

# STUVERIARBETAREN

FEBRUARI 2009 • Utgiven av Svenska Hamnarbetarförbundet avdelning 4

## FORTSATT KONFRONTATION

Hamn4an i maktkamp om ledighet,  
arbetstider och rätten till medbestämmande



## Om oss, för oss, av oss – Göteborgsstuvarnas tidning

**STUVERIARBETAREN, HAMN4ANS** egen tidning, är tillbaka med mer läsning om göteborgsk facklig kamp.

Tyvärr har det ansträngda förhållandet mellan oss hamnarbetare och arbetsgivaren Göteborgs Hamn förvärrats sedan förra året. Hamnledningen fortsätter i gamla spår trots alla personalpolitiska misslyckanden de senaste åren. I frågor om avtal, arbetsmiljö, schemaomläggningar, regel-tolkningar och anställningsförhållanden tvingas vi ständigt slåss för att göra arbetstagarsidans röst hörd. Dessutom har finanskris och lågkonjunktur gjort att godsvolymerna minskat och blixtkåren är hänvisad till den kraftigt försämrade a-kassan för att klara försörjningen.

Situationen påverkar klimatet på jobbet och gör att arbetsglädjen delvis går förlorad. Tack vare facklig tradition och fortsatt sammanhållning står vi dock fortfarande relativt starka.

Det här är ingen nyhetstidning. Stuveriarbetarens ambition är inte att vara först med information om arbetsmiljö-frågor, förhandlingar eller ledningens senaste utspel. Det hoppas vi istället att avdelningens nu sjösatta hemsida, [www.hamn4an.se](http://www.hamn4an.se), kommer att kunna användas till. Hemsidan kan med tiden bli en viktig källa för aktuell facklig information som kan komplettera det helt nödvändiga informationsutbytet mellan arbetskamrater ute på kajerna.

**TIDNINGEN** Stuveriarbetaren ska däremot summera vad som händer på vår arbetsplats. En del fackligt aktiva läsare kommer att uppfatta delar av tidningen som självklarheter, medan andra får en chans att friska upp minnet eller sätta sig in i för arbetarkollektivet viktiga frågor. Tidningen är också ett sätt att skriva en anspråkslös samtidshistoria om en fackförening som fortsätter kämpa för medlemmarnas arbetsvillkor, i en tid när många andra fack viker ner sig i lågkonjunkturers spår.

Hamn4an är en direktdemokratisk organisation där medlemmarna, inte ombudsmän eller styrelseledamöter, fattar alla viktiga beslut. Det är en styrka vi ska värna om. För att alla ska ha en realistisk möjlighet att ta ställning och hävda sig i beslutsfattandet hoppas vi att så många som möjligt läser avdelningens information. I slutändan kan dock varken tidningen eller hemsidan ersätta aktivt deltagande på medlemsmöten.

I detta nummer har vi försökt ändra tidningens upplägg för att göra den mer lättläst. Läsare som inte är invigda i Göteborgs Hamns närhistoria och hamnterminologin uppmanas att läsa Stuveriarbetaren nr 1 från 2008 innan de ger sig i kast med detta nummer. Redaktionen är inte så förtjust i mail och liknande moderniteter, så om du som läsare har kritik eller förslag angående tidningen - prata direkt med någon av oss i redaktionen när vi ses ute på jobbet.

**REDAKTIONEN**

# HAMNLEDNINGEN I



Efter sommarens avtalsrörelse var läget problematiskt för oss hamnarbetare i Göteborg. Transportarbetareförbundets ledning hade gjort eftergifter mot arbetsgivarna när det gällde tolkningen av avtalets §4b. Därigenom riskerade vi att förlora en stor del av möjligheten att hävda våra intressen vid schemaomläggningar.

Dessutom undertecknade Transport stuveriombudsman Marcel Carlstedt ett avtal om så kallat hel- och nattskift i Älvsborgshamnen, trots att både Hamn4an och Transport2an förkastat budet. Hel- och nattskiftet innebar kraftig lönedumpning. Det byggde på schemalagt arbete på 11 av årets 18 röda dagar och innehöll arbetstider som var både hälsofarliga och oförenliga med ett ordnat socialt liv.

Brytningen mellan Hamnarbetareförbundet och Transport resulterade i att Transportledningen krävde att även lokala samarbeten mellan förbundens avdelningar skulle avbrytas.

(För mer information om avtalsrörelsen, läs Hamnarbetarens extra-



# GAMLA HJULSPÅR

nummer 2008. Ladda ner tidningen från [www.hamn.nu](http://www.hamn.nu) under rubriken Aktuellt/Avtal)

## Hamnledningen går ut hårt

Sådana var alltså förutsättningarna inför hösten. Föga förvånande gick Göteborgs Hamns ledning ut stenhårt efter framgången med helg- och nattskiftet, och proklamerade att samtliga skift och scheman i hela hamnen skulle förhandlas om. Den officiella målsättningen efter sommaren var dels att inga scheman, oavsett arbetstid, skulle ha en veckoarbetstid på mindre än 36 timmar och dels att all ordinarie personal skulle schemaläggas för arbete på röda dagar.

Hamn4ans medlemmar använder den självklara demokratiska rätten att tillsammans diskutera och genom omröstningar avgöra vad avdelningen ska arbeta för. Sedan semestern har flera hundra stuveriarbetare deltagit i beslutsfattandet och medlemsmöten har slagit fast att vi inte ändrat uppfattning i någon av de frågor som legat till grund för den snart två år långa striden med

hamnledningen. Förhandlingsdelegationen (Martin "Ghandi" Linderoth, Anders "Popstjärnan" Möller och ordförande Peter Annerback) har även fortsättningsvis tydliga mandat:

- Vi hamnarbetare tänker inte låta oss tvingas till schemalagt arbete på årets 18 röda helgdagar. Det har alltid gått att lösa helgbemanningen på basis av frivillig övertid. Stuveriarbetare värnar om sin fritid. Den som vill vara med familjen på påskafton ska vara det, och den som vill arbeta ska kunna göra det valet själv.

- Vi godtar inte att det saknas regelverk för övertidsarbetet i hamnen. Sedan Göteborgsbilagan revs arbetar vi under det centrala Hamn- och Stuveriavtalet som klart och tydligt säger att: "De lokala parterna överenskommer om tillämpningsregler för anmälan och uttagning till övertidsarbete". Någon sådan överenskommelse existerar för närvarande inte i Göteborg.

Vi ska ha ett tydligt regelverk för övertiden som ger rimliga, humana

arbetsvillkor för exempelvis nattarbete.

- Kollektivanställda ska själva vara med och påverka alla schemaomläggningar som berör dem. Vi godtar inte diktat från företagsledningen gällande våra arbetstider.

Hamn4an kommer aldrig att stå vid sidlinjen om arbetsgivaren väljer att agera enväldigt eller endast diskuterar förändringar med minoritetsorganisationen Transport. Arbetsgivaren ska respektera vår demokratiska fackliga struktur och vår rätt att fullt ut vara med och påverka utvecklingen på jobbet.

## ✓ RÖDA DAGAR

Frågan om schemalagt arbete på röda dagar var mer än ett år gammal när den åter blev aktuell under hösten. Göteborgs Hamns ledning hade efter avtalsrörelsen dragit slutsatsen att om inte de lokala förhandlingarna gav snabba resultat, så skulle man i centrala förhandlingar kunna tvinga Transports ledning att gå med på helkontinuerliga skift



Lördag 05.30. Morgonunderhållning vid Ghentbåten.

(§4c Mom 2). Det skulle innebära att berörda hamnarbetare fick arbetsplikt samtliga röda helgdagar som inföll i deras scheman.

På ett av de första medlemsmötena efter semestern, beslutade Hamn4an att svara på företagsledningens utspel. Vi varslade i augusti om strejk under samtliga röda helgdagar till och med midsommar 2011. Vår förhandlingsdelegation förklarade för arbetsgivaren att om man inte satte igång konstruktiva förhandlingar så skulle hamnen vara helgstängd från Alla Helgons Dag den 1 november.

Till en början verkade arbetsgivaren helt oberörd av varslat. Efter att ha bett om ett förtydligande av strejkens omfattning blev det helt tyst från huvudkontoret uppe på Sveas Kulle.

### Plusschema

Redan hösten 2007 tog Hamn4an fram ett förslag till så kallat

plusschema för arbete på röda dagar. Syftet var att ge hamnens kunder mer långsiktiga garantier om bemanning under 11 av 18 helgdagar, samtidigt som principen om frivilligt övertidsarbete bestod. De hamnarbetare som ville skulle ett år i förväg frivilligt kunna förbinda sig att jobba röda dagar som inföll i deras scheman, i utbyte mot kompedighet och förhöjd

övertidsersättning.

Plusschema-formen utgjorde grunden även för höstens förhandlingar, men hamnledningen valde att fortsätta sin konfrontationspolitik. Avtalsbuden som erbjöds stuve-riarbetarkollektivet var i stora delar sämre än de som vi avvisade föregående år.

I slutet av september kallades hela Hamn4ans styrelse upp till möte med hamnledningen, som då framförde diverse klagomål mot Hamn-

arbetarförbundets demokratiska beslutsordning och organisationsstruktur. Samtidigt ansträngde man sig för att framstå som oberörda av den stundande strejken.

### Avstannad tillväxt

20:e oktober var det åter dags för Hamn4ans styrelse att vandra upp på Sveas Kulle. Nu hade Göteborgs Hamn på allvar börjat känna av den sviktande konjunkturen. Godsvolymerna nådde inte upp till de nivåer som prognoserna utlovat. VD Magnus Kårestedt klargjorde att företaget nu måste spara för att möta ägarnas krav. Några hamnchefer manade fackföreningen att hålla tillbaka sina krav med hänvisning till den avstannade tillväxten. Hamn4ans representanter undrade då om ledningen ville att löner och ersättningar skulle konjunkturpassas, och alltså chockhöjas enligt samma modell om tillväxten tog fart igen. Då avbröt förhandlingschef Peter Svanberg diskussionen genom att konstatera att: "Så fungerar inte marknadsekonomin".

Göteborgs Hamns förhandlare

Efter att ha bett om ett förtydligande av strejkens omfattning blev det helt tyst från huvudkontoret.



klargjorde att de kollektivanställda stod inför ett ultimatum; antingen skulle vi gå med på företagets slutbud eller så skulle företagsledningen driva igenom helkontinuerliga skift över hela hamnen i centrala förhandlingar med Transport.

### Ultimatum

Företagets slutbud innebar, utöver relativt låg ersättning för dem som anmälde sig till plusschemat, sänkt övertidsbetalning på söndagar (från 150% till 100%) samt att arbetsgivaren skulle få rätt att beordra upp till tre timmars övertid för arbetslagen vid varje tillfälle en båt inte kunde färdigställas inom ordinarie arbetstid ("färdigkörning"). Kostnadsnivåerna i budet var enligt ledningen inte förhandlingsbara. Hamnledningen uttryckte dessutom oro över huruvida Hamn4ans styrelse skulle ge sina medlemmar sakliga uppgifter om förhandlingsläget och sade sig ha fått signaler om att hamnarbetarna inte förstätt de gällande villkoren.

Direkt efter mötet spred Göteborgs Hamns ledning egen information

om sitt ultimatum via informationsblad och de bildskärmar som sitter i alla rastrum och samlingslokaler. Det visade sig dock att Marknadsavdelningen samt den nyinstittade Förhandlingsavdelningen än en gång grovt missbedömt stämningarna ute på kajen. Detta ultimatum uppfattades som provocerande och ett drygt hundratal stuveriarbetare röstade ner företagets avtalsförslag på nästa medlemsmöte.

### Stundande strejk

I slutet av oktober började Alla Helgons Dag närma sig och vårt strejkkvarsel låg fast. Total arbetsnedläggelse skulle visserligen innebära utebliven lön för flera arbetslag, men även oväntade störningar för fartygstrafiken. Då började det till sist hända något uppe på Sveas Kulle. Nya förhandlingar påbörjades och nu var tongångarna mer tillmötesgående.

Bara någon vecka efter att företagsledningen deklarerat att man aldrig kunde gå utanför ultimatumets snäva ekonomiska ramar, fick Hamn4ans medlemmar ett nytt bud

## Hamn4an växer

**UNDER DECEMBER** månad gjorde Hamn4ans styrelse en utförlig undersökning av facklig tillhörighet bland alla kollektivanställda som ingår i Göteborg Hamns lönesystem. Fördelningen var då som följer:

Fastanställda/vikarier:  
Totalt: 708 st

**Hamn4an: 517 medlemmar**  
Transport2an: 190 medlemmar  
Övriga fack: 1 medlem

Registrerade blix:  
Totalt: 269 st (160 5-siffriga inför 2009)

**Hamn4an: 108**  
Transport2an: 17  
Övriga fack/oorganiserade: 144

**MEDLEMSUTVECKLINGEN** vid årskiftet 2008/2009 är försiktigt positiv. Transport2an har idag sina kvarvarande fästen bland de arbetarkategorier inom GHAB som inte utför hamnarbete.

Det handlar om verkstadsmechaniker, dykare, anläggningsarbetare, tekniker och kranelektriker. Om man undantar dessa kostnadsställen från beräkningen är fördelningen mellan fackföreningarna på kajen än mer tydlig:

Yrkesarbetande hamnarbetare inom GHAB (fastanställda/vikarier)  
Totalt: 609 st

**Hamn4an: 513 (84,2 %)**  
Transport2an: 95 (15,6 %)  
Övriga fack: 1 (0,2 %)

Yrkesarbetande hamnarbetare inom GHAB (fastanställda/vikarier samt 5-siffriga blix)  
Totalt: 769 st

**Hamn4an: 621 (80,8 %)**  
Transport2an: 112 (14,5 %)  
Övriga fack/oorganiserade: 36 (4,7 %)

**VI KAN KONSTATERA** att Transports ombudsman Anders Gustafsson ljög när han i höstnumret av tidningen "Transport i Hamnen" (nr 4 oktober 2008) påstod att Transport2an snart är uppe i ca 300 av 637st kollektivanställda i Göteborgs hamn, och att "vi ser att de anställda väljer att komma tillbaka (sic)". Hamn4an har det senaste året tvärtom stärkt sin position som majoritetsfack i Göteborgs Hamn. Den som vill läsa underlaget för medlemsstatistiken är välkommen upp till vår fackförningslokal vid port 2. ■



”Stödbensoperatör” lämnar sitt värv.

att ta ställning till. Denna gången fanns inga skrivningar om beordrade färdigkörningar, övertidsersättningen för helgdagar inom plusschemat var högre, och komptid skulle utbetalas i en tidbank. Dessutom lovade företagsledningen snara förhandlingar om ett nytt regelverk för övertidsarbete. I utbyte skulle arbetsgivaren få ett långsiktigt plusschema och möjlighet att senast en vecka i förväg beordra fastanställda att arbeta vissa röda dagar om den frivilliga övertidsbemanningen inte skulle räcka. Närmare 200 hamnarbetare samlades i hamnens gymnastiksal och röstade enhälligt för uppgörelsen. Efter närmare ett och ett halvt års kamp hade vi fått igenom våra krav.

### Transport skriver inte under

Uppe på Sveas Kulle bjöds det dock på nya överaskningar. Transportstuveriombudsman Marcel Carlstedt hade nämligen meddelat Transport2ans ordförande Patrik Östbjerg att plusschemauppgörelsen inte skulle undertecknas, varken i Göteborg eller på central nivå. Transportledningen hade visserligen inga

invändningar mot helguppgörelsen som Hamn4an drivit igenom, men Carlstedt hade fått kalla fötter efter all kritik som han utsatts för efter att ha skrivit på helg- och nattskiftet i Älvsborgshamnen. Transport krävde nu att även helg- och nattskiftet skulle rivas upp och omförhandlas innan plusschemat kunde bli verklighet.

Stämningen var minst sagt ansträngd bland företagscheferna och närvarande representanter från arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar. Läget var låst eftersom arbetsgivaren fortfarande vägrar att teckna avtal med majoritetsorganisationen Hamnarbetarförbundet. De avslutande samtalen landade i att allt helgarbete förblir helt frivilligt i väntan på att Transport skriver under plusschemapapprena. Hamn4ans strejkvarsel återkallades.

I dagsläget har ingenting föränd-

rats. Helg- och nattskiftet ligger fortfarande på is som en följd av hamnens anställningsstopp, men har inte förhandlats om. Vi arbetar fortfarande frivillig övertid på röda dagar.

### ✓ ÖVERTIDSREGLER

Sedan 1 januari 2008 saknar Göteborgs Hamn regelverk för övertidsuttagning. Inom hamnverksamheten är detta en särskilt viktig fråga. Övertid och blixtarbete har, till följd av hamnproduktionens ojämnhet och känslighet för väder och

vind, länge utgjort närmare 30% av totalarbetstiden i Göteborgs Hamn.

Det har under många år funnits en väl förankrad överenskommelse med klara turordningsregler och öppna listor för fördelning av övertid och blixtarbete på arbetsplatsen. Turordningslistan är central för hela

Carlstedt hade fått kalla fötter efter all kritik som han utsatts för efter att ha skrivit på helg- och nattskiftet i Älvsborgshamnen.



blixtverksamheten eftersom den begränsar det beroendeförhållande till arbetsgivaren som följer med timanställningar inom många andra branscher.

Genom tydlig regelstyrning gällande övertid och blixtarbete har hamnarbetarna kunnat kontrollera arbetsgivaren, hindrat godtycke och mygel och undvikit misstänksamhet mellan arbetskamrater. Därför är det avgörande för hamnarbetarkollektivet att försvara denna demokratiska och rättvisa tradition på arbetsplatsen.

### **Avtalslöst godtycke**

Arbetsgivaren har ända sedan i somras utnyttjat den nya situationen, då det råder avtalslöst vakuum, för att godtyckligt ändra grunderna för övertidsuttagning från vecka till vecka och dag till dag.

Principen om lika lön för lika arbete tillämpas inte längre.

Arbetsgivaren har betalat olika hamnarbetare för varierande antal arbetstimmar, trots att de utför exakt samma arbetsuppgifter på samma båt.

Modellen kan verka gynnsam ur

arbetsgivarsynpunkt, men i verkligheten leder den främst till enorm irritation bland de anställda. Vid ett antal tillfällen har godtyckliga övertidsuttagningar därför slutat med stora förseningar eller kortskeppningar, eftersom det i slutändan saknats tillräckligt manskap för att kunna färdigställa båtarna.

Rapporterna om orättvisor och orimligheter i samband med övertidsuttagningar är många, inte minst hos Älvsborgshamnens planeringsenhet OPC. Hamnledningen har gång på gång uppmärksammats på problemen, men trots löftena i samband med uppgörelsen om plusschemat har ingenting hänt.

### **Förändring utan förtjänst**

I brist på lokalt anpassat regelverk ersätts övertidsarbete idag med 150% förhöjning på söndagar och 200%

på röda helgdagar, i enlighet med riksavtalet. När vi tidigare arbetade under det lokala avtalet Göteborgsbilagan var helgersättningen genomgående endast 100% förhöjning. Samtidigt saknas idag både den garantitid och de tillägg för övertidsarbete nattetid som utgick enligt Göteborgsbilagan. Hamnarbetare

tas idag exempelvis ut för övertidsarbete mellan 2 och 5 på natten utan några tillägg utöver avtalsenlig timlön.

Arbetsgivaren gör inga större ekonomiska vinster på förändringen, men personalkostnaderna fördelas mindre

jämlikt över löntagarkollektivet än tidigare. I takt med att finanskris och lågkonjunktur fått större genomslag på godsvolymer i hamnen har övertidsuttaget minskat kraftigt. Bristen på regelverk leder till allt större frustration, särskilt för de blixtanställda.

**Modellen kan verka gynnsam ur arbetsgivarsynpunkt, men i verkligheten leder den främst till enorm irritation bland de anställda.**



Godsvolyrnerna viker i den globala ekonomiska krisens spår.

Transport2an har, som avtalsbärande part, möjlighet att lägga ett tolkningsföreträde för att stoppa företagets godtyckliga övertidsuttagning. Det skulle sätta press på hamnledningen att snabbt få fram en ny lokal uppgörelse. Transport2ans ordförande Patrik Östberg lovade redan under de gemensamma fackliga stormötena vintern 2007 att använda tolkningsföreträdet. Löftena har inte infriats.

Hamn4an har hittills inte beslutat om konkreta åtgärder för att få fart på förhandlingarna om övertidsregler, men frågan kommer utan tvekan att dyka upp på medlemsmötena under årets början.

### ✓ SPARKRAV FRÅN ÄGAREN

Hamnledningen lyckades inte leverera de 180 miljoner i vinst 2008 som ägaren Göteborgs kommun begärt. När konjunktur nedgången nu dessutom krymper omsättningen i hamnen har Göteborgs Hamn fått sparkrav från ägaren. Målsättningen är att 2009 spara in runt 100 miljoner kronor på personal, motsvarande ungefär 100 årsarbetare. Hamnledningen valde att offentliggöra be-

sparingskravet på ett sätt som som fick medierna att spekulera i eventuella varsel bland hamnarbetarna efter massuppsägningarna inom exempelvis fordonsindustrin. Detta väckte en viss oro för uppsägningar av fastanställd personal på kollektivsidan.

### Blyxtkåren tar smällen

Från fackligt håll har vi vidhållit att det inte kan bli aktuellt med varsel. En kraftig nedgång i hamnen leder främst till minskat övertidsuttag och mindre utnyttjande av blyxtkåren. Eftersom blyxtkåren helt saknar anställning och garanterad lön, utgör den en buffert för de ordinarieanställda. Om blyxtuttaget halveras kan personalkostnaderna minska med upp till 50 heltidstjänster. Dessutom är medel-

åldern i Göteborgs hamn fortfarande hög och många pensionsavgångar väntar under de närmaste åren.

Den fastanställda hamnarbetarstyrkan är även idag fullt sysselsatt och det råder ingen arbetsbrist som skulle kunna motivera uppsägningar.

De som främst drabbas av de dåliga tiderna blir alltså de omkring 250 blyxtarbetarna, och framförallt de närmare 160 "5-siffriga" blyxtarbetare som i ett antal år haft hamnarbetet som huvudsaklig försörjning. När detta skrivs i mitten av januari erbjuds de flesta 5-siffriga blyxtarbete endast jobb vid ett eller två tillfällen per vecka. I övrigt är de hänvisade till a-kassan.

Arbetsgivaren gör inga större vinster på förändringen, men personalkostnaderna fördelas mindre jämnt över löntagarkollektivet än tidigare.

Sedan den borgerliga regeringen ändrade reglerna för a-kassan, tillåts deltidsarbetslösa endast att stämpla i 75 dagar. Därefter måste



Måndag 07.05. Rullgänget går ombord på ACL-båten för att surra stål.

## Bemanningspersonal trängde undan hamnarbetare

Till Ghentbåten på Långfredagens natt (21/3) hade Älvsborgshamnens planeringsenhet beställt personal från bemanningsföretaget Mimab. Detta trots att det fanns blixtarbetare – dock inga ytterligare ordinarieanställda hamnarbetare – som var anmälda för övertidsarbete.

De tolv inhyrda arbetarna från den externa firman undanträngde därmed tolv av Göteborgs Hamns egna blixtanställda från arbete och inkomst. Hamnarbetarförbundet anser naturligtvis att detta är felaktigt och ett brott mot tidigare överenskommelser kring bemanningsföretag i hamnen. En utredning har därför genomförts av "Bäste-Bengt" Norberg (Plan, Älvsborgshamnen) för att komma fram till vilka personer som genom hamnens agerande blivit utan lön.

### Särskild uttagning

Övertidsuttagningar till en långhelg som påsken är speciella, eftersom det – åtminstone för blyxt och ordinarie i Skandiahavnen – blir tre olika uttagningar: Först Långfredagen, därefter Påskafton och Påskdagen tillsammans som en andra, och sist Annandagen som en tredje uttagning. Efter varje enskild uttagning dras streck i uppsättningslistan. Detta får exempelvis till följd att de som inte får jobb på fredag står först för

jobb på lördagen och söndagen, förutsatt att de är uppsatta då.

### Begärt förhandling

Hamn4an har för hela påskhelgen gått igenom uppsättningslistor, uttagningslistor och de faktiska "gubbelistorna"; i de sistnämnda återfinns ju också personer som blivit utringda till helgjobb. Utredningen har alltså syftat till att klargöra vilka som tilldelats helgarbete och vilka tolv hamnarbetare som stod närmast i kö utan att få något arbete alls under påsken. Observera att dessa personer på grund av systemet med flera uttagningar under helgen, inte är desamma som de som egentligen borde fått jobb på just fredagsnattens Ghentbåt. Många av de sistnämnda har istället tilldelats arbete på lördagen eller söndagen.

För de tolv blixtarbetare som fördelats har Hamn4an begärt förhandling om att arbetsgivaren ska betala ut kompensation för utebliven inkomst. I sammanhanget ska också nämnas att fackföreningen varken under utredningen eller inför förhandlingen tagit notis om facklig tillhörighet bland de drabbade som vi vill ska kompenseras. Om detta tillvägagångssätt kan det naturligtvis råda delade meningar, eftersom vår fackförening utgörs av, och i första hand är till för våra (egna) medlemmar. ■

de antingen hitta nya jobb som kan kvalificera dem för ny a-kassaperiod, eller bli helt arbetslösa för att kunna fortsätta få arbetslöshetsersättning. Företagets framtidsplaner för blyxtkåren, vars arbete Göteborgs Hamn varit helt beroende av under de senaste årens tillväxt, är minst sagt oklara.

Hittills har hamnledningen inte visat något som helst intresse för att ta socialt ansvar för alla blixtarbetare som i praktiken förlorat sin försörjning.

### Schemaförhandlingar

Hamnledningens utannonserade översyn av alla scheman i hamnen blev i samband med besparingspaketet ett större omställningsprojekt. Arbetsgivarens ursprungliga ambition att kraftigt höja veckoarbetstiden i ett antal olika scheman verkade dock inte längre lika framträdande, och frågan om röda dagar ansågs vara löst i samband med plusschemauppgörelsen.

Istället inriktade sig arbetsgivaren på andra områden.

Hamnledningens sätt att hantera schemadiskussionerna följde i flera



Transatlantisk trotjänare lastas med container, moduler, stålbalkar, gruvmaskiner och personbilar. Samtidigt.

fall samma destruktiva mönster som tidigare.

Under hösten, innan schemaförhandlingar ens inletts, gick förhandlingschef Peter Svanberg ut med ett brev där han förklarade att han sagt upp valda delar av 2-skiftsavtalet. Genom detta brev ansåg Svanberg att både extrapengen för den som jobbade över efter sent skift (den så kallade terminalinställelsen eller "sjuhundringen") samt ATFK-dagarna (6 arbetstidsförkortningsdagar som 2-skiftarna varje år jobbar in genom förhöjd veckoarbetstid) skulle avskaffas vid årsskiftet.

## 2-skiftet uppsagt?

Gällande "sjuhundringen" var förfarandet "bara" ett brott mot god förhandlingssed. Här fanns en separat uppgörelse som arbetsgivaren hade möjlighet att säga upp.

**Hamnledningens  
sätt att hantera  
schemadiskussionerna  
följde i flera fall  
samma destruktiva  
mönster som tidigare.**

För ATFK-dagarna var situationen däremot helt annorlunda. Den tidigare överenskommelsen om arbetstidsförkortning var en av många pusselbitar i Göteborgs Hamns 2-skiftsuppgörelse. Arbetsgivaren kunde inte godtyckligt säga upp

valda delar utan att på samma gång riva upp 2-skiftsavtalet i sin helhet i Skandiahamnen.

Det innebar i sin tur att om fack och arbetsgivare inte blev överens om en ny uppgörelse innan årsskiftet, skulle samtliga

2-skiftsanställda hamnarbetare behöva övergå till dagtidsarbete eller andra schemaformer.

Till en början höll hamnledningen fast vid att de agerat korrekt och i ett skede påstod förhandlingschef Peter Svanberg till och med att arbetsgivaren nått en ny uppgörelse om 2-skiftet med Transport2an. Detta visade sig dock vara felaktigt. Under de-

ember tvingades företaget sedan att backa. När detta skrivs arbetar 2-skiftet i Skandiahamnen och Älvsborgshamnen enligt samma villkor som tidigare, i väntan på nya förhandlingar.

## Nattskiftet läggs om

Transportledningens direktiv om att lokala fackliga samarbeten skulle avbrytas, påverkade också förhandlingsklimatet. En ändrad turlista från rederijätten Maersk föranledde omförhandlingar av nattskiftet samt "3-dagars-schemat". Företaget valde den lika odemokratiska som vansinniga strategin att endast bjuda in Transport2an till samtal.

Transport2an representerade bara en bråkdel av de berörda arbetarna, men ansåg sig ändå ensam kunna företräda de två skiften på mötet. Stridsfrågorna var visserligen relativt få – arbetsgivaren och hamnarbetarna var överens om att flytta en fast arbetsdag från onsdag till tisdag – men agerandet väckte ilska både mot arbetsgivaren och Transport. Ännu värre blev det när företaget klagade på att man träffat en uppgörelse med Transport2an som



skulle träda i kraft innan julhelger-  
na.

### Bakläxa för arbetsgivaren

Många av Hamn4ans medlemmar var förbannade för att de inte representerats vid överläggningarna.

Schemaomläggningarna innan julens långhelger skapade också onödiga problem kring ledighet och kullkastade många hamnarbetares semesterplaner. Hamn4ans ordförande Peter Annerback krävde nya förhandlingar. Göteborgs

Hamn gick då med på samtal. Majoriteten av de berörda hamnarbetarna fick slutligen representation och överläggningarna slutade bland annat med en förskjutning av starten för nattskiftets nya schema.

Här hade historien kunnat vara över. Transport2an reagerade dock kraftigt på den ändrade uppgörelsen. I sak hade man visserligen ing-

enting att invända, eftersom detaljförändringarna Hamn4an tvingat fram otvivelaktigt gagnade de kollektivanställda.

Däremot hörde man av sig till flera politiskt tillsatta representanter i Göteborgs Hamns bolagsstyrelse

och klargjorde att man inte längre hade något som helst förtroende för hamnens förhandlingschef Peter Svanberg. Transport2an ansåg att arbetsgivarens agerande – att först teckna ett avtal med dem och sedan förändra avtalet efter

förhandlingar med hamnarbetarnas majoritetsorganisation Hamn4an – var förkastligt. Efter händelsen har Transport2ans ledning konsekvent avstått från att förhandla med Peter Svanberg.

### Dialogen kollapsar igen

Omställningsarbetet i Göteborgs Hamn har gått väldigt sakta och i

## Blockad av fartyg vid användning av extern personal

I AUGUSTI MÅNAD varslade Hamn4an om blockad mot fartyg som använder extern personal vid kaj utan fackföreningens uttryckliga tillåtelse.

Upprinnelsen var dels att hamnledningen vid flera tillfällen utnyttjat bemanningsföretaget Mimab istället för tillgängliga hamnarbetare, i strid med muntliga överenskommelser. Ett annat skäl var att fartygsbesättningar själva surrat last vid kaj i Älvsborgshamnen.

Varslet innebär att om besättning eller annan extern personal utför arbetsuppgifter som normalt hanteras av oss hamnarbetare (såsom exempelvis surring), så ska fartyget omedelbart försättas i blockad i 6 timmar.

Om extern personal utför hamnarbete utan godkännande från Hamn4an är det varje medlems ansvar att uppmärksamma fackliga företrädare och därefter lägga ner arbetet på fartyget tills blockaden upphört. ■



Beslutsam kamp mot den trånga biloverallen.

praktiken främst kretsat kring fler förflyttningar av fastanställd personal mellan olika hamndelar.

Utgångsläget för fortsatta avtalsförhandlingar får anses vara uselt eftersom hamnledningen helt förbrukat sitt förtroende bland hamnarbetarna. Ändå fortsätter den att genomföra större förändringar utan att förankra dem hos löntagarkollektivet.

I samband med färdigställandet av den här tidningen fick Hamn4an uppgifter om ett försök från företagsledningen att försämra garantitiderna för blyxtkåren. Här intill publiceras ett mail från förhandlingschef Peter Svanberg.

Tidigare har praxis i Göteborgs Hamn alltid varit att garantin i punkt 1 och 2 ovan gällt oberoende av varandra. Företagets enväldiga omtolkning är ytterligare ett exempel på att frånvaron av regelverk används för att genomföra en försämring av arbetsvillkoren för den redan hårt prövade blyxtkåren. Ågerandet är givetvis oacceptabelt ur

facklig synpunkt och Hamn4an har nu valt att lämna alla partsammansatta grupper som berör omställningsarbetet.

Många av Hamn4ans medlemmar upplever att samtalsklimatet och trivseln nått nya bottennivåer sedan i somras.

Arbetsgivaren ignorerar fortfarande kritiken. Istället pekar man på den så kallade Dialogen – ett projekt för 12 miljoner kronor som ska underlätta kommunikationen mellan ledning, lägre chefer, tjänstemän och hamnarbetare – som ett tecken på en framväxande samförståndsanda på arbetsplatsen.

Ingenting kunde vara längre från sanningen.

Produktionen i Göteborgs Hamn fungerar betydligt sämre idag än för några år sedan och det finns heller ingenting i bolagets resultaträkning som antyder att hamnledningens enväldiga sätt att leda företaget på något sätt har gagnat ägaren Göteborgs kommun. ■

----- Peter Svanberg/Portgot on  
2009-01-26 14:38 -----

Peter Svanberg  
Förhandlingsavdelningen  
Göteborgs Hamn AB  
"Hej!

Det finns skäl att förtydliga regelverket. I Stuveriavtalets bilaga 2 (Lönebilagan) mom 3 framgår att garantitiden för en visstidsanställd arbetstagare (blyxt) är tre timmar. I den tidigare Göteborgsbilagan (som inte gäller längre) var garantitiden 3 timmar för övertidsarbete!

I Göteborgs Hamn gäller följande praxis sedan lång tid:

1. En blyxt är garanterad 4 timmars betalning för arbete vardagar 07.00 -16.00. Detta oavsett om själva uttagningen/arbetet varit kortare än 4 timmar.
2. En blyxt är garanterad 3 timmars betalning för arbete på annan tid än vardagar 7-16 (dvs på tid som ersätts med övertidsbetalning).
3. Kombinationen av ovanstående, ex uttagning vardag 14.00 - 18.00, medför 2 timmars ordinarie timlön och 2 timmars övertidsbetalning (50 %-are). Det blir exakt samma resultat för en uttagning vardag 15.00 - 18.00 (2 tim ord. lön och 2 tim 50 %)

Garantin uppnås i ett av systemen. Har man fått garantitid på dagtid kan övertidsbetalning avse kortare tid än tre timmar.

mvh Peter"



Sista rycket. En färdiglastad bilbåt väntar på att ge sig av österut.

# FÖRÄNDRINGAR AV LÖNEN VID ÖVERTIDSARBETE

Skrivningen om övertidsbetalning i det sedan årsskiftet 2007/2008 gällande riksavtalet skiljer sig från den som tidigare fanns i Göteborgsbilagan. Hamn4an har därför undersökt vad som gäller angående de så kallade "50-procentarna" som utfaller vid övertidsarbete. Avtalsskrivningen är som följer:

## §5 Moment 7.1:

"Arbete på övertid betalas med 50 % förhöjning. Som övertid räknas arbete på måltidsraster och den arbetstid av två timmar, som infaller direkt efter den ordinarie arbetstidens slut eller är skild därifrån endast av måltidsrast"

Övrigt övertidsarbete räknas som kvalificerad övertid och ger 100 % förhöjning på vardagar och lördagar, 150 % på söndagar och 200 % på 13 av årets 18 röda helgdagar.

Avtalet fastslår alltså att arbetsgivaren endast ska betala ut "50-procenterna" om en dagtidsarbetande hamnarbetare påbörjar övertid mellan 16.00 och 16.30 samma dag, eller när en skiftarbetande hamnarbe-

tare påbörjar övertidsarbete högst en halvtimme efter skifttidens slut fram till 18.30 på kvällen (många lokala skift- och schemauppgörelser innehåller dock särskilda skrivelser om övertidsarbete).

Däremot ska den övertidsarbetande få "100-procentarna" redan från övertidspassets början när hon eller han exempelvis:

- Inte har arbetat dagtid, utan "gamar" och kommer direkt hemifrån ut på övertid.
- Arbetat dagtid och sedan tagits ut för övertidsarbete från tidigast klockan 17.00 samma dag.

Inledningsvis sade företagsledningen att löneadministrationens datasystem haft brister i betalningsstyrningen gällande övertid respektive kvalificerad övertid. Detta har resulterat i att många övertidsarbetande sedan riksavtalet trädde i kraft den 1 januari 2008 fått för låg ersättning. I många fall handlar det om tusentals kronor.

Senare ändrade sig dock hamnledningen. Numera menar man att löneadministrationen har fungerat korrekt enligt arbetsgivarens avtalstolkning, och man anser inte att det finns några skäl att betala ut kompensation till övertidsarbetande hamnarbetare för 2008. Däremot har hamnledningen i brev förklarat att man avser tillämpa Hamn4ans ovan beskrivna avtalstolkning från 1 mars 2009. I januari sade man dock att omläggningen av lönesystemet skjutits upp till maj månad, och att förändringen träder i kraft först då.

Från Hamn4ans sida är vi nöjda med att lönesystemet nu korrigeras, men anser att ovan beskrivna regler har varit gällande ända sedan vi övergick från Göteborgsbilagan till riksavtalet. Eftersom Transport2an är avtalsbärande part, är det dock endast de som kan ifrågasätta Göteborgs Hamns misstag under 2008/2009 och kräva kompensation för hamnarbetare som fått för låg lön. Detta har den lokala Transportledningen lovat att göra. I skrivande stund har ingenting hänt. ■

# 11 VISSTIDSANSTÄLLDA

Göteborgs Hamn har nyligen uppmärksammat i medierna för sina försök att göra sig av med elva visstidsanställda medarbetare i Älvsborgshamnen.

Medias fokus har dock legat på hur dessa medarbetare fått besked om att deras anställning upphör och inte på själva huvudfrågan; deras rätt till tillsvidareanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

## Lång tid av osäkra kontrakt

De elva hamnarbetarna, alla då tillhörande blixtkåren och de flesta med mångårig erfarenhet i företaget, anställdes på tremånaderskontrakt i Älvsborgshamnen runt månads-skiftet maj/juni 2007. Ett par veckor efter att dessa löpt ut återanställdes gruppen igen, på kontrakt som sträckte sig över en månad. Så fortsatte det sedan, med månadslånga kontrakt, ända fram till maj månad nästföljande år. Då vägrade några av de berörda hamnarbetarna skriva på nya anställningsavtal om dessa inte utsträcktes över längre tid. Arbetsgivaren förlängde då, efter viss diskussion, anställningarna fram tills årsskiftet 2008/2009. Vid slutet av denna period hade den globala ekonomiska krisen drabbat även Göteborgs Hamn, och arbetsgivaren sade sig inte längre vara intresserad av att köpa de elva hamnarbetarnas tjänster, trots tidigare muntliga löften om tillsvidareanställning.

Företagets praxis av osäkra korttidskontrakt har använts som påtryckningsmedel för att få den relativt rutinerade gruppen visstidsanställda att söka sig till det ännu inte införda hel- och nattskift som planerats i ro/ro-terminalen. Endast en av de elva var dock intresserad av att söka ett sådant jobb. De övriga såg inga möjligheter att kombinera hel- och nattskiftets arbetstider med att ta hand om barn och familjeliv.

## Uppsagda via sms

Efter 20 månader bestämde sig Göteborgs Hamn alltså för att inte ta något som helst ansvar för de elva hamnarbetarna. Man bemödade sig dock inte om att informera de berörda eller att säga upp anställningarna



Solidaritet med Palestina. Ett 20-tal hamnarbetare deltog under fackföreningens fana i demonstrationer

på ett korrekt sätt. Vissa hamnarbetare fick via sms besked om att deras anställning inte skulle förlängas, andra fick inget besked alls utan fick höra uppgifterna ryktesvägen. Ingen av de elva visstidsanställda har ännu fått något skriftligt besked om sin anställning, trots att LAS är mycket tydlig angående hur en uppsägning ska gå till:

”15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid [enligt 5 §] och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång.”

”16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.”

Hamnens personaldirektör Olof Storm har nu erkänt detta misstag, men tillade vid ett möte med de visstidsanställda och deras fackliga representanter i januari att ”man

kan inte följa alla lagar och paragrafer”. Företaget Göteborgs Hamn är dock, oavsett höga chefers personliga åsikter, skyldigt att känna till rådande lagstiftning samt följa den samma.

## Krav: tillsvidareanställning

Hamn4an, som representerar samtliga elva hamnarbetare, har stämt arbetsgivaren till Arbetsdomstolen (AD). Den huvudsakliga juridiska tvisten mellan parterna rör då inte formaliteter kring uppsägning utan de visstidsanställdas rätt till tillsvidareanställningar.

I LAS regleras de olika anställningsformer som finns. För att en arbetsgivare inte ska kunna utnyttja arbetskraft genom otrygga och osäkra anställningar, såsom visstidsanställning, specificerar LAS i femte paragrafen hur länge en arbetsgivare kan ha en person

# STÄMMER GHAB



mot Israels invasion av Gaza.

visstidsanställd utan att tvingas erkänna att det finns behov av fastanställning. LAS är dock, som all lagstiftning, under ständig förändring. När de elva hamnarbetarna började sina visstidsanställningar i maj 2007 kunde ett företag enligt LAS (1982:80) ha en person anställd på visstidskontrakt under 14 månader innan anställningen övergick till en tillsvidareanställning. Den första januari 2008 ändrades denna tidsperiod till 24 månader (lag (2007:391) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd). Med lagändringen infördes även följande övergångsbestämmelse:

”1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse. (...)”

Det råder, enligt arbetstagarna och deras fackliga organisation,

därför ingen tvekan om att fallet skall bedömas enligt lagens äldre lydelse. Eftersom visstidsanställningarna påbörjades våren 2007 borde de alltså efter 14 månader ha övergått till tillsvidareanställningar. Göteborgs Hamn bestrider detta, och har fört fram ett flertal olika skäl för sin ståndpunkt. Arbetsgivaren har inledningsvis förnekat att paragrafen som reglerar visstidsanställning överhuvudtaget existerar. För närvarande hävdar företaget dock att man nyanställt de elva hamnarbetarna vid varje månads början och att deras sammanhängande tid som visstidsanställda därmed aldrig varit längre än deras längsta anställningsavtal på sex månader.

## Obegripligt resursslöseri

Fackföreningen anser inte bara att företagets uppsägning av de

elva visstidsanställda är ett lagbrott, utan också helt oförsvarligt ur företagsekonomisk synpunkt.

Det råder idag ingen övertalighet inom den schemalagda hamnarbetarkåren. Tvärtom används så gott som dagligen både blixtarbetare och övertidspersonal i Älvsborgshamnen. Enligt en beräkning som gjordes i samband med omställningsarbetet i januari i år, är var fjärde arbetad timme i ro/ro-terminalen blyxt- eller övertidsarbete.

Göteborgs Hamn har gjort stora investeringar i var och en av de elva visstidsanställda hamnarbetarna. Samtliga har flera månader av utbildningar bakom sig och är idag erfarna signalmän och maskinförare som kör ett antal av hamnens tyngsta arbetsredskap för hantering av trailer, container och SECU-boxar.

En del av visstidsanställda har också särskild kompetens för fordonslogistik och arbete i portarna. Att säga upp dem för att ersätta dem med övertidsarbetande i Älvsborgshamnen, är därför ett obegripligt ekonomiskt slöseri.

## Jobbar kvar

Vid pressläggningen för denna tidning jobbar de elva visstidsanställda fortfarande kvar i avvaktan på ett preliminärt (interimistiskt) utlåtande om fallet från Arbetsdomstolen.

Den senaste anställningsförlängningen kom dock så sent att en del av hamnarbetarna redan hunnit bjuda sina arbetskamrater på avskedstårta.

Hela ärendet har redan från början skötts enastående oproffsig av arbetsgivaren. Den ständiga ovissheten kring framtiden har upplevts som mycket påfrestande av de berörda hamnarbetarna, varav flera har barn att försörja.

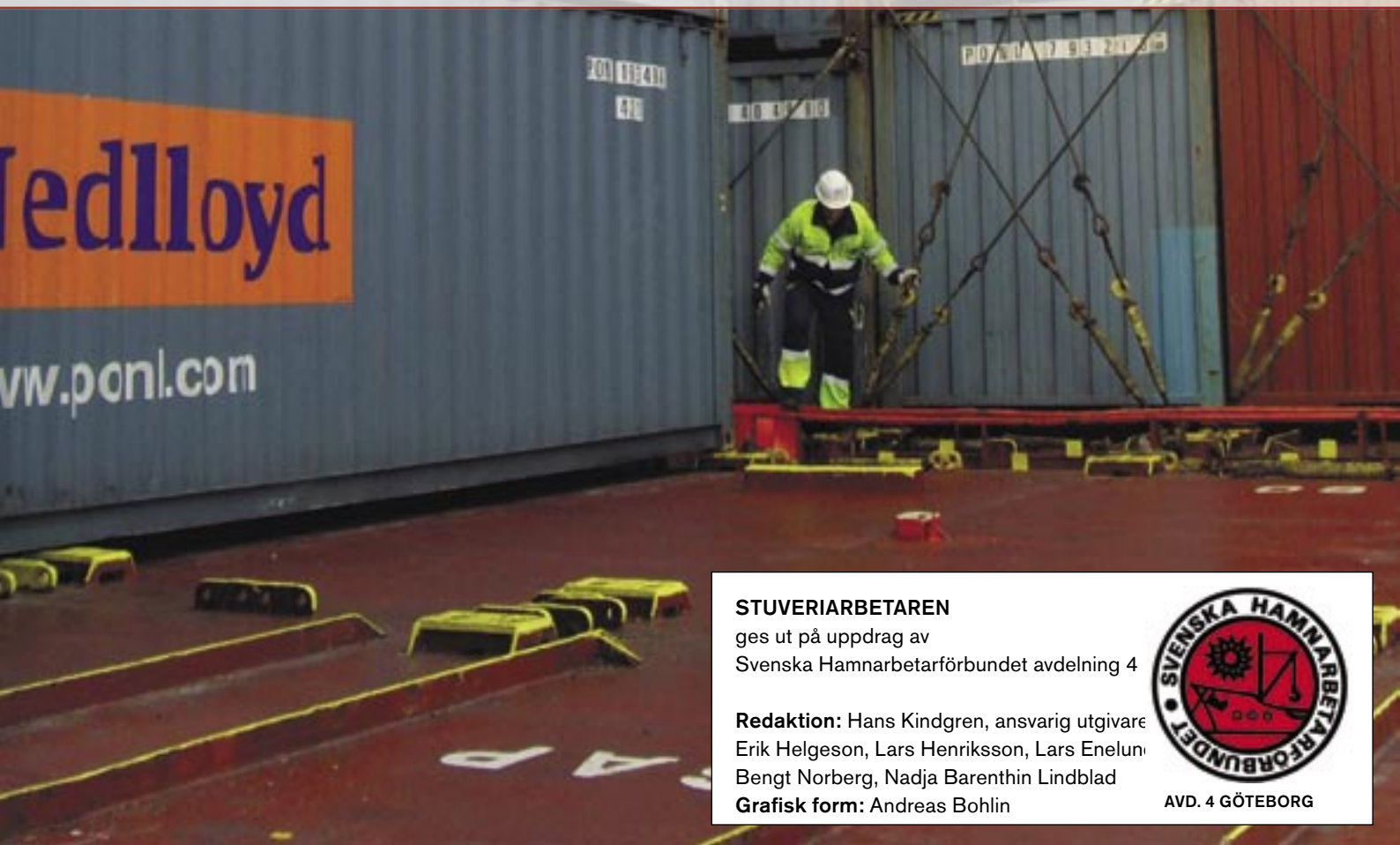
I samband med en personalutbildning under hösten 2008 valde personaldirektör Olof Storm ändå att skämta om situationen genom att bemöta hamnarbetarnas oro med orden ”den enda riktigt säkra anställningsformen är en visstidsanställning – man är ju säker på att den tar slut”. ■



## Tillsammans är vi fackföreningen!

Fackföreningens uppgift är att ta tillvara **alla** medlemmars intressen. Ett av våra grundläggande mål är att man skall kunna försörja sig på sitt arbete i hamnen. I dessa tider är det svårt för våra Hamn4an-anslutna blixtarbetare att få ihop ekonomin på grund av den dåliga tillgången på jobb. Därför bör varje fackföreningsmedlem tänka över situationen när det är dags att sätta upp sig på övertid. Agera solidariskt.

**Ordförande Peter Annerback**  
På uppdrag av Hamn4ans styrelse



### STUVERIARBETAREN

ges ut på uppdrag av  
Svenska Hamnarbetarförbundet avdelning 4

**Redaktion:** Hans Kindgren, ansvarig utgivare  
Erik Helgeson, Lars Henriksson, Lars Enelund  
Bengt Norberg, Nadja Barenthin Lindblad

**Grafisk form:** Andreas Bohlin



AVD. 4 GÖTEBORG