

NHF

Norsk Helikopteransattes Forbund - Nr 3 1992, Årgang 3



«Redaksjonskomiteens penn»

Vi i redaksjonskomiteen håper at alle dere medlemmer har hatt en god sommer. Når dette medlemsbladet kommer i posten til hver enkelt, har høsten allerede gitt sine tegn på at vi går en mørkere tid i møte. Vinden har begynt å rasle i trærne og den kalde luften kjennes i neseborene. Naturen går inn i en fargesprakende tid. En god del av våre mannlige medlemmer har nok planlagt 1 uke eller noen dager i den vakre naturen, for å prøve å felle de dyrene som står på deres jaktkort. Vi ønsker både dyrene og jegerne lykke til.

I dette bladet vil vi ordrett gjengi noen av de meget viktige lover og regler som står i arbeidsmiljøloven. Disse lover og regler er absolutt aktuelle i disse dager, når vi ser på hvordan bedrifter styres og hvordan ansatte blir oppsagt og omplassert, på grunn av rasjonalisering og effektivisering. De samme lover og regler er i løpet av høsten i ferd med å bli endret, *ikke til det bedre* for de ansatte. Vi vil komme tilbake til dette når disse er endret. Ett av spørsmålene som bør stilles, er hvorfor ett av de største politiske parti og det største forbund i dette land, også gir sin støtte til endringer, når vi i Norge i dag har så stor arbeidsledighet.

For tiden arbeides det i NHF's styre med å utrede retningslinjer for hvordan NHF's konfliktfond skal kunne brukes. Dette er

en sak som styret ble pålagt å utrede, for så å presenteres på kommende representantskapsmøte, i februar 1993. Ellers i høst, kommer vi til å ha en representant på AEI-konferansen, som avholdes på Kypros. I vårt blad i desember vil vi ha en reportasje fra denne. Det vil også i løpet av høsten arrangeres kurser for tillitsvalgte. Vi vil oppfordre dere medlemmer til å ta kontakt med deres lokalt valgte styrer, for å få informasjon om innhold og tidspunkter. Vi er et lite forbund og har ønsker om å få flere engasjert og interessert i foreningsarbeid. En av de store sakene for NHF, er nå å få hovedavtalen gjeldene for våre medlemmer hos Braathen Helikopter og Mørefly. Når dette blir en realitet, vil det være lettere for oss, og bedriftene hvor dere er ansatt, å bli enige om ett regelverk, som sikrer at det er norske operatører, som vil operere på den norske sokkel også i fremtiden, etter at utenlandske operatører har fått anledning til å konkurrere fritt.

I løpet av høsten vil representanter fra NHF ta kontakt med ikke-medlemmer, for å informere om hva NHF står for og hva det arbeides med. På denne informasjonsrundten vil også NHF's advokat delta. Vi håper å knytte til oss flere medlemmer, slik at vi sammen står enda sterkere.

REDAKSJONEN: John Pedersen, redaktør.
Kjell Ingar Olsen, Kjellaug Selset, Are Kringstad

FORBUNDSKONTORET:

Vår kontoradresse er:
Norsk Helikopteransattes Forbund
4033 FORUS
Kontortid: mandag til fredag,
fra kl: 07.00 til kl 15.00.
Telefon/Telefax: 04 57 76 07
Utenom kontortid kan styremedlemmer kontaktes.

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.

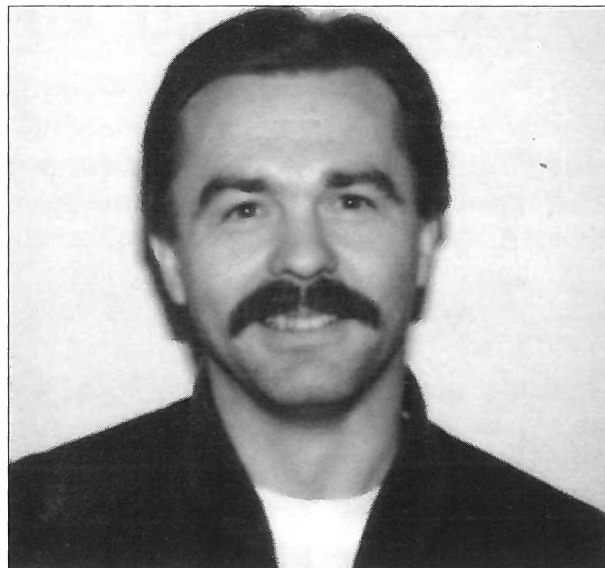
Styremedlem/info: John Pedersen,
Kjelsbergsvingen 15, 4050 Sola,
tlf. 04 65 13 66.

Styremedlem/økonomi/utdanning:
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.

Lederen ber om ordet . . .

Lederen for N.H.F., Terje Rading



Norsk økonomi

har i lang tid arbeidet med å tilpasse kostnadsnivået til Europa, spesielt for å bedre konkurranseevnen.

Dette ved hjelp av virkemidler som sterkt regulerte lønnsoppgjør, lav prisstigning og lav inflasjon.

Økonomisering, effektivisering, rasjonalisering og automatisering, har vært ledende stikkord i denne prosessen.

Resultatet er en skyhøy arbeidsledighet på hele 5,7%. Dessuten har interessen for å skape nye arbeidsplasser vært betydelig mindre, enn å skape økonomiske gevinster ved hjelp av smarte «aksjeraid».

De økonomiske disposisjoner som først bankvesenet og nå forsikringsbransjen har foretatt, er så sjokkerende at de har

sendt sjokkbølger til den andre siden av kloden. Sjokkerende fordi de økonomiske gevinster har vært høyest prioritert, fremfor å skape arbeidsplasser og vekst i norsk produksjon, men også fordi snøballen så vidt har begynt å rulle - og ingen aner rekkevidden av de konsekvenser det vil få for norsk økonomi.

Alt tyder imidlertid på at privatøkonomien vil bli rammet også denne gang, og at regningen vil bli lagt på våre skuldre.

Arkitektene bak det hele belønnes med sluttvederlag og pensjon i millionklassen. Det er like genialt som det er forkastelig.

*HA EN RIKTIG FIN HØST
Terje Rading*

INNHold:

Leder	side 1	Jerez de la Frontera	8
Etter at øksen har falt	2	Skadeforebygging	9
Nærbilde	3	Tyveri og innbrudd	
Sikorsky S-76C	4	Viktige paragrafer	12
Solakonferansen 1992	5	Jus-spalte	13

Forsidebilde:

Sikorsky S-76-C

Foto:

United Technologies
Sikorsky Aircraft

«Etter at øksen har falt»

Svært mange bedrifter har i de senere år foretatt omfattende oppsigelser og omstruktureringer. I kjølvannet brer det seg en bølge av utrygghet og usikkerhet blant de igjenværende arbeidstakerne. For veldig mange kan det være vanskelig å komme ovenpå igjen og finne en felles plattform.

Endrede inntjeningsmuligheter gjør det nødvendig for flere og flere bedrifter i dag å både ty til oppsigelser og omstrukturering. Disse handlinger får ikke bare konsekvenser for de oppsagte, men også for de som fortsetter i bedriften. I en bedrift som nylig har gjennomført omfattende oppsigelser, vil man oppleve at det er meget vanskelig for de arbeidstakerne som blir igjen å dra lasset videre og bevare troen på at det vil gå bedre fremover. Utrygghet og mistillit, både til fremtiden generelt og til at nettopp deres bedrifts mulighet til å klare seg fremover, har satt spor som er vanskelig å slette. Tanken om at «*det kan bli meg neste gang*» ligger og lurert i underbevisstheten. Den motløshet og oppgitthet som følger etter en omfattende omstrukturering, resulterer i nedsatt handlekraft og nedsatt effektivitet. Dette skaper dårlige resultater som igjen kan medføre at det blir nødvendig med nye oppsigelser, som igjen vil øve en enda sterkere innflytelse på motet og viljen til å ville «overleve». De negative virkninger er kommet i gang. Foretas det ikke en målrettet innsats for å vende motløsheten til kampvilje, kan det få fatale konsekvenser for bedriften.

Etter en gjennomgripende omorganisering er det først og fremst viktig at alle medarbeidere hurtig gjenvinner tillit til at bedriften vil klare seg fremover uten nye nedskjæringer. Uten denne tillit er det ikke mulig å yte helhjertet innsats. Både den enkelte medarbeider og ledelsen har stor innflytelse på hvor hurtig denne tillit gjenoppbygges.

Bedriftens daglige ledere må «gå foran» når tilliten til at bedriften vil klare seg fremover, skal oppbygges. Dette bør ikke gjennomføres med en «tordentale» om at nå må alle yte en ekstra innsats, ellers . . .

Resultatet av det er en trykket stemning, og dessuten sier det ingenting om hvordan den enkelte konkret kan påvirke resultatet i gunstig retning. Først og fremst bør ledelsen fremkomme med en klar profilering av bedriftens nye målsetting overfor medarbeiderne. En bedrift som nylig har gjennomført en omfattende omorganisering, vil som regel for den enkelte medarbeider fremstå som svekket, med en uklar og vag målsetting. Man føler seg usikker og har vanskelig med å identifisere seg med denne uklare fremstilling.

Lederne skal bistå medarbeiderne i å takle de forhindringer som følger i kjølvannet på en uklar målsetting. Dette slik at alle blir i stand til å utnytte deres evner optimalt og ta imot og skape de utfordringer som gir arbeidet mening. På denne måten skapes grunnlaget for en «vi» følelse. Videre er det påkrevd at det fra ledelsens side så hurtig som mulig gis fyldegjørende forklaringer på de foretatte endringer. Og det er ikke nok å henvise til sviktende marked og inntekter, økt konkurranse, Gulf-krisen, etc.

Medarbeiderne har behov for langt mere presise forklaringer, slik at alle dermed kan erkjenne sitt ansvar for fremtiden.

Et annet område det bør satses sterkt på, er oppbyggingen av en klar bevissthet omkring hvordan den enkelte medarbeider kan påvirke virksomhetens økonomiske resultat. Det er bruk for en konstruktiv økonomitenking hos den enkelte medarbeider, og lederne har en viktig rolle i denne formidlingsprosess. De mange forandringer som skjer på de fleste arbeidsplasser, stiller store krav til fleksibilitet og omstillingsevne, både hos medarbeidere og ledere. En bedriftspolitik som tar høyde for dette, som tilbyr etterutdanning til den enkelte medarbeider og derved gir mot og energi til omstilling og forandring, må være høyt prioritert.

Resultatet er at både de medarbeidere som virksomheten «må» skille seg av med og de medarbeidere som skal fortsette under betingelser, får de beste kort på hånden for å komme videre.

Terje Rading

NÆR-bilde

NAVN: GLENN CHR. YOUNG

ALDER: 43

STILLING: TEKNISK SJEF

SIVILSTATUS: UGIFT



• **Generelt om intervjuobjektet:**

Glenn Chr. Young er født og oppvokst i Ålesund. Sine første barneår hadde han imidlertid i Skottland, der han bodde i 3 år før han returnerte til Norge. Navnet har han etter sin far, som er skotte.

Glenn startet sin karriere innen luftfart ved Luftforsvartets Tekniske Skole, Kjevik, i 1970. Plikttjenesten avtjente han på 335 skvadron Gardermoen. I 1974 ble han ansatt i Helikopter Service på Forus, der han startet opp som fagarbeider og avsluttet som formann på tungt vedlikehold i 1988. Ansatt som teknisk sjef i Mørefly, vendte Glenn nesa hjemover til kjente trakter, der han i dag har sitt daglige virke. Glenn er i dag samboer, men har to barn fra tidligere ekteskap. Noen hobby har han ikke tid til, arbeidet med fly og helikopter tar det meste av tiden.

• **Velg deg et annet yrke:**

Snekker.

• **Din største last:**

Tar på meg for mye arbeid.

• **Hva gjør deg forbannet:**

Vold mot barn og eldre.

• **Din beste og dårligste egenskap:**

Godt humør.

• **Når føler du deg skikkelig snill:**

Vet ikke.

• **Når overrasket du deg selv sist:**

Da jeg hadde rent skrivebord

• **Når gråt du sist:**

Da en nær venn av meg plutselig ble revet bort i en tragisk ulykke.

• **Hva skremmer deg:**

Hvor handlingslammet L.V. er overfor «pirater» i luftfart.

• **Hva ergrer deg mest:**

Folk som ikke møter til avtalt tid.

• **Fins det en sak du vil streike for:**

Ikke relevant for meg.

• **Hva mener du om fagforeningsarbeid:**

Sunne fagforeninger gavner samfunnet og bedriften.

• **Finnes det et menneske som provoserer deg:**

Ikke over lenger tid.

• **Er det noe du sier konsekvent nei til:**

Utroskap i alle former.

• **Når på døgnet trives du best:**

Morgen – kveld.

• **Hva kan du ikke klare deg utenom:**

Min samboer.

• **Hva mener du er de viktigste egenskapene til en god leder:**

Lytte - lede - å ta avgjørelser.

• **Hva mener du om deregulering av luftfarten i Europa:**

Spennende - konkurranse er sunnt.

• **Hva mener du er viktigst for sikkerheten i helikoptertransporten i Nordsjøen:**

At prisnivået holdes på et forsvarlig nivå, slik at det er mulig å drive et høyt teknisk, operativt standard.

• **Tar du ofte på mennesker:**

Ja.

• **Vet du hvilke avtaleverk som regulerer de ansattes forhold innen NHF:**

Helikopter-overenskomsten og lokale særavtaler.

• **Hva er du mest opptatt av for tiden:**

Jar 145.

SIKORSKY S-76C

— en utfordrer til AS365N2 Daupine og Bell 412HP?

Siden introduksjonen av S-76 i 1978, som Sikorskys første sivilt konstruerte helikopter, har denne maskinen fått større og større innpass i offshore og i VIP/forretningsmarkedet. Den første versjonen ble drevet av to Allison 250-C30S turbiner, noe som skulle vise seg å være i minste laget, spesielt for offshore. Man hadde også innledningsvis noen problemer med hovedrotoren, og dette medførte at den store interessen uteble.

I 1988 kom så Sikorsky ut med en forbedret versjon, S-76A+. Denne ble drevet av to Turbomeca Arriel 1S. Interessen øket nok noe med denne, men i offshore-markedet ble det først fart i etterspørselen da S-76B ble sertifisert noe senere. Denne versjonen ble drevet av to Pratt & Whitney PT6B-36 turbiner, og ga vesentlig bedre kraftreserver for avgang ved stor høyde og høy temperatur. Skroget og hovedgearboksen ble forsterket, slik at totalvekt og nyttelast kunne økes. I dag flyr det ca 68 S-76B rundt om i verden.

Selv om S-76B ble, og fortsatt er populær, så Sikorsky seg om etter nye forbedringer.

Ved å bytte ut S-76A+'s Arriel 1S turbiner, til Arriel 1S1, og basere seg på S-76B's strukturelle og drivmessige forsterkninger, hadde man i 1989 skapt S-76C. På grunn av lavere forbruk av brennstoff, tar C-modellen 660 pund mer nyttelast, enn B-modellen.

Til nå er det solgt ca 10 S-76C og Sikorsky håper at denne siste modellen virkelig skal slå til, både innen offshore, luftambulanseløp og søk og redning. Den vil også kunne leveres med bladfoldingsutstyr, noe som er helt nødvendig for stasjonering offshore.

Av operative og tekniske spesifikasjoner, nevnes at S-76C har plass til 2 piloter og 12 passasjerer. Marsjfarten ligger på ca 145 kts (269 km/t). Totalvekten er 11700 lbs (5.306 kg) og maksimum nyttelast er 5.418 lbs (2.457 kg).

Ingen norske operatører har ennå tatt i bruk S-76C, men ved fremtidige flåtefornyelser, vil det forundre oss meget i NHF om ikke en eller flere tar denne typen i bruk, dersom kundene ønsker det.



Bilde: United Technologies Sikorsky Aircraft
Tekst: Kjell Ingar Olsen



SOLAKONFERANSEN 1992

Del 2

«Politiske, organisatoriske og teknologiske struktureforandringer. Hva betyr dette for sikkerheten innen skandinavisk luftfart?»

«Hva kreves det av ledere og organisasjoner for å mestre disse utfordringer?»

Vi fortsetter her vår reportasje fra Solakonferansen 1992, med å gjenta årets hovedtema.

Som vi husker fra forrige nummer av NHF-bladet, handlet det siste foredraget om tilstandsovervåking i fly og helikopter. Nå går vi over på det menneskelige plan, og starter med psykolog J. Termølen fra Danmark, som ga en meget god sammenfatning av de menneskelige faktorer og hvordan disse spiller inn i luftfart generelt og ved luftfartsulykker spesielt.

Den menneskelige faktor

Psykolog J. Termølen, Danmark, fremførte et meget interessant foredrag som bygger på hvordan det enkelte menneske kan innvirke på flysikkerhet. Termølen fremhevet at man tradisjonelt i etterforskning av luftfartsulykker er for snare til å finne «syndebukker», i stedet for å undersøke de bakenforliggende årsaker.

Han mente med det at et menneske alene normalt ikke kan forårsake et uhell uten videre, men at de funksjonsvilkår mennesket har blitt tildelt gjennom sin opplæring, erfaring og det arbeidsmiljø som er til stede, er viktige faktorer som spiller inn i en slik sammenheng. Spørsmålet «hvorfor» må stilles helt til en har avdekket alle de bakenforliggende årsaker til et luftfartsuhell. Først da kan en systematisk angripe problemene, slik at nye uhell kan forebygges effektivt.

Termølen har forøvrig hatt SAS-kaptein Stefan Rasmussen i terapi, etter den vellykkede nødlandingen med en MD 80 utenfor Stockholm, og fredag den 27. desember 1991, vil for alltid stå som meislelet inn i Rasmussens bevissthet. Det var derfor en meget spennende og følelsesladet stund under konferansen da Stefan Rasmussen utenfor det faste programmet fortalte om sine erfaringer fra denne skjebnesvangre turen. En sitter igjen med det inntrykk at det er bemerkelsesverdig hvordan den menneskelige hjerne kan arbeide under slike ekstreme forhold da sekundene raser avgårde. En er livredd fordi en mest sannsynlig skal dø, og en

tenker på passasjerene som sitter bak og ikke skjønner helt hva som foregår.

Rasmussens beretning bør være en rettesnor for flykonstruktører som «elsker» å installere all slags fancy innretninger i cockpit under dekket av økt flysikkerhet og redusert arbeidsbelastning for pilotene. Rasmussen hadde ikke noe hjelp fra MD 80'ens Electronic Flight Instrument System, snarere tvert imot. En kunstig horison, en stand by airspeed indicator og høydemåler, var det som var igjen og som var avlesbart. Det må antas med stor sikkerhet at Rasmussens grunnleggende flygelære om hvordan en pilot skal håndtere slike nødsituasjoner medvirket til at utfallet ble som det ble.

«Maintain aircraft control - analyse situation - make proper action».

Hele turen fra avgang til landing på jordet i Godtrøra tok 233 sekunder.

Moral, etikk og disiplin

For mange innen luftfart er dette nøkkelbegrep som vi daglig forholder oss til i vårt arbeid, enten det er på bakken eller i luften. Wilhelm Mohr, tidligere leder av flyhavarikomisjonen, ser på dette som verdimål for virksomheten, og spesielt med hensyn til sikkerhet og risikovurdering. Videre pekte Mohr på at flysikkerheten er en evig kamp mot trusler. I tidligere tider var dette mest hengt opp i flygeren og hans besetning. Erfaringer, forbedret teknologi og ulike hjelpemidler har senket risikoen steg for steg. La oss slå fast at full sikkerhet er utopi. Men utfordringer ligger stadig framfor oss, og da kan det være nyttig å holde fast ved at *ulykker ikke bare skjer, de er foranlediget*. Likeledes at *ethvert element av sikkerhet har sin pris*. Avgjørende vil være i hvilken grad kravet - ønskemålet - om sikkerhet gjør seg gjeldende i målsettingsarbeidet, det være seg hos myndigheter, operatører, produsenter eller berørte interessegrupper. Mohr gikk så over på en mer historisk utvikling av flyselskaper, der flygernes og de mere forretningsmessige funksjoner tidligere kunne være i en slags opposisjon til hverandre, med hensyn til sikkerheten. Flygerne følte en hvis frustrasjon over deres manglende innflytelse i sikkerhets-

spørsmålet og var egentlig redde for at produksjonskrav og inntjeningssevne ville bli avgjørende. Heldigvis er dette et passert stadiet i dag, der forholdet mellom myndigheter, flyselskapene og yrkesorganisasjonene stadig blir bedre og samarbeidet tettere mot det felles mål: optimal flysikkerhet.

«I luften har tillit og disiplin en egen mening og danner basis for all virksomhet forøvrig. Flygning i seg selv krever tillit, ikke bare til egen og besetningens faglige dyktighet, men like meget til de andre hvis flygerens sikkerhet er avhengig av. Det er ledelsens oppgave å sveise sammen disse personellkategoriene, ulike i oppgave og ulik i risiko og belønning, med det mål å fremelske den gjensidige respekt som må særprege hele organisasjonen». Dette er sitat fra en av flyvåpenets doktriner der begrepet tillit understrekes ut over det ellers forpliktende krav om disiplin. I sin oppsummering hevdet Mohr at en felles etisk oppfatning gir grunnlag for verdistyring. Det dreier seg om å utvikle bedriftskultur med motivasjon, holdninger og kvalitet. Det hele er en prosess som stadig må pleies og stadig utvikles.

Utvikling innen JAA, statusrapport

I det niende foredraget på konferansen kom Luftfartsdirektør Ove Liavaag med en statusrapport for arbeidet i Joint Aviation Authorities (JAA).

JAA er den europeiske samarbeidsorganisasjonen for utvikling, harmonisering og implementering av regelverk og forskrifter på flysikkerhetsområdet. Organisasjonen springer ut fra de europeiske luftfartsmyndighetene og baserer sin virksomhet på disse myndigheters støtte og aktive deltagelse. Fra norsk side er det dermed Luftfartsverket v/Avdelingen for Luftfartsinspeksjonen som deltar.

Grunnlaget for JAA, startet opp ca 1970, med samarbeidet om felles luftdyktighetsstandard (som på det tidspunkt kun dreide seg om konstruksjonsstandarder) bedre kjent som JAR - Joint Airworthiness Requirements. Senere fulgte en formell avtale om slike fellesstandarder i 1979. I 1987 ble det inngått en intensjonsavtale om et mer omfattende flysikkerhetsarbeid mellom europeiske land, og dette er senere fulgt opp med JAA avtale i 1989, som ble revidert i 1990.

Formålet med JAA er å fastsette rammene

for et forpliktende samarbeid på sentrale flysikkerhetsområder som konstruksjon og produksjon av luftfartøyer og det kontinuerlige vedlikehold og drift av disse. Avtalens siktemål er å sikre et likeverdig og høyt flysikkerhetsnivå i medlemslandene. Dette skal oppnås ved ensartede flysikkerhetsforskrifter og felles forståelse og anvendelse av disse ("sole code").

I dag består JAA av i alt 18 nasjoner. Dette er EF-landene, samt Norge, Sverige, Finland, Island, Sveits, Østerrike og Jugoslavia. JAA's utviklingsarbeide utføres av den såkalte JAA komiteen, som igjen har flere underlagte arbeidsgrupper. Det hele overvåkes av JAA's styre, som består av medlemslandenes luftfartsdirektører.

Som en sikkert vil forstå vil dette på mange måter endre forutsetningene for drift av et luftfartsforetagende. For sikkerheten bør et felles regelverk være en stor forbedring, og med tanke på det indre marked og friere konkurranse, er det nesten en forutsetning at felles forutsetninger for drift er tilstede, dersom konkurransen skal bli reell.

For oss som er i denne bransje blir dette en stor utfordring, men også et interessant fremsteg innen luftfarten, som det fra mange hold stilles store forventninger til.

Utfordringer i skandinavisk luftfart

Politisk planerigschef Urban Karlstrøm fra Kommunikasjonsdepartementet i Sverige, holdt sitt foredrag omkring det 40 år lange samarbeidet innen skandinavisk luftfart. Fra tidligere tider er ett av grunnelementene her samarbeidet gjennom en konsesjonspolitikk som konsentrerer den internasjonale trafikken til det felles selskapet SAS. Videre har det med godt samarbeide latt seg gjøre å kompensere for landenes perifere geografi og forskjellig markedsbegreb - og å bygge opp et trafikksystem tilpasset dette. Dette har gitt grunnlag for flere selvstendige charter- og linjeflyselskaper.

I Europa endrer luftfartspolitikken seg raskt og dette vil få innvirkning på den skandinaviske flytrafikken. Med EF som pådrivende kraft, blir konkurransepolitikken i fokus. Dette vil stille oss over for en rekke nye spørsmål som vi må finne en løsning på. Med den spesielle avtalen som Norge og Sverige har avtalt med EF og som vi forventer skal tre i kraft med det første, innebærer at vårt land nå direkte

blir en del av EF's luftfartsmarked og politikk. Å utforme en ny skandinavisk luftfartspolitik som tilgodeser våre lands felles behov for ulike former flytrafikk i denne avregulerte markedssituasjon, blir derfor en utfordring som Norges, Sveriges og Danmarks regjeringer har framfor seg.

Mennesket og sikkerhet

I et ellers fagspekket flymiljø - er det hyggelig å få inn foredragsholdere fra «utsiden». Uansett systemer og forordninger, vil alltid det enkelte menneske være viktig i en kjede av aktiviteter. Det enkelte menneske må gis de riktige forutsetninger for å kunne gjøre sin del av en felles oppgave. Mennesket er organisasjonens største ressurs. Dette var noen av de elementer som personaldirektør Stein Ytterdahl i Statoil berørte i sitt foredrag.

Sikkerhetsstyring er en viktig ingrediens i mange virksomheter. Tidligere ble dette arbeidet på mange måter stemoderlig behandlet, noe som kanskje hovedsakelig skyltes dårlig ledelsesengasjement. I dag er sikkerhetsarbeidet et linjeansvar fra konsernsjef til den enkelte ansatte. Sikkerhet er en del av resultatansvaret. I Statoil fokuseres det mye på lederrollen, lederadferd og den menneskelige faktor. Synliggjøring av engasjementet er viktig for å oppnå et godt resultat.

Organisering av Luftfartsverket og Luftfartsmeldingen

Luftfartsverket er for tiden inne i en omfattende omstillingsprosess, der formålet er å skape en organisasjon til beste for kundene og samfunnet. Fra 1. januar 1993, vil L.V. være en forvaltningsbedrift. Dette var hovedtrekkene i åpningen av luftfartsdirektør Ove Liavaags andre foredrag. Han kom inn på problemer L.V. har slitt med i den senere tid og orienterte om de forbedringer som allerede er oppnådd, samt videre planer fremover. Innføring av målstyring vil være et av virkemidlene i prosessen. L.V. har store ambisjoner og vi tør håpe de lykkes med sitt store arbeid. Med den utviklingen som norsk luftfart har hatt de senere år, er det helt nødvendig med et handlekraftig myndighetsorgan.

Da den forestående luftfartsmeldingen ikke ennå har passert statsråd, kom Liavaag lite inn på innholdet i denne. Han begrenset seg derfor til en generell omtale av de enkelte problemstillinger som meldingen forventes å ta opp til drøfting.

Markedstilpasning og krav om ledelse

Siste foredrag ble holdt av Erik G. Braathen, administrerende direktør i Braathens SAFE. Som overskriften tilsier, tok han opp et høyaktuelt emne i tiden som kommer.

Braathen så for seg en fremtid med mye usikkerhet. I det legger han at sikkerhet sett i forhold til markedstilpasning og ledelse i en turbulent periode gjør at temaet blir ganske omfattende, og ikke bare handler om den tradisjonelle operative og tekniske sikkerhet eller økonomisk og menneskelig sikkerhet.

I luftfartens nærmeste fremtid er det to ord som vil stå sentralt: *Avregulering* og *konkurranse*. Mindre styring fra myndigheter, operatøren kan i større grad velge de destinasjoner en vil betjene og kunden vil i større grad kunne velge transportør. Etter 1. januar 1993 vil dette gjelde i Europa, mens Norge har valgt å løpe litt etter og være «diltetter», som Braathen uttrykker det.

Helt tydelig er det at Braathen SAFE kunne tenke seg å være med på dette fra starten av. Likevel posisjonerer de seg sammen med andre operatører for å ha det beste utgangspunkt når startskuddet går, og har en klar visjon om hva de ønsker å oppnå. Selv om en ønsker å delta på det internasjonale marked, vil innlandsrutene alltid være viktige for Braathens. Det er disse som vil være dimensjonerende for øvrig satsing. Erik G. Braathen er opptatt av å ha kontroll med kostnadsutviklingen. Dette vil være en meget viktig komponent i det økonomiske konkurransebildet. Derfor er dette noe som opptar de fleste selskaper som tar mål av seg å være med på drakampen om kundene i fremtiden, sa han.

Braathen avslutter med å sette søkelyset på det faktum at selskapene i dag ikke utnytter den teknologiske utvikling som de nye flyene har innebygget. Hans påstand er at man på mange områder bruker f.eks. tekniske ressurser feil, ved at en på enkelte sjekkefrekvenser stadig sjekker de tingene som fungerer. Dette er sikkert for enkelte «brennbart stoff», men fortjener i høyeste grad å bli vurdert. Likeså bør operative arbeidsbestemmelser kunne settes i søkelyset. Alle må enkeltvis og i fellesskap kritisk se på sine arbeidsoppgaver og vurdere om det er de riktige tingene som gjøres.

Kjell I. Olsen

JEREZ DE LA FRONTERA

Helikopter Service har nå helikopter ved 4 forskjellige baser i Spania. Det siste stedet vi har sendt helikopter og personell til, er Jerez de la Frontera, som ligger i Syd-Spania, i nærheten av Cadiz.

En Sikorsky S-61N, LN-ORH

forlot Stavanger 27. mars i år - og i begynnelsen av april startet operasjonen i Jerez. De 3 andre stedene vi har helikoptere i Spania, er Vigo og Vivero med Bell 212, og La Coruna med S-61N.

Jeg hadde en kort tur til Spania i juni og i tillegg til å besøke Helicsas hovedkontor i Madrid, var jeg en tur i Jerez.

Da jeg besøkte Jerez, var HS' representanter der, flyger Øyvind Mathisen og mekaniker Jann Lillejord. Øyvind Mathisen har vært ved basen fra starten av, mens Jann Lillejord har avløst Eivind Elvaton, som var første HS-mekaniker i Jerez. Øyvind Mathisen er instruktør og forestår opplæring av Helicsas flygere i SAR operasjoner, samtidig som han også deltar i SAR tjenesten. Våre teknikere deltar som heisoperatører på SAR besetningen, i tillegg til å ha ansvaret for vedlikeholdet.

I tillegg til våre folk, var det 7 personer fra Helicsa der - 1 flyger, 3 mekanikere og 3 redningsmenn. Det store antallet spanske mekanikere og redningsmenn skyldes at en del av dem var på opplæring.

De fleste som deltar i denne operasjonen er på reiseordning, enten de er norske eller spanske - og bor på samme hotell. Det heter Hotel Santa Maria og ligger i en forholdsvis liten kystby som heter Puerto de Santa Maria. Hotellet er av middels bra standard og ligger i sentrum, med kort veg til fiskehavna og til nærmeste badestrand. For de som foretrekker svømmebasseng istedenfor stranda, finnes forresten det på taket av hotellet.

Bilturen fra hotellet til flyplassen i Jerez tar ca 20 minutter. Flyplassen har både militære og sivile installasjoner. Forsvaret opererer med P-3B Orion overvåkningsfly ut fra denne basen og har fly som tidligere har tilhørt Norge og vært stasjonert på Andøya.

Den sivile delen har ordinære rutetrafikk, hovedsakelig til og fra Madrid, men også direkte til andre byer i Spania. Jerez har helt ny, stor flyterminal med alle fasiliteter.

På grunn av innflytting i ny terminal, har Helicsa fått god plass i den «gamle» terminalen, som ikke så ut til å være så gammel.

Vår Sikorsky, LN-ORH, som nå er spansk registrert og har kjennetegn EC-FMZ, står parkert rett utenfor de lokalene som Helicsa nå disponerer. Det er ikke hangar til helikopteret, men det er greie kontorer, lager, oppholdsrom osv., og det er kort veg til nærmeste kaffebar. Det er ikke fullt opp med all slags utstyr og inventar, slik som vi er vant med hos oss i HS - men det kommer gradvis . . .

På den annen side, så er forholdene utenom jobb vel så bra som her hjemme. Det er utallige restauranter, barer, uteserveringer osv. - i et område av Spania hvor det er frodig vegetasjon og mye sol og varme. At gradestokken viser over 40° C i sommermånedene, er ikke sjelden.

Som ellers i Spania er det mye å se og oppleve for den som har tid og anledning . . .

Med hilsen I. Jensen (tekst og foto)



Jann Lillejord og Øyvind Mathisen foran Sikorsky'en



LN-ORH = EC-115 = EC-FMZ, utenfor Helicopas lokaler i Jerez, Spania

TYVERI OG INNBRUDD – FORTSATT I KRAFTIG ØKNING

Her er artikkel 3 om skadeforebygging:

Ingen kan unngå å registrere at omfanget av tyverier, innbrudd og voldshandlinger er et stadig økende problem i Norge.

Dette har sammenheng med flere forhold: generelt vanskelige økonomiske tider, økende omfang av narkotikamisbruk, generelt minkende respekt for forskjellen mellom «*mitt og ditt*» blant annet.

Oppklaringsprosenten for tyveri og innbrudd har sunket til et lavmål parallelt med at problemet har utviklet seg. Det blir derfor i stor grad opp til den enkelte å sikre sitt hjem.

Kan vi gardere oss mot innbrudd?

Man kan også gjøre mye selv, delvis med enkle midler. Egen innsats på dette området er lønnsomt, både for egen del og også rent samfunnsøkonomisk. Det er nå en gang slik at forsikringsselskapenes skadeutbetalinger skjer med forsikrings-

takernes innbetalte premiekroner, slik at premienivået alltid vil avspeile omfanget av tyveri og innbrudd. Det er likevel ikke først og fremst pga. forsikringspremiene at vi bør sikre oss mot innbruddstyverier. Innbruddstyveri betyr også tap av kjære gjenstander, affeksjonsverdier som betyr alt for deg, men som ikke kan måles i kroner og øre - og som aldri kan fås igjen i sin opprinnelige form. Dessuten: vissheten om at fremmede har rotet rundt i hjemmet, hærverket, tilgrisingen, angsten for at «*det kan skje igjen*», alt dette er langt viktigere grunner for å holde «uinnbudte gjester» unna.

Hva blir stjålet?

Penger, bankbøker, sjekkhefter, kredittkort, verdipapirer, sølvtøy og smykker, bør legges i bankboks når man er borte. Kunst, antikviteter, foto-, radio-, video-, og TV-utstyr, er nesten like utsatt. Selv om det ikke virker direkte innbruddsforebyg-

gende, er det en god idé å merke verdigjenstander med merke- eller gravéerpenn, samt fotografere og føre lister over dem. Dette kan være til stor hjelp under politiets etterforskning, og ikke minst gi god støtte til hukommelsen når du skal gi oversikt over tapte gjenstander.

Hvordan sikre seg?

Først litt enkel «innbrudds-psykologi». Å bli oppdaget på fersk gjerning er ansett som en klar «yrkes-riisiko» av innbruddstyven. Som de fleste andre «yrkes-utøvere» søker han å utføre jobben så risikofritt som mulig, og planlegger ut fra dette. Så lenge det finnes «innbrudds-prosjekter» med forskjellig risikograd, vil innbruddstyven alltid foretrekke de trygge prosjektene, og kun utsiktene til ekstra store gevinster vil endre denne prioriteringen.

Risikoen for å bli oppdaget er blant annet knyttet til om det (tilsynelatende) er folk hjemme i boligen, og til hvor tungvint og tidkrevende det er å ta seg frem til verdiene. Erfaring viser at det virker langt mer avskrekkende at det tilsynelatende er folk hjemme, enn at boligen er solid fysisk sikret.

Nabosamarbeid

Som antydnet ovenfor, virker alle tegn på fravær fra boligen sterkt motiverende på en innbruddstyv.

Klare sikre tegn er hus som står mørklagt døgnet rundt, eventuelt motsatt, når utelamper brenner hele døgnet, når planter i vinduer og utenfor visner av vannmangel, når plener gror vilt, når snø ikke blir måkt, stappfulle postkasser, og søppelsekker som ikke brettes ut og brukes. Her ligger forholdene glimrende til rette for nabosamarbeid. Du klipper plenen og tar inn avisen m.m. for naboen når han er på ferie, og naboen gjør det samme for deg når du skal avgårde.

Det snakkes så mye om verdier av nærmiljø og sosialt nettverk i våre dager, og jeg våger den påstand at slikt nabosamarbeid/hjelp, også kan bidra til positive ringvirkninger i nærmiljøet, i tillegg til de rent innbruddspreventive ditto.

Nabosamarbeid er kanskje det viktigste enkelttiltak du kan gjøre for å sikre deg

mot innbrudd, et tiltak som til og med er fullstendig gratis.

Hvis du i tillegg spanderer på et tidsur for av/på-styring av en radio og et par inne-lamper, samt kanskje en lys-celle-styring på utelamper, og videre husker på å avtale viderekobling av telefonen med venner, naboer, familie, kan du gjøre den mest drevne innbryter usikker, slik at han «for sikkerhets skyld» hopper over akkurat din bolig.

Fysisk sikring

Selv om det etter hvert er bred enighet om at selv den beste låsing ikke kan holde en innbruddstyv ute, er det likevel ingen tvil om at det er viktig å sikre seg også på denne måten. Et viktig poeng ved dette er tidsaspektet; hvor mye ekstra tid går med til å forsere en dør som har en god lås, i forhold til en dør som ikke har dette. Det er helt klart at innbruddstyven knytter sin egen risikovurdering til terskelverdier i tidsbruken, og at en forsinkelse på under minuttet ikke betyr noe, mens hvert sekund utover dette betraktes som risikabelt. Hvis innbryteren regner med å måtte bruke mer enn et minutt på å komme inn, øker sjansene for at han går din bolig forbi.

Politiets Kriminalvern oppgir at ca halvparten av innbruddene skjer gjennom hoveddør/verandadør/kjellerdør, mens resten skjer gjennom vindu. Det er altså av stor betydning å «tette» disse mulighetene.

Låser:

Det finnes mange forskjellige låser og vi kan ikke her ta oss tid til noen gjennomgripende teknisk gjennomgang. Imidlertid er det viktig å merke seg at noen låser er såkalt FG-godkjente, dvs. godkjent av forsikringsbransjens godkjenningnemnd. Dette er produkter som er testet og funnet gode nok for forsikringsselskapene, både med hensyn til motstandsdyktighet og brukervennlighet. Det bør derfor være et minimum at man velger FG-godkjente produkter.

Det finnes FG-godkjente låser i flere fabrikkater for alle typer dører og vinduer, det er mulig å tilpasse alle låser i boligen til én nøkkel, slik at det ikke blir et ork å låse når man kommer og går. Avtal et besøk hos

din lokale låssmed eller forretning, hvor du er garantert velkommen for en grundig gjennomgang av dine låsebehov.

Karmsikring:

Den beste lås hjelper ikke hvis dørkarmen ikke er kilet skikkelig fast, slik at det med brekkjern er mulig å presse karmen ut fra låsepunktet. Sjekk at det er lagt kiler rett over og rett under låsepunktet. Hvis du vil spare tapét og maling, samt ekstra-arbeid, er det nesten like effektivt å benytte de karmsikringsskruene som finnes i de FG-godkjente låsene, låsforretningen kan vise deg.

Hengselsikring:

For å hindre at dørbildet kan løftes ut hvis dørboltene fjernes (en lydløs og ofte benyttet innbruddsmetode), kan man med fordel montere såkalt bakkantbeslag. Dette beslaget er montert i bakkant av dørbildet, og griper inn i dørkarmen når dørbildet er i lukket stilling.

Sikring av balkong/terrassedør:

Disse dørene har ofte svært smale rammeverk, slik at det ikke er plass til montering av en ordinær FG-lås. Men det finnes spesial-tilpassede FG-låser for slike dører, såkalte hake-reile-låser, hvor låsepunktet (reilen) kroker seg fast i karmfestet (sluttstykket) når låsen er i funksjon.

Et nyttig stall-tips: Montér hake-reile-låsen opp ned hvis du har en verandadør av «heve-skyvedør»-typen, slik at det ikke er mulig å løfte dørbildet av låsepunktet ved bruk av brekkjern i nederkant.

Sikring av vinduer:

Det finnes flere metoder for forsering av vinduer. Det raskeste er å knuse glasset, stikke hånden inn og åpne vrideren. Imidlertid skal det stor selvovertvinnelse til for å passere inn og ut gjennom en karm hvor det sitter igjen glass-splinter. Således vil låsbare vindusvridere, eventuelt vinduslåser, virke svært avskrekkende. Særlig er det lite forlokkende å ha en glass-skårbekranset passasje som eneste fluktvei.

Bråket forbundet med knusingen av glasset, er noe innbruddstyven helst unngår. Stadig oftere erfarer man at inntrengeren fjerner listverket og så løfter ruten ut i hel tilstand. I moderne vinduer er det ofte slik

at listverket kun er stiftet fast. Slikt listverk kan etter-sikres ved hjelp av enveis-skruer, som kun kan skrues inn, ikke ut.

Enveis-skruer kan man enkelt lage selv også, ved å bore ut sporet i en vanlig skrue etter innskruing.

Alarmer:

Først når nabo-samarbeide er utviklet og den fysiske sikringen er gjennomført så langt det er mulig, er det riktig å vurdere anskaffelse av et alarmanlegg.

I boliger med bakkekontakt bør man da velge et alarmanlegg med bevegelses-detektorer, som aktiviserer en varslingsenhet (sirene) når uønsket bevegelse registreres innenfor overvåkingsområdet. Det er best med både innvendig og utvendig sirene, da den innvendige stresser innbruddstyven, mens den utvendige varsler naboer.

Varslingsfunksjonen kan også knyttes til et telefonapparat eller en vaktentral. I tillegg kan anlegget forsynes med magnetkontakter i vindus- og dørkarmen, slik at alarmen går av når dører og vinduer åpner/brytes opp.

I leiligheter oppe i etasjene, er det ofte tilstrekkelig med en enklere alarmtype, basert på en magnetkontakt i inngangsdøren.

Etter hvert finnes det mange alarmsystemer i handelen, i flere prisklasser. Vi skal ikke ta frem noe spesielt merke, men slå fast at det også finnes en del mindreverdige varianter, som man unngår ved å kjøpe FG-godkjente produkter.

Prisen på et fullgodt alarmsystem ligger i området fra 3-4 tusen til 8-12 tusen kroner, alt etter om man skal sikre en leilighet oppe i etasjene eller en større enebolig. Ønsker man kontinuerlig overvåking gjennom alarmsentral, ligger kvartalsprisen for dette på 4-6 hundre kroner.

Alt i alt koster en skikkelig alarm såpass mye at andre forholdsregler bør være forsøkt først, en bor man i et spesielt tyveriutsatt strøk, og har man uerstattelige verdier, skal det ikke så mange uønskede besøk til, før disse langt overstiger kostnadene til et alarmanlegg.

Stein Haakonsen, Poolkontoret i Forsikring

Viktige §'er hentet fra Arbeidsmiljøloven

Vi i redaksjonen ønsker under dette innlegget å gjengi noen av de paragrafer i Arbeidsmiljøloven som ivaretar ansettelser oppsigelser og avskjed

§ 55 - Ansettelse

Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Disse bestemmelser gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillinger er av betydning for gjennomføringen av formålet. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 57 - Oppsigelsens form, avgivelse og innhold

1. Oppsigelsen skal skje skriftlig.
2. Oppsigelse fra arbeidsgiverens side skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål etter bestemmelsene i § 61, og om de frister som gjelder for å kreve forhandlinger og reise søksmål. Dersom arbeidsgiverens oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i foregående ledd, gjelder ingen søksmålsfrist. Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig.
3. Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiveren oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstakeren kan kreve å få opplysningene skriftlig.

§ 60 - Vern mot usaklig oppsigelse

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp uten det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens el. arbeidstakerens forhold.
2. Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkinger eller rasjonaliseringstiltak, er den

ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenking eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

3. Overdragelse av virksomheten fra en eier til en annen, gir alene ikke saklig grunn for oppsigelse. Ved oppsigelse fra den nye eiers side, skal det legges vekt på om begrunnelsen også vil kunne anses saklig om overdragelsen ikke hadde funnet sted.

§ 61 - Tvist om usaklig oppsigelse

2. Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Arbeidstakeren må i så fall skriftlig underrette arbeidsgiveren om dette senest innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Arbeidsgiveren skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. Dersom arbeidstaker reiser søksmål etter underretter arbeidsgiveren om at søksmål vil bli reist, uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiveren kreve forhandlinger med arbeidstakeren. Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiveren er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist.

Arbeidsgiveren skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd, og skal dersom søksmål blir reist, skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt.

Arbeidstakeren plikter å møte til forhandlingene. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiveren kan på samme måte la seg bistå av rådgiver. Forhandlinger må være sluttført senest to uker etter den dag da det første forhandlingsmøte ble holdt, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

3. Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, eller forhandlinger ikke holdt, kan arbeidstakeren innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted, reise søksmål etter reglene i denne lov, jfr. likevel § 57 nr 2 tredje ledd.

4. Så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger i henhold til reglene i nr 2, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen.

§ 66 - Avskjed

1. Arbeidsgiveren kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Før avskjed finner sted, skal arbeidsgiveren konferere med arbeidstakerens tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette.

Jus-spalte

ved Jan Erling Nilsen

«NY EKTESKAPSLOV»

Vanligvis pleier jeg i denne spalte å ta for meg juridiske emner som har spesiell tilknytning til de yrkesgrupper som er representert innen NHF. En ny ekteskapslov har imidlertid betydning for alle, og er en stor begivenhet ettersom den avløser to tidligere lover, fra henholdsvis 1918 og 1927.

Etter den gamle ordning tok *Lov om inngåelse og oppløsning av ekteskap*, fra 1918, for seg reglene om inngåelse av ekteskap, samt reglene om separasjon og skilsmisse.

Lov om ektefellers formuesforhold, av 1927, tok for seg regler vedrørende ektefellens økonomi, og behandlet ordningene med felleseie og særeie.

Den nye loven erstatter begge de to tidligere lover og behandler alle de forannevnte emner i én lov. På mange områder representerer den nye loven en betydelig forenkling i forhold til tidligere ordninger.

Når det gjelder deling av felleseie i forbindelse med separasjon, skilsmisse eller død, inneholder den nye loven nyskapingen i forhold til tidligere rett.

Det vil føre for langt å komme inn på alle sider ved den nye loven. Jeg vil imidlertid redegjøre for et par områder som kan være av særlig interesse.

Separasjon:

Reglene om separasjon er betydelig forenklet og det er nå som hovedregel fylkesmannen som innvilger separasjonssøknad.

Tidligere var det slik at man skilte mellom de tilfeller hvor ektefellene var enige om separasjon og de tilfeller hvor den ene ektefellen ensidig begjærte separasjon.

I førstnevnte tilfelle ble saken avgjort av fylkesmannen, i sistnevnte som regel av domstolen.

Etter den nye § 20 i Ekteskapsloven, heter det følgende:

«En ektefelle som ikke finner å kunne fortsette samlivet, kan kreve separasjon.»

Det skilles altså ikke mellom hvorvidt ektefellene er enige eller ei, og det er som hovedregel fylkesmannen som skal avgjøre separasjonssøknaden.

Deling av felleseie:

Ved deling av felleseie ved separasjon/skilsmisse, er hovedregelen i den nye loven fortsatt likedeling (§ 58).

Loven har imidlertid fått en bestemmelse om skjevdeling i § 59, som i stor grad gir adgang til å fravike prinsippet om likedeling. I en del tilfeller vil derfor skjevdeling være hovedregelen.

Skjevdelingsregelen går ut på at formue som kan føres tilbake til midler som den ene ektefelle hadde da ekteskapet ble inngått, eller som vedkommende har ervervet etter ekteskapets inngåelse, ved arv eller gave fra andre enn ektefellen, kan kreves holdt utenfor deling.

Også når et felleseie deles ved den ene ektefelles død, kan det kreves skjevdeling etter reglene i Ekteskapslovens § 59.

Dette innebærer at avdøde ektefelles arvinger kan kreve at gjenstander avdøde hadde før ekteskapets inngåelse eller gjenstander som senere er ervervet ved arv eller gave fra andre enn ektefellen, ikke skal være gjenstand for likedeling med gjenlevende ektefelle, men inngå i avdødes dødsbo i sin helhet.

Reglene om skjevdeling gjelder ikke ved skifte av uskiftet bo etter lengstlevendes død. Det vil si at uskifteboet da deles i to, hvorav den første halvdel deles mellom førstavdødes arvinger og den annen halvdel deles mellom sistavdødes arvinger.



Returadresse:
Norsk Helikopteransattes Forbund
4033 FORUS

*Når det gjelder
trykksaker . . .*

 **Poppy
Grafiske**

SJØVEIEN 34, LURA
4300 SANDNES
TELEFON 04 63 13 11
TELEFAX 04 63 23 70

• *Kontakt Bjørn Egeland for en effektiv løsning av ditt trykksak-behov* •