

Svenska Hamnarbetareförbundets Styrelse och den Centrala förhandlingsdelegationen har idag sammanträtt och beslutat uppmana alla sina medlemmar att omedelbart nedlägga allt arbete, som en protest mot att man försöker åsidosätta de demokratiska rättigheterna, föreningsrätt resp. förhandlingsrätt.

Det framgår allt tydligare att Stuvareförbundet valt att träffa avtal med Sv. Transportarbetareförbundet och därmed utestänga Sv. Hamnarbetareförbundet som avtalslutande part trots att vårt förbund organiserar merparten av Sveriges hamnarbetare.

Förhandlingar om ett s.k. riksavtal pågår för närvarande mellan Transport och Stuvareförbundet.

Sv. Hamnarbetareförbundets Styrelse och den centrala förhandlingsdelegationen har ansett det nödvändigt att på detta sätt understryka allvaret i förbundets krav på rätten att sluta avtal för sina medlemmar.

Ingåendet av ett riksavtal mellan Transport och Stuvareförbundet omfattande samtliga svenska hamnar innebär att den lokala förhandlingsrätten slopas för samtliga stuvarefackföreningar i landet. En rätt som vissa avdelningar haft sedan 1885 och som hamnarbetarna i hård kamp tillkämpat sig.

Förbundsstyrelsen och förhandlingsdelegationen anser det vara nödvändigt att mobilisera alla förbundets medlemmar i en alltigenom samlad och beslutsam kamp för att med alla tänkbara medel stoppa denna för alla hamnarbetare ödesdigra eftergift.

Sthlm den 24/4 1974.

Styrelsen  
för  
Sv. Hamnarbetareförbundet/  
Centrala förhandlingsdelegationen.

## KOMMENTAR

till uppgörelsen för stuverifacket av den 5 maj 1974.

---

### A. ALLMÄNT

#### 1. Riksavtal - löneformer

Uppgårelsen innebär att ett riksavtal införts i facket. Det nya avtalet ersätter sålunda alla tidigare lokalavtal. Parter i det nya avtalet är huvudorganisationerna, dvs Stuvareförbundet och Transportarbetareförbundet.

Riksavtalet innehåller i princip tre olika löneformer, nämligen:

1. Ren månadslön
2. Månadslön + premie
3. Raka ackord

I och med övergången till riksavtal fordras en central översyn av lokala särbestämmelser. Parterna har därför enats om att sådana bestämmelser skall anmälas till huvudorganisationerna snarast och senast den 6 juli 1974.

#### 2. Ikraftträdande och tillämpning av nya avtalet

Det nya avtalet gäller i sin helhet i samtliga hamnar fr o m den 6 maj 1974. Detta innebär att även de nya lönerna skall tillämpas fr o m den 6 maj. Någon retroaktiv betalning utgår icke.

Huvudorganisationerna är medvetna om att vissa administrativa svårigheter uppstår i och med det omedelbara ikraftträdandet. Dessa lönejusteringar och utbetalning av löner blir sålunda stuveriföretagen under en övergångsperiod hänvisade till att betala ut å-contobelopp. En rekommendation för hur å-contobeloppen lämpligen bör utbetalas ges i den som "ÖVERENSKOMMELSE" rubricerade delen av uppgörelsen (se sid. 3 avd. II punkten A).

### 3. Ang. skyddsutrustning i hamnarna

För att få enhetliga regler i samtliga hamnar om skyddsutrustning till arbetarna, har parterna enats om att nuvarande lokala regler i Göteborgs hamn (dessa regler bilägges denna kommentar) skall ligga till grund för lokala diskussioner i frågan. För råd och anvisningar i denna fråga hänvisas stuveriföretagen till vår ingenjör Ingmar Granlind.

### 4. Den s k Åman-lagen

Från och med den 1 juli 1974 träder den nya lagen om anställningsskydd i kraft. Lagen påverkar i viss utsträckning det nya riksavtalets allmänna regler (uppsägning etc). Hithörande frågor behandlas f n av en särskild arbetsgrupp och stuveriföretagen kommer senare att informeras om betydelsen av den nya lagen och om resultatet av arbetsgruppens överläggningar.

### 5. Riksavtalets redaktionella utformning

Riksavtalet inleds - efter uppräknig av samtliga medlemsföretag - med allmänna bestämmelser för de företag, som omfattas av "trygghetsavtalssystemet". I bilagor till riksavtalet (RIKSAVTALS-BILAGOR IV - V) återfinns lönerna i dessa hamnar. När det gäller Göteborg återfinns såväl allmänna bestämmelser som löner i RIKSAVTALS-BILAGA I och beträffande alla hamnar, som behåller de raka akorden, är allmänna bestämmelser och lönejusteringar inskrivna i RIKSAVTALS-BILAGORNA II - III.

### B. RIKSAVTALET - "HUVUDAVTALET" och RIKSAVTALS-BILAGA IV

Gäller följande företag: Boliden AB, Falkenbergs Terminal AB, Karlstads Stuveri AB, Norrköpings Stuveri och Terminal AB, Stockholms Hamnarbetskontor, Södertälje Stuveri AB, Terminal West AB och Wallhamn AB.

### 1. Giltighetstid (§ 2 mom. 1)

Som ovan angivits gäller avtalet i sin helhet fr o m den 6 maj. Det betyder att inga retroaktiva lönetillägg utgår för tiden 1 mars - 5 maj 1974.

### 2. Ordinarie dagarbetstid (§ 3 avd. A mom. 2)

Förläggningen av ordinarie dagarbetstid och raster sker på sätt de lokala parterna är ense. Om ej annat överenskommets lokalt skall arbetstidsförläggningen ske på sätt anges i avtalet.

Beträffande midsommar-, jul- och nyårsafton har en viktig ändring skett. På dessa aftnar kan sålunda enligt nya avtalet arbete utföras endast som frivilligt övertidsarbete.

### 3. Skiftarbete (§ 3 avd. A mom 3 - 4)

Skiftarbete förlägges som tidigare enligt lokalt upprättat skiftschema. Generellt gäller att 2-skiftsarbete enligt särskilda tillämpningsregler (se särskild bilaga) kan äga rum i alla hamnar, som har ren månadslön eller månadslön + premie. I hamnar där tidigare överenskommelse om 3-skiftsarbete träffats gäller dessa överenskommelser, medan i hamnar där behov av 3-skiftsarbete uppstår, huvudorganisationerna kan träffa lokala överenskommelser om att sådan skiftform skall införas. I sammanhanget är att nämna att Transportarbetareförbundet är positivt inställt till regler om förskjutning av ordinarie arbetstid och förläggning av arbetstid till särskilda tider på dygnet för att tillgodose servicekraven från speciell trafik (exempelvis färjor). Arbetstidsförläggning på detta sätt förutsätter dock lokala förbundsuppgörelser, såvida särskilda lokala regler inte redan finns införda under huvudorganisationerna.

Även när det gäller de allmänna övertidsreglerna har viktiga

förändringar överenskommits. Sålunda har färdigkörningsbegreppet helt eliminerats (observera att detta innebär att ingen ersättning utgår vid inhiberat övertidsarbete). Enligt nya avtalet har arbetsgivaren sålunda rätt att beordra 3 timmars övertidsarbete måndag fredag, oavsett om det är fråga om färdigkörning eller ej. I anslutning till dagarbetstidens början kan beordras 1 timmes övertidsarbete, men i sådant fall minskas möjligheten att för den enskilde arbetaren beordra övertid på eftermiddagen till 2 timmar. På onsdagar skall övertidsarbete inte beordras beträffande arbetare som kan förebringa bärande skäl för permission från övertidsarbete.

I anslutning till FM-skift kan övertidsarbete endast uttagas frivilligt och i anslutning till EM-skift omfattar beordringsrätt endast 1 timmes övertid.

På lördagar kan övertidsarbete högst 6 timmar beordras. Även här är färdigkörningsbegreppet borta. Viktigt är att lördagsarbete inte behöver knytas till visst fartyg eller viss arbetsplats. Arbetarna är alltså skyldiga att under 6-timmarsperioden utföra, allt beordrat arbete och arbetare kan överföras från ett arbete till ett annat. Som tidigare gäller att betalning skall utgå för minst 5 timmar. Garantiutfyllnad sker med månadslönen + 100 %.

173

Beträffande arbete på söndagar gäller att övertidsarbete kan beordras högst 8 timmar förlagda mellan kl 07.00 - 19.00. Arbetet kan påbörjas och avslutas när som helst inom nämnda tidsram. Dock gäller, att betalning alltid skall utgå för minst 6 timmar (ordinarie lön + 150 %). Slutligen gäller att söndagsarbete (såvida det inte är fråga om skiftarbete) endast kan beordras ifråga om lossning och lastning av fartyg eller därmed sammanhängande arbeten.

5. Arbetslön (§ 4)

Beträffande de nya rena månadslönerna hänvisas till RIKSAVTALS-  
BILAGA IV. Där framgår, att månadslönens storlek är lika i alla  
berörda hamnar. Att anmärka är att den nya månadslöneformen inte  
kan införas i Kopparverkshamnen, utan att där samtidigt sker en  
anpassning av arbetstidsreglerna.

Ordinarie skifttillägg är för arbete på EM-skift kr 7:-,  
på NATT-skift kr 9:82 och på sön- och helgdagar kr 14:- per timme  
(beträffande beräkningsregler hänvisas till tidigare nämnd särskild  
bilaga med tillämpningsregler för 2-skiftsarbete).

Beträffande beräkningen av övertidsersättningarna gäller i  
princip tidigare regler.

6. Löneavdrag m m

I avd. C mom 1 - 3 anges hur avdrag på månadslönen skall gö-  
ras vid frånvaro. Vi hänvisar till texten. Skulle oklarhet råda om  
bestämmelsernas innebörd rekommenderas medlemmarna att kontakta  
förbundet. Här skall endast anmärkas, att avdrag skall ske även  
för frånvaro del av timme. Sistnämnda bestämmelse återfinns i  
"ÖVERENSKOMMELSEN", protokollsanteckning 8.

7. Traktamentsreglerna (§ 4 avd. E)

Vissa ändringar och tillägg har införts i traktamentsreglerna.  
Dessa ändringar framgår av texten och torde ej tarva närmare kom-  
mentar.

8. Utbetalning av lön (§ 4 avd. G)

Beträffande reglerna om utbetalning av lön vill vi bara påpe-  
ka, att arbetsgivarsidan inte kunnat få igenom ett krav om endast  
en utbetalning per avlöningsperiod. I stället skall som framgår  
av avtalstexten ett à-contobelopp utbetalas i mitten av avlönings-  
perioden. À-contobeloppets storlek får regleras lokalt mellan par-  
terna.

## 9. Semester (§ 9)

Vi vill här hänvisa till övergångsreglerna i "ÖVERENSKOMMELSEN" sid. 5 punkt 9. Avtalets nya regler om månadslön kommer sålunda först 1976 att fungera fullt ut ifråga om semesterlön. I sammanhanget bör även anmärkas, att i och med införandet av månadslöner, 9 % icke skall utgå på grundersättningen vid övertidsarbete (gäller sålunda vid semesterlönens utbetalning 1976).

## C. RIKSAVTALET - "HUVUDAVTALET" och RIKSAVTALSBILAGA V

Gäller följande företag: Gävle Stuveri AB, Holmsunds Stuveri AB, Karlshamns Stuveri AB, Kristinehamns Stuveriförening upa, Malmö Förenade Stuveri AB, Oskarshamns Stuverikontor, Skutskärs Stuveri AB, Skåneterminalen AB, Sundsvalls Förenade Stuveri AB, Sölvesborgs Stuveri AB, Trelleborgs Stuveri AB, Vänerns Stuveri AB Västerås Stuveri AB, Åhus Stuveri AB och Gotlands Stuveri AB.

### 1. Avtalets allmänna bestämmelser

Ifråga om de allmänna bestämmelserna hänvisas i huvudsak till kommentarerna ovan beträffande hamnar med ren månadslön.

### 2. "Fastanställd arbetstagare"

Genom övergången till månadslön bör det gamla begreppet "ordinarie arbetare" inte längre användas. Avtalet anger i stället termen "fastanställda arbetare". Detta aktualiserar frågan om storleken av de gamla ordinarie kårerna. I och med övergången till fast lön är det nödvändigt, att de ordinarie kårernas storlek anpassas till det verkliga behovet. Speciellt i mindre hamnar är det inte företagsekonomiskt möjligt att ha flera fastanställda än som är absolut nödvändigt för verksamheten. Vi vill därför understryka, att frågan om hur många arbetare, som skall anses som fastanställda enligt nya avtalet, omedelbart övervägs och att i de fall kårerna är "för stora" frågan anmäls till oss för att snarast kunna upptagas vid lokala förbundsförhandlingar med Transportarbetareförbundet.

### 3. Arbetslön och övriga ersättningar

Månadslöner och premietillägg återfinns för här ifrågavarande hamnar i RIKSAVTALSBILAGA V.

Beträffande framräkningen av den nya ackordsprislistan ("rörliga premien") är det viktigt att iakttaga följande:

a) De nya ackorden skall fastställas med utgångspunkt från att förtjänsten av arbetet per timme skall bli kr 5:26 (riktpunkten). De nya priserna skall framräknas med utgångspunkt från kända kapacitetssiffror för resp. varuslag. Om tvist därvid uppstår mellan de lokala parterna får frågan hänskjutas till huvudorganisationerna.

b) Det är vidare viktigt observera, att reglerna om ackordsrevision är helt ändrade (se RIKSAVTALSBILAGA V mom 2 anm. 3). Kan de lokala parterna sålunda inte enas om ett nytt ackord skall - i avvaktan på central förhandling - fastställas ett å-continabelopp. I sammanhanget hemställer vi till medlemmarna att noga följa förtjänstutvecklingen beträffande den rörliga premien.

c) Beträffande hamnar som hittills haft veckolön och rörlig premie är att anmärka, att i de fall ackordsprislistan redan tidigare på rätt sätt anpassats till riktpunkten 5:26, ingen omräkning av priserna behöver ske.

d) För arbeten som ej kan ackordssättas gäller att den rörliga premien utbytes mot en fast premie av kr 4:76 per timme. I sammanhanget bör framhållas att om osäkerhet råder om hur ett ackord till sin storlek bör fastställas, det ur arbetsgivarsynpunkt är tillrådligt att i stället tillämpa den fasta premien.

e) Av största vikt är att iakttaga att premie (fast eller rörlig) utgår endast då arbetstagare är uttagen i arbete eller beordrats kvarstående på arbetsplatsen utan att vara uttagen i arbete. Premien utgår sålunda icke då arbetare t ex hemskickas



för dagen. Råder oklarhet om avtalets tolkning i dessa avseenden hemställer vi om att kontakt tages med Stuvareförbundet.

#### 4. Anmärkningarna betr hamnar som tidigare icke haft trygghetsavtal

Det nya avtalet gäller i princip alla fastanställda arbetstare, alltså inte bara stuveriarbetare utan även maskinförare och verkstadspersonal etc. Det innebär att exempelvis en maskinförare - endast när han är i arbete - som tillägg till månadslönen skall ha den gällande premien.

#### D. RIKSAVTALSBILAGORNA II - III

För följande hamnar gäller i sin helhet RIKSAVTALSBILAGORNA II - III (hamnar där de raka ackorden bibehållits): Bergslagsbrukens Spedition AB, Bottenvikens Stuveri AB, Gränges TGOJ, Grönhögens Stuveri AB, Halmstads Stuveri AB, Hudiksvalls Stuveri AB, Hörnefors Stuveri AB, Kalix Stuveri AB, Kalmar Stuveri AB, Karlskrona Stuveri AB, Landskrona Stuveri AB, Mariestads Stuveri AB, Mönsterås Stuveri AB, Mörbylånga Stuveri AB, Nora Bergslags Järnvägs AB, Norrsundets Stuveri AB, Nyköpings Stuveri AB, Nynäshamns Stuveri AB (särskilda villkor gäller), Ronneby Stuveri AB, Roslags-terminalen AB, Rundviks Stuveri AB, Sikeå Stuveribolag, Simrishamns Importörers Stuveriförening upa, Stocka Stuveri AB, Söderhamns Stuveri AB, Uddevalla Stuveri AB/Stenungsunds Stuveri AB, Westerviks Stuveri AB, Ystads Stuveri AB, Adalens Stuveri AB, Örnsköldsviks Stuveri AB.

#### 1. Allmänna bestämmelser - arbetstidsregler m m

En del av de allmänna bestämmelser, exempelvis arbetstidsreglerna, är i dessa hamnar reglerade på samma sätt som i övriga hamnar (se kommentarerna ovan). Dock gäller att allmänna regler om skiftarbete, fri mantillsättning, slopande av rundgången m m fort-

farande saknas. Om emellertid vissa specialregler om arbetstid tidigare infört i ifrågavarande hamnar, skall dessa regler i princip fortfarande gälla. Som ovan framhållits hemställer vi att sådana specialregler snarast anmäles till förbundet.

Även reglerna för övertidsarbete på lördagar är lika i alla hamnar (beordringsrätt för söndagsarbete finns ej i hamnar med raka ackord).

## 2. Lönejusteringar

Lönerna har justerats på sätt framgår av RIKSAVTALSBILAGA III. Vi erinrar om att de nya lönerna skall tillämpas å fr o m den 6 maj nypåbörjade arbeten. Retroaktiva tillägg för tiden 1 mars - 5 maj utgår sålunda icke. Här bör vidare anmärkas, att de ovan omtalade nya reglerna för fastställande av ackord gäller även i hamnar med raka ackord (se RIKSAVTALSBILAGA II § 4 avd. A mom. 1. punkten 1).

Håltids- och passningsersättningarna har höjts på sätt framgår av bilagorna a - b till RIKSAVTALSBILAGA II.

## 3. Övergång till månadslönesystem

I årets uppgörelse har Transportarbetareförbundet temporärt släppt kravet om att fast lön eller fast lön + premie skall införas i alla hamnar. Detta innebär dock inte att stuveriföretag, som redan nu önskar slopa de raka ackorden, är förhindrade att begära förhandlingar om övergång till RIKSAVTALETS regler om ren månadslön eller månadslön + premie. Sådana förhandlingar kan dock endast ske under huvudorganisationernas medverkan.

## E. SÄRSKILD ÖVERENSKOMMELSE

Enligt särskilt mellan huvudorganisationerna upprättat protokoll skall alla lokala överenskommelser om vissa avdrag på arbetstagarnas avlöningar omedelbart upphöra att gälla Detta av

avdrag som sker för att av vederbörande fackförening användas till olika ändamål. Lokala överenskommelser om avdrag till enskilda arbetares sparkonton o dyl kan dock fortfarande träffas.

F. YTTERLIGARE KOMMENTARER TILL ÅRETS UPPGÖRELSE

Till sist vill vi erina om att ytterligare informationer om årets uppgörelse kommer att ges vid en stuverichefskonferens i Stockholm den 5 juni. Vi är dock tacksamma för om medlemmarna redan dessförinnan kontaktar oss i fall då oklarhet råder beträffande riksavtalets tolkning och tillämpning.

---

TILLÄMPNINGSREGLER FÖR 2-SKIFTSARBETE

- a. Skiftgång kan anordnas för perioder om minst 5 dagar i följd. Skiftgången knytes till den enskilde arbetstagaren.
- b. Skiftgång kan påbörjas och avslutas vilken veckodag som helst måndag - fredag.
- c. Varje måndag växlar arbetstagarna från FM-skift till EM-skift och vice versa.
- d. Kravet på 5 dagar i följd är uppfyllt även om arbetsfri helgdag, sjukdom eller annan frånvaro infaller under perioden.
- e. I händelse av frånvaro kan skiftgående arbetstagare ersättas av annan arbetstagare under frånvarotiden.
- f. Till arbetstagare på EM-skift utgår skifttillägg även för inte arbetad tid (exkl. måltidsraster).
- g. Ovanstående bestämmelser tillämpade på riksavtalets betalningsregler kan åskådliggöras med följande typexempel:
  1. Skiftgång påbörjas på måndag i vecka 1 och avslutas på torsdag i vecka 3. För FM-skiftet utgår då ordinarie betalning under hela skiftperioden. För EM-skiftet utgår ordinarie betalning jämte ordinarie skifttillägg för vecka 1 - 2 samt ordinarie lön jämte förhöjt skifttillägg för vecka 3.
  2. Skiftgång påbörjas på tisdag vecka 1 och avslutas på torsdag vecka 2. För FM-skiftet utgår ordinarie betalning vecka 1 - 2. För EM-skiftet utgår ordinarie betalning jämte förhöjt skifttillägg för såväl vecka 1 som vecka 2.