



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: CHC Helikopter Service AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0010
Sted: Sola
Tidspunkt: 19.10.2023
Tilsynsaktivitet: Systemrevisjon
Referanse: 0003-8090

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 19.10.2023 en systemrevisjon av CHC Helikopter Service AS Stavanger - NO.HMS.0010.

Deltakere (navn og rolle) fra Luffartstilsynet: Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Member)
Monica Bogen (Audit Team Leader)

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

CHC Helikopter Service (CHC) er et norsk helikopterselskap som eies av det canadiske selskapet CHC Helicopter. Selskapet opererer offshore transporttjenester og offshore SAR-tjenester til plattformene i norsk sektor i Nordsjøen.

Selskapet har sitt hovedkontor og basevirksomhet på Stavanger lufthavn Sola. Totalt har selskapet 5 offshorebaser og 9 landbaser, inkludert base på Svalbard.

Luffartstilsynet har som forberedelse, under selve tilsynsbesøket og i etterkant gjort seg kjent med virksomhetens dokumenterte HMS-arbeid. Tilsynsresultatet som fastslår hvorvidt det systematiske HMS-arbeidet fungerer tilfredsstillende, baserer seg på intervju med ledelse, representant fra vernetjenesten og øvrige ansatte, samt verifikasjon av samsvar mellom dokumentasjon og praksis.

Under redegjøres det for konkrete funn som er avdekket og Luffartstilsynets vurdering av om virksomheten anses å være i samsvar med krav.

De funn som trekkes frem i denne rapporten klassifiseres som følger:

Funn-nivå	Beskrivelse/vurdering	Konsekvens
Nivå 5	Bedre enn samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 4	Samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 3	Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring	Informasjon som kan benyttes i arbeidet med kontinuerlig forbedring
Nivå 2	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak innen gitt tidsfrist
Nivå 1	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak. Luftfartstilsynet vurderer behov for begrensninger inntil tilstrekkelige tiltak er gjennomført

I tabellform eller samsvarsmatrise kan følgende klassifisering også forekomme:

N/A	Ikke gjeldende (Not Applicable)	Kravet gjelder ikke for tilsynsobjektet
N/R	Ikke revidert (Not Reviewed)	Kravet er ikke revidert. Det er ukjent/ikke bekreftet om det er samsvar med krav

Beskrivelse av funn

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften §§ 4 og 5	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet Internkontroll - systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utøve internkontroll og innholdet i det systematiske HMS-arbeidet:</u></p> <p>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.</p> <p>Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.</p> <p>Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.</p> <p>Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig, og skal minst omfatte innholdet som beskrevet i internkontrollforskriften § 5, annet ledd nr. 4) til og</p>	

med nr. 8). Dokumentasjonskravet inkluderer blant annet kursbevis etter gjennomført lovpålagt opplæring.

Luffartstilsynets vurdering:

Det er foretatt en gjennomgang av virksomhetens HESS manual, som er et dokument med hensikt å oppnå samsvar med CHC-gruppens Health, Environmental, Safety, and Security management system. Dokumentet inkluderer aktiviteter som skal gjennomføres i tilknytning til krav i norsk HMS-lovgivning på overordnet nivå.

HESS manualen suppleres med rutiner, prosedyrer og informasjon som er gjort tilgjengelig gjennom blant annet personalhåndbok og HR-manual.

Det viser seg gjennom tilsynsaktiviteten at det nevnte manualverket, samlet sett ikke oppfyller krav til innhold i det systematiske HMS-arbeidet. Det er mangler knyttet til planmessighet, kontroll og oversikt som påvirker praktisk gjennomføring og evnen til å dokumentere etterlevelse av regelverket i organisasjonen. Dette viser seg blant annet når virksomheten blir bedt om å fremvise/fremlegge dokumentasjon.

Det er nødvendig med en gjennomgang av eksisterende tiltak med hensyn til hvordan internkontroll organiseres, utføres, sikres og vedlikeholdes. En slik gjennomgang iht. internkontrollforskriftens § 5 må gjennomføres i nært samarbeid med vernetjenesten.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 2 og 3.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for varslings
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utarbeide rutiner for varslings av kritikkverdige forhold:</u></p> <p>Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Arbeidsgivere som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid, jf. aml § 3-1, i samarbeid med arbeidstakere og deres</p>	

tillitsvalgte. 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 bør dermed inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller bekjentgjøres på annen måte i virksomheten.

Luftfartstilsynets vurdering:

Luftfartstilsynet har fått tilgang til virksomhetens rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinen oppfylder ikke lovens krav til minimumsinhold og det er ikke dokumentert hvorvidt denne er utarbeidet i samarbeid med verneetjenesten.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-5	Krav om HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-4	Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-5	
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-19 til 3-20	Krav til varighet og gjennomføring av opplæring
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-11	Krav til stedfortreder for AMU-medlemmer
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav til HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet:</u>	
Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at ingen skader seg eller blir syke på grunn av jobben. I samarbeid med verneombudet skal arbeidsgiveren legge arbeidet til rette slik at helseskader unngås. For å få til dette, trenger både verneombudet og arbeidsgiveren	

kunnskap. Arbeidsgiveren skal sørge for at begge partene får rett opplæring. Det går fram av arbeidsmiljøloven som krever at verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og andre som jobber med HMS i virksomheten skal på kurs. Opplæringen skal tilpasses risiko og driftsforhold i den enkelte virksomheten og skal som hovedregel være på minst 40 timer.

Verneombud:

Arbeidsgiveren skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring i henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. Med hensyn til virksomhetens aktiviteter, type arbeidsoppgaver og andre forhold kan arbeidsgiveren vurdere om det er aktuelt å gi mer opplæringstid.

AMU:

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring. Opplæringen skal gjennomføres så snart som mulig etter et nyvalg. Opplæringen skal i utgangspunktet være på minst 40 timer i henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19.

Stedfortreder AMU:

Det er ofte hensiktsmessig at stedfortredere blir gitt den samme opplæringen som de faste representantene. En stedfortreder som må fungere i rollen over lengre tid, bør som regel gis opplæring. Hvis en stedfortreder må tre inn som fast verneombud eller fast medlem av arbeidsmiljøutvalget for resten av valgperioden, skal det snarest mulig gis opplæring dersom det ikke er gjort tidligere.

Ledere:

Arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.

Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollerer andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2, første ledd, bokstav b.

Det er en klar intensjon at opplæringen skal gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Det er derfor ikke stilt krav til opplæringens omfang. For ledere som er medlemmer av AMU gjelder imidlertid tilsvarende som reglene i aml § 6-5, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19 (40 timer).

Luffartstilsynets vurdering:

Virksomheten har mottatt kursbevis for gjennomført HMS-opplæring for enkelte personer i vernetjenesten, administrasjonen og ledelsen. Disse er ikke utfyllende i forhold til rollene i HMS-arbeidet som skal ha gjennomført slik opplæring.

Det har ikke vært mulig for Luffartstilsynet å gjøre en sortering på hvem som mangler kursbevis da det mangler oversikt over hvem som hører til henholdsvis vernetjenesten,

ledelsen og AMU. Luffartstilsynet kan ikke se at vernetjenesten og AMU-medlemmer er publisert/bekjentgjort i virksomheten.

Det vi kan se ut fra foreliggende dokumentasjon er at kursbeviset for HVO ikke dokumenterer at kurset tilfredsstillende krav til varighet og innhold, og at én av ledelsens representanter har et kurs som går tilbake til 1997. Videre har ikke øverste leder (AM) gjennomført kurs. Vi kan på bakgrunn av dette ikke se at virksomheten oppfyller kravene til HMS-opplæring.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 1

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-1. 1-4.ledd Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-1, 3-3, 3-6	Plikt til å velge verneombud Vernetjeneste og hovedverneombud
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som gjelder vernetjenesten:</u></p> <p>Verneombudet er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål. I henhold til arbeidsmiljøloven § 6-1 skal det ved hver virksomhet velges verneombud når virksomheten har 5 ansatte eller flere (endring loven som trer i kraft fra 01.01.24). Et verneområde skal ikke være større enn at verneombudet har full oversikt. Det betyr at det er virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforhold som avgjør hvor mange verneombud virksomheten trenger. I virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg (AMU), er det arbeidsmiljøutvalget som deler arbeidsplassen inn i verneområder, og som dermed stiller krav til antallet verneombud.</p> <p>Virksomheter som har flere enn ett verneombud, skal ha et hovedverneombud. Hovedverneombudet skal koordinere arbeidet til verneombudene. Hovedverneombudet velges blant verneombudene, eller det kan velges en annen person som har eller har hatt tillitsverv i virksomheten. Til forskjell fra verneombudet skal det alltid velges stedfortreder for hovedverneombudet.</p>	

Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten skal kunngjøres (ved oppslag) på arbeidsplassen.

Luffartstilsynets vurdering:

Det er etablert vernetjeneste i CHC og det er utpekt HVO. På side 11 i HESS-manualen er vernetjenestens organisering/struktur presentert på overordnet nivå. Denne definerer ikke verneområder og sier heller ingenting om hvem som innehar vervene. Vi anbefaler også alle virksomheter å etablere fristillingsavtaler for verneombud.

Det er ikke valgt/utpekt vara HVO. Vernetjenesten er heller ikke kunngjort på arbeidsplassen.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1, 2.ledd og § 4-4, 1-3. ledd	Krav til det fysiske arbeidsmiljøet
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14	Arbeid som medfører eksponering for støy og mekaniske vibrasjoner
Forskrift om tiltaks- og grenseverdier kapittel 2 og 3	Støy og vibrasjoner
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14 §14-1 og 14-2	Krav til måling og risikovurdering
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 8 og 9 §§ 8-2 og 9-2	Tilleggskrav om informasjon og opplæring til arbeidstakere
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14 §§14-11 og 14-12.	Krav til helseovervåking av ansatte som utsettes for støy og vibrering
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	

Om krav knyttet til arbeid som medfører eksponering for støy og vibrasjoner:

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Arbeidsgiveren skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning arbeidstakerne utsettes for støy, og vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet forbundet med eksponeringen. Kartlegging/målinger av støy skal utføres i et omfang som gjør det mulig å fastslå arbeidstakernes støybelastning sett i forhold til de nedre tiltaksverdiene, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier.

Kartlegging/måling av støy og mekaniske vibrasjoner som grunnlag for risikovurderingen, skal gjennomføres i et omfang som gjør det mulig å fastslå arbeidstakernes eksponering jf. forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-1 og 14-2

Det er gitt en rekke standarder for målinger av støy og vibrasjoner. Kunnskaper om målemetoder, målestandarder, feilkilder, anvendelsen av måleutrustningen og måleusikkerhet er en forutsetning for å oppnå pålitelige måleresultater. Forenklet metode for måling av yrkesmessig eksponering av støy for arbeidstakere framgår av NS 4815-1. Det er også helt nødvendig med kunnskap om arbeidsforholdene, verktøybruk, arbeidsmaterialer og forholdene under målingene med mer for å kunne avgjøre om målingene er representative. Målerapporter må i tillegg til måleresultatene gi nøye beskrivelse av forhold som kan ha betydning for bruk av måleresultatene i risikovurderinger.

Når risikoforholdene tilsier det, skal arbeidsgiver sørge for fullgod helseovervåkning. Egnert helseundersøkelse av arbeidstakere skal alltid gjennomføres eller tilbys i samsvar med kapittel 14 i forskrift om utførelse av arbeid, når arbeidstakerne utsettes for støy eller mekaniske vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som blir utsatt for gjennomsnittlig støybelastning på mer enn 80dB eller at maksimalt lydtrykk overstiger 130 dB (C) peak, **skal** gjennomgå helseundersøkelse som omfatter hørselskontroll. Når det gjelder ansatte som er eksponerte for vibrasjoner som overstiger tiltaksverdiene, skal disse **få et tilbud** om helseundersøkelse hos lege.

Helseundersøkelsen skal utføres av, eller under kontroll av kompetent lege.

Arbeidsgiveren skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning arbeidstakerne utsettes for støy og vibrasjoner, samt vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet forbundet med eksponeringen.

Arbeidsgivere som har ansatte som utsettes for støy og vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier, har også et særskilt krav til å gi ansatte tilstrekkelig informasjon og opplæring. Forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-3, og 14-4 angir hvilken løpende informasjon arbeidsgiver skal gi til besetningsmedlemmer og vernetjeneste. Forskriften presiserer også hvilken opplæring besetningsmedlemmer skal ha.

Luffartstilsynets vurdering:

Virksomheten har oversendt rapport fra en form for støykartlegging som ble gjort i 2018. Virksomheten kan heller ikke fremvise dokumentasjon på gjennomført kartlegging,

risikovurdering og handlingsplan som følge av besetningsmedlemmers vibrasjonseksposering.

Kartleggingen av støy fra 2018 er ikke gjennomført i henholdt til krav og veiledning i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrift. Følgelig vil ikke risikovurdering og tiltaksplan som fremkommer i nevnte rapport være tilstrekkelig i henholdt til lovgivningen. Dersom en gjennomført støymåling viser eksponering for støy som overskrider $L_{EX,8h} = 80\text{dB}$ eller $L_{pC,peak} = 130\text{ dB}$ må arbeidsgiver sørge for at besetningsmedlemmene gjennomgår hørselskontroll.

Krav til å tilby helsekontroll gjelder også dersom en kartlegging og risikovurdering viser at besetningsmedlemmer utsettes for vibrasjoner som overskrider tiltaksverdiene for vibrasjoner.

Dersom kartlegging/målingene avdekker overskridelse av arbeidsmiljølovens tiltaks og grenseverdier, må CHC også sørge for at arbeidstakerne og vernetjenesten får informasjon og opplæring i henhold til krav i lov og forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-3 og 14-4.

Konklusjon:

Avvik mot krav jf. forskrift om utførelse av arbeid §§14-1 og 14-2

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2 § 2-2	Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere
Internkontrollforskriften § 6	Samordning
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til samordning av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:</u></p> <p>Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning skal arbeidsgiver sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette skal skje i samarbeid med andre arbeidsgivere.</p> <p>Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass skal hovedbedriften samordne arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen. Bakgrunnen</p>	

for dette er behovet for at noen ivaretar og holder oversikt over det totale HMS-arbeidet på slike arbeidsplasser.

Samordning innebærer at alle arbeidsgiverne på arbeidsplassen får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader hos arbeidstakerne. Samordningen er særlig viktig for felles utfordringer i arbeidsmiljøet. Utgangspunktet er at en skal sikre at internkontrollen er samordnet i nødvendig grad slik at resultatet blir i samsvar med lovgivningen.

For CHC Helikopter Service betyr dette samordning/samarbeid med arbeidsgiver for mannskap i SAR-crewet som ikke er egne arbeidstakere. Det skal i denne sammenhengen defineres virksomhet med hovedansvar for samordningen.

Luffartstilsynets vurdering:

Virksomheten kan ikke vise til hvordan samordning med andre arbeidsgivere foregår, for å sikre ivaretagelse og gjennomføring av internkontroll for felles aktiviteter.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8090	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-1 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2 § 2-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-7 til 3-20	Krav til arbeidsmiljøutvalg (AMU) AMUs oppgaver Valg, opplæring m.m av AMU
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som omhandler arbeidsmiljøutvalg (AMU):</u></p> <p>Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette AMU. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter. Flest mulig ulike grupper innen virksomheten bør være representert. 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.</p>	

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være et rådgivende og uavhengig organ, 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.

Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg. Hovedverneombudet skal være en av representantene for de ansatte. Alle ansatte, unntatt øverste ledelse, har stemmerett og er valgbare. Valget skal være skriftlig og hemmelig. Det skal også velges varamedlemmer for representantene.

Der det finnes flere lokale fagforeninger som sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne, kan de avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene kan utpeke de ansattes representanter. Medlemmene velges for to år av gangen. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres (ved oppslag) på arbeidsplassen.

Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens øverste ledelse. Stedfortredere for arbeidstakernes representanter skal velges eller utpekes etter reglene i forskriftens § 3-9 og § 3-10.

Utvalgets leder velges for ett år. Leder velges blant medlemmer i AMU, og annenhver gang fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalget har oppgaver etter arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering ledelse og medvirkning.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, jf. aml § 7-2, femte ledd. 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 kan AMU ta 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. Dersom arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre vedtaket, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges Arbeidstilsynet/ 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.

Luftfartstilsynets vurdering:

Hos CHC er det etablert arbeidsmiljøutvalg. Det fremkommer av møtereferater at det kan være mellom 13 og 16 personer innkalt til utvalgets møter.

I ettersendt oversikt (limt inn under) fremkommer det at det er 4 faste medlemmer fra ledelsen (5 med HMS-rådgiver uten stemmeberettigelse), 3 medlemmer fra arbeidstakerne og selv om HESS-manualen definerer representant fra BHT som fast medlem er ikke denne inkludert i oversikten. Der fremkommer ikke hvem som er stedforter for hverken arbeidsgiver eller ansattrepresentantene.

AMU-medlemmer

Navn	Funksjon
Marit Sofie Svendsen	Representant for ansatte/IE
Erlend Tranøy	Representant for ansatte/MF
Frode Moi	HVO
Andre van Niekerk	Representant for ledere
Nina Fuglesten	Representant for ledere
Tore Villard	Representant for ledere
Vidar Skaar	Representant for ledere
Samantha Goonewardene	Facilitator

I likhet med verneombud, skal AMUs medlemmer gjøres kjent for de ansatte i virksomheten. Det er naturlig at dette kan finnes tilgjengelig på f.eks. intranett, i HMS-håndbok eller i andre oppslagsverktøy som virksomheten bruker.

Virksomheten kunne heller ikke fremvise årsrapport for AMUs arbeid.

Luftfartstilsynet kan ikke se at virksomheten oppfyller gjeldende krav til sammensetning, vararepresentasjon, bekjentgjøring, samt redegjørelse/årsrapport for arbeidet i AMU.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Oppsummering

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. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven stiller krav innenfor organisatoriske, psykososiale, ergonomiske, fysiske, kjemiske og biologiske områder. Loven spesifiserer hva som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av områdene. En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav. Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet er også komponenter i virksomhetens arbeidsmiljø.

Hos CHC er det en del systematiske og strukturelle mangler ved det systematiske HMS-arbeidet. Selskapet har en vei å gå når det kommer til det lage en plan, dokumentere og evaluere sitt systematiske HMS-arbeid. På tross av dette var det stor enighet blant verneombud og ansatte, at CHC var en god arbeidsgiver, som tok godt vare på sine ansatte.

Støy og vibrasjoner er en særskilt arbeidsmiljøbelastning for ansatte i denne bransjen, og Luffartstilsynet vil ha fokus på dette i årene fremover.