



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

## **TILSYNSRAPPORT**

**Organisasjon/person:** Scandinavian Airlines System Norway  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0041  
**Sted:** Gardermoen  
**Tidspunkt:** 20.03.2024 - 21.03.2024  
**Tilsynsaktivitet:** Revisjon  
**Referanse:** 0003-9409

## Innledning

### Formål

Luffartstilsynet 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.

### Beskrivelse av tilsynsaktiviteten

Luffartstilsynet gjennomførte den 20.03.2024 - 21.03.2024 en revisjon av Scandinavian Airlines System - NO.HMS.0041.

Deltakere (navn og rolle) fra Luffartstilsynet: Monica Bogen (Audit Team Leader)  
Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Member)  
Anne Helene Hunstad Fodnes (Expert)

Deltakere (navn og rolle) fra tilsynsobjektet:

## Generelt

I desember 2021 gjennomførte Luftfartstilsynet en tilsynsaktivitet overfor virksomheten hvor tema for tilsynet var organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Denne tilsynsaktiviteten ble igangsatt etter signaler om utfordringer i arbeidsmiljøet i forbindelse med ramp-up etter Covid-perioden, og tilhørende omstilling- og endringsprosesser.

Ovennevnte tilsynsaktivitet ble avsluttet i september 2022 etter at virksomheten hadde gjennomført en rekke kartleggingsprosesser, lagt planer og gjennomført tiltak i tilknytning til systematisk HMS-arbeid. Det vises til HMS - tilsynssak - 2021 - 0003-4906 i sin helhet.

I nyere tid har det igjen aktualisert seg utfordringer og press på arbeidsmiljøet blant annet som følge av endringsprosesser i virksomheten. Det er på denne bakgrunn at Luftfartstilsynet igjen fører tilsyn med samme tema som i 2021.

Med grunnlag i etterspurt og oversendt dokumentasjon, intervju av ledelse, vernetjeneste og ansatterepresentanter har vi gjort en kontroll av hvorvidt virksomheten overholder arbeidsmiljølovens krav om systematisk HMS-arbeid (internkontroll), med hovedfokus på psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Luftfartstilsynet har også fått digital tilgang til virksomhetens HMS-håndbok, og legger også innholdet i denne til grunn.

Revisjonen inkluderer kontroll av virksomhetens arbeid med å kartlegge og risikovurdere potensielle HMS-utfordringer, utarbeidelse og gjennomføring av handlingsplaner og vernetjenestens- og arbeidsmiljøutvalgets virke. Luftfartstilsynet ser heller ikke bort fra andre funn som måtte avdekkes utenfor tilsynets tema.

I det følgende redegjøres det for våre funn.

## Luftfartstilsynets vurdering

### Beskrivelse av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 1. ledd og 2. ledd, bokstav c) Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 7 § 7-1	Krav til kartlegging, risikovurdering og handlingsplan Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering
Beskrivelse	
<p><u>Om regelverkskrav til kartlegging, risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan:</u></p> <p><b>Krav til gjennomføring</b></p> <p>Alle virksomheter har forhold som kan føre til skader eller helseskader hos arbeidstakerne. For å sikre at ingen blir skadet eller syke av jobben, skal disse forholdene kartlegges, forebygges og følges opp.</p> <p>En risikovurdering omfatter en systematisk kartlegging og vurdering av alle forhold i arbeidet som kan føre til personskade, helseplager eller sykdom. Det er også et systematisk arbeid med å identifisere og vurdere effekten av tiltak som kan redusere risikoen.</p> <p>En risikovurdering kan gjøres på ulike måter, men metodevalget må bygge på formålet, hva som skal risikovurderes og hvor detaljert risikovurderingen skal være.</p> <p>I tillegg må fremgangsmåten/metodevalget for risikovurderingen tilpasses omfanget og innholdet i risikovurderingen. Virksomheten skal gjennomføre overordnede risikovurderinger, for deretter å følge opp med mer detaljerte og spesifikke risikovurderinger av bestemte arbeidsprosesser og oppgaver, arbeidsteder, arbeidsmiljøområder osv.</p> <p><b>Krav til skriftlighet</b></p> <p>Kartlegging av farer og problemer, selve risikovurderingen, handlingsplaner og tiltak skal være</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. skriftlig og oppdatert, og</li><li>2. dokumentert i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av type og størrelse på virksomheten, arbeidsoppgavene og forholdene for øvrig.</li></ol> <p>Det er ikke krav om bruk av bestemte maler, eller metoder for risikovurderingen, da det er innholdet i dokumentasjonen som er avgjørende.</p>	

**Krav til deltakelse**

Virksomhetens helse- miljø- og sikkerhetsarbeid skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (herunder også verneombud). Det er arbeidsgiver som har ansvaret for:

- at arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- at alle farer og problemer knyttet til arbeidet kartlegges og risikovurderes
- at arbeidstakere får medvirket i kartleggingen og risikovurderingen
- å bruke nødvendig fagkompetanse i risikovurderingen (f.eks. BHT)
- å sette inn tiltak for å redusere avdekt risiko, og følge opp effektene av tiltakene

Ved å involvere arbeidstakerne i alle deler av HMS-arbeidet, herunder risikovurderingen, vil arbeidsgiver få et realistisk bilde av arbeidet og mulige utfordringer i arbeidsmiljøet. Det vil også kunne gi arbeidstakerne en økt risikoforståelse. Arbeidstakerrepresentanten(e) vil kunne bidra med relevante tiltak og bidra til å skape eierskap og motivasjon til å gjennomføre nødvendige endringer hos arbeidstakerne.

**Krav til hva som skal risikovurderes**

Alle arbeidsmiljøområder skal risikovurderes. Dette omfatter:

- organisatorisk arbeidsmiljø
- ergonomisk arbeidsmiljø
- psykososialt arbeidsmiljø
- fysisk arbeidsmiljø
- kjemisk arbeidsmiljø
- biologisk arbeidsmiljø

Flere av områdene har lovbestemte tilleggskrav som viser hva som skal risikovurderes, og krav til fagkompetanse for å gjøre en god risikovurdering.

Arbeidsmiljøregelverket legger til grunn at en kartlegging adresserer:

- Hvilke arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver dere har i virksomheten.
- Hvor arbeidet utføres.
- Hvem som utfører arbeidet (hensyn til spesielt utsatte grupper som gravide, innleide, unge, osv.).
- Hva som benyttes for å utføre arbeidet (er det utstyr, maskiner og kjemikalier som kan være farlige eller innebære helserisiko).
- Relevant informasjon fra tidligere risikovurderinger.
- Hvilke farer og problemer arbeidstakeren kan bli utsatt for i arbeidet sitt.
- Hva som er mulige årsaker til farer og problemer.
- Om noen bli syke eller skadet i arbeidet – både akutt og over tid.
- Hvilke tiltak eller barrierer som allerede er på plass for å forebygge skader, helseplager og sykdom som følge av arbeidet.

Selve risikovurderingen må adressere sannsynligheten for at den uønskede hendelsen/tilstanden inntreffer på arbeidsplassen, og den må beskrive og vurdere hvilke konsekvenser den uønskede hendelsen kan ha for arbeidstakernes helse (helseplager,

sykdommer og skader). Risikovurderingen må også se sannsynlighet og konsekvens i sammenheng, samt ta høyde for usikkerhet og svakheter ved kartleggingen.

I forkant av selve risikovurderingen bør partene sammen definere hva som er akseptabel og uakseptabel risiko hos virksomheten.

### **Krav til å iverksette risikoreducerende tiltak og evaluere effekten**

For å være i samsvar med lovkrav er det ikke tilstrekkelig å kun gjennomføre en kartlegging og risikovurdering. Tiltak som kan redusere risiko skal dokumenteres f.eks. i en handlingsplan. Gjennomføring av tiltak er avgjørende for det systematiske HMS-arbeidet. Viktige momenter for en handlingsplan er at den skal prioritere de ulike tiltakene. Prioriterte tiltak vil kunne være tiltak som kan forhindre og begrense problemer eller hendelser med høy risiko.

Etter at tiltakene er gjennomført av må arbeidsgiver i samarbeid med vernetjenesten vurdere om de har hatt ønsket effekt på avdekt risiko.

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Luftfartstilsynet har mottatt en risikovurdering som virksomheten har gjennomført i forbindelse med innføringen av ordningen med Cabin Tidy. Ut fra tilleggsinformasjon vi mottok under tilsynet, legger vi til grunn at dette er risikovurderingen som er utført for/av SWEC.

Vi har gjennom samtaler og referater fått informasjon om at det ble fattet et vedtak i AMU om at virksomheten skulle gjennomføre en kartlegging og risikovurdering av Cabin Tidy-ordningen. Denne aktiviteten skulle være gjennomført i forkant av innføringen av Cabin Tidy-fase 2, den 1. februar 2024.

Kartleggingen og risikovurderingen vi er forelagt er mangelfull på flere områder. Den sier ingenting om når den er gjennomført, for hvilken del av virksomheten den gjelder, eller hvem som har deltatt. I dokumentet finner Luftfartstilsynet et forslag til handlingsplan. Det fremkommer ikke om dette er endelighandlingsplan, eller i hvilken grad vernetjenesten har bidratt inn i arbeidet med å komme frem til risikoreducerende tiltak.

Videre merker vi oss at flere punkter i risikovurderingen ikke er vurdert når det gjelder *sannsynlighet* eller *konsekvens*, men at virksomheten avskriver risikoforhold på grunnlag av at arbeidsgiver har brukt sin styringsrett til å gjennomføre Cabin Tidy for alle kabinansatte, uavhengig av fagforeningstilhørighet.

En risikovurdering som omhandler ansatte i alle tre landene, vil i utgangspunktet ikke kunne vurderes som tilstrekkelig avgrenset. På tross av likheter i arbeidsoppgavene på tvers av landene, vurderer Luftfartstilsynet at en slik samlet vurdering av risiko ikke gir tilstrekkelig grunnlag for prioritering av tiltak for ansatte i Norge. Det kan eksempelvis være relevante ulikheter i kompetansesammensetning, basenes kultur, utfordringer, pauseavvikling eller andre individuelle forhold. Risikovurderinger må gjenspeile de individuelle forholdene for ansatte på de ulike basene, samt sikre at gjennomføringen er i henhold til norsk lov og forskrift.

Hensikten med en kartlegging og risikovurdering er å være i forkant, og forebygge negative helse-, miljø- og sikkerhetsmessige hendelser og konsekvenser i et arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov som stiller overordnede krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har videre en styringsrett. Arbeidsmiljølovens bestemmelser gir likevel begrensninger i styringsretten. For eksempel kan ikke arbeidsgiver ensidig innføre bruk av hvilken som helst teknologi/system eller arbeidstidsordning som ikke er forsvarlig. Arbeidsgiver har også en plikt til å trekke arbeidstakerne med i prosesser for å ivareta sitt ansvar etter lovgivningen.

Dersom det er usikkerhet omkring hvilke forhold og i hvor stor utstrekning disse skal risikovurderes, bør det innhentes bistand fra fagpersoner for å sikre at arbeidsmiljøregelverket overholdes.

Funn 1 er eksemplifisert gjennom den konkrete risikovurderingen som vi har mottatt. Når vi ser dette funnet i sammenheng med funn 2, 3, 4, 5 og 6, er konklusjonen at virksomheten har et betydelig forbedringspotensial i bruk av risikovurdering som metode i sitt systematiske HMS-arbeid.

Gjennom forelagt dokumentasjon og informasjon under tilsynet kan vi ikke se at virksomheten i tilstrekkelig grad oppfyller krav til å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeidet planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen

**Konklusjon:**

Avvik mot krav

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-3 Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2. ledd, bokstav c	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet Krav til kartlegging, risikovurdering og handlingsplan.
Beskrivelse	
<p><u>Om regelverkskrav til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet:</u> Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen, samt om form og innhold i disse. Ofte</p>	

er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.

Arbeidsmiljølovens krav knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og at summen av ulike belastninger ikke må bli for stor. Som for alle andre forhold, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig.

Kravene til psykososialt arbeidsmiljø er hovedsakelig regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3, men må også ses i sammenheng med bestemmelsene i §§ 4-1, 4-2 og 4-6 (1) som handler om det organisatoriske arbeidsmiljøet.

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Ved tilsynsaktiviteten i 2021 fikk virksomheten pålegg om å gjennomføre en kartlegging av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet (tilsynsaktivitet 0003-4906).

Resultatet etter kartleggingen og risikovurderingen viste et psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø med mange utfordringer. Virksomheten, i samarbeid med vernetjenesten, identifiserte fire hovedområder som de skulle jobbe videre med:

1. Organisatorisk tillit
2. Work/life-balance
3. Arbeidsbelastning
4. Mobbing og trakassering

Innenfor de fire hovedområdene ble det besluttet å iverksette en rekke tiltak. Det ble f.eks. nevnt at det under området «organisatorisk tillit» er opprettet en rekke møtepunkter mellom ledelse og ansatte, Town Hall, lokale møter og kvartalsvise møter med Head of Cabin. De ansatte har også fått tilbud om en form for medarbeidersamtale. Dette er frivillige møter som skjer utenom arbeidstid og i pauser crewet har på Oslo-basen. Det er også kommet på plass månedlige møter med persere.

Som et tiltak for å bedre work/life-balance har virksomheten økt kapasiteten på Roster Maintenance (RM). Personal Bidding System (PBS) og ASK Planning er også ordninger som virksomheten har etablert og som skal bidra til å bl.a. bedre work/life-balance. Når det gjelder tiltaket RM så har virksomheten gjennomført en evaluering av ordningen, både blant piloter og cabin crew (CC).

Basert på informasjon fra ledelsen og vernetjenesten, fremstår det å være ulik oppfatning av effekten av de ulike tiltakene. Luftfartstilsynet ser også at RM problematiseres gjentatte ganger, og over tid, i både SWEC-, LAMU- og AMU- referatet.

Videre formidler vernetjenesten at ansatte opplever at ordningen PBS ikke fungerer godt for å komme med ønsker frem i tid. Dette bekreftes også i en rekke referater fra SWEC og LAMU. Tiltaket oppleves å gi liten påvirkning til «å bidde», og få innvilget frihelger.

Ordningen «Ask Planning» er en e-postkonto hvor ansatte kan komme med fremtidige ønsker 2-3 måneder frem i tid. Basert på informasjon under tilsynet anses dette verktøyet å ha en svært begrenset funksjon. Som for ovennevnte tiltak er problemstillinger rundt denne ordningen også nevnt i ulike referater.



Når det kommer til tiltak som adresserer arbeidsbelastning har arbeidsgiver lite konkrete tiltak å vise til, utover å etablere flere arenaer for dialog og muligheten de ansatte har til å benytte PBS, Ask Planning og RM. Utfordringen med tiltakene er at de all hovedsak skal legge til rette for en tilpasning av roster, men ordningene i seg selv reduserer ikke den totale arbeidsmengden den enkelte har.

I forbindelse med tiltak knyttet til arbeidsbelastning (hovedpunkt fire) ble det presentert en PP som viste ulik statistikk på arbeidsbelastning for både piloter og CC.

Statistikken viser at spesielt CC aldri har hatt så høy arbeidstidsbelastning i snitt, som de hadde i 2023. Tilsvarende tall så langt i 2024 er ikke fremlagt for Luffartstilsynet. Dette på tross av at handlingsplanen etter kartleggingen/ arbeidsmiljøundersøkelsen i 2022 har identifisert en rekke tiltak som skulle overvåke og håndtere risikoen ved for stor arbeidsbelastning, som f.eks. SWEC og FSAG.

For at disse forumene skal lykkes med dette arbeidet, forutsetter det bl.a. at roller og mandat for disse organene er tydelige. Det er også sentralt at virksomheten gjennom sitt HMS-arbeid og bruk av ulike forum er i stand til å ivareta kravene i norsk arbeidsmiljølovgivning. Det fremkommer under tilsynet at blant annet FSAG for CC ikke fungerer som tiltenkt.

Luffartstilsynet redegjør nærmere for utfordringene med de ulike utvalgene/forumene i funn 7.

Arbeidet med det siste av virksomhetens fire hovedområder, mobbing og trakassering, oppleves som positivt av både ledelsen, vernetjenesten og ansatte. Her har virksomheten bl.a. utviklet et e-læringskurs, samt at varslingsrutiner er revidert og tydeliggjort. Arbeidet er gjort i samarbeid med vernetjenesten.

Som nevnt i funn nr. 1, er oppfølging og evaluering av iverksatte tiltak en sentral del av HMS-arbeidet etter at nødvendig kartlegging og risikovurdering er gjennomført. Arbeidsgiver er forpliktet til å utarbeide en handling og iverksette tiltak for å redusere risiko. Arbeidsgiver må i samarbeid med vernetjenesten/ansattrepresentanter sikre at tiltakene i handlingsplanen faktisk adresserer avdekket risiko. Luffartstilsynet kan ikke se at det er gjennomført en tilstrekkelig oppfølging og evaluering for å sikre nødvendig gjennomføring og om tiltakene har gitt en tilfredsstillende effekt.

Luffartstilsynets vurdering understøttes av at oppfølgingen av selve handlingsplanen har blitt forsøkt løftet i LAMU og AMU av vernetjenesten, der virksomheten har vært uenige med vernetjenesten om hvem/hvilket utvalg som ansvar for å følge opp handlingsplanen.

Vernetjenestens stadige innspill om tiltakenes manglende positive effekt på de ansattes fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø, har ikke blitt hensyntatt av arbeidsgiver.

Luffartstilsynet finner med grunnlag i tilgjengelig dokumentasjon og samtaler, at vernetjenesten og ansatte opplever at flyvende personell har et arbeidsmiljø der kartlagte risikoer er lik/om ikke verre som ved tidspunktet for nevnte arbeidsmiljøundersøkelse tilbake i 2022, dette til tross for tidligere etablert handlingsplan og iverksatte tiltak.

Videre ser Luftfartstilsynet at gjentatte varsler/bekymringer om et arbeidsmiljø som påvirker ansatte negativt, både psykisk og fysisk, ikke blir fulgt opp av arbeidsgiver. Dette er et funn som også ble adressert i forrige tilsyn som ble gjennomført i 2021.

Etter en helhetlig vurdering konkluderes det med at virksomhetens arbeid og oppfølging er mangelfull. utfordringer som ble påpekt av Luftfartstilsynet i tilsynsaktiviteten i 2021 er ikke fulgt opp som skissert/i tilstrekkelig grad. Det foreligger fremdeles store utfordringer med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

På denne bakgrunn kan vi ikke se at virksomheten ivaretar gjeldende krav. Dette funnet må sees i sammenheng med funn nr.1 og funn nr.7.

#### Konklusjon:

Avvik mot krav

#### **Funn nivå**

Nivå 2

#### **Tilsyn nr.**

0003-9409

#### **Funn nr.**

3

#### **Hjemmelsgrunnlag**

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-4, 2. ledd  
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2.ledd, bokstav c)  
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 10 § 10-1, bokstav f)  
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 10 § 10-2  
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 §§ 23-1, 23-2 og 23-3  
Arbeidsmiljøloven kapittel 2 § 2-3  
Forskrift om organisering ledelse og medvirkning kapittel 2 § 2-1

#### **Referanse**

Krav til det fysiske arbeidsmiljøet  
Krav til kartlegging, risikovurdering og handlingsplan  
Planlegging og tilrettelegging av arbeidet  
Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid.  
Krav til risikovurdering, opplæring og informasjon om ergonomisk belastende arbeid.  
Arbeidstakers medvirkningsplikt

#### **Beskrivelse**

Om regelverkskrav som omhandler ergonomiske risikoforhold på arbeidsplassen:

Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter legger vekt på at arbeidsplassen, arbeidsutstyr og arbeidsoppgaver ikke skal utsette arbeidstakeren for belastning som kan føre til helseskade. Regelverket stiller særlige krav til ergonomiske forhold på arbeidsplassen.

Ergonomi handler om tilpasningen mellom arbeidsmiljø, teknikk og menneske. For å unngå sykdom og belastningsskader må både arbeidsgiver og arbeidstaker ta stilling til hva som er god ergonomi. Arbeidsrelaterte muskel og skjelettplager oppstår når arbeidet over tid fører til påkjenninger eller belastninger som er større en kroppen tåler, og arbeidsrelaterte muskel og skjelettplager er den største enkeltårsaken til fravær i arbeidslivet.

Manuelt arbeid kan gi helseplager hvis arbeidet er for tungt, for ensformig eller foregår i uheldige arbeidsstillinger. I utgangspunktet vil variert fysisk belastning være positivt både fysisk og psykisk. Helse-skade kan oppstå dersom belastningen overskrider kroppens egen tålegrenser. Når en belastning går fra å være fysisk akseptabel til å bli en skadelig belastning, vil variere fra person til person.

Både belastningstype, mengden av belastning man blir utsatt for, og individuelle forskjeller har betydning for skaderisiko. Uheldige fysiske forhold kan være at arbeidet:

- er for tungt
- er for ensformig
- foregår i uheldige arbeidsstillinger
- varer for lenge

Psykiske belastninger kan også påvirke muskulaturen og dermed forsterke effekten av den fysiske belastningen. Eksempler på psykiske belastninger er:

- tidspress
- styrt arbeid
- krav til oppmerksomhet
- konsentrasjon
- presisjon
- mellommenneskelige relasjoner

Arbeidsgiver skal kartlegge ergonomiske risikoforhold på arbeidsplassen. Arbeidsgiver har særlig plikt til risikovurdering med hensyn til ergonomi, jf. forskrift om utførelse av arbeid, §§ 23-1 til 23-3. Kartleggingen og risikovurderingen skal ta utgangspunkt i arbeidstakers egen opplevelse.

Med bakgrunn i kartlegging skal arbeidsgiver vurdere risikoforholdene i virksomheten og gjøre tiltak som reduserer risikoen. Tiltakene bør også omfatte opplæring og informasjon, fysisk aktivitet og bistand fra bedriftshelsetjenesten. Ansatte som er berørt av ergonomisk belastende arbeid, har både rett og plikt til å medvirke. Det gjelder både ved kartlegging og risikovurdering og ved innføring av tiltak for å redusere belastningen. Tiltak kan omfatte for eksempel:

- organisering av arbeidet
- tilpasning av utstyr eller innkjøp av tekniske hjelpemidler
- tilpasning eller utskifting av inventar
- tilpasning eller bytte av lokaler
- bedre samarbeidsrelasjoner

I en kartlegging er det også viktig å ta hensyn til totalbelastningen i arbeidssituasjonen. Flere enkeltoperasjoner som hver for seg ikke er tunge, kan til sammen, og over tid, føre til høy belastning.

Luftfartstilsynets vurdering:

Luftfartstilsynet har ikke mottatt en egen kartlegging på ergonomiske forhold. I det som fremstår å være kartlegging og risikovurdering ved innføring av Cabin Tidy (*risikokartleggingsskjema (003) (002)*) – er det identifisert ergonomiske utfordringer i punkt 21. Som forebyggende tiltak er det foreslått en egen kartlegging og risikovurdering av ergonomi ved gjennomføring av Cabin Tidy. En slik avgrenset kartlegging vil ikke være tilstrekkelig for å dekke kravene til å kartlegge og risikovurdere alle forhold som omfatter de ergonomiske arbeidsbetingelsene. En komplett ergonomisk kartlegging skal adressere både fysiske og psykiske forhold i alle aspekter ved arbeidet.

Luftfartstilsynet har mottatt en presentasjon av ergonomisk opplæring av CC. Innholdet i opplæringen er begrenset til fysiske belastninger som f.eks. behandling av egen bagasje, få hjelp til tunge løft, teknikk ved lukking av dører på bagasjehyllen, hvordan håndtere trallen på en trygg måte, bøye og løfteteknikk og servering. I tillegg er det generelle ergonomiske tips og oppfordring til å sette seg ned å tøye på nakkemuskulatur og slappe av.

Arbeidsmiljølovens krav til opplæring av ansatte, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 23-2, legger til grunn at arbeidstaker skal gis opplæring i hvordan arbeidet er organisert mht. hensiktsmessig arbeidsteknikk, valg og bruk av arbeidsklær og evt. bruk av hjelpemidler. Arbeidsgiver må ha kjennskap til faktorer som kan føre til helseskader, og hvilke forbyggende tiltak som reduserer risiko for helseskade ved ergonomisk belastende arbeid.

Opplæringen må derfor ta utgangspunkt i faktiske ergonomiske risikoforhold som eksisterer i virksomheten. Dette kan være risikofaktorer som allerede er allmenn kjent for yrkesgruppen, men opplæringen må også adressere risikoforhold som avdekkes gjennom kartlegging og risikovurdering.

Opplæringen må ellers inneholde den informasjonen som er nødvendig for å kunne utføre arbeidsoppgavene slik at helseskader unngås. Arbeidsgiver må sørge for at ansatte får nødvendig opplæring før arbeidet påbegynnes og når arbeidssituasjonen endres vesentlig. Innholdet i opplæringen må også systematisk vedlikeholdes, og tilpasses om det avdekkes nye risikoforhold, samt oppdateres ved behov.

Med grunnlag i ovennevnte vurdering kan vi ikke se at krav til ergonomiske risikoforhold er ivaretatt. Dette funnet må sees i sammenheng med funn 1.

Konklusjon:

Avvik mot krav

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1 (1 og 2) Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1 (c og d) Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-2 (d) Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2	Generelle krav til arbeidsmiljøet Planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver
Beskrivelse	
<p><u>Om regelverkskrav som omhandler HMS-arbeid i omstilling- og endringsprosesser – arbeidsmiljøutvalgets rolle:</u></p> <p>Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.</p> <p>Det fremkommer av arbeidsmiljøloven § 3-1(2) c) at farer og problemer skal kartlegges og risikovurderes. Det skal videre utarbeides handlingsplaner og iverksettes nødvendige tiltak. Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten skal det gjøres vurderinger om hvorvidt arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav, og iverksette nødvendige tiltak. Dette fremgår av bestemmelsens pkt. d).</p> <p>Risikobegrepet er ikke begrenset til umiddelbare eller konkrete fysiske farer. Risikovurderingen må derfor også omfatte hvordan skader og belastninger knyttet til organisatoriske/psykososiale forhold kan minimeres.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget skal behandle planer som rasjonaliseringstiltak og endringer i arbeidsprosesser. Se for øvrig beskrivelse av regelverkskrav som omhandler AMU i funn nr. 7.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>I forkant av denne tilsynsaktiviteten ble Luffartstilsynet gjort kjent med at det var igangsatt endringsprosesser i virksomheten som medførte betydelig uro i arbeidsmiljøet. På dette tidspunktet var det utvidelse av Cabin Tidy som fremstod som hovedårsak for denne uroen og det ble stilt spørsmål ved prosessene i forkant for å sikre forsvarlig gjennomføring. Utilstrekkelig gjennomføring av arbeidsmiljøutvalgets vedtak om kartlegging og risikovurdering i forkant av implementering var ett forhold som ble adressert, i tillegg til forskjellsbehandling av arbeidstakere med ulik foreningstilhørighet/uorganiserte.</p>	

Tilsynsaktiviteten har avdekket flere andre implementerte og utprøvde endringer som oppleves problematisk for arbeidsmiljøet. Saker knyttet til FW Lavatory LH, W-slinger og samschedulering nevnes.

Felles for disse endringsprosessene er arbeidstakernes opplevelse av å bli påført merbelastning på bekostning av muligheten til å avvikle matpauser og gjennomføre opprinnelige arbeidsoppgaver i henhold til instruks. Det er fremhevet at utfordringene bunner i for lite tid og for mange arbeidsoppgaver. Særlig gjelder dette for CC hvor rollen som Air-Purser utmerker seg som spesielt belastet med hensyn til å organisere og sørge for gjennomføring av disse omstridte endringene.

Arbeidstakerne har gjennom blant annet vernetjenesten reist bekymring for arbeidsmiljøet i denne forbindelse. Summen av flere saker og endringer som påvirker arbeidssituasjonen har tilspisset seg. På hvilket tidspunkt flere enkelvis endringer i arbeidet i sum blir uforsvarlig må avklares gjennom en konkret og ikke minst løpende vurdering, og er dermed avhengig av at prosessene og mekanismene i HMS-arbeidet utføres og ivaretas. Det er sentralt at AMU fungerer etter hensikten, særlig med hensyn til forsvarlighetsvurdering i forkant av innføring av endringer som gir en økt belastning. Testing av W-slinger og testperiode for samschedulering er konkrete eksempel på endringer som har blitt innført uten at det er gjort risikovurderinger i forkant.

Arbeidsgiver bemerket under tilsynet at det gjøres løpende vurderinger av nevnte problemstillinger med hensyn til ivaretagelse av flysikkerhet. Det er imidlertid vanskelig å se hvordan virksomheten gjennomfører disse vurderingene i sammenheng med det systematiske HMS-arbeidet. Risiko fjernes og /eller mitigeres ikke automatisk ved å holde seg innenfor de ytre rammene i lov- og avtaleverk.

Ledelsen erkjenner på sin side at gjennomført periode med ulik instruks på bakgrunn av foreningstilhørighet, var en prosess som kunne vært løst bedre.

Med grunnlag i ovennevnte vurdering kan vi ikke se at krav til kartlegging og risikovurdering, saksbehandling i AMU og medvirkning er tilstrekkelig ivare tatt med hensyn til endringsprosesser. Funnet må sees i sammenheng med sammen med oppbyggingen av de ulike medvirkningsarenaene og HMS-organisasjonen i sin helhet, jf. funn nr.1-5 og 7.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 §§ 4-1, 4-2 Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften § 4	Krav til arbeidsmiljøet, individuelle hensyn Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet Plikt til internkontroll
<b>Beskrivelse</b>	
<p><u>Om regelverkskrav som omhandler individuelle hensyn i HMS-arbeid:</u></p> <p>Arbeidsgiveren skal sørge for at det gjennomføres systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten for å sikre at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne.</p> <p>Det fremkommer av arbeidsmiljøloven § 3-1(2) c) at farer og problemer skal kartlegges og risikovurderes. Med dette utgangspunktet skal det utarbeides handlingsplaner og iverksettes nødvendige tiltak. Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten skal det gjøres vurderinger om hvorvidt arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav, jf. pkt. d). Risikobegrepet i denne sammenhengen er ikke begrenset til umiddelbare eller konkrete fysiske farer.</p> <p>I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger jf. aml § 4-2 pkt. b).</p> <p>Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. aml § 4-2 tredje ledd.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Det fremkom under tilsynet at virksomheten har senket grense ved rekruttering fra 20 til 18 år ved ansettelse av nye Cabin Crew (CC). Det er også åpnet for å ansette besetningsmedlemmer (CC og piloter) som ikke behersker et skandinavisk språk, noe som medfører at arbeidsspråket i større grad enn før er engelsk.</p> <p>Alder er ikke en risikofaktor i arbeidsmiljøet i seg selv. Risiko er avhengig av hvilke arbeidsoppgaver man skal gjøre og hvordan arbeidsmiljøet er. Uavhengig om arbeidstakeren har nådd myndighetsalder, vil det likevel være grunner for arbeidsgiveren å ha særlig oppmerksomhet på de yngre arbeidstakerne med lite erfaring. Kravet til fokus på risikofaktorer for denne gruppen skjerpes i en sikkerhetskritisk arbeidssituasjon.</p> <p>Arbeidsstokkens sammensetning har med andre ord betydning for hvordan en virksomhet skal forholde seg i vurderingen av behov for tilrettelegging og opplæring. For eksempel har unge arbeidstakere ofte mindre erfaring med å vurdere risiko enn eldre, noe arbeidsgiver må ta hensyn til i sine vurderinger. Arbeidstakere med ulik språklig forutsetning er et annet eksempel.</p> <p>Kunnskap om og vurdering av arbeidsstokkens sammensetning er derfor en viktig inngangsdør til arbeidsmiljøarbeidet i en virksomhet. Denne er først og fremst egnet til å gi indikasjoner på hvilke arbeidsbetingelser arbeidsgiver spesielt må vurdere forsvarligheten</p>	

av. Her blir det viktig å vurdere eksisterende rutiner for å sikre opplæring, informasjon og oppfølging. Det er viktig å vurdere om endringer i arbeidsstokkens demografi har utløst behov for justering av de etablerte systemene og arbeidsbeskrivelser.

Luffartstilsynet har ikke mottatt dokumentasjon på hvilke vurderinger virksomheten har lagt til grunn ved endring i rekruttering mht. alder og fravik av krav til å beherske et skandinavisk språk.

Tilsynet avdekker videre at det at det ikke ble gitt noen informasjon til pilotkorpset ved implementering av endring i språkkrav ved ansettelse av nye piloter. Kabinbesetningen fikk første beskjed ved innføring. Dette anses problematisk fordi endringen skaper utfordringer og endringer i konkret arbeidsutførelse, for eksempel ved oppfølging av barn som reiser alene.

Det fremkommer videre at opplæring/trening av nye er skalert så mye ned, at det blir en belastning for de mer erfarne.

Pilotene har en mentorordning for nyansatte, men det finnes ingen slik ordning for nyansatte kabinbesetningsmedlemmer.

Med grunnlag i ovennevnte vurdering kan vi ikke se at krav til kartlegging og risikovurdering er tilstrekkelig ivaretatt når det gjelder kartlegging og risikovurdering, saksbehandling i AMU og medvirkning er tilstrekkelig ivaretatt med hensyn til vesentlige endringer i arbeidsstokkens demografi. Funnet må sees i sammenheng med funn nr.1 og 4.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 10 §10-2, 1. ledd Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2. ledd, bokstav c, d, f og g	Forsvarlig arbeidstidsordning Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
Beskrivelse	
<u>Om regelverkskrav som omhandler forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger:</u>	



Arbeidsmiljøloven (aml) kapittel 10 om arbeidstid i arbeidsmiljøloven er i all hovedsak unntatt for besetningsmedlemmer, jf. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for sivil luftfart, Bestemmelsen i § 10-2, 1. ledd og 4. ledd er likevel ikke omfattet av unntaket og vil dermed gjelde for alle ansatte i sivil luftfart, også besetningsmedlemmer som har arbeidstidsordninger som er underlagt felleseuropeisk operativt regelverk, forordning (EU) nr. 965/2012 som er gjennomført i norsk rett ved forskrift 7. august 2013 nr. 965.

Aml § 10-2, 1. ledd stiller krav til at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Det gjelder også når det er inngått avtaler om arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å vurdere forsvarligheten av arbeidstidsordninger som ligger innenfor en såkalt normalarbeidsdag, som er inntil 9 timer per dag og 40 timer i uken. Arbeidstakere som er underlagt arbeidstidsordninger som er fastsatt gjennom tariffavtaler, eller arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser som følge av ledende eller særlig uavhengige stillinger, skal uansett ha en forsvarlig arbeidstidsordning. Det er ikke anledning til å avtale eller etablere arbeidstidsordninger som ikke er forsvarlige, og arbeidsgiver må sørge for at forsvarlighetsvurderingen gjennomføres uavhengig av type stillinger etc.

Dette betyr at det skal gjennomføres forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordninger for besetningsmedlemmer i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2, 1. ledd.

Forsvarlighetsvurdering må også gjøres ved etablering av nye og ved endring av eksisterende arbeidstidsordninger. Det bør gjøres regelmessige evalueringer, for eksempel årlig, for å avdekke uforutsette, uheldige helsemessige belastninger som følge av arbeidstidsordningen.

Både forsvarlighetsvurderingen og evalueringen skal gjøres i samarbeid med verneombud, arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Hvordan og når en forsvarlighetsvurdering skal gjøres, og hva den skal inneholde – er beskrevet på Arbeidstilsynets hjemmesider:

[Er arbeidstidsordningen forsvarlig? \(arbeidstilsynet.no\).](https://www.arbeidstilsynet.no/er-arbeidstidsordningen-forsvarlig/)

Det kan/bør søkes bistand fra bedriftshelsetjeneste i forbindelse med forsvarlighetsvurdering.

#### Luffartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynet ble det som nevnt ovenfor, presentert statistikk som redegjør for arbeidsbelastningen for hhv. FD og CC. Presentasjonen viser reell arbeidsbelastning for 2023. Statistikken viste bl.a. hvor mange flyvninger som gjennomføres, fordelt på antall timer med tjenestetid. Grafene som ble forevist var også fordelt på 1 til 5 dagers flyvninger.

Dersom vi tar utgangspunkt i omfanget av arbeidstid som krever forsvarlighetsvurdering, og statistikken som ble presentert under tilsynet, har en betydelig andel arbeidstakere i

virksomheten en arbeidsdag som overstiger gjennomsnittlig arbeidstid på 9 timer pr dag, og/eller en gjennomsnittlig arbeidsuke på mer enn 40 timer.

Virksomheten har ikke kunnet vise til å ha gjennomført en forsvarlighetsvurdering. At en arbeidstidsordning praktiseres innenfor de ytre rammene av regelverk og/eller tariffavtaler er ikke det samme som at arbeidstidsordningen kan anses som forsvarlig. Som nevnt kan ikke de ytre rammene i f.eks. en tariffavtale utnyttes fullt ut dersom en risikovurdering avdekker at praktisering av arbeidstidsordningene utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske og psykiske belastninger, eller at det ikke er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Tilsvarende må også legges til grunn for arbeidstidsordninger og grenser for maksimal belastning som skissert i bransjespesifikt regelverk som er tilfellet for besetningsmedlemmer.

Med grunnlag i ovennevnte vurdering kan vi ikke se at virksomheten har gjennomført en forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen og har ikke oppfylt forpliktelsene som følger av aml § 10-2, 1. ledd.

Konklusjon:

Avvik mot krav

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9409	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7, § 7-1, 7-2  Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3,  Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-7, 3-11, 3-14, 3-16, 3-18	Arbeidsmiljøutvalg  Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver  Valg, opplæring m.m. av arbeidsmiljøutvalg
Beskrivelse	
<p><u>Om regelverkskrav til arbeidsmiljøutvalg:</u></p> <p>Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøet på organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk område. Loven spesifiserer hvilke temaer som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av disse områdene. Arbeidsmiljøet i en virksomhet omfatter også virksomhetens arbeidsmiljøarbeid, dvs. måten virksomheten arbeider på for å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser.</p>	

Loven stiller krav til hvordan dette arbeidet skal organiseres. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget er en formell medvirkningsarena med lovregulerte krav til sammensetning, oppgaver, myndighet, saksbehandling og opplæring.

I AMU skal arbeidsgiver og arbeidstakere være representert med like mange representanter. Utvalget skal ha minimum fire medlemmer, men bør ikke bestå av flere enn åtte personer. Hvis det er uenighet mellom partene, er det arbeidsgiver som bestemmer antallet. Medlemmene i AMU skal ha stedfortredere.

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være en rådgivende og uavhengig part, og representere både arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU. Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. En representant fra øverste ledelse i virksomheten skal alltid være med i AMU

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

AMU bestemmer selv hvor ofte de skal ha møter, men normalt skal det holdes minst 4 møter hvert år. Dersom to medlemmer krever det, skal utvalget holde møte.

Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med et problem, og be dem ta opp saken. Ellers tar AMU opp spørsmål på eget initiativ, eller etter innspill fra verneombud.

Når AMU ikke klarer å finne en løsning alle medlemmene er enige om, skal det foretas en avstemning. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget.

AMUs vedtak skal rettes til arbeidsgiveren for videre oppfølging. Dersom arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Luffartstilsynet til avgjørelse.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi en rapport om sitt arbeid til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Rapportene som utarbeides skal oppbevares i virksomheten og skal kunne forevises dersom tilsynsmyndigheten ber om det.

Når det opprettes AMU i en virksomhet, opprettes det for hele virksomheten. I tillegg til slike overordnede AMU kan det opprettes lokale AMU for hver driftsenhet. Det er det overordnede AMU som beslutter hvilke saker eventuelle lokale AMU skal behandle, og hvilken beslutningsmyndighet de skal ha. Et overordnet AMU kan ikke beslutte at lokale AMU skal komme i stedet for det sentrale.

Arbeidsmiljøutvalget kan videre vedta å opprette underutvalg som rådgivende organ. Slike organ kan gis en viss avgjørelsesmyndighet. Det er AMUs oppgave å fastsette sammensetningen av og mandat for eventuelle underutvalg. Saker det er full enighet om i underutvalget, både kan og bør få sin avgjørelse der, med mindre de er av større viktighet eller av prinsipiell karakter. Eksempler på slike underutvalg kan være ergonomiutvalg, AKAN- utvalg, uniformskomiteé o.l.

Luffartstilsynets vurdering:

Virksomheten har etablert arbeidsmiljøutvalg (AMU). Her er arbeidsgiversiden representert med 5 faste medlemmer. I henhold til mottatt dokumentasjon er forhandlingsleder definert som lederfunksjonen med arbeidsgiveransvar for konsortiet i Norge og er øverste representant i så måte. Arbeidstakersiden er videre representert med 5 faste medlemmer, inkludert hovedverneombudet (HVO).

Det er utnevnt vararepresentanter både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Her finner Luffartstilsynet 4 faste varamedlemmer for hver av partene. Det er ikke opplyst om hvem som er vara for hvilket medlem utover at dette fremkommer av tilhørighet i organisasjonen. Interne retningslinjer for AMU i virksomheten tilsier imidlertid at *«Medlemmene i AMU skal ha vararepresentanter. Arbeidsgiver velger to varamedlemmer som ikke er personlige. Fra arbeidstakersiden må alle medlemmene i AMU ha personlige vararepresentanter. Medlemmene av AMU må selv sørge for at de stiller med sine personlige stedfortredere om de har fravær»*.

Virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste som er representert i AMU.

Virksomheten har også etablert lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) for henholdsvis Flight Operation og Teknisk. I LAMU for Flight Operation er det 3 faste medlemmer for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og 2 varamedlemmer for hver av partene.

Virksomheten oppgir at AMU *«har på enkelte områder avgitt ansvaret for den praktiske utførelsen og påvirkningen til organene SWEC og FSAG»*.

SWEC er et samarbeidsforum på tvers av Skandinavia mellom virksomheten og de nasjonale vernetjenestene. Det finnes et slikt forum for Cabin Crew og et eget for Flight Deck. Forumenes oppgaver er å fremme aktuelle saker som berører sentrale og strategiske spørsmål innenfor arbeidsmiljø. Videre fremgår det av dokumentasjonen at: *«Informasjon og spørsmål fra de respektive SWEC blir tatt med videre til LAMU, visa versa»*.

FSAG er et forum hvor formålet er å forbedre flysikkerheten, og har representanter fra arbeidsgiver, de tillitsvalgte og vernetjenesten. Forumet gjennomgår den konkrete produksjonen og etablerte slinger, med den hensikt å forbedre produksjonen og redusere risiko for fatigue.

For ordens skyld nevnes det også at det gjennomføres månedlige HMS-møter mellom enhetsleder og verneombudene.

Etter Luffartstilsynets tilsynsaktivitet med virksomheten i 2021 ble det oversendt det en handlingsplan (datert 15. august 2022) for det videre arbeidet med tilsynsresultat, og avdekket arbeidsmiljørisiko etter intern arbeidsmiljøkartlegging. Et av punktene på planen var å tydeliggjøre mandat for utvalgene nevnt ovenfor. Under denne tilsynsaktiviteten kan det likevel ikke fremlegges slike mandat. Eksisterende retningslinjer for systematisk HMS-arbeid, arbeidsmiljøutvalget og HMS-organisasjonen er alle datert i mars 2022.

Det kan heller ikke vises til AMU-vedtak om opprettelse av underutvalg, herunder SWEC og FSAG der det er avgitt noe ansvar fra AMU. Vernetjenesten er tydelig på at en slik avgivelse ikke har funnet sted gjennom formell saksbehandling i AMU.

Luffartstilsynet har mottatt og gjennomgått en rekke AMU-, LAMU- og SWEC-møtereferater fra de siste 18 måneder. Her fremkommer det eksempler på at samme saker

gjernes diskuteres/saksbehandles i ulike fora. Det gjøres vurderinger på tvers, og de ulike fora peker i flere tilfeller på hverandre når saker skal avklares. Spesielt problematisk fremstår arbeidet som gjennomføres i SWEC. Dette redegjøres i det følgende.

SWEC er som nevnt et samarbeidsforum på tvers av Skandinavia mellom virksomheten og de nasjonale vernetjenestene. Dette fora behandler saker som for eksempel angår service om bord i flyene, uniform, koffert, hoteller mm. Ut fra tilgjengelige møtereferat, fremkommer det imidlertid at mer tungtveiende og prinsipielle saker også behandles i SWEC. Dette er saker som gjelder for eksempel Cabin Tidy (planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet), arbeidsbelastning, rapporteringsvilje, W-slinger, fatigue og åpning av FWD. Lavatory LH. Det at slike sentrale spørsmål behandles i SWEC er problematisk da dette forumet ikke er underlagt lovregulerte krav til sammensetning, oppgaver, myndighet, saksbehandling og opplæring. Videre setter regelverket begrensninger for omfang av myndighet som kan overlates til underutvalg. Som nevnt kan AMU treffe vedtak om etablering av underutvalg som kan få en viss avgjørelsesmyndighet. Det kan imidlertid ikke etableres underutvalg med en avgjørelsesmyndighet som undergraver arbeidsmiljøutvalgets rolle og ansvar.

Virksomheten erkjenner langt på vei at arbeidsmiljøutvalget har utfordringer knyttet til sammensetning og struktur.

Det finnes også eksempel på vedtak fattet i AMU som arbeidsgiver ikke ser å kunne/ville gjennomføre, og heller ikke løfter til avgjørelse hos tilsynsmyndigheten. Det er også et ikke ubetydelig forbedringspotensial når det gjelder å bestemme tidsfrister og ansvarlig rolle for gjennomføring av utvalgets vedtak.

Luffartstilsynet konkluderer med at det må tas en gjennomgang av HMS-organisasjonen for å tydeliggjøre utvalgenes rolle, mandat, sammensetning og saksbehandling for å sikre reell medvirkning og samarbeid.

Virksomheten må sørge for, og kunne vise/dokumentere at norsk arbeidsmiljølovgivningen overholdes når det gjelder krav til arbeidsmiljøutvalg og utvalgets funksjon og rolle, for de ansatte i Norge. Per nå er det mange forum og ingen klar instruks med hensyn til hva som behandles i hvilket fora. Dette fører til frustrasjon og avmakt og setter store begrensninger på arbeidsmiljøutvalgets evne til å fatte beslutninger og gjennomføre disse.

Dette funnet må sees i sammenheng med funn nr. 2, 4, 5 og 8 mht. arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

#### Konklusjon:

Avvik fra krav.

#### **Funn nivå**

Nivå 2

**Tilsyn nr.**

**Funn nr.**

0003-9409	8
<b>Hjemmelsgrunnlag</b>	<b>Referanse</b>
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2 § 2-2	Verneombudets/vernetjenestens oppgaver og medvirkning
<b>Beskrivelse</b>	
<p><u>Om regelverkskrav som omhandler verneombud/vernetjenesten:</u></p> <p>I henhold til arbeidsmiljøloven foreligger det en plikt til å velge verneombud, med mindre det dreier seg om en virksomhet med færre enn fem arbeidstakere. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. I henhold til aml § 6-2 skal verneombudet skal se til at bedriften er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.</p> <p>Formålet med ordningen er at verneombudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet (slik at arbeidstakernes sikkerhet blir ivaretatt og at de ikke utsettes for fare)</li> <li>• skal være en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø.</li> </ul> <p>Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som er av betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid, jf. aml § 6-2, fjerde ledd.</p> <p>Verneombudet representerer alle arbeidstakerne i saker om helse, miljø og sikkerhet (HMS). Ombudet representerer ikke arbeidsgiver, eller den som leder virksomheten på vegne av arbeidsgiver. Hvem dette er, skal fremgå av organisasjonskartet til virksomheten.</p> <p>Det kan være vanskelig å se forskjellen på rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt for en fagforening og rollene kan ofte sammenblandes.</p> <p>Rollen som tillitsvalgt for en fagforening er ikke lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Oppgavene til den tillitsvalgte er blant annet å ivareta arbeidstakernes rettigheter i kontrakter, tariffavtaler og lignende, og skal dermed ivareta andre forpliktelser og hensyn enn verneombud.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Det er de ansatte på arbeidsplassen som har mest kunnskap om egne arbeidsforhold. Det er også arbeidstakerne det går verst utover hvis arbeidsmiljøet er dårlig, for eksempel hvis arbeidsforholdene skaper uro og usikkerhet, helse- eller ulykkesrisiko. For at vernetjenesten skal fungere som de ansattes stemme inn i virksomhetens</p>	

arbeidsmiljøarbeid, må forutsetningene for utførelsen av vervet være på plass. Dette innebærer formalkrav som opplæring, avsatt tid og medlemskap i medvirkningsfora, men også at det foreligger et godt samarbeid mellom vernetjenesten og arbeidsgiver ved utførelse av vernearbeidet.

Vernetjenestens samarbeid med arbeidsgiver er en forutsetning for å kunne oppnå god HMS-tilstand og sikre medvirkning etter lovens hensikt. Dette kan være lettere sagt enn gjort, men er helt avgjørende for at arbeidsgiver skal være i stand til å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf. aml § 2-1.

I SAS Norge finner vi at samarbeidsklimaet mellom vernetjenesten og arbeidsgiver er anstrengt. Kommunikasjonen fremstår mer som forhandlinger enn å tilrettelegge godt for dialog og informasjonsutveksling. Det er uenighet om flere av de sentrale arbeidsmiljøområdene i virksomheten. Det er også uenighet om faktiske forhold og hvor ulike problemstillinger skal behandles i forhold til rolle, ansvar og myndighet. Det er sammenblanding og uklarheter mellom de ulike HMS-fora, hva som hører hjemme hos vernetjenesten vs. tillitsvalgtsporet og om saker skal og kan behandles i norsk del av konsortiet.

Problematikken som adresseres her fremstår i stor grad å henge sammen med uklare rammebetingelser for de etablerte, og mer eller mindre formelle medvirkningsarena som finnes i virksomheten. Luffartstilsynet forventer at samarbeidsklimaet mellom vernetjeneste og arbeidsgiver kan forbedres etter en ryddejobb som følge av beskrivelsene i funn. nr. 7.

Hvis vernetjenesten skal ha reelle muligheter til å medvirke/påvirke må det være dialog. De må trekkes aktivt inn i arbeidet slik at det blir en løpende prosess hvor arbeidstakernes erfaringer hensyntas.

Rammebetingelser som setter vernetjenesten i stand til å ivareta sitt verv i må på plass gjennom målrettede tiltak med fokus på å gjenopprette tillit.

#### Konklusjon:

Avvik fra krav.

#### **Funn nivå**

Nivå 2

<b>Tilsyn nr.</b>	<b>Funn nr.</b>
0003-9409	9
<b>Hjemmelsgrunnlag</b>	<b>Referanse</b>
Arbeidsmiljøloven kapittel 14, §§ 14-5 og 14-6	Krav om skriftlig arbeidsavtale. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen.

**Beskrivelse**Om regelverkskrav til arbeidsavtaler:

Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling, og det er ingen unntak fra denne regelen.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter videre krav til minimumsinnhold i den skriftlige avtalen. Arbeidsavtalen skal omfatte opplysninger om forhold av *vesentlig betydning* i arbeidsforholdet. Bestemmelsens første ledd angir de opplysninger som minimum må fremgå av den skriftlige avtalen, men oppregningen er ikke uttømmende og i den grad det er andre punkter som er av vesentlig betydning så skal denne tas med i den skriftlige arbeidsavtalen. Det fremgår videre av § 14-6, 2. ledd, at informasjonen nevnt i 1. ledd bokstav g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Luffartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynsaktiviteten har Luffartstilsynet tatt en stikkprøvekontroll mht. skriftlige arbeidsavtaler, og har i den forbindelse fått oversendt fire konkrete arbeidsavtaler.

Arbeidsavtalene er kontrollert opp mot gjeldende minimumskrav, og det er avdekket enkelte mangler med hensyn til minimumskrav. Dette går blant annet på informasjon om utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, prøvetidsbestemmelser, samt tilfeller der det mangler/feil mht. partenes identitet og/eller arbeidsplass.

Når det gjelder særskilte arbeidstidsordninger, jf. bestemmelsens 1. ledd, bokstav l, jf. § 10-2, fjerde ledd, så skal eventuelle fritak fra gjeldende arbeidstidsordning, bruk av fleksible arbeidstidsordninger, samt bruk av redusert arbeidstid fremgå i arbeidsavtalen.

Det gjøres for øvrig oppmerksom på at det fra 1. juli 2024 kommer det nye krav til hvilke opplysninger arbeidsavtalen skal inneholde. Endringene skal bidra til tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår. De kommer i tillegg til de kravene som allerede står i arbeidsmiljøloven § 14-6.

De nye lovkravene innebærer ikke at arbeidsgiver må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som er inngått før 1. juli 2024, så fremt disse oppfyller gjeldende minimumskrav i § 14-6. Det følger for øvrig av de nye reglene at dersom arbeidstaker ber om det, skal likevel arbeidsgiver endre og supplere den eksisterende arbeidsavtalen i tråd med lovendringene. I så fall har arbeidsgiver to måneders frist til å endre avtalen.

I den grad det foreligger mangler og det skal gjøres oppdateringer i konkrete avtaler for å sikre ivaretagelse av ovennevnte bestemmelse anbefales det å også se hen til kravene som trer i kraft fra 1. juli 2024.

Vi bemerker videre at endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft, jf. aml § 14-8.

**Funn nivå**



---

Nivå 2
--------

## Oppsummering

Det å ivareta kravene knyttet til organisatoriske arbeidsbetingelser handler om forebygging, å gjøre noe for å forhindre at noe uønsket skjer. Det kan ofte ta lang tid før dårlige arbeidsbetingelser slår ut i opplevde belastninger eller i sykefravær og derfor stiller arbeidsmiljøloven krav til virkemidler for ivaretagelse.

Hvilke arbeidsbetingelser som kan gi negative konsekvenser på kort og lang sikt, kan bringes på det rene gjennom systematisk og kontinuerlig kartlegging og risikovurdering.

Denne tilsynsaktiviteten avdekker dårlige prosesser i forkant av gjennomføring av endringer som har/kan ha konsekvenser for arbeidsmiljøet. Det forebyggende HMS-arbeidet som søker å unngå unngåelse av uheldige situasjoner, skader og sykdom er underutviklet.

Helsefremmende arbeidsplasser oppnås gjennom utvikling av helsefremmende lederskap og medarbeiderskap på alle nivåer i organisasjonen. Arbeidsorganisering, HMS-kultur, aktiv medvirkning, personlig utvikling, styrking av medarbeidernes mestringfølelse, engasjement og arbeidsglede er viktige faktorer i arbeidet. En helsefremmende arbeidsplass innebærer at arbeidet ledes, organiseres, tilpasses og styrker den enkeltes arbeidsevne og kyndighet. En helsefremmende arbeidsplass tar hensyn til medarbeidernes alder og øvrige forutsetninger.

Funnene etter denne tilsynsaktiviteten viser at virksomheten har en del å gå på når det kommer til systematisk HMS-arbeid (internkontroll), og at det er behov for å ta betydelige grep for å komme i samsvar med regelverkskrav.