

Notat fra Norsk Transportarbeiderforbund om havnekonfliktene

Bakgrunn

Det er viktig å skille mellom konflikten ved Risavika Terminal ved Stavanger og Holship Norge AS i Drammen, hvor det er krav om å opprette tariffavtale, og situasjonen i Oslo havn, hvor den etablerte tariffavtalen blir angrepet av arbeidsgiverne. Sammenhengen mellom disse sakene er at arbeidsgiverne kjemper for å bli kvitt de registrerte (og organiserte) havnearbeiderne, redusere ILO-konvensjon 137s betydning og virkeområde, og fortrinnsretten til arbeidet som er regulert både i konvensjonen og tariffavtalene. Både tariffavtalene for havnene og fortrinnsretten svekker arbeidsgivernes styringsrett ut over det som er vanlig i de fleste ordinære tariffavtaler.

Losse- og lastearbeiderne i havnene er fast ansatt i et losse- og lastekontor, som enten eies og drives av fagforeninga eller som fagforeninga eier og driver sammen med arbeidsgiverne i havna. I de største havnene har arbeidsgiverne (brukerne i havna) flertall i styret for losse- og lastekontoret. Det er dette styret som ansetter og sier opp losse- og lastearbeidere.

Losse- og lastekontorene skal, i tillegg til å sørge for å fordele de faste ansatte til de losse- og lasteoppdrag som kontoret påtar seg, også sørge for suppleringsarbeidere når det er mangel på faste arbeidere og forsøke å tilføre losse- og lastearbeiderne annet havnearbeid som brukerne har behov for, f.eks. truckkjøring og annet terminalarbeid i tilknytning til losse- og lastearbeidet.

Fram til 2000 var denne organiseringa av losse- og lastekontor regulert som et unntak fra Sysselsettingslovens §§ 26 og 27, dvs. et unntak fra forbudet mot å drive privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft. NHO mener at opphevinga av forbudet mot privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft i 2000 medfører at etableringen av losse- og lastekontor i havnene har blitt ulovlig i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om inn- og utleie av arbeidskraft. Dette vil antakelig komme opp i ankesaken for lagmannsretten i Risavika-saken.

Losse- og lastekontorene påtar seg losse- og lastearbeid av skip for alle brukere i havnen, både for de små og de store brukere, på non-profitbasis. Uten samordning av losse- og lasteaktiviteten i ett kontor per havn, ville arbeidet bli splittet opp på flere oppdrags-/arbeidsgivere og det ville være umulig å ha losse- og lastearbeidet som en heltidsstilling og som et levebrød for havnearbeiderne. Antakelig ville dette ført til at arbeidet ville bli utført av løsarbeidere uten tariffavtale, uten opplæring og nødvendige sertifikater, slik det var før havnearbeiderne organiserte seg og fikk tariffavtaler for over 100 år siden.

EU-kommisjonen har foreslått å endre organiseringen av havnedriften i Europa to ganger, begrunnet ut fra ønsket om å liberalisere havnedriften, fjerne havnearbeidernes fortrinnsrett til arbeidet og etablere "fri konkurranse" i havnene. Europas havnearbeidere har kjempet i mot både EUs 1. og 2. havnedirektiv og har vunnet begge ganger. I EUs hvitbok for transportsektoren foreslår likevel kommisjonen på nytt liberalisering av havnedriften og fri konkurranse på havnene.

Tariffavtalen i havnene er normallønnsavtaler, dvs. uten lokale lønnsforhandlingsrett. Grunnlønnen er i dag kr. 6 671,63 per uke (177,91 per time/37,5 timers uke). For arbeid utover normal arbeidstid betales 50 % tillegg fram til 2100 og 100 % tillegg for arbeid etter 2100 og fram til arbeidet avsluttes på vanlige ukedager og i helgene. Ved tariffrevisjonen i 2013 fikk de ansatte innenfor tariffområdene i havnene lavlønns tillegg på kr. 1,40 fordi deres årslønn var under 90 % av industriarbeiderlønn.

Vanligvis er arbeidstiden/oppmøtetiden dagtid, dvs. det er i liten grad tatt i bruk skiftarbeid fordi skipsanløpene er uregelmessige og derved er arbeidsmengden og arbeidstidspunktene varierende. Derfor må havnearbeiderne i realiteten være tilgjengelige 24 timer i døgnet, 7 dager i uken og 364 dager i året (1. mai er eneste fridag, da utføres bare arbeid i tilknytning til passasjerferger).

ILO-konvensjon 137

ILO-konvensjon 137 ble vedtatt av ILO (FN-organ) i 1973 for å verne havnearbeiderne i forbindelse med den teknologiske endringen av losse- og lastemetodene på skip, bl.a. roll on/roll off og containerisering. Konvensjonen gir "registrerte havnearbeidere" **fortrinnsrett** til havnearbeid.

Denne ILO-konvensjonen ble ratifisert av Norge i 1974. I den første rapporten fra regjeringen til ILO i 1976 definerer den havnearbeid som losse- og lastearbeid fra skip, dvs. en snever definisjon. Andre land har valgt å definere havnearbeidet også som krankjøring, truckkjøring og terminalarbeidet i havnene. Den norske regjeringen definerte havnearbeidere som de losse- og lastearbeiderne i havnene som hadde dette arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse og som hadde rett til dagpenger etter tidligere lov. Dette er en snever definisjon som utestenger f.eks. losse- og lastearbeidere som gjør dette arbeidet i tilknytning til annet arbeid f.eks. industriarbeid, terminalarbeid, arbeid på oljebase. Slik regjeringen i sin første rapport til ILO i 1976 definerte havnearbeid etter ILO-konvensjonen, vil det være en begrenset gruppe havnearbeidere som har ILO-konvensjonens fortrinnsrett til havnearbeid.

Den norske regjeringen har innhentet oversikt over registrerte havnearbeidere siden 1976. I 1976 var det over 3 000 havnearbeidere i Norge som var medlemmer av NTF, i 2012 rapporterte vi til regjeringen at vi hadde 413 registrerte havnearbeidere som medlemmer, dvs. en betydelig nedgang i antall registrerte (organiserte) havnearbeidere til tross for betydelig økning i tonnasje til/fra Norge på skip. I rapporten fra 2004 viser den at ca. 95 % (468 av 492) av de registrerte havnearbeiderne i Norge er organisert i NTF. Vi har ikke tilsvarende tall for organisasjonsgraden fra rapporteringen i 2007 og 2012, da regjeringen bare har innrapportert de tall som NTF har sendt inn. Det er ikke opprettet et sentralt register for havnearbeidere som Norge etter konvensjonen er forpliktet til. LO og Norsk Transportarbeiderforbund tok dette opp med ILO i 2004 uten at praksisen er endret.

I Høyesteretts domspremisser i Sola-saken (Rt 1997 s. 334) sier førstevoterende at Rammeavtalens mellom LO/NTF og NHO § 2 nr. 1 "er å anse som ledd i oppfyllelsen av Norges forpliktelser etter ILO-konvensjon 137 om havnearbeid." Denne bestemmelsen i tariffavtalen sier at "losse- og lastearbeid [skal] utføres av losse- og lastearbeidere," dvs. at denne avtalen gir havnearbeidere som er omfattet av denne avtalen både en tariffmessig og en konvensjonsmessig fortrinnsrett til havnearbeidet.

NHO hevder at både tariffavtalen og ILO-konvensjonen bare gjelder i offentlig eid havn, men verken tariffavtalen eller ILO-konvensjonen har en slik begrensning i sitt virkeområde. Tariffavtalen har derimot ett unntak fra hovedregelen om at bedriftens egne folk kan anvendes til lossing og lasting på bedriftens eget anlegg (skipet regnes ikke som bedriftens eget anlegg). Dette betyr, etter vår mening, at tariffavtalen også gjelder i private havner i de tilfeller bedriften ikke benytter egne ansatte til å gjøre arbeidet. I en dom fra Sunnmøre tingrett fra 2000 ble dette fastslått og det ble i tillegg satt som premiss at det var bedriftens egne varer (råvarer eller ferdigvarer) som ble losset eller lastet.

I tillegg har de fleste tariffavtalene for skipsmannskap en bestemmelse om at skipets mannskap ikke skal utføre losse- og lastearbeid i havner med registrerte havnearbeidere (Cargo Handling Clause). Dersom arbeidsgiverne når sitt mål med å fjerne de registrerte havnearbeiderne fra havnene i Norge står de fritt til å benytte skipenes mannskap, ofte med en timelønn på 20 – 25 kroner, for å utføre losse- og lastearbeid. Målet for arbeidsgiverne er altså å få sosial dumping også i havnene.

Tariffkravet ved Risavika Terminal AS

Risavika Terminal ble etablert i 2009 og er medlem av NHO og Landsforeningen NHO Logistikk og Transport (NHO LT). I 2009 søkte Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) LO om å få opprettet tariffavtale for losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal AS. LO-forbundet Industri Energi (IE) protesterte på vår søknad og denne ble deretter behandlet av LOs interne tvisteorgan for slike tvister, Organisasjonskomiteen. NTF fikk, mot IEs stemme, støtte fra LO-forbundene om å opprette avtale ved bedriften. **Det vil si at det er Norsk Transportarbeiderforbund som har fått retten av LO og plikten til å opprette tariffavtale for losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal AS, et område som i dag er uten tariffavtale.**

Kravet om tariffavtale ved Risavika Terminal ble deretter fremmet for NHO som avslø å opprette tariffavtale med NTF. Saken ble deretter fremmet for **"Den faste tvistenemnd LO-NHO"** som behandler slike tvister mellom LO og NHO. Konklusjonen fra denne nemnda var at ingen av tariffavtalene i LO/NHO-menyen var anvendbare for losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal, dvs. verken vår Rammeavtale (begrenset til Stavanger havn) eller IEs Landbaseavtale. Losse og lastearbeidet ved Risavika Terminal er et såkalt **"tariffomt rom", og NTF har ansvaret i LO for å fylle dette tomme rommet med en avtale.** Denne konklusjonen fra Den faste tvistenemnd medfører at tariffkravet skal behandles etter reglene i Arbeidstvistloven, dvs. med kamprett, og ikke etter Hovedavtalen, under fredsplikt. Etter kjennelsen i den faste tvistenemnd fremmet vi et nytt krav om en ny tariffavtale, Risavika-avtalen. Da denne ble avslått av NHO høsten 2012, varslet vi boikott.

NHO stevnet oss da både for Arbeidsretten og for Oslo tingrett, og vi utsatte iverksettelsen av boikotten til disse rettsinstansene hadde behandlet saken.

For **Arbeidsretten** påstod NHO at vi ikke kunne bruke kampmidler fordi arbeidstakerne var ansatt i et losse- og lastekontor og ikke i bedriften. I tillegg mente NHO at det var en forutsetning for sympatistreik/-aksjoner at hovedkonflikten var en streik. NHO fikk ikke medhold i noen av påstandene. **Vi vant fram med at det ikke**

var nødvendig med ansatte i bedriften for å kreve tariffavtale, at boikott var et lovlig kampmiddel og derved at også sympatistreiker i forbindelse med boikott ville være lovlig.

I stevningen for **Oslo tingrett** påstod NHO at den varsle boikotten ville være ulovlig i henhold til boikottloven. Også denne påstanden tapte de. **Det er ikke i strid med boikottloven å benytte boikott som kampmiddel for å få gjennomslag for tariffkravet ved Risavika Terminal AS.**

Oslo tingretts dom er anket til lagmannsretten, men vi valgte likevel å varsle boikott på bakgrunn av tingrettens kjennelse. Norsk Transportarbeiderforbund har tidligere (1977) hatt en tilsvarende sak i samme havneområde i rettssystemet som gikk helt til Høyesterett (Sola-saken). **Høyesterett ga oss medhold i at boikott var et lovlig kampmiddel for å oppnå tariffavtale også i dette tilfellet**, og vi mener derfor at spørsmålet om boikott er tilstrekkelig behandlet i rettsvesenet. Anken anser vi som sløsing med ressursene i rettsapparatet og som et forsøk på å trenere saken.

Boikotten ble satt i verk fra 1. november og vi har også igangsatt sympatistreiker i Tromsø og Mosjøen havn fra 7. desember til støtte for kravet om tariffavtale for losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal.

I dag utføres losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal AS ved innleie av ansatte fra NorSea, en oljebase i nærheten, Disse arbeiderne er organisert i IE og har Landbaseavtalen, også de ansatte i Risavika Terminal (ledende personell) er i dag medlemmer av IE. De var medlemmer av Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) fram til sommeren 2012, og det var opprettet tariffavtale mellom bedriften og FLT. Denne tariffavtalen gjelder fram til årets tariffrevisjon.

I tillegg til innleide arbeidstakere fra NorSea, benyttes også skipenes mannskap til losse- og lastearbeid. Mannskapene kommer i hovedsak fra Filipinene og har svært lav lønn sammenliknet med norske arbeidere. Det er dette vi kaller sosial dumping. I tillegg er dette i strid med tariffavtalene til sjøfolka som har en laste- og losseklausul (Cargo Handling Clause) som sier at der det er registrerte havnearbeidere skal ikke losse- og lastearbeidet utføres av skipets mannskap.

Saken ved Risavika Terminal er altså et ordinært krav om opprettelse av tariffavtale og en kamp mot sosial dumping. Men vi har en arbeidsgiver som nekter å opprette tariffavtale. Vi benytter derfor lovlige kampmidler (boikott og sympatistreiker) for å få etablert tariffavtale.

Krav om tariffavtale med Holship Norge AS i Drammen havn

Holship Norge AS er en datterbedrift av det dansk Holship AS. Selskapet etablerte seg i Norge i 1996 og har benyttet losse- og lastearbeiderne i Drammen ved skipsanløp fram til 31. desember 2012. Fra og med 2013 har bedriften sluttet å leie inn havnearbeider fra losse- og lastekontoret i Drammen. Losse- og lastearbeidet er blitt utført av skipets mannskap og egne ansatte.

I april 2013 krevde Norsk Transportarbeiderforbund tariffavtale med selskapet, men kravet ble avvist. Vi har varslet boikott av selskapet, men vi valgte samtidig å reise

sak for Drammen tingrett for å få vurdert lovligheten av boikotten. Etter boikottloven skal et hvert boikottvarsel vurderes separat.

Holship Norge har, via sin advokat fra Bedriftsforbundet, hevdet at tariffavtalen og derved boikotten er ulovlig. Dette begrunner de med at organiseringene av havnene i Norge, med losse- og lastekontor, er i strid med etableringsretten i EØS-avtalen og i strid med den europeiske menneskerettskonvensjonen fordi det er organisasjonstvang i havnene.

Begge påstandene fra Holship ble tilbakevist av Norsk Transportarbeiderforbund i rettsaken som gikk i Drammen tingrett fra 13 til 16. januar 2014. Dom i saken vil komme i begynnelsen av februar 2014.

Situasjonen i Oslo havn.

I Oslo havn er tariffavtalen "Rammeavtalen om fastlønnssystem for losse- og lastearbeidere" gjort gjeldende, og det er i henhold til overenskomsten etablert et administrasjonsorgan for losse- og lastearbeidet, Oslo Losse- og Lastekontor (OLLK). Dette kontoret er opprettet av arbeidsgiverne og arbeidstakerne i fellesskap, og etter overenskomsten har arbeidsgiverne et stemmemessig flertall i de styrende organene; styret og personalkomiteen.

Konflikten i Oslo havn er en konflikt med utgangspunkt i at arbeidsgiverne bryter den inngåtte tariffavtalen. Det er spesielt to punkter som kan nevnes:

- Arbeidsgiverne og arbeidstakerne deler likt på kostnadene til drift av klubbkontoret og lønna til klubblederen (60 % stiling). Arbeidsgiverne har nektet å betale for dette.
- Avtalen mellom partene i Oslo havn har en bestemmelse om at antall faste losse- og lastearbeidere skal økes hvis det over tid brukes innleide arbeidere til mer enn 10 % av arbeidsmengden. I 2011 var det 43 ansatte havnearbeidere i Oslo og et forbruk av "løsarbeidere" på 12,1 %, i 2012 var antallet faste ansatte redusert til 41 og forbruket av "løsarbeidere" økt til 14,3 %. Nå er det 37 faste ansatte i OLLK, og i de første 40 ukene i 2013 er det benyttet 15,7 % "løsarbeidere". I stedet for å øke antallet faste ansatte losse- og lastearbeidere, har de varslet oppsigelse av fem ansatte. For å betjene dagens 37 ansatte havnearbeidere er det ansatt 38 kranførere i Oslo Havn KF.

Det første punktet har medført at Oslo Bryggearbeideres Forening (OBF = klubben) har vært nødt til å stenge klubbkontoret på grunn av manglende midler. Dette går selvfølgelig ut over arbeidet i klubben og derved også ut over kommunikasjonen og samarbeidet mellom partene.

Reduksjonen i faste ansatte i OLLK har ført til at det til tider er vanskelig å stille nødvendig personell til lossing og lasting av skip. I stedet for å ta opp forhandlinger mellom partene i Oslo havn, Dampskibsexpeditørenes Forening (arbeidsgiverne) og OBF om å løse bemanningskrisa, har arbeidsgiverne ensidig satt inn andre til å utføre det arbeidet som havnearbeiderne har fortrinnsrett til etter tariffavtalen. I de

siste tilfellene som har vært omtalt i pressa, har dette vært personer uten nødvendige sertifikater og kompetanse for å utføre losse- og lastearbeid. Verneombudene har derfor stoppet dette arbeidet etter arbeidsmiljølovens § 6-3 fordi de mener at det foreligger en "fare for arbeidstakernes liv eller helse".

Det er ikke aksjoner i Oslo havn, men tvister om oppfølging av inngåtte avtaler. Bemanningstvisten har vært opp i forhandlinger både mellom Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) og NHO Logistikk og Transport (NHO LT), og mellom LO og NHO uten enighet. Tvisten om overføring av driftsmidler til klubbkontoret ble tatt opp den 18. desember 2013 i avtalt forhandlingsmøte mellom NTF og NHO LT, men per dags dato (19.1.2014) har ikke NHO LT vært villig til å skrive protokoll i saken.

Det er også framsatt en del påstander om situasjonen i Oslo havn som øker konfliktnivået:

- I et leserinnlegg i Aftenposten fra bl.a. havnesjef Hamran i vår ble det påstått av havnearbeiderne hadde "verdens dyreste lunsj". Dagens pauseordning er avtaleregulert men da utspillet i Aftenposten kom, var partene i forhandlinger om bemanning og gjennomføring av spisepausene. Vi har vært villige til å diskutere en rullerende matpauseordning, men under forutsetning av at det bemannes opp slik at det til enhver tid er tre losse- og lastearbeidere som jobber på hver containerkran. Tre mann er en minimumsbemanning for lossing og lasting av containere, med én person (signalmann) som signaliserer til kranfører, og to personer som håndterer selve containerne. Det lar seg ikke gjøre å drive lossing og lasting på en sikkerhetsmessig god nok måte med en lavere bemanning. Arbeidsgiverne nekter å gå med på dette.

Norsk Transportarbeiderforening foreslo i mars 2013 at containerkranene i Oslo havn bemannes med fire losse- og lastearbeidere i tillegg til dagens to kranførere. På denne måten kunne pausene gjennomføres på turnus og kranene gå kontinuerlig. Dette ble avvist av arbeidsgiverne.

I Gøteborg havn er containerkranene bemannet med to gjenger, dvs. to kranførere og seks losse- og lastearbeidere. Disse jobber en turnus med 1,5 time i arbeid og 1,5 time pause gjennom skiftet på 8 timer.

- Havnearbeiderne blir beskyldt for å jobbe lite og tjene godt. Styrelederen i havna sier de jobber 28,5 t uke, og at de i 2012 hadde ei snittlønn på 605 000 kroner. Dette er ikke mulig med dagens tariffavtale. Grunnlønnen (dagtid) var i 2012 på 166,63 per time, og selv om alle de 28,5 timene i uka blir utført på tidspunkt med 100 % tillegg vil dette gi en årsinntekt på ca. 500 000,- inkl. feriepenger. Det kan godt tenkes at OLLK i snitt kan fakturere kundene for lossing og lasting 28,5 pr uke per ansatt. Men havnearbeiderne har i dag en fast dagarbeidstid (står til disposisjon for arbeidsgiver) på 37,5 t pr uke fra kl. 0700 til 1530. I tillegg må de jobbe overtid eller arbeid utenfor ordinær arbeidstid, og det har de har ekstra betalt for. Ofte blir disse timene utover den faste arbeidstid avspasert time mot time. Tall fra det godkjente regnskapet for OLLK for 2012, viser at de 41 heltidsansatte losse- og lastearbeiderne hadde ei gjennomsnittlig årslønn inklusiv feriepenger overtidstillegg og ulempetillegg på 537 000.

Oluf Mohn, bestyrer for OLLK og leder for Dampskibsexpeditørenes Forening, innrømmet i retten i Holshipsaken at alle havnearbeiderne i Oslo havn hadde en arbeidstid på minst 37,5 timer per uke, og at derved regnestykket ikke var i forhold til arbeidstid, men den tid OLLK kunne fakturere kundene for losse- og lastearbeid.

Oslo Losse- og Lastekontor (OLLK) eies i felleskap av havnearbeiderne og arbeidsgiverne. Kontoret organiserer og administrerer all lossing og lasting på havna, og det er der havnearbeiderne er ansatt. Arbeidsgiverne har som sagt flertallet i styret for OLLK. Det er derfor ganske freidig å beskyldte arbeidstakerne for at arbeidsgiverne ikke er i stand til å organisere arbeidet slik at vi kunne drive med lasting og lossing eller tilføres annet arbeid i havna i den tiden vi står til arbeidsgivernes disposisjon.

- Det har også vært ført forhandlinger mellom partene for å innføre en ordinær skiftordning blant havnearbeiderne i Oslo for å ha havna bemanna hele døgnet og hele uka. Men for å få til en slik ordning, dvs. dekke behovet for bemanning 24 timer i døgnet, alle ukens og årets dager, må bemanningen økes. Det vil antakelig minst være behov for 2 gjenger av minimum tre mann på hvert skift og evt. i tillegg ekstra bemanning for å gjennomføre spisepauser uten stopp i produksjonen. Med en slik organisering ville bemanningsbehovet bli minst 60 ansatte. Vi har forståelse for at arbeidsgiverne synes dette er for dyrt og lite hensiktsmessig siden det er store variasjoner i arbeidsmengde per dag og på de ulike tidspunktene i døgnet. Vi har derfor ment at dagens ordning er den billigste og mest fleksible, men vi har vært villig til å gjøre endringer innen for tariffavtalens rammer. I dag stiller havnearbeiderne opp til alle døgnets tider innenfor tariffavtalens og arbeidsmiljølovens rammer.
- Vi har også vært villig til å gjøre endringer i de avtalte reglene for avspasering av overtid, dvs. gi arbeidsgiver større innflytelse på når dette kan tas ut. Også dette er avvist av arbeidsgiverne.
- Styrelederen for Oslo Havn påstår at konflikten på havna kan føre til at flytrafikken på Gardermoen vil stoppe opp og at julegavene ikke vil komme fram. Dette er vås. Ingen av havnearbeiderne tilknyttet OLLK er involvert i lossing og lasting av drivstoff til fly.

Dessverre ser det ut til at aktører i Oslo havn, med havnesjef Hamran og styreleder i Oslo havn, Stilluf Karlsen i spissen, forsøker å tilskynde til konflikt i Oslo havn. Sistnevnte oppfordret forbundsleder Roger Hansen på Debatt i NRK til å ta de ansatte i Oslo ut i streik. Hvorfor? Hva skulle streikegrunnet være?

I hans notat til Samferdsels- og Miljøkomiteen er det utallige feil:

- I notatet skriver han "NTF mener at det er deres medlemmer i Stavanger Losse- og Lastekontor som skal ha fortrinnsrett...".
Det riktige er at det er LO som har vedtatt at vi skal ha avtaleretten for dette arbeidet ved Risavika Terminal og at vi har plikt til å følge opp dette vedtaket i LO og derved få opprettet en tariffavtale. Vi har ikke hevdet at det er våre medlemmer som skal ha fortrinnsrett, men havnearbeiderne som er omfattet

av tariffavtalen som skal ha fortrinnsrett, uavhengig av om de er organisert i Norsk Transportarbeiderforbund eller ikke.

- Han hevder at striden i Risavika dreier seg om hvilket LO-forbund som skal organisere arbeiderne på terminalen i Risavika. Saken handler ikke om dette. Vi har ikke krevd at noen av de ansatte i Risavika Terminal AS skal skifte forbund, men vi har krevd opprettelse av tariffavtale for losse- og lastearbeidet ved terminalen. Dette arbeidet blir ikke utført av terminalens ansatte. Faktisk er IEs ledelse også enige om at det er vi som har avtaleretten for losse- og lastearbeidet ved Risavika Terminal AS.
- Karlsen påstår, uten dokumentasjon, at vår form for organisering av havnearbeid er "svært kostbar, lite fleksible og ikke tilpasset den teknologiske utviklingen innen lasting/lossing og en effektiv organisering av havneterminaler." Forslaget fra oss til avtale for Risavika Terminal innebærer at terminalen bare betaler for de timer havnearbeiderne brukes i havna. Stavanger Losse- og Lastekontor stiller nødvendig og kvalifisert mannskap innen en time etter bestilling. Faktureringsprisen per time er svært lav fordi kontoret har lave administrasjonskostnader og skal drives på non-profitbasis.

Som følge av ny teknologi og tilpasning til denne, er antallet havnearbeidere redusert fra over 3 000 i 1976 til ca. 400 i dag til tross for at den behandla tonnasjen er økt betydelig. Det var for å sikre havnearbeiderne i denne omstillingen at ILO vedtok sin konvensjon 137 i 1973. Denne konvensjonen er minst like viktig i dag som den var i 1973.

I dag leies losse- og lastearbeiderne inn fra NorSea der arbeidstakerne har en grunnlønn som ligger 97 000 over vår tariffavtale. Likevel hevder Risavika Terminal at en tariffavtale med NTF vil doble kostnadene. Dette kan bare forklares med en utstrakt bruk av skipets mannskap på lave lønninger og uten kostnad for terminalen.

I Dagsnytt atten mandag 9. desember 2013 sa Carl I. Hagen, Samferdsels og Miljøkomiteens nestleder, at det også var et mål for Oslo havn å benytte skipets mannskap til lossing og lasting, dvs. i strid med de tariffavtaler som benyttes for havnearbeid, i strid med de internasjonale tariffavtalene for skipets mannskap og i strid med ILO-konvensjon 137 som Norge har ratifisert. Han sa videre at ILO-konvensjonen burde sies opp av Norge.

- Karlsen hevder at han ved å trekke fram Oslo havn i Risavika-saken bare har bidratt til å løfte fram de lite effektive ordninger som foreligger i Oslo, og at denne "faglige" utveksling mellom Oslo og Risavika er vanskeliggjort av NTF og OLLK. (OLLK er losse- og lastekontoret i Oslo (tariffbestemt administrasjonsorgan) hvor arbeidsgiverne har flertall og bestyreren også er leder for den lokale arbeidsgiverforeningen; Dampskibsexpeditørernes Forening.)

Han antyder at det er en konflikt i Oslo, men sannheten er at det er tvister om fortolkning av tariffavtalen som har vært eller er under behandling mellom de sentrale organisasjoner etter reglene i hovedavtalen mellom LO og NHO. De "konflikter" som har vært, har vært knyttet til at OLLK ikke til rett tid har hatt nok ansatte til å utføre det arbeidet som det har vært bestilt arbeidere til. I slike tilfeller kan det avtales mellom partene at det tillates å benytte andre arbeidere, men først skal det forhandles. En forutsetning for oss er selvfølgelig

at bruken av eksterne skjer unntaksvis og ikke tre ganger i uka, slik det var i november 2013. Videre er det en forutsetning at de som skal utføre dette har nødvendige sertifikater og erfaring/kunnskap. De tilfellene Karlsen viser til var ikke noen av disse kriteriene til stede og verneombudene stanset arbeidet etter arbeidsmiljølovens § 6-3.

- Karlsen hevder at "NTF og OBF mener at arbeidere organisert i NTF har fortrinnsrett på losse- og lastearbeidet i Oslo Havn". Dette har vi aldri hevdet. Det vi hevder er at det er losse- og lastearbeiderne som har fortrinnsrett til dette arbeidet. I tariffavtale som gjelder i Oslo havn heter det i § 2 nr. 1: "*For fartøyer på 50 tonn dw. og derover som går fra norsk havn - utenlandsk havn eller omvendt, skal losse- og lastearbeidet utføres av losse- og lastearbeidere.*"
- Karlsen skriver: "Siden blokadene i Oslo skjer samtidig med konflikten i Risavika har alle aktørene koblet disse konfliktene sammen." Vi har ingen blokada i Oslo havn, vi har heller ikke varslet sympatistreik i Oslo havn. Vi mener arbeidsgiverne bryter de inngåtte avtaler, men vi mener løsningen av slike brudd skal skje ved forhandlingsbordet og ikke ved provokasjoner og medieutspill. Vi mener at arbeidsgiverne må ta ansvaret for en underbemanning i OLLK og de må også ta konsekvensene av denne underbemanningen i form av forsinkelser i lossing og lasting.
- I likhet med Karlsen er også vi opptatt av havnenes konkurransesituasjon i forhold til biltrafikken. Vi er bekymret for den sosiale dumping som skjer innen veitransporten, både i form av lovlig internasjonal (grenseoverskridende) transport, og lovlig og ulovlig kabotasje (innenlands transport utført av transportør fra et annet land). I dag er det mange Østeuropeiske sjåførere som kjører i Norge med en månedslønn på 6 – 800 Euro (4 800 – 6 400 Nkr.). Noen av de Østeuropeiske selskapene har også begynt å importere sjåførere fra Filippinene fordi de Østeuropeiske sjåførene er for dyre. Dessverre er den største forkjemper for å liberalisere adgangen til kabotasjekjøring enda mer (helst få fullt frislepp) NHOs landsforening for havner og terminaler; NHO LT. Vi mener kampen mot sosial dumping er viktig innenfor alle næringsområder. Vi aksepterer ikke at frisleppet av filippinske sjåførere eller andre billige sjåførere innen veitransport skal føre til at det filippinske mannskapet om bord i båtene i strid med egne tariffavtaler skal utføre det havnearbeidet som havnearbeiderne har fortrinnsrett til.

Hemmelig notat/vedtak i Oslo Havn KF om fagforeningsknusing

Vi har selvfølgelig spekulert i hvorfor Hamran og Stilluf Karlsen har slike hatske angrep på noen av arbeiderne i Oslo havn. Vi har hatt et inntrykk av at de forsøker, sammen med arbeidsgiverne i havna, å skape en konflikt for å forenkle en politisk prosess for privatisering av Oslo havn. Vi mente at de misbrukte sine posisjoner som offentlig oppnevnte/ansatte til å drive en politisk prosess for å fjerne havnearbeiderne og erstatte disse med skipets mannskap eller annen billig og uorganisert arbeidskraft, fjerne tariffavtalene. Videre at de ville forsøke å erstatte de faste ansettelsene av havnearbeiderne som er regulert i tariffavtalen og åpne for at losse- og lastearbeiderne igjen blir løsarbeidere som må stå "med lua i handa" og håpe på å få arbeid. Vi mener det er synd at personer som ikke er part i tariffavtalen skriver leserinnlegg, feilinformerer, "heller bensin på bålet" og blander seg inn i det som er tariffpartenes ansvar å løse gjennom forhandlinger.

Vi ønsker et større politisk engasjement innenfor et trepartssamarbeid, partene og politikerne, for å utvikle havnene i Norge og øke sjøtransportens betydning og transportvolum.

I ettertid, i begynnelsen av desember 2013, fikk vi tilgang til et notat til havnestyret i Oslo Havn datert 11. november 2012 som ble vedtatt av havnestyret 6. desember 2012. Notat er utarbeidet i samarbeid med NHO Logistikk og Transport NHO LT = (NHOs landsforening som er motpart til NTF i tariffoppgjørene for havneområdet). Notatet til og vedtaket i havnestyret i Oslo har som målsetting å fjerne tariffavtalen for losse- og lastearbeidere i Oslo havn. Notatet og vedtaket er stemplet "unntatt offentligheten" (Tekst fra notatet er kursiv under).

Vedtaket har følgende strategiområder:

"Alt. 1: Forhandlingsveien

- a) *Anne Sigrid Hamran, havnesjef i Oslo (HAV) og Tom Rune Nilsen (NHO LT) ber Terje Samuelsen (leder av Norsk Havnearbeiderforening (NTF)) om et møte.*
- b) *Oluf Moen (Dampen*) fortsetter sitt planlagte løp fram til sommeren 2013 med siktemål om å forhandle fram en ny Oslo-avtale."*

* Dampen er Dampskibsexpeditørernes Forening, dvs. arbeidsgiverforeningen i Oslo havn)

Hva skjedde?

Møtet mellom Hamran, Nilsen og Samuelsen er gjennomført og NTF har foreslått løsninger for å få kontinuerlig drift av kranene, dvs. øke bemanningen med en person, fra tre til fire, per kran slik at pauser som kan avvikles på turnus. I dag er det to kranførere per kran som veksler på å jobbe mens det er minstetilsetting, tre losse- og lastearbeidere, til losse- og lasteoperasjonene. Som tidligere nevnt og til sammenlikning har Gøteborg havn kontinuerlig drift av kranene. For å få til dette har de to gjenger per kran, dvs. to kranførere og seks losse- og lastearbeidere, som jobber turnus med 1,5 time arbeid og 1,5 time pause gjennom hele skiftet på 8 timer.

Vi var også villig til å lage en skiftordning, og ba om opplysninger om hvor mange kraner og gjenger det var behov for til døgnets og ukens ulike tider.

Begge initiativ ble avvist, og svaret var at det måtte sies ytterligere 3- 5 ansatte i OLLK.

Under disse forhandlingene begynte medieutspillene fra motparten og deres støttespillere som vanskeliggjorde forhandlingene.

Oslo-avtalen er en tilpasningsavtale til den sentrale tariffavtalen – Rammeavtalen. Det skal opprettes en slik avtale til de rammene som ligger i den sentrale avtalen i alle havner. Disse avtalene skal bl.a. regulere pauser, varslingstider av skipsanløp (overtid og ubekvem arbeidstid), minstetilsetting for de ulike oppdrag osv. Disse tilpasningsavtalene er særavtaler som følger tariffavtalen, Hovedavtalens § 4-2 nr. 4. Oslo-avtalen ble sagt opp i forbindelse med tariffrevisjonen 2012, men NHO LT trakk tilbake denne oppsigelsen. Nå skulle de forsøke endringer midt i tariffperioden. Vi ble

enige med NHO LT om endringer av reglene for avspasering av overtid, men arbeidsgiverrepresentantene i styret i OLLK avviste i ettertid denne enigheten.

"Alt. 2: Samfunnsmessig påvirkning for lettere å få avklaring

- a) *Det skrives et brev som på mest mulig objektiv måte forklarer hvorfor fortrinnsretten til bryggearbeiderne gjør det vanskelig å nå målet om mer gods på sjø. Brevet sendes for eksempel til LO og samferdselsministeren med flere. Tom Rune Nilsen (NHO LT) skriver et utkast som går på høring til møtedeltakerne før det sendes ut. Målet er å få flest mulig aktører til å undertegne for å gi det tyngde.*
- b) *Anne Karin Hjukse (HAV) lager et forslag til kronikk basert på brevet og sender dette ut til møtedeltakerne. Målet er å få kronikken inn i de store riksavisene.*
- c) *Hjukse (HAV) utarbeider forslag til mediestrategi for å utnytte det mementumet som forhåpentligvis vil oppstå dersom vi får mange aktører til å underskrive brevet. Strategien er planlagt satt ut i livet på nyåret, i forkant av NTP-fremleggelsen."*

Hva skjedde?

"Samarbeidspartnerne" startet våren 2013 et mediekjør mot havnearbeiderne, de var i følge disse utspillene både late, overbetalte og gammelkommunister. De skrev en kronikk i Aftenposten i april om "verdens dyreste lunsj" der de blant annet påstod at en havnearbeider i Oslo i 2012 tjente 605 000 kroner i året med 28,5 timers arbeidsuke. Med dagens tariffavtale er dette umulig; dersom alle de 28,5 timene ligger i tidsrommet med 100 % tillegg (natt og helg), vil det maksimalt gi 498 139,69 (inkl. 12 % feriepenger). Snitt grunnlønn i 2012 var kr. 166,62 per time. Grunnlønnen for 37,5 timer i 2012 var 328 908 kroner per år (inkl. feriepenger). For å oppnå ei årslønn på 605 000 kroner må det derfor både jobbe mye ubekvem arbeidstid og mye overtid. I følge redaktøren i E24 er timetallet som er benyttet de timer som det har vært mulig å fakturere kunder for losse- og lasteoppdrag, ikke den tid som arbeidstakerne er på jobb. I tillegg er lønnen for de som er syke og for innleide (suppleringsarbeidere) fordelt på det antall faste som i snitt har vært på jobb. Oslo Bryggearbeideres forening (OBF) har beregnet den gjennomsnittlige årslønn for havnearbeiderne i Oslo i 2012 til 537 500 kroner inkl. feriepenger.

Norsk Transportarbeiderforbund skrev en svarkronikk til Aftenposten samme dag som arbeidsgiverne med støttespillere hadde sitt innlegg. Aftenposten nektet å ta inn denne kronikken!

Dette eksterne mediekjøret gjorde at tilliten mellom partene lokalt/sentralt ble svekket og forhandlingene om organiseringen av Oslo havn brøt sammen.

"Alt 3: Obstruksjonsveien – hvordan kan vi obstruere slik at bryggearbeiderne vil endre seg.

- a) *Oslo Havn ved Anne Sigrid Hamran iverksetter et prosjekt for å se hvor mye av arbeidet på terminalen som er mulig å automatisere framover.*
- b) *Oslo Havn kan stoppe overtidsarbeid for bryggearbeiderne for på den måten å presse fram en forhandlingsløsning. Det vil i praksis bety daghavn og store økonomiske belastninger for mange av partene. Tiltaket vil vurderes iverksatt på et senere tidspunkt.*

- c) *Gjennomprising av ulike oppdrag kan Dampen sørge for at det blir mindre arbeid, da i første omgang terminalarbeid, for bryggearbeiderne. Arbeidsstokken er allerede redusert med tre mann, ytterligere fem vil trolig forsvinne framover."*

Hva skjedde?

Vi er ikke gjort kjent med innholdet i Hamrans prosjekt med å automatisere Oslo havn, noe vi burde vært med på i henhold til Hovedavtalens kapitel IX om "informasjon, samarbeid og medbestemmelse". Vi mener derfor at Oslo Havn sammen med NHO har lagt et løp for brudd på arbeidslivets grunnlov – Hovedavtalen – og noen av de viktigste bestemmelsene i denne avtalen, dvs. et rent tariffbrudd.

Videre mener vi at punkt b) i dette alternativet ikke bare er en obstruksjon, men også en ren provokasjon mot både havnearbeidere og rederier. Det er ikke mulig å drive ei moderne havn med åpningstid fra kl. 0700 til kl. 1530. Dette vil medføre problemer i de øvrige havnene langs Oslofjorden og i Sør-Norge med forsinkelser og problemer med skipenes slot-tider (avtalte anløpstider) i de europeiske hovedhavnene, Hamburg, Rotterdam, Bremerhaven osv. En slik strategi vil neppe bli akseptert av rederiene og vil i tilfelle undergrave sjøtransporten i Norge og mellom Norge og andre land.

Arbeidsgiverne brukte sin flertallsmakt i OLLK og tvang høsten 2012 gjennom endringer i faktureringsprisene for terminalarbeid. Dette har medført at det tilførte ekstraarbeidet (terminalarbeidet) har gått ned per uke 40 fra 8404,5 timer (5,6 årsverk) i 2012 til 1740 timer (1,2 årsverk) i 2013. I 2011 utførte havnearbeiderne 10241,5 timer (6,8 årsverk) terminalarbeid de første 40 ukene. Dette viser at arbeidsgiverne i Oslo havn tilsidesetter den plikt de har som part i Rammeavtalen å søke å tilføre havnearbeiderne slikt arbeid. Dette anser vi som brudd på fredsplikten og et forsøk på å tilskynde til konflikt i Oslo havn.

Uavhengig av dette bortfallet av arbeid i Oslo havn er fortsatt OLLK underbemannet, som tidligere nevnt var det 43 ansatte og det ble brukt 12,1 prosent suppleringsarbeidere (løse arbeidere) i 2011, i 2012 var tallene 41 ansatte 14,3 prosent bruk av suppleringsarbeidere og i dag er det 37 ansatte og i de første 40 ukene av 2013 ble det brukt 15,7 prosent suppleringsarbeidere. I tariffavtalen står det at dersom det brukes i snitt mer enn 10 prosent løse arbeidere over en periode på tre måneder skal det ansettes flere havnearbeidere. Dette avviser arbeidsgiverne og truer i stedet med oppsigelse av ytterligere fem mann.

"Alt 4: Modernisering: Hvordan kan vi bruke driftsomleggingen i 2015 til å gjøre endringer?"

- a) *Kathrin Pedersen (HAV) vurderer om framtidige kontrakter med operatører på Sjursøya kan formuleres slik at fortrinnsretten til bryggearbeiderne ikke vil gjelde når vi skal over hit (jf avgjørelsen i tvistenemnd om at det er bruksretten til kaiene, og ikke eiendomsretten, som er avgjørende for at kaia ansees som offentlig).*
- b) *Thor Christian Hansteen (NHO) forbereder et notat med følgende tema: Hvis bryggearbeiderne ved hjelp av en virksomhetsoverdragelse blir ansatt i et operatørselskap, hva skal til for at den nye virksomheten ikke vil "arve"*

tariffbestemmelsene om fortrinnsrett. Hvilke skritt må i så fall være gjort på forhånd av det aktuelle operatørselskap."

Som det framgår av dette alternativet er målet klart; de skal bli kvitt den tariffbestemte fortrinnsretten, dvs. avskaffe den fortrinnsretten som er og har vært grunnlaget i nesten 100 år; at det skal være havnearbeidere med fortrinnsrett til havnearbeidet og derved avskaffe de havneavtalene som gjelder i dag, hvor denne fortrinnsretten er nedfelt. I tillegg vil de tilside sette de forpliktelser som den norske stat har påtatt seg ved å ratifisere ILO-konvensjon 137 om fortrinnsrett til havnearbeid for havnearbeidere.

Det offentlig oppnevnte styret i Oslo Havn KF går aktivt inn, sammen med NHO, for å undergrave norske tariffavtaler, drive fagforeningsknusing og innføre sosial dumping i norske havner. Uten registrerte havnearbeidere vil de internasjonale tariffavtalene for sjøfolk bli tilside satt og det vil bli lovlig å benytte skipenes mannskap for å utføre losse- og lastearbeid. Tariffavtalene for skipenes mannskap har bare unntak for slikt arbeid i havner der det er registrerte havnearbeidere.

Andre påstander og angrep fra arbeidsgiverne

Brudd på menneskerettighetene

Bedriftsforbundet har klaget Norge inn for Europarådets sosiale komité for å bryte menneskerettighetene. NHO har støttet Bedriftsforbundets klage. De hevder at medlemskap i Norsk Transportarbeiderforbund er en forutsetning for å være havnearbeider, dvs. at det er etablert et closed shop-prinsipp i havnene.

I den norske rapporten til ILO fra 2004 går det fram at ca. 95 prosent av havnearbeiderne er organisert i NTF på havnene, dvs. 5 prosent av havnearbeiderne var uorganiserte eller medlem av andre forbund. Også i dag er ca. 95 prosent av de registrerte havnearbeiderne organisert. Det er altså en høy organisasjonsgrad blant havnearbeiderne, men dette kan neppe være ulovlig.

LO har på sin side, tidligere klaget Norge inn for ILO fordi forpliktelsen om å etablere et register over registrerte havnearbeidere ikke er fulgt opp. Men dette har ikke endret praksisen fra regjeringen. Ved de to siste rapporteringene (i 2007 og 2012) har Norge bare rapportert inn de havnearbeidere som er medlem av NTF og ikke innhentet rapport over hvor mange ansatte havnearbeidere det er i de etablerte losse- og lastekontorene.

Brudd på EØS-avtalen

NHO har stevnet Norge inn for ESA på grunn av organiseringen av losse- og lastearbeidet i havnene. De hevder at tariffavtalens bestemmelse om fortrinnsrett og den tariffbestemte ordningen med etablering av administrasjonsorgan (losse- og lastekontor) er i strid med den frie etableringsrett i EØS-avtalen. De hevder altså at den tariffavtalen de selv er part i, og som fornyes hvert annet år, er ulovlig og i strid med tariffavtalen. Dette synet har Bedriftsforbundet støttet i Holshipsaken.

Ser vi internasjonalt på etableringen av operatører i havnene, har selskapet AP Møller (Maersk) snart enerett/monopol for lossing og lasting av containere i de store

nordiske havner som Gøteborg, Århus og København. I tillegg ser det ut til at det også i Oslo vil bli et selskap hvor AP Møller/Maersk er i en dominerende posisjon som får monopol for containerhåndtering.

Administrasjonskontorenes forhold til arbeidsmiljøloven

NHO hevder at tariffavtalenes administrasjonsorgan (losse- og lastekontorene) er i strid med de nye reglene i arbeidsmiljøloven om inn- og utleie av arbeidskraft. Dette var deres hovedargument i Risavikasaken i Oslo tingrett og ett av deres hovedargumenter i ankesaken for lagmannsretten i denne saken.

Losse- og lastekontorene har vært i drift i over hundre år, og da Norge i 1947 strammet inn reglene for arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft, ble det gjort unntak for losse- og lastekontor eller tilsvarende organ som var opprettet i samarbeid mellom partene i transportsektoren for utleie av arbeidskraft til lossing og lasting av skip.

Da Norge i 2000, som følge av tilpasning til EØS-avtalen, måtte åpne for privat arbeidsformidling og fri etablering av vikarbyråer, ble den tidligere sysselsettingsloven fjernet. Det er denne liberaliseringa av arbeidsformidling og etablering av vikartjenester som NHO hevder har ført til at ordningen med losse- og lastekontor er blitt ulovlig. Det kan neppe ha vært lovgivers hensikt at den liberalisering som EØS-avtalen påtvang Norge, skulle fjerne det unntaket som det tidligere var fra den tidligere strenge loven om å drive arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft.

Tariffavtalen og ILO-konvensjon 137 gjelder bare i offentlige havner

Arbeidsgiverne hevder at tariffavtalene og ILO-konvensjon 137 bare gjelder i offentlige havner. Hverken ILO-konvensjonen eller tariffavtalen har unntak for private havner.

ILO 137 har som målsetting å skjerme og sikre havnearbeiderne en sikker og forutsigbar inntekt da sjøtransporten og teknologien førte til store endringer i losse- og lastearbeidet, helt uavhengig av om havnene var offentlige eller private. Tidligere var de fleste tradisjonelle havnene i Norge offentlig eide og offentlig drevne. Først de senere år et det kommet et privat innslag i de ordinære havnene.

I tariffavtalen er det et unntak fra fortrinnsretten for losse- og lastearbeidet ved "bedriftens eget anlegg" når "bedriften egne folk" benyttes til dette arbeidet. Dette dokumenterer at tariffavtalen ikke er begrenset til offentlige havner. Dersom avtalen hadde en slik begrensning, ville ikke unntaket vært nødvendig. Dommen fra Sunnmøre herredsrett i 2000 har også lagt dette til grunn. Norsk Transportarbeiderforbund fikk opprettet tariffavtale i ei privat havn, og retten la også til grunn at det i tillegg til å være bedriftens eget anlegg og bedriftens egne folk også måtte være råvarer til bedriften eller ferdigvarer fra bedriften for at uttaket skulle gjøres gjeldende.

Tilsvarende har også Arbeidsretten lagt til grunn i en sak fra 1956 vedrørende lossing og lasting på ei privat kai som Bergens Mekaniske Verksted (BMV) overtok. På dette kaiområdet hadde havnearbeiderne alltid losset og lastet, selv om området var privat, men da BMV overtok området begynte de å benytte egne ansatte til arbeidet. Havnearbeiderne gikk til aksjon og NTF ble stevnet for Arbeidsretten av NHO.

NTF tapte saken i Arbeidsretten. Retten fastslo at BMVs ansatte hadde rett til å losse og laste på land siden kaiavsnittet nå var bedriftens eget anlegg. Men retten fastslo også at det var NTFs havnearbeidere som hadde retten til losse- og lastearbeidet om bord i skipet slik det også var på BMVs kai i Laksevåg.

En viktig kamp for alle arbeidstakere

Kampen som føres for å få opprettet tariffavtale, både i Risavika og i Drammen, er en viktig kamp for alle arbeidere. Grunnlaget for å få til gode lønns- og arbeidsvilkår er at arbeidstakerne blir omfattet av tariffavtale. Det er viktig at den tariffavtalen som benyttes er den riktige avtalen for det arbeidet som utføres. Det er uakseptabelt at arbeidstakere som er omfattet av avtaler som har til hensikt å regulere et annet arbeid, som i Holship i Drammen som har en tariffavtale for renhold på land. Denne avtalen verken kan eller skal benyttes til losse- og lastearbeid. Derfor skal det opprettes tariffavtale både i Risavika og i Drammen.

Det er viktig i alle tariffavtaler at arbeidstakerne som er omfattet av avtalen har en rett til å utføre det arbeidet som avtalen skal regulere. Derfor har alle tariffavtaler en omfangsbestemmelse og et bruksområde. Det regulerte arbeidet skal utføres på de vilkår som er avtalt i tariffavtalen.

Kampen i havnene i Norge er en viktig kamp for havnearbeiderne i hele verden. Arbeidsgiverne i Nord- og Sør-Amerika, Asia, Australia, New Zealand og Europa har forsøkt å fjerne Havnearbeidernes fortrinnsrett til havnearbeidet. De har lidd nederlag. Målet nå er å få inn en kile i Norge. Verken den europeiske (ETF) eller den internasjonale transportarbeiderføderasjonen (ITF) eller de organiserte havnearbeiderne internasjonalt vil akseptere at den tariffmessige eller konvensjonsmessige fortrinnsretten til havnearbeid fjernes i Norge.

Havnearbeidernes fortrinnsrett til havnearbeid er også med på å sikre verdige lønns- og arbeidsvilkår for sjøfolk. Ikke minst har de nordiske havnearbeiderne vært aktive i denne kampen mot sosial dumping på sjøen. Det er havnearbeiderne som blokkerer skip når rederne ikke godtar tariffkrav for skipene eller når rederne bryter de inngåtte tariffavtalene. Uten havnearbeidere ville vilkårene om bord i skip vært betydelig verre en det er i dag.

Lars Johnsen
1. nestleder
Norsk Transportarbeiderforbund