

Hamnarbetarstrejken i Göteborg november 1969

Zenit Småskrifter 4

Hamnarbetarstrejken i slutet av oktober och början av november 1969, blev startskottet för den strejkvåg som kom att svepa över Sverige under flera år. Den mest kända av dessa strejker var den stora gruvstrejken i Malmfälten som startade en månad senare och fortsatte ända till början av februari 1970. Hamnarbetarstrejken hamnade snart i "skymundan" för gruvstrejken, men den dess betydelse bör inte underskattas, inte minst därför att den kampvilja bland hamnarbetarna som den uttryckte fick en lång rad långgående konsekvenser (bl a brytningen med Transport-facket och bildandet av det radikala Hamnarbetarförbundet).

Innehållsförteckning

Förord	1
Fakta om Göteborgs hamn	1
Arosmässan. Samförståndets politik.	1
Strejkveckan. Kalendarium	2
Välfärdssamhället som försvann. Konfliktens allmänna bakgrund	5
1. Rationaliseringarna.....	5
2. Ägarnas profit och arbetarnas hälsa. Yrkesskador	6
3. Otryggheten i arbetet.....	8
4. Ojämligheten på arbetsplatsen	9
5. Löner och arbetstid.....	9
6. Skandiahammen. Ett kapitalistiskt samhälle i miniatyr	11
Göteborgs hamn. Solidaritet och radikalism	13
1. Särskilda arbetsförhållanden	13
2. Politisk och facklig tradition	14
Strejkens verkningar på andra arbetsplatser.....	14
Strejkens lärdomar.....	15
1. En föredömlig organisation.....	15
2. Nya former för facklig kamp.....	20
3. Politisk förnyelse.....	23

Förord

Denna broschyr om hamnarbetarstrejken i Göteborg, som vi gjort på uppdrag av tidskriften Zenit, bygger på intervjuer gjorda under ett besök i hamnen under konflikten. Alla dem som hjälpte oss är vi stort tack skyldiga.

Syftet med broschyren är tvåfaldigt. För det första att beskriva de allmänna arbetsförhållanden och speciella traditioner som gav strejken dess varaktighet och styrka. För det andra att föra vidare de nya fackliga krav och politiska idéer strejken var ett uttryck för. Krav och idéer som vi uppfattar som en följd av de skärpta sociala och politiska motsättningarna i Sverige under senare delen av sextiotalet.

Broschyren har utarbetats med stöd av flera i strejken aktiva hamnarbetare. \ Till dessa och deras kamraters kamp för mänskliga arbetsförhållanden, § 32:s och klassamhällets avskaffande, vill vi uttrycka vårt solidariska stöd.

Lund 22/11 1969

Lennart Berntson
Hans-Olof Cedergren
Anders Löfquist
Göran Therborn

Fakta om Göteborgs hamn

Ägandeförhållanden. Göteborgs hamn ägs av Göteborgs stad. Det kommunala organet som förvaltar hamnen kallas hamnstyrelsen. Enligt stuveriförordningen av 1908 skulle alla små stuveriföretag slås samman till ett enda i varje hamn. I Göteborg gick inte detta. I stället finns ett hamnarbetskontor, som ägs av de privata stuveriföretagen. Detta kontor är avtalslutande part, förmedlar och fördelar arbetet, anställer och avskedar, betalar löner m m.

Hamnarna. Vanligtvis görs en uppdelning av hamnarna i inhamnarna och utehamnarna. Innehamnar: Majnabbehammen, Masthuggskajen, Sannegårdshammen, Lundbyhamnen, Lindholmshammen, Norra Kajen, Frihamnen.

Utehamnar: Skandiahammen omfattar fem terminaler (kajer).

Oljehammen var ej aktuell i konflikten. Lossningen sköts av oljebolagen.

Anställda. Arbetarna är uppdelade i två kategorier ordinarie och extrapersonal (blixtgubbar).

Ordinarie: cirka 900

Extrapersonal: Ligger oftast kring 200.

Arosmässan. Samförståndets politik.

Arosmässan är en ärligen återkommande träff ordnad av ASEA i Västerås. Till dessa möten kommer alltid toppskiktet i samhället: socialdemokratiska företagsledare, socialdemokratiska politiker, borgerliga företagsledare och borgerliga politiker. På dessa konferenser betygar regering och storfinans varandra ömsesidig lojalitet och samförstånd. Sällan gör man det emellertid så öppet som finansminister Gunnar Sträng den åttonde november två dagar innan hamnarbetarnas strejk bröt ut. Bland annat sa Sträng följande:

”Någon direkt intressekonflikt föreligger inte mellan samhälle och företag, men en saklig bedömare måste hävda att det mesta av de sk konflikterna är konstruerade. Samhälle och företag är ömsesidigt beroende av varandra och vi har lyckats skapa en vettig arbetsfördelning i Sverige... Den goda atmosfär som i dag råder mellan parterna på arbetsmarknaden tyder på att allt inte är så illa ställt som vissa vill framställa det...”

”Den aktuella oppositionen mot näringslivet är förmodligen inte så utbredd som det verkar. Oppositionen är högljudd men hälsan tiger still. Bilden har blivit snedvriden... Sara Lidmans bok Gruvan och pjäsen om Norrbottens järnverk är inte representativa. Jag har talat med representanter för de bada företagen och de tar avstånd från skildringarna de känner inte igen sig. Fö kunde man ha hoppats på en spänstigare reaktion från fackföreningshäll i samband med de två verken... TV och kvällstidningarna, som överbetonar oppositionen, kan visserligen reta och oroa, men knappast påverka det stora flertalet. Löntagarna känner arbetets värde.

De är inte hunsade och kuschade som den högljudda oppositionen vill göra gällande. Kritiken är i det närmaste en oförskämdhet mot dem den vill ta i försvar.” (SvD 9/11)

På en punkt ger vi Gunnar Sträng obetingat rätt. Arbetarna är sannerligen inte ”hunsade och kuschade”. Exakt två dagar efter Gunnar Strängs tal inledde hamnarbetarna i Göteborg den mest militanta strejken under 60-talet i Sverige.

Strejkveckan. Kalendarium

Torsdagen den 30 oktober

Denna dag inträffar den händelse som senare leder till strejken och som medför att missförhållandena i Göteborgs hamn kommer till en större allmänhets kännedom. Fjorton arbetare håller sedan onsdagen på att lossa den norska saltbåten M/S Astor i Sannegårdshamnen. 750 ton salt skall lossas, varav 30 ton är pallad saltsten och resten i 50 kg-säckar. Arbetet är tungt och förtjänsten låg, ca 8:-/timme. Arbetarna begär besked på torsdag förmiddag om de har övertid att vänta. I replikväxlingen med arbetarna säger förmannen: ”Om ni ökar takten gubbar hinner ni göra båten klar i tid.” Den tidigare spända och irriterade stämningen stiger. Det är avlöningsdag. Alla vill hem efter slitet på saltbåten. Speditionsfirman som tar emot godset på land hinner inte med. Arbetet stoppas upp. Vid tvåtiden kommer beskedet att det blir övertid. Sådan obligatorisk övertid finns inskriven i avtalet, men beskedet skulle ha lämnats tidigare på dagen.

Under den ordväxling som följde sa en av arbetarna till förmannen att ”du kan ta din åttakronors båt och dra åt helvete”. Tolv av de fjorton arbetarna lämnade båten, men förmannen skrev bara rapport på två, för ”ohörsamhet mot förman”. Blixtarbetare kallas in och båten görs färdig på 30 minuter.

Fredagen den 31 oktober

De tolv arbetarna, som kvällen innan lämnade arbetet är i arbete som vanligt.

Måndagen den 3 november

Den arbetare som bett förmannen dra åt helvete och en kamrat till honom kallas upp till kaptan Strömberg på Hamnarbetskontoret. Båda avskedas. Ingen av de båda arbetarna, som allmänt anses som skötsamma, hörs i saken. Det är uppenbart att arbetsköparna här vill statuera ett exempel. Förmannens ord blir lag. Ingen utredning har gjorts. Arbetskamraterna har inte fått yttra sig och fackföreningen har inte kontaktats av företagsledningen.

Torsdagen den 6 november

De två arbetarna tar redan på tisdag kontakt med fackföreningen. Underhandlingar börjar. Missnöjet bland arbetarna växer, och strejken är nära att bryta ut redan idag i Sannegårdshamnen. Man lugnar sig med beskedet från fackföreningen att det finns vissa chanser att få beslutet ändrat. I förmansrapporten finns direkta felaktigheter och ogrundade påståenden vilka uppenbaras under förhandlingarna. Företagsledningen har nu uppnått sitt syfte: att med § 32 som instrument demonstrera sin makt. Hänsynslöst har man berövat två arbetare deras

levebröd för en bagatellförseelse. De andra arbetarna skall vackert ta lärdom av detta och skrämmas till att acceptera förtrycket. Förmannens ord hade inte ifrågasatts av företagsledningen. Förmannen betraktas av arbetarna som en översittare. Tidigare har han anmälts för olämpligt uppträdande och dömts till böter för avtalsbrott.

Måndagen den 10 november

Klockan 9.30 är förhandlingarna om de avskedade arbetarna klara. Avskedandet ändras till suspension. De båda arbetarna döms med andra ord att betala ca 1000:- i böter var genom förlorad arbetsinkomst. Övriga hamnarbetare meddelas och vid tolvtiden är strejken i Sannegårdshamnen ett faktum. Strejken sprider sig snabbt till de övriga hamnarna. Klockan tre har samtliga arbetare, utom de i Skandiahamnen och ca 200 "blixtgubbar" i den inre hamnen, lagt ner arbetet. Fackföreningen försöker förmå arbetarna att återgå till arbetet. På kvällen träffas några radikala arbetare och diskuterar genom strejkläget.

Tisdagen den 11 november

Efter omröstning bland arbetarna i Sannegårdshamnen beslöts att återuppta arbetet några timmar. I de övriga hamnarna kom arbetet igång, utom i Lundbyhamnen. När detta blev känt lades arbetet ner också i de andra hamnarna, först i Sannegårdshamnen och Majnabben. Klockan 9.30 var strejken total. Endast 200 blixtarbetare var fortfarande i arbete. Försök från företagsledning och fackförening inleds för att förmå arbetarna att återgå till arbetet. Styrelsen och ombudsmännen i fackföreningen förklarar strejken avtalsstridig. Vid middagstid besöker den modernt familjäre direktör Åkerlund arbetarna i deras omklädningsrum i Skandiahamnen. För att visa sin förståelse för arbetarnas problem säger han "det behöver nog städas här", efter att ha kastat en blick på dammlagren på klädsåpen. Han fortsatte med att betona det ansvar arbetarna borde känna för samhället och hamnen. Sist men inte minst framhöll direktör Åkerlund vikten av att arbetarna tänkte på sina familjers välfärd: "Ni förlorar lön på den här strejken". Till en början lyssnar arbetarna men tröttnar snart och börjar istället tala med varandra. Den av profiten motiverade familjära attityden avslöjar direktör Åkerlund när han lämnar lokalen: "Det finns ju också en del ibland er som är bra. Nu är det nog bäst att jag går, innan jag säger för mycket".

På tisdag kväll sammankallar fackföreningen medlemmarna till ett extramöte i Burgårdens gymnasiums aula. Fackföreningsmötet avslutas. Därefter börjar man ett strejkmöte. Efter tre timmars debatt beslutar en överväldigande majoritet av de ca 800 närvarande arbetarna att fortsätta strejken. Under mötet går en av arbetarna upp i talarstolen och håller ett brandtal, som kom att ha stor betydelse för kampens fortsatta inriktning. Huvudfienden är denna gång varken tjänstemän, förmän eller fackförbund utan SAF och Redarföreningen. Under hela mötet hålls pressen effektivt utanför. En strejkkommitté på 20 man väljs; 4 arbetare från vart och ett av de fem väntrummen. En presskommitté tillsätts.

Under dagen har sympatitelegram börjat strömma in. Något som fortsätter under hela strejken.

Onsdagen den 12 november

Strejkkommittén beslutar om strejkens målsättning: de suspenderade kamraterna ska vara i arbete innan strejken avbryts. Vidare kamp mot vidriga arbetsförhållanden och mot § 32.

De ca 200 blixtarbetarna solidariserar sig under onsdagens lopp med hamnarbetarna och lägger ned jobbet. De väljer kontaktmän till strejkkommittén.

Torsdagen den 13 november

Sympatibevis i form av penninggåvor börjar strömma in. Kassör och två revisorer tillsätts. På förmiddagen försöker strejkbrytare köra ombord två lastbilar på det norska fartyget Hoegh

Heron i Lundbyhamnen. Man lyckas hindra den ena av bilarna. Samtidigt försöker en kontorist med hjälp av besättningen att lossa fartyget Parisia vid Masthuggskajen. Vid anblicken av de strejkande arbetarna återvänder besättningsmännen snabbt till båten och även kontoristen ger så småningom upp. Klockan 18 anländer Atlantic Saga för att lasta containers. Ett 30-tal strejkbrytare, de flesta ungdomar, hade infunnit sig, men efter kort övertalning lyckas 40 arbetare förmå dem att lämna hamnen. Ett nytt försök görs senare på kvällen med hjälp av däckspersonal. På kajen står bl a några hundra volvobilar som skall till USA. Arbetarna lyckas få kranskötaren att inse det olagliga i att använda okunnig däckspersonal. Kranskötaren ringer sin fackförening och får beskedet: "Gör inget som inkräktar på stuveriarbetarnas jobb". Samma uppmaning riktas till förmännen från deras fackförening.

En Skellefteå-firma försöker genom lögn få ut en last med matfett till England. Firman önskar få partiet sänt tillbaka till fabrikören för att det inte ska förfaras och arbetarna tillåter det. När det sedan visar sig att den egentliga avsikten är att frakta lasten till Halmstad för vidare färd till London, stoppas hanteringen. Firman kommer att åtala de berörda arbetarna för egenmäktigt förfarande.

En plåtåvagn lastas i Göteborg och kör till Halmstad för att där lossa ett omdirigerat fartyg. Några arbetare följer spontant efter till Halmstad, och efter diskussioner med hamnarbetarna där vägrar även dessa att ta befattning med godset. Plåtåvagnen återvänder sedan till Göteborg.

Även hamnarbetarna i Malmö låter meddela att de inte tänker befatta sig med omdirigerade båtar från Göteborg. Förhandlingar om solidaritetsaktioner inleds med arbetarna i Uddevallahamnen. Vid Tor Line-terminalen misslyckas några förmän med att lasta fartyget Tor Hollandia. Båten lämnar Göteborg utan de 40 containers som skulle varit med.

På kvällen lastar personal från Volvo fem lastbilar fulla med fälgar vid Tor Line-terminalen. Då en strejkande arbetare försöker ta sig in på området hotas han till livet. Vid utfarten blockerar 60 arbetare vägen genom att bilda kedja. Stämningen är mycket laddad. "Kör över oss om du törs" ropar en av de strejkande. En tjänsteman på Volvo försöker pressa sig igenom muren av arbetare.

Dessa fälgar behövs för att hålla produktionen igång på Volvo. I detta läge ingriper polisen, som framhåller att man är där endast för att undvika våldsamheter. Vid 23-tiden släpper arbetarna igenom de 5 lastbilarna.

Fredagen den 14 november

Cirkulär från arbetsledningen går ut till förmännen. De uppmanas infinna sig vid Tor Line-terminalen och där anteckna alla arbetare de känner igen och extra noga kontrollera vilka som försöker stoppa strejkbrytare. Lossningen av Tor Anglia stoppas trots detta. Under eftermiddagen lastar två långtradarchaufförer, anställda vid Linjebuss, själva sina bilar med frukt som ska till Nynäshamn. Enligt pressuppgifter tar Linjebuss kontakt med polisen och 130 poliser hålls i beredskap. Linjebuss återtär dock sin begäran att få polishjälp. Lastbilarna förblir kvar i hamnen.

Lördagen den 15 november

På morgonen kommer fartyget Saga in från London. De strejkande arbetarnas uppslutning är stor, och inga försök görs att lossa båten. På eftermiddagen försöker Volvo göra en kupp mot de strejkande arbetarna. Fem personbilar kör i hög fart ombord på en av Svenska Lloyds båtar i Skandiahamnen. Chaufförerna avlägsnar sig snabbt i väntande taxibilar. Efter långa diskussioner ger rederiet arbetarna tillstånd att köra av lastbilarna igen.

VPK i Göteborg startar bössinsamlingar på stan.

Söndagen den 16 november

De strejkande arbetarna är ute på sina respektive väntrum för att bevaka sina intressen.

Måndagen den 17 november

De två suspenderade åter i arbete. Arbetarna återupptar arbetet.

Tisdagen den 18 november

Fackföreningen har avdelningsmöte. På mötet föreslås att man ska kräva förhandlingar med arbetsgivarna om personalpolitiken och fast månadslön samt att äldre tvister ska avklaras innan förhandlingar upptas om nya prissättningar.

Välfärdssamhället som försvann. Konflikten allmänna bakgrund

Sverige kallas ett välfärdssamhälle. Enligt finansminister Strängs uttalande i TV i januari 1969 är alla grundläggande problem i det svenska samhället lösta. Endast finputsningen är kvar. Enligt andra regeringsmedlemmar går utvecklingen hela tiden i rätt riktning. Om nu bara finputsningen är kvar, hur kan det då komma sig att drygt 1000 hamnarbetare i Göteborg går i "vild" strejk i en hel vecka?

Ibland sägs det: Hamnarbetarna i Göteborg är lite bohemiska; dorn tar lite lätt på det hela; lägger av när dom inte längre har lust. Men om strejken bara

beror på hamnarbetarnas läggning, hur kommer det sig då att man strejkar "vilt" inom alla andra branscher? Bara inom metallområdet där en undersökning på "vilda" strejker gjorts, har den "vilda" strejkefrekvensen ökat under åren 1949-67. (Vilda strejker, red Sven O Andersson). Samma dag hamnarbetarna

var i arbete igen strejkade 475 man på Original-Odhners verkstad i Strömstad (GP 18/11). Nej, strejken i Göteborg måste ha en mer allmän bakgrund, eftersom liknande strejker inträffar inom alla andra avtalsområden. Vilka är hamnarbetarstrejkens allmänna orsaker?

1. Rationaliseringarna

Det är ett välbekant faktum att arbetstakten och stressen ökat på nästan alla arbetsplatser de senare åren. Däremot är det inte lika välkänt, vilka verkningar för arbetarna den tilltagande stressen har. Inte heller finns från arbetsköparnas sida något verkligt intresse att förebygga stressens verkningar.

I Göteborgs hamn har omfattande sk rationaliseringar genomförts under 60-talet. Nya maskiner och arbetsmetoder har införts. Nya hamnar har byggts. Nya fartygstyper har tillkommit. På så sätt hoppas arbetsgivarna kunna sänka kostnaderna och höja profiten. För arbetarna märks emellertid inga rationaliseringsvinster. Däremot märks en ökad fysisk och psykisk press. Ett exempel: I den nya Skandiahamnen dirigeras truckförarna med en liten radiomottagare som är fäst på deras overall. Mottagaren brusar och piper stup i ett. Även på rasterna måste förarna bära mottagaren på sig för att snabbt kunna rusa upp i trucken om de får signal. En av förarna, 35 år gammal, såg efter hand allt mer jagad och nedsliten ut. Idag ligger han allvarligt sjuk i blödande magsår. Men ett av arbetsstress förorsakat magsår räknas idag inte som yrkesskada. Stressen och dess verkningar finns i minst lika hög grad på andra företag. Ytterligare ett exempel hämtat från Volvo-Skövdeverken: "Jag gjorde mitt arbetsmoment 27 gånger i timmen. Så en dag ökades hastigheten till 28 gånger i timmen. Skillnaden låter minimal — men den höll på att ta kål på mig. Efter första dagen med det nya tempot värkte det i hela kroppen och jag var vimmelkantig." (Expressen 18/11).

Ett annat sätt att öka arbetstakten är att införa söndagsarbete. Detta har man redan gjort i viss utsträckning i Skandiahammen. Arbetsköparna i hamnen är för närvarande ute efter att föra in skiftarbete. Arbetarnas motstånd mot skiftarbete var kanske den viktigaste orsaken till att det s k trygghetsavtalet (se nedan) förkastades i september i år med bred majoritet. Detta trots att man hade fått landets högsta skifttillägg på 4.89 kr.

Även på andra sätt förändras och försämras arbetsförhållandena genom den ökade jakten på minuter och sekunder. Arbetsgrupperna skärs ned från exempelvis 11 till 9 man, men arbetet är lika tungt och ska utföras lika snabbt. Takten och påfrestningarna ökar istället. Det blir också allt svårare att ta en rast.

Ett exempel: Rasten är 15 minuter. Det tar 3-4 minuter att gå från kajen till väntrummet. Framför kaffeautomaten är det ofta lång kö som kanske tar mellan 4 och 5 minuter. Sedan ska man tillbaka till kajen igen. Vad får man ut av en sådan rast?

Särskilt för den äldre arbetskraften innebär rationaliseringen stora svårigheter. Reträttplatser med lättare jobb plockas bort. Ofta börjar problemen redan i 55-årsåldern. Allt fler arbetare begär förtidspension vid 65 år, en del redan vid 63 eller 61 års ålder. De äldre är också mer pressade av ackorden. Man märker att man har svårt att hänga med i laget, och upplever sig ligga till last för de yngre kamraterna. För många av de äldre blir arbetet en ren plåga. När man går till jobbet på morgonen vet man inte om man ska få en lätt eller tung båt; om man ska orka med arbetet eller ej. Om man ska klara av sin arbetsdag eller ej blir som att spela på hasard.

Stressens verkningar är förvisso inget som särskilt utmärker Göteborgs hamn. Samma förhållanden finns på varven, de stora bilindustrierna, byggena; inom verkstadsindustrin, gruvorna och järnverk. Överallt är bakgrunden den samma: Företagen vill pressa kostnaderna och öka vinsten för att hävda sig i den kapitalistiska konkurrensen. För arbetarna blir det ökad arbetstakt, snabbare nedslitning och press på ackorden. För arbetsköparna blir det större profit och höjd aktieutdelning.

2. Ägarnas profit och arbetarnas hälsa. Yrkesskador

Varje år dödas i Sverige ca 400 arbetare och invalidiseras omkring 2000 på grund av olycksfall i arbetet. Till dessa dystra siffror bidrar stuverinäringen med en inte obetydlig del. Överhuvud taget är olycksfallen mycket vanliga inom stuveriet. Så också i Göteborgs hamn. Antalet olycksfall per 1 miljon arbetstimmar ligger kring 135. I nummer 6/68 av Transportarbetaren finns följande översikt:

Näringsgren	År	Frekvenstal (olycksfall per 1 milj arbetstimmar)
Stuveri	1964	125
	1965	103
Skogsverkning	1964	59
	1965	55
Sjöfart	1964	53
	1965	55
Husbyggnad	1964	40
	1965	40
Samfärdsel	1964	29
	1965	27
Genomsnitt för hela näringslivet	1964	22
	1965	21

Som framgår är olycksfallen betydligt fler inom stuverinäringen än i nästan alla andra yrkesgrenar. Och da räknas ändå inte magsår, huvudvärk, nedsatt hörsel och liknande till yrkesjukdomarna. Men även om skador är alltför vanliga i Göteborgs hamn, finns ändå andra arbetsplatser, vilka också har en påfallande hög olycksfallsfrekvens. På det statliga företaget Norrbottens Järnverk, i vars styrelse Metalls ordförande Åke Nilsson sitter, är olycksfallsfrekvensen fullt jämförbar. Några fakta: 600 arbetare av dem som går på skift betecknas av företagets läkare som "direkt medicinskt olämpade för skiftesgång". Praktiskt taget samtliga av de arbetare som är över 25 år är bullerskadade. De äldre är kraftigt bullerskadade. Nästan alla har ryggskador. Ungefär 300 arbetare skadas årligen. 30 procent av de unga arbetarna skadas årligen. Dödsolyckornas antal är ungefär tre per år. De flesta murare som började vid verket för 20 år sedan har fått silikos (stendammslunga). (Citerat ur boken N.f.A., Cavefors förlag sid 11).

I Göteborgs hamn har olycksfallen inte ökat de senare åren men de har blivit svårare och lett till längre sjukskrivningar. En sjukperiod på 4-6 månader är inte ovanligt. Av de äldre arbetarna är betydligt mer än 50 procent tvungna att bära korsett för ryggskador. I hamnen inträffar ungefär en dödsolycka per år.

Profitintresset och produktion för produktionens egen skull driver arbetsgivarna att helt åsidosätta arbetarnas intressen när en ny maskin eller arbetsmetod införs. Huvudsaken är att den nya maskinen är snabbare, mer effektiv och ger högre produktion. I så fall spelar det ingen roll, om den överskrider vad arbetarens kropp och själ tål. Visserligen har de nya arbetsmetoderna medfört att arbetet inte längre är fysiskt lika tungt, men i gengäld har de fört med sig högre buller, mera avgaser och damm. I vissa lastrum kan bullernivån ligga på 120 decibel. Med hörselskydd minskar det bara till 100 decibel. Följden är naturligtvis en smygande hörselnedsättning bland allt fler arbetare. Yrkesinspektionen har varit inkallad men säger sig inget kunna göra förrän det visas att det finns åtgärder som man kan sätta in.

Ett liknande problem utgör avgaserna från truckarna. I en del magasin kan 10-12 dieseldrivna truckar köra omkring samtidigt. Följden för arbetarna av att vistas i denna miljö av avgaser och buller blir dagliga symptom som huvudvärk och trötthet. Då man från fackföreningen vänt sig till yrkesinspektionen har mätningar genomförts. Resultaten har dock inte legat över tillåtna gränser, varför inspektionen inget kunnat göra. Man frågar sig onekligen i vilkas intressen dessa gränser sätts? Endast när avgaserna kan skada varorna blir det fart på arbetsköparna. Citat ur AT 4-10/11 1966: "Det har faktiskt hänt att dieseltruckar byts ut mot andra. I ett skjul förvarades tobaksblad. Man befarade att avgaserna skulle skada tobaken, och då mötte inga hinder för ett snabbt byte av transportmaskiner". Från 1961 finns ett papper från yrkesinspektionen om att ventilation måste införas, om truckar med förbränningsmotorer används inomhus. Någon ventilation har emellertid inte införts, däremot har det kommit till fler och fler truckar. (AT 4-10/11 1966).

Att man från arbetsgivarnas sida är medveten om att man nonchalerar arbetarskyddet, framgår bl a av följande: Under lastning fick en arbetare järnbalkar över sig. Han tvingades gå sjukskriven i flera månader. Privat ska hamnarbetskontorets skyddsingenjör ha sagt till arbetaren, att olyckan var företagets fel men att han inte kunde skriva det i sin rapport.

Varför kan företagsledningen informellt till och med erkänna att den själv bär skulden och ändå inte vidtaga några åtgärder för att skydda arbetarnas hälsa och liv? Utan tvivel är den främsta orsaken att säkerhet för arbetarna kräver utgifter för bolaget. På kort sikt innebär detta att företagets vinst minskar.

Och i ett kapitalistiskt samhälle får inte profiten sjunka. Den måste tvärtom öka. Bara de företag som höjer vinsten och tillväxer, överlever i konkurrensen. Arbetarnas intressen står sig slätt när företaget gör bokslutet och aktieägarna kräver sin profit.

Det bästa exemplet på hur säkerheten underordnas profitintresset är följande händelse i innehamnen den 15/3 1968: Ett av Broströmsrederiets fartyg, M/S Svaneholm, lastade masonitbalar. Vikten på bilarna låg kring ett ton. Balarna var förslingade med teryleneband. De fraktades till hamnen på järnväg. Under frakten nöter banden mot durken och lämmarna i godsvagnen. I hamnen krokas man på balarna i banden och hivar över dem på fartyget. Man kan då inte se om banden är nedslitna efter järnvägsfrakten. En utkallad yrkesinspektör stoppar av säkerhetsskäl masonitlastningen på en Broströmsbåt. Efter en kort stund dyker flera direktionsbilar upp i hamnen. Direktörerna är alldeles till sig över att yrkesinspektören har vågat stoppa arbetet, vilket han var i sin fulla rätt till. Omgående får de yrkesinspektörens överordnade, chefen för sjätte distriktet av yrkesinspektionen i Västsverige, att upphäva stoppet. Dagen därpå kallar direktörerna till konferens i Tirfingrummet på Broströmia. Man framhåller vid denna konferens, att om yrkesinspektionen tänker stoppa fler båtar i hamnen ska Broströms fartyg i fortsättningen gå till Hamburg. Där finns det inga yrkesinspektörer som håller polsk riksdag. Vidare kräver man att inspektören får en allvarlig reprimand. På konferensen är representanter för yrkesinspektionen, hamnstyrelsen, hamnarbetskontoret och fackföreningen närvarande. En ”expert” som rederiet lejt från Chalmers talar om för fackföreningen hur starkt terylenebandet är och hur goda säkerhetsmarginalerna är. Enligt ”experten” finns ingen fara för tillbud. En vecka efter konferensen brister ett teryleneband vid lastning, och en masonitbal på ett ton dräsar i durken. Balen tippas åt höger. Till vänster befann sig två arbetare. Yrkesinspektören gör numera bara ”formella inspektioner”.

3. Otryggheten i arbetet

I ett kapitalistiskt företag är tryggheten aldrig garanterad. Det spelar mindre roll inom vilken bransch företaget finns eller inom vilken landsdel det ligger. Risken för friställningar eller total nedläggning kan aldrig helt uteslutas. Arbetsgivarna är helt på det klara med att arbetarna starkt upplever hotet från exempelvis den utländska konkurrensen. Medvetet försöker man därför pressa och hota arbetarna med konkurrensargumentet. Under Göteborgsstrejken försökte ledamoten av hamnstyrelsen, direktör Torkel Carlsson, öva utpressning på hamnarbetarna. På en presskonferens på fredagen sa Torkel Carlsson att konkurrenterna i Köpenhamn nu gnuggade händerna av förtjusning, och att hamnarbetarna i Göteborg nu höll på att gräva sin egen grav. (GP 15/11). På samma sätt används på varven den skarpa internationella konkurrensen inom varvsindustrin som ett vapen att hålla arbetarna nere. I boken om Norrbottens Järnverk säger en 40-årig arbetare som varit fem år på verket: ”När arbetslösheten blir stor så utnyttjas den mot själva personen. Man har att välja mellan ett dåligt betalt jobb eller att svälta ihjäl”. (N.J.A.-boken sid 23).

Även om inte friställningar är aktuella, skiftar ändå alltid i en oplanerad ekonomi tillgången och jämnheten på arbete. Hamnarbetarna får uppleva detta varje dag. Tillgången på båtar skiftar ständigt. Eftersom man inte har fast lön eller full timpeng även för håltimmar, så varierar naturligtvis inkomsten starkt från dag till dag. Ett av stuveriarbetarnas viktigaste krav är därför fast daglön/veckolön.

Genom § 32 (som bara är ett rättsligt uttryck för att det är de som äger kapitalet som bestämmer på arbetsplatsen) kan arbetsköparen fritt anställa och avskeda arbetare. Arbetsgivaren har i många stycken oinskränkt bestämmanderätt över arbetaren under arbetstid. Finner sig för en gångs skull arbetaren inte i företagsledningens alla bestämmelser, blir han antingen avskedad eller suspenderad.

Det godtycke och den nonchalans arbetsgivarna visar kan ta sig många uttryck. Ett exempel: för vissa typer av stuveriarbete krävs av ordinarie arbetare utbildning. Annars händer ibland att arbetaren hindras utföra det. Vid andra tillfällen händer emellertid att arbetsgivaren kallar in extrapersonal utan någon som helst utbildning att utföra samma arbete.

Vad gäller ersättning för skador är rättslösheten stor, särskilt i fråga om utländska fartyg. Av erfarenhet vet man, att det knappast lönar sig att få rättelse för olyckor som skett för skador på båtar från Panama, Honduras, Bermuda. (AT 19/12 1968).

4. Ojämligheten på arbetsplatsen

Den ojämlikhet socialdemokratin idag börjat prata om gäller skillnader i löner mellan olika grupper. Däremot tiger man om de viktigaste skillnaderna: de som råder på varje arbetsplats vad beträffar fördelningen av makt och inflytande över arbetsvillkoren. Man vill bortse från att den grundläggande motsättningen i varje kapitalistiskt samhälle, även det svenska, går mellan arbetarna som tvingas sälja sin arbetskraft för att livnära sig och arbetsköparna som äger företagen och lägger beslag på arbetarnas merarbete. Mot borgarklassens härskartställning i samhället har arbetarklassen endast att sätta sin sammanhållning och solidaritet. Detta är arbetsgivarna fullt medvetna om. Därför försöker man skilja arbetargrupperna från varandra. Vidare eftersträvar man att skilja arbetare och tjänstemän åt genom att ge de senare en rad fördelar. Man försöker få arbetarna att rikta sin kritik mot förmän och verkmästare istället för mot arbetsköparna själva.

Det mest effektiva sättet att skapa motsättningar mellan olika arbetargrupper och splittra deras sammanhållning är att låta vissa grupper få mer i lön än andra. Om de många timpengarna i LKAB:s gruva i Kiruna säger en gruvarbetare i Sara Lidmans/Odd Uhrboms bok "Gruva": "Jag tror att Bolaget har så där många olika timpengar för att skilja arbetarna åt så att dom inte ska kunna komma med gemensamma krav nånsin." En annan gruvarbetare har följande kommentar: "Vad tror du det finns för kamratskap mellan två killar som båda kallas gruv-industriarbetare men där den ene tjänar 21 kronor i timman och den andre 8.40? Han som står på 21 spänn funderar på vilket märke han ska välja nu när han ska byta bil. Den andre går och funderar på vem han ska väga stöta på om ett handlån på en tia. Hur ska två sådana förstå varandra?"

Mellan arbetare och tjänstemän har det sedan länge skapats klyftor, genom att tjänstemännen tilldelats olika slags förmåner som arbetarna inte fått. Ett exempel: Stuveriarbetet är ett tungt arbete som kräver kraftiga och ordnade måltider. Vid hamnarbetskontoret finns personallokal, där tjänstemännen får subventionerade middagar, medan arbetarna får inta medförda smörgåsar. Denna typ av skillnader finns på varje arbetsplats. Ofta spelar de rollen av att avleda arbetarnas berättigade missnöje från arbetsköparen till tjänstemännen. Därför är också arbetsgivarna måna om att uppehålla dem. När strävan efter jämlikhet kommer på tal protesterar man från borgerligt håll. Axel Iveroth, som är Industriförbundets ordförande, har bl a yttrat följande apropå jämlikhet: "Varför ska staten öka lyckan för vissa på andras bekostnad. Lika gärna kunde man motivera att Nazi-tyskland exproprierade och utrotade judar för det tyska folkets lycka." (SDS 9%11 1969).

5. Löner och arbetstid

Det kanske mest kännetecknande för lönerna i hamnen är deras stora spridning och osäkerheten i förtjänsten. Ackorden på olika båtar kan variera mellan 6.17 kr och 17-18 kr. Den senare förtjänsten är dock ovanlig. De stora skiftningarna i ackord och tillgång på båtar skapar inkomstspridningen.

Följande tabell gäller för 1968 (GP 19/11 1969)

Inkomstklass	Antal	Genomsnittlig arbetstid	Varav övertid
36-37000	8	2209	297
35-36000	9	2119	218
34-35000	20	2205	328
33-34000	17	2183	320

32-33000	43	2100	269
30-31000	40	1994	228
28-29000	64	1930	209
27-28000	69	1890	158
26-27000	65	1871	121
25-26000	62	1790	126
24-25000	84	1726	92
23-24000	61	1648	100
22-23000	62	1590	91
21-22000	41	1505	83
20-21000	34	1420	75

Visserligen ligger årsinkomsten för många av arbetarna relativt högt, men å andra sidan bör man observera att inkomsten kräver mycken övertid. Stora grupper ligger t o m över den i lag fastställda maximi-övertiden 200 timmar per år. Då bortser man ändå från att en betydande övertid inte räknas som övertid. Om man arbetar exempelvis fyra timmar från åtta till tolv, och sedan tvingas till ett fyra timmars uppehåll på grund av att ingen båt finns inne, och därpå får arbeta mellan fyra och åtta, räknas de sista fyra timmarna inte som övertid. För de fyra håltimmarna utgår sk håltidstillägg på 4.85. Den genomsnittliga dags- och timförtjänsten är därför inte så hög som man skulle kunna tro om man tittar på årsinkomsten. För 453 arbetare som svarar på 95 % av ropen utgår en timförtjänst på 12.17. Tillägg på 52 öre/timmen. Totalt per timme 12.69. Årsinkomsten för denna kategori ligger på cirka 25.000 kr, med övertid 29.000 kr. Då är arbetarna i terminalen inräknade vars genomsnittliga förtjänstläge ligger högre än innehamnarnas.

Arbetsgivarna försöker ständigt sänka förtjänsten genom att pressa ackorden. Ofta utnyttjar man här § 6 i stuveriaavtalet, som säger att man kan ompröva ackordet om man inför nya arbetsmetoder. Ibland tar arbetsgivaren en smärre ändring som orsak för att ompröva ackordssättningen. Ibland införs arbetsmetoder som betyder att mer arbete kan utföras till samma ackord, vilket i realiteten innebär en sänkning av lönen. Kommer man inte genom förhandlingar överens om ett försöksackord har arbetsgivaren rätt att ensidigt bestämma ackordet. Står företagsledningen på sig måste fackföreningen vika, eftersom den är bunden av fredsplikten. Ett exempel: i Sannegårdshamnen fanns ett bra ackord för virkeslastning som gav 5.41 per standard. I snitt per år innebar det 17.86/tim. I höstas efter det att trygghetsavtalet hade förkastats av arbetarna sa arbetsgivarna att ackordet måste sänkas annars skulle virket gå till en annan hamn. Detta gick arbetarna med på under förutsättning att något annat ackord höjdes. Arbetsgivarna vägrade och bjöd ensidigt 4.25 per standard. Allmänt uppfattades det bland arbetarna som en hämndaktion för att de hade förkastat trygghetsavtalet.

Vad är då trygghetsavtalet?

Stuveriarbetarna hade länge krävt fastare och jämnare inkomster tidlön. Sedan ett par år hade förhandlingar pågått. Förhandlingarna hade spruckit lokalt. Sedan också centralt. Förlikningsmannens förslag förkastades. Förlikningskommissionens likaså. Lokala förhandlingar återupptogs på nytt men sprack. Förhandlingarna LO-SAF sprack. Ny förlikningskommission la fram kompromissförslag som godtogs av stuvarnas förhandlare. Det var detta förslag som arbetarna hade att ta ställning till.

Förslaget innehöll följande viktigare punkter: Blandackord skulle införas med en tidlön på 8.21 kr plus 40 % av nuvarande ackord. Genomsnitt per år 12.63/tim. Håltidsersättningen skulle öka från 4.85 till 10 kr/tim. För skiftarbete skulle tillägg utgå med 4.89/tim (=det

högsta i landet). Enligt uppgift ska den socialdemokratiska pampen och blivande LO-bossen Bengt Tengrot ha sagt till hamndirektör Molander att han tyckte att skifttillägget var alldeles för högt. Tengrot är dels ordförande i Metall-41 och FCO och dels tidigare med på arbetsgivar sidan (vid tiden för förhandlingarna) som medlem i styrelsen för Skandiaterminal AB. Av många tippas han bli Geijers efterträdare som LO-ordförande. Samme Tengrot har nu föreslagit en parlamentarisk utredning om strejkens orsaker. Arbetsgivarernas fördel med avtalet skulle ha varit att man fått införa skiftarbete och söndagsarbete. För arbetarna skulle fördelen ha varit tryggare och högre inkomst.

Anledningen till att arbetarna ändå förkastade avtalet var: a) många var principiellt mot skiftarbete, b) avtalet innehöll en del vaga skrivningar, vilket stärkte den uttalade misstänksamheten mot arbetsgivaren, c) man var mot införandet av blandackord och d) fri man-tillsättning, vilket innebär att arbetsgivarna fritt kan fördela arbetsstyrkan på olika uppgifter med negativa verkningar på ackorden. Avtalet förkastades med 686 nej mot 100 ja.

Bl a från företagsledningen har det framhållits att hamnarbetarnas löner ligger relativt högt, över genomsnittet för industrin i dess helhet. Detta är visserligen riktigt. A andra sidan ligger bolagens vinster ännu högre både inom industrin och för redarna. Dan Axel Broström fick exempelvis genom aktiestegringar förra året en arbetsfri extrainkomst på 3,1 miljoner kr. Fru

Kerstin Wijk-Broström fick på motsvarande sätt 2,25 miljoner (= 5,35 miljoner kr tillsammans). Denna arbetsfria förmögenhetsökning utgör 15 % av hamnarbetarnas direkta lönesumma på cirka 34 miljoner kronor. Liknande är förhållandet inom flera större företag. Det senaste året har bruttovinsten för ett trettiotal av landets större företag stigit med 25 % och vinsten per anställd med lika mycket. Det är alltså uppenbart att det finns pengar att ta till ökade timförtjänster och höjda ackord. Liksom att det finns resurser till fler omklädningsrum och eldrivna truckar.

6. Skandiahammen. Ett kapitalistiskt samhälle i miniatyr

Skandiahammen är Göteborgs nyaste hamn. Den är anlagd med sikte på den expanderande container-trafiken. Hittills har Göteborgs stad investerat över 100 miljoner kronor, och stan lär enligt Transportarbetare 4/68 vara beredd att satsa ytterligare 250 miljoner kronor på dess utbyggnad. För stuveriarbetarna är arbetet i hamnen rent fysiskt lättare på grund av den höga mekaniseringen. Inkomster och sysselsättning är också säkrare i Skandiahammen än i innehamnarna. Den fasta timlönen är 12. 72, med olika tillägg utgör den 13.50. Inklusivt övertid tjänar arbetarna där cirka 30.000 kr om året. Jämfört såväl med innehamnarna som med industriarbete i allmänhet är inkomsten i Skandiahammen relativt hög. Trots dessa skillnader var arbetarna i Skandiahammen omedelbart och aktivt med i strejken från första stund och stödde sina övriga kamraters krav på trygghet och kommer att göra så även i fortsättningen. Enligt allt kapitalistiskt "förnuft" borde arbetarna där ha trivts och varit nöjda. Arbetet är fysiskt lättare, sysselsättningen är säkrare, lönen högre. Att Skandiahammens arbetare trots detta deltog aktivt i strejken visar bara att man i ett kapitalistiskt samhälle inte kan skilja ut lönen från arbetsförhållandena i allmänhet, och den brist på makt arbetarna har över dessa förhållanden.

Hurdana är då arbetsförhållandena i Skandiahammen?

Skandiahammen har planerats och anlagts utan att en enda hamnarbetare frågats till råds om hur arbetsmiljön lämpligen ska utformas. Redan detta är ett utomordentligt exempel på arbetsgivarernas närmast totala makt över arbetarna. De företagsledare, ekonomer och tekniker som planerat hamnen lever i en värld för sig, utan tillstymmelse till verklig kontakt med de praktiska och konkreta svårigheter som arbetarna brottas med i sin arbetsutövning. Trots att arbetsgivarerna och arbetarna arbetar inom samma företag går vattentäta skott mellan de båda

grupperna. Ytterst beror detta på att de tillhör och representerar olika samhällsklasser med olika intressen och erfarenheter. Företagsledningen ser på arbetet utifrån kortsiktigt profitintresse. För arbetaren är arbetet inte bara en inkomstkälla, det är också hans dagliga sätt att kroppsligt och själsligt vara och leva. Det är endast mot denna bakgrund som man kan förstå den oförnuftiga och hänsynslösa utformning som arbetsmiljön fått för arbetarna.

I den nya hamnen, som kostat över 100 miljoner kronor att anlägga, har byggts ett omklädningsrum med plats för 50-100. Ofta arbetar emellertid 300-350 man i Skandiahammen. De som inte får plats i omklädningsrummet, och det blir alltså flertalet, tvingas byta om utomhus i kanske regn, kyla och blåst. De som har bil med sig kan lägga sina vardagskläder i bilen, men många tvingas lägga sina kläder under bar himmel i hamnen. Tvätt- och duschmöjligheter är naturligtvis än sämre för denna kategori. I anslutning till omklädningsrummet byggdes en cafeteria. Företagsledningen kräver emellertid att denna ska vara självbärande. Därför försöker man med reklam och liknande få dit så mycket som möjligt av den passagerartrafik som går genom Skandiahammen. Följden för arbetarna är att de på sina korta middagsraster tvingas köa tillsammans med en massa personer utifrån. Många drar sig också för att sitta med medförd mat bland främmande färjepassagerare i cafeteria, hellre går man upp i det trånga omklädningsrummet. I cafeteria serveras en personalmiddag. Den kostar 3.00 med kaffe för tjänstemän, 4.00 utan kaffe för arbetare. I denna moderna hamn, som utbyggd ska kosta cirka 350 miljoner kronor, försöker företagsledningen göra insparningar på småsaker jämfört med den totala kostnaden för hamnen. Och alltid på småsaker, som rör arbetarnas villkor. Varje förnuftig människa tycker naturligtvis, att när en ny och modern hamn anläggs borde man dra lärdom av de fel och brister i fråga om exempelvis arbetarskydd som finns i de äldre innehamnarna. Men så förnuftigt kan inte kapitalismen fungera. Inga som helst förbättringar har genomförts för att minska eller förhindra verkningarna av exempelvis buller och avgaser. Och arbetarna har förvisso inte hållit sig passiva. Gång på gång har fackföreningen krävt en förbättring av arbetarskyddet. Utan resultat. Inte ens i fråga om sådana jämförelsevisa bagateller som att förbättra sitsen och sikten på en stor 20 tons truck, tillgodose arbetarnas krav.

Ett exempel: under ett års tid försökte arbetarna få tillfredsställande ordning på en av godsmagasinens värmeanläggningar som inte fungerade riktigt. Ingenting skedde. Men när rörpostanläggningen mellan två förmanskontor i samma godsmagasin gick sönder, ordnades felet upp på en halvtimme.

Mot arbetsgivarnas godtycke och närmast oinskränkta makt att bestämma på arbetsplatsen har arbetarna att sätta mot endast sin sammanhållning, kampvilja och politiska medvetenhet. Ett exempel från Skandia-hamnen belyser detta: 1967 försökte företagsledningen införa med MTM-metoden tidstuderade ackord. Arbetarna var enhälligt mot tidstudier, men gick inte öppet mot dem. I stället använde man sig av en annan taktik. För att tidsstudiemannen skulle kunna känna igen och mäta en viss arbetare, måste han avgöra till vilken arbetsgrupp arbetaren ifråga hörde. För detta syfte inköptes stora armbindlar i olika färger som arbetarna ombads bära. De vägrade blankt. Bindlarna förde tankarna till nazismen och de "Davidsstjärnor" som judarna tvingades bära i Nazi-Tyskland. Tidsstudiemännen kom då med förslaget att köpa in mössor i olika färger. Dessa inköptes omgående. Under tiden skyndade alla arbetarna att ta på sig sina skyddshjälm. Inte heller nu lyckas det tidsstudiemännen att "märka" arbetarna. Också truckförarna ska tidstuderades, vilket underlättas av att varje truck är numrerad. För att förvillade tidsstudiemännen byter förarna oupphörligen truckar. Tidsstudiemännen försöker då klara sig utan alla märken. Arbetarna svarar med att sänka arbetstakten. Båtarna som måste gå på fast tider, tvingas gå halvlastade. Arbetsköparna inkallar då de fackliga förtroendemännen och frågar rent ut, om man vill arbeta som vanligt om man upphör

med tidstudierna. Arbetarnas svar blir positivt. Med tanke på tidstudiemännens arbetstrygghet får dessa gå kvar veckan ut; men ingen, varken ledning eller arbetare, tar någon notis om dem.

Det kanske bästa uttrycket för hur oförnuftigt uppbyggt varje kapitalistiskt företag är visar följande: I Skandiahavnen finns fem olika terminaler (kajer). Var och en fungerar som ett eget företag, med egen maskinpark och egen administrationsbyggnad. Följden är att man nästan alltid har resurser på någon terminal som inte kan utnyttjas på en annan. Å andra sidan är personalresurserna utnyttjade till bristningsgränsen. Omklädningsrummen är för få. Cafeterian måste vara självbärande. De sanitära anläggningarna för arbetarna är otillräckliga. Å ena sidan har man utnyttjade resurser och å den andra sidan har man överutnyttjade resurser. Det översteg företagsledningens förnuft att planera en samordning och en rimlig fördelning av resurserna. Och det var knappast en händelse att arbetarna fick lida av den oförnuftiga planeringen.

Göteborgs hamn. Solidaritet och radikalism

I det ovanstående har vi försökt framhålla att arbetsförhållandena i Göteborgs hamn, på något undantag när, inte är värre än på flertalet andra arbetsplatser inom industri och transport. I stället är det så att arbetare i det s k välfärdssamhället överhuvudtaget har det svårt och utsätts för godtycke. Under de senare åren har i en rad undersökningar och skrifter visats hur riskfyllt, stressat och utnyttjat industri- och transportarbetet är. En del av dessa skrifter har LO själv framställt. Andra har skrivits av författare som Sara Lidman m fl.

Men om nu arbetsförhållandena i Göteborgs hamn inte är värre än på de flesta andra arbetsplatser, hur kan det då komma sig att ingen annan stans utbryter en långvarig och omfattande strejk? Uppenbarligen finns det ju anledning till vilda strejker på nästan varje företag, men det är bara i Göteborgs hamn dessa strejker får stor sammanhållning och styrka. Vi tror att det beror på att hamnarbetarna av olika anledningar har större möjligheter att diskutera sin situation och att organisera sig. Vidare finns bland dem en radikal politisk tradition. Tillammans ger detta större solidaritet och kampvilja.

Vilka är då anledningarna till bättre organisation och radikalare tradition?

1. Särskilda arbetsförhållanden

Göteborgs hamn sysselsätter cirka 1000 man, varav drygt 800 är fast anställda.

Stockholm exempelvis har bara 200 ordinarie man. Genomsnitt arbetar cirka 150-200 man i var och en av de fem hamnarna i Göteborg. I hamnen finns vidare en relativt fast arbetarstam. Tills helt nyligen var personalomsättningen mycket låg. Sedan ett par år håller den dock på att öka.

Hamnen är inte bara större än de flesta andra arbetsplatser. En annan viktig skillnad är att man fortfarande arbetar i grupper. Ofta har dessa en storlek på cirka 9 man. Arbetet i gruppen organiseras och leds av arbetarna själva. Detta ger arbetarna större självständighet och organisationsförmåga. Skillnaderna framstår klarast om man jämför förhållandena med det tempo- och rutinbetonade arbetet i många högt mekaniserade företag. Arbetet är där helt bestämt uppifrån. Arbetaren har bara att utföra vissa enformiga rörelsescheman.

Den ojämna tillgång en på arbete skapar ofta håltimmar, som ger möjlighet till diskussion om fackliga och politiska frågor. Eftersom sammansättningen på grupperna också kan skifta från dag till dag skapas en större rörlighet och kontakt mellan ett mycket stort antal arbetskamrater. Också på denna punkt skiljer sig hamnarbetet i Göteborg från många andra moderna arbetsplatser, där arbetstiden utnyttjas till bristningsgränsen och det aldrig ges tillfälle till diskussion.

Av många hamnarbetare framhålls slutligen att det är ett särskilt urval av arbetare som stannar i hamnen. De är ofta något äldre. De har arbetat på flera platser tidigare, varit på sjön eller i en mekanisk verkstad. Härigenom har de fått stor erfarenhet och självständighet.

2. Politisk och facklig tradition

Sedan gammalt finns i Göteborgs hamn en facklig och politisk radikalism. De närmare anledningarna till denna ska vi inte ta upp, men ett par exempel kan tjäna som belysning. Företagsledarna har i hamnen, i varje fall tidigare, nästan alltid varit sjökaptener. Från sjön har de burit med sig vanan att genast bli åttlydda i minsta detalj. Samma attityd visade de mot hamnarbetarna. Svaret från arbetarna blev ökad sammanhållning och kampberedskap. Ett annat exempel: långt in på 20-talet bestämde arbetarna själva på fackföreningsmöten vilka som skulle bli ordinarie. Utan fackföreningens godkännande kunde alltså inte arbetsgivaren anställa folk.

Sedan 1947 har avdelningens ordförande, på ett par undantag när, alltid varit kommunist. Tidigare fanns också en stark kommunistisk fackklubb. Av olika skäl har emellertid dennas inflytande minskat. Omvänt har socialdemokratins inflytande varit påtagligt svagt under hela efterkrigstiden. I den aktuella konflikten har naturligtvis enigheten varit större, än den varit om starkt engagerade och regeringstroga socialdemokrater ställt sig utanför.

Den aktuella strejkens påfallande styrka och långvarighet har slutligen sin grund i erfarenheterna från tidigare, längre vilda strejker 1951, 1954 och 1963. Många arbetare, bl a i strejkkommittén, var med redan 1951. Från dessa konflikter har man burit med sig erfarenhet och självförtroende för sin egen förmåga och kampvilja. Man vet att des så konflikter gjort arbetsköparna spaka och gjort dem lättare att tas med efteråt. Man har för sig själv och för arbetsgivarna visat, att man bara kan komma någonstans med egna aktioner. Bevis för detta är bl a att arbetsgivarna tvingats gå med på att betala varje jobbare en skyddsutrustning per 2000 arbetstimmar, något som är ytterst ovanligt.

Ett annat exempel: i det trygghetsavtal som förkastades i september ingick landets högsta skifttillägg.

Vad som således skiljer Göteborgs hamn från andra arbetsplatser är inte de allmänna villkoren för att en vild strejk ska uppstå. Dessa finns mer än tillräckligt i andra företag, vilket också visas av den vilda strejkens relativa vanlighet. När den vilda strejken i Göteborgs hamn blir längre och bättre organiserad, beror det på särskilda förhållanden i hamnen som ger möjlighet till större diskussion, rörlighet, organisationsvana och kamratskap. Häri ligger skillnaden mellan Göteborgs hamn och andra arbetsplatser.

Strejkens verkningar på andra arbetsplatser

Strejken i Göteborgs hamn hade inte varat mer än någon dag förrän de första sympatitytringarna började strömma in. Ett av de första telegrammen kom från Ådalens stuveriarbetare och löd: ”Till hamnarbetarna i Göteborg. Fortsätt strejka. Vi kommer att vidtaga sympatiåtgärder om den blir långvarig. Ådalens stuveriarbetare.” Ett annat kom från Vpk:s byggarbetarklubb i Stockholm: ”Vi stöder kampen mot § 32 vilken låter arbetsgivaren fördela och leda arbetet samt fritt anställa och avskeda. Detta är godtycklighet. Vi stöder också er kamp mot ackordsformer som inte grundar sig på full insyn i företagsverksamheten. Råds inte arbetsdomstolen kamrater. Den är ett klassorgan. För kampen vidare.”

Under strejken fortsatte telegram att strömma in från hela landet. I första hand kom de från arbetsplatser, men också från flera vänsterorganisationer bland studenterna, t ex VUF och Clarté . Det mest anmärkningsvärda uttalandet gjordes några dagar efter det strejken avslutats. Byggnadsarbetarförbundets avdelning 1 i Stockholm, i vilken socialdemokrater är i majoritet,

tog då officiellt ställning för hamnarbetarna i ett uttalande med ungefär samma lydelse som Vpk:s fackklubbs telegram. Särskilt i Göteborg var reaktionen snabb och spontan på många av arbetsplatserna. Man kom personligen över till hamnarbetarna med insamlade pengar från varven, byggena, de stora verkstäderna m m. Många som kom sade: ”Ni gör vad vi alla vill göra men av någon anledning inte kan.” Då detta skrivs har 30.000 kronor kommit till strejkkassan.

Förteckning över telegram och penninginsamlingar:

Byggarbetare i Krokslätt i Göteborg. Telegram
 Västra Stadsdels kommunistiska förening. Telegram
 Utrustningsarbetare på Eriksbergsvärdet. Telegram/pengar
 Arbetare på SKF. Pengar
 600 byggnadsarbetare på Riksdagshuset i Stockholm. Telegram
 Ådalens stuveriarbetare, Telegram
 Arbetare på Götaverken, Telegram/pengar
 Elever vid Socialhögskolan i Stockholm. Telegram
 Focoverken Skellefteå. Telegram
 Betongarbetare Hotell Reisen Stockholm. Telegram
 SACO-medlemmar. Brev
 VUF:s VD Stockholm. Telegram
 Vpk:s byggfackklubb, Stockholm. Telegram
 Vpk:s Stockholmsorganisation. Pengar
 Byggarbetare i Hammarkullen. Telegram
 40 arbetare och studenter i Linköping. Telegram
 Lunds Clarté-sektion. Telegram
 SJ-arbetare vid Stadsgården i Stockholm NJA-arbetare, Luleå
 SECO, Göteborg
 Stockholms LS
 Byggarbetare St Eriks Sjukhus, Stockholm
 Socialistiska Socialarbetare, Stockholm Vpk, Frölunda
 Oxelösunds hamnarbetare, Oxelösund Vpk, Uddevalla
 Umeå Clarté-sektion
 Södertälje LS
 Vpk, Boden
 Svenska Clartéförbundet
 Metall NJA, Luleå
 Socialdemokratiska Studenter, Stockholm SDS, Örebro
 SSU, Hässelby
 SDS, Göteborg

Strejkens lärdomar

1. En föredömlig organisation

Hamnarbetarstrejken skiljer sig radikalt från de allra flesta andra s k vilda strejker. Den skiljer sig genom sin längd. Medan Metalls undersökning av vilda strejker fann att 83 % av dem varade högst fyra timmar, så varade hamnarbetarstrejken en hel vecka (minus en förmiddag, men i gengäld hölls strejken uppe på lördagen och söndagen). Hamnarbetarstrejken utmärkte sig också genom sin omfattning. Den omfattade inte bara ett arbetslag eller en avdelning utan hela företaget, drygt tusen man. I Metall var genomsnittet 30 arbetare per strejk.

Ännu viktigare är skillnaderna i målsättning och organisation. Den socialdemokratiska journalisten och PR-mannen Sven O Andersson skriver i sin bok om Metallundersökningen att "en genomgång av litteraturen kring vilda strejker ger ett allmänt intryck av att de ... är av typen 'känslomässigt utbrott'. Den vilda strejken uttrycker en grupp arbetares motvilja mot något lokalt arbetsförhållande, mot någon person eller grupp av personer, vanligen knutna till företagsledningen, och de sammanhänger alltså i långt mindre grad än de officiella strejkerna med ekonomiska faktorer." Metalls ordförande Åke Nilsson har spött på med att kalla de "vilda strejkerna" ett "irrationellt" inslag på arbetsmarknaden.

I de här citaten märker vi inflytandet från borgerligt språkbruk och borgerliga värderingar. I de borgerliga tidningarnas kommentarer till strejken talades också om hamnarbetarnas "primitiva" metoder. Är det primitivt att slåss för intressen? Uttrycket "känslomässiga utbrott" är naturligtvis ett sätt att förneka att arbetarna har någon verklig anledning att protestera. De strejkar bara för att de inte kan behärska sina känslor. Vad menar Åke Nilsson med att en s k vild strejk är oförnuftig (irrationell)?

Vi kan alltså inte godta, att inofficiella strejker vanligtvis är känslomässiga och oförnuftiga. Men ändå är det tydligt, att hamnarbetarnas strejk skiljer sig från de vanliga i sin målsättning. De strejkandes företrädare talade inte bara, och inte ens i första hand, om missnöjet med förmannen Bertil Karlsson och kapten Strömberg, som ursprungligen avskedat två arbetare. De talade direkt om allmänna målsättningar, som finns på varje arbetsplats, om medbestämmande, om arbetarskydd, om trygghet, löneformer och förhandlingar under fredsplikt. De ställde uttryckligen politiska mål om jämlikhet, företagsdemokrati, insyn i jobbet o s v. Ser man på andra inofficiella strejker finner man att liknande krav låg till grund för konflikten även där. Men kraven formulerades inte tillräckligt klart. Därför nådde konflikten inte ut, och de strejkande blev isolerade och trängda från alla håll.

Ytterligare ett viktigt särmärke på hamnkonflikten var den effektiva organisationen av strejken. Den gav styrka att stå emot alla påtryckningar och förmåga att hindra så gott som alla försök till strejkbryteri.

Allt detta gör att det finns många viktiga lärdomar för andra arbetargrupper att dra av hamnarbetarnas strejk. Men också andra grupper kan lära sig mycket av den. Vi som skriver den här broschyren har deltagit i flera aktioner mot tennispropagandan för rasistregimen i Rhodesia i Båstad, mot förvand- landet av Lunds Universitets 300-årsjubileum till en överklassfest, där studenterna var uteslutna men USA:s ambassadör inbjuden, mot sammankopplingen av universitetet med det privata kapitalet m m. Men ingen av de radikala studentaktioner vi har varit med om har haft en lika effektiv organisation som Göteborgs hamnarbetare hade av sin illegala strejk.

Kampberedskap

En första förutsättning för en strejk av sådan här omfattning och syftning är att det finns en allmän kampberedskap. Den har Göteborgs hamnarbetare utvecklat genom en rad aktioner under många år. Där är inte bara de större konflikterna 1951, 1954 och 1963. Gång efter annan har arbetarna direkt svarat på arbetsgivarnas metoder, uppträdande och åsidosättande av elementära krav. I tidigare avsnitt har vi gett några exempel. Kampberedskapen har gett ekonomiska effekter. Göteborgs hamnarbetare har tillkämpat sig en del särskilda förmåner, t ex ett passningstillägg på 27 öre per arbetstimme, som ersättning för den tid som går att passa ropan, en skyddsutrustning för varje arbetare per 2000 arbetstimmar. (Andra saker har man inte rätt på, som säkerheten på arbetsplatsen.) En direkt följd av strejken är bl a följande: Arbetarna har i flera år klagat på väntrummet i Majnabbehamnen utan resultat. Två dagar efter strejken upphört meddelade kapten Strömberg fackföreningen att väntrummet i grunden

ska renoveras nya duschar, tvättställ o s v. Under tiden hyr man en lokal på 200 m², där man installerar kaffe- och matautomater.

Men framför allt har denna kamptradition betytt, att arbetarna kan reagera när det uppstår en akut situation, som t ex ett godtyckligt avskedande, och har fått erfarenhet av hur man ska reagera. Att konflikten kom att omfatta hela hamnen och vara en hel vecka berodde i första hand på arbetarna vid Lundbyhamnen. Det var där som kamptraditionen var mest utvecklad, och Lundbyarbetarna var de som brukade lyckas pressa avtalet bäst. Erfarenheten av tidigare aktioner, stora och små, är säkert en av de viktigaste förklaringarna till ett påfallande inslag i hamnarbetarnas strejkorganisation. Nämligen den stora tillgången på ledarförmågor i varje sektion av hamnen och den allmänt utbredda förmågan att ta egna initiativ och göra egna bedömningar, när det plötsligt uppstår ett problem.

Solidaritet

En annan grundförutsättning för att strejken skulle bli en sådan framgång som den blev var solidariteten mellan de olika arbetargrupperna. Att man visar solidaritet med godtyckligt avskedande eller på annat sätt bestraffade arbetskamrater är ju mycket naturligt och en vanlig orsak till s k vilda strejker. Arbetsnedläggningen i Sannegårdshamnen, där de drabbade Folke och Ingemar Persson jobbar, följer därför ett vanligt mönster. Men hade det varit en vanlig strejk, skulle konflikten stannat där. Det gjorde den inte, den spred sig omedelbart till de tre andra hamnarna i det inre hamnområdet. Bakgrunden torde ha varit den gemensamma upplevelsen av otillfredsställande löne- och arbetsförhållanden. Kampberedskapen gjorde att man kunde utnyttja det tillfälle som den akuta konflikten med avskedandena (sedermera suspenderingen) gav för att ge eftertryck åt andra, mera allmänna krav.

Det verkliga testet på solidariteten var hur arbetarna i Skandiahamnen skulle ställa sig. De hade redan tidlön och stod inte i samma omedelbara fackliga motsatsställning till arbetsgivarna som arbetarna i inre hamnen. De är också i allmänhet bättre betalda. Normalt har de inte mycket kontakt med de andra. Det betydde därför oerhört mycket för kampmoralen, att Skandiaarbetarna genast anslöt sig till strejken så fort det blev klart på tisdagsmorgonen att den skulle fortsätta. Arbetsgivarna blev helt överraskade. ”Ja, men dom har ju sin trygghet ordnad:”

Den höga fackliga och klassmässiga medvetenheten gjorde en solidaritet för mera långsiktiga intressen möjlig. Flera av de bästa och mest militanta strejkledarna korn också från Skandiahamnen, och de hade sina kamraters fulla stöd och förtroende.

Riktig målsättning

Ett centralt problem för varje aktion, som ska ha en viss massbas, är att åstadkomma en riktig målsättning för aktionen. Målet måste vara klart och konkret. Samtidigt måste det kunna skapa enhet mellan olika individer och grupper med skilda erfarenheter och ideologiska uppfattningar. Målsättningen måste vara sådan att den kan aktivt engagera och entusiasmera, så att stridsmoralen hålls uppe. En aktion bör också användas för att öka allas medvetande om de grundläggande, långsiktiga stridsfrågorna. Slutligen måste målen sättas så, att konflikten kan avslutas med flaggan i topp. Hur löste hamnarbetarna dessa problem?

När konflikten bröt ut fanns det flera olika tänkbara målsättningar för hur konflikten skulle läggas upp. För en del var det fråga om en ögonblicklig solidaritet med två kamrater, som blivit ojust behandlade, och en kortvarig punktstrejk. Andra ansåg också att en kort aktion var lämplig, men menade den mera som en varning till arbetsgivarna för deras utnyttjande av § 32 och deras ackordsnedpressningar. En del ville ställa krav på att de i den utlösande konflikten inblandade, kapten Strömberg och förman Karlsson, skulle avskedas. Ytterligare andra var av den uppfattningen att konflikten borde räcka veckan ut eller så länge de suspenderade fick

”trava”. De ville på det viset rikta uppmärksamheten på löne- och arbetsförhållandena i hamnen. Andra åter hävdade att aktionen borde ställa de allmänna förhållandena på alla arbetsplatser i centrum, § 32, den ökande utsvettningen och arbetarnas otrygghet, arbetsgivarnas och kapitalägarnas makt och hänsynslöshet, avsaknaden av jämlikhet i samhället m m. Hamnarbetarna borde gå i spetsen för en öppen kamp också på andra arbetsplatser, och därför borde man inte tidsbegränsa strejken.

Vi har försökt återge några av de viktigaste uppfattningarna. Naturligtvis fanns ännu fler och olika nyanser och kombinationer av synpunkter. Främst var det två saker man måste ta ställning till. Vilka krav ska ställas i första rummet? Hur lång ska strejken vara?

I och med Lundbyarbetarnas ställningstagande på tisdagsmorgonen var p g a solidariteten arbetarna emellan en sak klar: strejken skulle inte begränsas till några timmar. Den kampberedskap och solidaritet, som fanns sedan gammalt, betydde att dessa beslut skedde helt spontant, även om det givetvis fanns de som tog initiativ, ställde förslag och underrättade sina kamrater om vad som hände i de andra hamnarna.

Nästa steg i utvecklingen var mötet på Burgårdens gymnasium på tisdagkvällen. Det var utlyst av fackföreningen, och uppåt tre fjärdedelar av medlemmarna mötte upp. Styrelse och ombudsmän gör försök att övertala arbetarna att återgå till arbetet, men får inget som helst gensvar. Stämningen mot de förra är dock inte fientlig. Fackföreningen avslutar sitt möte, och församlingen fortsätter som strejkmöte.

Målsättningarna diskuteras. Som ofta i stora debatter tenderar diskussionen att glida ut i en massa delfrågor. Det är då mötet vänder. En av arbetarna håller ett stort tal. Han pekar på att det är inte förmän och hamnkaptener striden egentligen gäller. De är också löntagare. Det är arbetsgivarna, stuveribolagen, redarna och hela arbetsgivareföreningen, som är fienden. Det är dem man ska slåss mot och ge en smäll. Han visar på klassmotsättningarna i samhället. Han understryker, att hamnarbetarna inte bara har ett ansvar för sina egna intressen. Deras konflikt ska ge genljud på andra arbetsplatser och starta en landsomfattande kamp. Talet hälsas med stormande ovationer.

Talaren var kommunist, men det var inte därför hans kamrater lyssnade på honom, utan därför att han var en av dem och att han klargjorde deras egen situation. Deras situation som arbetare i ett kapitalistiskt klassamhälle. Partipolitiken hölls medvetet borta från strejken för att man skulle nå största möjliga enhet. Å andra sidan kan man säkert säga, att det var för att han var en erfaren kommunist som han kunde formulera arbetarnas långsiktiga strävanden.

Strejkmötet valde en strejkkommitté för att leda strejken och närmare bestämma dess målsättning. Om den hade inga beslut fattats på tisdagkvällen. De flesta i kommittén var medvetna socialister, men partitillhörigheten hade ingen betydelse för arbetet i kommittén. Däremot fanns det ganska naturligt också i kommittén skilda uppfattningar om målsättningen. På onsdagen beslöt man att ge konflikten en tidsbestämd räckvidd: arbetet skulle återupptas samma dag som de suspenderade fick återgå till arbetet. Därmed hade man gett sig

en möjlighet att avsluta strejken utan att behöva kapitulera, om inte konflikten spred sig och om inte arbetsgivarnas motstånd kunde brytas. Samtidigt hölls dörren öppen för en förlängning av konflikten, ifall arbetsgivarna skulle tillgripa nya provokationer. Bland många arbetare var stämningen på fredagkvällen och lördagsmorgonen den, att om arbetsgivarna försökte sig på strejkbryteri i stor skala så borde strejken fortsätta en vecka till åtminstone.

Beträffande kraven rådde enighet om två ting. Fackföreningen och förbundet skulle inte kritiseras offentligt, utan hela elden riktas mot arbetsgivarna. Allmänna fackliga frågor skulle skjutas i förgrunden, inte suspenderingen. Vad gällde framställningen av de senare fanns det vissa nyansskillnader.

En del ville, att man skulle understryka att det var rent fackliga krav. Andra ansåg, att förutom att peka på missförhållandena i hamnen skulle man framhäva att aktionen hade politiska mål, jämlikhet, företagsdemokrati. Så småningom blev det den senare linjen som gick ut. De politiska målen sattes upp som en förlängning av kravet på radikala förbättringar i hamnen.

Disciplin

En annan viktig organisatorisk fråga är att åstadkomma en enhetlig disciplin bland alla i aktionen. Inom arbetarrörelsen är disciplin en dyrköpt erfarenhet och en gammal tradition. Ofta har den missbrukats av byråkratiska potentater. Här fungerade den i arbetarnas direkta intresse, och fungerade perfekt. Strejkkommittén fick fullt förtroende att leda strejken, och dess medlemmar höll ständig kontakt med de övriga arbetarna. Om läget radikalt förändrades skulle ett nytt strejkmöte inkallas. Inga informationer om möten och sammanträden läckte ut till pressen utan att ha godkänts av strejkkommittén, som tillsatte en särskild presskommitté med uppgift att mycket noga gå igenom vad som skulle sägas. Övriga arbetare vägrade i regel att uttala sig, utom möjligen för några de personligen kände. Några mer interna informationer släpptes inte ut.

Kommunikation

Det gällde också att ordna kommunikationen mellan arbetarna och att skaffa information om motståndaren. Hamnarbetarnas arbetsförhållanden gjorde att inom både vid strejkens början på måndagen och tisdagen och senare, kunde kommunicera på telefon på ett diskret sätt mellan de olika arbetsplatserna. Dessutom har hamnarbetarna större möjligheter att röra sig fritt än t ex industriarbetare. På tisdagmorgonen var tre arbetare från Skandiahamnen oberoende av varandra inne i den inre hamnen för att underrätta sig om läget där. Arbetarna hade också vissa kanaler som förmedlade åtminstone en del information om arbetsgivarnas planer och förehavanden, så man kunde göra motdrag. Dessutom avlyssnade man polisradion. En man hade till uppgift att fotografera strejkbrytare.

Effektivitet

Organisationen måste vara effektiv, ständigt vara på sin vakt och se till att aktionen genomförs planerligt och inte förfuskas. Vid en strejk är då naturligtvis det centrala problemet att förhindra strejkbryteri. Dels måste de s k blixtgubbarna, d v s de icke fast anställda hamnarbetarna, övertalas att ställa sig solidariska. Det gick överlag mycket bra, även med extra-knäckande fiskare och egna företagare. En liten grupp högerextremistiska skolungdomar lät sig däremot inte övertalas, men det blev inte mycket av med deras strejkbryteri. Dels gällde det att stoppa olika företags försök att få sina varor lastade eller lossade med hjälp av strejkbrytare i form av arbetsledare, kontorspersonal m m. Vid varje hamn och terminal organiserades därför strejkvakt, dag och natt, lördag och söndag likaväl som vanlig arbetsdag. Organisationen var nästan fullständigt effektiv. Det enda av betydelse som kom undan var en Volvoimport av fälgar på torsdagkvällen. Volvo hade lyckats få dem lastade på lastbilar, innan arbetarna hann göra något, och efter en del ordväxling släppte man fram bilarna, sedan man fått reda på vilka chaufförerna var.

Låt oss sammanfatta erfarenheterna av hamnarbetarnas strejk. Det är viktigt, att ständigt snabbt reagera på nya arbetsgivarkrav och nya utslag av arbetsgivarnas godtyckliga makt. På så vis utvecklas en kampberedskap så att man snabbt, spontant och kraftfullt kan slå till när det blir en akut motsättning.

Varje försök av arbetsgivare och arbetsledare att splittra och isolera arbetarna måste stoppas, och när en konflikt bryter ut på en avdelning ställer sig alla solidariska. Hamnarbetarstrejken visade att målsättningen bör utgå från de konkreta förhållandena på den egna arbetsplatsen, men samtidigt ta fram sådana förhållanden som är gemensamma för stora löntagargrupper, så

man kan få stöd därifrån och på så sätt öka trycket på motståndaren. Det är också nödvändigt att skaffa sig en fast och effektiv ledning för aktionen.

Hamnstrejken skiljer sig från tidigare "vilda" strejker. Men de förhållanden de fäste uppmärksamheten på består på så gott som alla arbetsplatser idag. Hamnarbetarna har gett ett exempel. Säkert kommer många att följa det.

2. Nya former för facklig kamp

Ny typ av krav

Hamnarbetarna har med sin aktion gett eftertryck åt en annan typ av fackliga krav, än dem som gäller förtjänstnivån, som naturligtvis också är viktig.

De förkastade med överväldigande majoritet det s k trygghetsavtalet, trots att det skulle ha gett en hygglig ekonomisk förtjänst. När det förkastades fick man gå tillbaka till den centrala avtalsuppgörelsen, som gav mycket mindre. Hamnarbetarna vägrade framför allt i protest mot de nya maktbefogenheter för arbetsgivarna, som "trygghetsavtalet" skulle ha fört med sig. Ökade möjligheter för arbetsgivarna att få skiftarbete och söndagsarbete, en för arbetarna otillfredsställande lösning på frågan om mantillsättningen i arbetslagen. Arbetarna protesterade mot att bli "livegna 24 timmar om dygnet" och att bli "centraldirigerade robotar".

Strejken vände sig inte heller direkt emot förtjänstnivån, utan mot löneformerna, arbetsgivarnas makt att ta hand om rationaliseringsvinsterna genom att pressa ner de hyfsade ackorden och behålla de dåliga; mot det profitlystna nonchalerandet av arbetarnas säkerhet, mot bristen på insyn och kontroll, otryggheten och klasskillnaderna. I de strejker som under senare tid varit i Europa har frågor av detta slag spelat en stor roll vid sidan av låglönefrågan. Strejkerna vid Fiats fabriker i Italien har t ex mycket rört sig om arbetarnas krav på kontroll över arbetsorganisationen och hastigheten på det löpande bandet. Samma sak har tagits upp i Sverige av bl a arbetarna vid Volvo-Skövdeverken. Ett annat exempel var arbetarnas kamp i Båtsskärsnäs 1965-66 mot det statliga företaget ASSI:s nedläggningspolitik.

En av författarna till metallundersökningen om "vilda" strejker har förmodat att denna typ av konflikter och inofficiella strejker i allmänhet skulle vara "värdekonflikter". De skulle skilja sig från de lönemässiga "intressekonflikterna" därigenom att parterna i en värdekonflikt är oeniga om ett visst värde, om något ska uppfattas som ont eller gott. Värdekonflikterna skulle inte vara lämpade för lösningar genom förhandling, utan man föreslår att Arbetsdomstolen ska utse lokala skiljedomare för att lösa konflikterna.

Arbetarna anser säkert att ju mindre Arbetsdomstolen lägger sig i deras strider, desto bättre är det. Men även bortsett från förslaget om skiljedomare en del hamnarbetares förslag om en disciplinjury med företrädare för olika parter är en annan sak är resonemanget om värdekonflikter en mystisk skrivbordskonstruktion. Hamnstrejken var inte en värdekonflikt utan en maktkonflikt. Den nya typen av facklig kamp ställer krav på en begränsning av arbetsgivarnas makt på skilda områden alltmer i förgrunden. Den makten symboliseras av § 32 i Arbetsgivarföreningens stadgar. Denna paragraf innehåller följande centrala stycke: "I kollektivavtal, som upprättas mellan delägare och medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse, att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening." Här är klass-samhällets kärna uttryckt. Arbetsgivarna äger rätt att fritt "begagna" arbetare på det sätt arbetsgivarna finner lämpligt:

Den vikt arbetsgivarna fäster vid denna paragraf framgår även av formuleringarna av SAF:s målsättning i reklambroschyren Svenska Arbetsgivarföreningen. Där sägs det sammanfattningsvis: "De gemensamma målen för arbetsgivarnas samverkan i SAF är att verka för

arbetsfred; att hävda arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och att fritt anställa och avskeda personal, oavsett om denna är organiserad eller ej;" Först därefter kommer syftena om begränsning av lönerna så att vinsten blir tillfredsställande och att verka för att staten bevakar det privata kapitalets intressen.

§ 32 är ett juridiskt uttryck för att en liten klass kapitalägare äger och bestämmer över produktionsmedlen. Så länge de förhållandena består, så består arbetsgivarnas rätt att begagna arbetarna, även om paragrafen formellt skulle ändras och göras mindre utmanande. När ett företag inte längre ger ägaren tillräcklig profit, blir arbetarna avskedade, med eller utan återopande av § 32, och arbetarnas uppgift är fortfarande att slita ihop vinster åt arbetsköparna.

Det har under senare år talats mycket om företagsdemokrati, om samarbete, om trivsel, om experiment. Hamnstrejken blyxtbelyser väsentligheterna i den debatten. Det är inte samarbete och experiment det är frågan om, utan makt. Det stora gensvar strejken fick på många arbetsplatser visar också, att det är så frågan om företagsdemokrati upplevs på arbetsplatserna.

Inom hela arbetarrörelsen har frågan om § 32 och allt vad den innebär ställts på dagordningen. Men hur ska kampen föras? Också därvidlag ger hamnarbetarstrejken lärdomar, både för den fackliga kampen i allmänhet och den mot § 32.

Fackföreningsrörelsens risker och begränsningar

Två saker är viktiga att ta med i bedömningen av vad fackföreningsrörelsen utträttar och skulle kunna uträtta. Hamnarbetarna tog fram och pekade på båda. Den ena är risken för att inlemmas i arbetsgivarnas samhällssystem, den andra de begränsningar och inskränkningar i sina aktionsmöjligheter som även de mest medvetna och radikala fackliga förtroendemän står inför under nuvarande bestämmelser.

En hamnarbetare i radions tidsspegel den 13 november uttryckte det så här: "Det har väl hänt att problemen tagits upp i avdelningen/ men du måste förstå att dom har väldiga problem att brottas med för dom är ju direkt styrda av LO, och LO vill jag se som ett organ från Blasieholmen. Den här centraldirigeringen är saker som vi också opponerar oss mot. Den ingår i det allmänna missnöjet. Det skulle ligga helt på det lokala planet sådana här uppgörelser." LO-ledningen ser han som inlemmad i arbetsgivarsystemet, medan den lokala fackföreningen har begränsade möjligheter att göra något.

Hamnarbetarnas opposition mot den fackliga toppledningen är säkert starkare än många andra arbetargrupper. Men den är inte på något sätt enastående. Den tidigare nämnda metallundersökningen visade, att det var en stor majoritet som ansåg att medlemmarna inte har tillräckligt att säga till om i förbundet och att förbundsledningen inte vet tillräckligt mycket om hur det är att vara arbetare. Av undersökningen framgick också, att det fanns fog för den kritiken. I inställningen till tidsstudier, till stridsåtgärder m m fanns det stora åsiktsskillnader redan mellan klubbstyrelseledamöterna och arbetarna. (Förbundsledningens uppfattningar redovisades inte. Men det är väl ganska säkert att den är ännu mera positiv till tidsstudier och negativ till olika stridsåtgärder än styrelsemedlemmarna i klubbarna.)

En ombudsman, en klubb- eller avdelningsordförande befinner sig alltid i en svår mellanställning. Arbetarna ställer krav på honom, han ska ordna upp det ena och det andra. Arbetsgivaren gör till honom när det är några problem med de anställda, som arbetsgivaren inte klarar. Det är då lätt att man försöker dämpa ner konflikterna, då blir det mindre besvärligt för förhandlaren. Han kan snart börja uppleva arbetarna som kverulanter och oresonliga. Som ombudsman eller heltidsanställd ordförande ökar den sociala klyftan till arbetarna. Förhandlaren blir smörjd av arbetsgivaren, utbjuden på krog o s v. Många företag rekryterar arbetsledare från klubbordförandena.

Sedan är det fredsplikten. De bestämmelser, lagar, huvudavtal och LO-stadgar och praxis, som begränsar strejkmöjligheten i Sverige saknar motsvarighet i något annat s k demokratiskt kapitalistiskt land. Varje gång det utbryter en inofficiell konflikt är den facklige förtroendemannen, vid hot om skadestånd från arbetsgivaren och om uteslutning från förbundet, tvungen att uppmana arbetarna att ge upp. En av strejkkommittens talesmän sa till pressen om vad fredsplikten i praktiken betyder: "Det är orimligt att vi ska vara bundna av fredsplikt. Det leder bara till att arbetsgivarna säger 'vi förhandlar inte' när vi vill ha förbättringar." En facklig förtroendeman uttryckte sig så här till oss om effekten på funktionärerna: "Varje fackföreningsfunktionär får munkorg på sig med de här bestämmelserna. Det är rena åsiktsförföljelsen, man får inte säga vad man tycker."

Är en klubb- eller avdelningsordförande alltför stridbar, även utan att överträda bestämmelserna, så kan han få förbundet på sig. Metallundersökningen redogör för ett fall, som man korn på av en ren slump. Någon systematisk undersökning av sådana ingripanden gjordes inte. Det hade uppstått en ackordstvist vid ett företag, och det blev centrala förhandlingar vid företaget. "Det blev emellertid inte så mycket talat om ackordstvisten. I stället diskuterade man klubbordföranden Bok och dennes kärva förhållande till företagsledningen." Slutet blev att Metalls ombudsman uppmanar Bok att avgå. Efter dessa påtryckningar avgick klubbordföranden, trots att han hade arbetarnas förtroende.

Kamp nerifrån

Hamnarbetarna har av dessa förhållanden dragit slutsatsen, att den fackliga kampen framför allt måste föras nerifrån, av arbetarna själva. Båda ombudsmännen i Transport avdelning 2 är kommunister, och i varje fall den yngre och numera mera aktive och radikale av dem, Karl Hallgren, har av allt att döma ett rätt stort förtroende bland jobbarna. Men de är medvetna om hur lite han och fackföreningen kan göra vid en akut konflikt. Arbetarna tänker därför även efter strejken behålla sin strejkkommitté, med representanter för varje arbetsplats, som något slags informell facklig ledning. Den skulle då inte vara insnärjd i alla de bestämmelser som beskär fackföreningen. Säkert kan denna linje vara till stor nytta på många andra arbetsplatser. Då kan man snabbt och effektivt slå till mot olika aktioner och övergrepp från arbetsgivarnas sida, och man kan samordna motdragen över hela företaget.

En annan erfarenhet från Göteborgs hamn, som givetvis många andra arbetargrupper också har gjort, är att man ständigt måste driva på och kontrollera de fackliga funktionärerna. Man måste skilja på dem som innerst inne har en i huvudsak riktig inställning, men som har en låst ställning, och dem som låtit sig integreras i systemet och företräder linjen om samarbete i stället för kamp med arbetsgivarna. När arbetarna vid Original-Odhner i Strömstad gick i inofficiell strejk den 17 november hotade klubbstyrelsen att avgå, om inte arbetarna omedelbart gav upp. Säkert hade den styrelsen behövt utbytas, men ett avgångshot under en konflikt försätter givetvis arbetarna i en svär situation. Hursomhelst, på båda grupperna av förtroendemen och funktionärer måste man ha ständig kontroll.

Avståndet till de sedan länge tryggt heltidsanställda ledarna i toppen i LO och förbunden är ju ännu större. I sin strid tog hamnarbetarna upp frågan om facklig demokrati, och ställde kravet att medlemmarna själva ska få rösta om och avgöra sina egna avtal. De brännmärkte LO-ledningens centraldirigering. Kampen mot den blir allt viktigare nu när de fackliga ledarna talar om en centraldirigering av hela arbetsmarknadens avtalsrörelse, och arbetsgivarna och "förlikningsmannen" Hjalmarsson talar om behovet av fleråriga avtal. Han talar om tre år, arbetsgivarna om fem år. Hela den fackliga friheten hotar att kvävas i ett toppstyrt byråkratiskt maskineri, där kapitalägarnas vinstintressen alltid blir säkerställda, men arbetarna får sitta emellan. Efter den senaste avtalsrörelsen var det ett mycket utbredd och berättigat

missnöje på arbetsplatserna. Återhållsamheten och centraliseringen i den avtalsrörelsen var ändå mycket mindre än vad som nu planeras.

För att en verklig facklig kamp ska kunna föras måste striden tas upp också mot de klasslagar som begränsar strejkrätten. Lagen om kollektivavtal och arbetsdomstol infördes 1928 av en borgerlig regering mot hela arbetarrörelsens motstånd. I mer än 30 år har den socialdemokratiska regeringen låtit denna lag tillämpas mot strejkande arbetare. Hamnarbetarna förde upp frågan om antistrejklagens avskaffande på den aktuella fackliga och politiska dagordningen.

Är det nödvändigt att den dagliga fackliga intressekampen förs nerifrån och under fullständig demokratisk kontroll av arbetarna själva, är det också klart att frågan om företagsdemokrati för det första är en kampfråga och inte en samarbetsfråga. För det andra är det en fråga om insyn, kontroll och vetorätt för arbetarna själva. Företagsdemokrati är inte några vackra experiment med funktionärer i bolagsstyrelserna eller ”självstyrande grupper”, som får styra sig själva bara de sliter ihop ökade vinster för arbetsgivaren. Om en vanlig, icke heltidsanställd klubbordförande riskerar att bli infogad i arbetsgivarsystemet vad händer då med en funktionär i bolagsstyrelsen? Arbetarna vid LKAB och NJA har inte fått det bättre för att Gruvs ordförande Nils Lindell, respektive Metalls ordförande, Åke Nilsson, sitter i styrelsen. Och inte nog med det. När det sedan skrivs böcker och teaterpjäser som ger arbetarna möjlighet att komma fram med sin kritik, så försöker de fackliga ledarna smutskasta kritikerna i stället för att få förbättringar till stånd. Hamnkonflikten har rensat luften i den yviga debatten om företagsdemokrati. Vad saken gäller är en kamp nerifrån för att begränsa arbetsgivarnas makt.

3. Politisk förnyelse

Kampen mot arbetsgivarna är en politisk kamp

Man kan fråga sig hur det kommer sig att Arbetsgivareföreningens ungefär 24000 delägare har kunnat ta sig rätten att fritt anställa och avskeda en och en kvarts miljon löntagare och att ensamma leda och fördela deras arbete. Och dessutom rätten att lägga beslag på vinsten av löntagarnas arbete. I en demokrati ska ju flertalet bestämma, men här är det en arbetsgivare som bestämmer över i genomsnitt fyrtio löntagare.

Det är givet att en så här liten grupp inte bara rätt ut i luften kan skriva sådana här paragrafer och på det sättet få makt över hundratusentals löntagare. Det är den rådande ordningen i samhället, som ger dem denna makt. Under vackra slagord om ”näringsfrihet” m m skaffade sig en liten klass, borgarna, monopol på äganderätten och kontrollen av produktionsmedlen. För att kunna försörja sig måste flertalet av befolkningen, arbetarklassen, arbeta åt borgarna. Genom att de äger företagen och försörjningsmöjligheterna får borgarna arbetsgivarna makt över löntagarna. Den makten upprätthålls sedan bl a genom lagar. Det är t ex olagligt för arbetarna att överta de företag de arbetat ihop vinsterna åt, utom om de köper dem till det pris ägarna begär förstås. Bryter man mot arbetsgivarnas makt ingriper polisen. På fredagkvällen den 14 november hade Linjebuss, enligt borgarpressen, begärt 130 poliser med hundar, vattenkanoner och annan utrustning till Skandiahammen för att skydda strejkbryteri. Företaget återkallade i sista stund sin begäran. Men hur många poliser skulle de ha tillkallat, om det inte bara gällt några lastbilar med frukt utan hela deras självtagna makt? Blir det riktigt allvarligt kan militären ingripa. När närmare tio miljoner franska löntagare i maj 1968 strejkade och ockuperade sina företag reste president de Gaulle runt bland militärförbanden för att försäkra sig om deras stöd, vilket han fick. Var den svenska officerskåren har sina sympatier i en allvarlig samhällskonflikt är klart. 88 % av dem stöder högern, arbetsgivarnas parti.

Makten över arbetarklassen upprätthålls också med hjälp av olika ideologier, som de styrande försöker pumpa i oss. Vi arbetar alla som en stor familj sa direktör Åkerlund i Göteborgs

stuverier till de strejkande hamnarbetarna. Det finns inga intressekonflikter mellan näringslivet och samhället, (läs kapitalägarna och folket), sa finansminister Sträng på Arosmässan. Sverige är inget klassamhälle utan en demokratisk blandekonomi heter det ofta. Det enda viktiga är att öka produktionen och företagens lönsamhet, då får alla det bättre, kan man också få lära sig. Och så vidare.

Kampen mot otryggheten, godtycket och utsugningen på arbetsplatsen och kampen mot § 32 är därför inte bara en rent facklig fråga. Ännu mindre är det en kamp mot en enstaka arbetsgivare. Det är en politisk kamp, som gäller hela samhällsordningen. Det är en kamp för demokrati, klassamhällets avskaffande och för arbetarnas människovärde. Hamnarbetarna underströk detta, när de hävdade, att solidaritetsaktionen för de suspenderade kamraterna övergått till att bli en politisk aktion mot klassamhället. Men hur ska då den politiska kampen bedrivas? Vilka erfarenheter av det problemet kan man dra av hamnkonflikten?

Aktionsenhet och partipolitik

Först kan det behövas ett klarläggande av det partipolitiska inslaget i konflikten. I borgarpresen har de mest fantastiska historier, om ”maoister” m m, varit i svang. Sedan gammalt har kommunisterna en rätt stark ställning bland Göteborgs arbetare och inte minst hamnarbetarna. Under senare år har deras ställning dock försvagats en del. Även här kan man säga, att detta gäller inte minst hamnen. Där finns en kommunistisk fackklubb, men den fungerar ganska dåligt. Det finns många skäl till det, ett är inre motsättningar i fackliga frågor. Förra året spelade Tjeckoslovakien in också. De partitrogna socialdemokraterna har inget fast fäste i hamnen. Ett hundratal är syndikalistiskt organiserade och vaga syndikalistiska uppfattningar är inte ovanliga. Ingen av arbetarna vi talade med kände till om det fanns några hamnarbetare med i Fria fackföreningsfolket.

I fackföreningen har man inte valt efter partilinjer på flera år. Båda ombudsmännen är med i Vpk, den nyvalde ordföranden är partilös. Valet av strejkkommitté hade inte heller något med partier att göra. Man valde de kamrater man gav förtroende att leda strejken.

Strejken var helt enkelt ett lysande exempel på actionsenhet nerifrån mellan arbetare av olika uppfattningar i ideologiska frågor och olika organisationstillhörighet och -sympatier. En sådan enhet nerifrån i kampen mot borgarklassen är något helt annat än när man som Vpk i t ex arbetsmarknadspolitiken och frågan om företagsdemokrati, politiskt och ideologiskt på partiplanet suddar ut gränserna till SAP och regeringen. Arbetarna upplevde mycket starkt, att actionsenheten under konflikten inte borde äventyras genom en överpolitiserings av konflikten och genom att en politisk organisation under pågående strid ägnar sig åt att fika efter anhängare i stället för att helt och fullt stödja och kasta sig in i kampen. Den kommunistiska fackklubben delade på onsdagen i strejkveckan ut ett flygblad, där man oförbehållsamt stödde strejken och betonade de allmänna politiska kraven i den. Men det var viktigt, att det delades ut på arbetsplatserna, inte på strejkmötet på tisdagkvällen. Där skulle ingen partipolitik förekomma.

Hur reagerade de politiska organisationerna på konflikten? Vpk ställde sig helt solidariskt med arbetarna. Mycket ofta, förmodligen i regel, var det enskilda kommunister som tog initiativet till insamlingar och stödtelegram på arbetsplatserna. Dessa aktioner började redan på tisdagen. Vpk ordnade också insamling på stan i Göteborg på lördagförmiddagen, som gav närmare fyra tusen kronor. I Stockholm ordnade partiet insamlingslistor, som efter en vecka gett över tio tusen kronor.

Något stöd från det socialdemokratiska partiet har inte kommit i någon form. Enskilda socialdemokrater har däremot deltagit i stödet från arbetsplatserna. På varven i Göteborg

märktes ett visst motstånd mot insamlingar från de riktigt partitrogna sossarnas sida. ”Det är ju en olaglig strejk.”

Hamnkonflikten visade alltså tydligt att arbetarna inte har något stöd att vänta från SAP, när de går i kamp för sina intressen. Också andra politiska organisationers betydelse och karaktär prövades under strejken.

En del organisationer t ex Vänsterns Ungdomsförbunds (VUF) VU förstod inte innebörden av aktionsenhet i en konflikt och skickade ett telegram till hamnarbetarna, där man framförde speciella politiska paroller som ”stöd skapandet av ett revolutionärt kommunistiskt parti”. Detta var en för den pågående konflikten helt främmande paroll och kunde, om den tagits på allvar, bara splittrat arbetarna och upplöst aktionsenheten. En del andra radikala studentorganisationer sände vanliga sympatitelegram. Den typen av stöd mottogs mycket positivt. I Stockholm tog VUF sedan initiativet till en insamling till hamnarbetarnas strejkkassa.

KFml i Göteborg spred ett flygblad, som i militanta ordalag stödde hamnarbetarna och uppmanade folk att stödja dess insamling. KFml är ju övervägande en studentorganisation, så dess insamling måste försiggå utanför arbetsplatserna. Under fredagen samlade de in drygt 3000 kronor. Någon som helst roll i själva konflikten spelade KFml inte.

Politisk förnyelse

Många av hamnarbetarna är mycket politiskt medvetna, men samtidigt finns det hos dem, liksom hos flera andra grupper idag, en utbredd distans och kallsinnighet mot de (rådande) politiska partierna. Men om nu arbetsgivarnas makt på varje enskild arbetsplats är en återspeglning av hela samhällssystemet, måste man föra en politisk kamp för att förändra samhället. Den kampen måste samordnas och föras i olika former, ekonomiska, strikt politiska, ideologiska. Det kan inte en fackförening eller en strejkkommitté göra utan bara ett politiskt parti. Värdet av en sådan samordning visade sig också under konflikten. Existerande partier kan förändras, partistrukturen kan ändras. Vi ska inte här gå in på några förutsägelser eller program i den vägen. Men en sak är säker. De arbetare som nu kommit i rörelse i protest mot omänskliga arbetsförhållanden och odemokratiska maktförhållanden kommer att ställa nya och radikala krav på det parti de vill ansluta sig till. Inte minst gäller det dem som är med i Vpk. De har på sina arbetsplatser skaffat sig erfarenheter av radikal kamp. De kommer inte att acceptera ett passivt och reformistiskt riksdagsparti utan kommer att ställa krav på en stridsduglig organisation, som ställer sig i främsta ledet och som inte väjer undan för att ta upp striden med både regeringen och LO-ledningen.

SAP har redan visat, att det håller sig utanför, och sannolikt kommer klyftan mellan det socialdemokratiska partiet och de radikala arbetarna på arbetsplatserna att öka.

Hamnkonflikten kommer säkert också att försvåra arbetet för alla dem, som försöker slå kilar mellan de socialistiska studenterna och arbetarna. Det går inte längre att säga, att studenterna är busar som demonstrerar och bråkar och bryter mot samhällets lagar. Arbetarna vet själva hur de lagarna fungerar. När arbetarna strejkar kan Palme eller borgarna inte längre säga, att det är bara extremistiska studenter som protesterar. I den gemensamma kampen uppstår en enhet mellan alla dem som kämpar för arbetsköparväldets avskaffande och ett nytt socialistiskt samhälle.

När hamnarbetarna i Göteborg gick tillbaka till arbetet den 17 november var de medvetna om att striden inte var slut. Den hade bara börjat. På olika sätt kommer de att fortsätta att slå vakt om sina intressen. Därför kan vi nog både tala för dem och för hundratusentals andra löntagare som med sympati följde deras strejk, när vi avslutar den här broschyren med en paroll från den stora revolten i Frankrike 1968:

DETTA ÄR BARA EN BÖRJAN, VI FORTSÄTTER KAMPEN.