

NHF

Norsk Helikopteransattes Forbund - Nr 2, 1994. Årgang 5

Forbundskontoret:

Vår kontoradresse er:
Norsk Helikopteransattes Forbund
Postboks 522
4055 Stavanger Lufthavn

Kontortid: mandag til fredag,
fra kl: 07.00 til kl 15.00.
Tlf. 51 65 39 24. Fax. 51 65 37 83.
Utenom kontortid kan styremedlemmer kontaktes.

Forbundsstyret:



Leder:
Terje Rading,
Fredlundveien 10,
5032 Minde,
tlf. 55 28 30 86.



Styremedlem/
utdanning:
Torill Asbjørnsen,
Kjelsberg Allé 14,
4050 Sola,
tlf. 51 65 17 41.



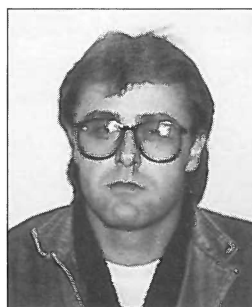
Nestleder:
Olaf Undal
Agneveien 15,
4300 Sandnes,
tlf. 51 66 78 50.



Styremedlem/
økonomi:
Svein H. Johansen,
Nordåsbrotet 101,
5041 Nordås,
tlf. 55 13 73 81.



Sekretær:
Eidi Hinna,
Lyngveien 7A,
4025 Stavanger,
tlf. 51 56 66 26.



Styremedlem/
lover og bestemmelser:
Geir Lillegård,
Solsletta 17,
4060 Kleppe,
tlf. 51 42 14 23.



Styremedlem/info:
Lotte Hvid Ramsdal,
Skipsbygger
Knudsens vei 8,
4085 Hundvåg,
tlf. 51 86 05 36.

Varamedlemmer:

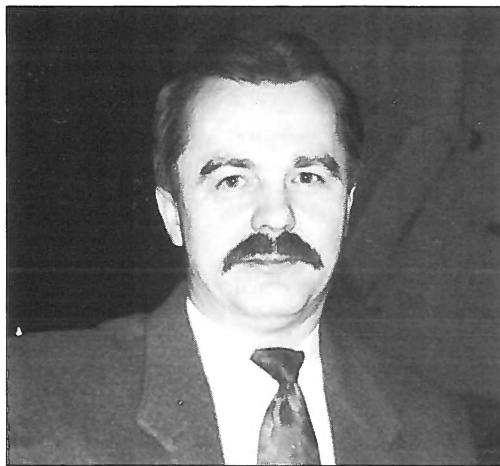
- 1) Arne Søreide.
- 2) Helge Gjendem.
- 3) Erik Kjeldsen.
- 4) Karl Gjelvik.

Redaksjonskomité NHF's medlemsblad:

Lotte Hvid Ramsdal, Arne Søreide,
Bjarte Teigen og Helga Holmedal.

Lederen ber om ordet...

Lederen for N H F , Terje Rading



I flere år har fagbevegelsen vist moderasjon ved lønnsoppgjørene, blant annet for å imøtekomme kravet om bedret konkurransevne. Dessuten har myndighetene fulgt opp med flere tiltak av samme sak.

En fersk undersøkelse viser til at 5 år på rad har norsk konkurransevne blitt bedret, men det har hatt tilnærmet null effekt på norske markedsandeler, både hjemme og i utlandet.

En tydelig tendens blant næringslivet har vært liten vilje til å investere for å bedre konkurransevnen, mens det har utkrysstallisert seg et sterkt behov for kostnadskutt, reorganisering og nedbemanning.

Hele næringslivet har kastet seg på bølgen av bedrifts-anoreksi. Det er viktigere å vise til gode resultater, enn å skape nye arbeidsplasser. 1993 var et «gullår» nå det gjaldt utbytte, som eierne stakk i egen lomme.

Bedriftsstyrer og bedriftsledelse er blitt mer og mer opptatt av å kunne presentere forbedrede overskudd fremfor å skape nye arbeidsplasser. Stadige kostnadskutt og bemanningsreduksjoner, samtidig som produksjonen økes med så liten bemanning som mulig, er trenden.

Det som preger arbeidsmiljøet i dag, er at bemanningen kuttes helt inn til beinet, og dermed øker slitasjen på dem som blir igjen.

Mange ledere er sterkt opptatt av karrierejag. Sin egen suksess og fremgang teller tyngre enn likene en trækker over på vei opp i systemet. Overstyring, kontroll, dobbelkommunikasjon, juksedemokrati og feighet, er kjente begrep som blir tatt i bruk.

Mer enn noensinne trenger vi gode ledere og det viktigste kriterium er lederens menneskesyn.

Mange ledere tror at det er det fysiske arbeidsmiljøet som er det viktigste. Men det må legges minst like stor vekt på det organisatoriske miljøet og på de mellommenneskelige forhold.

La oss håpe at det i fremtiden vil vise seg økonomisk gunstig å satse på den riktige type ledere.

Ingen er vel i tvil om at mennesket er bedriftens viktigste ressurs, og at bedriftens suksess er avhengig av den enkelte ansattes holdning og innsats.

GOD SOMMER!

INNHold:

NHF's adresse	side 2	Reisebrev fra Gran Canaria	7	Ferieloven	14
NHF's styre/tillitsvalgte	2	Solakonferansen '94	10	Årets tariffoppgjør	15
Lederen ber om ordet	3	Jus-spalte	11		
Fødselpenger	4	Prosedyrer ved uhell	12	Forside og bakside:	
Arbeidsplass: Sokkel	6	Tillitsvalgte 1994	13	Bilder fra øvelse Gran Canaria	

Fødselspenger

— eller det nye ord: TIDSKONTO

Fødselspenger

er en ordning i Folketrygden det har vært sagt og skrevet en del om de siste år. Dette har nok sin grunn i at regelverket på området ble noe forandret fra 1. april 1993.

De generelle vilkårene (inngangsbilletten) er som før:

Inntektsgivende arbeid i seks av de siste ti måneder før fødselen. Som inntektsgivende arbeid regnes også sykepenger, dagpenger ved arbeidsledighet, fødselspenger og adopsjonspenger.

Inntekten må være pensjonsgivende inntekt, som på årsbasis tilsvarer minst halvparten av Folketrygdens grunnbeløp.

Folketrygdens grunnbeløp er fra 1. mai 1994 foreslått til kr 38.080.

Når det gjelder inntekt, får ingen utbetalt mer fødselspenger enn 6 × grunnbeløpet på årsbasis.

Den som har rett på fødselspenger, kan velge å ta: 42 uker med full lønn,
eller 52 uker med 80% lønn.

Valget må avgjøres én gang for alle når stønaden begynner - og gjelder begge foreldre. Far har som hovedregel ikke selvstendig rett, men avledet rett fra moren.

Eksempel: Har mor valgt 80% fødselspenger, kan ikke far forlange 100% løsning. 3 av de ovennevnte ukene må mor ta før fødselen, de kan ikke overføres til etter fødselen. For øvrig kan mor begynne å ta ut fødselspenger inntil 12 uker før nedkomst.

4 uker av stønadsperioden er forbeholdt faren (4 av de 42/52-ukene), såkalt fedrekvote.

Fars rett til fødselspenger (også fedrekvote) betinger at han oppfyller de generelle vilkårene. I tillegg må han være i inntektsgivende arbeid på det tidspunkt han overtar omsorgen for barnet (dagpenger under arbeidsledighet er i denne forbindelse ikke inntektsgivende arbeid).

Som sagt før har far som hovedregel ingen selvstendig rett til fødselspenger. 6 uker etter fødselen kan han imidlertid overta deler av fødselspengeperioden som moren har tjent opp. Fødselspengene kan da f.eks. deles mellom dem. Far kan bare overta morens andel av opptjent tid.

Når det gjelder fedrekvoten som det er en del forvirring om, kan disse 4 ukene komprimeres i visse tilfeller.

Eksempel: Mor har en 50% stilling. Far har full stilling og vil ta ut fedrekvoten i 4 uker. I dette tilfelle får han fødselspenger med 50% (morens opptjening) i 4 uker. Hun gjenopptar da sin 50% stilling og han kan arbeide 50% og få 50% fødselspenger. Han kan som alternativ velge avkortning av fedrekvoten, slik at han får 100% fødselspenger i 2 uker.

Denne ordningen gjelder bare fedrekvoten. Fødselspengene beregnes av egen inntekt. Dette eksemplet gjelder også om moren begynner i en 100% stilling etter fødselen. Far kan ikke få mer fødselspenger enn det mor har opptjent rett til, men fedrekvoten kan som sagt avkortes i nevnte tilfelle.

I og med at 4 uker av de 42/52 ukene er forbeholdt faren, må han ta disse hvis vilkårene er til stede. Hvis ikke det blir gjort, blir stønadsperioden forkortet. I enkelte tilfeller kan det gjøres unntak fra regelen om fedrekvote.

Har mor mindre arbeidsforhold enn 50% stilling, er det ingen plikt til å ta fedrekvote. Det samme gjelder hvis mor ikke har arbeid å gjenoppta. Hun får da overført de 4 ukene han skulle tatt.

Ønsker han å ta ut en del av fødselspengene, selv om hun har mindre enn 50% stilling, er det ikke noe i veien for det. Han får da utbetalt tilsvarende hennes stillingshjemmel og ingen anledning til avkorting.

Stønadsperioden regnes **sammenhengende** fra det tidspunkt fødselspengeperioden begynner å løpe.

Den gjenværende del av stønadsperioden kan likevel utsettes når den som mottar fødselspenger tar lovbestemt ferie. Når ferien er avviklet, må den gjenværende del av stønadsperioden tas umiddelbart.

Etter fødselen kan stønadsperioden også utsettes dersom moren eller barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller andre særlige tilfeller der moren er for syk til å ta seg av barnet.

Merk: Fødselspenger ytes ikke etter at barnet har fylt 2 år.

Tidskonto

Fra 1. juli 1994 får vi et nytt begrep innen fødselspenger, nemlig **tidskonto**. De som har nedkommet 1. januar 1994, eller senere, kan hvis vilkårene er til stede gå inn på tidskonto.

Hva er så tidskonto-ordningen?

Jo, det er en annen måte å ta ut fødselspenger på. Det innebærer at en arbeidstaker kan kombinere delvis uttak av fødselspenger med nedsett arbeidstid, slik at permisjonen strekkes ut i varighet.

Ordningen gjelder kun for *arbeidstakere* som arbeider mer enn 50% stilling. Har arbeidstakeren flere arbeidsgivere, gjelder tidskonto bare i forhold til hovedarbeidsgiver.

Eksempel: En som har 2 arbeidsgivere der vedkommende arbeider 50% hos hver, har ingen hovedarbeidsgiver.

Selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere (frilansere) og arbeidsledige er unntatt ordningen. Arbeidstakers rett til å bruke tidskonto betinges av at det foreligger en rett til fødsels- eller adopsjonspenger.

Av stønadsperioden på 42/52 uker i fødselspengene kan det tas ut inntil 29 uker med full lønn eller 39 uker med 80% lønn som tidskonto. Det henger sammen med at 3 uker før og 6 uker etter fødselen er forbeholdt mor. De ekstra ukene ved flerbarnsfødsel kan heller ikke brukes til tidskonto.

I tillegg er 4 uker unntatt. Ofte vil disse ukene være uttak av fedrekvote.

Arbeid og fødselspenger kan bare kombineres på følgende måte:

Arbeid (%): 90 80 75 60 50, som gir
fødselsp.(%): 10 20 25 50 50.

Summen av valgt arbeidstid og permisjon vil alltid være 100% av full stilling.

Arbeidstakeren kan i følge arbeidsmiljøloven ikke arbeide mindre enn 50% av en full stilling i tidskontoperiode.

Tabellen på side 6 og 7 i tidskonto-brosjyren, og i avtalen om tidskonto, kan brukes på heltidsansatte. Deltidsansatte kan den derimot ikke brukes for. Vi er fra departementet blitt lovet en avklaring på hvordan det skal beregnes innen 1. juli 1994. Det som er sikkert, er at all gjenopptagelse av arbeid i tidskonto skal beregnes i % av full stilling for yrket.

Både mor og far kan velge tidskonto. Forutsetningen er at begge har inngått avtale med sine arbeidsgivere og at de til sammen holder seg innenfor tidsrammen på 2 år (104 uker). Det er også forutsetningen at hver velger en tidskonto-ordning som varer minst 12 uker.

Tidskonto-modellen det er inngått avtale om, gjelder for hele perioden. Modellen kan likevel endre eller opphøre dersom:

- arbeidsforholdet opphører
- omsorgsansvaret faller bort
- ved ny graviditet eller adopsjon
- andre særlige forhold.

Et eksempel på særlige forhold kan være at arbeidsgiver må ty til permitteringer. På samme måte kan alvorlig sykdom hos mor eller barn innebære at avtalen kan endres eller opphøre.

Slik reglene er formet i dag, kan f.eks. ikke uttak av fedrekvote bryte en tidskonto.

Når det gjelder avtale arbeidstaker/arbeidsgiver om tidskonto, heter det at arbeidstaker må varsle arbeidsgiver snarest mulig, og senest 4 uker før full permisjon begynner. Det er videre krav til skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om tidskonto.

Slike avtaleskjema/kravblanketter foreligger i eget blankettsett på både trygdekontoret og arbeidstilsynet.

Twistespørsmål om arbeidsavtalen tas opp med arbeidstilsynet. Uenighet om en tidskonto-avtale kan partene bringe inn for en egen ankenemd i arbeidstilsynet.

Dette er, tro det eller ei, svært korte trekk av hva fødselspenger/tidskonto går ut på. Noenlunde tilsvarende gjelder også for adopsjonspenger. Det kommer muligens lovendringer framover, så spør på deres respektive trygdekontor.

Konsulent Randi Myklebust, Randaberg Trygdekontor

Arbeidsplass: Sokkel

Myndighetene pålegger selskapene som opererer på sokkelen å ha bedriftshelsetjeneste. Dette er de samme krav som øvrige bedrifter er pålagt. Siden vi befinner oss noe isolert på sokkelen, vil sokkel bedriftshelsetjenesten også måtte dekke helseoppgaver som på land ivaretas av flere instanser. En bedriftshelsetjenestes hovedoppgave er å arbeide med forhold innen bedriften som kan være potensielt helseskadelig på kort eller lang sikt. I dette arbeidet er helseovervåking og registrering, arbeidsplassundersøkelser og generell yrkesmedisinsk kunnskap, vårt viktigste verktøy for at vi skal kunne forebygge sykdom og skader og fremme helseforholdene i videste forstand.

I disse tider hvor all virksomhet er inne i stor forandring, kan det ofte oppstå utilsiktede spenninger og usikkerhet, slik at man også må gå inn i disse prosessene å bidra til at folks helse blir ivaretatt også under disse prosessene.

I tillegg til disse oppgavene er sokkelhelsetjenesten også tillagt det daglige medisinske tilbud med hverdagens medisinske plager og spørsmål, akuttmedisinsk beredskap ved sykdom og skader som måtte oppstå, samt transport av syke og skadede til land. I tillegg kommer bedriftshelsetjenestens sentrale oppgaver ved ulykker av større omfang og katastrofer som vi dessverre også forbinder med oljevirkosomheten. Det er et stort skadepotensiale både på grunn av de klimatiske forhold, transporten til og fra arbeidsplassen og oljen vi arbeider med å få opp til overflaten.

Vi som er «operatørene» i dette helsesystemet er offentlige godkjente sykepleiere, hvilket vi blir etter gjennomgått 3 års sykepleierhøgskole. Etter grunnskolen forlanges det spesialutdannelse innen klinisk ferdighet før ansettelse i selskapet, i tillegg til ytterligere spesialisering innen yrkesmedisin og bedriftshelsetjeneste.

Formelt arbeider vi som *legens medhjelper*. En lege kan delegere deler av sin virksomhet til andre under visse vilkår. Vi er legens forlengede øyne, ører, nese og hender på sokkelen. Hvis noen blir syke eller skadede, er det vår oppgave å sørge for den umiddelbare behandlingen. Dette gjøres i samarbeid med vår til enhver tid vakthavende lege. Hvis situasjonen er av svært akutt karakter, må tiltak iverksettes umiddel-

bart, i henhold til skriftlige instruksjoner og opplærte prosedyrer. Der hvor ikke situasjonen er så akutt eller livstruende, kan vi i samarbeid med vakthavende finne frem til løsning i mer ro.

I tillegg til virksomheten på plattformene, yter vi også en del tjenester til «sognebarn» som kan være fiskere, personell på forsyningskip og lystflåten. For å få den medisinske tjenesten frem til de som trenger den, har det blitt nødvendig å ta i bruk helikopter. Dette gjør oss i stand til å komme til akutt sykdom og skader utenfor plattformene. Denne søk- og redningstjenesten med sin medisinske del, er en forlengelse av det landbaserte apparat. Vi har gjentatte ganger vist at den sokkelbaserte beredskap med sin effekt og høye kompetanse, har bidratt til løsninger av vanskelige situasjoner også utover sokkelområdet og innover mot land.

«Befolkningen» på sokkelen er vel som folk flest. Folk trives med å arbeide i lengre økter, for så å avspasere. Vi arbeider i dag 2 uker sammenhengende (også lørdag og søndag) 12 timer pr dag. Med denne ordningen opparbeider vi tilsvarende fritid slik at avspaseringsperiodene blir henholdsvis 3 eller 4 uker. I timer blir dette arbeidstid pr år som tilsvarer vanlig skiftarbeid på land. Dette høres forlokkende på mange, men mange savner nok også det å komme hjem hver dag etter jobb, med alle disse fordelene. Ulike aktiviteter og familieliv kan være vanskelig å følge opp med en slik turnus.

Beredskapen er høy. Fast personell har ofte tilleggsoppgaver innen førstehjelpslag, søk- og redningstjeneste, eller som livbåtførere. Myndighetene pålegger operatørene å ha hyppige øvelser, hvilket vil si at det er minimum en øvelse pr tur.

Etter en 12 timers arbeidsdag, er det begrenset hva man orker av andre aktiviteter. På installasjonene finnes bibliotek og rekreasjonsrom som TV og videorom. Alle installasjonene har nå også godt utstyrt trimrom med forskjellige former for individ- og gruppetrening. Aerobikk har slått godt an. Ellers finnes utstyr som trimsykkel, løpebrett, vekter og badstu. En del hobbygrupper treffes regelmessig og driver med foto, video, fluebinding, luftgeværskyting osv. Andre foretrekker en stille stund med kolleger, en kopp kaffe og en prat.

hilsen Beck, Carlsen og Hagtvet - Bedriftssykepleiere

Reisebrev fra Gran Canaria / Las Palmas

- Redaksjonen har fått tilsendt nye reisebrev og det er denne gang Odd Hæreid som beretter om sine opplevelser fra varmere breddegrader . . .

Ja, nå er mine tre måneder her på Gran Canaria snart over, og det blir litt vemodig å ta farvel med omgivelsene på Playa Feliz og spanjolene på jobben.

Etter å ha reist til Hammerfest i høst og en del av vinteren, var det deilig å dra fra mørketida og snøen der oppe og ned hit hvor det har vært over 20° C hele tiden (selv om jeg gikk glipp av OL).

Flyturen til min nye arbeidsplass

Flyturen nedover var noe kronglete greier, og Sigve Moi som jeg skulle ta over for, fikk seg en lang natt på flyplassen da flyet både var forsinket og bagasjen manglet. Men etter ei ukes tid og mye jobbing i bagasje-luken til Iberia, fant «vi» crew-bagen i Amsterdam. Da hadde den vært en tur i Østen, samtidig som fargen var skiftet fra blå til brun på computeren.

Våre arbeidsoppdrag

Helicsa som har operasjonsansvaret for SGIN (tidligere LN-ORH) her på Las Palmas, driver stort sett med SAR, men det slenger også innom noen «mafia-turer» som de kaller det. Underhengende lasteflygning er et eksempel. Vi skulle fly 3 tonn sand og sement, samt noe materialer til et fyr som skulle moderniseres på Tenerife. Da vi kom fram, skjønte vi fort at de måtte ha brukt den berømte «høyvekta fra Moss». Det ble 10 turer og vi regnet ut at det minst måtte ha vært 15 tonn. Men middagen og tilbehøret etterpå sto i stil med kiloene, så turen var særdeles vellykket.

De fleste oppdrag har gått på søk og syketransport. Den spanske fiskeflåten har et hospitalskip som ligger nær Afrikakysten. SGIN er for stort til å lande på skipet, så vi heiser pasientene opp, enten i bære eller sling. Så flyr vi dem inn til Las Palmas Hospital.

Spanjolene

Når det gjelder spanjolene og været, har de det samme problem som vi har i Stavanger med

regnet: de skyr sola som pesten. De gjemmer seg inne foran TV'n og går ikke ut før sola er nede. De beste barene er de som er mørkest og



Et utsnitt av Playa Feliz, hvor vi hadde vår boplass.



To av de spanske redningsmenn, Julio og Olly.

kaldest, og har mest søppel på gulvet! Her koser vi oss med alle slags små retter, med «noga attåt». Det går for det meste i sjømat og spansk «limonad».

Selskapet Helicsa

Helicsa's lokaliteter på flyplassen er små og spede, men oversiktlige. Administrasjonen og «gulvfolket» holder til i en gammel garasje, mørk, kjølig og trang. Det største problemet er at den blir omgjort til svømmebasseng når det regner, og da går i tillegg lyset. Men heldigvis så regner det sjeldent her. På baksiden av garasjen har vi en container som rommer diverse.

Helikopteret har sin faste plass på andre siden av flyplassen og for å komme dit bruker vi ca 5 minutter med bil. Plassen er derimot meget bra og ligger godt skjermet for vinden, som kan være kraftig på Gran Canaria. Sand er et problem og det har blitt en del seal-skifter. Men er vi påpasselige med å tørke av rader og inputer, minsker problemet betraktelig.

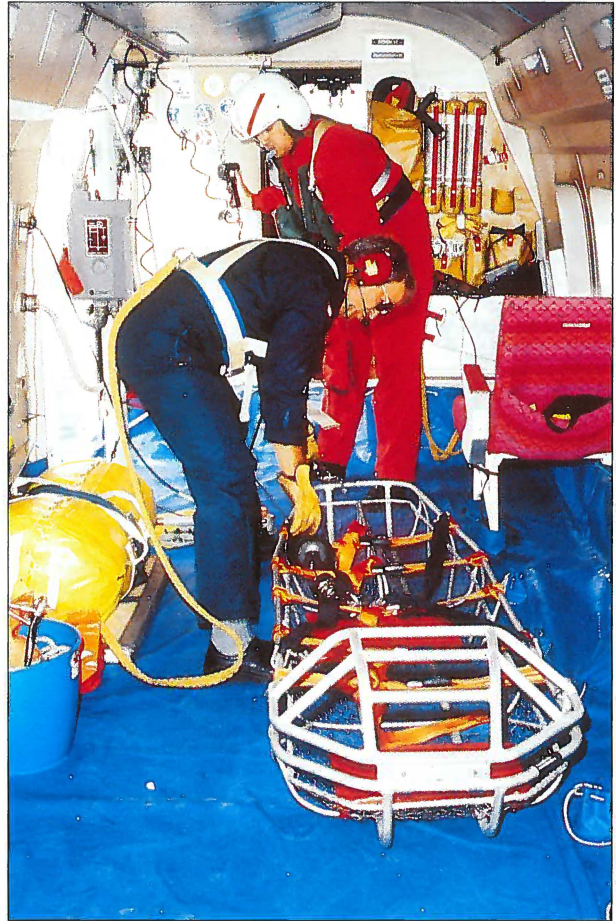
Spanjoler iført flydresser og hjelmer med stort helikopter er svære greier og når anledningen byr seg har de ingen ting imot å markedsføre seg litt nedover solkysten. Det har blitt mange turer nedover Magan, som er perla på Gran Canaria, via Playa del Ingles, Maspalomas og Puerto Rico. Høyden under disse turene må ikke være høyere enn at detaljene er godt synlige på naturistene som det kryr av nedover kysten.

Mange oppdrag i påsken

Påsken ble en travel tid. Det blåste til tider full storm og av den grunn ble det mange oppdrag. Det store oppdraget kom natt til 2. påskedag.

Et stort nigeriansk containerskip fikk «black-out» rett utenfor Las Palmas og dreiv inn i strandsteinene. Alt som kunne krype å gå av folk, presse, TV, politi og ambulanser var for å se på hendelsen. Politiet sperret av hele motorveien, slik at vi kunne lande for å sette av folk.

Vi heiste opp 37 mann i dobbelt sling. Det er ikke bestandig så lett å få to store mann inn døra på Sikorsky'en, og når de i tillegg hadde med seg alle eiendelene sine i stresskofferter, samt skipssekker, kunne det bli en nokså brutal entré. Mørkt var det midt på natta, og svarte var de, så vi så bare det hvite i øynene på dem da vi «skvisa» dem inn. Men oppdraget var vellykket, og uten noen form for skader.



Sigve Moi og spanjolen Jesus, i arbeid inne i helikopteret under en øvelse.

Alle bildene er tatt under øvelser fra Gran Canaria-distriktet.



I dagene og ukene etter hendelsen hadde «El Grand Comandante senior capitane» mer enn nok å gjøre med å redigere ut bilder fra aviser og magasiner for innsetting i skrytealbumet.

Spanjolene er jo stort sett greie å samarbeide med, men når man føler at man skulle fått noe gjort i en fei, er det som regel best å gå seg et par runder og heller satse på morgendagen. Ellers er de veldig sosialt anlagt. Skal ting hentes eller noe gjøres, så skal alle være med på dette. Av den grunn kan dagene bli lange, men etter et sosialt samvær i en bar, så forsvinner som regel frustrasjonen til en utålmodig nordmann.

Kanariøyene består av syv store øyer, som er innen vårt ansvarsområde, samt videre inn til Afrika-kysten i øst og like langt i de andre retningene.

Oppdragene og treningsturene går etter vanlige HS-prosedyrer, så lenge engelsken holder mål. I visse situasjoner synes jeg kommunikasjons-problemer kan være en sikkerhetsrisiko. Redningsmennene kan ikke et ord engelsk, så kommunikasjonen må gå gjennom pilotene. Redningsmennene her i Spania bruker ikke hjelm. Selv om alle andre i arbeidet bruker hjelm, er det de som i første rekke burde brukt det. Ofte er de ute i full storm og skal ned til småbåter, ofte også uten guide-line. Selv om de er små «Ramboer», tror jeg ikke de er så mye tykkere i hodet enn oss andre . . .

Fritid og andre opplevelser

Utenom jobb føler jeg meg som en vanlig pakketurist, der jeg bor på Star-Tour sitt feriekompleks. Familien har vært nedover i vinter- og påskeferien, og de hadde det kjempefint. En fjelltur anbefales på det sterkeste for de som har tenkt seg nedover. Ellers var det papegøyparken og co-cart-banen som falt best i smak.

Det med å handle her er et kapittel for seg selv. Prut så du skjemmes, for du blir som regel lurt allikevel. Du tror du har gjort et bra kjøp, men ved nærmere ettersyn har du fått en kopi «made in China».



Men alt i alt har det vært en opplevelse og en erfaring for livet, som jeg sikkert kommer til å ha mye glede av i framtiden (bare så synd brunfargen forsvinner så fort).

Odd Hæreid



Solakonferansen '94

Den åttende Solakonferansen startet mandag 2. mai, med en «bli kjent tur» med M/S Rygefjell. Turen gikk fra Stavanger, inn Høgsfjorden og tilbake. En koselig tur, hvor man kunne treffe gamle kjente og stifte nye bekjentskaper.

Åpningen av selve konferansen

Dagen etter var det samling på Stavanger Airport Hotell på Sola. Tor H. Strand, formann i Styringskomiteen, ønsket velkommen og da spesielt Samferdselsminister Opseth og ordføreren i Sola, Trygg Mæland. Ordføreren var nestemann ut med en kort historikk om Sola kommune. En video, som viste kontraster mellom gammel og ny tid, og utviklingen fra å være jordbrukskommune, til å bli preget av oljevirkosomheter, ble innledningen til en meget vellykket konferanse. Styringskomiteen hadde klart å velge ut aktuelle og interessante tema, så honnør til dem for det.

Det skulle også vise seg at foredragsholderne holdt høy standard, selv om enkelte hadde problem å holde seg innenfor tidsrammen, noe som ble slått ned på av en myndig dirigent, Erik Tandberg.

Den første dagen ble disse emnene tatt opp:

Utviklingstrekk i luftfartspolitikken:

Samferdselsminister Kjell Opseth.

Dereguleringen i Europa - fakta eller visjon:

Ekspedisjonssjef i Samferdselsdepartementet, Pål Tore Berg.

Internasjonalt samarbeid - innflytelse og resultater:

Luftfartsdirektør Ove Liavaag.

Luftfart og miljø

– luftfarten bedre enn sitt rykte?

- Er luftfarten bedre enn sitt rykte?

Avdelingsdirektør Merethe Steen, SFT/Transport- og Energiavdelingen.

- Hvordan møter Luftfartsverket fremtidens miljøutfordringer?

Avdelingsjef Johan Borchgrevink, Luftfartsverket.

- Deregulering og vekst - en belastning for miljøet?

Prosjektleder Sveinung Oftedal, Naturvernforbundet.

DGPS - fremtidens navigasjonssystem?

Avdelingsleder Geir H. Mathisen, Seatex AS Kongsberg.

Trafikksikkerheten på norsk kontinental-sokkel:

- Konsept for helikoptervirkosomheten på norsk kontinentalsokkel:

Overinspektør Stein Nilsen, Luftfartsverket (formann i arbeidsgruppen).

- Operatørselskapenes vurdering av konseptet:

Seksjonsleder Øyvind Roth, OLF's representant i arbeidsgruppen.

- Samarbeid med forsvaret:

Generalinspektør for Luftforsvaret, generalmajor Einar K. Smedvig.

Porten til Norge og verden

– Gardermoenprosjektet:

Administrerende direktør Bjørn Sund, Oslo Hovedflyplass AS.

Andre dagen ble følgende emner tatt opp:

Det nye Luftfartsverket - status og fremtidsplaner:

Direktør Jan Sjølander, Luftfartsverket.

Sikkerheten på norske kortbaneflyplasser:

Storingsrepresentant Inge Myvold og Driftsdirektør Per Helge Røbekk, Widerøes Flyselskap AS.

Krav til utdanning og kompetanse i et internasjonalt marked - ansvar og rollefordeling:

- Luftfartsverkets strategi og målsetting:

Direktør Viggo Løftsgaard, Luftfartsverket.

- Synspunkter og anbefalinger:

Flyger Olav Strangstad, Norsk Flygerforbund.

Flygeleder Hans Olav Løkken, Norsk Flygerlederforening.

Sekretær Birger Bøe, Opplæringsrådet for flyindustrien.

Generalsekretær Tor Høibakk, Norsk Flyoperatørs Forbund.

Mennesket og teknologien

– grenseløse muligheter?

- Menneskelige faktorer i sikkerhetsarbeidet:

Psykolog/ulykkesforsker Terje Steen, SINTEF.

- Lærdomar inom man-maskinområdet - från utvecklingsarbetet på JAS39 Gripen:

Överingeniør Ulf Rehme, Saab Military Aircraft.

Det var lagt opp til en debatt mellom hvert emne, hvor det kunne stilles spørsmål fra salen til foredragsholderne.

Om kvelden, tirsdag 3. mai, ble det avholdt festmiddag der de fleste deltakerne deltok. Det begynte med aperitiff kl 19.30, etterfulgt av en særdeles vellykket middag med påfølgende kaffe avec.

Under middagen ble det utdelt en hel del gaver, samt en spesiell pris. Hver av foredragsholderne fikk en bok. Det ble også utdelt bøker til konkurransevinnerne fra dagen før.

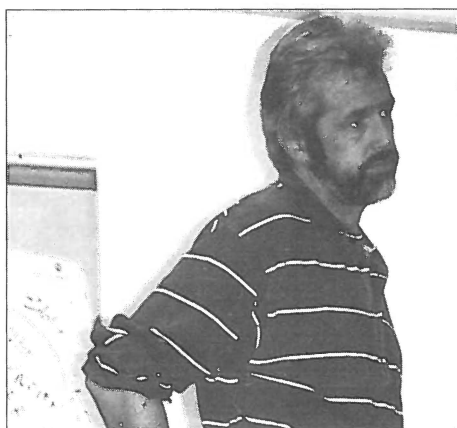
Utdeling av sikkerhetsprisen er også blitt et fast foretak. Den går til en person som har arbeidet aktivt med dette problemet og som har betydd mye innenfor dette feltet. Årets pris gikk til den danske luftfartsmyndighetssjefen Carl Carlsberg. Han har gjort en glimrende innsats som han har vist over en årrekke. Forøvrig må det nevnes at årets vinner selv kom flyvende med sitt privatfly fra Danmark.

NB! *Kopi av de fleste foredrag kan fås ved henvendelse til NHF's kontor på Sola.*

Olaf Undal og Svein Johansen, Ref.

Jus spalte . . .

«DET STORE SPELET»



*NHF's
advokat
Jan Erling
Nilsen*

Tid for tariffavtaler

I år er det hovedrevisjon av de fleste tariffavtaler, også NHF's. Dette innebærer at det kan forhandles om alle bestemmelser i tariffavtalen. Med henvisning til tidligere tiders litterære tekster, kan dette på arbeidslivsfronten karakteriseres som «Det store spelet».

Bakgrunnen for årets tariffrevisjon er at landet har vært igjennom en konjunkturedgang som har vært karakterisert ved lav privat etterspørsel. Vi er nå vitne til en betydelig økning i privat etterspørsel som antagelig først og fremst kan tilskrives det rentefall vi har hatt. Etter hvert har dette også begynt å føre til en svak nedgang i arbeidsledigheten.

Til tross for disse økonomiske oppgangstider synes det å være en gjennomgående forståelse blant partene i arbeidslivet for at det ikke er rom for store lønnstillegg. Norge har gjennom de siste årene hatt en lavere prisstigning enn sine konkurrentland, og har styrket sin kon-

kurranseposisjon betydelig. Det synes å være enighet om at man ikke skal svekke denne posisjon igjen.

Det som er nevnt fører til at årets tariffoppgjør ikke først og fremst kommer til å dreie seg om rene økonomiske tillegg. Dette fører til at man kanskje konsentrerer seg mer om tekniske bestemmelser og om mer langsiktig tariffstrategi. Dette siste er det verd for de mindre arbeidstakerorganisasjoner å merke seg. Det synes på arbeidsgiversiden å være en klar tendens til å ville rasjonalisere tariffforholdene. Man ønsker seg færre tariffavtaler og kanskje også færre arbeidstakerorganisasjoner. I alle fall kan det synes som man ønsker å svekke de mindre arbeidstakerorganisasjoners innflytelse. Dersom de mindre organisasjoner ønsker å sikre sin eksistens, kan derfor dette tariffoppgjøret bli viktig for framtiden.

NHF og lignende organisasjoner har det til felles at de er små, men viktige yrkesgrupper i næringslivet. De har relativt stor kampkraft gjennom sin mulighet til å lamme inntektsmulighetene for arbeidsgiver.

For medlemmene av disse organisasjonene er slike spesialiserte fagforeninger viktige. Store fagforeninger hvor disse medlemmer kun blir en liten undergruppe i en stor enhet, vil ikke ha samme appell og mulighet for å gjøre noe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Det er derfor viktig at NHF nå klarer å befeste sin posisjon som landsomfattende fagorganisasjon for ansatte i helikopterselskapene.

Prosedyrer ved uhell

Det skjer uhell også i vår bransje:

Noen uhell er av mer alvorlig karakter, der blant annet politi og havarikommisjonen er involvert.

For de fleste er dette en situasjon man ikke har regnet med vil forekomme, og når det først har skjedd, er man ikke klar over sine rettigheter og plikter.

NHF foreslår å bruke følgende forholdsregler ved uhell:

- Følg selskapets prosedyrer.
- Er det relevant, sikre passasjer, crew, luftfartøy og dokumenter/data.
- Kontakt NHF og/eller NHF's advokat.
- Ingen uttalelser til media.
- Krev skriftlig pålegg fra politiet om du blir bedt om å forklare deg. Du har ingen plikt til å forklare deg til politiet. Du bør ikke forklare deg uten advokat eller en representant fra din forening til stede.
- Blir det forlangt blodprøver, er man å betrakte som siktet. Som siktet har du rett til advokat også under avhør/etterforskning og fullt innsyn i din sak.
Be om kopi av forklaring ved avhøret.
- Du har plikt til å forklare deg for Havarikommisjonen, men du har rett til advokat når du forklarer deg.
- Kontakt familien/pårørende.
- Ved forklaring overfor intern granskningskommisjon i selskapet, forklar deg bare når det er en representant fra din egen lokale forening til stede.
- Om nødvendig, bruke denne listen.

I tillegg tar vi med rettigheter/plikter som en avhørt har i henhold til straffeprosessloven:

VITNE:

Man har aldri plikt til å forklare seg for politiet. Blir man avhørt som vitne, bør man imidlertid ikke nekte. Man skal fortelle hvilken befatning man har hatt med saken og hva som man har sett og hørt.

Blir man innkalt til rettslig avhør for en domstol, har man plikt til å forklare seg.

MISTENKT:

Man er mistenkt dersom politi/påtalemyndighet gir uttrykk for at man kan ha begått en straffbar handling. Føler man seg mistenkt, bør man konferere med forbundets advokat, eventuelt ha advokat til stede under forhørene. NB! På dette stadium har man ikke krav på advokat bekostet av det offentlige.

SIKTET:

Siktet blir man når politi/påtalemyndighet mener at vilkårene er til stede for straff. Siktet blir man ved at politi/påtalemyndighet fremsetter siktelsen eller ved at det treffes straffeprosessuelle tiltak, så som varetektsfengsling, beslag og lignende.

Er man siktet for en forbrytelse har man krav på bistand av forsvarer etter nærmere bestemte regler. Man bør ta kontakt med NHF's styre vedrørende forsvarervalget.

TILTALT:

En person omtales som tiltalt når det er truffet beslutning om å reise straffesak for retten.

Den tiltalte vil på dette stadium ha fått oppnevnt forsvarer.

DOMFELT:

En person er domfelt etter at det er avsagt dom med fastsettelse av straff og vedkommendes forsvarer bør i dette tilfelle kontaktes for vurdering av appellmuligheter.

I tillegg til disse nevnte ting, bør det også nevnes at man ved avhør for Flyhavarikommisjonen (HSL), har rett til å la seg bistå av advokat.

Tillitsvalgte 1994

TAF - Helikopter Service:

Leder: Torill Asbjørnsen
Nestleder: Helge Anonsen
Sekretær: Heidi Kleppe
Kasserer: Rigmor Nevland
1. styremedlem: Lotte H. Ramsdal
2. styremedlem: Nils Nygård
3. styremedlem: Reidun Gundersen
1. varamedlem: Yngve Blitzner
2. varamedlem: Leif Einar Pedersen
Representant til Helikopter Service's styre:
Rigmor Nordberg
Representant til AMU: Synnøve Haug

TAF - Mørefly:

Leder: Vibéche Hansen
Nestleder: Bjarte Teigen
Kasserer/sekretær: Merete Lie Valen
Styremedlem: Roar Dimmen

MF - Mørefly:

Leder: Arvid Olsen
Nestleder: Jørund Kile
Kasserer: Helge Gjendem
Sekretær: Jan Sønsteby

MF - Lufttransport:

Leder: Grim Saug
Nestleder: Per Tednes
Kasserer: Helge Våge
Sekretær: Erik Strandås
Styremedlem: Ola Furulund

MF - Helikopter Service:

Leder: Jan-Kåre Lindholm
Nestleder: Geir Grimsrud
Sekretær: Karl Gjelvik
Kasserer: Arve Bjørø
Styremedlem verkstedbygg Sola:
Leif Torkelsen
Styremedlem verksteder: Øyvind Østebø
Styremedlem base Sola: Erik Føyn
Styremedlem reisende, offshore/onshore:
Kurt Kristensen
Styremedlem base Bergen/Kristiansund:
Svein Olav Fanebust
1. varamedlem: Terje Aase
2. varamedlem: Bent Danielsen
1. varamedlem base Bergen/Kristiansund:
Terje Hjortland
Vararepresentant fra HS's styre: Rune Berg

TAF Mørefly opprettet

Teknisk administrativt personell i Mørefly har formelt dannet sin egen forening, kalt TAF Mørefly.

NHF ser på dette som en naturlig utvikling, både i relasjon til forbundets rolle og satsing overfor medlemmene i Mørefly, men også på selskapets store ekspansjon.

Det bekrefter medlemmenes ønske om en sterkere innflytelse på tariffmessige forhold og forholdet arbeidstaker/arbeidsgiver.

NHF ønsker TAF Mørefly lykke til og ser frem til et posetivt samarbeid.

PS! For ordens skyld vil vi gjøre våre lesere oppmerksom på at Mørefly er medlem av NHO/FL.

NHF har fremmet krav om å få gjort Helikopteroverenskomsten gjeldende for medlemmene i Mørefly.

Det har vært avholdt et forhandlingsmøte mellom NHO/FL - Mørefly og NHF i Ålesund, der partene ikke kom fram til enighet. NHF krevde at saken skulle løses av den faste tvistenemnden i NHO.

Ferie- loven

Medlemmer og tillitsvalgte har ofte behov for utdypende kommentarer til lover og avtaler som eksisterer i arbeidslivet. Da organisasjonen har, og sannsynlig fortsatt vil få, en rekke spørsmål om tolkning av ferielovens bestemmelser, er det utarbeidet kommentarer til de fleste paragrafer i ferieloven. Vi vil her gjengi noen av ferielovens paragrafer med kommentarer.

Paragraf 1: Lovens formål

Denne loven skal sikre at arbeidstakere årlig får ferietid og feriepengar.

Kommentar: Lovens formålparagraf er ny i 1990. Den skal være til hjelp for hvordan øvrige paragrafer i loven skal tolkes.

Paragraf 2: Hvem loven omfatter

1: Enhver som utfører arbeid i annens tjeneste (arbeidstaker) har rett til ferie etter denne lov.

Kommentar: Arbeidstakerbegrepet omfatter alle som har arbeid i annens tjeneste. Loven setter ikke krav til lengden av ansettelsesforholdet, i forhold til retten til fritid.

3: Kongen kan ved forskrift bestemme at loven eller deler av den skal få anvendelse på Svalbard. Forskriften kan fravike regler i loven her.

Paragraf 3: Lovens ufrovikelighet

Loven kan her ikke fravikes til skade for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i loven at en bestemmelse kan fravikes ved avtale. Avtale som fraviker loven til skade for arbeidstaker, må inngås skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver. Arbeidsgiver som er bundet av tariffavtalebestemmelse som fraviker loven, kan anvende den overfor alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, såfremt et flertall av dem er bundet av avtalen.

Kommentar: Ferieloven er en minstelov og kan ikke fravikes i negativ retning for arbeidstaker. Skal loven fravikes må derfor to forhold være oppfylt: 1: Det må fremgå av den enkelte paragraf om den kan fravikes og hvilke punkter i paragrafen som kan fravikes. 2: Slike avtaler må være skriftlige.

Paragraf 4: Opptjeningsår og ferieår

Ferieåret følger kalenderåret. Opptjeningsåret for feriepengar er det forutgående kalenderår.

Kommentar: I opptjeningsåret (1. januar til 31. desember, forut for ferieåret) opptjener arbeidstaker sin rett til ferietid med feriegodtgjørelse for det påfølgende ferieåret, 1. januar til 31. desember. Retten til feriegodtgjørelse er altså knyttet til opptjeningsåret, mens retten til ferietid er knyttet til ferieåret.

Paragraf 5: Ferietidens lengde

1. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gis ferietid på 25 virkedager hvert ferieår.

Kommentar: Det er i følge loven arbeidsgivers plikt å ta initiativ til at ferie blir gitt.

Paragraf 6: Feriefastsetting, endring og erstatning

1. Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av §7-9.

Kommentar: Dersom arbeidsgiver eller tillitsvalgte ikke blir enige med arbeidsgiver om fastsetting av feriefritid, er det arbeidsgiver som bestemmer tiden for feriefritidens plassering. Arbeidstaker har imidlertid krav på 18 dager sammenhengende ferie i tidsrommet 1. juni til 30. september.

2: Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsetting tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for dette.

Kommentar: (eksempel) En arbeidstaker som skal ha feriefritid fra 1. juli, skal ha beskjed innen 1. mai.

3: (Endring av fastsatt feriefritid, erstatning m.v.) Tiden for ferieperiode som arbeidstaker har motatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger, som vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte spørsmål om endring med arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen. Under drøftingen plikter arbeidstaker å gi opplysninger om merutgifter som vil bli krevet erstattet. Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien.

Paragraf 9: Ferieavvikling under sykdom

Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien. Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør 6 virkedager i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten grunnnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Medfører arbeidsuførhet at feriefritiden ikke blir avviklet innen ferieårets utløp, kan arbeidstaker kreve å få overført inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Krav om overføring må fremsettes innen ferieårets utløp.

Årets tariffoppgjør

De sentrale forhandlinger mellom NHO/FL og NHF er nylig avsluttet.

Årets tariffoppgjør var et hovedoppgjør, der både lønnsdelen og overenskomsten var gjenstand for forhandlinger. Dessuten var det et forbundsvist oppgjør der vi ikke var bundet av NHO/LO-oppgjøret.

For helikopteroverenskomstens del, var det utarbeidet i alt 14 endringer, de fleste med en klarere definering/presisering. 3 av endringene var av økonomisk karakter. Videre var det en tilføyning angående årsverket, for henholdsvis offshore, innland, dagtid og skiftpersonell.

Forhandlingene strakk seg over 2 dager, dog ikke sammenhengende.

Etter første dags utveksling av krav og motkrav, måtte NHF belage at motparten (Helikopter Service) ønsket å avslutte før reelle forhandlinger tok til. Det ble derfor noe tungt å komme i gang igjen, vel en uke senere.

NHO/FL's store fanesak, var innføringen av Reform '94-lærlinger. Dessuten ble det til

kravet om forlengelse av begrepet: «normalarbeidstiden uten tilleggskompensasjon» som var gjenstand for megling i et annet forbund.

Reform '94-lærlinger, kompliserte forhandlingene, der lønnskala for verdiskapning i bedrift kom sterkt i fokus.

På forhandlingspunktet var det kun Helikopter Service som var medlem av NHO/FL.

Mørefly er i ettertid formelt tatt opp som medlem. Det er derfor kun ansatte i Helikopter Service innenfor NHF's avtaleområde, oppgjøret gjelder for.

Lufttransport er ikke medlem av NHO/FL, men er bundet av overenskomsten, og forbundet vil fremme krav om at oppgjøret gjelder for Mørefly og Lufttransport.

Sentralt ble det gitt et generelt tillegg på kr 1,- pr time, med virkning fra 1. april 1994.

De endringer som er avtalt vedrørende AFP-ordningen mellom NHO/LO, får tilsvarende anvendelse for NHF's medlemmer i Helikopter Service.

PÅSKEKNASK '94 . . .

Vi gratulerer vinneren: Grete Tronstad Midtkandal

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 160,- pr mnd. Dette medlemsskap gjelder inntil undertegnede skriftlig gir NHF beskjed om annet. Undertegnede gir herved NHF fullmakt til å trekke medlemskontingent via lønningskontoret for mitt medlemsskap.

Adresseforandring sendes også foreningen.

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ Sted: _____

Ønsker Kollektiv Hjemforsikring JA / NEI

Arbeidsgiver: _____

Lokalforening: _____

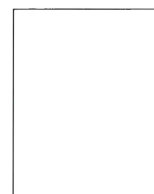
Dato: _____ Underskrift: _____

Returadresse:
Norsk Helikopteransattes Forbund
Postboks 522 - 4055 Stavanger Lufthavn

Reisebrev fra Gran Canaria / Las Palmas . . . Begge bildene er fra en øvelse derfra.



KLIPP HER



**Norsk
Helikopteransattes Forbund
Postboks 522
4055 Stavanger Lufthavn**