

NHF-NYTT

NR. 1 • 2003

MEDLEMSBLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND



www.nhaf.no

Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, N-4055 Stavanger Lufthavn

Telefon 51 94 19 24, Telefax 51 94 17 83

e.post nhf@hesgrp.com. www.nhaf.no

STYRET I NHF



Leder

Pål Bentsen
Lundsvågen 14, 4085 Hundvåg
Tlf.: 51 54 81 05
Jobb: 51 94 13 13
e-post: pbentsen@nhaf.no



Styremedlem økonomi

Morten Johannessen
Gramstadvn 3, 4024 Stavanger
Tlf: 51 53 41 42
Jobb: 51 94 17 74
e-post: mjohanne@hesgrp.com



Nestleder

Laila Østbø
Liveien 15, 4018 Stavanger
Tlf: 51 58 13 29, 41 40 20 70
Jobb 51 94 18 12
e-post: laila@nhaf.no



Styremedlem lover og bestemmelser

Sigve Moi
Helletunet 1, 4052 Røyneberg
Tlf: 51 65 52 70, 91 81 44 18
Jobb: 51 94 18 12
e-post: smoi@hesgrp.com



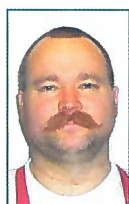
Sekretær

Marit Vollan
Skjelnan, 9022 Krokeldalen
Tlf: 77 63 36 14, 97 53 04 11
Jobb: 77 67 00 22
Fax: 77 60 83 86
e-post: mvollan@lufttransport.no



1.varamedlem

Ørjan Johansen
Sagabrinken 43, 9517 Alta
Mob. 90 69 60 89
e-post: orjan.johansen@lufttransport.no



Styremedlem utdanning

Stig Selvåg
Gimraveien 107, 4054 Tjelta
Jobb: 51 94 17 67
Mob: 915 68 057
e-post: stig.sel@c2i.net.no



2.varamedlem

Tommy Hansen
Vardeveien 63B, 1182 Oslo
Jobb: 64 86 28 72
Mob 41 25 59 97
e-post: tommy.hansen@snla.no



Styremedlem info

Geir Soligard
Prost Refsumsvei2, 2005 Rælingen
Tlf: 63 83 32 44, 91 32 00 29
Jobb: 64 86 28 72
e-post: geir@nhaf.no



3.varamedlem

Eivind Elvatun
Sandtuene 5, 4033 Stavanger
Tlf.: 51 80 11 32, 91 66 78 28
Jobb: 51 94 10 00
e-post: elvatun@c2i.net



4.varamedlem

Bjørn Kato Nesse
Lie, 5353 Straume
Tlf: 56 32 21 32, 95 20 26 73
Jobb: 51 94 31 24
e-post: bnesse@hesgrp.com

LEDEREN



LEDER Pål Bentsen

Det siste året har vært en tøff tid for enkelte lokal-foreninger og hos NHF sentralt

Kjære medlemmer

Det siste året har vært en tøff tid for enkelte lokalforeninger og hos NHF sentralt. Der har vært en rekke personalsaker og forsøk på utflagging av deler av CHC Helikopter Service.

Ledelsen i Astec Helicopter Services AS (Astec) har beskyldt NHF for ukritisk å beskytte personer som har vært fredet i 20 år. Større kompliment kunne vel NHF ikke ha fått?

I den grad det er mulig vil NHF sørge for at medlemmer får den juridiske bistand som trengs for å prøve sin sak dersom de havner i klammeri med sin arbeidsgiver. Jeg vil tro at dere alle forventer at NHF stiller opp for den enkelte og gir de muligheter til å forsvare seg. I kjølvannet av noen personalsaker i Astec var der noen som meldte seg ut av NHF blant annet med henvisning til at NHF ikke kunne forsvare hvem som helst. NHF forsvarer ikke hvem som helst men gir medlemmer en mulighet til å forsvare seg gjennom å yte juridisk bistand til den enkelte og tillitsvalgte i lokalforeninger gjennom våre advokater. Det kommer NHF til å forsette med så lenge jeg sitter ved roret. Siden NHF ikke har uttalt seg til medlemmer om hvordan vi håndterer de enkelte personalsaker går jeg ut i fra at noen andre må ha fortalt hvordan NHF håndterer slike saker. Det stiller NHF i forsvarsløs posisjon da NHF av personvern hensyn ikke kan eller bør gå ut å informere om enkelte personalsaker, og det burde heller ingen andre ha gjort.

Etter en svært opphetet stemning i Astec spanderte NHF en nøytral konfliktløser som etter de tilbakemeldinger jeg har fått klarte å kjøle ned klimaet mellom partene TAF Astec på den ene side og Astec på den andre side.

I CHC Helikopterservice jobber våre tillitsvalgte for å beholde arbeidsplasser i Norge. CHC har laget en plan for å rasjonalisere administrasjonen gjennom å overføre oppgaver fra CHC Helikopterservice til CHC

Europa. Det vil si å overføre arbeidsoppgaver fra CHC Helikopterservice i Norge til CHC Europa i Aberdeen. NHF har i denne prosessen nærmest sittet på tilskuerplass da våre tillitsvalgte i Mekanikerforeningen i CHC Helikopterservice(MF) har gjort en fremragende innsats.

Jeg vil gi våre tillitsvalgte i Mekanikerforeningen i CHC Helikopterservice(MF) stor honnør for den overvåkenhet de har vist i denne prosessen. Jeg vil også berømme den evne til samarbeid på tvers av foreninger og forbundstilhørighet foreningene MF, NOPEF og HSF har vist i denne prosessen. NHF har i denne prosessen støttet MF med økonomiske midler / garantier og stilt advokat til disposisjon.

Dessverre er ikke utflaggingsprosessen i CHC HS stanset. Det tillitsvalgte har fortsatt store utfordringer.

Jeg håper i denne sammenheng at NHF kan bidra til en utvikling som bidrar til å ivareta og beskytte medlemmers/bransjens arbeidsplasser i Norge. Det er en av NHF's overordnede målsettinger i prinsipp og handlingsprogrammet for 2003.

NHF's redningsmannsutvalg arbeider med arbeidsrettslige konsekvenser av ny nasjonal standard for redningsmenn. Nasjonal standard for redningsmenn stiller en rekke minimumskrav til redningsmennene, blant annet fysiske krav. NHF vil i første rekke få utredet hvordan NHF kan takle dette overfor arbeidstakere som eventuelt skulle falle utenfor standarden.

Inge Antonsen fra NHF's teknisk komité representerer NHF i Samarbeidsforumet for helikoptersikkerhet på norsk kontinentalsokkel. Forumet skal være en pådriver i forhold til ansvarlige myndigheter og aktører, slik at anbefalte tilrådninger i delutredningene NOU 2001:21 og NOU 2002:17 Helikoptersikkerheten på norsk kontinentalsokkel blir gjennomført. Forumet vil også kunne ta opp aktuelle problemstillinger som har betydning for helikoptersikkerheten og følge opp med forslag til konkrete tiltak.

Pål Bentsen 15/07-03



REDAKTØREN

Denne gangen tok det lang tid å få ut bladet. Det er forskjellige grunner til det, men nå skal redaksjonskomiteen komme i gang slik at det blir en bedring på dette. Vi har fått inn flere artikler fra medlemmene, noe som er svært gledelig. Fortsett med det!
Det har vært avholdt Rep.møte siden sist, men dette kan dere lese mer om i bladet. Ellers så har vel de fleste hatt sommerferie. Jeg tror det er mange år siden jeg har gledet meg så mye til å ha ferie.

Håper dere har hatt en fin sommer!

Geir
nhf-nytt@nhaf.no

Kurs høsten 2003

17. - 19. september 2003

Forhandlingskompetanse – videregående
Sted: Scandic Hotel Nedre Elvehavn, Trondheim
Kursavgift: Kr 3.350,-

22. - 24. september 2003

Lobbying
Sted: Quality Hotel, Tønsberg
Kursavgift: Kr 3.650,-

29. - 30. september 2003

Konflikthåndtering og samarbeid
Sted: Clarion Ernst Hotel, Kristiansand
Kursavgift: Kr 3.350,-

2. - 3. oktober 2003

Jus for ansatte og tillitsvalgte
Sted: Scandic Hotel, Tromsø
Kursavgift: Kr 3.350,-

7. - 9. oktober 2003

Kriseløser og omsorgsperson
Sted: Scandic Hotel Nedre Elvehavn, Trondheim
Kursavgift: Kr 3.650,-

Oktober - November 2003

Jus for ansatte og tillitsvalgte - nettbasert
Sted: Samling i løpet av oktober,
dato kommer innen mars 2003.
Kursavgift: Kr 3.050,-

20. - 21. oktober 2003

Arbeidsglede, glød og motivasjon
Sted: Scandic Hotel, Bergen Airport
Kursavgift: Kr 3.350,-

27. - 28. oktober 2003

Omstilling i arbeidslivet
Sted: Scandic Hotel Nedre Elvehavn,
Trondheim
Kursavgift: Kr 3.350,-

6. - 8. november 2003

Styrk din selvtilitt og autoritet
Sted: Clarion Hotel, Stavanger
Kursavgift: Kr 3.650,-

17. - 18. november 2003

Regnskap og økonomi
Sted: Scandic Hotel Triaden, Skårer
Kursavgift: Kr 3.350,-

24. - 25. november 2003

Kulturmangfold på arbeidsplassen
Sted: Quality Hotel, Tønsberg
Kursavgift: Kr 3.350,-

**PS! Deadline for stoff til
NHF-nytt er 15. oktober**

Norsk Helikopteransattes Forbunds (NHF) syn på flytting av Luftfartstilsynet.

NHF er svært bekymret for den reduserte eller manglende kapasitet Luftfartstilsynet får etter flytting av tilsynet til Bodø.

Vi har i dag et helhetlig helikoptermiljø i Norge som driver med trening av personell, operasjon, logistikk, vedlikehold og modifikasjoner av helikopter og helikopterkomponenter. Det Norske helikoptermiljøet er bygget opp over 30 års drift og er svært anerkjent internasjonalt. Den kompetansen vi har i det norske helikoptermiljøet er unik, svært få andre kan vise til like mye erfaring. Dette har den positive effekt at kunder kommer fra hele verden for å få utført vedlikehold, overhaling, modifikasjoner, trening av personell etc. i Norge.

Luftfartstilsynet er i nøkkelposisjon når de gjelder sertifisering av luftfartøy og personell. Tilgang på sertifisering og tjenester fra Luftfartstilsynet er derfor en særdeles viktig del av det å drive helikopterselskaper og helikopterverksteder.

Når den norske helikopterbransjen konkurrerer på det globale markedet, er liggetid en vesentlig del av konkurransegrunnet. Det koster helikopterselskaper dyrt å ha et helikopter på bakken for vedlikehold, modifikasjoner etc. Dersom Luftfartstilsynet skulle få en periode med redusert kapasitet vil det direkte sette arbeidsplasser i den norske helikopterbransjen i fare. Dersom helikopterverksteder eller helikopterselskaper ikke klarer å få helikopter i lufta til planlagt tid på grunn av mangel på tjenester fra Luftfartstilsynet, vil

det være svært alvorlig for den norske helikopterbransjen. Den norske helikopterbransjen vil settes i en dissfavør i forhold til konkurrenter fra andre land. Tilgang på tjenester fra Luftfartstilsynet er en av de faktorene en må ta hensyn til når man planlegger drift og vedlikehold.

En periode med redusert kapasitet fra Luftfartstilsynet vil øke en ellers stor fare for utflugging av vedlikehold og andre oppgaver i helikopterbransjen.

NHF vil også bemerke at NOU 17s tilrådsninger betinger et oppegående og strekt Luftfartstilsyn.

NHF mener at det må foreligge tvingende grunner til å flytte lokalisering av arbeidsplasser. NHF mener at de myke verdier må vektlegges når slike beslutninger taes. En flytting av arbeidsplasser som det her legges opp til vil røske opp mange familier fra sitt nærmiljø og løse opp mange familier. NHF kan ikke se at dette henger sammen med regjeringens flagging av verdier og familiepolitikk. NHF mener at flytting av Luftfartstilsynet til Bodø slik det er foreslått i dag er harselering med arbeidstakere i Luftfartstilsynet.

NHF tar ikke stilling til det distriktpolitiske element i saken men mener at distriktpolitikk bør drives på en mykere måte.

Forbundsleder
Pål Bentsen

NHF gikk ut med pressemelding i forbindelse med den politiske streiken 28. februar

Norsk Helikopteransattes Forbund (NHF) støttet Fellesforbundet, NOPEF, OFS, EL & IT Forbundet, PRIFO, Lederne, Forbundet for ledelse og teknikk, NITO Stavanger, LO i Stavanger sitt opprop i forbindelse med politisk streik den 28 februar.

NHF støttet oppropet ved å oppfordre sine lokalforeninger til å delta i streiken. Lokalforeningene var fristilt med hensyn til deltagelse.

NHF ønsker med dette å vise sympati for arbeidstakere på arbeidsplasser som trues av konkurs, nedleggelse og utflugging.

NHF har også egeninteresse av en helhetlig og langsiktig industripolitisk strategi som legger forholdene til rette for norske arbeidsplasser som er utsatt for global konkurranse. Flere av arbeidsplassene i helikopterbransjen innenfor teknisk & administrativt område arbeider i en sterk global konkurranse.

Representantskapsmøte 2003



Noe godt før middag. Fv Svein Roaldsø, Liv Krane, John-Inge Korsvik, Tor Joensen og Morten Rimbereid



Morten Johannessen presenterer regnskapet. Morten Johannessen



Gruppearbeid. Fv Audun Torsvik, Tor H. Torkelsen, Tor Joensen, Rune Svarstad



Marit Vollan og Morten Johannessen



Geir Grimsrud i siget



Dag Dillner og Inge Antonsen



Gruppearbeid. Fv Kristine Mykkeltvedt, Ragnar Alstad, Inge Antonsen og Gulli Fv Morten Johannessen, Laila Østbø, Tommy Hansen, Rune Svarstad



Leder Pål Bentsen åpner møtet

Årets rep. møte ble holdt 14. – 16. februar på Clarion Hotell Ernst i Kristiansand.

Leder Pål Bentsen ønsket velkommen og foretok navneopprop. Så begynte man på agendaen. Vidar Skaar gikk igjennom årsberetningen side for side, og det viste seg at rep. møte delegatene var fornøyd med årsberetningen og jobben styret har gjort i denne perioden. Styret har avholdt 6 styremøter i perioden siden forrige rep. møte på Admiral Hotell i Bergen, februar 2002.

Det blir for mye å gå inn på alle punktene her. De som har interesse av det kan lese protokoll fra rep. møte som er tilgjengelig for alle.

Det har vært store forandringer i måten å arbeide på for styret i perioden. Mindre styremøter og flere telefonmøter. Nye komiteer er opprettet, og disse har tatt over mer av styrets arbeid.

Vidar Skaar gikk gjennom revidert regnskap som viste et resultat på kr - 60094,- mot et budsjettet

resultat på - 225000,- Budsjettoppfølging er blitt foretatt 2 ganger utenom årsregnskapet.

Av 10 saker som ble meldt inn til behandling på rep. møtet, ble 9 stemt for og 1 stemt mot.

Det var i år flere styremedlemmer som var på valg og det ble noen forandringer i styrets sammensetning. Forandringene ble:

- Styremedlem utdanning,
- Stig Selvåg for John Inge Korsvik
- 1. varamedlem, Ørjan Johansen for Geir Aspenes
- 2. varamedlem, Tommy Hansen for Frode Bergflødt

Til slutt ble prinsipp- og handlingsprogram og budsjett behandlet. Disse ble begge godkjent.

Ellers var det naturligvis sosialt samvær begge kvelder, med middag og diverse. Jeg tror alle var fornøyd med møtet.

Mvh. Geir Soligard

Statoil innfaser fire S-92 med norsk helikopter i Bergen

Statoil har besluttet å innfase to Sikorsky S-92 på deres kontrakt med Norsk Helikopter i Bergen fra 2005. Helikoptrene skal erstatte de to AS332L Norsk Helikopter som i dag flyr for Statoil. Ytterligere to skal brukes i Bergen eller på Sola.

Etter mange år med planlegging for introduksjon av S-92 har interessen for helikopteret vist seg ikke å være særlig stort på verdensbasis. Sikorsky har startet produksjonen av S-92 uten bekreftede ordrer. Det er til nå kun blitt inngått opsjonsavtaler og blitt ført forhand-

linger med potensielle kunder, deriblant CHC-konsernet.

Selv om CHC HS gjerne skulle vært introduzent, vil mulighetene by seg for at også CHC HS opererer S-92 i løpet av de neste 2-3 år.

Vårt kontrakt med Statoil utløper 31. desember 2004 med opsjoner til 31. desember 2009. Eventuelle konsekvenser for CHC HS ved innfasing av S-92 er uavklart og selskapet vil søke å få oversikt over dette så snart som mulig sier daværende adm. dir Jacob Bae.

Plattform sikkerhetsalliansen

Formål

Sikkerhetsalliansen skal.....

- samle organisasjoner og enkeltpersoner som ønsker å jobbe for bedre sikkerhet
- sette fokus på sikkerheten i arbeidslivet generelt og konsekvensene av svekket sikkerhet for ansatte og tredjepart spesielt
- motarbeide markedsliberalismen som rettesnor for sikkerhetsarbeidet i arbeidslivet
- bidra til å avdekke hvilke drivkrefter som setter profitt framfor hensynet til sikkerhet, liv og helse
- drive informasjonsarbeid om sikkerhet i arbeidslivet generelt.

Oppbygging

Sikkerhetsalliansen er.....

- et nettverk av organisasjoner og enkeltpersoner uten andre bindinger eller retningslinjer enn det som er beskrevet i denne plattformen. Arbeidet samordnes av et arbeidsutvalg bestående av representanter fra organisasjonene som deltar.
- ingen organisasjon i tradisjonell forstand og drives på midler stilt til rådighet av de som til enhver tid ønsker å bidra.

Aktiviteter

Sikkerhetsalliansen driver med....

- organisering av konferanser med aktuelle temaer
- samordning av aktiviteter som skal sette søkelyset på sikkerhet i arbeidslivet

- utbygging av nettverk for gjensidig støtte og utveksling av ideer i sikkerhetsarbeidet

Tillitsvalgte og enkeltpersoner fra følgende organisasjoner har så langt deltatt i aktiviteter i Sikkerhetsalliansens regi:

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, Norsk Lokomotivmannsforbund, Heismontørenes Forening, Elektropersonalets Forening Oslo, Norsk Toglederforening, Oslo Sporveisarbeideres Forening, Norske Helikopteransattes Forbund, Norsk Transportarbeiderforbund, YTF, Konduktørpersonalets Landsråd.

Kontaktpersoner er :

Bjørn Tjessem,
Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS);
bt@ofsa.no; tlf.900 42 387

Tor Moen, Heismontørenes Forening;
tor.moen@heis.no; tlf.909 16 330

Stein Erik Olsen,
Norsk Lokomotivmannsforbund;
olsenx@lokkmon.no; tlf.916 27 577

Baard Thorkildssen,
Elektropersonalets Forening Oslo;
baard.th@netcom.no; tlf 916 50 010

*Til Info: NHF har med observatør på møtene.
Laila Østbø*

Nye grenser for overtidsarbeid

Arbeidsmiljølovens § 50 som omhandler grensene for lengden av overtidsarbeid er endret. Endringene trådte i kraft 28. februar 2003. Bakgrunnen for endringen av overtidsreglene er ønsket om å oppnå økt fleksibilitet, herunder gjøre det lettere for bedrifter å konkurrere om oppdrag som medfører arbeidstopper.

Nye timegrenser for overtidsarbeid

Hva er overtid ?

Den ordinære daglige og ukentlige arbeidstiden skal fremgå av arbeidsavtalen din. Mange av de som har tariffavtale, har avtalt 37,5 timer per uke. Dersom det blir arbeidet mer enn avtalt, men innenfor det lovens § 46 definerer som den alminnelige arbeidstid, vil dette være såkalt merarbeid etter arbeidsmiljøloven. Overtidsarbeid blir det først når det arbeides ut over dette igjen. Alminnelig arbeidstid etter § 46, er normalt 9 timer pr. dag og 40 timer per uke. I tilfeller med skiftarbeid, søndagsarbeid, arbeid om natten m.m., er alminnelig arbeidstid 38 eller 36 timer pr uke, se § 46.

Hvor mye kan arbeidstakerne arbeide pr. døgn?

Arbeidsgiver kan pålegge den enkelte arbeidstaker å arbeide opptil 14 timer pr. døgn. I virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om en samlet arbeidstid på inntil 16 timer pr. døgn.

Arbeidstid pr. uke og pr. 4 uker

Grensene for hvor mye overtid arbeidstakeren kan arbeide pr. uke og pr. 4 uker er opphevet. Grensene er erstattet med en ny regel om hvor mye gjennomsnittlig arbeidstid arbeidstakeren kan arbeide pr. uke over en periode på 4 måneder. Summen av ordinær arbeidstid, merarbeid og overtid skal i gjennomsnitt ikke overstige 48 timer pr. uke. Fire-måneders perioden kan på visse vilkår utvides til seks måneder. I virksomheter som er bundet av tariffavtale kan perioden utvides til ett år etter avtale med tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan gjennom sin styringsrett bestemme hvordan overtidsarbeidet skal fordeles innenfor beregningsperioden (på 4 måneder, 6 måneder eller 1 år). Arbeidsgiver kan likevel ikke gå utover 14 eller 16 timer samlet arbeidstid pr. døgn, se ovenfor, og må holde seg innenfor årsgrensen for overtid på 200 eller 400 timer, se nedenfor.

Hvor mye kan arbeidstakerne arbeide pr. år?

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakeren å

arbeide inntil 200 timer overtid pr. kalenderår. Det er kommet en ny regel om at den enkelte arbeidstaker på frivillig basis kan avtale ytterligere 200 timer i tillegg, dvs. inntil 400 timer overtid pr. kalenderår. Avtalen skal være skriftlig.

Tariffpartenes rolle

Tidligere kunne virksomheter som er bundet av tariffavtale inngå avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte om utvidet overtid pr. uke, pr fire uker og pr. kalenderår. Denne regelen er nå opphevet. Det som står igjen av tariffpartenes avtaleadgang, er adgangen til å avtale inntil 16 timer pr. døgn. Videre plikter arbeidsgiver, så fremt det er mulig, å drøfte nødvendigheten av overtidsarbeidet med arbeidstakerens tillitsvalgte før eventuelt overtidsarbeid iverksettes. I tillegg har fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven (mer enn 10 000 medlemmer) adgang til å inngå avtale om lengden og plasseringen av arbeidstiden uten hinder av reglene i arbeidstidskapitlet, herunder rammen for overtid, jf aml. § 41 5.ledd. Utvidet overtid kan bare avtales for arbeidstakere som, i det enkelte tilfellet, har sagt seg villig til det og når vilkårene om overtid i § 49 er oppfylt, jf aml. § 41 7.ledd. Avtalene som inngås må være forsvarlige i forhold til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet

Arbeidstilsynets rolle

Regelen om godkjenning av utvidet overtid fra Arbeidstilsynet er opphevet. Arbeidstilsynet skal ikke lengre behandle søknader om tillatelser til utvidet overtid fra virksomheter.

Begrensninger i arbeidsgivers styringsrett

Regelen om at overtidsarbeidet skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning for den enkelte arbeidstaker er beholdt (aml. § 50 nr. 1). Overtidsarbeidet må derfor ikke konsentreres slik at det går utover helsen til den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver har ellers plikt til å ordne arbeidstiden slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhets hensyn forringes, jf aml. § 12 nr.1. I tillegg plikter arbeidsgiver å frita arbeidstaker fra å utføre merarbeid og overtidsarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det, jf aml. § 49 nr.2.

Det er fortsatt kun i begrensede tilfeller at det er adgang til å arbeide merarbeid og overtid (§ 49 nr. 1). Dette gjelder bl.a. ved uforutsette hendinger og uforutsett arbeidspress, når det er mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse

eller det på grunn av sesongmessige svingninger oppstår et særlig arbeidspress, og når det er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade. Merarbeid og overtidsarbeid er ikke tillatt gjennomført som en fast ordning.

Overtidsbetaling

Arbeidstakeren må arbeide utover den alminnelige arbeidstiden (se ovenfor), før denne har krav på overtidsbetaling etter arbeidsmiljøloven. Overtidstillegget skal være på minst 40 %.

I tariffavtaler er det ofte avtalt bedre rettigheter enn minsterettighetene i arbeidsmiljøloven. Her utløses kravet på overtidsbetaling normalt allerede ved arbeid utover avtalt arbeidstid og overtidstillegget er normalt høyere.

Krav til føring av lønningslister

Regelen om at det skal føres lønningslister som viser antallet overtidstimer pr. uke og pr. kalenderår for den enkelte arbeidstaker gjelder fortsatt (aml § 52). Listene skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og de tillitsvalgte.

Pressemelding

4 av 5 ansatte i YSU må gå!

Et flertall på et ekstraordinært representantskapsmøte i YSU 27. januar, har vedtatt å redusere bemanningen fra 5 til 1 ansatt i løpet av året. En tar sikte på og kun ha YSU som et rent studieforbund som vil ha i oppgave å innrapportere og kanalisere offentlige midler i forbindelse med studietiltak som drives i regi av YS forbundene selv.

Vedtaket om å redusere driften må ses på bakgrunn av svake økonomiske resultater de siste årene. Ved årsskiftet var egenkapitalen brukt opp. YSUs representantskap valgte et nytt styre 30. oktober i fjor, dette foreslo fortsatt drift på bakgrunn av økende aktiviteter i YSU i 2003, men med en drift basert på 80% bemanning. Men et flertall i represen-

tantskapet på 61 mot 57 stemmer fant ikke grunnlag for å drive etter den foreslåtte modellen. Samtidig ga representantskapet styret anerkjennelse for den jobben som er gjort. De ansatte foreslo fortsatt drift med 60% bemanning, men heller ikke dette fikk flertall av eierne.

Jeg beklager vedtaket, men respekterer samtidig flertallets syn, sier styreleder Eli Vinje.

- Vi skal nå se på konsekvensene: De innebærer blant annet nye vedtekter slik at YSU fremstår som et godkjent studieforbund. De må også lages nytt budsjett for inneværende år og nye styringsdokumenter frem til 2005, sier hun.

Kontaktperson:

Eli Vinje, styreleder i YS Utviklingscenter,
tlf 24 10 19 11 / 916 28 238

EUROCOPTER

*Inngangspartiet - en prototype
som aldri ble satt i produksjon*





EC modeller på produksjonslinje - mlm 60 og 70 samtidig!

I begynnelsen på 1900 tallet begynte man med de første eksperimenter med helikopter i Frankrike, men først i slutten av 2. verdenskrig begynte franskmennene for alvor å produsere helikopter. Mye var kopi av amerikanerne på denne tiden.

Frem til 1936 fantes det en drøss av små fabrikker rundt i Frankrike, men dette året samlet regjeringen disse sammen slik at man fikk 6 nasjonaliserte selskaper.

En av disse var Aerospatiale Group i Marseille og Paris, det endte med at man fikk to statlige hovedfabrikker etablert i begynnelsen av 50-tallet; North og South aviation.

Eurocopter som man kjenner til idag gikk ut av aerospatialegruppen i 1990, og feiret dermed 10 års jubileum i 2000.

Marignane er den største fabrikken i verden når det gjelder areal, og denne fabrikken produserer 2/3 av det eurocopter produserer idag. Det samme året som Eurocopter feiret sine 10 selvstendige år, ble EADS til – European Aeronotic Defence and Space Company.

EADS består av Eurocopter i Frankrike, Tyskland, Brazil med flere, men det er kun disse tre førstnevnte som har assembly lines. Det vil si at de setter sammen helikopterene her. Det er idag snakk om 27 ulike modeller.

Marignane som jeg besøkte ligger like utenfor Marseille, og har idag ca. 5160 ansatte. Til sammenligning er det rundt 10820 ansatte i hele gruppen, så dette er den desidert største fabrikken.

Aksjefordelingen til EADS: Frankrike 30.3%, Spania 5,5%, Tyskland 30.3%, og 33,9% eies av det offentlige.

Eurocopter (EC) produserte i 2001 hele 810 av alle verdens helikopter. Dette utgjør 6.5 milliarder euro.

I prosentdel laget Eurocopter 43% av all verdens helikopter i 2001.

Nord Amerika og Europa er hovedmarkedet, og det er i dag stor konkurranse, spesielt mot amerikanerne på det militære markedet.

EC har produsert rundt 12 000 helikopter fra 50 tallet frem til nå, og 9500 av disse flyr enda!





Maskotten til Eurocopter Marignane

Årlig produseres det mellom 200 og 300 lettere helikopter, og produksjonslinjen i Marignan har inne mellom 60 og 70 samtidig! Imponerende syn!

Av Super Puma lages det omlag 30 i året, og her har man inne 15 samtidig. Det jobber ca. 300 stk på skift på produksjonslinjen, og man bruker en fast gjeng som følger maskinen fra begynnelse til slutt. Dette fungerer veldig bra ifølge gutta selv iallfall.

Det foregår mye annet en selve sammensettingen av helikopter på fabrikken i Marignane, det produseres det meste av gearbokser og store deler som helikopterene består av.

Jeg kommer tilbake i neste nummer med mer om Eurocopter Marignane, så nyt flotte bilder tatt av Eurocopters egen fotograf.....:0)

Laila Østbø

Poleringsmaskin for bl. a gear



En L2 hub skal dreies





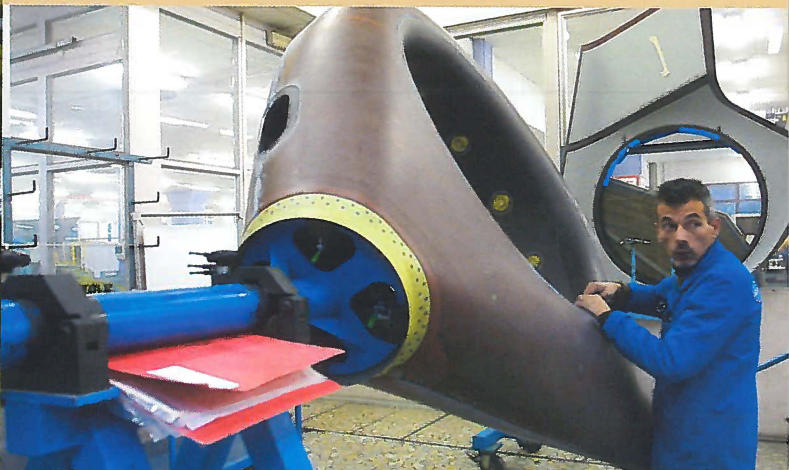
15 Super Puma på production line. Det produseres 30 årlig

Til venstre: Ferdig dreid L2 hub



Under til venstre: "bestefar" står utstilt på fabrikkområdet

Under: En Dauphin fenestron blir til



Smalahåve Etargilde



Det var en gledens kveld da Olav Bjørke hadde med seg 10 halve sauehoder og 30 liter vossabrygg til Teknisk base på Langhus.

22.november var en kald vinterkveld med noen små snøflugg i luften som dalte fredfullt ned mot den hvitkledd asfalten. Store deler av den tekniske styrken hadde møtt opp til det lille julebordet, så vel som en av NLA's piloter (ikke på vakt selvfølgelig) også hadde funnet veien innom den øde industriplassen på Langhus.

Vi valgte å flytte langbordet inn i hangaren på grunn av at det ble dårlig plass inne i spiserommet vår, og alle deltakerene hjalp flittig til med å bære. Bordet ble dekt, stoler plassert og maten servert. Menyen besto av et stykk halvt sauehode, poteter, kårabistappe og hjemmelaget vossabrygg. Prosessen fra den gressbeitende sauen til det halve sauehodet vi har på tallerkenen er slik. Sauen blir dekapitert, glattbarbert, svidd over åpen flamme, hodet delt i to og rensket. Så blir den blir den tatt inn i røketeltet og røkt godt, og når den er ferdig røkt blir den enten kokt og spist med en gang eller fryst ned til senere bruk.

Vi hadde det siste alternativet.

Olav tok hodene frem fra fryseren ved ti tiden den morgenen for tining, og allerede i tre tiden begynte han å sette på vannet.

Hodene trekte i 3 timer og mens de godgjorde seg, så ordnet Olav opp med skrelling av poteter og kårabistappen.

Der satt vi, ti festkleddede menn, og stirret forskremt ned på tallerkenen på dette merkelige måltidet vi hadde fått servert. Et halvt, nykokt, lettsvidd sauehode som lå der med en halvåpen munn hvor en gard av gulbrune tenner viste seg i overkjeven. Et skeivt høyreøre lå livløst langs kinnet og et stor sort øye stirret iskaldt opp på konsumenten.

Heldigvis var Olav Bjørke en erfaren smalahåve spiser og viste oss hvordan dette skulle gjøres. Han tok kniven frem og skar av øret som etter en lang behandlingsprosess nærmest falt av av seg selv. Han dirigerte øret inn mot munnen og ventet med å spise til vi alle hadde gjort det samme. Da alle var klare slurpet han i seg innmaten av øret. Mye fett og brusk, og etter en slurk øl mumlet han fornøyd "nydeleg". Jeg vet at det var delte meninger om det rundt bordet.

Neste steg var øyet. Olav anbefalte å fjerne øyesteinen fordi den gir en knasende lyd når man tygger den, og den er heller ikke kjent for å være den beste delen av et sauehode...:0) Vi adlød uten å mukke.

Deretter tok vi gaffelen og vippet ut øye eplet med rota og førte det saftige, sorte øya inn i munnen, tygde det et par ganger og svelget det deretter ned med en god slurk øl. Og så kom vi til det beste på hele smalahåvet; kjevemuskelene..

Mørt, røkt kjøtt som smeltet på tungen. Det var virkelig en kulinarisk opplevelse. Etter måltidet var det fram med sigarene, lene seg godt tilbake i stolen å nyte ølen.

Men som en ekte vossing Olav var, hadde noe ekstra på lur. En bok fra Voss med mange forskjellige fortellinger om alt fra smalahåvefester til diverse spennende tilberedningsmetoder. Etter fortellingen ble vi sittende, tok noen flere øl og snakket om løst og fast.

Sånn cirka i tolvtiden begynte vi å tenke på hjemreisen siden vi tross alt skulle på jobb dagen etterpå. Det var en fornøyd gjeng som gikk hjem den kvelden, mette og trøtte var vi alle sammen.

Konklusjon: Smalahåve er faktisk ganske godt hvis man ikke fokuserer for mye på hvordan maten ser ut. Det er tross alt det som er inni som teller....

Tommy Hansen

Prinsipp- og handlingsprogram for Norsk Helikopteransattes Forbund i perioden 2003 – 2004

Overordnet målsetting

NHF skal:

- Ivareta og beskytte medlemmers/bransjens arbeidsplasser i Norge.
- Føre en aktiv strategi mot media/politikere ved å synliggjøre bransjens omfang og aktuelle problemstillinger som fremmedarbeid/outsourcing, til inn/utland.
- Opprettholde status som eget selvstendig forbund.
- Arbeide med å rekruttere nye medlemmer og beholde de nåværendemedlemmene.
- NHF må være pådriver for å få representanter med i viktige fora og utvalg som er med på å utforme / påvirke fremtiden og hverdagen for medlemmene.

Handlingsprogram for NHF perioden 2003/2004

Overenskomsten:

Overvåke at overenskomsten overholdes, samt starte forberedelse til neste lønnsforhandling. Tilpasse overenskomsten slik at den kan bli gjort gjeldende i andre selskaper som driver helikopterrelatert virksomhet.

Lokalforeninger:

NHF må være rådgiver/pådriver for eksisterende, og opprettelse av lokalforeninger. Se på mulighetene for å etablere et samarbeid / kontakt med interesse organisasjoner på tvers av landegrensene.

Sørge for felles samlinger mellom NHF og representanter fra lokalforeningene for å styrke det interne samhold.

Utdanning:

Holde et nært samarbeid med utdanningsorganisasjoner, og gjennom en intensivering og fagutvikling av opplæring av medlemmene, vil NHF søke å få en bredere plattform for rekruttering av lokale og sentrale tillitsvalgte. Delta i seminarer ved behov for å oppjustere seg innen viktige områder for forbundet. NHF bør tilstrebe og oppmuntre til deltakelse på kurs, samt å distribuere kurskatalog og tidspunkt for aktuelle kurs.

Sikkerhetsalliansen:

Delta på Sikkerhetsalliansens møter uten noen bindende forpliktelser.

JAR/EASA:

Kvalifisere personell for å overvåke utviklingen innen JAR, samt aktivt samarbeide med NFO i JAR/EASA - relaterte saker.

Luftfartstilsynet/Havarikommisjonen:

Søke å holde faste møter og forbedre kontakten med Luftfartstilsynet, samt å svare på relevante høringer. Fremme NHF's syn/standpunkter.

Myndigheter / departementer:

Fremme NHF's syn/standpunkter i relevante saker.

Styrets beretning:

Konkretisere punkt for punkt i handlingsplanen om hva som er gjort i løpet av året, og selv i en orientering om de føler at de har lyktes eller ikke i oppfølgingen av handlingsplanen.

Prinsipp og Handlings programmet ble godkjent.

Havarikommisjonen for sivil luftfart og jernbane – HSLB

Foredrag av Tor Nøstegård fredag 14. februar

Havarikommisjonen har vært gjennom mange endringer før den ble slik den er idag.

Det hele bygger på Norsk Lov om Luftfart av 1922, da virksomheten var styrt av Forsvarsdepartementet.

Man opprettet da midlertidige kommisjoner ved behov etter ulykker, og dette foregikk etter militær modell.

Det ble fokusert mye på å fordele skyld og ansvar, men etter hvert vokste det frem nye tanker om undersøkelser på 1930-tallet. Da var ideen å ha sikkerhet som mål nummer en. Chicagokonvensjonen 1944, og ICAO's Annex 13 ble de nye retningslinjene, men man hadde fortsatt ad-hoc kommisjoner i Norge etter 2. verdenskrig.

På denne tiden var kommisjonene styrt av samme myndighet som hadde sikkerhetsansvaret (Luftfartsdirektoratet- LD), og man fikk påtalemyndighetene med i kommisjonen.

Først i 1988 fikk man en ny norsk forskrift som la grunnlag for fast ansatte medarbeidere fra 1989. Kommisjonen ble da administrert fra Samferdselsdepartementet-SD, og man utelot nå påtalemyndigheten.

Først 1. Juli 1999 ble havarikommisjonen en egen etat.

I paragraf 2 i forskriften om offentlig undersøkelse heter det nå at:

"Undersøkelsen fra kommisjonen har til formål å søke å klarlegge hendelseforløp og årsaksforhold, samt å utrede forhold av betydning for å forebygge ulykker og hendelser for å forbedre sikkerheten. Undersøkelsen har ikke som formål å fordele skyld og ansvar."

HSLB har flere virkemidler for å oppnå formålet i denne paragrafen, et av de viktigste er første ledd i Luftfartslovens § 12-5:

"Enhver plikter på forlangende å gi undersøkelsesmyndigheten de opplysninger han sitter inne med om forhold som kan være av betydning for undersøkelsen. Dette gjelder uten hensyn til taushetsplikten som ellers påhviler vedkommende".

Femte ledd er også et viktig virkemiddel som brukes under slike undersøkelser, der står det at forklaringer kun kan brukes til flytryggingsmessige forhold.

Opplysninger framkommet under forklaringer avgitt i henhold til første ledd kan ikke brukes som bevis mot den som har avgitt forklaringen i en senere straffesak mot vedkommende.

HVORDAN JOBBER SÅ HSLB ?

Kommisjonen har flere arbeidsmetoder:

- Tekniske undersøkelser
- Avhør av vitner
- Gransking
- Systemundersøkelser

Når det gjelder tekniske undersøkelser, så mener man undersøkelser av havaristedet, vraket, samt komponenter og opptagere/taleregistratorer. Ved undersøkelser av havaristedet er de viktigste spørsmålene ;

- Hva skjedde?
- Hvordan har dette skjedd?

Når det gjelder vraket, så ser man på skademønsteret, skaderekkefølgen og oppbrytningsmønsteret. Ved å undersøke skadene, kan man også finne ut hvordan det hele begynte.

Parallelt med HSLB's arbeid, foretar påtalemyndigheten sin egen undersøkelse.

Rapport bli så skrevet, og denne blir ofte fulgt opp ved tilrådinger fra kommisjonen.

Hovedmålet er å få til en objektiv rapport uavhengig av alle interessenter. (fabrikant, operatør etc.) Uti fra denne, kan ikke HSLB komme med påbud, men Luftfartstilsynet kan arbeide videre og gjøre dette.

Disse tilrådingene sendes til Samferdselsdepartementet som videresender disse til tilsynet med krav om svar. Med andre ord så har man en overvåking av tilrådingene uten at HSLB følger disse videre.

Utenom undersøkelsesarbeidet, har også HSLB fagutveksling og generell informasjonsutveksling med Luftfartstilsynet.

Nøstegård avsluttet innlegget med å gjennomgå en luftfartsulykke.

Det var meget interressant å stifte bedre bekjentskap med HSLB og deres arbeid.

Ønsker du å vite mer om HSLB eller lese noen av deres rapporter, kan du ta en titt på deres hjemmesider: www.aaib-n.org

Laila Østbø, nestleder NHF

Prosjekt: 2 luftambulanser i Akershus

Luftambulansebasen i Lørenskog ved Akershus Universitetssykehus (AHUS) gjennomførte sist sommer et prosjekt med to døgnbemannede helikoptre i tiden 15.05 – 30.09.02.

Sykehusets avdeling for Prehospitale tjenester har foruten den medisinske driften av luftambulansen drevet en døgnbemannet intensivambulansesiden oktober 1998 og ambulansefly (dagtid) m/lege og spesialsykepleier siden april 2001.

Intensivambulansen transporterer til og fra Gardermoen, avlaster ambulanshelikopteret og tilbyr avanserte transporter mellom sykehusene i helseregionene Øst og Sør.

Erfaringsmessig har luftambulansen ved AHUS sin mest aktive tid i sommermånedene og mange samtidighetskonflikter medfører at man må si nei til flere oppdrag.

Med denne bakgrunn ønsket man gjennom prosjektet å videreutvikle "intensivambulansekonseptet":

- Raskere tilgjengelighet
- Kortere transporttid
- Bedre kapasitet
- Spesialtransporter med helikopter
- Avlaste en ordinære LA-tjenesten ved Lørenskog og andre baser i Helse Øst og Sør

Foruten lege (hele døgnet) og spesialsykepleier (tilstedevakt dag og hjemmevakt natt) fra intensivambulansen stilte Norsk Luftambulans opp med et helikopter av typen Dauphin SA 365 bemannet med pilot og redningsmann.

Helikopteret ble rekvirert via AMK-sentralen i Akershus og det ble ikke innført noen endringer i rekvireringsreglene. Primær- og sekundær oppdrag ble gjennomført som det ordinære helikopteret, mens tilbakeføringer og spesialtransporter ble gjennomført som intensivambulansen.

Aktivitet for "ekstrahelikopteret" inkl. intensivambulans/legebil i prosjektperioden :

- 514 henvendelser
- 460 pasienter
- 104 primær oppdrag
- 195 sekundær oppdrag
- 134 tilbakeføringer
- 6 samtidighetskonflikter



Aktivitet for primærhelikopteret/legebil i prosjektperioden:

- 724 henvendelser
- 527 pasienter
- 402 primær oppdrag
- 79 sekundær oppdrag
- 1 tilbakeføring
- 36 samtidighetskonflikter

Aktivitet for begge helikoptrene i prosjektperioden (139 døgn):

- 1238 henvendelser
- 987 pasienter
- 506 primær oppdrag
- 274 sekundær oppdrag
- 135 tilbakeføringer
- 42 samtidighetskonflikter
- 232 ganger var helikoptrene ute på forskjellige oppdrag samtidig!

Konklusjon:

Prosjektet skal først evalueres av SINTEF-UNIMED og Sosial og helsedirektoratet. En slik evaluering vil avdekke behov og kostnytteeffekt.

Oppdragstallene viser at det er behov for et helikopter til og fremtiden vil vise oss om dette blir en permanent løsning for Østlandet.

Av Harald Beckhaug

Uavhengige Fagforeningers Forum -UFF

NHF's representant i UFF har vært Pål Bentsen.

På plenumsmøtet i desember 2001 oppsummerte man at man kunne synge seieren er vår når det gjelder privat sektor og man vedtok at UFF skulle gå i dvale fra 1.02.02.

Under Stortingets vårsesjon 2002 ble både arbeidstvistloven og tjenestetvistloven endret. Endringene hadde liten betydning for fagforeningenes demokratiske rettigheter og under normale forhold skal det gå en stund før en liknende revisjon skal finne sted.

UFF ble enstemmig besluttet oppløst i plenums-møte den 22.11.02

Hovedårsaker til at UFF ble besluttet oppløst:

- Det er enighet om at det ikke foreligger umiddelbare trusler mot forhandlings- og streikeretten.
- Flere av forbundene som var tilknyttet UFF er i løpet av UFFs levetid tilknyttet større hovedorganisasjoner.

Kontantbeholdningen til UFF fordeles blant medlemsorganisasjonene etter samme prosentmessige nøkkel som kontingentinnbetalingen i 2001.

UFF var ikke den store tunge organisasjonen. Men UFF hadde nå i en periode på snart 7 år fungert som spydspiss, utredningscenter, argumentprodusent og koordinator av to viktige demokratiske bevegelser i fagbevegelsen og samfunnet – og vunnet. En liten solskinnshistorie!

Dere finner UFFs hjemmeside som et arkiv på www.pf.noldiv/uff/index.html

Etterlysning!

Det nærmer seg representantskapsmøte for neste år. I forbindelse med dette bør du tenke over hvem du vil ha inn i det nye styret.

Følgende verv er på valg:

Nestleder	2 år
Styremedlem økonomi	2 år
Styremedlem info	2 år
3. varamedlem	2 år
4. varamedlem	2 år
Revisor	1 år
Desisor (2 stk)	1 år
Valgkomite og varamedlemmer	1 år

Innspill om vedtektsendringer sendes til tariffkomiteen:

Laila Østbø: laila@nhaf.no eller foreningskontoret ved Gulli: jgryte@chcastec.com

COCKPITEN

Analyserapport om flytting av Luftfartstilsynet konkluderer: Redusert kompetanse truer flysikkerheten

Ved flytting mister Luftfartstilsynet 95% av sitt flyfaglige personell. Bodø begrensede kompetansemiljø innen luftfart kan ikke tilfredstille internasjonale krav. Redusert kompetanse og kapasitet vil gå ut over flysikkerheten og hindre oppfyllelse av internasjonale forpliktelser. Driftskostnadene vil øke både i flytteperioden og på lang sikt. Kostnadseffektiviteten vil bli redusert.

Dette viser en konsekvensanalyse utarbeidet av Hartmark Consulting AS og Luftfartstilsynet.

Kursvirksomhet

Det er viktig at alle som ivaretar vårt avtaleverk har god kjennskap til dette. Dette gjelder både de sentrale og lokale tillitsvalgte. Vi ønsker at også medlemmene engasjerer seg for fellesskapet. Kurstilbudene er åpne for alle våre medlemmer av NHF, og skal på den måten bidra til å sikre fremtidig rekruttering av kvalifiserte personer til styrene i lokalforeningene og forbundet. NHF er medlem i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Utviklingssenter (YSU) og har dermed tilgang på et omfattende og variert kursprogram. Kurskatalog finnes på foreningskontoret.

Ønsker du å
ANNONSERE
i NHF-nytt?

Ta kontakt med redaktør
Geir Soligard for prisoversikt
Tlf. 63 83 32 44, 91 32 00 29
e-mail: nhf-nytt@nhaf.no

MEDLEMMER I NHF

Pr. 15. juli 2003

MF-Astec.....	228
MF-HS.....	119
TAF-Astec.....	102
TAF-LT.....	23
LTF.....	44
Norsk Helikopter.....	6
NLA-rednm.....	24
NLA-tekn.....	8
Airlift.....	5
NHF.....	12
Freelance.....	3

Totalt574

ADVOKATHJELP

Det kommer stadig henvendelser til oss i styret om hvilke rettigheter vi har som medlemmer. NHF har fast advokatavtale som sikrer medlemmene i arbeidsrettsspørsmål. I tillegg har alle medlemmer anledning til å benytte advokaten til private saker inntil 1 time kostnadsfritt pr. år. Vår faste advokat er tilknyttet et advokatfirma hvor de har alle typer advokater. Ønsker du å benytte deg av dette tilbudet, vennligst ta kontakt med foreningskontoret der du jobber.

INFO-BROSJYRE OM NHF

Finnes på foreningskontoret.

HJEMMESIDER

Uavhengige Fagforeningers
Forum (UFF): www.uff.no

Norsk Helikopteransattes forbund
(NHF): www.nhaf.no

B-BLAD

RETURADRESSE:

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



Ha en fin høst!