



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Fjord Helikopter AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0051
Sted: Digitalt
Tidspunkt: 25.11.2024
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0004-1182

Innledning

Formål

Luftfartstilsynet fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som har roller innenfor sivil luftfart. Formålet med tilsynsaktiviteten er å sikre at krav i regelverket blir overholdt, og måle graden av samsvar med gjeldende regelverk. Luftfartstilsynet som arbeidstilsyn har et avgrenset tilsynsansvar som omfatter virksomhetens besetningsmedlemmer.

Beskrivelse av tilsynsaktiviteten

Luftfartstilsynet gjennomførte den 25.11.2024 en revisjon av Fjord Helikopter AS - NO.HMS.0051.

Deltakere (navn og rolle) fra Luftfartstilsynet: Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Leader)
Marianne Birkeland (Observer)
Endre Solberg Kleiven (Trainee)

Luftfartstilsynets vurdering

Fjord Helikopter AS er et innenlands helikopterselskap med base i Stryn. På tidspunktet for denne revisjonen besto flåten av tre helikoptre, og selskapet hadde 12 ansatte, hvorav åtte var fast ansatt som besetningsmedlemmer. Blant disse har fem stilling som pilot og tre som lasteoperatører. Selskapets hovedaktivitet er lasteflygning, men de flyr også en betydelig mengde sightseeing og turistflygninger.

Besetningsmedlemmene har mulighet til å velge mellom en 14/14-turnus for pendlere eller en 5/2-ordning fra mandag til fredag for fastboende som ønsker det. Pendlere i selskapet bor på basen i arbeidsperioden.

Tilsynsaktiviteten består av dokumentgransking i forkant av selve tilsynsdagen, intervjuer med ledelsen, vernetjenesten og ansatte, samt gjennomgang av ettersendt dokumentasjon. Både tilsyn og intervjuene ble gjennomført digitalt på Teams.

Beskrivelse av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1182	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 §§ 3-1, 3-2, 3-5	Krav til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid
Internkontrollforskriften §§ 4 og 5, punkt 1-3	Innholdet i det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet
Beskrivelse	
<u>Om krav til internkontroll og innholdet i det systematiske HMS-arbeidet til virksomheten</u> Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll. Internkontroll er metoden virksomheten skal bruke for å sikre at virksomhetens systematiske HMS-arbeid fungerer i henhold til lovkrav. Internkontroll innebærer blant annet at virksomheten skal sørge for at gjeldende lover og forskrifter innen helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen er tilgjengelige. Virksomheten skal også ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for dem (punkt 1). Lovverket som gjelder for virksomheten, skal gjenspeiles i dens HMS-aktiviteter. Dette innebærer også at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter til å utøve (og medvirke) i det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsgiver skal også sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer knyttet til arbeidet, og hvordan disse kan unngås (punkt 2). Den som leder virksomheten har plikt til å sørge for at kravene som regelverket stiller til HMS, blir fulgt systematisk opp. Oppfølgingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter (punkt 3). Arbeidsgiver skal på et overordnet plan: • ta lovpålagt opplæring i HMS-arbeid • ha kunnskap om krav som gjelder for virksomheten • samarbeide med arbeidstakerne og verneombud • sørge for at det utøves systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten Det er ikke et krav til skriftlig dokumentasjon for å vise at virksomheten etterlever kravene i punkt 1-3 i internkontrollforskriftens §5.	

Luftfartstilsynets vurdering:

Fjord Helikopter AS har utarbeidet flere manualer knyttet til det systematiske HMS-arbeidet. Det vises bl.a. til en oversiktlig og innholdsrik personalhåndbok som inneholder en rekke relevante prosedyrer. I tillegg er det etablert en HMS-håndbok, interkontrollmanual og varslingsplan. I samtale med ledelsen og verneombudet informerte Luftfartstilsynet om at virksomheten med fordel kan nedskalere antall manualer. Varslingsplanen (rutinen) kan integreres i personalhåndboken, og internkontrollmanualen kan samles i HMS-håndboken.

Fjord Helikopter er en liten virksomhet, og det systematiske HMS-arbeidet skal alltid tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Det er videre viktig at virksomheten etablerer en helhetlig og sammenhengende systematikk som bidrar til å videreutvikle relevante rutiner, prosedyrer, samt etablere faste møtepunkt der HMS tematikk og vernetjenesten som sådan, diskuteres.

I internkontrollforskriftens § 5, 2. ledd, nr.1 henvises det til at virksomheten skal ha oversikt over regelverket som gjelder for virksomheten, samt at de har nødvendige rutiner som sikrer at krav i regelverket overholdes.

I og med at aktuelle lover og forskrifter er lett tilgjengelig på lovdata, må de dermed anses å være tilgjengelig for alle. Det er imidlertid mangelfullt at HMS-håndboken og internkontrollmanualen kun henviser til arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften.

Det henvises bl.a. ikke til «forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter for sivil luftfart mv.» – som må anses å være særlig relevant for virksomheten. I og med at HMS-håndboken har et eget kapittel/avsnitt der relevant regelverk skal beskrives, er det naturlig at virksomheten tar en gjennomgang over de forskrifter og regelverkskrav som er av særlig viktighet.

Nr. 2 i internkontrollforskriftens § 5, 2. ledd, handler om opplæring og kompetanse. I samtaler og gjennom oversendt dokumentasjon, fremkommer det at virksomheten planlegger å etablere et system for opplæring av nyansatte som omhandler relevante områder i HMS-arbeidet. Eksempler på en slik nyansattopplæring vil være hvor man finner HMS-håndboken/personalhåndbok, hvilke relevante HMS og arbeidsmiljømessige tema som fremkommer at HMS-håndbok, hvem som er verneombud og hvordan melde HMS-avvik.

Videre er det planlagt å ha HMS på agendaen under de to årlige sikkerhetssamlingene som virksomheten gjennomfører. I dette arbeidet vil det være viktig å sørge for at også de som ikke har anledning til å delta på samlingen, får tilgang på den opplæringen som gjennomføres.

Nr. 3 i internkontrollforskriftens § 5, 2. ledd, handler om å sørge for arbeidstakernes medvirkning. Arbeidsgiver kan gjøre flere tiltak for å sikre arbeidstakernes medvirkning. Etablering av vernetjeneste, avvikssystem, innføring av informasjons- og kommunikasjonskanaler som medarbeidersamtaler og personalmøter er eksempler på medvirkning satt i system. Fjord Helikopter har så få ansatte at det f.eks. ikke er krav til å opprette arbeidsmiljøutvalg (AMU). Virksomheten har ett verneombud som delvis har

gjennomført opplæring. Det er også planlagt involvere verneombudet i Safety Review Board (SRB). Dette vil bidra til å sette medvirkning hos Fjord Helikopter i system.

Fremdeles er virksomheten liten og kommunikasjonslinjene korte mellom ansatte og arbeidsgiver. Ved en eventuell utvidelse av driften med økning i antall ansatte, vil det være viktig å evaluere om dagens ordning for systematisk medvirkning er tilstrekkelig. Det er også viktig å involvere verneombudet ved vesentlig i endringer i virksomhetens drift eller organisering. I henhold til punkt 3 i internkontrollforskriften vurderes virksomheten å være i samsvar med lovkrav.

Funn nr. 1 må sees i sammenheng med funn nr. 2

Konklusjon:

Avvik mot krav jf. punkt 1 og 2 i internkontrollforskriftens §5.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1182	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 §§ 3-1, 3-2, 3-5	Virkemidler i det systematiske HMS-arbeidet
Internkontrollforskriften §§ 4 og 5, punkt 4-8	Krav til skriftlig dokumentasjon i det systematiske HMS-arbeidet (interkontroll)
Beskrivelse	
<u>Om krav til skriftlig dokumentasjon i det systematiske HMS-arbeidet:</u> Et godt arbeidsmiljø krever et planmessig og systematisk arbeid for å sikre at virksomhetens aktiviteter til enhver tid er <i>fullt forsvarlig</i> og i samsvar med de bestemmelsene som gjelder for virksomheten. Luftfartsforetak må i tillegg til et SMS-system, gjennomføre internkontroll i henhold til HMS-regelverket. HMS-arbeidet i virksomheten skal dokumenteres skriftlig, normalt i en HMS-håndbok. Innholdet skal være tilpasset og gjenspeile virksomhetens risikonivå. En slik håndbok må alltid være oppdatert, basert på gjeldende regelverk og god praksis. Det skal gå klart fram når og hvordan ulike forhold blir risikovurdert og kontrollert, og hvordan problemer skal avdekkes, forebygges og rettes opp. Det skal også være tydelig	

hvem som har ansvar for alle ledd i kartleggingsarbeidet, vurdering av risiko og gjennomføring av tiltak.

Internkontrollforskriftens § 5, 2. ledd, nr. 4 til 9 henviser til krav om:

- mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhets- arbeid
- hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS
- hvordan kartlegging av risiko er gjennomført
- hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan)
- rutiner for å håndtere feil og mangler, og hvordan HMS-rutinene blir gjennomgått for å sikre at de fungerer etter formålet

Arbeidet må utføres i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, og disse punktene skal dokumenteres skriftlig.

Luftfartstilsynets vurdering

Basert på gjennomgang av relevant dokumentasjon og samtaler under tilsynsdagen, fremstår Fjord Helikopter AS å ha enkelte mangler i henhold til krav i lov og forskrift.

Selv om HMS-arbeidet skal tilpasses virksomhetens arbeidsmiljømessige risikofaktorer, størrelse og behov, inneholder HMS-håndboken til selskapet relativt begrenset informasjon. Den kan med fordel suppleres med mer detaljerte beskrivelser for å sikre bedre oversikt og etterlevelse av kravene i internkontrollforskriften § 5. Virksomheten har en grunnleggende oversikt over hva deres systematiske HMS-arbeid skal inneholde, men det er imidlertid få beskrivelser av hvordan virksomheten skal utføre og implementere de ulike elementene i dette arbeidet.

Gjennom dokumentasjon og samtaler bekreftes det at virksomheten mangler klart definerte mål for sitt HMS-arbeid, jf. § 5, 2. ledd, nr. 4 internkontrollforskriften. Disse målene skal fortrinnsvis være målbare og adressere de vesentlige risikofaktorene i virksomheten.

Videre har virksomheten kun helt enkelt beskrevet hvordan HMS-organisasjonen er bygd opp, jf. krav i punkt 5 i internkontrollforskriftens §5. Beskrivelsen viser ikke hvilket ansvar og ansvarsområder de ulike rollene har. Det henvises også til AMU, som blir feilaktig da virksomheten ikke har etablert arbeidsmiljøutvalg.

Nr. 6 i internkontrollforskriftens § 5, 2. ledd, henviser til at virksomheten skal kartlegge farer og problemer, og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforhold. Risiko innenfor HMS-området uttrykkes ved sannsynlighet for og konsekvenser av uønskede hendelser/tilstander i forhold til mennesker, miljø og materielle verdier. Kravet i forskriften medfører at Fjord Helikopter AS

må ha et klart bilde av de ulike arbeidsmiljøbetingelsenes risikoforhold, for nettopp å kunne iverksette tiltak som er nødvendig for å etablere et akseptabelt risikonivå.

Fjord Helikopter AS er et nyoppstartet selskap, og det systematiske HMS-arbeidet må ansees å være under oppbygging. Det er viktig å identifisere hvilke risikofaktorer som er størst i egen virksomhet, og starte et systematisk forebyggende arbeid på disse områdene først.

Virksomheten har gjennomført vernerunde på basen. I tillegg har alle helikopteroperasjonene en egen risikovurdering. Det finnes mange måter å kartlegge de ulike arbeidsmiljøbetingelsene i en virksomhet. Dette må tilpasses virksomhetens størrelse og kompleksitet. Vernerunde er en vanlig måte å kartlegge de fysiske forholdene ved en arbeidsplass, eller ha som hensikt å avdekke forhold eller områder som har behov for mer detaljert og grundig kartlegging. En vernerunde alene er imidlertid ikke tilstrekkelig for å kartlegge og risikovurdere alle relevante arbeidsmiljømessige risikoforhold på en arbeidsplass.

Typiske arbeidsmiljømessige risikoforhold i innenlands helikoptersegmentet inkluderer blant annet støy, vibrasjoner og utfordringer knyttet til bekledning kontra verneutstyr under krevende værforhold. I tillegg er psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøbetingelser alltid relevante, uavhengig av bransje. Mer veiledning om risikovurdering av arbeidsmiljøet finner dere på arbeidstilsynets sider om [Risikovurdering](https://arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/) (arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/)

Nr. 7 i internkontrollforskriftens § 5, 2.ledd, handler om at virksomheten skal ha et velfungerende avvikssystem for HMS-avvik. I samtalen fremkom det at rene HMS-relaterte avvik i liten grad blir registrert i Fossum IT. Dette kan skyldes at virksomheten er liten, og at hendelsene som rapporteres først og fremst gjøres som følge av krav i rapporteringsforordningen. Per i dag har alle tilgang til samtlige innmeldte rapporter, og det er ingen tydelig forskjell mellom HMS-hendelser og operative hendelser. For å styrke det forebyggende og gjenopprettende arbeidet med risikofaktorer i arbeidsmiljøet, er det avgjørende å definere de hendelsene som også omfatter arbeidsmiljømessige forhold. Verneombudet må kobles på der det er naturlig. Virksomheten anses å være i samsvar med regelverkskrav, men med forslag til forbedring.

Nr. 8 i internkontrollforskriftens § 5, 2.ledd, handler om at det systematiske HMS-arbeidet skal overvåkes og gjennomgås regelmessig, for å sikre at internkontrollen for arbeidet fungerer som forutsatt. Virksomheten hadde på tilsynstidspunktet ingen rutiner for å overvåke og gjennomgå HMS-arbeidet. I større virksomheter er det vanlig å involvere AMU i dette arbeidet, der AMU skriver/leverer en årsrapport på virksomhetens systematiske HMS-arbeid. I små virksomheter kan dette ivaretas som et eget punkt i virksomhetens «årshjul», og i forbindelse med planlegging av neste års aktiviteter. Det er viktig å involvere verneombudet i dette arbeidet, da vernetjenesten ofte har verdifull innsikt i hvordan det systematiske HMS-arbeidet når ut til de ansatte og effekten av de arbeidsmiljømessige tiltakene virksomheten gjennomfører. Selskapet kan vise til enkelte prosedyrer og dokumenter som underbygger det systematiske HMS-arbeidet, som f.eks.

varslingsrutiner og gjennomføring av vernerunder. Det stilles imidlertid også krav om at virksomheten etablerer en helhetlig og sammenhengende systematikk som bidrar til å videreutvikle rutiner og prosedyrer, og som er dokumenterbar.

Selskapet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste (BHT) og kan med fordel utnytte denne kompetansen mer aktivt i det systematiske HMS-arbeidet. Tilstrekkelig kompetanse om arbeidsmiljø og HMS-arbeid blant alle parter er avgjørende for å lykkes, og BHT kan være en viktig ressurs i å bygge opp intern kompetanse som støtter dette arbeidet.

Videre kan virksomheten styrke rutinene for hele prosessen, fra identifisering av forbedringsområder til implementering av tiltak og oppfølging for å sikre at disse blir fullført. En slik forbedring av rutinene vil kunne bidra til en mer effektiv og målrettet oppfølging av HMS-arbeidet.

Luftfartstilsynet vil understreke at ansatterepresentanter kan utgjøre en betydelig ressurs i dette arbeidet, og vil anbefale å bruke verneombudet aktivt i arbeidet fremover.

Dette funnet må sees i sammenheng med funn nr.1

Konklusjon:

Avvik mot krav jf. §5, 2. ledd, punkt 4,5,6 og 8.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1182	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5 Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 3 §§ 3-18, 3-19 og 3-21	HMS-opplæring for verneombud og arbeidsgiver Krav til innhold og varighet på opplæring Myndighetens adgang til å pålegge opplæring
Beskrivelse	
<u>Om krav til tilstrekkelig opplæring av verneombud og ledelse</u> Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, så de kan samarbeide	

om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Verneombudet er en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidsgiver skal legge til rette for at verneombudet får den tiden som er nødvendig for å utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte.

Oppgavene skal i utgangspunktet utføres innenfor vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiver skal også sørge for at verneombudet får den opplæringen som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19 stiller spesifikke krav til både innholdet og varigheten av opplæringen. Hovedregelen er at opplæringen skal ha en varighet på minst 40 timer. Unntaksvis kan kortere opplæring avtales, forutsatt at partene i fellesskap har vurdert dette som forsvarlig basert på oppgavens karakter og omfang.

For virksomheter med sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver, der arbeidstakerne utsettes for komplekse arbeidsmiljøfaktorer, er det avgjørende med et velfungerende HMS-system. En av de viktigste forutsetningene for å oppnå dette er at aktørene og rollene i HMS-arbeidet får nødvendig opplæring. Luftfartstilsynet vil kun i unntakstilfeller akseptere opplæring med kortere varighet enn det som er fastsatt.

Forskriftens § 3-21 gir Luftfartstilsynet myndighet til å pålegge arbeidsgiver å sørge for opplæring av verneombud, samt å fastsette minimumskrav til opplæring når arbeidsforhold, bransje eller virksomhetstype tilsier det.

Luftfartstilsynets vurdering

Virksomheten har ett verneombud for besetningsmedlemmene.

Selskapet skal kunne dokumentere gjennomført HMS-opplæring. Dette inkluderer hvordan virksomheten sikrer at de som innehar de ulike rollene til enhver tid har nødvendig opplæring for å kunne utføre sine verv på en forsvarlig måte.

Under tilsynsaktiviteten ble det avdekket mangler i opplæringen for verneombudet. Den oversendte dokumentasjonen viser at verneombudet har gjennomført såkalt «grunnkurs HMS». Innholdet i dette kurset oppfyller imidlertid ikke kravene til 40-timers opplæring. (Det vil ofte fremgå av kursbeviset dersom opplæringen oppfyller kravet.)

Luftfartstilsynet ønsker å understreke at flere kurstilbydere krever både klasseromsundervisning, e-læring og gjennomføring av praktiske oppgaver for at kravet til 40-timers opplæring skal være oppfylt.

Luftfartstilsynet viser også til at enkelte selskaper i luftfarten har innført fristillingsavtaler for å gi verneombudet tilstrekkelig tid til å ivareta oppgavene som følger med vervet, i tillegg til de ordinære arbeidsoppgavene.

Konklusjon:

Avvik mot krav til 40-timers grunnopplæring for verneombud.

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1182	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 14 §§ 14-5 og 14-6	Krav til skriftlig arbeidsavtale Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen
Beskrivelse	
<u>Om krav til skriftlige arbeidsavtaler ved arbeidsforhold:</u> Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 (1). Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling, og det er ingen unntak fra regelen. Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter krav til minimumsinnhold i den skriftlige arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av <i>vesentlig betydning</i> for arbeidsforholdet og må minst inneholde de opplysningene som står i arbeidsmiljøloven § 14-6 (1). Listen over opplysninger som skal inngå i en arbeidsavtale er ikke en uttømmende liste slik at opplysninger om andre vesentlige forhold for de konkrete arbeidsavtaler skal også gis. Noen av opplysningene som listes opp i bestemmelsen kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene, se bestemmelsens 2.ledd. <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Luftfartstilsynet har mottatt ulike typer kontrakter som anvendes i virksomheten. Når det gjelder tilsendt oppdragskontrakt faller denne utenfor vårt tilsynsmandat da konsulenten utfører administrative oppgaver. Det er vår vurdering at de to frilanskontraktene utgjør midlertidige arbeidsforhold med de rettigheter og krav til minimumsinnhold i arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven det medfølger. Begge frilanskontraktene har bestemmelser om prøvetid og oppsigelsestid og viser i den forbindelse til arbeidsmiljølovens regler, en så nær tilknytning til selskapet som prøvetid og oppsigelse innebærer tilsier at det dreier seg om arbeidsforhold og ikke selvstendige oppdragsforhold. Selvstendige oppdragsforhold vil falle utenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser og reguleres av generell kontraktsrett. For faste og midlertidige ansettelser vil reglene i arbeidsmiljøloven få anvendelse. Såkalte frilanskontrakter vil som utgangspunkt falle utenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Frilansere vil imidlertid kunne være omfattet av regelverk som gir rett for sosiale ytelser mv. Ved utformingen av eventuelle frilanskontrakter så bør kontraktens natur komme klart frem i tillegg til de rettigheter som er aktuelle for slike forhold. Luftfartstilsynet har gjort en vurdering av tilsendte arbeidskontrakter opp mot minimumskravene i arbeidsmiljøloven som gjaldt før 1. juli 2024 for de fire kontraktene som ble inngått før lovendringen. For kontrakten som er inngått etter lovendringen 1. juli 2024	

er det de gjeldende minimumskravene som er vurdert.

For kontraktene som er vurdert mot minimumskravene til innholdet i arbeidskontrakter som gjaldt før 1. juli 2024 er det avdekket enkelte mangler sett mot minimumskravene i arbeidsmiljøloven. Manglene gjelder informasjon om utbetalingsmåte for lønn og lengde av pauser. I tre av kontraktene mangler opplysning om tariffavtale som regulerer arbeidsforholdet. For den kontrakten som virksomheten oppgir er et utkast gis det opplysninger om tariffavtalen mellom Fjord Helikopter og Fjord Helikopter forening. Begrepet arbeidsavtale benyttes om avtalen og Luftfartstilsynet vil i den forbindelse gjøre oppmerksom på at begrepet arbeidsavtale ikke bør benyttes om en kollektivavtale da arbeidsavtaler er individuelle og danner grunnlaget for rettsforholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Tariffavtaler derimot er kollektive og regulerer arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. For den midlertidige kontrakten mangler grunnlaget for den midlertidige ansettelsen, og forventet varighet for kontrakten.

For kontrakten som er vurdert etter gjeldende minimumskrav i arbeidsmiljøloven er de samme manglene som for kontraktene inngått før lovendringen 1. juli 2024 avdekket. Det vil si informasjon om utbetalingsmåte for lønn, lengde av pauser og opplysninger om tariffavtale som regulerer arbeidsforholdet. I tillegg mangler det en del informasjon om framgangsmåte ved oppsigelse som må gis, opplysninger om navn på institusjonene som mottar innbetaling fra arbeidsgiver i forbindelse med ytelser til sosial trygghet når det gjelder pensjonsforsikringen og personalforsikringen og grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Når det gjelder fremgangsmåte ved oppsigelse fremgår det av forarbeidene til aml. § 14-6 at arbeidsgiver skal opplyse om reglene som gjelder for fremgangsmåte både dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker å gå til oppsigelse. Informasjonsplikten vil blant annet omfatte kravet til drøfting i arbeidsmiljøloven.

De nye minimumskravene som trådte i kraft 1. juli 2024 innebærer ikke at arbeidsgiver må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som er inngått før 1. juli 2024, så fremt disse oppfyller minimumskravene som gjaldt før 1. juli 2024. Dersom arbeidstaker ber om det, skal arbeidsgiver likevel oppdatere og supplere arbeidsavtalen i tråd med lovendringen. I slike tilfeller har arbeidsgiver to måneder frist på å endre avtalen.

Luftfartstilsynet anbefaler å se på gjeldende minimumskrav som trådte i kraft 1. juli 2024 ved oppdatering av arbeidskontraktene.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.

Observasjon nr.

0004-1182	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
Beskrivelse	
<u>Om krav til å utarbeide rutine for varsling av kritikkverdige forhold:</u> Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutinene skal arbeidsgiver utarbeide i samarbeid med arbeidstakere og deres representanter. Rutinen må oppfylle de minimumskrav som er opplistet i tredje og fjerde ledd. Det vil si at: • rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle • de skal inneholde en oppfordring og fremgangsmåte for varsling, og • fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller ved annet type oppslag i virksomheten. <u>Luftfartstilsynet vurdering:</u> Virksomheten har utarbeidet varslingsrutiner som oppfyller kravene til selve innholdet i en varslingsrutine. Dokumentet, som er kalt en varslingsplan, er utarbeidet av AM i selskapet. Fjord Helikopter har kun 12 ansatte, og har dermed et lite og oversiktlig arbeidsmiljø. Selve rutinen oppfyller kravene med hensyn til fremgangsmåte og saksbehandling, men kan ikke vise til direkte medvirkning i utarbeidelse av rutinene. Kommunikasjonslinjen beskrives som kort mellom AM og verneombud, og mye av kommunikasjonen skjer fortløpende. Verneombudet er derfor kjent med rutinen som er utarbeidet, selv om medvirkning ikke har skjedd i formelle fora. Under tilsynet ble virksomheten anbefalt å innlemme varslingsrutinen i personalhåndboken. I forbindelse med en eventuell revisjon av rutinene inn i personalhåndboken, anbefales det å gjennomgå rutinen med de ansatte og verneombud. Dette vil bidra til å involvere de ansatte og gjøre rutinen bedre kjent i organisasjonen. <u>Konklusjon:</u> Samsvar med krav, med forslag til forbedring.	
Funn nivå	
Observasjon	

Oppsummering

Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Et godt systematisk HMS-arbeid forutsetter en bevissthet om at HMS-arbeid ikke bare er et lovkrav, men en verdi i seg selv, med positive ringvirkninger for hele virksomheten. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at systematisk HMS-arbeid utføres i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte, og at alle involverte har nødvendig opplæring og kompetanse for å utføre sine roller på en forsvarlig måte.

Når Luftfartstilsynet vurderer om kravene i arbeidsmiljøloven er oppfylt, skjer dette gjennom en helhetlig vurdering av alle relevante faktorer i det systematiske HMS-arbeidet, på alle plan i virksomheten.

Gjennom tilsynsaktiviteten har vi observert at virksomheten har kommet et godt stykke på vei i utviklingen av et rammeverk for sitt systematiske HMS-arbeid. Det gjenstår imidlertid arbeid med å tilpasse rutiner, verktøy og dokumentasjon slik at disse reflekterer risikofaktorene i arbeidsmiljøet ytterligere. Ledelsen har under tilsynet aktivt snakket om sitt mål for HMS-arbeidet, tilsynsaktiviteten viser at virksomheten også må kunne dokumentere det gode arbeidet som gjøres.

Under tilsynet ble det vist til arbeidsmetoder, holdninger og IT-verktøy som fremstår som solide ressurser for å fortsette det aktive arbeidet med HMS.

Fra 2025 har Luftfartstilsynet besluttet et nytt satsningsområde for arbeidstilsynsfunksjonen. Vi vil i årene fremover rette søkelyst mot nye og eksisterende krav i regelverket til innkvartering av arbeidstakere. Dette innebærer at det i de kommende årene vil bli gjennomført en bred tilsynsaktivitet rettet mot bransjen, hvor vi som arbeidstilsyn vil vurdere om kravene til innkvartering er oppfylt.