

# Rikslønnsnemndas kjennelser 2006/1

Dato: 25.03.2006

Twisten mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening og NHO/Flyselkapenes Landsforening/Lufttransport AS i forbindelse med tariffrevisjonen 2005

## **Twisten mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening og NHO/Flyselkapenes Landsforening/Lufttransport AS i forbindelse med tariffrevisjonen 2005**

### **I Generelt**

Rikslønnsnemnda har behandlet tvisten mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening AS og NHO/Flyselkapenes Landsforening/Lufttransport AS i forbindelse med tariffrevisjonen 2005.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

- Sorenskriver Stein Husby, formann
- Professor Steinar Strøm
- Avdelingsdirektør Anne Britt Evensen Norum
- Viseadm. direktør Lars Chr. Berge, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Nestleder Roar Flåthen, Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Flysjef Arne Evang, Lufttransport AS
- Direktør Tor Sodeland, Flyselkapenes Landsforening (FL)
- Ass. generalsekretær Lars Johannessen, Norsk Flygerforbund (NF)
- Nestleder Tor Ivar Dahl Pettersen, Lufttransport Flygerforening (LTF)

Etter lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte

beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett ved utpekingen av medlemmer. Flyselskapenes Landsforening har utpekt Arne Evang og Tor Sodeland som sine representanter i nemnda. Arne Evang skal ha stemmerett.

Norsk Flygerforbund har utpekt Lars Johannessen og Tor Ivar Dahl Pettersen som sine representanter. Lars Johannessen skal ha stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forhandlingsleder Odd M. Nymoen vært prosessfullmektig for Flyselskapenes Landsforening, og advokat Sigurd O. Løkholm for Norsk Flygerforbund. Seniorrådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Turid Brattset Oddum har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling og etterfølgende nemndsmøte 24. og 25. mars 2006.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møte, avsa Rikslønnsnemnda 25. mars 2006 slik

## **II Kjennelse**

### **1 Saksgangen fram til behandlingen i Rikslønnsnemnda**

Twisten er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen 2005. Tariffavtalen omfatter utelukkende selskapet Lufttransport AS.

Forhandlinger om ny avtale førte ikke frem og Norsk Flygerforbund brøt forhandlingene og varslet 2. desember 2005 plassoppsigelse for 94 flygere. Riksmeklingsmannen la ned forbud mot arbeidsstans 4. desember 2005 og innkalte partene til mekling. Meklingen ble avsluttet nat til 6. januar 2006 uten resultat.

Norsk Flygerforbund tok ut tre av sine medlemmer i streik fra 6. januar 2006. Streiken ble gradvis trappet opp med ytterligere 20 personer i perioden 11. – 25. januar 2006.

Sammen med Norsk Luftambulans opererer Lufttransport AS Statens luftambulansetjeneste.

Totalt var 23 flygere i Lufttransport AS i streik fra 25. januar 2006.

I den første perioden forløp streiken uten alvorlige problemer for sykehusene som benytter flyambulansetjenesten. Fra midten av januar mottok imidlertid departementet bekymringsmeldinger fra helsemyndighetene, særlig på grunnlag av uklarerhet rundt håndteringen av dispensasjonssøknader for konkrete oppdrag.

På bakgrunn av at partene ikke klarte å etablere et forsvarlig system for håndtering av dispensasjonssøknader, besluttet regjeringen 25. januar 2006 å fremme forslag om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten.

Ved lov 3. mars 2006 nr. 5 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten i Lufttransport AS i forbindelse med tariffrevisjonen 2005 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

#### § 1

Tvisten mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening og NHO/Flyselskapenes Landsforening/Lufttransport AS i forbindelse med tariffrevisjonen 2005 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

#### § 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade for å løse tvisten.

#### § 3

Loven trer i kraft straks.

Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.

## **2 Partenes påstander**

### 2.1 Norsk Flygerforbund

Norsk Flygerforbund har nedlagt følgende påstand:

Gjeldende overenskomst videreføres fra 1. mai 2005 til 1. februar 2007, med følgende endringer:

1. Punkt 4.1 Følgende settes inn etter første setning: Vurdering av kapteinskandidater skjer normalt på grunnlag av ansiennitetslisten. Kapteinskandidatene skal gjennomføre et kapteinsintervju/samtale før endelig utvelgelse gjøres.
2. Punkt 10 Dato for avlønning endres til den 15. i hver måned. Andre setning angående utlønning ved årsskiftet kan fjernes da problemstillingen nå er borte.
3. Punkt 10.4.1 Kapteinsutsjekk er ikke gjennomført før man har company line check.
4. Punkt 12.6 Reiser FW bestilles av crew-coordinator. Reiser RW bestilles av sentralbord.
5. Punkt 13.4 Lufttransport ID kort fjernes fra listen. Alle vil nå ha AVINOR ID kort.

6. Punkt 13.8 Ny tekst: Uniformseffekter skal ikke brukes på fritiden.
7. Betegnelsen HK byttes ut med RW i overenskomsten
8. Punkt 28.3.1 Nytt punkt: Ved beredskapstjeneste med 60 minutter eller kortere tid fra varsling til oppmøte, beregnes tjenestetiden som arbeidstid med 100 % av medgått tid. I perioden fra 1/5 2006 til 1/7 2008 teller beredskapstjenesten med 50 % av medgått tid. (Nåværende 28.3.1 blir 28.3.2)
9. Punkt 29.1.1 Nytt punkt: Ved beredskapstjeneste med 60 minutter eller kortere tid fra varsling til oppmøte, beregnes tjenestetiden som arbeidstid med 100 % av medgått tid. I perioden fra 1/5 2006 til 1/7 2008 teller beredskapstjenesten med 50 % av medgått tid. (Nåværende 29.1 blir 29.1.2)
10. Punkt 30.3 Følgende settes inn før nåværende tekst: Ved beredskapstjeneste med 60 minutter eller kortere tid fra varsling til oppmøte, beregnes tjenestetiden som arbeidstid med 100 % av medgått tid. I perioden fra 1/5 2006 til 1/7 2008 teller beredskapstjenesten med 50 % av medgått tid.

## 2.2 Flyselskapenes Landsforening

Flyselskapenes Landsforening har lagt ned følgende påstand:

Gjeldende overenskomst videreføres med følgende endringer:

1. Punkt 4.1 Følgende settes inne etter første setning: Vurdering av kapteinskandidater skjer normalt på grunnlag av ansiennitetslisten. Kapteinskandidatene skal gjennomføre et kapteinsintervju/samtale før endelig utvelgelse gjøres.
2. Punkt 10 Dato for avlønning endres til den 15. i hver måned. Andre setning angående utlønning ved årsskiftet kan fjernes da problemstillingen nå er borte.
3. Punkt 10.4.1 Kapteinsutsjekk er ikke gjennomført før man har company line check.
4. Punkt 12.6 Reiser FW bestilles av crew-coordinator. Reiser RW bestilles av sentralbord.
5. Punkt 13.4 Luftrtransport ID kort fjernes fra listen. Alle vil nå ha AVINOR ID kort.
6. Punkt 13.8 Ny tekst: Uniformseffekter skal ikke brukes på fritiden.
7. Betegnelsen HK byttes ut med RW i overenskomsten.
8. Lønnsatser i punkt 10.2 økes med 2,25 % med virkning fra tidspunktet for gjenopptakelse av arbeidet. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Det foretas ikke omregning og etterbetaling

av overtid, skifttillegg med videre for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

9. Tekst inntatt i Protokoll 01.2005 settes inn i overenskomsten, men med varighet som overenskomsten.
10. Overenskomstens varighet i punkt 27.1 endres fra 30.04.2003 til 01.05.2005 til å lyde fra 01.05.2005 til og med 30.04.2007.
11. Følgende 2. års revideringsklausul settes inn i punkt 27.2:

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO/FL og NF/LTF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i NF/LTF styre og NHO.

Hvis partene representert ved NF/LTF styre og NHO ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp avtalen med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2006).

### **3 Partenes anførsler**

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 Norsk Flygerforbund

3.1.1 Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda

Innledning

Lufttransport Flygerforening organiserer flygerne i Lufttransport AS. Lufttransport

Flygerforening er tilsluttet den frittstående flygerorganisasjonen Norsk Flygerforbund.

Lufttransport Flygerforening har 94 medlemmer, og organiserer nær 100 % av flygerne i Lufttransport AS.

Lufttransport AS er medlem i NHO-tilsluttede Flyselskapenes Landsforening.

Flyselskapenes Landsforening og Norsk Flygerforbund har ikke inngått hovedavtale. Det foreligger ingen landsomfattende overenskomst for flygere. De tariffavtaler for flygere som inngås mellom Flyselskapenes Landsforening og Norsk Flygerforbund, gjelder kun for ett selskap. Avtalene er inngått på sentralt nivå, men virkningsområdet er kun lokalt.

Normalt fremforhandles revisjoner av avtaleverket dels lokalt og dels sentralt.

Flygerne i Lufttransport AS opererer fly (Fixed Wing, FW) og helikopter (HK). Selskapets har hovedkontor i Tromsø, og driver operasjoner fra en rekke baser i Norge og på Svalbard. Operasjonene består hovedsaklig i:

- Luftambulanse, utført med fly og helikopter
- Lostjeneste med helikopter
- Charteroppdrag.

Tariffrevisjonen 2005

Forrige avtalerevisjon ble avsluttet høsten 2003, med en avtaleperiode fra 1. mai 2003 til 30. april 2005.

I brev datert 21. februar 2005, sa Flyselskapenes Landsforening opp avtalen til revisjon pr 1. mai 2005.

De lokale parter startet revisjonsforhandlinger 29. april 2005. Det ble oppnådd preliminær enighet om en rekke endringer i avtaleverket. Gjennomføring av endringene, forutsatte enighet om hele avtaleverket. Slik enighet ble ikke oppnådd, og partene kom sammen til sentrale forhandlinger 24. og 25. november 2005.

Heller ikke under de sentrale forhandlingene ble det oppnådd enighet, og Norsk Flygerforbund brøt forhandlingene 25. november 2005.

Norsk Flygerforbund varslet 2. desember 2005 plassoppsigelse for 94 flygere i Lufttransport AS. Riksmeklingsmannen nedla 4. desember forbud mot streik, og innkalte til mekling. Mekling ble gjennomført fra 5. januar 2006, og ble avsluttet uten resultat natt til 6. januar 2006.

Fra 6. januar ble tre flygere tatt ut i streik. Etter en gradvis opptrapping, var 23 personer i streik pr 25. januar 2006. Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening ga dispensasjon for utføring av haste- og akuttoppdrag. Etter samtaler med partene, besluttet Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen 25. januar at det ville bli fremlagt forslag om at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Ved lov av 3. mars 2006 ble forslaget sanksjonert.

### 3.1.2 Norsk Flygerforbunds redegjørelse for regelverket om arbeidstid

Flygere er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, bortsett fra § 10-2 (4) (tidligere § 46A, redusert arbeidstid). For flygere som opererer i tung luftfart, er det fastsatt bestemmelser om maksimal daglig og ukentlig arbeidstid i Forskrift 28.06.1979 nr 3189 om flyge- og tjenestetider for ruteflyging med fly med mer enn 10 passasjer seter og for charterflyging med fly med høyeste tillatte startvekt over 15.000 kg (BSL D 2-3).

Det finnes ikke myndighetsfastsatte begrensninger på den daglige, ukentlige og månedlige arbeidstid for flygere i lett luftfart og helikopterflygere. All flyging som utføres i

Lufttransport AS, er karakterisert som lett luftfart og helikopter, og er således ikke omfattet av bestemmelsene i BSL D 2-3.

For arbeidstakere som opererer utenfor det området som er regulert, forutsetter luftfartsmyndighetene – i første rekke Luftfartstilsynet – at luftfartsselskapet har en arbeidsavtale med de ansatte, og at det her er inntatt begrensninger i daglig og ukentlig arbeidstid. Arbeidstidsordningene skal være nedfelt i selskapets operasjonsmanual, et regelverk som må være godkjent av Luftfartstilsynet. Denne godkjennelsen er en forutsetning for at et luftfartsselskap skal få eller opprettholde driftstillatelse.

All kommersiell luftfart i Norge omfattes av forskrift 30.12.2004 nr 1817 om arbeidstid med mer for besetningsmedlemmer i sivile luftfartøyer (BSL D 2-4). Forskriften har til formål ”å bidra til et godt arbeidsmiljø for besetningsmedlemmer i luftfartøyer og ivareta den enkeltes sikkerhet og helse.”

Videre er forskriften gitt for å innføre Direktiv EU 79/2000/EF i norsk rett. Særlig relevant i denne sammenheng er bestemmelsen inntatt i BSL D 2-4 § 4 (1), hvor det heter at:

Årlig arbeidstid skal ikke overstige 2000 timer, inkludert beredskapstjeneste omregnet til arbeidstid. Blokktiden skal maksimalt utgjøre 900 timer.

Forskriftsteksten er formulert slik at det åpnes for en redusert beregning av arbeidstid ved beredskapstjeneste. § 5 (2) fastslår at ved beredskap på base, skal arbeidstidsberegningen være minst 50 %, og ved beredskapstjeneste utenfor base, skal den være på minst 20 %. Det anses mindre belastende å ha beredskapstjeneste enn aktiv tjeneste, og myndighetene har funnet det akseptabelt å kunne ha en lavere beregning av arbeidstiden ved slik tjeneste.

BSL D 2-4 trådte i kraft 1. mai 2005. Før dette tidspunkt fantes det ingen bestemmelser som regulerte den maksimale årlige arbeidstid for flygerne i bl.a. Lufttransport AS. Før 2000-timers begrensningen kom, ble arbeidstiden for flygerne regnet med 100 % av medgått tid til disposisjon for arbeidsgiver.

### 3.1.3 Norsk Flygerforbunds anførsler

Den viktigste årsak til sammenbruddet i forhandlingene, var uenighet om beregning av arbeidstid ved beredskapstjeneste. Arbeidsgiver mener beredskapstjeneste for flyambulanseflygerne skal beregnes med 20 % av medgått tid. Arbeidstakersiden ønsker en opptrapping til 100 % arbeidstidsberegning.

Ambulanseflygerne i Lufttransport AS har beredskapstjeneste som eneste arbeidsform.

Nærmere om arbeidstiden

Helikopterflygerne:

For helikopterflygerne i Lufttransport AS er arbeidstidsordningen delt inn i 7 døgn på vakt, og deretter 14 dager fri. I vaktperioden plikter flygerne å oppholde seg på eller i umiddelbar

nærhet til basen. Ved utkall, skal helikopteret kunne være i luften i løpet av 15 minutter.

Helikopterambulanseflygerne har 121 arbeidsdager i året.

Flyambulanseflygerne:

Flyambulanseflygerne har ingen generell plikt til oppholdssted under vaktjeneste. Ved utkall skal flyet være i luften i løpet av 30 minutter. For basen i Ålesund er beredskapstiden 45 minutter og på Gardermoen 1 time.

Deres vaktordning er 12 dager på jobb og 9 dager fri. Vaktøgnet deles normalt i to, med vakt 17:00-08:00, og 07:00-18:00. Ved helgevakt har flygerne normalt sammenhengende arbeidstid fra fredag kl 15:00 til mandag kl 18:00. Flyambulanseflygerne har 208 arbeidsdager.

Nærmere om arbeidstidstvist

Flygerne hadde forhåpninger om at det nye regelverket i BSL D 2-4 skulle gjøre hverdagen lettere. Formålet med disse bestemmelsene var nettopp å sikre en noe forbedret arbeidssituasjon. Flygerne er klar over at innføring av maksimal årlig arbeidstid vil medføre økte kostnader for arbeidsgiver.

For helikopterflygerne i selskapet besluttet Lufttransport AS at deres beredskapstjeneste skulle beregnes som 50 % arbeidstid.

Lufttransport AS fastsatte ensidig 20 % beregning av arbeidstid for flyambulanseflygerne.

Lufttransport Flygerforening og Norsk Flygerforbund har forsøkt å få Luftfartstilsynet til å komme med en vurdering av arbeidstidsordningen for ambulanseflygerne. I brev datert 21. januar 2005 ble problemstillinger knyttet til arbeidstid tatt opp.

Luftfartstilsynet besvarte henvendelsen med å varsle vedtak om at arbeidstidsberegning for flyambulansen i Lufttransport AS skulle være minst 35 %. Dette varselet ble senere trukket tilbake, og tilsynet overlot så til partene å finne frem til løsninger på arbeidstidsberegningen.

I brev 3. januar 2006 til Lufttransport AS gjentar Luftfartstilsynet sitt syn om at beregning av arbeidstid må avtales mellom de lokale parter. Fra brevets side 3 hitsettes:

Luftfartstilsynet vil anmode om at partene kommer til enighet om en arbeidstidsordning som er tilfredsstillende for begge parter og deretter legger til grunn en beregningsmåte som baseres på den fleksibilitet som rammene i BSL D 2-4 gir.

Luftfartstilsynet vil i dagens situasjon ikke gjøre noen vurdering av hvilken prosentsats som er den riktige før partene har kommet overens om en akseptert arbeidstidsordning.

Lokale drøftelser i desember 2005 med formål å oppnå enighet om arbeidstidsberegning, førte heller ikke frem.

Da Luftfartstilsynet ikke vil ha noen formening om arbeidstidsberegningen for flygerne i Lufttransport AS, er det klart at endringer i beregning av arbeidstiden ikke kan oppnås på



annen måte enn gjennom forhandlinger med arbeidsgiver, evt. forsøkes oppnådd gjennom arbeidskonflikt.

Etter de opplysninger Norsk Flygerforbund og Lufttransport Flygerforening har innhentet, er det ikke andre flygere i Norge som har tilsvarende arbeidstidsberegning som flyambulansflygerne i Lufttransport AS. Arbeidstakersiden har ikke funnet eksempler på flygere som har tilsvarende lav arbeidstidsberegning kombinert med kort varslingsfrist.

Ambulansetjeneste med fly og helikopter opereres i Norge i dag av Norsk Luftambulans og Lufttransport AS. Flygerne i Norsk Luftambulans får beregnet 50 % av beredskapstiden som arbeidstid. Det samme gjelder helikopterflygerne i Lufttransport AS.

For å kunne håndtere sykdom mv. har Lufttransport AS ansatt ca 10 såkalte reise/beredskapsflygere. Disse opererer flyambulans, og har beredskap hjemme med 2 timers oppmøtetid før reise. Disse teller 20 % arbeidstid, dog aldri mindre enn 7,5 timer pr dag. Disse flygerne har beredskap i tiden 06:00 – 20:00, og således blir deres arbeidstidsprosent 53,5 %, da de teller med minimum 7,5 av 14 timer.

Forholdet til arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har i § 10-4 (4) bestemmelser om beregning av arbeidstid ved hjemnevakt. Som utgangspunkt skal hjemnevakt regnes med minst 20 %. Dette er bestemmelser som ikke gjelder for flygende personell.

Norsk Flygerforbund fremholder i denne sammenheng at Lufttransport AS' flygere ikke har programmert arbeidstid, men kun beredskapstjeneste. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hjemnevakt, kan være naturlig å benytte dersom arbeidstakere har beredskapstjeneste i hjemmet som en del av den ordinære arbeidsordningen. Norsk Flygerforbund anser det ikke som rimelig at kun 20 % av den tid en står til rådighet for arbeidsgiver skal være beregnet som arbeidstid. Med dagens vaktordning, må flygerne i flyambulansen måtte påregne å arbeide opp mot 3100 timer pr år.

Arbeidstakersiden bemerker også at varslingstiden er svært kort. Fra varslings til flyet skal være i luften, skal det ikke gå mer enn 30 minutter. Innen denne tidsrammen skal flygerne planlegge flyturen, sjekke værforholdene, sørge for at flyet taukes ut av hangar mv. Den korte varslingstiden gjør at vakttjenesten vanskelig kan kalles hjemnevakt eller vakt under hjemmelignende forhold. Dette medfører at en sammenligning mellom arbeidsmiljølovens hjemnevaktregler og arbeidstiden for flyambulanspilotene er lite relevant.

Under forhandlingene om revisjon av tariffavtalen, hadde Lufttransport Flygerforening som utgangspunkt at arbeidstiden ved beredskapstjeneste skulle beregnes med 100 %, men var villige til i en overgangsperiode å akseptere 50 %. Denne overgangsordning ville gjøre det lettere for Lufttransport AS å rekruttere det nødvendige antall nye piloter.

3.2 Flyselskapenes Landsforening

### 3.2.1 Forhandlingene frem til behandling i Rikslønnsnemnda

#### Innledning

Twisten gjelder revisjon av overenskomst (NHO nr. 371) som gjelder for flygerne i Lufttransport AS. Overenskomsten gjelder både flygere på helikopter og fly i bedriften. Revisjonen gjelder en toårig overenskomst med virkning fra 1. mai 2003 til 30. april 2005. Lønnsutviklingen for annet avtale år ble avtalt ved revisjonen i 2003. Året for revisjon av overenskomsten er, som det går fram av ovenstående, i utakt med det som er vanlig i arbeidslivet, men overenskomsten følger avtalelengden til neste revidering.

#### Beskrivelse av bedriften

Lufttransport AS er organisert i Flyselskapenes Landsforening (FL) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Det er ikke hovedavtale mellom Norsk Flygerforbund og NHO. Lufttransport AS ble stiftet i 1955 som et selvstendig selskap med luftfartsvirksomhet som arbeidsområde.

Lufttransport AS opererer i dag innenfor følgende hovedområder:

- Luftambulanse, fly og helikopter
- Kystvaktovervåkning/charter, fly
- Transport av loser til skip med helikopter
- Transport av passasjerer og gods mellom Bodø og Værøy

Lufttransport AS er lokalisert med hovedbase i Tromsø og har for øvrig baser over hele landet. Selskapet har i dag 203 ansatte og en budsjettert omsetning for inneværende år på omtrent 365 millioner kroner. I alt har selskapet 101 flygere fordelt med 61 på flyambulanser, 9 på Svalbard, mens resten flyr helikopter.

For Luftambulansetjenesten ANS (en virksomhet som er opprettet av de regionale helseforetakene for å administrere denne aktiviteten) som er største oppdragsgiver, fløy Lufttransport AS i 2005:

- Fly: 9594 timer fordelt på 4300 oppdrag og fraktet 8884 pasienter. For flyambulansene er Statens Luftambulanse eneste kunde.
- Helikopter: 2563 timer fordelt på 1943 oppdrag og fraktet 1835 pasienter.

Flygerne har som hovedregel et arbeidssystem som kalles 12 – 9. Flygerne starter arbeidsperiodene på mandag kl. 17.00 og arbeider til fredag kl. 16.00, 11 dager senere.

Vaktene er delt opp slik:

- 5 dagvakt kl. 07.00 – 18.00.
- 5 nattevakt kl. 17.00 – 08.00

2 dager med 24 timers vakt fra fredag kl. 15.00 til mandag kl. 08.00.

Når de har vakt har de 30 minutters beredskap, men behøver ikke å oppholde seg på basen. I periodene med vakt flyr de forhåndsplanlagte turer og akutt/hasteoppdrag.

På Gardermoen er det dagbemannet fly og her arbeides det også etter et 12 – 9 system, men med 12 dagers vakter i tiden 08.00 – 19.00 med utkallingstid på en time.

Unntak for tjenesten som er beskrevet ovenfor går fram av protokoll 1/2005, 8 – 6 stand by.

Her har flygerne en stand by periode som starter mandag kl. 06.00 og avsluttes kl. 24.00 påfølgende mandag. Flygerne her blir brukt når det av en eller annen grunn oppstår et mannskapsbehov ved en av basene. Disse flygerne kan oppholde seg hvor de vil i Norge i beredskapsperioden, men må kunne nå nærmeste avtalte avreiseflyplass innen to timer fra de er varslet om at de må på tjeneste. Tjenesten vil bli som på den basen vedkommende skal tjenestegjøre.

Statistikk viser at akutt/hasteoppdrag utgjør omtrent 30 % av alle oppdrag. Hver flyger flyr aktivt 350 - 450 timer i året. Den aktive tjenesten og beredskapstjenesten (hvorav 20 % av tiden regnes som arbeidstid) gjør at årlig arbeidstid blir 1660 timer. Arbeidsbelastningen målt i flytimer for den enkelte flyger har gått noe ned i perioden fra 2000 til 2005.

Gjennomsnittlig varierer antall utrykninger under beredskap på natt fra hver tredje natt (Kirkenes/Alta) til hver ellefte natt (Brønnøysund).

Anbudet som Lufttransport AS har for flyambulansene gjelder fra 2000 til juni 2009. Nytt anbud skal leveres inn i januar 2007. Betalingen Lufttransport AS får fra Statens

Luftambulanse er basert på flere elementer, som beredskap og en pris per produsert time.

Prisen er fast med en årlig regulering som skjer på grunnlag av en kombinasjon av lønns- og prisstigning (KPI). Utviklingen i anbudsperioden for bedriftens inntekter på ambulansetjenesten og flygernes lønn har vært slik:

2001:	inntekter økte med 4,35 %	og flygernes lønn med 6,93 %	andre grupper 4,5%
2002:	2,23	5,31	2,50
2003:	2,95	4,25	5,00
2004:	2,12	4,00	2,25
2005:	1,96		2,25

De flygere som har vært ansatt i perioden har i tillegg fått opprykk på skala hvert år på 1,5 %.

Overenskomsten som tvisten gjelder er en normallønnsoverenskomst med lønnskala med årlige opprykk på ansiennitetsskalaen.

Skalaen for styrmenn starter på kr. 293.806 og går til kr. 495.381 etter 22 år.

Skalaen for kapteiner starter på kr. 379.450 og går til kr. 580.599 etter 22 år.

Samme skala gjelder for flygere på fly og helikopter. I tillegg til grunnlønnen kommer vakttillegg og diett som utgjør:

Tillegg pr. år for flygere på fly: kr. 140.000.-

Tillegg pr. år for flygere på helikopter kr. 147.000.-

Forhandlingenes gang

Overenskomsten ble sagt opp av Flyselskapenes Landsforening i brev til Norsk Flygerforbund 21. januar 2005.

Selv om det dreier seg om en organisasjonsmessig sentral avtale begynte partene lokalt å forhandle om revidering av overenskomsten den 29. april 2005. Dette skjer ikke sjelden innen luftfarten hvor det er mange overenskomster som bare gjelder en arbeidstakergruppe i ett selskap. De sentrale parter kommer så inn i slutfasen, eventuelt bare for å kontrollere og å inngå overenskomsten.

I Lufttransport AS inngås i tariffperiodene en rekke lokale protokoller, særavtaler, mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte, og som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. I forbindelse med tariffrevisjonene er det fast praksis i bedriften for at disse gjennomgås med sikte på å bringes til opphør, eller hvis forholdet er av mer permanent karakter; bli innkorporert i overenskomsten.

Forhandlingene startet lokalt 29. april 2005, men utover høsten ble det klart at partene ikke var i stand til å bli enige om en revidering, og de sentrale parter ble koblet inn. Sentrale forhandlinger ble gjennomført 24. og 25. november. Den 25. november brøt Norsk Flygerforbund forhandlingene.

Forhandlingene strandet da Norsk Flygerforbund krevde endring i beregning av arbeidstid under beredskap for flygere på ambulansflyene. Under beredskap får flygerne regnet 20 % av tiden som arbeidstid. Dette har primært betydning for begrensningen i årlig arbeidstid, som i henhold til BSL D 2-4 (og direktiv 79/2000/EF) er 2000 timer.

De aktuelle bestemmelser drøftes nærmere under pkt 3.2.2.

På flere andre områder ble det oppnådd en foreløpig enighet (under forutsetning av enighet på alle uavklarte spørsmål), mens andre spørsmål, som lønnsregulering, ikke ble forhandlet før bruddet.

Gjennomgang av protokollene som er inngått i tariffperioden med sikte på eventuell revidering/innkorporering i overenskomst kom man heller ikke i gang med, da denne gjennomgangen i praksis gjøres etter at man er blitt enige om øvrig revidering av overenskomsten.

Det redegjøres nærmere for arbeidsgivers standpunkt, og hvorfor det ikke er mulig å avtale en for flygerne gunstigere beregningsmodell med hensyn til hvor mye beredskapstiden skal telle

som arbeidstid, se nedenfor. Det samme gjelder arbeidsgivers syn på gjenstående krav fra partene, herunder lønnsregulering.

I brev av 2. desember til Riksmeklingsmannen varslet Norsk Flygerforbund plassoppsigelse for samtlige 94 flygere først fra 6. januar 2006 kl. 0000.

Riksmeklingsmannen la ned forbud mot arbeidsstans og innkalte til mekling torsdag 5. januar kl. 10.00. Riksmeklingsmannen konstaterte i løpet av meklingen at det ikke var mulig å fremsette et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter, og meklingene ble hevet kl. 00.45 den 6. januar.

I første omgang tok Norsk Flygerforbund ut tre flygere, og trappet senere opp konflikten flere ganger slik at det fra 30. januar ville ha vært 23 flygere i streik. En del av de som ble tatt ut i streik stilte seg disponible for å fly akutt-/hasteoppdrag på dispensasjon, men en del av de streikende ble ikke stilt til disposisjon for flygning etter gitt dispensasjon. Det er ikke hovedavtale mellom partene, men arbeidsgiversiden har akseptert at prinsippet i Hovedavtalen LO – NHO § 3 – 1 kan legges til grunn i denne konflikten, slik at Norsk Flygerforbund ble gitt anledning til å varsle plassfratredelser med 4 dagers frist.

Etter at streiken var et faktum, mottok Lufttransport AS ”Oppsigelse av protokoll 01.2005”. Begrunnelsen for oppsigelsen er slik at Flyselskapenes Landsforening oppfatter det som om man ved oppsigelsen ønsker å oppnå det man ikke vant fram med i forhandlingene og meklingen, nemlig å tvinge selskapet til å oppbemanne (uten at utført arbeid økes) med den følge at arbeidsåret for den enkelte flyger reduseres:

I den pågående uenighet mellom selskap og Flygerforeningen om beregning av arbeidstid er tilgjengelighet på Stand-by flygere og gjennomsnittsberegning av arbeidstid basert på disse flygernes eksistens kontinuerlig brukt som argument mot de krav om definisjoner av beredskap som Flygerforeningen har fremsatt i forhandlinger. Det er som en følge av dette åpenbart at protokoll 01.2005 brukes mot vår hensikt som et instrument til hinder for oppbemanning av den ordinære turnus på en måte som reduserer arbeidsåret for den alminnelige basepilot.

Denne oppsigelse må ses i sammenheng med tariffkonflikten og Flyselskapenes Landsforening er av den oppfatning at denne protokollen må anses å være en del av overenskomsten mellom partene. Det vises til drøftingen nedenfor under Flyselskapenes Landsforenings anførsler.

Som det vil bli gitt nærmere begrunnelse for nedenfor, legges det til grunn at overenskomsten skal forlenges med to år med ordinær annet års revidering. Dette er for øvrig i tråd med krav fra Lufttransport Flygerforening som ble overlevert ved start av forhandlingene.

Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen innkalte partene til møte 25. januar 2006. Partene ble der gjort kjent med at Helse- og omsorgsdepartementet hadde mottatt rapporter fra Statens helsetilsyn om at konsekvensene av den dispensasjonspraksis som ble fulgt, kunne føre til fare for liv og helse for pasientene. Arbeidsgiversiden hadde under hele konflikten lagt til grunn at man var innstilt på at det uten videre skulle gis dispensasjon for transport i de tilfelle hvor helsepersonell definerte at transporten var et akutt-/hasteoppdrag. Arbeidstakerne ønsket ikke å legge om sin dispensasjonspraksis som innebar en etterprøving av om helsepersonellens kategorisering var riktig, og statsråden varslet da at Regjeringen ville fremme forslag for Stortinget om å stoppe konflikten med en lov om tvungen lønnsnemnd. På spørsmål fra statsråden sa Norsk Flygerforbund seg villig til å gjenoppta arbeidet umiddelbart.

Ved lov av 3. mars 2006 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### Tariffoppgjøret 2005

Oppgjøret var et mellomoppgjør og etter forhandlinger mellom NHO og LO/YS ble det sentralt gitt tillegg på kr. 1,-.

I Lufttransport AS har oppgjøret for administrativt og teknisk ansatte blitt gjennomført med tillegg på 2,25 %. Disse grupper har i tillegg opprykk på lønsskala etter ansiennitet.

#### 3.2.2 Flyselskapenes Landsforenings redegjørelse for regelverket om arbeidstid

Kravet om at beredskapstid skal gi mer uttelling som arbeidstid, er et sentralt krav fra flygerne og derfor gis nedenfor en orientering om regelverket om arbeidstid for flygende personell. Arbeidstid for flygende personell har en noe annen regulering enn det som ellers gjelder i arbeidslivet.

Flygende personell var opprinnelig unntatt fra arbeidsmiljølovens (1977) bestemmelser.

I forskrift fra 1986 ble det bestemt at arbeidsmiljøloven skulle gjelde for flygende personell med visse tilpasninger. De viktigste unntakene var kapittel X om arbeidstid, og lovens forskrifter skulle bare gjelde nå det var særskilt bestemt. For ruteflyging med fly med mer enn 10 passasjer seter og charterflyging med fly med høyeste tillatte startvekt over 15 tonn ble det fastsatt fellesskandinaviske forskrifter om arbeidstid.

For annen kommersiell flyging må selskapet inneha en AOC (Air Operators Certificat) og en driftstillatelse med et godkjent internt regelverk som fastsetter begrensninger i flybesetningers flytid og flygetjenesteperioder. Begrensningene skal sikre flybesetningsmedlemmene tilstrekkelige hvileperioder slik at flysikkerheten ikke bringes i fare som følge av tretthet forårsaket av en eller flere flyginger, ved flere påfølgende flyginger eller ved anstrengende tjenestegjøring over et lengre tidsrom. Reglene skal stå i operasjonsmanualen og godkjennes

av Luftfartstilsynet. Dette regelverket er gitt med en flysikkerhetsmessig begrunnelse, og ikke gitt for å sikre de sosiale sidene i forholdet mellom arbeid og fritid.

Samferdselsdepartementet satte ned en arbeidsgruppe i 2000 for å utrede hvorledes intensjonene i arbeidsmiljølovens kapitel X skal gjennomføres for flygende personell, da det hele tiden har vært en forutsetning at selv om arbeidsmiljølovens bestemmelser ikke kunne gjøres gjeldende for flygende personell, så skulle man søke å utarbeide et eget regelverk som skal gi like god beskyttelse, men som er tilpasset flyaktivitet.

Ny forskrift (BSL D 2-4) om arbeidstid med mer for besetningsmedlemmer i sivile luftfartøyer ble vedtatt 2. juli 2002, med senere endringer, med virkning fra 1. mai 2005.

Denne forskriften gjelder for kommersiell flyging som faller utenfor den som reguleres i BSL D 2-3, og skal sørge for at besetningsmedlemmer får sikret de sosiale sider i forholdet mellom arbeid og fritid. I denne sammenheng viser veiledningen til forskriften til § 46 i den tidligere arbeidsmiljølov når det gjelder beredskap hjemme. Forskriften går lenger enn bestemmelsen i arbeidsmiljøloven da den bestemmer at hjemnevakt minst skal telle som 20 % arbeidstid uten å åpne for at partene kan avtale vekk denne bestemmelsen.

Forskriften gjennomfører også direktiv 2000/79/EF om organisering av arbeidstiden til mobilt personell i sivil luftfart.

Fra forskriften (BSL D 2-4) vises det særlig til følgende bestemmelser:

§ 3 Definisjon av arbeidstid: "Den tid besetningsmedlemmet står til disposisjon for luftfartsforetaket."

Beredskapstid: "Periode da besetningsmedlemmet er forpliktet til å holde seg klar for tjenestegjøring."

Blokketid: "Tiden fra et luftfartøy forlater parkeringsplassen før avgang til det tidspunktet det stanser for å parkere og alle fremdriftsmotorer er slått av."

§ 4. Årlig arbeidstid.

(1) Årlig arbeidstid skal ikke overstige 2000 timer, inkludert beredskapstjeneste omregnet til arbeidstid. Blokktiden skal maksimalt utgjøre 900 timer.

(2) Arbeidet skal fordeles så jevnt som mulig over året.

§ 5. Beregning av arbeidstid.

(1) Tjeneste om bord på luftfartøy og tilknyttet for- og etterarbeid, simulatortrening, opplæring og eventuelle andre administrative oppgaver regnes som full arbeidstid. Det samme gjelder pauser som må avvikles utenfor tilfredsstillende pauserom og eventuelt under utføring av tjeneste.

(2) Beredskapstjeneste utenfor base skal regnes som minst 20 % arbeidstid og på base som minst 50 % arbeidstid.

Til forskriften har Luftfartstilsynet utarbeidet en veiledning og her inntas et relevant utdrag:  
Til § 3 Definisjoner

«Arbeidstid» knyttes i samsvar med arbeidsmiljøloven §46 til uttrykket « til disposisjon for arbeidsgiver ». I dette ligger perioden mellom pålagt fremmøtetidspunkt før tjeneste og fratredelsen fra denne, inkludert pauser som må tas utenfor tilfredsstillende pauserom og eventuelt under tjenesten, for eksempel om bord i luftfartøyet.

Uttrykket dekker all tid brukt på arbeid knyttet til selve flygingen både om bord i fartøyet og på bakken, og dessuten eventuelle administrative oppgaver og nødvendig/ pålagt trening og opplæring. Tid som brukes til å ivareta verv som for eksempel verneombud og tillitsvalgt regnes også. I tillegg kommer alle former for beredskapstjeneste.

Motsatt er «fritid» den tiden besetningsmedlemmet ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, inkludert alle hvileperioder.

Basen er det stedet/ luftfartsanlegget der besetningsmedlemmet starter og avslutter arbeidet, det vil si det som i arbeidslivet generelt kalles « arbeidsstedet/ kontoret/ jobben ». I arbeidsavtalen fastsettes det hvilken base som er besetningsmedlemmets hjemmebase, dvs. den basen han eller hun normalt jobber ut ifra. Skillet mellom « på base » og utenfor base » er viktig i forhold til beregning av beredskapstjeneste, mens begrepet «hjemmebase» får betydning med tanke på hvor/ fra hvilket utgangspunkt besetningsmedlemmet har rett til å få avviklet fridager.

Under «beredskapstjeneste» er besetningsmedlemmet som utgangspunktet ikke i arbeid, men hun eller han må være tilgjengelige for arbeidsgiver som når som helst kan innkalle til tjeneste.

Beredskapstjeneste kan avvikles på ulike måter og steder, avhengig av hvor raskt besetningsmedlemmet eventuelt må stille opp hos arbeidsgiver. Dette er også bakgrunnen for at omregning fra beredskapstjeneste til ordinær arbeidstid dels må bero på konkrete forhold. Beredskapstjeneste på base skal likevel telle som minst 50 % arbeidstid, og som minst 20 % arbeidstid utenfor base. Det siste betegnes i arbeidsmiljøloven som «hjemmevakt». Det sentrale er imidlertid ikke om besetningsmedlemmet fysisk er hjemme, men at tjenesten kan utføres under «hjemmeliknende forhold», dvs. uten fysisk tilknytning til basen.

«Besetningsmedlemmer» i forskriftens forstand er de arbeidstakerne som faller inn under reglens virkeområde, jf. over om §1 . Begrepet blir brukt på samme måte som i Annex 6 til Chicagokonvensjonen.

«Blokktid» er definert slik at avslutningstidspunktet dekker parkering både på anvist plass og der det ellers egner seg utenfor ordinær landingsplass under oppdrag med helikopter.



#### Til § 4 Årlig arbeidstid

Maksimalgrensen for årlig arbeidstid og blokketid er hentet fra direktiv 2000/79/EF, og gjelder selv om arbeidet utføres for flere luftfartsforetak. Ferie i samsvar med ferielovens regler kan heller ikke erstattes med økonomisk kompensasjon med mindre det dreier seg om avvikling av arbeidsforhold. Grensene er satt av hensyn til den enkeltes helse, sikkerhet og arbeidsmiljøet generelt, og kan ikke overskrides.

De nevnte hensynene ligger også til grunn for regelen om at arbeidet skal fordeles så jevnt som mulig over året. En del typer flyging kan likevel bare utføres visse deler av året, for eksempel i perioder uten snø, og det er derfor nødvendig å tilpasse tjenesten til sesongmessige svingninger. Luftfartsforetaket og besetningsmedlemmenes representanter må ta den årlige fordelingen av arbeidstiden i betraktning under utformingen av arbeidsplanene.

#### Til § 5 Beregning av arbeidstid

Arbeidstiden er som nevnt den tiden besetningsmedlemmet er disponibel for luftfartsforetaket, og strekker seg fra pålagt fremmøtetidspunkt til det øyeblikket besetningsmedlemmet faktisk er fritatt fra tjeneste. Som arbeidstid regnes også pauser som må tas under arbeidet, eventuelt om bord i luftfartøyet. I tillegg kommer beredskapstjeneste.

Forskriftens regel om beregning av beredskapstjeneste utenfor basen har utspring i arbeidsmiljøloven §46 som sier at beredskapstjeneste i hjemmet, såkalt «hjemmevakt», skal telle som minst 20% arbeidstid. Loven har ingen tilsvarende uttrykkelig minstegrense for beredskapstjeneste på arbeidsstedet. Rammene for å utvide arbeidstiden ved slik beredskapstjeneste er imidlertid snevre, og det forutsettes dermed at belastningen er vesentlig større enn ved hjemmevakt. Forskriftens beregningsregel for beredskapstjeneste fanger opp denne forskjellen. Innen luftfarten kan beredskapstjenesten dessuten variere mye, og det er ikke utelukket at den i visse tilfeller bør telle som full arbeidstid. Dette må vurderes ut ifra den konkrete situasjonen. Derfor er det ikke satt noen øvre grense for hvor mye beredskapstjenesten skal telle.

#### Til § 10 Avvik og avtaler

Direktiv 2000/79/EF fastsetter minstekrav for ivaretagelsen av besetningsmedlemmenes helse og sikkerhet, og forskriftens regler som gjennomfører disse kan ikke avvikes. Det er også en forutsetning at luftfartsforetaket og besetningsmedlemmene ikke kan avtale seg bort fra forhold som er viktige for å sikre et godt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig at alle disse hensynene legges til grunn i utformingen av aktuelle avtaler.

Avtalene kan slutes mellom arbeidsgiver og representanter for besetningsmedlemmene.

Representantene vil ofte være tillitsvalgte for de som er organiserte. Det er imidlertid også mulig å slutte avtaler på individuelt nivå. Dette kan for eksempel være aktuelt i små foretak

der antall besetningsmedlemmer er så lite at de ikke har utpekt noen representant, og der besetningsmedlemmene ikke er organiserte.

#### Til § 11 Tilsyn og dispensasjoner

Luftfartstilsynet har fått delegert myndigheten til å fastsette forskriften, og er ansvarlig for å føre tilsyn med at de berørte aktørene følger reglene. Videre kan Luftfartstilsynet avgjøre spørsmål luftfartsforetaket og besetningsmedlemmene ikke blir enige om svaret på under utarbeidelsen av de avtaler forskriften legger opp til. I spesielle tilfeller kan Luftfartstilsynet også dispensere fra reglene. Minstekravene i direktiv 2000/79/EF kan likevel ikke fravikes.

#### 3.2.3 Nærmere om partenes krav og grunnlag for tvisten

Krav fra Lufttransport Flygerforening ved forhandlingsstart 29. april 2005

##### 1. Diett

Dagens innberetning for overskuddsbeskatning er etter Lufttransport Flygerforenings syn ukorrekt/strengere en nødvendig i forhold til regelverket.

Lufttransport Flygerforening har påbegynt et arbeide for å få en ekstern vurdering av flygernes situasjon i forhold til skattereglene.

I forlengelsen av dette, forventer vi at Lufttransport AS stiller opp med sine ressurser og revisor for å fullføre prosessen til felles besparelser for begge parter.

##### 2. Førings av duty og flight duty

Online system for registrering av beredskapstjeneste, arbeidstid og fritid.

Dagens system med AFR og manuell førings av slike tider fungerer ikke, og er unøyaktig. Systemet må være laget slik at personell kan logge seg inn og føre alle data fra turer eller andre arbeidsoppgaver utført. En bruker må kunne logge seg inn når som helst og få ut statistikk og oversikt over total arbeidstid (inkludert beredskapstjeneste).

Lufttransport Flygerforening har hvert i kontakt med ett firma som kan gjøre denne jobben for mellom 200.000 til 250.000 kr

Alternativ til ett system som gjør dette er at hver pilot manuelt beregner arbeidstid og logging av dette, noe som fort tar 30 minutter hver dag. (Dette utgjør fort 100 timer pr år)

Lufttransport Flygerforening kan stille representant som deltar i utarbeidningen av ett slikt system, for å sikre kvaliteten.

##### 3. Lønnskrav

I lys av de øvrige omlegginger som kreves velger Lufttransport Flygerforening å legge frem et svært moderat krav innen økonomisk kompensasjon, som verken dekker selskapets omlegging av diettinnberetning, frafall av variable tillegg som følge av innføringen av BSL D 2-4 og den generell lønnsutvikling.

Variable tillegg: Ingen krav

Grunnlønn: 4,5 % for 2005 beregnet fra 01.05.2005

4,0 % for 2006 beregnet fra 01.05.2006

Avtalens varighet: fra 01.05.2005 – 01.02.2007

Lufttransport Flygerforening har med dette lagt til grunn at selskapet går inn i en konkurransesituasjon med anbud på HK-ambulanse innenfor tidsrommet frem til 2007, og har derfor valgt å ta utgangspunkt i at avtaleperioden gir de nødvendige forutsigbare og rolige rammer for en suksessfull konklusjon på dette arbeidet.

Lufttransport Flygerforening ønsker som vist å endre avtaleperioden slik at utløpet endres fra begynnelsen av sommeren til midt på vinteren. Erfaringen viser at forhandlingene drar ut over hele sommeren og inn i forvinteren fordi tidspunktet sammenfaller med ferie. I tillegg fordyres og vanskeliggjøres prosessen fordi priser stiger og tilgjengelighet faller i den samme tidsperioden.

#### 4. Svalbard – arbeidsordning

Dagens arbeidsordning medfører at den årlige 2000-timers grensen overstiges.

Lufttransport Flygerforening gjennom konsultasjon med basens piloter, foreslår at arbeidsordningen justeres innenfor grensene ved å ta crew av tjeneste på lørdager og søndager i et tilstrekkelig antall.

Dersom etterspørselen krever flytilgjengelighet i helgene kan turnus settes opp slik at 1 fly er bemannet f.eks lørdag, mens ett fly er ubemannet hele helgen.

#### 5. RW ambulanse og los (Beredskapstjeneste):

Endring av dagens turnus fra 1-2 til 1-2-1-3

(Stillinger for å få dette til er allerede betalt av ANS'et)

Denne turnusen er basert på døgnvakter.

Flygere på RW ambulanse skal fra 01.05.2005 telle all vakttid med 50 % arbeidstid for det tidsrom man har beredskap/hvilende vakt mot årsberegningen på 2000 timer arbeidstid.

Fra 01.01.2008 skal samme beredskapstjeneste telle 100 % som arbeidstid.

Lufttransport Flygerforening har lagt inn en overgangsperiode på 2,5 år før overgang fra 50 % til 100 % arbeidstidstilling for beredskap. Dette for å gi selskapet og tjenesten en omstillingsperiode som er mer enn rimelig.

I tillegg er dette akseptabelt for Lufttransport Flygerforening ved innføring av overfor fremlagte vaktturnus. Hensyn er også tatt til innføring av Jar-Ops Subpart Q som forventes implementert i 2008. Innføringen av de begrensninger som derav følger for mulige turnuser, gir dette som et naturlig overgangstidspunkt siden "beredskap på base" som en følge av samme regelverk da uansett må settes til 100 % arbeidstid i beredskapstiden i tråd med allerede gjeldende EU-lovgivning.

Helikopterflygere som går slik beredskap vil i tillegg til fast turnus være disponibel i 10 arbeidsdager pr år, under følgende forutsetninger:

1. Skal bare brukes til trening (PC/OPC, NUTEC, Simulator osv), som er obligatoriske for å holde sertifikater.
2. Dekke vakter for andre flygere i forbindelse med slik trening.
3. Dager som ikke blir brukt, kan ikke overføres til neste kalenderår.
4. Siden dette er en inngripen i flygers fritid, skal dette varsles etter følgende kriterier:
  - a) Aktuell kalendermåned skal oppgis med 6 måneders forutgående varsel.
  - b) Aktuell dato skal varsles senest 12 uker før.
  - c) Når varslet, regnes disse dagene som arbeidstid enten de brukes eller ikke.

Med dette kan vaktplan settes opp for flere år forover, med unntak av treningsperioder, og Lufttransport Flygerforening vil derfor endre tariffavtalens kap. 30.3 til at vaktplan gis ut for 6 måneder av gangen. Ny vaktplan skal gis ut 3 måneder før utløpet av gjeldende vaktplan, med de unntak som er spesifisert for de nevnte 10 fleksible dagene.

6. Arbeidstid for administrative stillinger, tillitsvalgte, instruktører

Bakgrunn: BSL D 2.4 - § 5. Beregning av arbeidstid, trer i kraft 01.05.2005

(1) Tjeneste om bord på luftfartøy og tilknyttet for- og etterarbeid, simulatortrening, opplæring og eventuelle andre administrative oppgaver regnes som full arbeidstid. Det samme gjelder pauser som må avvikles utenfor tilfredsstillende pauserom og eventuelt under utføring av tjeneste.

Slikt arbeid teller fra 1. mai 2005 inn under de 2000 timene definert i nye BSL D 2.4, § 4 Lufttransport Flygerforening ser to måter å ivareta dette kravet:

- å føre timeliste for hver enkelt
  - å fastsette en årlig timesats som gjennomsnittlig ivaretar det faktiske tidsforbruket
- Å føre timeliste er en øvelse som både er tidkrevende (øker tidsbruken), og som gir rom for unøyaktigheter og feil i begge retninger. Lufttransport Flygerforening vil derfor fastsette et timetall som inngår i den årlige beregningen for hver stilling.

Tillitsvalgte og verneombud:

- Formann LTF 500 timer pr år

(det faktiske timetallet for dette vervet er i overkant av 1000 timer/år, men Lufttransport Flygerforening ser for seg at rundt halvparten med velvilje kan forutsettes gjort under beredskap, som allerede teller 50%. Derfor fastsettes timetallet til halve av det virkelige. Den samme logikken er brukt for de øvrige tillitsverv).

- Nestformann 300 timer pr år
- Tillitsvalgte 300 timer pr år
- Kasserer 300 timer pr år
- Basetillitsvalgte 50 timer pr år
- Tillitsvalgte med komitèverv i NF 100 timer pr år (eller pr timeliste)
- Hovedverneombud flygere 200 timer pr år
- Verneombud base 50 timer pr år

Dette er langt mindre enn det den enkelte faktisk bruker til slikt arbeid.

Lufttransport Flygerforening foreslår en kvartalsvis fordeling av timene, slik at ikke alt for eksempel forfaller i desember. Personell som på grunn av slike verv trenger fristilling fra vaktjeneste, skal komme med dato for dette senest 14 dager før aktuell friperiode.

Personell som bruker timer til slikt arbeid i sin friperiode, skal kunne ta ut disse timene som fritid i samme kvartal.

Administrative tilleggsstillinger:

- Instruktører Fører timeliste/dutytidsskjema over aktuelle timer
- Chief Ground Instructor 500 timer/år (25 % stilling)
- Ground instructor DO228 200 timer/år
- Chief Flight Instr.HK 500 timer/år (25 % stilling)
- Chief Flight Instr.FW 500 timer/år (25 % stilling)
- Sjefsflyger B200 1.000 timer/år (50 % stilling)
- Sjefsflyger DO228 500 timer/år (25 % stilling)
- Sjefsflyger AB139 300 timer/år
- Sjefsflyger A109 300 timer/år
- Sjefsflyger SA365 300 timer/år
- Chief RW 500 timer/år (25 % stilling)
- Operativ driftssjef 1.000 timer/år (50 % stilling)
- Head of training/TRTO 1.000 timer/år (50 % stilling)
- Baseledere 400 timer/år

Alternativt føres timeliste for de som mener det fastsatte timetallet er for lavt.

## 7. Arbeidsordning fixed-wing ambulanse

Nåværende tariffavtale sier ingenting om hvilken type vaktberedskap som benyttes for denne tjenesten på en måte som korresponderer med BSL D 2-4.

Grunnen til dette er at det aldri tidligere har vært noen øvre grense for antall arbeidstimer, og problemstillingen har derfor ikke vært aktuell. Vakt er vakt uten videre definisjon i nåværende avtale.

I henhold til BSL D 2-4 og vaktens praktiske rammebetingelser, faller ordinær ambulansenvakt i Lufttransport AS' ambulansetjeneste inn under begrepet "beredskap på base", all den tid utrykningskravet i tjenesten umuliggjør annet enn tilstedeværelse på eller ved basens umiddelbare nærhet. Flygerne er ihht selskapets prosedyrer pålagt arbeidsoppgaver i forkant av flygning som krever 45 minutters arbeidstid, mens utrykningskravet fra utkall til flyet skal være airborne er mindre enn dette.

#### Krav

Flygere på FW-ambulanse skal fra 1/5-2005 telle all vakttid med 50 % arbeidstid for det tidsrom der man har beredskap/hvilende vakt mot årsbegrensningen på 2000 timer arbeidstid. Fra 1/1-2008 skal samme beredskapstjeneste telle 100 % som arbeidstid.

Lufttransport Flygerforening definerer duty=arbeidstid og Flight duty=flytjeneste som to forskjellige ting, og antall arbeidstimer/beredskap innvirker derfor ikke direkte inn på hviletidsreglene i OM-A, kap.7 som kan operere videre som før uten direkte påvirkning. Lufttransport Flygerforening hadde som mål og har lagt sitt arbeide inn på å få disse prosentvise andelene definert av myndighetene/Luftfartstilsynet. Dette med begrunnelse i selskapets interesser ved å kunne legge kostnadene tilbake til de samme myndigheter som har definert rammebetingelsene for tjenesten.

Dersom det fra selskapets side har vært oppfattet som om Lufttransport Flygerforening ville godta noe annet enn å bli definert som med "beredskap på base" under dagens rammebetingelser, så er det en gedigen misforståelse som må bæres av selskapet selv. At tjenesten med 30 minutters responstid fra utkall til airborne, og krav om crew i cockpit 15 minutter etter utkall, skal kunne være annet enn beredskap på base, er en så urimelig og urettferdig slutningen at den aldri vil kunne godtas av flygerne. Med bakgrunn i de forskjellige operative krav, så er 15 minutter for HK-ambulanse og 30 minutter for FW-ambulanse helt identiske vaktordninger, noe som bør være innlysende for enhver med flyfaglig bakgrunn.

Lufttransport Flygerforening har lagt inn en overgangsperiode på 2,5 år før overgang fra 50 % til 100 % arbeidstidstilling for beredskap. Dette for å gi selskapet og tjenesten en omstillingsperiode som er mer enn rimelig. I tillegg er dette akseptabelt for Lufttransport Flygerforening ved innføring av nedenfor fremlagte vaktturnus. Hensyn er også tatt til innføring av Jar-Ops Subpart Q som forventes implementert i 2008. Innføringen av de begrensninger som derav følger for mulige turnuser, gir dette som et naturlig overgangstidspunkt siden "beredskap på base" som en følge av samme regelverk da uansett må settes til 100 % arbeidstid i beredskapstiden i tråd med allerede gjeldende EU-lovgivning. Lufttransport Flygerforenings krav til bemanning og turnus

Med 50 % telling av beredskap mot arbeidstid vil hvert døgnbemannede ambulanse kreve et minimum av 4 crew = 8 piloter.

(Overgangen til 100 % telling vil kreve minimum 5 crew = 10 piloter).

Turnusen skal med mindre særlige grunner tilsier annet følge samme mal for alle ambulansesfly.

Turnusen for 4 crew legges om til et rullerende system med 3 forskjellige vaktlengder som skiftes 5 ganger pr år, noe som samtidig sikrer crewrotasjon ved at kapteiner og styrmenn roterer med en til to ukers forskyvning.

D/N-vakter defineres utenom helger til konkrete datoer i forbindelse med høytider og helligdager, og til et maks antall ifm ferieturnus (se under).

Med dette kan vaktplan settes opp for flere år forover, med unntak av treningsperioder, og Lufttransport Flygerforening vil derfor endre tariffavtalens kap. 28.5.1.e) til at vaktplan gis ut for 6 måneder av gangen. Ny vaktplan skal gis ut 3 måneder før utløpet av gjeldende vaktplan. For øvrig ingen endringer i dette kapittelet.

I vinterhalvåret (nov-feb) går en ukes vaktsykluser på 5 D-vakter etterfulgt av 1 uke fri og 5 N-vakter +2 D/N-vakter etterfulgt av en uke fri. I vår og høstperioden endres turnus til 12 vakt dager etter samme mal som dagens ordning, etterfulgt av to uker fri. Dette vil gjelde månedene mars-mai, og september-oktober. I feriemånedene juni-august roteres turnus til ca. 2,5 uker vakt etterfulgt av 3 uker fri, hvori treukers perioden(e) samtidig defineres inn som ferie. Den enkelte base velger selv hvor mange slike 2,5-3 sykler som går før turnus roterer tilbake til 12 dager på – 2 uker fri. I ferieperioden vil halvparten av periodene kunne avvikles uten D/N-vakter selv i helgene, men for å få turnusen i hop må noen perioder dekkes med 1-3 D/N-vakter utenom helg.

Dette systemet begrenset til kun 4 crew vil medføre en arbeidstid tett opp mot 2000 timer, dvs. liten slack for ekstraoppgaver og stillinger. Lufttransport Flygerforening foreslår derfor samtidig at vaktoverlapping på morgenen innstilles. Erfaringsmessig vil dette kun medføre overtid i et fåtall tilfeller (i motsetning til overlappingen på ettermiddagen), mens dette medfører en innsparing av ca. 125 timer faktisk tid, eller 62 timer omregnet arbeidstid ved 50 %, lik 6 dager på fridagskjøp, trening eller i administrative stillinger.

Mulighet for hjemmevakt

Lufttransport Flygerforening anerkjenner selskapets mulighet til å endre tjenesten slik at den i henhold til BSL D 2-4 faller inn under begrepet "Uten tilstedevakt/beredskap utenfor base/hjemmevakt". Lufttransport Flygerforening vil forholde seg til følgende kriterier som en minimumsstandard for tilgjengelig tid ved "hjemmevakt", slik at responstiden for flygeren er tilstrekkelig til at tjenesten kan falle under definisjonen:

- Skal ha tid til å kunne avslutte pågående aktivitet av rimelig art.
- Likestilt med pågående aktivitet, er oppvåkning fra sovende tilstand med tid til toalett, ansiktsvask og tannpuss.
- Skal ha tid til å kunne foreta sikring av hjem og verdier. Herunder avslåing av elektriske apparater som TV, PC og lignende, lukking og låsing av vinduer og dører, flytte inn løsøre i bruk fra boligens uteareal og tilsvarende.
- Skal ha tid til å kunne foreta omkledding fra inne- til utebekledding.
- Skal ha tid til å kunne starte bil, foreta snøskraping og tilhørende.
- Skal kunne kjøre fra hjem til arbeidssted på en sikker måte og innenfor lovlige fartsgrenser, innlagt med en rimelig tidsmargin for køkjøring, eller glatte og dårlig brøytete veger som er vanlig spesielt på nattetid. Denne kjøretiden beregnes ut fra radiusen til det som praktiseres som det normale bosettingsområdet for andre yrkesgrupper som også har sitt arbeidssted på samme flyplass.
- Ved ankomst til lufthavnen, ha tid til å gjennomgå security-sjekk og innslosing av seg selv og kjøretøy til rød sone der basebygning/hangar befinner seg.
- Ved ankomst til basebygning ha tid til å parkere, låse, kle inn bil og spasere til garderobe og foreta omkledding til uniform, før påbegynnelse av arbeidsoppgaver tilknyttet flygingen.
- Før flyging/avgang ha tilstrekkelig tid til å gjennomføre alle de oppgaver som er pålagt av selskap og myndigheter i forbindelse med flyging.

Da denne responstiden fortsatt er mye kortere og mer belastende enn den "hjemmevakt" som defineres i AML, vil tjeneste under disse kriteriene måtte telle mer enn minimumstallet på 20 % ihht BSL D 2-4. Her vil Lufttransport Flygerforening kunne akseptere 35 % slik flygesjefen har anbefalt overfor Luftfartstilsynet (jfr. brev Varsel om fastsettelse pr 26.04.2005).

Som ytterligere begrunnelse tilføres at pilotene erfaringsmessig, med overveiende sannsynlighet, vil bli utkalt på ett eller flere flyoppdrag på en hver slik vakt. Siden spørsmålet for flygeren vil være "når" og ikke "om" han vil bli utkalt på oppdrag, vil tilgjengeligheten for private aktiviteter være svært begrenset. Han kan se på TV, lese bøker og dets like som ved tilstedevakt. Den eneste forskjellen fra "tilstedevakt/beredskapstjeneste på base" vil være at ventetiden tilbringes i lokaler betalt av flyger selv fremfor i arbeidsgivers lokaler.

Tiden fra varsling til flygeren er tilbake i "hjemmet" med sengehvile tilgjengelig, skal belastes med 100 % telling av arbeidstid. Dette fordi transporttiden til og fra arbeidssted må anses som "uten hvile" og utførelse av en arbeidsoppgave pålagt av arbeidsgiver.



Krav fra Lufttransport AS ved forhandlingsstart 29. april 2005

Generelt: HK byttes med RW alle plasser der benevnelsen er brukt.

- Avsnitt 1 – siste setning strykes.  
”Det betales dog 50 % av fast grunnlønn i 1 uke”
- Punkt 4.1 Følgende settes inn etter første setning:  
Vurdering av kapteinskandidater skjer normalt på grunnlag av ansiennitetslisten.  
Kapteinskandidatene skal gjennomføre et kapteinsintervju/samtale før endelig utvelgelse gjøres.
- Punkt 10 Dato for utlønning endres til 15 i hver måned.  
Andre setning ang utlønning ved årsskiftet kan fjernes da problemstillingen nå er borte.
- Lønnsinnplassering ved ansettelse
  - Flygere uten Typerating, og eller MCC kurs.
  - Flygere som ikke har TR og MCC kurs, starter to lønnstrinn lavere enn de kandidater som har TR og MCC kurs.
  - Flygere som mangler TR eller MCC kurs, starter ett lønnstrinn lavere enn de kandidater som har TR og MCC kurs.
- Særskilt for helikopter  
Endring;  
Flygere med CPL-H kan plasseres i lønnsklasse i henhold til antall 1000 timer total flytid.
- Punk 10.4.1 Kapteinsutsjekk er ikke gjennomført før man har bestått company linesjekk.
- Tilføyelse under vakttillegg HK:  
Los II Stavanger  
Natttillegg kr. 430,-
- Punkt 12.6 Reiser FW bestilles av crew-coordinator. Reiser RW bestilles av sentralbord.
- Punkt 13.4 Lufttransport ID-kort fjernes fra listen. Alle vil nå ha LV ID-kort.
- Punkt 13.8 Ny tekst: Uniformseffekter skal ikke brukes på fritiden.
- Pensjonsalder for piloter heves 62 år.  
Anledning til førtidspensjonering endres til 59 år.
- LOL.



Dato for regulering var 1. mai 2005. Saksgangen fram til behandling i nemnda er beskrevet ovenfor.

Arbeidsgiversiden er av den oppfatning at det ikke er grunn til å avvike fra Rikslønnsnemndas praksis om at etter konflikt skal endringer i overenskomsten først få virkning fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streiken.

Videre at tillegget ikke skal gjøres gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse forelå, og at det ikke foretas omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før kjennelse forelå.

Det at det har gått lang tid å få gjennomført revideringen er begge parter ansvarlig for.

Forhandlingene ble påbegynt før utløp av overenskomsten og arbeidsgiver har ikke gått inn for å trenere disse. Det kan også i denne sammenheng vises til at Norsk Flygerforbund den 2. desember 2005 varslet plassoppsigelse først med virkning fra 6. januar 2006.

Øvrige krav.

Øvrige krav avvises.

#### 3.2.4 Flyselskapenes Landsforenings anførsler

Protokoll 1/2005 som en del av overenskomsten.

I løpet av revisjonsforhandlingene har ingen av partene krevd endringer i det som er omhandlet i protokollen. Ved forrige revisjon av overenskomsten i 2003 ble følgende tatt inn i protokollen:

Ved endringer av myndighetspålagte forskrifter mht arbeids- og hviletid, skal Lufttransport Flygerforening og Lufttransport AS møtes, for å komme fram til, og avtale nye omskrivninger av OM og overenskomst.

Det var denne situasjonen som oppsto ved innføringen av BSL D 2-4 og som førte til opprettelsen av protokollen. Ingen av partene har i løpet av tariffperioden ønsket endringer i protokollen, og det var forutsetningen at denne skulle skrives inn i overenskomsten ved denne revideringen. Først etter at streiken var et faktum blir protokollen sagt opp, ikke for å oppnå endringer i den, men for å presse bedriften til å akseptere hovedkravet knyttet til beregning av beredskapstid som arbeidstid.

Det vises også til formuleringen i overenskomsten pkt. 27.7 som viser praksis, nemlig at protokoller utarbeidet i løpet av tariffavtaleperioden innarbeides ved revisjon: ” Tidligere avtaler og protokoller underskrevet før inngåelse av denne avtale kanselleres ved undreskriving av denne avtale, bortsett fra:”: og pkt. 32 hvor det går fram at: ”Gyldige protokoller og nye inngåtte protokoller påføres listen og settes inn bak denne side som del av overenskomst.”

Flyselskapenes Landsforening legger til grunn at protokollen derfor er en del av lønns og arbeidsvilkårene som er regulert mellom partene på tidspunktet for bruddet i forhandlingene,

og mener at Rikslønnsnemnda må legge til grunn at innholdet i protokollen skal gjelde i tariffperioden som overenskomsten nå skal revideres for.

Beregning av beredskapsvakt som arbeidstid.

Forhandlingene låste seg i spørsmålet om hvor mye beredskapsvakten skal telle som arbeidstid. I BSL D 2-4 har Luftfartstilsynet bestemt at hjemmevakt skal telle minst som 20 % arbeidstid. I veiledningen (gjengitt ovenfor) pekes det på at det er tilstrekkelig at "tjenesten kan utføres under hjemmeliknende forhold, dvs. uten fysisk tilknytning til basen."

Flygere på helikopter har beredskap hvor de er fysisk på base og får beregnet beredskapstiden som 50 % arbeidstid og omfattes ikke av denne tvisten.

Lufttransport AS er den eneste bedriften som har flyambulanser i beredskapstjeneste i Norge. Denne tjenesten utføres på anbud for Luftambulansetjenesten ANS. Det er altså bare en oppdragsgiver i landet. Anbudsdokumentene er detaljerte og inneholder en rekke forutsetninger, og hjemmevaktens beregning som arbeidstid er ett element. Anbudet som gjelder flyambulanse ble inngått i 2002 og nytt anbud skal innleveres i høst med virkning fra 1. januar 2008.

Hvis Luftfartstilsynet bestemmer at den tjeneste som skal drives, er slik at beredskapstiden for eksempel skal regnes som 50 % arbeidstid, vurderer Lufttransport AS det slik at Luftambulansetjenesten ANS vil gi økonomisk kompensasjon for dette. Det går fram av anbudsdokumentene at det skal kompenseres for kostnader som skyldes myndighetspålegg. Tjenesten har i det alt vesentlige vært uforandret siden 1988 med samme krav til utrykningstid under beredskap som nå.

Samtlige flygere er ansatt i perioden hvor utrykningstiden har vært 30 minutter på basene på flyplassene i Kirkenes, Tromsø, Bodø og Brønnøysund. På grunn av beliggenheten til flyplassene, er utkallingstiden 45 minutter i Ålesund og 1 time på Gardermoen. I tillegg er dette presisert som følger: "... dog slik at det alltid skal brukes den tid som er nødvendig til innhenting av værinformasjon, planlegging av turen og andre aktiviteter som er nødvendig for å ivareta besetningens og pasientens sikkerhet. Dette innebærer at utkallingskravet alltid skal vike prioritet for sikkerhetsmessige forhold."

Det har i alle år vært lagt opp til at flygerne skal kunne bo hjemme under beredskap. De fleste flyplassene ligger i nærheten av tiliggende byer og det har ikke vært satt spesielle restriksjoner med hensyn til hvor den ansatte flyger bor. De som har valgt ikke å bosette seg i den by hvor flyplassen ligger, har selv sørget for overnattingsmuligheter på stedet til bruk under beredskapsvakt.

Hvordan beredskapstiden skal telle som arbeidstid ble først et tema etter innføringen av årlige begrensinger i arbeidstid; 2000 timer, ved innføringen av BSL D 2-4 fra 1. januar 2003.

Forskriften iverksetter direktiv 2000/79/EF.

I 2004 ansatte Lufttransport AS 10 nye flygere å ivareta kravet til maksimalt 2000 timers årlig arbeidstid. Årlig arbeidstid for flygerne er mellom 350 og 450 timer aktivt arbeid (såkalt blokketid) og resten er beredskapstjeneste som teller 20 %, slik at den gjennomsnittlige arbeidstiden blir i overkant av 1660 timer.

Flygerne krever at beredskapstiden skal telle som 50 % arbeidstid fra 1. mai 2005, og som 100 % arbeidstid fra 1. januar 2008.

Hvis beredskapstiden skal regnes som 50 % arbeidstid vil det medføre vesentlig økte kostnader særlig fordi det må ansettes minst 18 nye flygere uten at produksjonen økes og uten at bedriftens inntekter kan økes. Utsjekkostnader av de nye flygerne anslås til 4 mill kr. og årlige merkostnader til nesten 18. mill kr. Antall arbeidsdager per flyger er i dag 208 og vil gå ned til 183 dager.

Fra Norsk Flygerforbunds side argumenteres det med at utrykningstiden er så kort at det ikke er mulig å overholde denne hvis man ikke fysisk oppholder seg på basen. Her kan det vises til at man i over 20 år har arbeidet etter dagens ordning, uten noensinne å ha kommet i den situasjon at Lufttransport AS har mottatt avviksmelding for ikke å ha vært i stand til å rykke ut raskt nok.

I praksis viser det seg at flygerne ofte må vente på det helsepersonellet som skal være med på de utrykningene som haster, og som kommer på tidspunkter hvor flygerne må rykke ut mens de har beredskapsvakt. Hvis det hadde vist seg at den beredskap Lufttransport AS hadde lagt opp til ikke var slik at det mulig å overholde kravene i kontrakten med Luftambulansetjenesten ANS, ville det ha vært et forhold som måtte avklares mellom kontraktspartene.

Fra 1. januar 2008 ville innfrielse av kravet medføre at det må det ansettes ytterligere 18 flygere. Totale kostnader vil fra 1. januar 2008 øke med det samme som er nevnt i avsnittet over. Antall årlige arbeidsdager per flyger vil gå ned til ca 150.

Økning av kostnadene vil ikke kunne overføres til kundene, da kontrakten som tidligere beskrevet inneholder bestemmelser om regulering av den betaling bedriften får og her er ikke fremforhandlet økning i lønnskostnader i bedriften et parameter. Innfrielse av kravet vil være helt ødeleggende for bedriften både i forhold til den løpende kontrakten, og bedriften vil ikke ha mulighet til å få ny anbudsavtale hvis den som eneste konkurrent måtte forholde seg til slike arbeidsbetingelser. Man er ikke kjent med at andre luftfartsforetak har en

beredskapsordning som regnes som 50 % arbeidstid. Flyambulansetjenesten omsatte i 2005 for 178 mill kr, med et resultat på 11,5 mill kr.

I forbindelse med forhandlingene om revisjon av overenskomsten, og hvor kravet om annen beregning av beredskapstiden som arbeidstid sto helt sentralt, skrev Lufttransport AS til Luftfartstilsynet 22. desember 2005 og ba om en redegjørelse for hva som er tilstrekkelig utkallingstid i flyambulansen og om en redegjørelse for hvilken prosentsats som skal benyttes ved utregning av arbeidstid.

Luftfartstilsynet svarte i brev av 3. januar 2006: "Luftfartstilsynet ønsker prinsipielt ikke å gå inn i problemstillinger knyttet til en forhandling om kollektivavtale mellom to parter, men vil i denne spesielle saken gi en uttalelse om enkelte konkrete forhold rundt myndighetenes regulering av arbeidstid for besetningsmedlemmer, da det kan være behov for det kan være behov for å fremføre myndighetens intensjoner med den fastsatt reguleringen for å løse en fastlåst problemstilling." I brevet ble det vist til at beredskapstiden skulle telle minst 20 % som arbeidstid, det het videre: " ..og må sees i sammenheng med blant annet arbeidsmiljølovens fastsettelse av regler for godskrivning av arbeidstid for hjemmevakt."

Som det går fram ovenfor gjelder ikke arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for flygende, men man har forsøkt å lage til eget regelverk som skal gi tilsvarende vern som i arbeidsmiljøloven. Det er derfor av interesse at Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte på høring 14. februar 2006 forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, bl.a. med drøftinger og forslag om beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt.

Om beregning av hjemmevakt/beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, som arbeidstid sies det blant annet i høringsnotatet:

### 1.3.2 Hjemmevakt

Hjemmevakt vil i utgangspunktet falle utenfor lovens definisjon av arbeidstid i § 10-1. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid. Dette i motsetning til beredskapstjeneste og passiv tjeneste der hele perioden vil være arbeidstid. Uten en særskilt regulering av hjemmevakt ville det derfor være opp til partene å avtale hvorvidt hjemmevakten skulle regnes som en del av arbeidstiden eller eventuelt bare skulle kompenseres i form av lønn.

Hovedregelen i § 10-4 fjerde ledd fastsetter at 1/5 av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Ved tariffavtale kan det fastsettes at en mindre andel skal regnes med eller at hjemmevakten ikke skal regnes med i det hele tatt. Videre kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstaker fastsette en annen omregning dersom hovedregelen vil virke åpenbart urimelig.

Departementet viser til kritikken som er blitt reist mot "juniloven" og mener det er hensiktsmessig å beholde Arbeidstilsynets adgang til å fastsette en annen beregning av hjemmevakten når hovedregelen vil virke åpenbart urimelig. Det foreslås derfor ingen endringer i Arbeidstilsynets kompetanse her. Departementet antar imidlertid at det kan anføres grunner for å vurdere endringer i hovedreglen om at 1/5 av hjemmevakten skal medregnes i den alminnelige arbeidstid.

Hjemmevaktsbegrepet i loven stammer fra en tid der arbeidstaker normalt var bundet til å være i hjemmet. I Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 63-64 uttales det: "Avgjørende for om bestemmelsen skal kunne anvendes, er om arbeidstakeren har en så sterk begrensning av sin bevegelsesfrihet at han må oppholde seg i sitt hjem eller i hjemmets umiddelbare nærhet. I tilfeller hvor det er tatt i bruk tekniske hjelpemidler o.l. slik at vedkommende arbeidstaker nærmest har normal bevegelsesfrihet, kan det være naturlig å ta spørsmålet om beregningsmåte opp med Direktoratet for arbeidstilsynet".

Det har skjedd en stor teknologisk utvikling i etterkant av disse uttalelsene i forarbeidene. Utviklingen har gått i retning av at hjemmevaktsbegrepet har fått et annet innhold enn hva som var utgangspunktet for bestemmelsen. Det er i dag sjeldent at arbeidstakeren faktisk er bundet til å være i hjemmet. På denne bakgrunn kan det hevdes at en hovedregel om 1/5 bør forlates eller bare gjelde i de tilfeller hvor arbeidstakeren faktisk er bundet til å oppholde seg i hjemmet. Departementet antar imidlertid at det ikke er hensiktsmessig å operere med to ulike utgangspunkt for beregning av hjemmevakten ettersom arbeidstaker er bundet eller ikke bundet til å oppholde seg i sitt hjem, og vil ikke foreslå en slik oppdeling.

Belastning av hjemmevakten er i dag særlig knyttet til krav om utkallingstid som vil sette grenser for arbeidstakers bevegelsesfrihet. Ettersom det her er store variasjoner, kan det argumenteres for at hovedregelen bør være full frihet for partene til å fastsette en omregning, men slik at Arbeidstilsynet kan fastsette en omregningsfaktor dersom partene ikke kommer til enighet. Departementet ser imidlertid de innvendingene som har vært reist mot en mer åpen avtaleadgang. Selv om avtaleadgangen kombineres med en mulighet for Arbeidstilsynet til å fastsette en omregningsfaktor, vil det kunne føre til flere tvister når partene ikke lenger har et utgangspunkt å forholde seg til ved omregning av hjemmevakten. Departementet har derfor ikke utarbeidet noe forslag om en slik helt åpen avtaleadgang.

Dersom lovens hovedregel skal være en fast omregningsfaktor, kan det også vurderes om denne skal være 1/5. Som det fremkommer av forarbeidene til 1977-loven, var fastsettelsen av denne faktoren ment som en hovedregel i en situasjon der arbeidstakeren faktisk var bundet til å oppholde seg i sitt hjem. Når utgangspunktet nå er snudd slik at arbeidstaker normalt ikke er bundet til å være i hjemmet, kan det argumenteres for en hovedregel med lavere

omregningsandel. Samtidig ser departementet problemer med å fastsette et annet utgangspunkt. Siden det i praksis dreier seg om så mange ulike situasjoner kan det være vanskelig å finne en annen omregningsfaktor som vil fungere bedre. Det vises til at den faktiske begrensning i bevegelsesfriheten ved ulike hjemmevaksordninger kan være svært sterk selv om arbeidstakeren ikke er bundet til å være i hjemmet. Krav om kort utkallingstid vil som tidligere nevnt begrense handlefriheten mye. Departementet foreslår derfor ikke endringer i lovens hovedregel.

Ordlyden i § 10-4 fjerde ledd, som er en videreføring av tidligere § 46 nr. 9, gjelder når ”arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid”.

Formuleringen tar ikke høyde for utviklingen og bør etter departementets vurdering endres for bedre å reflektere den faktiske situasjon. Etter departementets oppfatning bør det komme tydeligere fram at reglen også skal gjelde i tilfeller hvor arbeidstakeren ikke er bundet til å oppholde seg i hjemmet. Departementet foreslår på denne bakgrunn at ovennevnte formulering erstattes med ”beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet”. Departementet viser til at en lignende formulering ble foreslått av mindretallet i Arbeidslivslovutvalget.

Selv om formuleringen ”beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet” bedre reflekterer den faktiske situasjon enn dagen hjemmevaktbegrep, vil formuleringen, på samme måte som i dag, skape avgrensingsspørsmål i forhold til passiv tjeneste (arbeid av passiv karakter) når denne ikke utføres på arbeidsstedet. Den sentrale avgrensningen vil være hvorvidt arbeidstaker er bundet til å oppholde seg på et bestemt sted, og dersom dette stedet ikke er hjemmet vil forholdet normalt anses å være passiv tjeneste (arbeid av passiv karakter). Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem eller står fritt i forhold til hvor vedkommende vil oppholde seg (innenfor rammene av utkallingstiden), vil forholdet falle inn under formuleringen ”beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet”. Unntak kan imidlertid tenkes dersom arbeidstakeren stadig må rykke ut og arbeide under beredskapsvakten. I slike tilfeller må det, på samme måte som i dag, vurderes om vekten fullt ut må regnes som arbeidstid og vurderes etter de vanlige reglene.

Etter Flyselskapenes Landsforenings vurdering viser ovenstående drøfting i høringsnotatet at flygernes krav om at beredskapstjenesten skal telle 50 % som arbeidstid går langt utover de normer som ellers gjelder i samfunnet for denne type aktivitet.

Det vises også til at kontraktsforutsetningene mellom Luftambulansetjenesten ANS og Lufttransport AS bygger på at 20 % av beredskapstiden skal regnes som arbeidstid.

### 3.3 Enighetspunkter

Etter lokale og sentrale forhandlinger, har partene kommet til enighet om endring av enkelte punkter i avtaleverket. Etter samtaler mellom Flyselskapenes Landsforening og Norsk Flygerforbund, har partene i fellesskap utarbeidet følgende liste over enighetspunkter:



- Punkt 4.1 Følgende settes inn etter første setning: Vurdering av kapteinskandidater skjer normalt på grunnlag av ansiennitetslisten. Kapteinskandidatene skal gjennomføre et kapteinsintervju/samtale før endelig utvelgelse gjøres.
- Punkt 10 Dato for avlønning endres til den 15. i hver måned. Andre setning angående utlønning ved årsskiftet kan fjernes da problemstillingen nå er borte.
- Punkt 10.4.1 Kapteinsutsjekk er ikke gjennomført før man har company line check.
- Punkt 12.6 Reiser FW bestilles av crew-coordinator. Reiser RW bestilles av sentralbord.
- Punkt 13.4 Lufttransport ID kort fjernes fra listen. Alle vil nå ha AVINOR ID kort.
- Punkt 13.8 Ny tekst: Uniformseffekter skal ikke brukes på fritiden.
- Betegnelsen HK byttes ut med RW i overenskomsten.

Partene er også enige om at avtalerevisjon pr 1. mai er uheldig i forhold til andre aktiviteter i selskapet på denne tid av året. På denne bakgrunn vil Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening foreslå at avtalen utløper 1. februar 2007.

#### 4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

Rikslønnsnemnda skal bemerke:

Rikslønnsnemnda konstaterer innledningsvis at det er enighet mellom partene for så vidt gjelder pkt. 1-7 og pkt. 11 i Flyselskapenes Landsforenings påstand inntatt i prosesskrivet i anledning saken. Pkt. 1-7 har en tilsvarende påstandsformulering i Norsk Flygerforenings prosesskriv av 16. mars 2006, mens pkt. 11 er akseptert under prosedyren for nemnda.

Forannevnte legges således til grunn ved avgjørelsen i saken, jf. prinsippet i tvistemålsloven § 85.

Videre har Flyselskapenes Landsforening i pkt. 8 i sin påstand et tilbud om økning av lønnsatser. Påstanden er fremsatt under den forutsetning at arbeidsgiversiden får medhold vedrørende overenskomstens punkter 28.3.1, 29.1.1 og 30.3, som alle gjelder endringer med hensyn til realiteten og/eller redaksjonelle sådanne, vedrørende beregningen av arbeidstiden ved beredskapstjeneste. Arbeidsgivers stillingtagen til disse påstandspunkter fremkommer gjennom den generelle påstandsutforming i Flyselskapenes Landsforenings prosesskriv side 21 under overskriften Øvrige krav og at disse avvises, jf. foran under pkt 3.3.3.

Rikslønnsnemnda kommer tilbake til dette nedenfor på side. 35.

Etter dette gjenstår det to kardinale/sentrale spørsmål som Rikslønnsnemnda må ta stilling til:

1. Om tekst inntatt i Protokoll 01/2005 om 8-6- Stand-by system for fixed wing ambulansflygere skal inngå i overenskomsten, samt spørsmål om varighet
2. Endringer med hensyn til beregningen av arbeidstiden ved beredskapstjeneste.

I anledning de ovennevnte problemstillingene skal nemnda peke på følgende:

Til a)

Det er på det rene at ved forrige forhandling om revisjon av overenskomst 371 mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening og Flyselskapenes Landsforening/Lufttransport AS var det enighet om følgende:

Ved endringer av myndighetspålagte forskrifter mht. arbeids- og hviletid, skal LTF og LT møtes, for å komme frem til, og avtale nye omskrivninger av OM og overenskomst.

Ovennevnte fremgår av protokollen for forhandlingene 18. – 19. juni, 25. september, 13. og 23.-24. oktober og 1.-2. og 15. desember 2003.

Det er opplyst under prosedyren at arbeidsgiversiden hadde som intensjon å medta tekst inntatt i protokoll 1/2005 i den nye fremforhandlede overenskomsten.

Imidlertid valgte arbeidstakersiden å ta brudd i meklingen hos Riksmeklingsmannen om natten kl 00 45 6. januar 2006.

Den påfølgende dag valgte Lufttransport Flygerforening i brev til Lufttransport AS å si opp protokoll 1/2005. I brevet av 7. januar 2006 heter det bl.a.:

Gitt kravet om 4 måneders varsel vil ordningen måtte være avvirket 7 mai 2006, hvilket er 4 måneder fra varslingsdato.

De flygerne som pr i dag omfattes av ordningen må innen denne dato være omdisponert etter protokollens punkt 28.

Begrunnelse:

Uten protokollert krav om begrunnelse for oppsigelse ønsker LTF likevel å gjøre dette av opplysningsgrunn.

I den pågående uenighet mellom selskap og Flygerforening om beregning av arbeidstid er tilgjengelighet på Stand-by flygere og gjennomsnittsberegning av arbeidstid basert på disse flygernes eksistens kontinuerlig brukt som argument mot de krav om definisjon av beredskap som Flygerforeningen har fremsatt i forhandlinger.

Det er som en følge av dette åpenbart at protokoll 01.2005 brukes mot vår hensikt som et instrument til hinder for oppbemanning av den ordinære turnus på en måte som reduserer arbeidsåret for den alminnelige basepilot.

LFT har som mål at den ordinære baseturnus bemannes slik at arbeidsåret for den enkelte pilot kommer under 2000 timer. Flygerforeningen forutsetter og ønsker derfor at de flygere som ved oppsigelsestidspunktet må omplasseres, overføres til oppbemanning av de ordinære baseturnusene.

Alternativet for selskapet er oppsigelse av tilsvarende antall piloter ihht ansienitetsliste, hvilket LTF anser som lite hensiktsmessig av praktiske hensyn. Foreningen anerkjenner like

fullt selskapets rett til å bemanne tjenesten etter definert behov så lenge det ikke bryter med tariffavtalen, og kan i så måte kun henstille.

I den foreliggende situasjon kan kravet i pkt. 9 i arbeidsgivers påstand ikke sies å være et nytt krav fremsatt for Rikslønnsnemnda, og som eventuelt skulle være unndratt prøvelse her.

Rent rettslig sett må protokollen rubriseres som en særavtale, og denne kan i henhold til pkt. 27 i protokollen gjensidig sies opp med 4 måneders varsel, med andre ord uavhengig av overenskomstens varighet.

Rikslønnsnemndas flertall – de nøytrale medlemmer samt medlemmet Arne Evang – er blitt stående ved at protokollen blir å inkorporere i den nye overenskomsten. Protokollen har åpenbart en praktisk side ved endring i offentligrettslige bestemmelser. Det må imidlertid påpekes at det kan lede til problematiske situasjoner at protokollen ikke har en utløpstid som er parallell med overenskomsten

Rikslønnsnemndas mindretall – medlemmet Lars Johannessen – voterer for at dette krav bør avvises fra behandling i nemnda.

Til b)

Under prosedyren for Rikslønnsnemnda er det avdekket at innføringen av BSL D 2-4, som innebærer iverksettelse av direktiv 2000/79/EF, har begrenset den årlige arbeidstid for flygerne, jf. også opplysningen herom i partenes prosedyre.

Dette har medført at Lufttransport AS i 2004 ansatte 10 nye flygere for å ivareta kravet til maksimalt 2000 timers årlig arbeidstid, som omfatter såkalt blokketid og beredskapstjeneste. Det er åpenbart et behov for å fastsette en omregningsfaktor for beredskapstjenesten, uten at partene gjennom forhandlinger og etterfølgende mekling i regi av Riksmeklingsmannen har lyktes å komme til enighet.

For Rikslønnsnemnda er det i stor grad enighet mellom partene om at en imøtekommelse av flygernes krav med henhold til pkt 28.3.1, 29.1.1 og 30.3 i overenskomsten vil innebære nyansettelse av et stort antall flygere samt redningspersonell. De sistnevnte omfattes dog ikke av nærværende tariffavtale, men vil like fullt representere en kostnadsøkning for selskapet.

Så lenge det ikke er tale om myndighetsbaserte endringer, vil flyselskapet ikke ha mulighet for å rette noe krav innen påbegynt anbudsperiode mot de som kjøper selskapets tjenester, for å kompensere for de økte kostnader som et stort antall nyansatte flygere vil medføre for selskapet.

Selv om det ikke er fullstendig enighet mellom partene om det eksakte antall flygere som en imøtekommelse av arbeidstakersidens krav vil innebære, kan det likevel fastslås at det under enhver omstendighet vil være tale om en kostnadsøkning i en slik størrelsesorden at det ikke

vil være riktig av Rikslønnsnemnda å treffe en avgjørelse på dette punkt, med de konsekvenser en slik avgjørelse vil ha for selskapets videre drift. Rikslønnsnemnda har i sin tidligere praksis handlet innen rammer som i hovedsak har vært tilpasset det som ellers har vært lagt til grunn i oppgjøret mellom partene i arbeidslivet.

Rikslønnsnemnda vil ikke unnlate å peke på BSL D 2-4 § 5 om beregning av arbeidstid som trådte i kraft 1. mai 2005. Etter forskriften § 11 er Luftfartstilsynet ansvarlig for å føre tilsyn med at de berørte aktørene følger reglene. Forskriften hjemler også at Luftfartstilsynet kan avgjøre spørsmål luftfartsforetaket og besetningsmedlemmene ikke blir enige om svaret på, under utarbeidelsen av de avtaler forskriften legger opp til.

Ovennevnte legger - så vidt Rikslønnsnemnda kan se - også en plikt for Luftfartstilsynet til å treffe avgjørelse i en tvistesak som partene måtte bringe inn for tilsynet.

En slik avgjørelse vil ha den konsekvens for selskapet at det da vil foreligge en myndighetsbasert avgjørelse som vil hjemle kompensasjon for selskapet overfor dets brukere av tjenester.

Det er derfor Rikslønnsnemndas syn at rette beslutningstager i den foreliggende tvist er Luftfartstilsynet.

Rikslønnsnemnda – med samme flertall og mindretall som ovenfor under punkt a) - er derfor kommet til at arbeidstakernes krav vedrørende endring av beregning av arbeidstiden ved beredskapstjeneste slik som krevd i de angjeldende punkter, ikke tas til følge.

Til punkt 8 i Flyselskapenes Landsforenings påstand

Som nevnt innledningsvis i Rikslønnsnemndas merknader har arbeidsgiver fremsatt et tilbud om økning av lønnsatser, uten at det er fremsatt noe slikt krav for Rikslønnsnemnda fra arbeidstakersiden. Det er under prosessen opplyst at lønnskrav ble frafalt under forhandlingene, og at Norsk Flygerforbund heller ikke ønsker at Rikslønnsnemnda skal treffe avgjørelse i samsvar med arbeidsgivers påstand på dette punkt.

Etter dette blir påstanden fra arbeidsgiversiden vedrørende økning av lønnsatser ikke å ta til følge.

Til overenskomstens varighet

Rikslønnsnemnda - med samme flertall og mindretall som ovenfor under punkt a) - finner at Flyselskapenes Landsforenings påstand pkt 10 blir å legge til grunn, da dette representerer en videreføring av forrige revisjonstidspunkt. I og med at det ikke er lønnsendringer, er det ikke noe behov for en egen bestemmelse om iverksettelse for disse.

Rikslønnsnemndas avgjørelse er truffet med den dissens som fremgår i tilknytning til det enkelte punkt.

Medlemmene Tor Ivar Dahl Pettersen og Tor Sodeland, som kun har uttalerett i saken, henholder seg til de respektive parters syn.

Medlemmene Roar Flåthen og Lars Chr. Berge har intet å bemerke til flertallets syn.

### **III Slutning**

1. Ved tariffrevisjonen 2005 mellom Norsk Flygerforbund/Lufttransport Flygerforening på den ene side og NHO/Flyselskapenes Landsforening/Lufttransport AS på den annen side vedrørende overenskomst 371 legges til grunn de endringer som fremgår av premissene ovenfor.

2. Overenskomstens skal ha en varighet fra 1. mai 2005 til og med 30. april 2007, jf, punkt 10 i påstanden fra Flyselskapenes Landsforening (se foran under pkt. 2.2).

3. Følgende 2. års revideringsklausul settes inn i overenskomsten pkt. 27.2, jf. punkt 11 i påstanden fra Flyselskapenes Landsforening (se foran under punkt 2.2.):

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO/FL og NF/LTF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i NF/LTF styre og NHO.

Hvis partene representert ved NF/LTF styre og NHO ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp avtalen med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2006).

4. Øvrige krav tas ikke til følge.

Stein Husby

Steinar Strøm

Lars Johannessen

Anne Britt Evensen Norum

Arne Evang

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Tor Ivar Dahl Pettersen

Roar Flåthen

Tor Sodeland

Lars Chr. Berge