



LUND UNIVERSITY

När jobben hotades: Tobaksindustriarbetareförbundet och kvinnorna, 1921-1928

Karlsson, Tobias

2009

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Karlsson, T. (2009). *När jobben hotades: Tobaksindustriarbetareförbundet och kvinnorna, 1921-1928*. Paper presented at Konflikt och samförstånd, Landskrona, Sweden.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

När jobben hotades: Tobaksindustriarbetareförbundet och kvinnorna, 1921-1928

Tobias Karlsson
Ekonomisk-historiska institutionen
Lunds universitet
tobias.karlsson @ekh.lu.se
tfn: 046-222 08 37

Inledning

På mindre än tio år halverades antalet tobaksarbetare i Sverige. Från att ha varit 5,135 i slutet av 1920 återstod endast 2,619 i slutet av 1928. Det var en av de mest dramatiska nedskärningsprocesserna som någon svensk tillverkningsindustri dittills upplevt. Orsaken stod framförallt att finna i mekaniseringen av den tidigare hantverksmässiga cigarrproduktionen. Skeendet är emellertid mycket sparsamt skildrat i Tobaksindustriarbetareförbundets egen historieskrivning.

I en krönika över Malmöföreningen vid 50 årsjubileet 1933 konstaterade skriftställaren Axel Uhlén ”att ingen arbetarekår i vårt land drabbats av en större katastrof än tobaksarbetarekåren”.¹ Han beskrev kortfattat hur ”nya effektiva maskiner” anskaffades, och hur detta fick påtagliga följder för arbetarna i form av pensioneringar och massavskedanden.² Det var inte bara så att personalstyrkan reducerades, den förändrade också sammansättning. ”De manliga arbetarna ha konsekvent ersatts med kvinnliga så att industrin nu är på god väg att bli en renodlad ’kvinnoindustri’”, påpekade Uhlén.³ Det är i princip allt som sägs. Den största katastrofen som drabbat någon svensk arbetargrupp avhandlas på mindre än två sidor, av totalt 80, i jubileumsskriften.

Några år senare, 1940 närmare bestämt, var det dags att uppmärksamma hela förbundets 50-årsjubileum. I den krönika som då publicerades, författad av Tage Lindblom och Evert Kuhm, får vi lite mer kött på benen. Vi får där veta att mekaniseringen vållade interna stridigheter inom tobaksarbetarekåren. Det fanns krafter, särskilt inom Malmöföreningen, som

¹ Uhlén 1933: 65.

² Uhlén 1933: 66.

³ Uhlén 1933: 66.

ville att jobben skulle förbehållas manliga familjeförsörjare. Men förbundsledningen ”höll som alltid på männens och kvinnornas lika rätt till arbete”, enligt Lindbom och Kuhm.⁴ Icke desto mindre visade kvinnorna öppet sitt missnöje med ledningen på förbundets kongress 1928. Den som tydligast formulerade kritiken var Hilda Rubin från Gävle: ”Då det gäller männen ställas stora apparater i gång men när kvinnorna avskedas blir intet gjort. Missnöjet bland kvinnorna är också mycket stort. Nog borde männen kunna visa någon liten välvilja.”

I denna uppsats ska jag belysa Tobaksindustriarbetareförbundets agerande under nedskärningarna på 1920-talet ur ett genusperspektiv.⁵ Mitt fokus ligger på anställningsskydd och avgångsvederlag. Stämmer påståendet av förbundet behandlade män och kvinnor lika och försvarade de gifta kvinnornas rätt till förvärvsarbete? Uppsatsen knyter an till den omfattande forskningen om fackföreningar och kvinnor. Många forskare har beskrivit fackförbunds agerande som uttryck för manliga intressen.⁶ Ofta har det varit frågan om sammanhang där män dominerat i såväl medlemskåren som ledningen. Men det finns naturligtvis också exempel på fackliga organisationer som numerärt sett dominerats av kvinnor men där männen trots allt innehåft maktpositionerna. Här ställs frågan på sin spets: kommer männens intressen i första rummet eller prioriteras organisationens långsiktiga överlevnad?

Christer Winberg har i sin studie av Textilarbetareförbundet gett ett exempel på hur denna fråga hanterats i praktiken.⁷ Han visar att den mansdominerade ledningen för textilarbetarna hade en dubbel linje. På lång sikt ville man att jobben i textilindustrin skulle reserveras för män men på kort sikt strävande man efter att få in kvinnorna i organisationen. Några belägg för en liknande tvådelad strategi har jag inte funnit i Tobaksindustriarbetareförbundets agerande och uttalanden. Däremot finns en tydlig skillnad mellan de två nivåer jag studerat – lokalavdelningen i Malmö och förbundsledningen. I Malmöavdelningens ställningstaganden framträder en mansprotektionistisk linje. Denna fick

⁴ Lindbom & Kuhm 1940.

⁵ Uppsatsen bygger delvis på min avhandling *Downsizing: Personnel Reductions at the Swedish Tobacco Monopoly, 1915-1939*. I denna finns mer utförliga källhänvisningar. Uppsatsen har emellertid kompletterats med källmaterial från Tobaksindustriarbetareförbundets Malmöavdelning. Malmöavdelningen har tidigare belysts av Göran Petersson i en magisteruppsats framlagd vid Historiska institutionen, Lunds universitet, 1999.

Tobaksindustriarbetareförbundets agerande, framförallt med avseende på könsarbetsdelning och likalönsfrågan, har också analyserats av Kerstin Norlander (1984).

⁶ Heidi Hartmann torde vara den som mest förknippas med detta synsätt.

⁷ Winberg 1990.

dock inte gehör hos förbundets högsta ledning, som prioriterade organisationens sammanhållning och förordade likabehandling.

Ett mansdominerat fackförbund i en kvinnodominerad industri

Tillverkning av tobaksprodukter var av tradition en manlig sysselsättning i Sverige. Under den merkantilistiska eran fanns till och med offentliga föreskrifter om att kvinnor endast i undantagsfall fick sysselsättas i landets tobaksfabriker. Förhållandena förändrades emellertid över tiden. Först började barn användas i stor skala och senare, under 1800-talet, anställdes alltfler kvinnor.⁸ Feminiseringen av tobaksindustrin hängde samman med förändringar av produktionsinriktning och teknologi. Det var framförallt inom den starkt expanderande cigarrproduktionen som kvinnor anställdes. Ursprungligen var hela tillverkningsprocessen – från beredning till rullning och sortering – i denna bransch manuell. Särskilt rullningen och sorteringen ansågs kräva ett stort mått av yrkesskicklighet.⁹ De träformor som introducerades under 1800-talets senare del förenklade arbetet och gjorde det möjligt för arbetsgivare att anlita kvinnor utan skolning i yrket. År 1900 utgjorde kvinnorna 60 procent av tobaksindustrins arbetskraft. När cigaretter började tillverkas i stor skala under 1900-talets första årtionden ökade kvinnodominansen än mer. I denna produktionsgren, som mekaniserades i ett tidigt skede, sysselsattes knappast alls några män.

Feminiseringen skedde inte utan protester men ett kännetecken för de svenska tobaksarbetarnas fackliga organisering var att kvinnor redan i ett tidigt skede inkluderades. Tobaksindustriarbetareförbundet var öppet för alla kategorier av arbetskraft inom industrin, män såväl som kvinnor. Vid organisationens konstituerade kongress, som hölls 1890, antogs en deklaration om lika löner för män och kvinnor,¹⁰ ett ställningstagande som var tämligen unikt vid tidpunkten. Dylika krav på lika löner brukar ibland betraktas som ett sätt för män att skydda sina jobb. Om arbetsgivaren tvingas betala samma löner oavsett kön, minskar deras incitament att anställa kvinnor. Enligt Albin Kindstrand, Tobaksindustriarbetareförbundets ordförande under perioden 1903-1928, var förbundets policy en ”ren självbevaringsdrift”.¹¹ Det är emellertid oklart i vilken utsträckning likalönskravet drevs i praktiken. Kerstin Norlander menar att så var fallet i ett tidigt skede men att kravet övergavs under

⁸ Om barnarbetet i tobaksindustrin, se Olsson 1980. Om tobaksindustrins feminisering, se Norlander 1984 och Rossland 1995.

⁹ Elmquist 1899.

¹⁰ Lindbom & Kuhm 1940: 68.

¹¹ Citatet hämtat från Norlander 1984: 34.

monopoltiden.¹² Anledningen är antagligen att en löneutjämning skulle ha inneburit en sänkning av männens löner snarare än en höjning av kvinnornas löner.

Även om kvinnornas organisationsgrad inledningsvis var lägre,¹³ dröjde det inte länge förrän de utgjorde en majoritet i förbundets medlemskår. Såsmåningom utjämnades också skillnaden i organisationsgrad. År 1915 motsvarade förbundets könssammansättning i stort sett arbetskraftens könssammansättning. Kristina Rosslund menar också att kvinnorna hävdade sig relativt väl i Tobaksindustriarbetareförbundet.¹⁴ Det går dock inte att tala om någon jämställdhet i kvantitativ bemärkelse när det gäller fördelningen av maktpositioner, vilket framgår av tabell 1. Från 1906 till 1913 fanns inga kvinnor i förbundets styrelse. Under perioden 1913 till 1928 fanns visserligen en kvinna representerad, men hon förblev ensam trots att antalet ledamöter utökades från sju till tretton. Värt att notera är också att ingen av de kvinnliga styrelseledamöterna behöll sin position under mer än en mandatperiod. I det verkställande utskott som instiftades 1918, och som utgjorde förbundets högsta ledning, fanns ingen kvinna förrän 1933. Under samma period utgjordes 80 procent av medlemskåren av kvinnor.

Tabell 1. Kvinnorepresentation i Tobaksindustriarbetareförbundets ledning

År	Antal ledamöter i förbundsstyrelsen	Varav kvinnor	Antal ledamöter i verkställande utskottet	Varav kvinnor
1906	6	0	-	-
1913	7	1	-	-
1918	10	1	5	0
1923	13	1	7	0
1928	13	1	6	0
1933	14	3	6	1
1938	14	3	6	1

¹² Norlander 1984: 34-36. 1933 ströks kravet om lika löner från förbundets stadgar i och med att LO:s normalstadgar antogs.

¹³ Winberg 1990: 333.

¹⁴ Rosslund 1995: 86.

Kommentar: Styrelsen döptes om till 'förtroenderåd' 1933.

Källa: Lindbom & Kuhm 1940, sid 172, 187, 246, 264, 275, 288, 292.

Monopolet och nedskärningarna

Den svenska tobaksindustrin kring sekelskiftet 1900 bestod av ett hundratal fabriker, främst lokaliserade till Stockholm, Göteborg och Malmö. För statsmakten, som betraktade tobaksindustrin som ett attraktivt skatteobjekt, var den fragmentariska ägarstrukturen problematisk. Att bygga upp en administrativ apparat för beskattning ansågs kostsamt. På den europeiska kontinenten hade en del länder, såsom Frankrike, Spanien och Portugal, låtit förstatliga eller monopolisera tobaksindustrin. Att så blev fallet också i Sverige år 1915 hänger samman med första världskrigets utbrott och det skriande behovet av skatteintäkter för att finansiera upprustningen. Det svenska tobaksmonopolet blev ett bolag där staten ägde 80 procent av aktierna och privata intressen återstoden.¹⁵

Tobaksindustriarbetareförbundet, som föredragit att industrin helt tagits över av staten, betraktade monopoliseringen med misstro. Tidigare hade missnöjda arbetare åtminstone haft möjligheten att rösta med fötterna och söka sig till en annan arbetsgivare. Tobaksarbetarnas farhågor fångades upp av en grupp socialdemokratiska riksdagsmän och deras agerande ledde till vissa justeringar i arbetarvänlig riktning. Bland annat fick de statliga ledamöterna i monopolstyrelsen instruktioner om att behandla personalen med särskilda hänsyn.¹⁶

De inledande monopolåren kännetecknades av samtidig driftkoncentration och expansion. Antalet produktionsenheter minskade men antalet arbetare ökade. Efterfrågan på tobaksprodukter var stark under kriget och de närmast följande åren. År 1919 sysselsattes fler arbetare i den svenska tobaksindustrin än någonsin förr eller senare. Snart märktes emellertid tecken på en annalkande depression. I tobaksindustrin yttrade det sig framförallt genom att efterfrågan försköts från dyrare cigarrer, som ofta tillverkades av män, mot billigare cigarr-cigaretter, som uteslutande tillverkades av kvinnor. Den teknologiska utvecklingen var ytterligare en faktor som bidrog till att skapa övertalighet. Redan innan lågkonjunkturen hade monopolledningen beställt maskiner för tillverkning av cigarrer i USA. Dessa började tas i bruk under 1921. Mekaniseringen hade en avsevärd arbetskraftsbesparande potential. På den tid det tog för en handarbetare att tillverka 35 cigarrer kunde maskinen leverera 400. Detta

¹⁵ Lindbom & Kuhm 1940; Hellner 1940; af Trolle 1965.

¹⁶ Lindbom & Kuhm 1940.

innebar en näranog fyrdubbling av arbetskraftens produktivitet eftersom varje maskin bemannades av tre arbetare. Inledningsvis användes maskinerna endast för tillverkning av enklare cigarrer och cigarr-cigaretter men allteftersom kunde även mer exklusiva märken tillverkas maskinellt. På hösten 1924 uppges 65 procent av cigarrerna och 88 procent av cigarr-cigaretterna ha varit maskintillverkade. Fyra år senare var produktionen av cigarr-cigaretter fullständigt mekaniserad och det fanns endast några cigarmärken som fortfarande rullades för hand. Under 1920-talet började även delar av beredningsprocessen mekaniseras, även om denna utveckling gick långsammare och framförallt skedde under 1930-talet.

Efterfrågans förändrade sammansättning och den långtgående mekaniseringen resulterade i övertalighet. Tobaksmonopolet använde olika lösningar för att hantera detta. Enligt mina beräkningar, som bygger på data från Malmö cigarrfabrik, kunde ungefär hälften av den numerära reduktionen åstadkommas genom naturliga avgångar och genom erbjudanden om avgångsvederlag. Återstoden av reduktionen åstadkoms av uppsägningar. Uppsägningarna var koncentrerade i tiden, ifråga om Malmöfabriken till åren 1921 och 1927.¹⁷

Anställningsskydd

Alltsedan mekaniseringen inleddes 1921 hade de lokala fabrikscheferna velat göra sig av med de manliga cigarmakarna. Efterfrågan på de dyra cigarmärkena som rullades av män var låg. Männerna var dessutom dyra i drift och ointresserade av maskinarbetet. De första massuppsägningarna, i april respektive oktober 1921, berörde dock knappast alls de manliga cigarmakarna. Efter förhandlingar med facket på våren detta år bestämdes turordningen av ålder och anställningstid – ”de yngsta av de sist anställda” fick gå.¹⁸ Konsekvensen av denna turordningsprincip blev att nästan enbart unga kvinnor drabbades av uppsägningarna. På hösten 1921 frångicks senioritetsprincipen – anställningstiden var inte längre vägledande för turordningen. Men fortfarande drabbade uppsägningarna nästan uteslutande unga kvinnor.¹⁹

Under de följande åren åstadkoms reduktionen av arbetarantalet främst genom naturliga avgångar – men de manliga cigarmakarnas benägenhet att lämna sina anställningar frivilligt var låg. De hade få alternativa sysselsättningsmöjligheter. I augusti 1926 började företagsledningen på allvar överväga uppsägningar.²⁰ Vid den här tidpunkten återstod 115

¹⁷ Karlsson 2008: kapitel 8.

¹⁸ Styrelsens protokoll, 18 april 1921, Svenska tobaksmonopolets arkiv (STM), Swedish Match (SM).

¹⁹ Därtill permittering intill pensionsåldern av äldre män och kvinnor. Se Karlsson 2008: 188-192.

²⁰ Styrelsens protokoll, 25 augusti 1926, bilaga K, STM, SM.

manliga cigarrmakare, huvuddelen av dem (88 st) var anställda vid fabriken i Malmö. Men frågan var uppenbarligen känslig – inte minst eftersom många av de manliga tobaksarbetarna sades ha olika slags funktionshinder. Det dröjde till januari 1927 innan varslet verkställdes. I det brev som delgavs de berörda arbetarna framgick motivet till uppsägningarna (mekanisering), uppsägningstiden (två veckor) och avgångsvederlagets utformning och storlek. Brevet avslutades med en uppmaning om att skaffa sig en annan sysselsättning.²¹

Varslet möts av skarpa fackliga protester som resulterade i att företagsledningen beslutade att återta några av de uppsagda i arbete och istället göra sig av med kvinnor.

I jämförelse med uppsägningarna 1921 orsakade varslet av de manliga cigarrmakarna tydligare spänningar inom Tobaksindustriarbetareförbundet; dels mellan män och kvinnor, men också mellan förbundsledningen, som var baserad i Stockholm, och Malmöavdelningen, som var den som mest berördes av nedskärningen. Emedan förbundsledningen prioriterade organisationens sammanhållning och ville gå förhandlingsvägen, framstod avdelningens företrädare tydligare som företrädare för männens intressen. Till skillnad från uppsägningarna 1921 berörde varslet 1927 Tobaksindustriarbetareförbundets själva kärna. Bland de uppsagda fanns en hel del arbetare med höga förtroendeposter. Egenintresse och personliga uppfattningar om rättvisa kom därmed att kollidera med strategiska avvägningar om vad som var bäst för organisationen som helhet. Vi ska nu titta lite närmare på maktspelet inom förbundet i början av 1927.

När förbundets ombudsman (som i ordförandens frånvaro var den högst ansvarige), Axel Eliasson, fick reda på vad som var på väg att hända försökte han först och främst vinna tid. Han krävde att uppsägningarna sköts på framtiden så att förhandlingar skulle kunna komma till stånd. Samma dag tillkallades förbundets verkställande utskott.²² Det verkställande utskottet kritiserade monolets agerande och påpekade att många av de uppsagda saknade alternativa sysselsättningsmöjligheter. Det primära kravet var att alla yrkesskickliga manliga arbetare skulle få behålla sina anställningar. Dock sades inget om hur det skulle gå till. I andra hand ville man ha förmånligare villkor (högre avgångsvederlag). Verkställande utskottet tillsatte också en förhandlingskommitté bestående av förbundsfunktionärerna samt tre representanter för de drabbade arbetarna. Det bör vidare nämnas att verkställande utskottet inte var helt enigt. En ledamot ansåg att situationen var så upprörande att t o m strejkvapnet borde övervägas. En annan tyckte att detta var löjeväckande

²¹ Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet, 27 januari 1927, E03: 2, STF, ARAB.

²² Som enbart bestod av representanter från Stockholm.

och menade att den överdrivna reaktionen berodde på att saken gällde cigarrmakare. Vi ser alltså här tecken på motsättningar mellan yrkesgrupper.²³

Detta om den omedelbara reaktionen på förbunds nivå. En dag senare hölls ett avdelningsmöte i Malmö. Detta mötes ställningstaganden avvek på flera sätt från det verkställande utskottets. En väsentlig skillnad var att det fördes en diskussion om gifta kvinnors rätt till förvärvsarbete. Ordföranden, Erik Eriksson, pekade uttryckligen på möjligheten att undvika uppsägningar av män genom att erbjuda avgångsvederlag till gifta kvinnor. Detta kallade han för ”frivillighetens väg”. En annan talare tillade att det särskilt var gifta kvinnor vars män också var anställda av monopolet som borde gå för att bereda andra arbete. Alla höll inte med om detta. Det höjdes även röster som menade att avdelningen som princip ej borde ägna sig åt att peka ut vem som skulle avskedas. En manlig medlem motsatte sig uttryckligen att peka ut gifta kvinnor – dock utan att ge någon närmare motivering.

I slutändan fick emellertid Eriksson som han ville. Uttalandet blev senare infört som artikel i tidningen *Arbetet*.²⁴ På avdelningsmötet utsågs också Eriksson och en annan representant för att framföra avdelningens åsikter till förbundsledningen.

Så skedde också vid verkställande utskottets nästa möte. Eriksson tog där upp idén om att förmå gifta kvinnor sluta istället för män men möttes av idel motargument: det var orealistiskt att sätta manliga cigarrmakare i maskinarbete tyckte någon; en annan betonade lösningens kortsiktighet, även om männen kan räddas denna gång så kommer de säkerligen att sägas upp senare; en tredje talare tvivlade på om man, som Eriksson, kunde tala om denna lösning som en ”frivillighetens väg”. Slutligen pekade Eliasson, ombudsmannen, på några ”praktiska problem”, det framgår inte exakt vilka av protokollet, med Malmöavdelningens förslag. Eliassons ställningstagande byggde knappast på någon ideologisk övertygelse om kvinnors och mäns jämlikhet. Vid ett annat tillfälle antydde en personlig uppfattning om att gifta kvinnor borde vara dem som får sluta först i situationer med arbetsbrist. Men här fick ett viktigare mål gå före – organisationens överlevnad – och förslaget bordlades.²⁵

Detta struntade dock Eriksson i. Han framförde dels tanken till den lokala fabriksledningen i Malmö, dels i de centrala förhandlingarna med monopolet, där han var en av representanterna. Och hans kupp var framgångsrik. Efter förhandlingarna meddelades att en del av de uppsagda männen skulle återtas i arbete och sättas på maskinarbete och att motsvarande antal kvinnor skulle få sluta (antingen frivilligt eller ofrivilligt).

²³ Styrelsens protokoll, 29 januari 1927, STF, ARAB.

²⁴ Artikelförfattaren var för den redan nämnde Axel Uhlén.

²⁵ Styrelsens protokoll, 31 januari 1927, STF, ARAB.

Detta betraktades som mycket anmärkningsvärt av förbundsledningen, som kallade till ett extra styrelsemöte – något som endast skedde i extraordinära situationer. Vid detta möte anklagades Eriksson för att ha agerat efter en egen agenda. Styrelsen antog därefter ett uttalande om att alla medlemmar, inklusive gifta kvinnor, skulle behandlas lika.²⁶

Erikssons kupp under förhandlingarna var inte den enda orsaken till förbundsledningens vrede. Han hade, på uppdrag av Malmöavdelningen, också varit i kontakt med den socialdemokratiske riksdagsledamoten Carl Lovén, vilket ledde till att Lovén lämnade in en motion om tobaksarbetarnas svåra situation. Formellt sett var motionen skriven med anledning av en aktuell regeringsproposition om tobaksbeskattning, men i själva brödtexten uttryckte Lovén stor bestörtning över att Tobaksmonopolets försök att göra sig av med de manliga arbetarna. Särskilt ”absurt” var att företaget så uppenbart bröt mot det manliga familjeförsörjaridealet genom att säga upp män vars fruar också var anställda.

Lovéns motion var impopulär hos förbundsledningen av flera anledningar. För det första bedömdes den ha små utsikter att bifallas. För det andra ansågs tilltaget kunna göra monopolledningen mindre villigt att förhandla i framtiden. För det tredje menade förbundsledningen att motionen innehöll vissa helt eller delvis felaktiga fakta, vilket kunde undergräva arbetarsidans trovärdighet.

Förtroendemannen Kindstrand var inte nådig i sin kritik av Malmöavdelningens agerande, som han menade ”rubbar hela grundvalen på vilken vår organisation är bygd”.

Efter händelserna på våren 1927 lämnades de kvarvarande manliga cigarmakarna i Malmö ifred. Men vare sig nedskärningarna eller fackets interna problem var över. Arbetstidsförkortning i början av sommaren föranledde krav på kompensation för förlorad arbetsinkomst från lokalavdelningen i Malmö. Förbundsledningen emotsatte sig detta krav, då det tidigare visat sig fruktlöst, men den nye ordföranden i Malmö, Erik Bengtsson, struntade i det verkställande utskottets varningar.²⁷ När Malmöfabrikens chef fick emotta kompensationskravet svarade han med att varsla om uppsägningar av 55 arbetare. Turordningen skulle avgöras av arbetarna själva, något som lokalavdelningen inte ville vara med om. I detta läge kallades Eliasson ned till Malmö för att reda upp situationen. På ett avdelningsmöte blev den interna splittringen tydlig. Bengtsson fick skulden för uppsägningarna och tvingades avgå. Fackets nya giv blev att uppsägningarna skulle undvikas genom förnyad arbetstidsförkortning och förtidspensionering av äldre arbetare. Kraven

²⁶ Styrelsens protokoll, 2-3 mars 1927, STF, ARAB.

²⁷ Eriksson hade lämnat sin post eftersom han blivit arbetslös.

infriades endast delvis. Företagsledningen bestämde att 14 äldre arbeterskor skulle permitteras i avvaktan på pension och att 51 gifta kvinnor skulle sägas upp. Av de gifta kvinnorna hade 18 män som också var anställda på Tobaksmonopolet. Samtidigt gavs de som önskade avgå frivilligt – för att på så vis rädda jobben åt de varslade – ett erbjudande om avgångsvederlag. Återigen följde företagsledningen den ”frivillighetens väg”, som hade föreslagits av Eriksson.

Liksom på våren agerade Malmöavdelningen på egen hand för att skydda medlemmarnas hotade jobb, även om det i detta fall gällde kvinnor. Avdelningen bildade en särskild kommitté vars uppgift var att samla information om vilka procedurer och villkor som hade tillämpats vid uppsägningar sedan monopolets grundande. Denna kommitté kontaktade också politiker, målet var att uppnå starkare garantier om anställningsskydd för dem som varit anställda i industrin före 1915. Men till skillnad från Eriksson agerade under våren var förbundsledningen inte ovetande om kommitténs existens. Förbundsledningen var dock inte tilltalad av initiativet att utverka skydd för en särskild kategori medlemmar. Ledningen var också oroad att politiska initiativ kunde inverka negativt på möjligheterna att förhandla med monopolet. Förhandlingsvägen var alltså även fortsättningsvis den som skulle råda.

Mitt under pågående förhandlingar i december 1927 varslade företagsledningen om ytterligare uppsägningar.²⁸ Uppemot 150 cigarrarbeterskor berördes. Återigen kom nedskärningen delvis att klaras genom förtidspensioneringar, men merparten av de uppsagda stod att finna i åldersgruppen 40 till 46 år. Liksom på våren gjorde förbundsledningen en vädjan för de varslade med hänvisning till deras svårigheter att hävda sig på arbetsmarknaden. Det var nästintill omöjligt för kvinnor i den aktuella åldersgruppen att finna andra jobb, sades det. Förbundsledningen krävde att uppsägningarna skulle undvikas genom att förkorta arbetstiden. Om detta inte var möjligt borde turordningen ske efter principen ”sist in, först ut”. I tredje hand krävdes högre avgångsvederlag. Kraven avvisades av företagsledningen.

När de fått besked om detta avslag tog de drabbade arbeterskorna saken i egna händer och bildade en delegation för uppvaktning av den verkställande direktören, Oscar Wallenberg. Kraven var desamma: (1) arbetstidsförkortning, (2) ”sist in, först ut” och (3) högre ersättning. Wallenberg tog emot delegationen men böjde sig inte, uppsägningarna verkställdes enligt de riktlinjer som satts upp. Händelsen är trots detta intressant eftersom den reflekterar de kvinnliga medlemmarnas misstro mot förbundsledningen. Det är också det första belägget för hur kvinnor agerade på egen hand för att påverka nedskärningsprocessen.

²⁸ Styrelsens protokoll, 19 december 1927, STM, SM.

Avgångsvederlag

En omständighet som fick stor betydelse för Tobaksmonopolets nedskärningar var det faktum att tobaksarbetarna i samband med monopoliseringen garanterats avgångsvederlag under en övergångsperiod. Det var alltså inte endast fabriksägarna som skulle kompenseras ekonomiskt för lidande i samband med förstatligandet utan även de som förlorade sin sysselsättning, eller som det ibland uttrycktes, sin ”yrkesexistens”. Avgångsvederlaget var relaterat till ålder och anställningstid, samt, inte minst typ av sysselsättning. De som var involverade i den direkta produktionen av tobaksprodukter ansågs berättigade till betydligt högre avgångsvederlag än personal vars färdigheter var av mer allmängiltig natur. Kompensationen som garanterades övertaliga tobaksarbetare var tämligen väl tilltagen. Maxbeloppet, som utgick till den som var minst 41 år och hade jobbat i industrin i minst 14,5 år uppgick till fem årsinkomster. Beloppet var inte relaterat till kön. Män och kvinnor var berättigade till en lika stor andel av sina årsinkomster.

Ersättningsreglerna gällde under en övergångsperiod, närmare bestämt från monolets tillkomst till 1 juni 1920, då de omstruktureringar som var förknippade med monopoliseringen ansågs vara genomförda. Tobaksmonopolet fortsatte att kompensera övertalig arbetskraft under nedskärningarna på 1920-talet trots att det inte fanns några formella regler därom. Beloppen var visserligen mer godtyckligt fastställda av företagsledning och styrelse och varierade från gång till gång men ingen tvangs lämna företaget utan någon form av ersättning. Liksom i samband med det ursprungliga ersättningssystemet gjordes stor skillnad mellan egentliga tobaksarbetare och andra arbetare. En cigarmakare kunde exempelvis få tio gånger så stort avgångsvederlag som en metallarbetare.

Ersättningsfrågan var viktig för Tobaksindustriarbetareförbundet. Liksom när det gällde löner var den officiella linjen likabehandling av män och kvinnor. Detta visade sig också i samband med diskussionerna om de kvinnliga arbetare som sades upp eller slutade frivilligt på hösten 1927. När verkställande utskottet behandlade frågan gjorde Kindstrand en statistisk jämförelse mellan de belopp som betalats ut till uppsagda manliga och kvinnliga arbetare. Kindstrand påvisade en skillnad som han fann ”orättvis” och ”hävdade förbundets skyldighet att skapa likartade rättigheter och villkor i dessa fall”, han menade också att monolet borde fortsätta avsätta pensionsavgifter för de övertaliga kvinnorna på samma sätt som gjorts för männen. Den fortsatta diskussionen är intressant. Alla ledamöter i verkställande utskottet instämde med Kindstrand. En ledamot ansåg dock att kvinnornas lägre avgångsvederlag till stor del berodde på Malmöavdelningens agerande under våren. ”De har såväl i tal som skrift framhållit, då det gällde avskedande av manliga arbetare, att de gifta kvinnorna hade lättare för att

lämna sina platser på grund av sin oberoende ställning.”²⁹ Erikssons agerande på våren hade alltså underminerat förbundsledningens position. Eftersom en facklig förhandlare hade argumenterat för att männens jobb var värdefullare än kvinnornas kunde kraven på likabehandling lätt avfärdas av monopolledningen. Efter att diskussionen avslutats beslutade verkställande utskottet ”beträffande [kvinnorna] att samma belopp som utgått till männen skall ligga till grund för kvinnorna, omräknat efter deras inkomst”.³⁰ Kravet framfördes i en skrivelse till monopolledningen.

Värt att notera är att det i denna skrivelse också fördes ett resonemang om att gifta kvinnor skulle ha samma förmåner som ogifta. Förbundsledningen argumenterade att äldre kvinnor i praktiken ofta var familjeförsörjare eftersom deras makar hade låg arbetskapacitet.³¹ Giftna kvinnor i alla åldersgrupper löpte också risken att bli änkor. Civilstatus skulle därför inte inverka på avgångsvederlagets storlek, menade förbundsledningen.

Fackets krav på likabehandling fick inte gehör. Som framgår av tabell 2 fick övertaliga män ett betydligt högre avgångsvederlag i förhållande till sina tidigare inkomster än övertaliga kvinnor. Ersättningsens uppläggning såg också olika ut. Storleken på männens avgångsvederlag beräknades i förhållande till deras tidigare inkomster. Ersättningen betalades ut periodiskt och trappades ned gradvis; från 100 procent den första veckan till 40 procent efter dryga 15 månader. Därtill gjorde bolaget avsättningar för pensionsavgifter. Avgångsvederlaget för övertaliga kvinnor var inte direkt relaterat till deras tidigare inkomst; alla som var under 25 år fick 20 kronor per vecka i 15 veckor, de som var över 25 fick 30 kronor per vecka och ersättningsperioden förlängdes med en vecka för varje år över 25. Det faktum att avgångsvederlagen betalades ut i form av annuiteter och delvis var relaterade till ålder gör att man måste göra vissa antaganden för att beräkna ersättningsens storlek för män och kvinnor. I tabell 2 bygger beräkningarna på att den övertaliga arbetaren, vare sig det är frågan om en man eller kvinna, är 35 år och haft tidigare inkomster som motsvarat genomsnittet för män respektive kvinnor. Vidare görs beräkningar för såväl 5 som 10 procents diskonteringsränta. I det första fallet blir mannens avgångsvederlag mer än dubbelt så stort som kvinnans, i relation till den tidigare inkomsten. I det senare fallet blir skillnaden ännu större.

²⁹ Styrelsens protokoll, 25 Oktober 1927, A02: 5, STF, ARAB.

³⁰ Styrelsens protokoll, 25 Oktober 1927, A02: 5, STF, ARAB.

³¹ Utgående skrivelser, 27 Oktober 1927, B04: 7, STF, ARAB.

Tabell 2. Ersättning till uppsagda arbetare 1927

Värde	5 % diskonteringsränta		10 % diskonteringsränta	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Direkt avgångsvederlag	0	300	0	300
Nuvärde framtida ersättning	3046	446	2916	442
Nuvärde pensionsavgifter	1556	608	1141	522
Totalt nuvärde	4602	1354	4056	964
Genomsnittlig årsinkomst	3201	2046	3201	2046
Avgångsvederlag i % av inkomst	144	66	127	47

Kommentar: Beräkningarna har gjorts med antagandet att arbetaren ifråga är 35 år.

Källa: SM, STM, Styrelsens protokoll, 17 oktober 1927, Bilaga A; *Aktiebolaget Svenska Tobaksmonopolets verksamhet år 1927: Styrelsens förvaltningsberättelse 1928.*

Avslutande synpunkter

Den här uppsatsen har handlat om Tobaksindustriarbetareförbundets agerande under 1920-talet. Min ambition har varit att komplettera och problematisera förbundets officiella historieskrivning, enligt vilken förbundsledningen behandlade manliga och kvinnliga medlemmar lika under nedskärningarna. Det ska sägas att min genomgång inte på långa vägar är heltäckande. Jag har exempelvis inte tagit upp facket's agerande vid överflyttningar av personal och därmed förknippade löneförhandlingar.³² Jag har däremot lyft fram de motsättningar mellan lokalavdelningen i Malmö och förbundsledningen i Stockholm som endast antyds i jubileumsskriften från 1940. Dessa motsättningar blev särskilt tydliga när en stor del av de kvarvarande manliga cigarmakarna i Malmö varslades om uppsägning i januari 1927. Efter skarpa fackliga protester återtogs en del av de varslade och i deras ställe fick gifta kvinnor gå. Initiativet till detta förfarande kom från en enskild facklig förhandlare – ordföranden för Malmöavdelningen, Erik Eriksson. Förbundets officiella historieskrivning stämmer alltså på denna specifika punkt. En fråga för vidare forskning är om motsättningen

³² För mer utförliga diskussioner om denna fråga, se Petersson (1999: 36-38) samt Karlsson (2008: kapitel 11).

mellan avdelningen och förbundsledningen i grunden är att betrakta som en klassisk konflikt mellan olika beslutsnivåer i en hierarkisk organisation eller om det snarare är frågan om en konflikt med geografiska dimensioner. Tidigare forskning har visat att synen på gifta kvinnors förvärvsarbete hängde samman med lokala förutsättningar på arbetsmarknaden och att arbetarrörelsen i Malmö varit känd för sin mansprotektionistiska hållning.³³ Det skulle därför vara intressant att i en framtida version av denna uppsats kunna inkludera material från Stockholmsavdelningen.

Jag har i uppsatsen också visat att förbundsledningen agerade för att övertaliga kvinnor skulle kompenseras enligt samma principer som övertaliga män. I detta avseende lyckades inte förbundet genomdriva sin linje. De kvinnor som sades upp på hösten 1927 fick knappt hälften så stora avgångsvederlag, i förhållande till sina tidigare inkomster, jämfört med männen. Men även om förbundet i princip verkade för likabehandling är det inte säkert att man agerade med samma kraft för manliga som för kvinnliga medlemmar. Åtminstone bland kvinnorna fanns en utbredd uppfattning om att förbundet svikit dem. Det är också tveksamt om förbundsledningens syn på mäns och kvinnors lika rättigheter var grundad i en ideologisk övertygelse. Snarare var det frågan om att säkerställa organisationens sammanhållning och fortsatta överlevnad. Och det lyckades, åtminstone på kort sikt. Under 1920- och 1930-talen sjönk visserligen antalet medlemmar men organisationsgraden steg. Kvinnornas besvikelse ledde inte till att de lämnade organisationen utan snarare till att de flyttade fram sina positioner inom den.

³³ Se Neunsinger 2001.