

NHF-nytt

NR.4-98
Arg.9



MEDLEMSBLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND



Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, N-4055 Stavanger Lufthavn

Telefon 51 94 19 24, Telefax 51 94 19 83

e.post nhf@hesgrp.com

STYRET I NHF

Leder

Terje Rading

Fredlundveien 10, 5032 Minde

tlf: 55283086

mobil 92033941

jobb 55983100

Nestleder

Arvid Olsen

Molnesrenna, 6040 Vigma

tlf: 70183370

jobb 70183500

Sekretær

Øyvind Østebø

Kolheisingen 35, 4033 Forus

tlf: 51802224

Styremedlem utdanning

Rigmor Nevland

Austråttveien 57, 4300 Sandnes

tlf: 51662773

Styremedlem info

Bjørn E.H. Hansen

Gausdalsveien 43b, 9020 Tromsdalen

tlf: 77639997

jobb 77628250

e.post bhansen@lufttransport.no

Styremedlem økonomi

Pål Bentsen

Lundvågen 17, 4085 Hundvåg

tlf: 51548105

e-post: veholmen@online.no

Styremedlem lover og bestemmelser

Sigve Moi

Helletunet 1, 4052 Røyneberg

tlf: 51941000

1. varamedlem

Erik Strandås

Fregattveien 3, 3770 Kragerø

tlf: 35988557

2.varamedlem

Jill-Gunn Gryte

Erlingveien37, 4050 Sola

tlf: 51698674

3.varamedlem

Geir Soligard

Prost Refsumsveg 2, 2000 Lillestrøm

4.varamedlem

Marit Vollan

Skjelnan, 9022 Krokeldalen

tlf: 77633614

jobb 77608324

e-post: mvollan@lufttransport.no



DE SENTRALE TARIFFORHANDLINGER MELLOM NHO/FL OG NHF ER ENDELIG AVSLUTTET

Det økonomiske resultater er på linje med det LO, YS og andre oppnådde tidligere på forsommeren. Som kjent ble det den gang uttalt at lønnstillegget var uansvarlig høyt. I ettertid har det imidlertid skjedd flere store endringer i norsk økonomi. Både renter og priser på varer og tjenester har økt betydelig og dermed spist opp verdien av lønnstilleggene og vel så det.

Ikke uventet tok våre næringslivsledere ut store tillegg. Bak lukkede styrerom ble det bevilget særdeles solide lønnspåslag. Hørte vi NHO's Karl Glad rope uansvarlighet?

Disse hyperaktive næringslivsledere som stadig bytter «stol», som tenker på eiernes profitt, som kjøper opp konkurrenter, fusjonerer, selger hele eller deler av virksomheter, fisjonerer, inngår allianser og som ustanselig omorganiserer og nedbemanner ved hjelp av kostbare konsulenttjenester kan ikke ha bakkekontakt eller magemål. De burde gå ut i arbeidslivet i kortere eller lengre perioder av året. På gulvet i egen bedrift til tariffestet lønn. Da ville de lære å leve med lav lønn. Eller enda bedre, jobbe med tunge tak på et sykehus eller på et aldershjem, eller prøve seg som vaskehjelp eller dagmamma. Da ville de for eksempel kunne lære litt om ledelse også. En av de beste måter å lære ledelse på, er å være underordnet. Da ville de kanskje oppdage at folk faktisk har følelser, oppfatninger og tanker om egen arbeidsplass og dens ve og vel. Noen har til og med visjoner.

Muligens kunne disse lederne bli kvitt litt av denne energiske iveren sin og tro på egne ferdigheter ved å ta fatt hjemme. Vaske klær, vinduer og gulv, pusse sølv og messing, ordne innkjøp, holde barneselskap, ja rett og slett gjøre et skikkelig dagsverk i stedet for å tenke stort i sine elegante administrasjonsrom med skinnmøbler, klekkende ut mer eller mindre heldige ideer som går ut over alle andre enn dem selv. De

ville garantert bli både trette og utmattet etter tretti og utmattet etter få timer. De ville riktig få tatt seg ut, som det heter i de kretser, når man drar på jakt eller seiltur i weekenden. Slutte med joggeturene sine kunne de også. Arbeidet ville tappe dem for store deler av energien. Husarbeidet er så langt ifra noe lett arbeid å utføre, særlig for en som ikke er vant til det. Oppfinnsomheten deres ville i alle fall få atskillig magrere vekstvilkår.

Hva er det som er så spesielt med disse lederne som gjør at de verdsetter seg selv til en ufattelig pris. Riktignok har de et stort ansvar og da er det bare rett og rimelig at lønnen er god. Men de overser at hele bedriften er med på verdiskapningen og derfor må kompensasjonen for dette stå i et visst forhold.

Hvorfor kan de ikke konsentrere seg like mye for de ansattes og bedriftens ve og vel som sine egne lønnsavtaler og eventyrlige sluttvederlag for sine udugeligheter når den tid kommer. Nei, dra heller hjem og spill monopol med barna i stedet for med arbeidstakernes innsats og godvilje på arbeidsplassen.

Det er nemlig viktig å ikke bare bruke hodet, men hjertet også. Lytte litt til andre mennesker, legge vekt på de ansattes synspunkter og oppfatninger, ikke være så forbasket selvsikker hele tiden. Tenke seg litt mer om, og kanskje bruke litt mer tid i prosessen frem mot resultatet. Kanskje vil det lønne seg økonomisk også.

Terje Rading

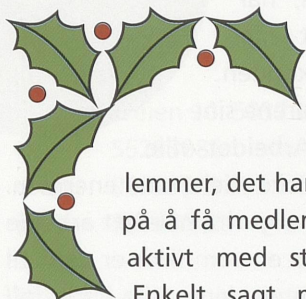


**Alle medlemmer og lesere ønskes
God Jul og et Godt Nyttår!**



REDAKTØRENS HJØRNE!

FØRJULSTANKER I MØRKETID

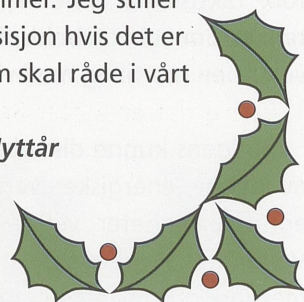


NHF-nytt er et fagforeningsblad med innhold for og fra medlemmer, det har vært gjort forsøk på å få medlemmene til å delta aktivt med stoff til «blekka». Enkelt sagt men ikke gjort - dessverre. Nå tar jeg løs på det tredje nummeret etter at jeg ble valgt inn som info-ansvarlig i NHF og jeg opplever at mine egne bidrag ikke kan hentes ut fra noen Sareptas krukke. Egenprodusert stoff skal være av interesse og skal kunne treffe flest mulig innen vårt område. Jeg tar selvkritikk på at det vervet jeg har tatt på meg er større enn mine faktiske evner. Nå har jeg gjort det beste ut av det jeg har hatt til rådighet. I lengden kan man ikke bare sitte å klippe ut saker og ting fra andres produkter og viderefremme gamle nyheter i dette bladet bare for å fylle opp antall sider som er nødvendig. Hvis medlemmene mener at NHF-info har livets rett så er det på tide at dere våkner opp av deres selvopptatthet og bidrar med stoff og bilder som vil gjøre vårt medlemsblad til noe spesielt. Det er ikke meningen at NHF-nytt skal være et talerør for noen få enkeltpersoner og deres standpunkter. Jeg savner engasjement fra andre medlemmer som leser dette bladet. Slik jeg ser det, og det er min mening, så vil forbundets talerør være historisk hvis ikke vi alle bidrar litt hver. Forbundet har som mål å utvide sin horisont mot nye selskaper og verve flere medlemmer - vi er på gli, men trenger også

et innholdsrikt medlemsblad som vil interessere utenforstående til å melde seg inn i NHF. I den sammenhengen så er valgkomiteen i NHF i gang med å finne kandidater til verv som er på valg i NHF-styret, deriblant ledervervet som Terje Rading etter mitt og andres skjønn har vært skjøttet med stor innsatsvilje og innsikt. For en kort tid siden så ble jeg klar over en vervekampanje som var satt i gang for å skaffe oss en ny leder gjennom å sverte det møysommelige arbeidet som Terje har lagt ned for NHF. Dette tar jeg sterk avstand fra og håper at valgkomiteen er voksen nok til å følge vanlig kutyme og etikk i sitt arbeide med å fremme et forslag til valgbare medlemmer til Representantskapsmøtet på Fidjeland 13.februar 1999. Når så katta er sluppet ut av sekken - så vil jeg bare si èn ting, Terje Rading har min støtte i sitt arbeide for alle medlemmer i NHF. Hvis det er misnøye ute og går i korridorene og på hangargulvet, så bring saken frem i lyset og diskutèr det i de rette fora og ikke gjennom baksnakk. Det vil være et tap for NHF som forbund om et lederskifte skal skje på grunn av misnøye fra enkeltpersoner som bruker sin makt for å fjerne gode tillitsvalgte som tør å ha en mening som ikke alltid passer inn i de etablerte rammer. Jeg stiller min plass til disposisjon hvis det er slike tilstander som skal råde i vårt forbund.

God jul og Godt Nyttår

Bjørn Hansen



PIONEREN MORTEN H. HANCKE ER DØD

Det er med sorg og medfølelse at forbundet mottar meldingen om at Morten H. Hancke er død, og dermed er et blad av norsk luftfart gått bort.

Han var bosatt på Warwick, Bermuda og døde 19. august, 76 år gammel etter en tids sykdom.

For lesere som ikke er kjent med navnet og personen Morten H. Hancke vil vi kort nevne at han var ildsjelen som brakte helikopteret til Norge og som grunnla og bygget opp Helikopter Service AS. Som med sin entusiasme, utrettelige arbeidsinnsats og sine visjoner stod for et stykke norsk luftfartshistorie.

Det er ingen som vil bestride at Morten H. Hancke's pågangsmot og fantasi har vært avgjørende for å føre selskapet dit det er i dag.

Selskapet ville rett og slett ikke eksistert særlig lenge uten Hancke's dristighet og vilje til å gjennomføre satsingen. Det hele startet som en ide under vinterolympiaden i Oslo 1952. Ved hjelp av Tenvig, far og sønn, ble aksjekapitalen grunnlagt og det første helikopter av typen Bell 47D-1 ble kjøpt i april 1956. Selskapet fikk navnet Scancopter Service som bestod et år for deretter å bytte til Helikopter Service.

De første 10 år var meget vanskelige. Ved oppstart av selskapet var det 3 ansatte og ved 5 års jubileet var dette vokst til 22 ansatte. I 1962 ble det anskaffet Bell 204B, og i 1966 begynte en ny epoke i selskapets historie; Offshore. Sikorsky S-61N ble anskaffet etter kontrakt med Esso, og base ble opprettet på den gamle tyske flyplassen på Forus utenfor Stavanger. Kontrakten var på bare 2 år og innebar en betydelig økonomisk risiko. Tenvig familien var fortsatt den viktigste økonomiske støttespiller, og Morten H. Hancke var svært optimistisk. Det ble funner oljeforekomster på norsk sokkel og dette ble

innledningen til selskapets ekspansjon og ikke minst mange store utfordringer.

Morten H. Hancke hadde et stort personlig engasjement både i den daglige drift som overfor kunder, marked og helikopterfabrikanter. Han var en «outspoken» mann og hadde stor respekt både hos helikopterfabrikanter, operatører og andre. Han var bl. annet initiativtaker til opprettelsen av European Helicopter Operators' Committee.

Hancke var en meget frittalende person med godt humør og mye humor. Han var ofte å se blant de ansatte, han forventet full innsats, men viste til gjengjeld stor omsorg og ikke minst romslighet. Han ofret seg fullt og helt for selskapet og de ansattes ve og vel. Som direktør og leder var han respektert og godt likt blant sine medarbeidere.

Ikke uventet var han arbeidsnarkoman som hadde detaljkjennskap om hele driften og det som rørte seg i bransjen. Han startet arbeidsdagen kl. 0600, og i de første 10-15 år drev han selskapet mer eller mindre alene. Han var en arbeidshest med arbeidstid 15 til 18 timer i strekk på kontoret, som fulgte de økonomiske disposisjoner ned til minste detalj.

Han skrev også flere bøker eller rettere sagt hefter der hans meninger om både sikkerhet og helikoptertyper kom til uttrykk.

Etter at Hancke overlot direktørstolen til nye krefter i 1981, flyttet han til Bermuda hvor han bodde inntil han døde. På tross av at han var aksjonær i Helikopter Service var det svært lite informasjon som tilfløt ham. Det meste fikk han ad omveier, og det må ha vært en bitter pille å svelge for en svært engasjert og interessert person.

Det er å håpe at Helikopter Service AS lever videre i Morten Hancke's ånd.

Vi lyser fred over hans minne

NHF VANT PRINSIPIELL VIKTIG SAK

NHF har vunnet en prinsipiell viktig sak for et av forbundets medlemmer.

Erik Strandås ble alvorlig skadet i helikopterulykke oktober 1992 for Lufttransport AS. Han har vært 100% ervervsufør etter dette tidspunkt. Riktignok har det vært en utrolig lang og hard kamp mot Uni Storebrand angående ulykkesforsikringen gjennom konsernet Helikopter Service, dette fordi det bl. annet har tatt svært lang tid å stadfeste uføregraden, men det har også vært en kamp mot egen bank angående gjeldsforsikring.

Forbundets advokat Thomas Smedsvig tilhørende advokatfelleskapet Legal har bistått Erik Strandås på vegne av NHF i begge sakene. Erik Strandås fortsatte å betale renter, avdrag og premie i tilknytning til gjeldsforsikringen etter at ulykken hadde funnet sted. Først 3 1/2 år etter at ulykken var et faktum fortok forsikringsselskapet NOR til slutt en utbetaling. Forsikringsselskapet mente seg ikke ansvarlig for de renter, forsikringspremier m.v som Strandås hadde betalt i tidsrommet mellom ulykken og utbetalingsdato.

Da partene ikke ble enige ble saken lagt fram for forsikringskadenemda til avgjørelse. Forsikringskadenemdas avgjørelse gav forsikringsselskapet medhold.

Advokat Thomas Smedsvig tok deretter ut stevning i Kragerø Herredsrett mot Sparebanken Sør, og Nor Forsikring. 4. august 1998 ble dom avsagt: Erik Strandås gis fullt medhold i sitt krav.

Det vil si at det er ikke bare gjelden på utbetalingstidspunktet som skal dekkes ved denne type forsikring, men gjelden på ulykkestidspunktet. Detaljer i domsavsigelsen vil vi ikke komme nærmere inn på her.

Forbundet vil takke og gratulere advokat Thomas Smedsvig for glimrende utført arbeide og personlig støtte og oppfølging overfor Erik Strandås.

PS. Hva er gjeldsforsikring? Sjekk nøye vilkårene og hva som ligger til grunn for utbetalingen. Du tror det ikke før du opplever det. Da kan det være for sent.

En ting er klinkende klart, forsikring er i hvert fall ikke hva du tror det er.

Har du spørsmål i sakens anledning, ta gjerne kontakt med foreningskontoret.



Lars Stokka mottar gullklokka for lang og tro tjeneste i Lufttransport AS.

STILLING LEDIG



Norsk Helikopteransattes Forbund ble etablert i 1984 og organiserer ca. 90% av ansatte innen helikopter-bransjen (utenom piloter). Vi er inne i en spennende og travel tid og søker derfor etter følgende personer til valg for neste periode i Forbundsstyret:

LEDER

Representerer NHF utad, leder styremøter, arbeidsutvalget og forhandlinger for NHF. Vedkommende skal ha initiativ og gi inspirasjon til styret.

SEKRETÆR

Føre referat fra styremøter, arbeidsutvalgsmøter og er fast medlem i arbeidsutvalget. Sekretæren skal bistå lederen i intern og ekstern korrespondanse.

STYREMEDLEM – UTDANNING

Ansvar for forbundets tillitsvalgtutdanning, herunder arrangere aktuelle kurs i NHF-regi og holde kontakt med aktuelle studieforbund.

2 STK. VARAMEDLEMMER

Varamedlem skal være stedfortreder for styremedlem ved dennes fravær. Vedkommende har møteplikt på alle styremøter.

REVISOR – DESISORER

For alle stillinger kan vi tilby:

- lønn etter gjeldene tariffier.
- 2 års tjenestetid.
- Et hektisk miljø med gode kamerater.
- Kurs/opplæring.
- Ca. 10 styremøter i året.
- Fri reise til møter.
- Gratis lunsj, kaffe og mineralvann ved møter.

For nærmere informasjon, ta kontakt med et av medlemmene i valgkomiteen som består av:

| | |
|------------------|---------|
| Helene Bjelland | TAF-HS |
| Tor Alvsåker | MF-HS |
| Terje Hjortland | MF-HS |
| Helge Gjendem | LTF |
| Øyvind Haukeland | Airlift |

Valgkomiteen ønsker at du som er aktiv og engasjert NHF-medlem, vil bidra til å gi forbundsstyret den best mulige sammensetning. Dette kan du gjøre ved aktivt å bearbeide den eller de av dine kolleger som du vet har mye å bidra med i NHF-sammenheng, til å stille til valg til nytt forbundsstyre. Du kan selvsagt også søke på stillingene selv.

Innkome forslag må være skriftlig, inneholde fullt navn, firma ansatt i, samt forslagsstillers underskrift. Dette sender du til foreningskontoret. Merk konvolutten «NHF valg 99». Det poengteres at forslagsstiller er ansvarlig for at kandidaten er villig til å ta valg.

Søknadsfrist: 23.01.99

Hilsen Valgkomiteen

AEI ANNUAL

Aircraft Engineers International avholdt sin 24 årlige kongress på Forth Bridges Hotel i Edinburgh Scotland, fra den 6 til 9 oktober. Totalt var 19 organisasjoner fra 17 land representert med medlemmer eller observatører.

Ny Medlemsorganisasjon

Nytt medlem var Aviation Union of Southern Africa (AUSA) fra Sør-Afrika. I følge delegaten Bob Painter har organisasjonen 2000 medlemmer, av disse er 750 sertifiserte teknikere. Painter var svært opptatt av kvalifikasjonsspørsmål på bakgrunn av de særegne reglene for svart kvoterepresentasjon i Sør-Afrikanske bedrifter. De har et formidabelt opplæringsbehov å dekke men lite som klart definerer hvilken kompetanse en skal sikte mot.

Det var også observatører fra henholdsvis Portugal (APTA) og Bahamas (AAAWU). Jeg fikk anledning til å snakke med begge observatørene i etterkant av kongressen og fikk bare positive tilbakemeldinger.

Generalsekretæren har også hatt kontakt med organisasjoner fra Canada, Kenya, Brazil, Japan, Filipinene, Singapore, Columbia, Sri Lanka, Tanzania, Uganda, Belgia, Mauritius etc. Fortsetter det gode arbeidet er det mye som tyder på at antallet medlemsorganisasjoner vil skyte fart til Annual Congress 99.

Generalsekretærens rapport

Fred Bruggeman har utvilsomt levd opp til de forventningene som ble stilt til ham da han ble valgt til Martin Valentijn's etterfølger som generalsekretær. I anledning hans overtagelse av vervet ble også hovedkontoret flyttet fra England til Hoofddorp i Nederland, der han har fått stilt til disposisjon et kontor av UNIE som bla.a. organiserer KLM ansatte. Informasjonsflyten er langt bedre enn tidligere mye takket være utstrakt bruk av e-mail i tillegg til fax, brev og telefon. Arbeidet med å synliggjøre AEI som

internasjonal flyteknikerorganisasjon er en uuttømmelig oppgave, men Bruggeman har lagt for dagen en ærgjerrighet og et aktivitetsnivå på AEI'vegne som går langt ut over hva en med rimelighet kan forvente av en frivillig og gratisarbeidende G.S. Den daglige driften av AEI har i perioden beslaglagt 2 fulle dager pr. uke med kontorarbeide, i tillegg kommer eksterne AEI oppgaver som deltagelse i GAIN etc. Totalt er det sendt nærmere 1100 faxer og offisielle brev til JAA, ITF, EU, IFALPA, ICAO, ILO samt diverse samferdselsministre i og utenfor EU det siste året. Det er også initiert kombinerte aksjoner rettet mot myndigheter og pressen på bakgrunn av utspill fra JAA i JAR prosessen. Til tider har det resultert i et meget anstrengt forhold til arbeidsgiveren grunnet journalistenes trang til å lage sin egen versjon av saklig informasjon. Executive board har avholdt 7 møter etter siste AC.

AEI Technical Committee, AEI JMC/JMB repr

I begynnelsen av året ble det avholdt et møte med ITF i London, for å drøfte et nærmere samarbeide mellom ITF og AEI bl.a. i tekniske spørsmål.

Erfaringene etter dette møtet er positive, spesielt relatert til forholdet mellom ITF's JMC delegat og de kommentarene AEI introduserer i samme fora. Den tredje skissen til JAR Maintenance (omhandler bestemmelser for alle non-commercial luftfartøy uansett vekt), ble fremlagt i februar og inneholdt viktige punkter som vil påvirke andre JAR's i tiden som kommer.

Skissen har blitt grundig kommentert fra AEI's side, og hvis våre kommentarer blir tatt til følge i like stor grad som de ble for draft 2 er det grunn til å være fornøyd. Fornøyd kan vi også være med hensyn til vedlikehold «på avsides steder», som en del av NPA 145-7. Den innstillingen som er i ferd med å implementeres er en regelrett 180° snuoperasjon fra JAA side, bort fra sykkelreparatøren som nødløsning.

CONGRESS

I juni ble vi nok en gang bedt om å kommentere NPA 145-7, NPA OPS 11 samt Implementation Procedures for JAR 66 og 147. NPA 145-8 ble utgitt i september og ble kommentert på kongressen i Edinburgh.

Avslutningsvis kan det nevnes at definisjonen av begrepene line og base maintenance er i ferd med å utarbeides etter at begrepene har eksistert i minst 8 år. (Får meg til å undres over hva som er lagt inn i argumentasjonen i løpet av årene. Uten en klar felles forståelse av hva en legger i begrepene, må det være uunngåelig at en har hatt forskjellige og kanskje motstridende fortolkninger basert på de motivene en har på egne vegne og de motivene som en har tillagt andre.) Annual congress 98 ble også avskjed med vår JAA JMC/JMB representant Efsthios Anadiotis. Han gir seg for å nyte sitt otium som pensjonist. Det var en tydelig beveget Anadiotis som mottok en liten gave som et tegn på takknemlighet og respekt for hans store arbeidsinnsats etter at han påtok seg vervet i 93. De fleste kan være enige når han oppsummerer resultatene gjennom 5 år med flere pluser enn minuser. Det så lenge ut til at vi ville tape kampen mot «Company licence», nå er vi isteden nesten der vi ønsket med en JAA Licence. Jar 147 er på plass, Human Factors er på vei inn i JAR komplekset på samme måte som continuation training. Av klare minus må vi innse at kategori A personell er et tapt slag, de blir en realitet uansett om vi vil eller ei. Den viktigste anstøtssteinen fremover blir «any other person», som kvalifisert til å foreta flyvedlikehold i den omdefinerte begrepet pre-flight check i JAR OPS 1&3.

Om jeg skal driste meg til en aforisme, må det bli det samme som å definere bukseseler som sikkerhetsbelter. De er kanskje ikke egnet til å holde deg på plass i setet når det trengs, men de holder buksa oppe, kan være pene å se på, er utvilsomt billigere, og absolutt mye behageligere i bruk. Et annet utspill fra JAA som vil få oppmerksomhet er introduksjonen av category B3 personell.

JAA har til hensikt å etablere en egen kategori av sertifisering staff for kommersielle transportfly med vekt under 5700 kg. Ikke før har en etablert en standard for flytekniske sertifikater så bryter en med standarden med den begrunnelse at lettere fly krever lavere kompetanse.

En kan undres over om menneskeliv er mindre verdt i lettere fly. Teknologisk kan lette fly være vel så komplekse, om ikke mer avanserte enn eldre men større fly. Det er derfor grunn til å spørre om kostnadsargumenter har absolutt styringsrett i luftfartens «lavere divisjoner»? For å finne støtte for disse «liberale» tankene har JAA planer om en avvikende høringsprosess rettet mot en håndfull land. Det blir vel ingen «bombe» om disse landene er nennsomt håndplukket og vennligsinnede til tanken. AEI går sterkt imot både etableringen av enda en lavkompetansekategori, vi protesterer også mot en høringsprosess som avviker fra den allerede etablerte NPA prosessen og som ikke skal virke i alle JAA landene. En resolusjon som følger disse retningslinjene ble utarbeidet og vedtatt i kongressens plenum.

Anadiotis etterlyste engasjement fra flere medlemsorganisasjoner og oppfordret generelt til en større aktivitet fra alle medlemmene. Vanligvis er det kun 5-6 organisasjoner som driver kommenteringsarbeidet fremover. Dette er et alt for lite tall når det er 35 tilsluttede organisasjoner. Den nye AEI JMC/JMB representanten heter George Pagonis, kommer fra samme organisasjon som forgjengeren, og har samarbeidet med Anadiotis i flere år. Forutsetningen for kontinuitet skulle derfor være til stede.

Public Relations

Dave Morrison ble utpekt til P.R. Committee Chairman «in absentia», i Beograd AC 97. Det ble reist kritikk mot manglende arbeidsmengde og kvalitet fra enkelte Exec.B. medlemmer utenom

kongressalen, men ingen kritikk ble reist i formell sammenheng. Det ble heller ikke fremmet alternative kandidater til vervet, Morrison fortsetter derfor som P.R. representant

Det er å håpe at representanten tar større initiativ i den kommende perioden.

CHIRP

Arrangøren hadde invitert direktør Peter Tait og vise direktør (engineering) David Johnsen fra CHIRP til å gi en orientering. CHIRP står for Confidential Human Factors Incidents Reports Programme. Årsaken til at en ønsker et konfidensielt rapporteringssystem er at informasjonene kommer rett fra bruker uten filtrering gjennom bedrifter eller andre organisasjoner. CHIRP er en selvstendig organisasjon i den forstand at den er uavhengig av regulerende myndighet, av foretakenes ledelse, og av arbeidstakergrupper. Den lover også immunitet når det ikke er utvist grov uaktksomhet eller er gjort feil med overlegg. Resultatet av rapportene blir anonymisert og pløyd tilbake til brukerne i form av en trykksak kalt Feedback, som distribueres i 30 000 eksemplarer. Brukerne i denne sammenheng er piloter, flygeledere, og ansatte i godkjente vedlikeholdsorganisasjoner.

Som de fleste vet har vi ikke et konfidensielt rapporteringssystem hverken i Norge eller Skandinavia forøvrig. Det har også primært vært den operative delen av luftfarten som historisk sett har hatt fokus i denne typen av rapporteringssystemer. Det er liten grunn til å tro at dette er et forhold som vil forskyve seg, men på bakgrunn av den utviklingen som kan spores til vedlikeholdsrelaterte feil som fører til ulykker, er det å håpe at dette området får den oppmerksomheten det fortjener. Det er også grunn til å spørre om ikke en stor del av hendelsene som er kategorisert CFIT skulle vært kategorisert som teknisk relaterte feil. Det må m.a.o være en grunn til at piloter er så opptatt av andre ting enn flyvningen at de flyr inn i terrenget.

Av 180-200 rapporter pr. år er 50 teknisk relatert. Den interne rangering etter årsaksfaktor viser følgende:

1. Dokumentasjon
2. Prosedyrer
3. Kommersiell press
4. Arbeidsbelastning
5. Ledelse
6. Organisasjon
7. Underkontraktører

Denne rangeringen viser hvilke faktorer som er hyppigst rapportert, men en rapport kan gjerne inneholde kombinasjoner av flere faktorer. Det er også verdt å merke seg at i de bakenforliggende årsakssammenhengene er underbemanning en klar «vinner», relatert til mangel på flyteknikere. Her må også nevnes manglende rekruttering og trening, handover problematikk, for lange arbeidsøkter, fortolkning av CMC Data, etc. Noe av dette kan spores til nasjonale forhold. F.eks. finnes der ingen regulering av arbeidstiden i England. Når du er ferdig med en arbeidsøkt er det ingen ting som hindrer deg i å rusle over i en annen hangar for å jobbe nye 10 timer. Men å tilskrive alle faktorer nasjonale eller regionale forhold vil være å stikke hodet i sanden.

Problemene knyttet til en slik ordning i et lite land som Norge er at bransjen er så liten at det vil være problematisk å anonymisere og kamuflere rapportene i tilstrekkelig grad. Tait mente at det burde kunne løses ved en fellesinnsats i de skandinaviske landene.

Det ble en lang og engasjerende meningsutveksling i plenum, og når de først var blitt «varme i trøya», var det ikke tvil om at dette var mennesker med et genuint engasjement, og en ekte interesse for sikkerhet i luftfarten. Noe som gav meg en tankevekker var den anonyme rapporteringen som foregikk på andre måter enn i standardiserte skriftlige former. Denne rapporteringen utgjorde en stor del av et større materiale enn den strengt formalistiske.

Svært ofte er det muntlige rapporteringen i form av telefonsamtaler eller personlige møter og samtaler. De kunne ikke

understreke betydningen av denne «skjulte», rapporteringen sterkt nok. De var særdeles opptatt av tilgjengelighet nær sagt når som helst, fordi de hadde innsett viktigheten av å være samtalepartnere. Mange av disse sakene trengte ingen videre oppfølging da de som samtalepartnere hadde distanse og oversikt nok til å kunne rydde bort misforståelser og uklårheter. I andre saker kunne det være løsningen for hurtige mottiltak i form av et møte med bedriften under vignetten Vi tror dere kan ha et problem som dere trenger å se på.

Avslutningsvis vil jeg runde av CHIRP referatet med å sitere en replikk fra David Johnsen. «Om dere føler dere trygge på at sikkerheten blir ivaretatt av kvalitetsystemet deres er sannsynligheten stor for at dere ikke bør være det».

Økonomi

Grunnet de sedvanlig stygge tall i regnskapet ble det fra E.B. fremmet to forslag til votering. Et forslag som skulle regulere medlemsavgiften, og et forslag om delvis eksklusjon av medlemmer som ikke betalte samme over et lengre tidsrom. Økningen er i størrelsesorden 2% og ble enstemmig vedtatt.

Det kan være forskjellige årsaker til at et medlem ikke betaler medlemsavgiften, og siden langt de fleste ønsker å gjøre opp for seg, er det ikke primært disse forslaget er ute etter. De man ønsker å ramme er de som ikke betaler og ikke svarer på henvendelser eller på andre måter ønsker å finne en betalingsordning. En delvis eksklusjon betyr at AEI minimaliserer sine utgifter knyttet til medlemmet. Utgifter relatert til informasjon og høringspapirer samt distribusjon av samme.

Det ble fra kassererens side fremmet forslag om en ytterligere justering av medlemsavgiften, men dette forslaget kom aldri til votering da ikke fikk voteringsstøtte.

Budsjettet som ble fremlagt var preget av rot og dårlig oversikt i en slik grad at NHF ikke fant det forsvarlig å godkjenne det ved votering. Når NHF's bidrag på inntektsiden er økt til det doble i budsjettet oser det ikke

akkurat av grundige analyser. Budsjettet ble forøvrig godkjent mot seks stemmer.

Internal affairs

De som kjenner AEI's historie vil huske at AEI's Policy Manual ble skrevet av NFO og ferdigstilt til annual congress i Segovia 1990. Det var et stort og viktig arbeide, men språklig sett var det ikke helt uten plett og lyte.

I løpet av året har derfor Trevor Lee i kraft av sitt verv omskrevet lover og bestemmelser til et «proper english». Utkastet ble fremlagt og votert og vil bli distribuert som revisjon i desember 98.

Andre Forslag

Ved annual congress i Sydney introduserte ALAE et ønske om avstemningsregler som i større grad avspeilet representativitet basert på antallet medlemmer og derved også økonomisk bidrag til AEI. I Sydney trakk ALAE sitt eget forslaget etter at representanten hadde fått regne litt på hvor mange stemmer russerne hadde, men ALAE ble oppfordret til å komme med alternative løsninger. Etter 2 års betenkningstid hadde de nå et graderingsforslag på bordet som satte et maksimum ved tre stemmer for 1001 medlemmer. Forslaget ble diskutert i plenum og det ble deretter etterlyst voteringsstøtte. Denne kom aldri og forslaget ble derfor ikke votert.

Status quo er som før, en medlemsorganisasjon har en stemme uansett antall medlemmer.

Global Analysis & Information Network

AEI har vært representert i G.A.I.N. ved generalsekretær Bruggeman og Dave Morrison. GAIN holder sitt tredje verdensomspennende konferanse i Long Beach California den 3 – 5 November. Bruggeman regner med at Long Beach møtet i stor grad vil være med å avgjøre den videre utviklingen av GAIN.

I en privat samtale vurderte Bruggeman utsiktene som gode. Selv har han deltatt i working group 1 som primært skulle fastslå muligheten for deling av sikkerhetsdata

innen luftfarten. I løpet av prosessen har de forlatt tanken om innsamling og analysing av rådata til fordel for rene ferdiganalyserte data. Derved har en også satt strek over et av de største problemene relatert til prosjektet, i form av strukturelle og analytiske problemer knyttet til behandling av eksterne mengder rådata. Som en kuriositet kan det også nevnes at han har vært forsøkt vervet til alle working groups i kraft av at han har praktisk erfaring og kunnskap om flyselskapenes indre dagligliv. Noe som viste seg å være en mangelvare i gruppene.

UK CAA presentasjon

Tony Ingham er UK CAA chief surveyor, og derved lederen til 60 inspektører i UK. Han var invitert til å orientere om UK CAA generelt og luftfartsinspeksjonen spesielt. Han var opptatt av standard og trening av sine egne folk, at de skulle være minst like oppdatert som bransjen og aller helst i forkant. Kommunikasjon var også et tema med høy prioritet, og en hadde nå startet oppsøkende virksomhet av kommunikativ karakter. Hittil i 98 hadde de gjennomført åtte « road shows» for bransjen der målet var å orientere om aktuelle tema som JAA, JAR's etc.

Han hadde noen betraktninger vedrørende vinkling og tilnærming til å kunne kontrollere dagens prosedyrestyrte luftfartsforetak. De var nå på vei bort fra fasilitets, og prosedyre audits, til fordel for produkt audits. Dette er basert på det logiske faktum at tilstanden på produktet (les luftfartøyet) er den beste tilstandsindikatoren på organisasjonen. M.a.o. om den fungerer som innskrevet i egne prosedyrer. En audit startet derfor med grundig detaljert fysisk gjennomgang av luftfartøyer, inklusive korrosjonsinspeksjon i struktur. Først når en hadde en klar tilstandsrapport gikk en inn i papirmassen for å finne ut hva som historisk var gjort, eventuelt ikke gjort. Ingham hadde satt opp en topp ti nøkkelliste over risikoområder, og det var verdt å merke seg at company management var trygt inne på lista. At den menneskelige faktoren var på plass var ingen

overraskelse, større grunn til å heve øyenbrynet var design relaterte problemer. F.eks. finnes det på Boeing 767 hele 17 systemer som kan kryssbyttes. Ironisk nok er det den utstrakte bruken av dataassisterte designsystemer som er den sannsynlige årsaken til denne utviklingen. Med referanse til human factors var det et problemområde som seriøse foretak i UK nå gikk massivt inn i. Dette var også noe Ingham var opptatt av. Dessverre ble tiden for kort til at vi fikk nyte godt av hele presentasjonen Ingham hadde forberedt. Som en avslutning på et glimt inn i et engasjerende område fikk vi følgende utfordring. Dra hjem og spør ;

How is the er human factors training program in your company?? Jeg sender herved spørsmålet videre og oppfordrer samtidig alle som er ansvarlige for et slikt treningsprogram om å sende en kort skryteorientering til NHF.

EASA?

European Aviation Safety Authority er et EU initiativ som i beste fall vil omfavne det JAA materialet som alt er utarbeidet i form av JAR's. I verste fall kan en tenke seg et EU initiativ som på nytt skal definere og innskrive hjulet i en sirkel. Problemet er EU's suverene posisjon som lovmakere. I dette bildet er det ikke plass til lovmakere «in spe», som er den rollen JAA har hatt i det pågående JAR samarbeidet. En sannsynlig utvikling er et EASA der JAA brukes som ekspert i en konsultativ rolle.

Inntil det foreligger mer konkret materiale får en nøye seg med å fastslå at EASA faktisk er en realitet.

Accident/incident investigation from a human factors perspective

Human factors koordinator Evangelos Demosthenous, AEI's representant i JAA HFStG holdt et foredrag med arbeidstittelen « Accident/incident investigation from a human factors perspective». På bakgrunn av reelle hendelser fikk vi en gjennomgang av standardssystemer for kartlegging som ADREP 2000 (ICAO) og MEDA (Boeing). Uten å dra vidtgående konklusjoner kan systemene summeres i teser som at kartleggingen skal

lete etter muligheter til å bedre sikkerheten på bakgrunn av de forhold som blir avdekket.

Mer Human Factors

Om det kan være til hjelp vil jeg trekke begrepet «Human Factors» over i begrepet «Human Errors». Kort sagt;.. det er menneskelig å feile, og dertil ganske vanlig. Om du som leser finner mer mening i en slik fortolkning av det menneskelige aspektet vil hensikten være oppnådd. Om vi skal se nærmere på Human Factors in Maintenance og hvordan dette implementeres i JAA regelverket må vi dele reglene inn i to kategorier. De som er formulert som direkte HF krav, og de som indirekte refererer til HF tematikk.

Krav som refererer seg direkte til HF er JAR66 Kunnskapskrav modul 9 Human Factors. Dette er en del av kravene for utstedelse av JAA Aircraft Maintenance Licence og inneholder følgende 9 underkategorier.

1. Generell del
2. Menneskelig yteevne og begrensninger
3. Sosialpsykologi
4. Faktorer som påvirker yteevne
5. Fysisk miljø (arbeidsplassens beska-ffenhet)
6. Arbeidsoppgaver
7. Kommunikasjon
8. Menneskelige feil
9. Farer forbundet med arbeidsplassen

Det kan være verdt å merke seg at kravet til kunnskap for ovenstående beskrives som kunnskap om og evne til å gi en beskrivelse der en bruker eksempler for å illustrere viktighet og begrensninger. Kan du som leser oppfylle dette kravet? Ta deg tid og gjør et helhjertet forsøk..

Et annet krav som direkte refererer til HF er AMC145.30(d) Krav til Personell. Denne AMC (Approved Means of Compliance) refererer seg til kravet om trening for Certifying Staff (flyteknikere) og lyder som følger:

Kontinuitetstrening skal dekke endringer i

relevante krav så som JAR-145, endringer i organisatoriske prosedyrer og modifika-sjonstandard på matriellet som blir vedlikeholdt pluss HF temaer som har ført til hendelser. Det skal også ta opp hendelser der personellet ikke fulgte etablerte prosedyrer og grunnen til hvorfor enkelte prosedyrer ikke alltid blir fulgt. I mange tilfeller vil kontinuitetstrening forsterke kravet til at prosedyrer blir fulgt, men kan også føre til endringer i prosedyrer når teknisk personell kan vise at prosedyrene er feilaktige eller mangelfulle.

Paragrafen mangelfullt, men det er å håpe at framtida vil bringe mer kjøtt på det reisverket som vi ser konturene av. Det mest essensielle er initiert gjennom etablering av HF som en naturlig del av kontinu-itetstrening, med spesielt fokus på kartlagte hendelser og hva vi kan lære av dem.

Nok et krav som direkte refererer til HF er JAR M.90, IEM M.90 Vedlikehold HF. Kravene under disse paragrafene refererer seg hovedsakelig til menneske/ arbeidsoppgave relasjonen, og er et forsøk på å regulere noen av de vanskeligere temaene i HF. Eksempelvis :
Å ikke utføre arbeidsoppgaver innenfor en urealistisk tidsramme.

Å ikke la seg presse til å sertifisere/ godkjenne når det er betenkeligheter ved sikkerheten.

Å ikke sertifisere/godkjenne om en annen person har betenkeligheter ved sikkerheten

Å ikke sertifisere/godkjenne om man ikke har muligheten for å inspisere.

At en ikke skal distraheres eller stoppes i viktige deler av arbeidsprosessen

At en skal gi/gies klare overleveringer av status i arbeidet. JAR's som indirekte refererer seg til Human Factors er følgende:

- 1 JAR 66.50, IEM66.50 Medisinsk skikkethet (av Certifying Staff)
- 2 JAR 145.25, AMC 145.25 Krav til fasiliteter (arbeidsplassen)
- 3 JAR 145.30, AMC 145.30 Krav til personell (tilstrekkelig personell, kompetanse/trening)
- 4 JAR145.45, AMC 145.45 Godkjente luftdyktighetsdata (data som skal vær tilgjengelig)

- 5 JAR 145.60, IEM 145.60 Rapportering av ikke-luftdyktig forhold
- 6 JAR 145.65, AMC 145.65 Vedlikeholdsprosedyrer og kvalitetssystem

La dette være en oppfordring til deg som flytekniker om å finne frem til, og finne frem i, tilgjengelig dokumentasjon. Sett deg inn i hva sakskomplekset omfatter, og hvordan det berører deg både direkte og indirekte.

HF Arbeidsgrupper

I løpet av AC ble det satt ned fire arbeidsgrupper for å se på enkelte temaer innenfor HF hvor en ønsker å utarbeide definerte standpunkt fra AEI's side. Dette gjelder arbeidstidsbegrensninger, «syndebukk» kultur, konfidensielle rapporteringssystemer og hendelsesundersøkinger i vedlikeholdsorganisasjoner. Det ligger i temaenes natur at det ble for kort tid til å gjøre en grundig jobb. Bare det å kartlegge arbeidstidsbegrensninger er tidkrevende. Fra det enkle som England, (der finnes ingen regulering) til det mer komplekse som f.eks. Finland. I dette spennet finnes det et utall varianter av hviletidsbestemmelser og maksimaltidbestemmelser. Det som er helt klart er at en fellesbestemmelse har størst mulighet til å lykkes som et EU-direktiv og at det vil ta tid,..lang, lang tid.

«Syndebukk» kulturen er et tosidig forsøk på å definere når klanderverdige forhold foreligger eventuelt ikke foreligger. En ønsker her å gjøre en grenseoppgang om når en med rimelig tvil må frafalle kravet til «syndebukker». Det synes rimelig at kjerneformuleringen vil kretse ut fra begrepet om å handle mot bedre vitende, eventuelt unnlate å handle mot bedre vitende. Dette kan kanskje virke opplagt for noen, men her som i mange andre sammenhenger finnes det gråsoner der bedriftskulturer blokkerer gangsynet med kommersielt press.

UK Flight Safety Committee

Ble presentert av Communications Officer Peter Richards.

UK Flight Safety Committee er i ferd med

å bli et bokstavelig talt tverrfaglig forum for flysikkerhet. Pr. dags dato er Bond, Bristow og British International representert som fullverdige medlemmer fra helikopterbransjen. Arbeidsgangen i FSC er at når et problem blir reist blir det styrt inn i en av de stående working groups eller det blir eventuelt dannet en ny working group om temaet tilsier det. De har 8 årlige møter og distribuerer sine meninger gjennom en trykksak kalt «Focus».

Tradisjonelt har FSC vært en organisasjon med et operativt tyngdepunkt, men organisasjonen betegner 1998 som en milepæl på bakgrunn av et massivt initiativ for å integrere JAR 145 organisasjoner i FSC. Dette er et arbeide som blir ledet av en Maintenance Steering Group.

Uhyre interessant fra mitt ståsted var en referanse til et pågående problemområde som ble utredet innen teknisk relaterte emner, nemlig Duplicate Methodology.

Dobbeltsignatur, kontrollpunkter, kall det hva du vil, kjerneproblematikken var at utviklingen innen prosedyrer og kontrollrutiner lot til å ha mistet selve grunntanken i duplicate inspections ut av syne. Det basale i duplicate inspections er ideen om et par «ferske» øyne som ikke er sløvet av deltagelse i arbeidsprosessen. Jeg har kommentert det før og gjentar det gjerne. Det ligger en vesensforskjell i det å inspisere for å finne feil og det å inspisere for å forvise seg om at alt er OK. Når du har deltatt i prosessen er du mentalt omstilt fra å finne feil til å finne alt OK. Et annet moment som gir grunn til å trekke i harnisk er forestillingen om at duplicate inspection er utført når kontroll av underlaget er utført. En tekst på et stykke papir har aldri skiftet en motor. M.a.o. prosedyrer kan fortelle deg hvordan du skal skifte motoren, men de får skifter ikke motoren. Det er selvfølgelig her jeg kan ha gått i baret, men kontrollrutiner er da ment å forsikre oss om at det faktiske arbeidet er korrekt utført???

Valg

Ingen utskiftninger av betydning. Det betyr at alle executive board medlemmene tok gjenvalg med unntak av secretary

australasia Peter Murray som ble erstattet av T. Fenvic.

Neste Annual Congress

AEI Annual Congress 1999 vil foregå i Norge og arrangeres av Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO). Det er et økonomisk løft for de minste deltakerorganisasjonen å sende delegater til AC. Det er derfor ønskelig at flest mulig av norske luftfartsforetak kan stille sponsorstøtte til kongressen. Sponsorstøtte kan f.eks. gies som dekning av et måltid (lunsj eller middag), eller flere. Kontakt gjerne NFO direkte om dette er overkommelig.

Oppsummering

All honnør til ALAE for et tilnærmet prikkfritt arrangement. Jeg velger å se bort fra bagateller som at jeg i alle skriftlige sammenhenger ble titulert miss. Inge Antonsen.

AEI har livets rett som teknisk interesseorganisasjon i luftfarten. Det største hinderet for en naturlig ekspansjon og utvikling er av økonomisk art. Det koster mye penger å sende medlemmer av EB for å representere AEI. Organisasjonen er akseptert som et fullverdig meningsberettiget medlem av luftfartens fagmiljø. Dette gjør at dørene står åpne til de fleste av de fora der AEI har interesse av å delta. Det eneste problemet er at det ikke følger penger med invitasjonene. Vi har ikke økonomisk rygg eller inntekter til selv å bære kostnadene knyttet til representasjon. Dette er ikke en ny situasjon, men den økonomiske belastningen på de organisasjonene som dekker kostnadene for «sin» EB representant vil stadig bli større. Det betyr også at organisasjonen opparbeider et økonomisk avhengighetsforhold til de av medlemsorganisasjonene som kan støtte arbeidet med slike økonomiske gavepakker. Dette er nok et tema som organisasjonen må se nærmere på i årene som kommer.

Noen tørre fakta

Listen over deltakerland AC 98; Norge, Sverige, Finland, Zimbabwe, Sør-Afrika, Tyskland, Hellas, Kypros, England, Australia,

Bahamas, New Zealand, Jugoslavia, Nederland, Sveits, Portugal, Russland, totalt 17 land

Fra NHF deltok Geir Soligard og Sigve Moi, samt undertegnede Inge Antonsen.

Flyteknikere ettersøkt !

Flyteknikere er en mangelvare i Europa og i Amerika. Dette er refrenget som går igjen i alle fagrelaterte medier og fra alle som mener å være meningsberettiget i bransjen. I utgangspunktet en positiv situasjon ved første øyekast, men er det så bra når vi tenker etter? Det er et faktum at rekrutteringen til flytekniske fag har vært forsømt.

Bransjen har kappes om å være flinkest i rotteracet med å slanke seg i et langt anfall av kollektiv anorexi. Det har selvfølgelig blitt skåret til beinet overalt, og nå opplever større selskap at de må sette sine flyvende nyervervelser på bakken av mangel på kvalifisert teknisk personell.

Det som gir meg frysninger på ryggen i en slik situasjon, er viljen til å finne «smarte» løsninger for vedlikehold basert på økonomiske funderinger. At «any other person», er definert som kompetent til å gjøre oppgaver som tradisjonelt har vært vedlikehold, vil sikkert bli en a-ha opplevelse i en slik sammenheng. At kategori A personell er en realitet vil bli utnuttet til det ytterste. En ansvarlig person ved et norsk flyverksted sa følgende til meg om kategori A. «Jeg syns synd på dem som går på skolen nå. Det er jo jævla dumt at ungdom kaster bort flere år på skolebenken når de heller kan komme rett inn i produksjon», sitat slutt. Det forteller meg noe om forventninger til en fremtid jeg ikke ønsker å være en del av.

En sannhet til slutt

om du tror sikkerhet er dyrt, prøv en ulykke.

*På vegne av
Sigve Moi og Geir Soligard
Inge Antonsen*

TARIFFREVI

NHF's medlemmer: Her kommer i hovedtrekk forandringene på vår nye overenskomst:

Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom YS og NHO tas inn som del 1 til denne overenskomst. Der hvor avtalen omhandler YS erstattes denne betegnelsen med NHF.

§ 1 Trafikkpersonell, redningsmenn samt HEMS-personell som tjeneste- gjør på helikopter. (ref. definisjonen av HEMS-personell i JAR OPS 3

§ 1.1.2 Nytt annet avsnitt:

Bedriftsledelsen skal med passende mellomrom innkalle nyansatte til introduksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen i samarbeid med de tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner.

Protokollanmerkning:

NHF fremsatte under årets revisjon diverse krav i forbindelse med arbeidstakers stilling i konsern. FL på sin side foreslo regler knyttet til konsernansienitet. Partene ble enige om å nedsette en arbeidsgruppe som sammen skal utrede problemstillinger knyttet til ovennevnte krav. (arbeidstakers stilling i konsernforhold/konseransienitet).

§ 3.1 Offshoretillegget reguleres til kr 1126,-

§ 3.2 Sertifikattillegget økes til 5,2%

§ 3.4 Tillegg for prøveflyging økes til kr. 160,-

NY:

§ 3.5 Forsikringer:

Det påligger arbeidsgiver et særlig ansvar for pliktige forsikringsordninger som omfatter de ansatte, herunder oppfølging overfor forsikringselskap på vegne av den ansatte. Det påligger arbeidsgiver å følge opp slike ordninger og evaluere dem

fortløpende etter normale krav til kvalitetssikring av ytelser og tjenester.

§ 4 Omredigeres/endre som følger:

De fire første avsnittene i dagens overenskomst blir § 4.1

4. Avsnittet tilføyes ny setning:

Slike drøftelser skal finne sted når en av partene krever det.

NY:

§ 4.2 Tverrfaglig utvalg.

Dersom de lokale partene finner det formålstjenlig, skal det lokalt opprettes et tverrfaglig utvalg som skal utarbeide en opplærings/utviklingsplan for virksomheten.

NY:

§ 4.3 Opplærings/utviklingsplanens innhold:

a) *Kartlegging av opplæringsbehovet gjennom:*

- Organisasjonsoversikt Kartlegging av nåsituasjon m.h.t. de tilsattes kvalifikasjoner/utdanningsnivå, oppgaver, oppgavefordeling, stillingsstruktur, sett opp mot virksomhetens kvalifikasjonskrav.

- Forventede kvalifikasjonskrav og bemanningsbehov i forhold til oppgaver og mål virksomheten har trukket opp i planen.

b) *Kartlegging og beskrivelse av interne karriere-utviklingsområder.*

- Stillinger hvor det kan rekrutteres intern.

- Stillinger hvor det kan utvikles alternative karriereveier.

c) *Tiltak.*

Eksempler på tiltak kan være:

- Introduksjon

- Skolegang, studier

- Kursdeltakelse

- Opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver

- Lære av andre kollegaer

- Hospitering i annen avdeling/ i annen virksomhet

SJØNEN - 1998

- Deltagelse i prosjektarbeid
- Selvstudier
- Studiereiser

d) Økonomisk del

- De økonomiske konsekvenser av vedtatt opplærings/utviklingsplan søkes innarbeidet i virksomhetens budsjett.

NY:

§ 4.4 Opplærings- og utviklingstiltak. Med opplærings- og utviklingstiltak menes i denne overenskomsten:

a) Tiltak for at arbeidstaker skal holdes ajour innenfor nåværende stilling, og som er hjemlet i godkjent opplæringsplan.

b) Tiltak som er ledd i den interne karriere-utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstakeren istand til å gå inn i annen stilling i virksomheten, og som er hjemlet i godkjent opplæringsplan.

c) Tiltak som er ledd i arbeidstakerens personlige karriereutvikling, og som faller utenfor virksomhetens opplæring - utviklingsplan.

d) Opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt.

Protokolltilførsel:

NHF og FL er oppmerksom på det arbeid som partene i arbeidslivet har på gang i forbindelse med etter- og videreutdanning.

Når resultatet av dette arbeidet foreligger, vil NHF og FL ved første derpåfølgende hovedrevisjon foreta den nødvendige avstemming av § 4.1 til og med § 4.4.

Læringer etter REFORM 94 blir ny punkt 4.5

Protokollanmerkning til pkt. 4.5:

NHF og FL er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av læringer til helikopterindustrien. NHF og FL anmoder

derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av læringer.

På denne bakgrunn anbefaler NHF og FL de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som:

Støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

§ 5.2 Dagens tekst beholdes, men Riksmeklingsmannens forslag av 14. April 1986 vedlegges overenskomsten.

§ 6.4 Matpenger økes til kr. 56,-

§ 6.6 a) Særskilt for læringer. For læringer som utfører overtid-arbeid skal

- hjelpearbeiders lokalt avtalte begynnerlønn brukes som beregningsgrunnlag for avlønning.

§ 6.6.1 til

§ 6.6.4. redigeres/endres som følger:

§ 6.6.1 50% overtidstillegg.

Overtidstillegget er 50% av timelønn for alle overtidstimer bortsett fra - overtidstimer som følge § 6.6.2 skal betales med 100% eller som i følge § 6.6.3 skal betales med 150%.

§ 6.6.2 100% overtidstillegg.

Overtidstillegget er 100% av timelønn for:

- Overtidsarbeid mellom kl. 21.00 - 07.00

- Overtidsarbeid etter kl. 12.00 på lørdager, jul, nyttårs, påske og pinseften og dager før andre hellig- og høytidsdager fra kl. 16.00 - til første virkedag kl. 07.00 etter søn, hellig- og høytidsdag.

- Overtidsarbeid på avtalte frilørdager etter kl. 12.00 og øvrige

- Fridager etter kl. 16.00

- Overtidsarbeid som starter før kl. 04.00 Og som varer utover 07.00 og frem til overtid slutt.

- Overtid direkte etter nattarbeid (nattskift).

§ 6.6.3 150% overtidstillegg

For overtid natt til en hellig/høytidsdag betales et overtidstillegg på 150% fra kl. 22.00. til kl. 07.00

§ 7 Nytt annet ledd:

Følgende minimumskompensasjon ytes for hjemmevakt og skal ikke forringes av lokal avtale:

Fra kl. 06.00 - kl. 20.00 kr. 2,50 pr. løpende time.

Fra kl. 20.00 -kl. 06.00 kr. 5,- pr. løpende time.

§ 8.3 Nytt annet avsnitt:

Følgende minimumskompensasjon gjelder for skiftarbeid:

kl. 20.00 - kl. 07.00 alle dager kr. 55,- pr. time (nattillegg)

Fra lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 kr. 30,- (helgetillegg).

Helgetillegget utbetales også på bevegelige helligdager og helligaften etter kl. 15.00

§ 8.4 Annet og tredje avsnitt endres til:

For å kunne utarbeide turnus-skiftplan som ivaretar så vel de ansattes som selskapenes behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger som dispenserer fra Arbeidsmiljølovens § 51.3, 4. Avsnitt for såvidt gjelder de bevegelige helligdager/høytidsdager som ikke faller på søndager, jfr. Arbeidsmiljølovens § 51.3, 5. Avsnitt.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100% overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. Påskedag, 1. og 17. Mai, Kristi Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. og 2. Juledag.

I stedet for denne tilleggskompensasjon kan det med den enkelte avtales avspasering time for time.

§ 9.3.3 Tilføyelse:

Ventetid på den enkelte transport/holdeplass under transport på inntil 6 timer regnes som transporttid. Ventetid utover dette regnes som fritid.

§ 9.4 Annen setning:

Såfremt ikke en ordning treffes før avreise, betales diett og nattillegg etter Statens satser.

§ 16.1 Nytt pkt. 8:

Permisjon til å følge barn første gang de begynner i barnehage og første gang de begynner på skole.

Nytt pkt. 9:

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halvtime to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt en time om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

Ny

§ 16.2 Permisjon for utdanning.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Ansatte med minst tre års ansiennitet i bedriften, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuelle økonomisk støtte.

Søknad om permisjon bør besvares innen tre uker.

Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil to års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdannelsen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

Ny

§ 17 Likestilling mellom menn og kvinner.

§ 17.1 Likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeide med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor flybransjen.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetanse-givende etter- og videre- utdanning.

Protokolltilførsel:

Partene på enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med Likestillingslovens bestemmelser

§ 17.2 Likestillingsavtale.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forholdene omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement og videre bidra med til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i helikopterbransjen.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften, vil FL og NHF blant annet peke på at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterkt medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Gammel § 17 blir ny § 18

§ 18 – § 19

§ 19 – § 20

§ 20 – § 21

§ 21 – § 22

§ 22 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. April 1998 og gjelder til 31. Mars 2000, og videre ett år ad gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to- måneders varsel.

Endring:

Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår. Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og NHF om eventuelle lønnsreguleringer for annet avtaleår og om etter- og videreutdannings- reformen.

Lønnsregulering pr. 1. April 1998. Det gis et generelt tillegg på kr 3,- pr. time. De variable tillegg skal likeledes gjelde fra 1.4. 1998



B-blad


Returadresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn

MEDLEMMER PR 10. DESEMBER 1998

| | | | |
|----------|-----|--------------------|----|
| MF - HS | 325 | Helikoptertjeneste | 4 |
| TAF - HS | 123 | Heli Team | 1 |
| LTTF | 38 | Airlift | 7 |
| TAF - LT | 16 | Kun NHF | 11 |
| NLA | 26 | | |

NHFF-nytt ønsker alle en
God Jul og
et riktig Godt Nytt år

Kom trykt i mål

-bruk...

TRYKKERIHUSET
Lundblad Grafisk AS

Telefon 77 76 51 01 – Telefax 77 76 50 76

