medlemmer og andre personer.

Vi tror slike presentasjoner er av interesse, fordi det vil gi et lite bilde på hvilke saker som opptar folk, og samtidig en tilbakemelding på det arbeidet som gjøres i N.H.F. Derfor håper vi «de intervjuobjekter» vi velger ut framover ser positivt på tiltaket, og benytter anledningen til å komme med sine meninger og tanker.

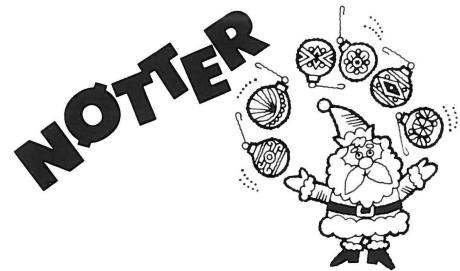
---

**Passenger:** *How long takes a flight from Amsterdam to Copenhagen?*

**Clerk:** *One moment*

**Passenger:** *Thank you*

---



- 6) Hvor mange meter pr sekund må vindhastigheten opp i før det kalles storm?
- 7) Hvor mange brikker brukes i sjakk?
- 8) Hva regnes som jordens kaldeste og mest øde kontinent?

Svar på disse spørsmål sendes foreningskontoret, adresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund,  
4033 FORUS, - (mrk. Juleknask)  
Premier er som vanlig Flax-lodd.

---



## Forbundsstyret

Leder: Terje Rading,  
Fredlundsveien 10, 5032 Minde,  
tlf. (05) 28 30 10.

Nestleder: Tor Alvsåker,  
Torollsveien 5, 4350 Nærbø,  
tlf. (04) 43 43 66.

Sekretær: Eidi Hinna,  
Lyngveien 7A, 4025 Stavanger,  
tlf. (04) 56 66 26.

Styremedlem/info: John Pedersen,  
Kjelsbergsvingen 15, 4050 Sola,  
tlf. (04) 65 13 66.

Styremedlem/utdanning: Ilse Roos,  
Ofolskroken 17, 4033 Forus,  
tlf. (04) 88 22 16.

Styremedlem/økonomi: Torill Asbjørnsen  
Kjelsberg Allé, 4050 Sola,  
tlf. (04) 65 17 41.

Styremedlem/lover og bestemmelser:  
Vidar Skaara,  
Johan Thorsens gate 63, 4010 Stavanger,  
tlf. (04) 53 53 11.

### FORBUNDSKONTORET:

Vår kontoradresse er:  
Norsk Helikopteransattes Forbund  
4033 FORUS

Kontortid: mandag til fredag,  
fra kl 7.30 til kl 15.30.

Telefon: (04) 57 76 07

Telefax: (04) 57 76 07

Utenom kontortid kan styremedlemmene kontaktes.

## Lokalforeninger og enkeltmedlemmer

N.H.F.-informasjonsblad er for alle som har forbindelse med forbundet vårt. Vi mangler fortsatt stoff fra lokalforeninger og enkeltmedlemmer.

Send oss rapporter, artikler, bilder m.m.

Ring oss gjerne hvis du vil ha hjelp til å feste det på papiret.

Send stoff og bilder til:

Norsk Helikopteransattes Forbund  
c/o: Redaksjonskomiteen  
4033 FORUS

Eller du kan ringe oss på tlf. (04) 57 76 07.

### REDAKSJON:

John Pedersen, red.

Mia Koløy

Kjell I. Olsen

**Navigator:** *Do you see a large town at our left 10 o'clock at two miles?*

**Pilot:** *No*

**Navigator:** *Well, what about a 600 feet mast at our right 3 o'clock at four miles?*

**Pilot:** *No*

**Navigator:** *A disused airfield dead ahead at 3 miles, maybe?*

**Pilot:** *Certainly not!*

**Navigator:** *There is no doubt about it-we're lost!*

✂ KLIPP HER

## Innmeldingskort/ Adresseforandring

### Norsk Helikopteransattes Forbund

Undertegnede melder seg herved inn i NHF som fullverdig medlem, og forplikter seg derved til å betale til Forbundet dets fastsatte kontingent, for tiden maks. kr 113,- pr mnd. Dette medlemskap gjelder inntil undertegnede skriftlig gir NHF beskjed om annet.

Undertegnede gir herved NHF fullmakt til å trekke medlemskontingent via lønningskontoret for mitt medlemskap.

Adresseforandring sendes også til foreningen.

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnr.: \_\_\_\_\_ Sted: \_\_\_\_\_

Ønsker Kollektiv Hjemforsikring JA / NEI

Arbeidsgiver: \_\_\_\_\_

Lokalforening: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_ Underskrift: \_\_\_\_\_

**Returadresse:**  
Norsk Helikopteransattes Forbund  
4033 FORUS

## OFFSHORE SIDEN 1966

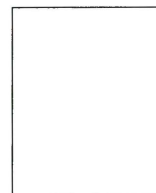


**650.000 PASSASJERER OG 35.000 FLYTIDER I ÅRET**



**HELIKOPTER SERVICE**

< KLIPP HER



**Norsk  
Helikopteransattes Forbund  
4033 FORUS**