



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: SAS LINK CREW SERVICES NORGE
FILIAL

Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0050

Sted: Bergen - Flesland

Tidspunkt: 18.04.2023

Tilsynsaktivitet: Revisjon

Referanse: 0003-7331

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 18.04.2023 en revisjon av SAS LINK CREW SERVICES NORGE FILIAL - NO.HMS.0050.

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

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

Luffartstilsynet har gjennomført arbeidsmiljø-/HMS-tilsyn med SAS Link Crew Services Norge Filial (SLCSN) i Bergen. Foretaket er en filial under SAS Link Crew Services A/S (heretter kalt SLCS) og leverer bemanning til SAS Link AB (AOC-holder). Virksomheten har besetningsmedlemmer (piloter og kabinansatte) ansatt med tilhørighet på virksomhetens base på Bergen Lufthavn (BGO).

På tidspunktet for tilsynet sysselsatte selskapet 31 piloter og 58 kabinansatte. Virksomheten har opplyst om at pilotene er ansatt i et delt ansettelsesforhold med SLCS som utøver arbeidsgiveransvaret/arbeidsgiverpliktene, SAS Link AB og Scandinavian Airline Systems Denmark-Norway-Sweden. De seneste oversendte kontraktene legger til grunn at arbeidsavtalen er inngått med de nevnte parter. Det er videre oversendt protokoll etter overenskomstforhandlingene i 2022. Også her fremgår det at piloter på foreningenes avtaler som er ansatt i SAS Link Crew Services A/S, også er ansatt i respektive AOC-selskap (SAS Link AB i dette tilfellet) og Scandinavian Airline Systems Denmark-Norway-Sweden. Det presiseres også her at det er SLCS som utøver arbeidsgiveransvaret.

Når det gjelder kabinbesetningen fremgår det av oversendte kontrakter og opplysninger fra virksomheten at de er ansatt i SLCS.

SAS Link AB har også base i Danmark (CPH). Det er mobilitet av crew internt i AOC (sammensetningsmessig). Det er videre opplyst at SLCS er nært forbundet med SAS Connect Crew Services i Danmark. Det er samme ledelse for selskapene, men her leveres crewtjenestene til annen AOC-holder.

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, vernetjeneste 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. Luffartstilsynet 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
0003-7331	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1	Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

<p>Internkontrollforskriften § 5 (2) pkt. 1-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 9, § 9-1</p>	<p>Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne</p>
<p>Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering</p>	
<p><u>Om krav til internkontroll i virksomheten:</u></p> <p>Internkontroll innebærer blant annet at virksomheten skal sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten. Lovverket som kommer til anvendelse for virksomheten skal gjenspeiles i dens HMS-aktiviteter.</p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås. Informasjon skal være utformet på en slik måte at den er forståelig for den enkelte arbeidstaker. Med forståelig menes at informasjonen må være både språklig forståelig og innholdsmessig forståelig. Hva som er forståelig for den enkelte arbeidstakeren er individuelt, avhengig av kunnskap og bakgrunn. Om nødvendig må informasjon gis på ulike språk.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Arbeidsgiver kunne under tilsynet ikke gjøre rede for hvilke lover og forskrifter som kommer til anvendelse for virksomhetens systematiske HMS-arbeid.</p> <p>Basert på informasjon fra ledelsen deler SAS Link Crew Services A/S HMS-håndbok med SAS-konsortiets virksomhet i Norge og SAS Ground Handling Norway, som følge av at virksomheten er en del av SAS-konsernet. Denne håndboken oppdateres av leverandør (Simplover) mht. endringer i regelverket, men det er ikke etablert et system for å formidle endringer ut i organisasjonen jf. internkontrollforskriften § 5, andre ledd, pkt. 5.</p> <p>HMS-håndboken finnes kun på norsk, til tross for at 50% av besetningsmedlemmene i SLCSN er fremmedspråklige. Arbeidsspråk ellers er engelsk.</p> <p>Luffartstilsynet kan ikke se at virksomheten oppfyller ovennevnte krav. Avviket må sees i sammenheng med funn nr. 2.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Avvik mot krav.</p>	
<p>Konklusjon – Funn nivå</p>	
<p>Nivå 2</p>	

Tilsyn nr	Funn nr
-----------	---------

0003-7331	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1	Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
Internkontrollforskriften § 5 (2), pkt. 4-8	Krav til dokumentasjon
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 2-1, 2-2	Arbeidstakernes medvirkning
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til skriftlig dokumentasjon i forbindelse med virksomhetens HMS-arbeid:</u></p> <p>For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.</p> <p>HMS-arbeidet i virksomheten skal videre dokumenteres skriftlig. Det skal gå klart fram når og hvordan ulike forhold blir risikovurdert og kontrollert, og hvordan problemer skal avdekkes, forebygges og rettes opp. Det skal også være tydelig hvem som har ansvar for alle ledd i kartleggingsarbeidet, vurdering av risiko og gjennomføring av tiltak i virksomheten.</p> <p>Det skal være skriftlige beskrivelser av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet • hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS • hvordan kartlegging av risiko er gjennomført • hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan) • rutine for å handtere feil og mangler • hvordan HMS-rutinene blir gjennomgått for å sikre at de fungerer etter formålet <p>Av internkontrollforskriften § 5 tredje ledd fremgår det at dokumentasjon av internkontrollen vil variere etter virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse. Noen virksomheter vil måtte utarbeide grundige analyser av risiko, mens andre kan nøye seg med en mer forenklet dokumentasjon. Internkontroll krever en ryddig tilnærming og et gjennomtenkt system. I dette ligger også at alle som arbeider i virksomheten er kjent med hvordan internkontroll på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet praktiseres, og tilsynsmyndigheten må kunne forstå hvordan virksomheten arbeider med helse- miljø- og sikkerhetsområdet.</p> <p>Der det finnes rutiner og prosedyrer for å ivareta helse, miljø og sikkerhet, så forutsetter kravet til systematikk at virksomheten skal videreutvikle og skape en helhet i de rutiner og prosedyrer som finnes.</p>	

Luftfartstilsynets vurdering:

Selv om gjennomføringen av HMS-arbeidet er den viktigste delen virksomhetens HMS-arbeid, skal deler av innholdet dokumenteres skriftlig. Dette følger av interkontrollforskriften § 5. Dokumentasjonen skal systematiseres og oppbevares samlet. Det er vanlig å samle alle rutiner ol. i en (ofte digital) HMS-håndbok. Arbeidsgiveren er ansvarlig for å innføre og vedlikeholde systemet for internkontroll, inkludert utarbeiding av instruksjoner og rutiner for de ansatte.

HMS-kursbevis gir den lovpålagte dokumentasjonen på gjennomført HMS-opplæring, mens internkontrollsystemet dokumenterer at det faktisk arbeides systematisk med helse, miljø og sikkerhet i virksomheten. Ved tilsyn kontrolleres begge deler.

Effektiv internkontroll fordrer at den er integrert i virksomheten slik at systematikk og kvalitet sikres uavhengig av person. Formalisering av organiseringen, roller, ansvar og myndighet er en forutsetning for å sikre oversikt og nødvendig informasjonsflyt. Dette innebærer at ansvarsdeling for internkontroll bør følge virksomhetens oppbygging og tilpasses den helhetlige virksomhetsstyringen i SLCS.

I virksomhetens HMS håndbok (forord) står det at «HMS- og Miljøhåndboken gjelder for all virksomhet i Scandinavian Airline System Norway, SAS Ground Handling AS og SAS Link Crew Services Norge.» Videre er «juridisk arbeidsgiveransvarlig for SAS-konsortiet i Norge» beskrevet å skal se til at håndbokens innhold «implementeres og praktiseres i organisasjonen».

Luftfartstilsynet stiller spørsmål ved denne misvisende formuleringen og ansvars plasseringen ettersom det er crewselskapet som er angitt som formell arbeidsgiver og som vil være ansvarlig for å utføre arbeidsgivers forpliktelser i arbeidsmiljøregelverket og sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

I og med at SLCSN i stor grad deler HMS-system med andre selskaper i konsernet, kan ikke Luftfartstilsynet se at det er lagt til rette for medvirkning i etablering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Det er i liten grad gjort tilpasninger relevant for SLCSN. Beslutninger som preger arbeidsplassen fattes også andre steder i konsernstrukturen, noe som fører til svekkelse av lokal medvirkning.

SLCSN kan fremlegge kursbevis etter gjennomført HMS-opplæring for selskapets ledelse, vernetjeneste og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. Det synes likevel å mangle kunnskap og tilgang til nødvendig kunnskap for å kunne identifisere og agere ut fra de lovpålagte pliktene som skal overholdes. Det mangler struktur for internkontrollsystemet og kjennskap til innholdet i HMS-manualen som er ment å gjelde for SLCSN.

Dokumentasjonen over systemet for internkontroll er videre utilgjengelig for en ikke ubetydelig andel av de ansatte på grunn av språk.

Luftfartstilsynet kan på bakgrunn av det ovennevnte ikke se at regelverkskravene er oppfylt. Avviket må sees i sammenheng med funn nr. 1 og 3.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå
Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7331	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 §§ 7-1, 7-2	Arbeidsmiljøutvalg

Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering

Om krav til arbeidsmiljøutvalg (AMU):

Arbeidsmiljøutvalget er både et rådgivende og et bestemmende organ, og er et meget viktig utvalg i virksomhetsorganisasjonen. AMU har formelle roller som skal sikre nødvendig medbestemmelse/medvirkning.

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og har en rekke lovpålagte oppgaver som blant annet:

- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet som rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Delta i kartlegginger, utarbeidelse av handlingsplaner og gi råd til prioriteringer og tiltak.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.

Intensjonen med AMU er at det skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU skal blant annet ha en aktiv rolle i etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid, jf. aml § 7-2 (2) e) og § 3-1.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført. For å finne ut om det foreligger helsefare, kan AMU kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet. Dersom 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. Hvis arbeidsgiver ikke kan gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet legges fram for Luffartstilsynet til avgjørelse. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget

Luffartstilsynets vurdering:

SLCSN har etablert AMU. Det er beskrevet i HMS-håndboken at utvalget består av daglig leder, Crew Manager, HVO og VO samt én representant fra HR og én representant fra bedriftshelsetjenesten (de to sistnevnte uten stemmerett). Videre er det beskrevet at viktige deler av SLCSNs arbeidsmiljøarbeid er sentralisert i en skandinavisk arbeidsmiljøkomitee for Link og SAS Connect. Komiteen, kalt "Scandinavian Work Environment Committee (SWEC)", omfatter Links virksomhet i Danmark og Norge, samt SAS Connects virksomhet i Danmark og Sverige. Komiteen behandler blant annet aspektene av arbeidsmiljøet og HMS som foregår ombord på fly. Dette arbeidet er beskrevet å ta utgangspunkt i svensk lovgivning, ettersom AOC er organisert i Sverige. Det resterende arbeidsmiljøarbeidet behandles lokalt i Norge. I rutine/ prosessmal som viser HMS-organisasjonen i SAS finner Luffartstilsynet at SWECs oppgave er å fremme aktuelle saker innenfor arbeidsmiljø til LAMU og visa versa. LAMU (lokalt arbeidsmiljøutvalg) er et samarbeidsutvalg som arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i enhetene (verneområdene) for Flight Operations i SAS Norge. Hensikten med LAMU er at arbeidsmiljømessige utfordringer håndteres så nært de ansattes hverdag som mulig. SAS har videre et overordnet AMU for konsortiet hvor toppledelsen er representert.

Oppsummert finner man at inngangsporten til toppledelsen for AMU SLCSN går via SWEC og LAMU i et firetrinnsystem.

For å sikre at arbeidstakerne medvirker, er det viktig å få på plass gode arenaer for dette. Arenaer kan være både formelle og uformelle, men det er førstnevnte som er viktig for å ivareta kravene i lov og forskrift om medvirkning. For at medvirkning skal være reell, må arbeidstakerne og deres representanter ha fått informasjon i så god tid at de kan danne seg en oppfatning om problemstillingen før de blir gitt anledning til å bidra med sine synspunkter. I tillegg må disse gis anledning til å fremme synspunkter før beslutning blir fattet.

Det fremstår for Luffartstilsynet som at AMU i SLCSN i realiteten er et underorgan og det er vanskelig å se hvilken beslutningsmyndighet det kan ha med den strukturen det er lagt opp til. Det synes tvilsomt at det er i stand til å operere som et selvstendig AMU, og det er med andre ord uklart om lovkravene med hensyn til saksbehandling, medvirkning og beslutningsmyndighet er tilstrekkelig ivaretatt.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7331	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-3	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven § 3-1 (2), bokstav c	Virkemidler i arbeidsmiljøet
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1, 7-3	Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 8	Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 9 § 9-2	Tilleggskrav om informasjon til arbeidstakere
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A	Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering

Om krav og arbeidsgivers ansvar for å beskytte sine ansatte mot vold og trusler om vold:

Arbeidsmiljøloven (aml) stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes helse og velferd.

Av aml § 4-3, fjerde ledd fremkommer det at kravet til forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter forholdet til andre mennesker en møter i kraft av sitt arbeid slik som kunder/passasjerer.

Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A, stiller krav til risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som kommer frem av risikovurderingen. Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner.

Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling- og rapportering av vold og trussel om vold.

Arbeidsgiver skal videre sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr
- c. der dette brukes,
- d. muligheter for tilkalling av hjelp,
- e. bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig. Nødvendige tiltak skal iverksettes og evalueres.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som har blitt utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført (ettervern).

Luffartstilsynets vurdering:

Virksomheten har på tidspunktet for tilsynet, ikke gjennomført nødvendig risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Det er derfor ikke mulig å vurdere om det er iverksatt nødvendige tiltak, slik regelverket legger opp til

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7331	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for varsling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utarbeide rutiner for varsling:</u></p> <p>Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling gir blant annet krav til etablering av varslingsrutiner. Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid, jf. aml § 3-1, i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte.</p> <p>Interne varslingsrutiner skal som minimum inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, • en framgangsmåte for varsling, og • en framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandler) varsling. <p>Varslingsrutiner skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.</p> <p>Gode varslingsrutiner er et resultat av skreddersøm. Rutinen må tilpasses situasjonen og behovet i hver enkelt virksomhet og skal som nevnte sees i sammenheng med virksomhetens risikostyring og systematiske HMS-arbeid.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p>	

Som bemerket under funn nr.1, deler SLCSN HMS-håndbok med SAS-konsortiets virksomhet i Norge og SAS Ground Handling Norway. Det ligger en rutine for varsling av kritikkverdige forhold i håndboken (frisøk). Det fremgår at denne sist ble endret i september 2020.

Luffartstilsynet kan ikke se at rutinen er etablert i tråd med gjeldende krav, med hensyn til medvirkning fra virksomhetens arbeidstakere og tilgjengeliggjøring.

Avviket må sees i sammenheng med funn nr. 1.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7331	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-3	Bedriftshelsetjeneste
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til bedriftshelsetjeneste:</u></p> <p>Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 at arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste (BHT) godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. En vurdering av om en slik plikt foreligger skal gjøres som et ledd i det systematiske HMS-arbeidet til virksomheten.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>På tidspunktet for tilsynet har virksomheten vært i dialog med BHT om tilknytning, uten at avtale er skrevet. Det er senere oversendt BHT samarbeidsplan mellom SAS Link og Avonova Helse AS.</p> <p>Basert på opplysninger fra virksomheten forutsetter Luffartstilsynet at SLCS som arbeidsgiver benytter Avonova BHT i de tilfeller regelverket legger opp til dette.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Samsvar med krav.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 4	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7331	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-5 Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-4 Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-5	Krav om HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet:</u></p> <p>I arbeidsmiljøloven er det fastsatt krav til opplæring i helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid for ledere. Det er videre krav til gjennomføring av nødvendig opplæring for vernetjenesten og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Basert på oversendt dokumentasjon og kursbevis, så er det gjennomført HMS-opplæring av vernetjeneste, AMU og ledere.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Samsvar med krav.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 4	

Oppsummering

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3–1 at utøvelse av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal skje i samarbeid med virksomhetens tillitsvalgte. Med tillitsvalgte menes her både fagforeningstillitsvalgte, verneombud og andre representanter for arbeidstakerne.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2–1 gir en generell regel om at planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombudet og tillitsvalgte.

Forskriftens § 7–1 pålegger videre arbeidsgiveren å vurdere risikoen for arbeidstakernes helse og sikkerhet ved planlegging, tilrettelegging og gjennomføring av arbeid. Bestemmelsens femte ledd slår fast at slik risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres

representanter. Disse bestemmelsene har til felles at det ved uenighet er arbeidsgiverens rett i kraft av styringsretten å ta den endelige avgjørelsen. Arbeidstakerne har imidlertid rett til informasjon, rett til å uttale seg og rett til å drøfte med arbeidsgiveren før avgjørelsen tas.

Arbeidsmiljølovens § 4–2 første ledd fastsetter at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte ved utforming av systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, skal informeres, gis opplæring og anledning til å medvirke. Bestemmelsen omfatter alle slags styringssystemer enten de er databaserte eller ikke, også internkontrollsystemer. Også i denne sammenhengen vil arbeidsgiveren ved uenighet ha rett til å ta den endelige beslutningen i kraft av styringsretten. Arbeidstakerne har imidlertid rett til informasjon og til å drøfte synspunktene med arbeidsgiveren før avgjørelsen tas. Representanter for de ansatte skal delta i eventuelle prosjektgrupper eller andre prosesser som iverksettes for å utrede behovet for, planlegge eller gjennomføre nye eller endrede systemer.

I og med at SLCSN deler i stor grad deler (et allerede etablert) HMS-system med SAS Norge kan ikke Luffartstilsynet se at det er lagt til rette for medvirkning i etablering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Det er i liten grad gjort tilpasninger relevant for SLCSN, og slik vi forstår HMS-organisasjonskartet etterlates crewselskapet uten reell innflytelse på virksomhetens HMS-arbeid. Beslutninger som preger arbeidsplassen fattes også andre steder i konsernstrukturen, noe som fører til svekkelse av lokal medvirkning.

Det er utfordrende å navigere i SAS Link Crew Services Norge Filial sin HMS-organisasjon. Utfordringene bunner i kompleks og uoversiktlig struktur, uklare ansvarlinjer og noe flytende grensedragning mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver.

Det presiseres at det er SAS Link Crew Services A/S som arbeidsgiver for kabinbesetningen, og utøvende arbeidsgiver for pilotene, som må sikre ivaretagelse av- og rendyrke arbeidsgiverpliktene i henhold til funnene i rapporten.

Merk: Luffartstilsynet er kjent med at det siden tilsynet er opprettet base for SLCSN i Oslo (OSL). Med en slik utvidelse av virksomheten i Norge gjøres det oppmerksom på at arbeidsgiver er forpliktet til å gjøre vurderinger knyttet til blant annet størrelsen på vernetjenesten, avgrensning av verneområder mm., jf. aml kapittel 6.