

# EGENSINNE OCH SKÖT- SAMHET

## Två svenska arbets- platskulturer under mellankrigstiden

Av Eva Hesselgren, Björn  
Horgby och Maths Isacson

**Artiklen genopliver debatten om arbetspladskulturer, som frem for alt har været ført i Sverige og Tyskland. Antagelsen hos de svenske forfattere er, at man med fordel kan anskue arbejderes strategier på arbejdspladsen som rodfæstet i enten respektabilitet, "Skøtsomhet" eller selvrådighed, "Egensinne".**

**O**ral history har varit en nödvändig metod för att kartlägga och förstå hur arbetarna under mellankrigstiden agerade på olika svenska arbetsplatser för att hävda och stärka arbetarkollektivens makt och frizoner. I denna uppsats, där vi komperativt analyserar arbetarnas val av strategier på tre orter,<sup>1</sup> har *tre typer* av personliga minnen utnyttjats.

En första kategori är de *intervjuer* med arbetare och tjänstemän som vi själva gjort i vår egen tid. På en av orterna (Hedemora) har parallellt en *grupp* äldre arbetare tillsammans med forskaren under ett par års tid dokumenterat och diskuterat arbetsförhållanden och arbetarkulturen under mellankrigstiden. Ett par arbetare utarbetade enskilt också längre skriftliga sammanställningar. En tredje kategori av minnen är de *självy biografier* som Nordiska museet i samarbete med enskilda fackförbund började samla in redan i mitten av 1940-talet och som har resulterat i ett stort antal så kallade yrkesminnen och skrifter.<sup>2</sup>

Dessa tre typer av minnen har alla sina källkritiska brister. Tillsammans med samtida skriftliga källor, särskilt fackföreningsmaterial, kan de emellertid väl användas för att blottlägga arbetarkulturens skiftningar i tid och rum. Minnesberättelserna utgör en ovärderlig ingång till förståelse, men de källkritiska aspekterna måste beaktas för varje enskilt minne.

I vår jämförande analys av textil- och metalarbetarnas val av strategier för att hävda och utvidga sina intressen använder vi begreppen *skötsamhet* och *egensinne*. Begreppet *skötsamhet* har framför allt utvecklats av den svenske idéhistorikern Ronny Ambjörnsson. För det tidiga 1900-talets aktivister inom nykterhets- och arbetarrörelsen var *skötsamheten* ett moraliskt val där livet framstod som ett projekt, vilket skulle odlas, planeras och förädlas. Målet var att skapa en ny människa, som "höjde" sig till den bildade medelklassens nivå, dock utan att överta borgarklassens värderingar.

Skötsamheten var, i likhet med *egensinnigheten*, en strategi för att distansera sig från den borgerliga hegemonin, men den stannade inte

vid distansering utan tog också upp kampen om hegemonin. För att uppnå detta avlägsna mål krävdes en långsiktig strategi där medlen framför allt var en personlig skötsamhet och ett bildningsprojekt samt ett organiserat uppbyggande av en offentlighet, som kunde konkurrera med den borgerliga offentligheten.

Skötsamheten förutsatte ett långt planeringsperspektiv och egensinnet ett kort. Den tyske historikern Alf Lüdtke definierar begreppet egensinne som ett sätt för arbetarna att undvika kontroll, skapa sig ett eget livsrum och umgås på egna villkor. Lüdtke visar att denna livsstil var vanlig bland metallarbetare i Tyskland under sent 1800-tal. På arbetsplatsen skapade arbetarna utrymme för sig själva och distanserade sig från företagsledningen utan att direkt bekämpa den. Egensinnets båda mål är alltså att hålla makten på avstånd samt att arbetarklassen ska kunna leva ett gemensamt och självständigt liv.<sup>3</sup>

Begreppen får analytisk betydelse när de används för att förklara två förhållningssätt i arbetarkulturen. De måste därför sättas i relation till den historiska situationen. Innehållet i de båda begreppen är beroende av denna förändringsprocess.

## Arenorna

Undersökningen av textilindustrin består dels av en studie av ett av Sveriges ledande bomullsföretag, Gamlestaden, i Göteborg, dels av bomulls- och ylleindustrin i textilstaden Norrköping. Bomullsindustrin var mekaniserad och högt arbetsdelad. Arbetsdelningen var organiserad efter kvalifikation och kön. Flertalet män var yrkeskunniga specialarbetare, medan kvinnorna i allmänhet var maskinarbeterskor. Under mellankrigstiden var högst en tredjedel av bomullsarbetarna i Göteborg och Norrköping män. Kvinnodominansen var inte riktigt lika stor inom ylleindustrin. Där var könsarbetsdelningen mindre strikt. Könskonkurrensen var här också mer uttalad, efter att de manliga, egensinniga hantverkskunniga klädesvävarna, i samband med mekaniseringen på 1860- till 1880-talen, successivt ersatts av

framför allt kvinnliga maskinväverskor. Könskonkurrensen ledde till att de kvinnliga arbetarkollektiven distanserade sig i egensinnig riktning från de allt skötsammare manliga arbetarkollektiven.

Arbetsprocessen på Hedemora Verkstäder i en mellansvensk småstad var inte lika uppdelad som inom textilindustrin. Yrkeskunniga, manliga verkstadsarbetare tillverkade udda produkter och varor i relativt korta serier. Efter ett ägarbyte vid mitten av 1920-talet effektiviserades driften. Arbetsorganisationen förändrades, ackordsystemet byggdes ut, viss verksamhet avvecklades (däribland gjuteriet), ny startades (plåtradiatorer) och kraven steg på de som arbetade på kontor och verkstadsgolv.

I Norrköpings och Göteborgs textilindustri arbetade framför allt ogifta, men i viss mån även gifta, kvinnor i underordnade jobb, medan männen upprätthöll mer kvalificerade och ansvarsfulla poster. I Hedemora färvävsarbetade färre kvinnor och de som gjorde det arbetade på helt andra arbetsplatser än männen. På Hedemora Verkstäder fanns överhuvudtaget inte någon kvinna på kontoret eller i verkstäderna mellan 1921 och 1960.

## Textilarbetarnas arbetsplatsstrategier

De egensinniga strategierna hade stor betydelse för arbetsplatskulturen inom textilindustrin. Det var vanligt att man smet undan och berättade historier för varandra. Med humorns hjälp livade man upp arbetet. Skämtet fungerade som arbetarkollektivets smörjmedel. Practical jokes var vanliga. Man stoppade klister i traskorna och gjorde andra spratt för varandra. Kvinnornas skämt var "snällare" och mindre fysiska än männens.

Spratten verkar i allmänhet inte ha varit riktade utan drabbade oftast på ett opersonligt sett. Men de hade mycket stor betydelse vid upprätthållandet av arbetarkollektivets normer. De användes för att märka ut en person och särskilja honom eller henne från arbetarkollektivet. Arbetare som inte passade in i normvärlden kunde göras till "driftkuckos".

Likaså utsattes arbetskamrater som gjorde sig "märkvärdiga" för skämt. Skämten var i sådana fall varningssignaler, som syftade till att integrera avvikaren. I skämtsamt form fick de lära sig en läxa för att hon/han skulle anpassa sig till de vedertagna normerna. Så länge man inte anpassade sig riskerade man att bli utsatt för skämt.

Det riktade, utpekande skämtet kunde även användas som initiationsrit. En förläggare har minnen av denna typ:

*"Det var alltid så förr när nya kom in att man gjorde något jävulstyg med dom. Men det var bara skämt. Vi kunde skicka upp en kille till vävmästaren för att hämta en raka eller något sådant, som inte fanns.*

*Vi hade bläckpipor som man kunde fylla med svart olja och sedan sa man till någon att titta i kikaren och det gjorde han och blev alldeles svart. Det var sådant man gjorde för nybörjare. Dom gick ju på det nästan jämt. Det var skoj" <sup>4</sup>*

Smitningsstrategin syftade liksom humorn till att lätta upp arbetet och negligera makten. Ett gäng unga skifterskor kunde på 1920-talet smita undan lugna stunder mellan skiftningarna och sätta sig i en garderob, där de sjöng och berättade historier för varandra. Minnesberättelserna visar att det fanns informella överenskommelser i arbetarkollektiven om att man skulle töja ut rasten lite längre än vad man egentligen fick. Man tog olegaliserade raster för att äta och för att prata med arbetskamraterna. På så vis kunde man kollektivt använda sin makt för att trotsa arbetsledningen.

Denna typ av smitningsstrategi användes både av män och kvinnor, av yrkeskunniga arbetare och av maskinarbetare inom både ylle- och bomullsindustrin. Den hade dock sannolikt större betydelse för kvinnliga maskinarbeterskor, som var mer bundna till maskinerna, än många mer yrkeskunniga manliga arbetskamrater, som var en jämförelsevis "fria" under arbetstiden. Ackordsarbetet, maktrelationerna och bundenheten till maskinerna bör ha

varit de faktorer som avgjorde möjligheten och intresset av att ta illegala pauser.

Mellankrigstidens textilarbetare - av båda könen - uppträdde betydligt mindre trotsigt än vad manliga klädesvävare gjorde före textilindustrins mekanisering eller vad manliga hantverks- och grovarbetare gjorde under det sena 1800-talet och tidiga 1900-talet. Även Hedemoras manliga metallarbetare uppträdde mer trotsigt än mellankrigstidens textilarbetare. Maktrelationerna tillät sällan öppna utmaningar. Yrkeskunniga män som var svåra att byta ut och som lätt kunde få nya arbeten hade större möjligheter att utmana företagsledningarna än särskilt maskinarbeterskorna. Men det fanns undantag.

En ylleväverska som var ensamstående moder tog initiativ till en numerärt omfattande spontan kvinnostrejck. Den utlöstes av att männen, enligt väverskan, fuskade med ackordmätningen för att hålla nere lönerna. Strejken riktades lika mycket mot fackföreningen som mot företaget. Denna strejk är ett exempel på könskampen inom framför allt ylleindustrin. Bara misstanken att männen försökte hålla kvinnornas löner nere genom fusk var grave-rande. Maskinarbeterskorna distanserade sig från männen med hjälp av en sexuellt utmanande stil, som fungerade som öppningsstrategi gentemot det manliga genuskontraktet. Det "råa" språket och de "fria" vanorna återfanns inte bland de yrkeskunniga tyglagerskorna, som avvek från maskinarbeterskorna genom att uppträda mycket skötsamt.

Under 1930-talet införde - åtminstone de större - textilföretagen så kallad rationell arbetsledning. Med hjälp av bland annat tidsstudiemän och stämpelklockor försökte företagsledningarna kontrollera arbetet och arbetstiden samt förändra arbetsmetoderna. Arbetarnas svar var olika egensinniga strategier för att försvåra kontrollen och försvara sin frizon. Bland annat försökte man bekämpa de illa omtyckta tidsstudiemännen. Till och med skötsamma tyglagerskor reagerade med att arbeta i ett lugnare tempo när deras arbete mättes. Tyglagerskor som arbetade särskilt väl när de tidsstuderades "mobbades" av arbetskam-

raterna. Det visar hur arbetarkollektivet upprätthöll sina normer.

Arbetarkollektivens försök att på informell väg bestämma relationen mellan lön och arbetsinsats innebar utöver "maskningen" vid tidsstudierna att man kontrollerade att ackorden inte spräcktes. Med hjälp av samma undsmitande, egensinniga strategi bekämpades företagets försök att kontrollera arbetarnas tid. Bland annat stämplade arbetarna tidskorten åt varandra.

Troligen avtog arbetarnas motstånd mot tidsstudierna och arbetsvärderingen under 1940-talet. Samtidigt blev den undsmitande strategin allt mindre lyckosam, eftersom arbetarna efter hand förlorade sitt kunskapsövertag om arbetsprocessen.

Egensinniga strategier användes allmänt också av skötsamma arbetare. För den skull får vi inte undervärdera skötsamhetens betydelse. Flertalet manliga textilarbetare var skötsamma. Egensinnigheten var mest typisk för yngre, kvinnliga maskinarbeterskor både inom ylle- och bomullsindustrin.

Redan vid anställningen skapades förutsättningar för att flertalet textilarbetare skulle kunna föras in i det skötsamma lägret. För anställning krävdes oftast rekommendationer från en familjemedlem eller släkting. Därmed slöts ett informellt kontrakt mellan den som rekommenderade den nyanställde och företaget. Med hedern som pant garanterade anförvanten att den nyanställde var att lita på.

På arbetsplatsen följde flertalet skötsamma arbetare företagets uppställda regler. De var pålitliga, kom inte försent, utan arbetade pliktstroget och noggrant. Många "släpade sig" till arbetet även om de var sjuka, eftersom man ville sköta sitt arbete. Ett väl utfört arbete gav heder och självrespekt. En maskinställare berättar att han skötte maskinerna som om de var hans egna.

Självkänslan och värdigheten var mycket viktig för de skötsamma arbetarna. Textilindustrins arbetsdelning och textilyrkenas olika kvalifikationsnivåer, som återverkade på status och heder, medförde att avancemanget var en skötsam strategi. En likartad strategi för de

arbetare som inte kunde avancera var att förkovra sig i det egna yrket, så att man kunde känna tillfredsställelse och självkänsla genom att behärska sina arbetsuppgifter väl.

Kunskapens och kompetensens betydelse framgår av att yrkeskunniga arbetare kunde reagera kraftigt mot oförrätter i samband med att deras kunnande inte erkändes. Ett uttryck för denna strävan efter värdighet är att många textilarbetare, som kunde sina arbetsuppgifter väl, gärna berättar om sina "segrar" på arbetet. Liknande typer av värdighetsförstärkan- de "segrar" kunde fackliga funktionärer vinna över företagsledningen.

Införandet av den rationella arbetsledningen på 1930-talet medförde, enligt flera forskare, att arbetets innehåll dränerades. Arbetarminnesmaterialet visar att arbetarna inte alls passivt utsatte sig för förändringen. De egensinniga strategierna har vi redan berört. Arbetarna kunde även välja skötsamma strategier för att bemöta förändringen. En sådan användes av vissa maskinarbetare, särskilt manliga vävare och en del kvinnliga spinnerskor. De anpassade sig till kraven på ökat arbetstempo genom att lära sig hur maskinerna fungerade och göra sig oberoende av vävlagares och reparatörers arbete. På så sätt förkortade de väntetiderna, som de inte fick betalt för. De kunde arbeta i sin egen takt och ändå tjäna lika mycket pengar som tidigare - eller till och med mer. Dessutom ökade denna kunskap dessa arbetares kontroll över sitt arbete.

För arbetare, som inte såg sig själva som teknikens "slavar", utan anpassade sig till förändringarna med starkt självkänsla, kunde tidsstudierna och rationaliseringsåtgärderna ses som något positivt. En fackligt aktiv dressare och reparatör menar att tidsstudierna visserligen stärkte företagets kontroll, så att arbetarnas egen tid minskade och arbetstempot steg, men tidsstudierna gjorde också att arbetsuppgifter blev lättare att utföra.

Det fanns skillnader i strategiska val mellan skötsamma och egensinniga arbetare. Valen påverkades av förändringar av arbetsorganisation och arbetsprocess, men grupperna hade även olika mål. De egensinniga arbetarna för-

sökte förhindra kontroll och bevara eller förstärka sin egen kulturella frizon. Detta hade betydelse också för skötsamma arbetare. Medan de egensinniga arbetarna bekämpade alla förändringar kunde skötsamma arbetare anpassa sig och även använda förändringarna till sin fördel.

Ytterligare ett särskiljande drag mellan de egensinniga och de skötsamma arbetarna var sättet att markera och förstärka hedern. De egensinniga hade ingen anledning att uppföra sig på ett sätt som företagsledningen ansåg vara värdigt. Sannolikt ansåg de ett "prålande" agerande vara lika hedervärt som ett "värdigt". De skötsamma arbetarna, däremot, var skötsamma både i sina egna och i omgivningens ögon. De kunde till exempel inte "fira" från arbetet. De både uppförde sig skötsamt och arbetade så snabbt och väl som möjligt. De egensinniga använde yrkeskunnandet dels som en statusmarkör, dels som vapen för att försvara sin makt över arbetsprocessen. För de skötsamma verkar yrkeskunnandet snarare vara en statusförstärkare än en statusmarkör. Syftet var att på sikt bli värdigare och avancera socialt i samhället.

En jämförelse mellan könen visar att kvinnliga maskinarbeterskor hade en mer instrumentell syn på arbetet än flertalet av sina manliga kollegor inom textilindustrin. De såg själva arbetet som något nödvändigt ont. Fördelarna med arbetet var kamratskapen i arbetarkollektivet och framför allt lönen för mödan. Männerna värderade i allmänhet arbetet högre än kvinnorna. Kvinnorna däremot prioriterade reproduktionen före lönearbetet. Undantaget från detta var framför allt de yrkeskunniga tyglager-skorna. För dem var det troligen lika viktigt som för många män att använda skötsamma strategier för att känna sig värdiga.

Sett ur ett längre tidsperspektiv låg disciplineringsprocessen bakom förändringen av textilarbetarnas val av egensinniga respektive skötsamma strategier. Processens riktning berodde bland annat på företagets strategier och kontroll, mekaniseringsnivån, arbetarnas utbytbart, erfarenheter, traditioner och planeringsperspektiv, arbetarkollektivets styrka och

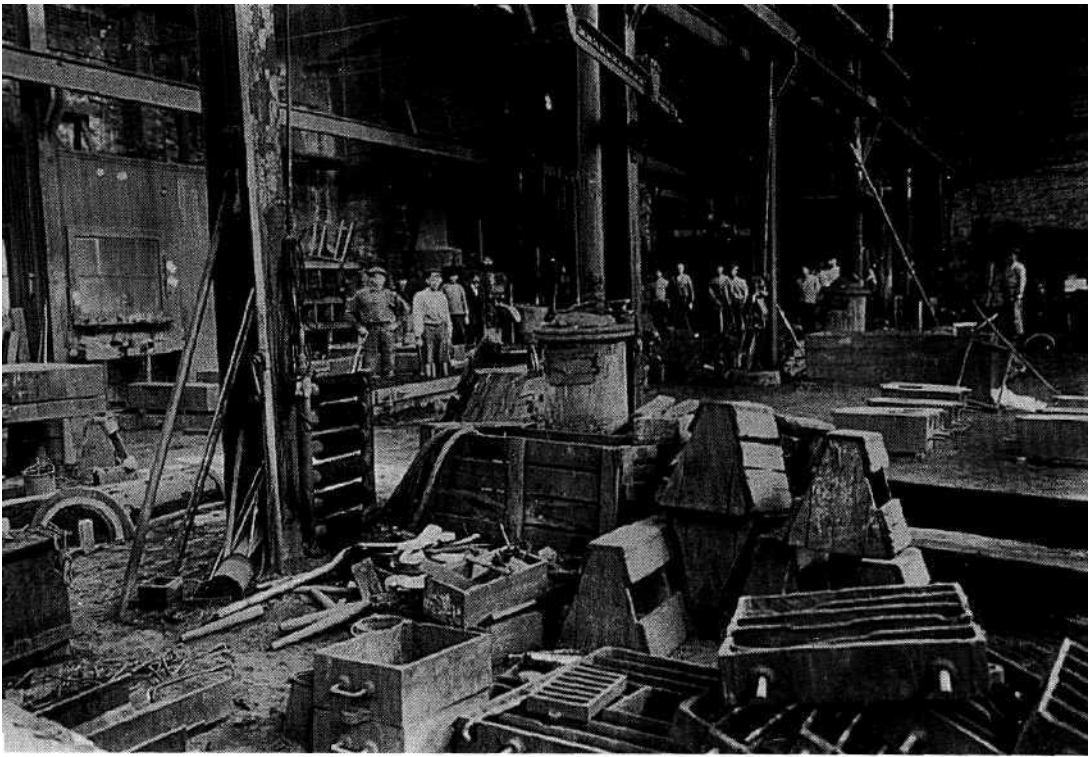
gemensamma mobilisering av sina maktresurser, på arbetarnas organisering, på genusarbetsdelningen och inte minst på familjeförhållandena.

Mekaniserings betydelse i disciplineringsprocessen visas av det kontinuitetsbrott i arbetarkollektiven som uppstod när ylleindustrin ersatte handvävstolar med mekaniska vävstolar. De nya manliga arbetarkollektiven var lättare att disciplinera än de gamla. De behövde varken försvara informella kommunikationsformer eller traditionella arbetsvanor. De hade också intresse av att distansera sig från hantverksvävarna genom att välja skötsamma strategier. Skötsamheten förstärktes också genom den fackliga och politiska organiseringen.

Genussystemet förklarar varför de kvinnliga maskinarbeterskekollektiven valde egensinniga strategier. Medan skötsamheten tilltog bland de manliga yllearbetarna från och med mitten av 1800-talet fram till andra världskriget tilltog egensinnigheten bland maskinarbeterskorna före första världskriget. Därefter blev de egensinniga arbetsplatsstrategier allt mindre lyckosamma, eftersom företagets kontroll förstärktes och arbetarna efter hand förlorade sitt kunskapsövertag över arbetsprocessen.

## Verkstadsarbetarnas arbetsplatsstrategier

Den blandade tillverkningen på Hedemora Verkstäder har genom åren fordrat yrkeskickliga arbetare som förmått omsätta ingenjörernas ritningar i fullgoda produkter. Långt fram i tiden har tillverkningen utförts av självständiga yrkesarbetare. Effektiviteten och lönsamheten upprätthölls genom ackordet, arbetsledarna och - särskilt från början av 1930-talet - den skötsamma arbetarkulturen som lade stor vikt vid kunskap, kompetens och plikt-känsla. Den enskilde arbetaren måste från denna tid, både inför cheferna och arbetskamraterna, i vardagen kunna visa att han behärskade maskiner, verktyg och arbetsuppgifter. Först då blev han upptagen i kollektivet. Han skulle alltid sträva efter bästa resultat och



*Støberiet i 1920erne. Støberiets arbejdere hørte til den mest "egensinniga" kategori på Hedemora. En næste demonstrativ uorden præger værkstedet. Arbejdet var kun svagt mekaniseret, så folkene nød stor frihed og styrede stort set selv arbejdsgangen. Samtidig hørte de til de højest lønnede på værkstederne i hedemora.*

anstränga sig utan att spräcka ackorden. Tiderna måste hållas och den som maskade eller fjäskade för ledningen sågs med misstro. Avvikare stöttes ut ur kollektivet.

Fram till början av trettioalet dominerade en mer egensinnig arbetarkultur. Från denna tid blev kulturen mer skötsam. Men både före och efter skiftet i arbetarkulturen existerade distinkta skillnader mellan verkstadens avdelningar. Skillnaderna bottnade i hur arbetet var organiserat och faktiskt utfördes samt hur arbetskraften rekryterades. Skiftet från egensinnighet till skötsamhet var en utdragen process, även om en brytpunkt kan urskiljas åren omkring 1930.

Självständigheten i arbetet var allra störst i gjuteriet och i smedjan där det också fanns ett begränsat antal tekniska hjälpmedel. Arbetet bedrevs under hantverksmässiga former och var samtidigt tungt och krävande. Frihetsidea-

let var särskilt uttalat hos gjutarna. Detta tog sig olika uttryck. De hade sålunda inte rätt till frukostrast, "men det högg vi oss till i alla fall". Gjutarna var kända för att vara lortiga. Detta hörde närmast ihop med arbetets karaktär men odlades uppenbarligen av gjutarna för att skilja ut sig från andra arbetare. "De var speciella", berättar en person som arbetade på maskinverkstaden under 1920-talets senare hälft.

Gjutarna var i regel fast anställda. Vid arbetstoppar rekryterades extra personal bland yrkesluffande gjutare, som vandrade mellan arbetsplatserna. Även om skaran krympte och de kvarvarande både var alkoholiserade och socialt utanför gav yrkesluffarna - och berättelserna om dem - näring åt ett frihetligt, förindustriellt hantverksideal.

Blåmåndagar, dvs att ta ledigt från arbetet på måndagarna, praktiserades på gjuteriet.

*"Dom var hållna för att vara jäkliga att su-pa... Men det var inga problem (att fira på måndagarna), det hanns med det som skulle göras ändå. Dom missade ju avlöningen förs-tås. Det blev inget betalt för den dagen."*<sup>5</sup>

Det är nu ovisst hur långt fram i tiden gjutarna på Hedemora Verkstäder tillämpade systemet med frimåndagar, och i vilken omfattning. På andra platser i Sverige utövades detta förindustriella hantverksmönster fram till slutet av 1800-talet. Företagens skärpta tidkontroll och övervakning av arbetet, liksom fackföreningarnas disciplinering av medlemmarna från början av 1900-talet innebar ett grundskott mot denna "spatsergång".<sup>6</sup>

Fram till nedläggningen av gjuteriet på våren 1927 var gjutarna en udda grupp på verkstaden, uppenbarligen utan närmare kontakt med verkstadens övriga arbetare. De var organiserade i gjutareförbundet och hade tillkämpat sig betydligt högre löner än verkstadens övriga arbetare. De var stridbara och tillgrep regelbundet aktioner mot företaget och arbetsledarna.

Egensinnigheten odlades även på verkstadens övriga avdelningar, men i fallande skala. Den var mest uttalad på gjuteriet, följt av smedjan, plåtslageriet och maskinverkstaden. Mönstret känns igen från andra mekaniska verkstäder.<sup>7</sup> I den senare avdelningen var maskinarbetarna i sin tur mer egensinniga än montörerna/filarna. De sistnämnda kontrollerade fram till början av 1940-talet, då en särskild kontrollavdelning inrättades på företaget, att de tillverkade delarna höll föreskrivna mått. Genomgående i det skriftliga källmaterialet och i intervjuerna framtonar filarna som en skötsam arbetargrupp redan före 1930. De hade ansvar över slutresultatet och odlade en ordningsam och pliktrogen strategi.

Kontakten mellan verkstadens avdelningar var fram till början av 1930-talet överlag dålig, berättar sagesmannen. Förmännen odlade i vissa fall även de en egensinnig (och egenmäktig) stil, vilket var naturligt eftersom de hade rekryterats bland verkstadens arbe-

tare. Förmännens yrkeskultur satte sina spår i relationen mellan avdelningarna.

Även arbetarna på de olika avdelningarna höll ihop mot varandra, berättar sagesmannen. Även om arbetarna på de olika avdelningarna emellanåt kunde "jäcklas med varandra" var det ingalunda fråga om en bitter strid. Det var mest "lite småhyss som dom gjorde åt varandra. Det var bara på skoj. Var man med så fick man igen av samma sort". Och även om arbetarna själva försökte markera den egna avdelningens egenart och samhörighet förekom skämt av detta slag (practical jokes) även på de enskilda avdelningarna. Skämten tjäns-tgjorde även här som "smörjmedel" i arbetarkollektivet.

Många förmän var hårdföra och egenmäktiga. Utgången av konflikterna med förmännen var en viktig faktor bakom övergången från en stridbar till en mer samarbetsinriktad facklig politik under 1930-talet, liksom från en egensinnig till en mer skötsam arbetarkultur.

Få arbetare vågade enskilt utmana de egenmäktiga förmännen. I plåtslageriet berättas det om "jobbare som stod och drack kaffe när KT kom. Då slängde dom ifrån sig kaffet och sprang till sina jobb." En och annan äldre arbetare utmanade dock överheten.

Ungdomarna utsattes för en hård prövning. Många hade visserligen anställts via en äldre släkting med arbete på verkstaden som hade hört sig för om jobb hos verkmästaren. Detta minskade dock knappast risken att bli utsatt för hyss av äldre arbetare. Hyssen var för övrigt ett sätt att testa de yngre och lära dem gängse normer på verkstaden. Ungdomarna var säkert både en aning rädda och sturska när de började och skulle snabbt sättas på plats. Pojkarna började med enklare sysslor och skulle successivt lära sig jobben. Det gällde att lyssna på de äldres råd och förmaningar, annars kunde det gå illa. Distansen markerades ständigt. På Hedemora Verkstäder var det samtidigt yngre arbetare som från början av trettio-talet skulle gå i bräsch för en mer skötsam arbetarkultur.

Arbetarkulturen var före 1930-talet till sin karaktär i huvudsak ögonblicksorienterad. Ut-

maningarna var individuella och föga samordnade. Gick man samman och agerade via fackföreningen, som ännu i mitten av 1920-talet långt ifrån organiserade samtliga arbetare på verkstaden, skedde det i form av mer eller mindre spontana attacker mot enskilda arbetsledare, hemliga blockader mot nyanställda, maskningsaktioner, strejker och strejkhot. Gjutarna som främst odlade den egensinniga kulturen var samtidigt de som mest konsekvent utnyttjade sin fackförening för att driva sina krav. De försökte få ut så mycket som möjligt i varje ögonblick, utan att tänka på hur de borde agera för att förbättra arbetsvillkoren på längre sikt. Metall facket dominerades av maskinarbetarna. Även här styrde de mer egensinniga yrkesarbetarna. Den fackliga politiken byggde inte på kunskaper i lagar och avtal och en långsiktig strategi hur man skulle möta motparten.

Detta äldre mönster utmanades och bröts av den nya generationen ungdomar som från de sista åren av 1920-talet fick anställning på företaget. De som nyrekryterades saknade verkstadsvana och var mer utlämnade åt arbetsledarnas godtycke och äldre arbetares egensinne än vad de senare hade varit i sin ungdom. Det var inte längre möjligt att som under seklets två första årtionden flytta till en annan närbelägen verkstad, den stund förhållandena blev för pressande. Det gamla systemet att flytta runt mellan olika arbetsplatser och den vägen skaffa sig en bred yrkeserfarenhet innan man slutligen valde att specialisera sig inom ett yrkesområde hade nu ersatts av en fastare yrkesutbildning på en och samma arbetsplats. Den nya generationen arbetare måste försöka hantera situationen där de befann sig. Nya vägar måste prövas om arbetarna skulle förbättra sina villkor. Nederlagen i striderna med arbetsledarna och företagsledningen under 1920-talet och början av 1930-talet visade också att en annan strategi var nödvändig: en strategi som hämtade näring av samhällsutvecklingen och den fackliga politiken i stort. Fackföreningen måste driva en mer offensiv och långsiktig politik, och arbetarna behövde agera mer samordnat och discipline-

rat i mötet med förmän och företagens högsta ledning. Om den nya politiken skulle kröns med framgång krävdes också en mer skötsam arbetarkultur. Den företräddes av den nya generationen arbetare.

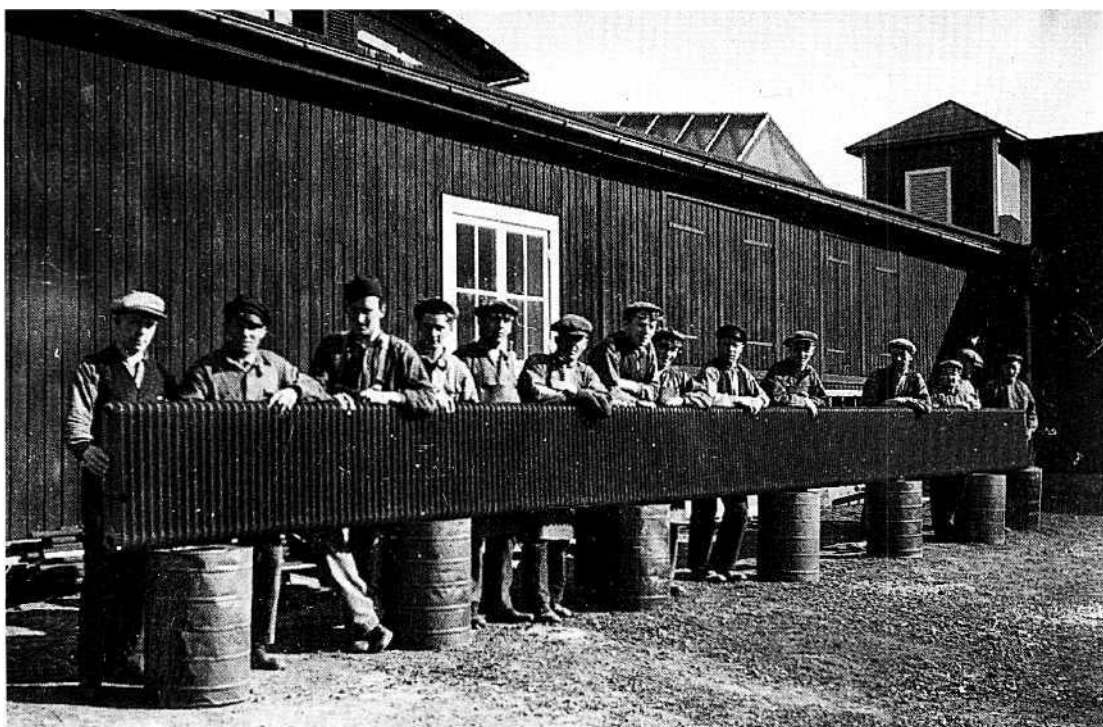
Helt och hållet kan skiftet i arbetarkulturen dock inte förklaras med arbetarnas eget agerande. Företagsledningen var en nog så aktiv part. Ett viktigt steg var nedläggningen av gjuteriet i mars 1927. Ingen gjutare bereddes, trots att de in i det längsta försökte, fortsatt anställning på företaget. I de tomma gjuterilokalerna inrättades istället en modern tillverkning av värmeradiatorer. Här fick i första hand unga bondgrabbar utan verkstadsvana och facklig skolning anställning. Som enskilda individer var de svaga och behövde mer än några andra agera kollektivt via facket och via en skötsam långsiktig strategi.

Företagsledningen vidtog även andra betydelsefulla åtgärder. Man infördes ett system med verkstadsingenjörer som neutraliserade de hårdföra arbetsledarna. I plåtslageriet pågick striden mellan arbetarna och arbetsledaren fram till våren 1935. Utgången av denna strid fick arbetarna att definitivt satsa på en starkare facklig organisation, inre kompetensuppbyggnad och en mer solidarisk facklig politik. Det långsiktiga och tålmodiga arbetet sattes före kortsiktiga och dåligt organiserade aktioner.

De tidigare påtalade skillnaderna när det gäller graden av egensinnighet och skötsamhet på verkstadens avdelningar existerade även efter skiftet i början av 1930-talet. Skötsamhetsidealet odlades i första hand av filarna och maskinarbetarna, vilka också hade en stark ställning i fackföreningen. Plåtslagarna var liksom tidigare mer egensinniga. Arbetarna på den nya radiatorverkstaden placerade sig någonstans däremellan.

Från början av 1930-talet lades allt större vikt vid kunskap och kompetens. Många följde någon av de studiecirkel som metallfacket anordnade i bl a föreningskunskap, matematik och talspråk. Ungdomarna erbjöds från mitten av 1930-talet att gå igenom företagens verkstadsskola. Efter arbetsdagen fick de några





*Arbejderne på radiatorafdelingen på Hedemora i midten af 1930erne med et usædvanligt produkt.*

timmar teori. Att passa arbetstiderna, att aldrig fuska eller lämna ifrån sig annat än ett fullgott arbete betonades, såväl i verkstads-skolan som i arbetarkollektivet.

Men även efter att skötsamhetsidealet hade vuxit sig starkt fanns det egensinniga arbetare som hävdade sin egen frizon och som öppet trotsade förmännen. Ofta var det kö vid stämpeluret fem minuter före utsatt tid, berättar sagesmannen. Och enskilda arbetare utmanade även fortsättningsvis egenmäktiga förmän.

Det finns många berättelser om original som behärskade utrustningen och som vågade trotsa arbetsledarna, men dessa hade samtidigt effektiva metoder för att få tyst på besvärliga arbetare. Arbetsledarna lät de äldre vara så länge de höll sig för sig själva, men ungdomar som var till besvär eller inte fyllde fordringarna utsattes för specialbehandling.

Humorn frodades på verkstaden under 1930- och 1940-talen. Den tjänstgjorde som en sammanhållande faktor i arbetarkollektivet men användes också för att märka ut enskilda arbetare som inte ansågs hålla måttet, arbetare

som genom sitt sätt att uppträda hotade det kollektiva bygget. Trots dessa skämt och en många gånger tuff jargong fanns det "artighet, vänlighet och hänsyn". Man ställde sålunda upp för arbetskamrater som behövde hjälp, berättar sagesmannen. Detta framgår också av fackliga protokoll och brev från början av 1930-talet. De tongivande i facket företrädde nu en mer långsiktigt inriktad politik, en politik som lade stor vikt vid kompetens, samarbete och kollektivt agerande. Detta skulle, hoppades man, på sikt förbättra villkoren för verkstadens arbetare. Denna strategi vann successivt gehör på verkstadens avdelningar.

På denna punkt följde arbetarkulturen på Hedemora Verkstäder ett mönster som känns igen från andra mekaniska verkstäder, även om tiden när skiftet ägde rum, liksom dess orsaker, varierade. Kanske bör vi räkna med flera steg i utvecklingen från egensinne till skötsamhet på Hedemora Verkstäder. Ett första steg kan mycket väl ha tagits vid seklets början, samtidigt med fackföreningsbildandet, verkstadens expansion efter ägarbytet 1903

och införandet av en fastare arbetsorganisation. Källorna är bristfälliga på denna punkt. Det avgörande steget i utvecklingen mot en skötsam arbetarkultur togs dock åren omkring 1930.<sup>8</sup>

## Arbetsplatskulturer ur ett kooperativt perspektiv

Här har vi diskuterat de olika arbetsplatskulturer inom textilindustrin i Göteborg och Norrköping och den mekaniska verkstadsindustrin i Hedemora utifrån begreppen skötsamhet och egensinne. Delstudierna bygger delvis på intervjuer och minnesinsamlingar genomförda i nutid. Oral history har varit en ovärderlig källa för att kartlägga och förstå arbetarkulturen.

Det finns många likheter och beröringspunkter mellan de till sin karaktär väldigt olika arbetsplatserna. En sådan likhet är egensinnets förankring i yrken med hantverkstradition. Egensinnet hade även sina rötter i underordning och i grupper med låg status som kvinnliga maskinarbeterskor och manliga grovarbetare, medan skötsamheten var typisk för fabriksarbetare. Mekaniseringen och det därpå följande kontinuitetsbrottet i arbetarkollektivet då hantverkskunniga, egensinniga grupper rationaliserades bort förändrade arbetsplatskulturen i skötsam riktning. Liknande mönster finns på andra håll i den industrialiserade västvärlden från och med den senare delen av 1800-talet. Kronologin är dock inte densamma.

En annan likhet är arbetarkollektivets stora betydelse för den interna normbildningen och för strategivalen. Därför var initiationen i arbetarkollektiven särskilt betydelsefulla. De nya arbetarna måste lära sig kollektivets normer för att bli accepterade och upptagna i gemenskapen.

En tredje likhet är syftet med arbetarkollektivets val av arbetsplatsstrategier. De egensinniga strategierna användes för att lätta upp stämningen och minska spänningar inom kollektivet, för att stärka den inre sammanhållningen och befästa de interna normerna samt för att hålla arbetsledningen på avstånd. På

motsvarande sätt syftade de skötsamma strategierna till att underlätta den process som ledde fram till det slutgiltiga målet för de skötsamma arbetarna, nämligen att uppnå jämställdhet, självtillit, socialt erkännande och att kunna konkurrera om hegemonin. De i undersökningen ingående arbetargrupperna använde likartade metoder för att kontrollera arbetet, för att hålla makten på avstånd och för att förstärka maktpositionen kortsiktigt och långsiktigt. Det fanns många beröringspunkter både i den nya verklighet man mötte och i den tradition man hämtade sina erfarenheter från när man formade sin praktik.

En fjärde likhet är att det inte gick någon klar demarkationslinje mellan skötsamhet och egensinne. Det var en följd av att strategierna syftade till olika mål, vilket medförde att arbetarkollektiven behövde använda båda typer av strategier. Samma arbetare som använde en undsmitande strategi för att försvåra arbetsledningens kontroll lade stor vikt vid långsiktig kompetensuppbyggnad och försökte genom den fackliga organisationen att förändra maktrelationerna på sikt.

Denna studie visar distanseringens betydelse för valen av strategi och av livsstil. Dessa val påverkades bland annat av relationerna mellan olika arbetargrupper och arbetarkollektiv. I både Norrköping och Hedemora distanserade sig efterträdarna genom sin skötsamhet till den traditionsbemängda kultur som förmedlades av de egensinniga, hantverkskunniga arbetargrupperna. På samma sätt agerade textilindustrins kvinnliga maskinarbeterskor när de på ett egensinnigt sätt distanserade sig från sina skötsamma manliga arbetskamrater. Hedemorastudien visar att även arbetsgivarnas personalpolitik hade betydelse för valet av skötsamhet eller egensinne.

Skillnaderna mellan arbetsplatskulturer kan hänföras dels till lokalt specifika drag som har samband med orternas karaktär, dels till genusarbetsdelningen. Hedemora Verkstäder var en helt manlig arbetsplats, där de interna skiljelinjerna i första hand gick mellan företagets olika avdelningar. Textilindustrin dominerades numerärt av kvinnor, men i prak-

tiken arbetade flertalet av dem i underordnat maskinarbete. I sitt arbete mötte de överordnade män eller män som slutit ett genuskontrakt för att underordna sina kvinnliga arbetskamrater både på arbetsplatsen och i det fackliga arbetet.

Sociala processer förändras långsamt. Övergången från egensinne till skötsamhet kan ha genomgått olika stadier. Likaså behöver inte processen gå i en bestämd riktning - från egensinne till skötsamhet. Under vissa perioder kan en grupp behöva av att distansera sig från till exempel företagsledningen eller en annan arbetargrupp leda till att man valde att sträva efter egensinne snarare än efter skötsamhet. Analysen av arbetarkollektivens strategival visar otvetydigt på en mångkulturalitet både i tid och rum.

## Noter

1. Bomullsfabriken Gamlestaden i Göteborg, Eva Hesselgren, Vi äro tusenden. Arbets- och levnadsförhållanden inom svensk textilindustri med särskilt avseende på Gamlestadens Fabriker AB 1890-1935. Stockholm 1992; textilindustriestaden Norrköping, Björn Horgby, Egensinne och skötsamhet. Arbetarkulturen i Norrköping 1850-1940. Stockholm 1993; verkstadsföretaget Hedemora Verkstäder i handels- och industristaden Hedemora, Maths Isacson, Verkstadsarbete under 1900-talet: Hedemora Verkstäder före 1950. Lund 1987 och Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora Verkstäder under 1900-talet. Lund 1990.
2. S Bohman, red, Att samla självbiografiskt material.Handledning och förteckning över Nordiska museets frågelistor. Stockholm 1991. Som exempel på tryckta minnesberättelser kan nämnas Mats Rehnberg, red, Verkstadsminnen. Stockholm 1953.
3. R Ambjörnsson, Den skötsamme arbetaren. Stockholm 1988, B Horgby 1993, B Horgby & M Isacson, "Egensinne och skötsamhet. Två arbetsplatskulturer i Sverige under mellankrigstiden", i Svensk Historisk Tidskrift 1994:3, A Lüdtke, "Organizational Order or Eigensinn?", i S Wilentz, (ed), Rites of Power. Philadelphia 1985, densamme, "Cash, Coffee-Breaks, Horse play: Eigensinn and Politics among Factory Workers in Germany circa 1900", i M Hanagen & C Stephenson, (eds), Confrontation, Class Consciousness, and the Labor Process. New York 1986.
4. Arbetarminnen AM 124, Folklivscentrums i Östergötland arkiv, jfr Verkstadsminnen EU 44029:755, Nordiska museet.

5. Intervju med K Munter 20/10 1981.

6. L Berggren, Ångvisslan och brickornas värld. Malmö 1991:301 ff, även L Magnusson, Arbetet vid en svensk verkstad: Munktells 1900-1920. Lund 1987:kap 6.

7. M Lindqvist, Klasskamrater. Lund 1987, L Berggren 1991:320 ff, T Svensson, Från ackord till månadslön. Göteborg 1983:177-89.

8. Se T Svensson 1983:186-189 för ett snarlikt mönster.

## Abstract

Hesselgren, Eva, Horgby, Björn, Isacson, Maths: Egensinne och skötsamhet, Arbejderhistorie 4/1995, p. 86-96.

*Self-will and diligence are two strategies that workers' collectives may use to avoid middle-class hegemony. Self-will is perceived as an attempt to avoid control, to keep the powers-that-be at arm's length, and to create as many unoccupied spaces as possible in daily life and in the places of work. Diligence takes things a step further: its purpose is to elevate the working class to the level of the educated middle classes, but without taking on board middle-class values. Its tools are a long-term strategy, based on education and the creation of a working-class public sphere. While self-will avoids middle-class hegemony, diligence challenges it.*

*Taking these concepts as its point of departure, and empirically basing itself on textile and metal workers' memoirs, the article describes how different groups of workers choose their strategy. The article shows how differences in workers organisations, gender division of labour, and education and training may influence their choice of strategy. Finally, the article stresses that no clear-cut demarcation line existed between self-will and diligence, and that the strategies chosen in the places of work are under constant change.*

Hesselgren, Eva, fil. dr. i økonomisk historie, førstebibliotekar ved Stockholms Universitet.

Horgby, Björn, docent ved Historiska institutionen, Stockholms Universitet.

Isacson, Maths, professor i økonomisk historie ved Uppsala Universitet og forskningsleder ved Arbetets Museum, Norrköping.