

# Turordning utan turordningsregler

Uppsägningar på grund av arbetsbrist vid A B Svenska  
tobaksmonopolet, 1915-1921

*Tobias Karlsson*

Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet

046-222 08 37

tobias.karlsson@ekh.lu.se

**Paper till Nordiskt Arbetarhistorikermöte i Landskrona, 24-25 maj 2007**

Sedan 1974 regleras uppsägningar på grund av arbetsbrist av lagen om anställningsskydd. Denna lag inskränker arbetsgivarens frihet att välja vem som ska sägas upp och föreskriver att en särskild turordning ska följas vid personalneddragningar. Om inte annan överenskommelse görs bestäms turordningen av senioritetsprincipen, ofta sammanfattad ”först in, sist ut”. Denna princip var inte okänd före lagens tillkomst. I Saltsjöbadsavtalet angavs att, i fall då arbetstagare besatt samma lämplighet och skicklighet, skulle den med längst anställningstid få behålla jobbet. Aktuell forskning har visat att anställningstiden fungerade som turordningskriterium i enskilda kollektivavtal också före 1938.<sup>1</sup> Denna forskning har i viss mån förändrat bilden av maktförhållandena på den svenska arbetsmarknaden före Saltsjöbadsavtalet. I många avtal saknades emellertid formella anvisningar om hur övertalighet skulle hanteras och även i fall där anvisningar fanns lämnades ofta utrymme för tolkningar.

Den här uppsatsen är en fallstudie av hur personalneddragningar genomfördes i ett företag som saknade explicita turordningsregler. Företaget ifråga är A B Svenska tobaksmonopolet – ett aktiebolag med där staten var huvudägare. Med det statliga delägarskapet följde att arbetarna skulle behandlas med särskild hänsyn. Tobaksmonopolet kan inte betraktas som ett för tiden typiskt svenskt industriföretag. Däremot kan vi genom att studera samspelet mellan Tobaksmonopolet och dess motpart, Svenska tobaksindustriarbetareförbundet, få ökad kunskap om vilka normer och uppfattningar kring turordningskriterier som fanns på mellankrigstidens svenska arbetsmarknad. Uppsatsens huvudsakliga källmaterial utgörs av den brevväxling mellan de två parterna som finns bevarad på Arbetarrörelsens arkiv i Stockholm. Tidsmässigt behandlas perioden 1915 till 1921, det vill säga från företagets start till efterkrigsdepressionen. Denna period omfattar en fas då företagets arbetsstyrka växer men där fabriksnedläggelser ändå leder till vissa uppsägningar på grund av arbetsbrist. Expansionsfasen avbryts 1921 då Tobaksmonopolet, liksom många andra industrier, drabbas av en efterfrågekras med massuppsägningar som följd. Här sätter uppsatsen punkt. Det ska dock noteras av neddragningarna fortsatte under 1920-talet i samband med mekaniseringen av cigarrtillverkningen och andra produktgrenar.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Glavå (1999); Bengtsson (2006).

<sup>2</sup> Se Karlsson (2006).

## Turordning vid uppsägningar i teori och praktik

Inom den arbetsmarknadsekonomiska teoribildningen brukar distinktionen mellan generellt och företagsspecifikt humankapital ses som en nyckel till att förstå arbetsgivares beteende i samband med personalneddragningar.<sup>3</sup> Eftersom arbetare med företagsspecifika färdigheter och kunskaper genererar högre avkastning kommer de att föredras av arbetsgivaren. Och eftersom företagsspecifikt humankapital förvärfas genom erfarenhet har senioritetsprincipen ofta betraktas som en naturlig tumregel. Senare forskning har emellertid visat att ”först in, sist ut” ingalunda är ett självklart mönster vid övertalighet. Som påpekats av Edward Lazear är det viktiga för arbetsgivaren inte att behålla de mest lönsamma individerna utan att behålla den mest lönsamma mixen av individer.<sup>4</sup> Framförallt i ett sammanhang som karaktäriseras av teknologisk förändring och komplementariteter kan det vara optimalt för arbetsgivaren att ha en åldersblandad personal. I så fall blir det förväntade mönstret vid nedskärningar att de yngsta och de äldsta arbetarna sägs upp.<sup>5</sup>

En annan faktor av betydelse för hur arbetsgivare kan förväntas agera vid personalminskningar är löneformen. Om tidlöner används är de mest produktiva arbetarna också de mest lönsamma för arbetsgivaren, även om det med denna löneform kan vara svårt att avgöra vilka som producerar mest. Detta är inget problem när avlöning sker på ackordsbasis men samtidigt innebär ackordslöner att sambandet mellan produktivitet och lönsamhet försvagas eller upphör. Lazear menar att arbetsgivaren i en sådan situation är likgiltig inför individuella prestationer när turordningen ska bestämmas. Detta påstående är emellertid endast rimligt inom vissa gränser och förutsätter att det inte finns några fasta arbetskraftskostnader.

Om arbetsgivarens strävan i en personalneddragning är att behålla den arbetsstyrka som är optimal ur ekonomisk synvinkel så kan en fackförening tänkas eftersträva turordningskriterier som är tydligt definierade och uppfattas som rättvisa. Detta är särskilt viktigt i ett sammanhang då föreningsfriheten inte är självklar och det föreligger en risk för att arbetsgivaren ska använda arbetsbrist som en förevändning för att göra sig av med fackligt anslutna arbetare. I detta perspektiv ter sig en strikt tillämpning av principen ”först in, sist ut” som en önskvärd norm. En alternativ förklaring till fackföreningars strävan efter att tillämpa senioritetsprincipen är att arbetare med lång anställningstid har en högre organisationsgrad och överlag en starkare position i fackföreningen än sina nyanställda kollegor. Det kan också hävdas att de kostnaderna som är förknippade med att bli uppsagd är högre för äldre arbetare än för yngre. Detta argument leder dock snarare till att ålder, snarare än anställningstid, blir det centrala turordningskriteriet.

Givet att fackföreningars mål är att åstadkomma bästa möjliga arbetsvillkor, i vid mening, för sina medlemmar och att deras verktyg är att kontrollera arbetskraftsutbudet kan man också förvänta sig att fackföreningar ogillar kriterier som skicklighet, lämplighet och produktivitet. Om arbetare selekteras utifrån vad de presterar som individer försvagas en av fackföreningens viktigaste maktresurser: möjligheten att tillfoga arbetsgivaren skada genom att organisera maskningsaktioner.

---

<sup>3</sup> Becker (1962); Oi (1962); Parsons (1972).

<sup>4</sup> Lazear (1998).

<sup>5</sup> Samma slutsats har Lorne Carmichael kommit fram till, fast utifrån andra antaganden. Carmichael (1983).

Av ovanstående korta genomgång framgår att det finns potentiella intressekonflikter mellan arbetsgivare och fackföreningar i samband med personalneddragningar. Arbetsgivaren kan förväntas vilja göra sig av med de yngsta och de äldsta arbetarna medan fackföreningen kan förväntas sträva efter en strikt tillämpning av senioritetsprincipen. Samtidigt kan det ligga i bägge parter intresse att komma överens om vissa regler som ska tillämpas vid personalneddragningar eftersom det annars kan uppstå höga förhandlingskostnader. Det kan även finnas vissa normer i samhället som har betydelse för arbetsgivarens agerande. Brott mot dessa oskrivna regler medför att arbetarna blir missnöjda och straffar arbetsgivaren. Genom att agera på ett sätt som uppfattas som rätt och riktigt kan arbetsgivaren skapa goda relationer med sina arbetare, vilket leder till vinster på sikt. Detta fenomen, som i den arbetsmarknadsekonomiska litteraturen ofta benämns *implicita kontrakt*, har observerats av Michael Huberman i studier av Lancashire under den industriella revolutionen.<sup>6</sup> Huberman visar att arbetsmarknaden för textilarbetare inledningsvis karaktäriserades av flyktiga anställningsrelationer. Efter ungefär en generation förändrades emellertid arbetsmarknadens karaktär och anställningsrelationerna blev stabilare; ett inslag i detta var att arbetsgivare började skydda seniora arbetare från arbetslöshet i lågkonjunkturer. Detta nya mönster kan, enligt Huberman, vare sig tillskrivas lagstiftning, fackföreningars agerande eller teknologiska förändringar. Och som individer betraktade var äldre arbetare i detta sammanhang inte mer produktiva än yngre, snarare tvärtom. Men genom att acceptera vad arbetarna ansåg vara ett rättvist förfarande kunde arbetsgivarna i gengäld förvänta sig att arbetarna, som grupp, skulle prestera mer.

Mycket talar för att ”först in, sist ut” också är en sedan lång tid tillbaka etablerad rättvisenorm på den svenska arbetsmarknaden. När Kommerskollegium 1908 publicerade en samling kollektivavtal var anställningstiden det enda förekommande turordningskriteriet.<sup>7</sup> Drygt två decennier senare, 1931, konstaterade en offentliga utredningen om arbetslöshetens orsaker att anställningstiden ofta användes som en modifierande princip vid övertalighet även där detta inte stipulerades i kollektivavtal; arbetare med långa anställningstider undantogs innan turordningen etablerades.<sup>8</sup> Samma utredning konstaterade att fackföreningarna inte var nöjda med denna praxis – de strävade, med viss framgång om man får tro utredarna, efter en strikt tillämpning av ”först in, sist ut”. En systematisk undersökning av förekomsten av turordningsregler i kollektivavtal genomfördes av LO in mitten av 1930-talet.<sup>9</sup> Av 40 fackförbund, svarade 14 att anställningstiden var det enda kriteriet som uppgavs i deras kollektivavtal. Ofta var senioritet också kopplat till företräde till nyanställning. Utöver de 14 fackförbund med kollektivavtal där anställningstiden uttryckligen omnämndes uppgav 12 förbund att de förordat detta kriterium när de haft möjligheten att förhandla om turordningen med arbetsgivarparten.

Anställningstiden var emellertid inte det enda kriterium som omnämndes i LO-utredningen. Fem förbund uppgav att deras avtal föreskrev att hänsyn skulle tas till arbetares försörjningsbörda. Ytterligare åtta förbund uppgav att någon form av behovsprincip *de facto* tillämpades i deras bransch. Belägg för detta har också påträffats av Eva Blomberg i gruvbolaget LKAB:s arkiv.<sup>10</sup> Företagsinterna handlingar visar att LKAB under 1930-talskrisen tillämpade inte mindre än 12 kriterier för att fastställa turordningen vid

---

<sup>6</sup> Huberman (1996).

<sup>7</sup> Arbetsstatistik V (1908).

<sup>8</sup> SOU 1931:20.

<sup>9</sup> Se Bengtsson (2006).

<sup>10</sup> Blomberg (1995).

övertalighet.<sup>11</sup> Flertalet av dessa innebär någon form av prövning av arbetares behov av en anställning. Värt att notera är att LKAB hade stora bekymmer med en hög personalomsättning. För att komma tillrätta med detta problem gav företagsledningen företrädare till arbete till gifta arbetare, med resultatet att knappast några ogifta arbetare fanns kvar i företagets tjänst efter depressionen i början av 1930-talet.

Det bör framhållas att behovsprincipen vid fördelning av arbete hade en tydlig könsdimension. Under mellankrigstiden, framförallt efter att riksdagen erkänt gifta kvinnors rätt att inneha statliga tjänster 1923, hävdade många debattörer att jobb borde förbehållas gifta män.<sup>12</sup> Dessa idéer hade förespråkare i skilda politiska läger och utgjorde en betydande minoritet i riksdagen. Formellt sett handlade debatten om hur staten skulle agera som arbetsgivare men de som hävdade de gifta männen företrädesrätt till arbete hoppades uttryckligen att den offentliga sektorn skulle kunna tjäna som en förebild för det privata näringslivet. Frågan kom också att diskuteras inom fackföreningsrörelsen. I kollektivavtalen finns inte många exempel där kön och civil status anges som turordningskriterier – vilket i och för sig inte är särskilt förvånande med tanke på den utpräglade könsarbetsdelningen, det uppstod helt enkelt sällan situationer där arbetsgivare hade att välja mellan att göra sig av med manlig eller kvinnlig arbetskraft eftersom män och kvinnor sällan återfanns i samma yrken. Att gifta och ogifta kvinnor hade samma typ av jobb var förstås vanligare men det är oklart i vilken betydelse civil status hade i praktiken. När utredningen om gifta kvinnors förvärvsarbete 1935 frågade arbetsgivare om giftermål var en orsak för avsked svarade få företrädare för industriföretag jakande.<sup>13</sup> Utredarna noterade emellertid att frånvaron av en sådan praxis kan ha haft sin förklaring i att kvinnor lämnade sina anställningar, frivilligt eller på grund av omgivningens tryck, i samband med familjebildning. Utredarna påpekade också att gifta kvinnor kan ha löpt särskilt stor risk att bli uppsagda i situationer med arbetsbrist.

## Tobaksmonopolet och arbetarna

Det företag som studeras i denna uppsats skapades genom ett riksdagsbeslut 1914. Det omedelbara syftet med monopoliseringen av tobaksindustrin var att finansiera upprustningen av försvaret. I kontraktet med det nya företaget stipulerades bland annat att monopolet, ”så långt det var möjligt”, skulle sysselsätta de som tidigare arbetat i industrin.<sup>14</sup> De statliga representanterna i företagsstyrelsen hade också instruktioner om att behandla arbetarna ”med den särskilda hänsyn som kommer från bolagets position som den enda arbetsgivaren inom tobaksindustrin”.<sup>15</sup> I kontraktet framhölls emellertid också att företaget skulle drivas så rationellt som möjligt – när allt kommer omkring var ju Tobaksmonopolets syfte att stärka statskassan.<sup>16</sup>

Redan före monopoliseringen var relationerna mellan arbetsgivare och fackförening väl utvecklade inom tobaksindustrin. Det första rikstäckande kollektivavtalet, som slöts 1904, innehöll bestämmelser om en förlikningsnämnd med representanter från båda parter.

---

<sup>11</sup> (1) antalet barn, (2) familjsituation, (3) faderns och moderns sysselsättning, (4) om bröder var anställda av företaget, (5) hälsostatus, (6) arbetarens ekonomiska situation, (7) arbetarens skicklighet, (8) om arbetaren hade råkat ut för olyckor på jobbet, (9) otillåten frånvaro, (10) noggrannhet, (11) innehav av fastigheter och skulder till företaget, (12) antal anställningsår.

<sup>12</sup> Löfström (1981); Frangeur (1998).

<sup>13</sup> SOU 1938: 47.

<sup>14</sup> Munthe (1940: 498).

<sup>15</sup> Vasseur (1940: 346).

<sup>16</sup> I den debatt som föregick monopoliseringen hade också rationaliseringspotentialen framhållits. Hellner (1940); Lindbom (1940: 193-206).

Arbetsledningsrätten kommenterades inte i avtalet från 1904 utan stadfästes först senare efter påtryckningar från SAF. I avtalet för cigarrarbetare som slöts 1914 erkändes arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och att fritt anta och avskeda arbetskraft under förutsättning att arbetarnas föreningsrätt respekterades, i enlighet med den så kallade Decemberkompromissen.<sup>17</sup> I förhandlingar med det nystartade monopolet lyckades fackföreningen flytta fram sina positioner något. Formuleringen om arbetsledningsrätten kvarstod men förmännens möjligheter att avskeda arbetare på grund av misskötsel inskränktes.<sup>18</sup> Arbetsledningsrätten begränsades ytterligare i 1919 års avtal där det föreskrevs att företagsledningen i situationer med tillfällig arbetsbrist skulle förkorta arbetstiden, för att på så vis undvika uppsägningar.<sup>19</sup> Däremot inkluderades aldrig turordningsregler i tobaksindustrins kollektivavtal, vare sig före eller efter monopoliseringen.

Det tidiga 1900-talets tobaksindustri bestod av fem produktionsgrenar: (1) cigarrer och cigarr-cigaretter, (2) cigaretter, (3) röktoak, (4) tuggtoak och (5) snus. Dessa produkter skilde sig inte bara åt beträffande hur de konsumerades, de producerades också på olika sätt. Såväl råtoakens kvalitet som tillverkningsprocedurer, maskiner och verktyg skilde sig åt. Vid tidpunkten för monopoliseringen hade flera arbetsmoment inom cigarett- och snusproduktion mekaniserats samtidigt som tillverkningen av cigarrer och cigarr-cigaretter huvudsakligen skedde manuellt. Arbetsdelningen var emellertid långt driven. Det fanns flera distinkta yrkesgrupper som arbetade med råtoakens beredning (exempelvis tobakssorterare, tobaksfuktare, däcksmakerskor och striperskor); själva tillverkningen sköttes av cigarrmakare (eller cigarr-cigarettmakare); sortering, kvalitetsbedömning och paketering av den färdiga produkten av sorterare. Därtill kom arbetare som tillverkade cigarrlådor (lådstiftare och klistrare). Av tradition ansågs cigarrmakarna och sorterarna vara de mest kvalificerade yrkesgrupperna i cigarrfabrikerna.<sup>20</sup> Även beredningsarbetare förefaller emellertid ha kunnat höja sin produktivitet avsevärt genom erfarenhet.<sup>21</sup> Den vanligaste löneformen i mellankrigstidens cigarrfabriker var en kombination av tid- och ackordslön som benämndes *premieackord*. För att uppnå ackordet skulle arbetarna varje timme producera en viss kvantitet, produktion utöver denna gräns belönades enligt en utplanande kurva. Mot bakgrund av vad som framhållits om löneformens betydelse för turordningen vid uppsägningar kan alltså förväntas att monopollösningen hade ett intresse av att behålla högpresterande arbetare.

Ursprungligen hade tobaksarbete betraktats som en manlig domän men arbetskraftens könssammansättning förändrades avsevärt under 1800-talets gång.<sup>22</sup> Vid sekelskiftet 1900 var kvinnorna i majoritet och i början av 1920-talet utgjorde de ungefär 80 procent av monopolets arbetsstyrka. Störst var kvinnodominansen inom cigarr- och cigarr-cigaretttillverkning. Även inom de olika branscherna var arbetsuppgifterna könskodade. De få män som fanns kvar på cigarrfabrikerna i början av mellankrigstiden var antingen cigarrmakare eller

---

<sup>17</sup> ”Öfverenskommelse mellan Svenska cigarrfabrikantföreningen och Internationella tobaksarbetareförbundet i Sverige” (1914), *Arbets- och löneavtal*, F8F vol 1, Frans Henrik Kockums tobaksfabriks arkiv, MSA.

<sup>18</sup> Om arbetarna ansåg att avsked skett på felaktiga grunder fick de rätt att framföra klagomål; i ett första steg till fabriksledningen och i ett andra steg till företagsledningen. ”Arbets- och löneföreskrifter vid A.-B. Svenska Tobaksmonopolets cigarrfabriker” (1915), *Arbets- och löneavtal*, F8F vol 1, Frans Henrik Kockums tobaksfabriks arkiv, MSA.

<sup>19</sup> ”Arbets- och löneföreskrifter vid Aktiebolaget Svenska tobaksmonopolets fabriker och övriga arbetsplatser” (1919), *Arbets- och löneavtal*, F8F vol 1, Frans Henrik Kockums tobaksfabriks arkiv, MSA.

<sup>20</sup> Arbetsstatistik A2 (1899: 63-64).

<sup>21</sup> Bland de kvinnliga beredningsarbetare som var anställda vid Malmö cigarrfabrik före personalnedskärningarna 1921 fanns ett tydligt samband mellan ålder och inkomster. Se Karlsson (2006: 29).

<sup>22</sup> Arbetsstatistik A2 (1899: 57); Lindbom (1940: 38); Rosslund (1995: 79).

magasinsarbetare.<sup>23</sup> I det tidigare så statusfyllda sorteringsarbetet fanns vid det här laget bara kvinnor. Tillverkningen av cigarr-cigarett var också helt kvinnodominerad. Feminiseringen av tobaksarbetet avspeglade sig tydligt i fackföreningens medlemsrullor. I samband med monopoliseringen var kvinnliga arbetare fackligt anslutna i samma utsträckning som manliga arbetare.<sup>24</sup> Trots detta fortsatte fackföreningen att styras av män. Underrepresentationen av kvinnor vid kongresser och i styrelser är påfallande: endast en kvinna valdes exempelvis in i styrelsen vid kongressen 1918.<sup>25</sup> Männens kontroll över fackföreningen visade inga tendenser att avta över tiden.

## Före depressionen

Monopoliseringen av tobaksindustrin innebar i sig en omfattande strukturrationalisering. Fem fabriker lades ned omedelbart och antalet anställda reducerades med närmare en fjärdedel (från 4680 till 3589). Hur turordningsregler och företrädesrätt till arbete bestämdes i samband med monopoliseringen har jag inte undersökt närmare. Troligtvis handlade diskussionen i samband med företagets födelse huvudsakligen om vilka arbetsställen som skulle vara kvar och vilka som skulle läggas ned. Däremot är det uppenbart att det fanns en senioritetsnorm för beräkning av ersättning för förlorad sysselsättning. Den av riksdagen beslutade ersättningen uppgick till en årslön för alla som hade varit anställda i branschen i minst fyra år och beloppet ökade med 40 procent för varje år därutöver.<sup>26</sup> I den mån det nya företagets ledning hade att avgöra vilka arbetare som skulle få stanna kvar och vilka som skulle få gå fanns det alltså incitament att behålla dem som verkat länge inom industrin.

Tobaksmonopolets tidiga historia präglades av det första världskriget. Krigssituationen innebar att det var svårt att få tag på råtabak och andra insatsvaror. Mot slutet av kriget, närmare bestämt i juni 1918, blev situationen så allvarlig att företagsledningen varslade om personalnedskärningar. Ledningen lovade vid detta tillfälle att skydda äldre och handikappade arbetare. I första hand berördes arbetare som var anställda på tillfällig basis. Samtidigt meddelades att de tillfälligt anställda som ej blev uppsagda hädanefter var att betrakta som ordinarie arbetare.<sup>27</sup>

Åren efter krigsslutet präglades av fortsatt stark efterfrågan och allteftersom råvarusituationen förbättrades blev det möjligt för Tobaksmonopolet att expandera. På enskilda orter kunde dock neddragningar förekomma till följd av ändrad produktionsinriktning och mekanisering. Stängningen av snusfabriken i Charlottenberg 1919 innebar exempelvis att ett antal arbetare som var involverade i tillverkning av lådor och kartonger blev övertaliga. Den lokale fabriksföreståndaren meddelade då att ”de yngre och senast anställda i denna produktionsgren” skulle sägas upp.<sup>28</sup> Instruktionerna förefaller emellertid ha missuppfattats av den förman som skulle verkställa beslutet. Denne trodde att låd- respektive kartongtillverkning skulle betraktas som skilda turordningskretsar, vilket inte var fallet. Följden blev att några lådtillverkare med relativt långa anställningstider förlorade sina jobb

---

<sup>23</sup> Karlsson (2006: 31).

<sup>24</sup> Lindbom (1940: 234).

<sup>25</sup> Lindbom (1940: 246).

<sup>26</sup> Ersättningsreglerna innebar vidare att yrkeslärd arbetare var berättigade till dubbelt så hög ersättning som okvalificerade arbetare.

<sup>27</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 27 november 1920, EII:b vol 57, Svenska Tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>28</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 23 oktober 1919, EII:b vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

samtidigt som motsvarande antal kartongtillverkare med kortare anställningstider fick vara kvar. Efter fackföreningens protester medgav företagsledningen misstaget men betraktade det som överspelat när även kartongtillverkarna ifråga något senare blev uppsagda. Liksom vid uppsägningarna 1918 betonade företagsledningen sitt sociala ansvarstagande; denna gång hävdades att ”särskilt ömmande omständigheter” gjort att en arbetare som led av benröta skyddats från arbetslöshet.<sup>29</sup>

Efterspelet till stängningen av snusfabriken i Charlottenberg är inte det enda exemplet som visar att det fanns en oskriven senioritetsnorm vid Tobaksmonopolet. I november 1920 anklagades företagsledningen återigen för att ha struntat i att ta hänsyn till anställningstiden vid en personalneddragning.<sup>30</sup> I sitt svar hänvisade företagsledningen till den ansvarige förmannen och menade att senioriteten följts så länge arbetarna besatt de kvaliteter som krävdes för att göra ett gott jobb. Förmannen uppgavs ha sagt upp de två arbetarna med de kortaste anställningstiderna, trots att de hade de bästa vitsorden. De övriga uppsagda arbetarna ansågs brista i pålitlighet och sakna förmåga till självständigt arbete. Enligt förmannen hade en av dem varit ”oregelbunden i arbetet”. Företagsledningens brev avslutades med följande tillkännagivande:

Vi äro fullt ense med eder, att de sist anställda arbetarna vid inträdande arbetsbrist första böra uppsägas. Däremot nödgas vi bestämt fasthålla vid att i fall som ovan första avskeda dem, som i arbetet visat sig mindre lämpliga beträffande duglighet och pålitlighet än senare anställda arbetare.<sup>31</sup>

Ett par dagar senare kom emellertid en rättelse där ovanstående lydelse ändrats till:

Vi äro fullt ense med Eder, att, då ingen åtskillnad kan göras vid i arbetet ådagalagd arbetsförmåga och uppförande, de sist anställda arbetarna vid inträdande arbetsbrist först böra uppsägas.<sup>32</sup>

Bakgrunden till varför denna rättelse gjordes är inte känd men klart är att senioritetsprincipen gavs mindre tyngd, till förmån för kriterierna arbetsförmåga och uppförande, i det senare brevet.

Turordningen vid uppsägningar blev återigen föremål för diskussion i samband med att arbetsstyrkan vid snusfabriken i Göteborg skars ned i december 1920.<sup>33</sup> Fackföreningen klagade över att den lokala fabriksföreståndaren inte hade tagit hänsyn till anställningstid och krävde att två manliga arbetare skulle återanställas. Även vid detta tillfälle tillkännagav företagsledningen sin principiella inställning: om man tvingades välja mellan två arbetare som ifråga om skicklighet och lämplighet var likvärdiga så skulle anställningstiden vara det utslagsgivande kriteriet. Men ifråga om det aktuella fallet menade företagsledningen att de uppgifter som utförts av de två arbetare med kortare anställningstid som fått behålla sina jobb inte kunde utföras av de två arbetare som facket ville få återanställda. En av de kvarhållna

---

<sup>29</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 4 november 1919, EII:b vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>30</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 27 november 1920, EII:b vol 57, Svenska Tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>31</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 27 november 1920, EII:b vol 57, Svenska Tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>32</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 29 november 1920, EII:b vol 57, Svenska Tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>33</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 20 december 1920, EII:b vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

arbetarna ansvarade för att sätta ihop en reservkvarn, den andra hade tidigare jobbat som mjölnare och påstods utföra arbete av ”särskild natur”.

## Massuppsägningarna 1921

De första tecknen på en annalkande lågkonjunktur anades 1920. Företagsledningen noterade hur lagren av cigarrer växte med en oroväckande hastighet och man försökte avbryta ett ingånget importavtal med en tysk leverantör.<sup>34</sup> Konjunkturedgången fortsatte. Under 1921 nästan halverades försäljningen av cigarrer och på våren samma år varslades om en storskalig personalnedskärning. Den verkställande direktören, Oscar Wallenberg, meddelade i ett brev till fackledningen att inte mindre än 400 kvinnliga arbeterskor skulle sägas upp, vilket motsvarade ungefär 7 procent av företagets arbetsstyrka. I första hand skulle ”de yngsta av de sist anställda” få gå. Turordningen baserades alltså både på ålder och på anställningstid. Någon reaktion från facket sida på detta besked står inte att finna i arkivmaterialet, vilket förmodligen får tolkas som att förfarandet ansågs vara i enlighet med etablerad praxis.

Ytterligare en storskalig personalnedskärning aviserades i september.<sup>35</sup> Nu visade Tobaksmonopolet tecken på att vilja börja skära även i den andra änden av åldersfördelningen. Men att göra sig av med seniora arbetare var inte lika enkelt som att säga upp unga kvinnor. De äldre arbetare som berördes av höstens nedskärning – 62 män (över 60) och 114 kvinnor (över 55) – blev permitterade i väntan på att bolagsstämman skulle fatta beslut om inrättandet av ett pensionssystem.

I september aviserades också permanenta uppsägningar av ungefär samma storleksordning som i april. Fyra turordningskretsar identifierades: manliga lagerarbetare under 25 år; manliga lagerarbetare mellan 25 och 35; kvinnliga arbetare under 25 år samt kvinnliga arbetare mellan 25 och 35. Sett till antalet individer berörde de permanenta uppsägningarna i första hand kvinnor yngre än 25 år (136 av 184 uppsägningar). I detta avseende var mönstret i huvudsak detsamma som i april. I ett annat avseende var mönstret annorlunda: företagsledningen sade inget om att anställningstiden skulle påverka turordningen. Reaktionerna från fackets sida blev skarpa, så här formulerade sig förbundsordföranden Albin Kindstrand i ett brev skrivet efter det att uppsägningarna verkställdes:

Som vi tidigare meddelat Herr Holsti råder bland arbetarna ett starkt missnöje med anledning av nu senast vidtagna avskedanden vid Tobaksmonopolet. Särskilt riktar sig missnöjet mot att allmän praxis vid avskedanden icke blivit iakttagen i det vuxna arbetare med långvarig anställning blivit avskedade. Även riktar sig missnöjet mot att avskedade lagerarbetare blivit ersatta med manliga cigarrarbetare, av vilka en del äro olämpliga för sådant arbete, till vilket man även överfört särskilt skickliga handarbetare. Av hittills inkomna förteckningar över de avskedade visa flertalet en längre anställningstid.<sup>36</sup>

Som framgår av ovanstående citat upprördes arbetarna inte bara över företagsledningens brott mot senioritetsprincipen, det förefaller också ha funnits en föreställning om turordningskretsar (även om själva termen inte användes). Arbetare med olika yrken, såsom cigarrarbetare och lagerarbetare, skulle inte ställas mot varandra vid en personalneddragning. Intressant att

<sup>34</sup> *Utgående cirkulär*, 5 mars 1920, BIV vol 21, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>35</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 30 september 1921, EII:b vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>36</sup> *Utgående cirkulär*, 7 december 1921, BIV vol 21, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

”Herr Holsti” syftade på företagets tekniske direktör, som förefaller ha haft ett särskilt ansvar för personalfrågor.



notera är att skrivelsen avslutades med en anklagelse om att företagsledningen diskriminerat utlandsfödda arbetare.<sup>37</sup>

I sitt svar på Kindströms skrivelse förnekade företagsledningen inte brottet mot senioritetsprincipen och förklarade att man istället hade tagit hänsyn till ”försörjningsböroda och familjesituation”, ålder och eventuella handikapp.<sup>38</sup> I fall där dessa kriterier inte kunde ge klar vägledning hade företaget beaktat arbetarens yrkesmässiga skicklighet. Omplaceringen av cigarrarbetare till lagerarbete motiverade företagsledningen med att de som tidigare jobbat på lagret inte var yrkeslärd och besatt överlägsen fysisk styrka och därför hade bättre utsikter att finna andra sysselsättningar än de fysiskt svaga cigarrarbetarna. Anklagelsen om diskriminering av utländsk arbetskraft tillbakavisades.

Turordningskriterier diskuterades inte bara i korrespondens mellan fack och arbetsgivare utan också på möten av olika slag. Så var exempelvis fallet den 14 november 1921 där företrädare för fackföreningen hävdade de principiella ståndpunkterna att seniora arbetare skulle skyddas ifrån uppsägningar samt att de skulle ha företräde till arbete om det blev aktuellt med återanställningar.<sup>39</sup> Det senare kravet accepterades av företagsledningen.<sup>40</sup> Kravet på fortsatt erkännande av senioritetsprincipen vid uppsägningar avfärdades emellertid; företagsledningen var inte beredd att lova något annat än att behålla den mest kvalificerade arbetskraften om det skulle bli frågan om ytterligare nedskärningar.

Efter denna framstöt prövade fackföreningen med en annan strategi: att förmå företagsledningen att låta avskedade arbetare byta plats med andra arbetare. Förmodligen fanns här en bakomliggande tanke om att arbeten skulle förbehållas de med störst behov av inkomster samt de som hade svårast att få någon annan anställning. Som ett led i denna strategi beslutades att även de som slutade frivilligt skulle ha rätt till stöd från fackets arbetslöshetskassa. Vid en konferens 28-29 december framfördes att även företaget borde ge kompensation åt dem som slutade för att ge plats åt andra. Detta förslag avfärdades av företagsledningen som ”kollektiva avskedanden”.<sup>41</sup> Uppenbarligen ville man själv behålla kontrollen över vilka turordningskriterier som skulle gälla.

Även om den här uppsatsen fokuserar på de diskussioner om turordningskriterier som fördes mellan företagsledning och fackförening ska något sägas om det faktiska utfallet.<sup>42</sup> I figur 1 åskådliggörs hur neddragningarna 1921 drabbade olika åldersgrupper inom cigarrtillverkningen. Här framgår att Tobaksmonopolet vid depressionens inledning hade en tämligen ung arbetskraft. De neddragningar som följde åstadkoms huvudsakligen genom

---

<sup>37</sup> Det finns även ett annat exempel i korrespondensen på hur facket motsatte sig avskedanden av utländsk arbetskraft. Se ”Cirkulär no 19”, *Utgående cirkulär*, 1921, BIV vol 21, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>38</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 7 november 1921, EIIB vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>39</sup> *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 23 november 1921, EIIB vol 57, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

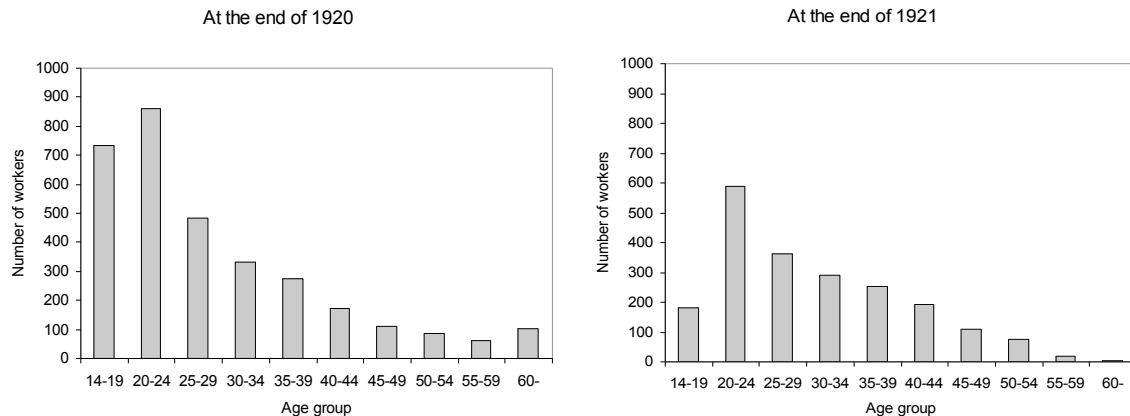
<sup>40</sup> Frågan om företrädesrätt till arbete skulle dock ge upphov till tvister längre fram. Företagsledningen hävdade exempelvis på hösten 1924 att löftet bara gällde en grupp arbetare som blivit avskedade på hösten 1921 medan facket menade att det var en allmän princip. *Inkomna skrivelser från Tobaksmonopolet*, 6 november 1924, EIIB vol 58, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>41</sup> Det primära syftet med nämnda konferens var att ge arbetarna möjlighet att komma med förslag om hur en arbetstidsförkortning skulle utformas. *Utgående cirkulär*, 13 januari 1922, BIV vol 21, Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, ARAB.

<sup>42</sup> En mer ingående statistisk analys av hur olika variabler påverkade risken att bli uppsagd finns i Karlsson (2006).

uppsägningar av arbetare i åldrarna 14 till 24 år. Få, om ens några, mellan 35 och 54 blev uppsagda. De äldsta arbetarna permitterades, som nämnts, i väntan på pensioneringen. På det stora hela förefaller det som om företagsledningen agerade i enlighet med Lazears teori – man skar i bägge ändarna av åldersfördelningen.

**Figur 1.** Arbetskraftens åldersfördelning inom cigarrtillverkningen före och efter personalneddragningarna 1921



Källor: Styrelsens förvaltningsberättelse 1920, FHK; Styrelsens förvaltningsberättelse 1921, FHK.

Något som bör poängteras är vidare att koncentrationen av permanenta uppsägningar till de yngsta åldrarna gör det osannolikt att civil status var ett centralt turordningskriterium; det var helt enkelt inte många av de yngre arbetarna som hade hunnit gifta sig. Även om företagsledningen på hösten 1921 uppgav sig ha tagit hänsyn till arbetarnas ”familjesituation” finns i korrespondensen inget som tyder på att det fördes någon diskussion om gifta kvinnors rätt till förvärvsarbete under depressionsåret. En sådan diskussion uppstod emellertid senare under 1920-talet, men det ligger utanför ramen för denna uppsats.

## Avslutning

Hur personalneddragningar gick till och vilka turordningskriterier som tillämpades på mellankrigstidens svenska arbetsmarknad är fortfarande i stort sett ett outforskat fält. Enligt 1926 års arbetslöshetssakkunniga var det vanligt att anställningstiden beaktades när det skulle fastslås vilka arbetare som skulle få vara kvar och vilka som skulle få sluta i situationer med arbetsbrist, även där det inte uttryckligen föreskrevs av kollektivavtal. Föreliggande uppsats lämnar visst stöd åt arbetslöshetsutredarnas utsaga. Vid det Svenska tobaksmonopolet fanns en norm som gick ut på att ”de yngsta och sist anställda” skulle stå först på tur vid personalminskningar. Däremot var företagsledning och fackföreningsrepresentanter oeniga beträffande hur strikt denna princip skulle tillämpas, vilket är inte är oväntat ur ett teoretiskt perspektiv. Denna uppsats visar också att implicita kontrakt som reglerade turordningen inte var skrivna i sten; de kunde brytas i extrema situationer, såsom under depressionsåret 1921. På våren detta år agerade företagsledningen på ett sätt som inte resulterade i några protester från fackföreningens sida. På hösten samma år frångicks den underförstådda överenskommelsen. Visserligen drabbade uppsägningarna främst yngre kvinnor – men deras inbördes turordning styrdes inte av vare sig ålder eller anställningstid. Det faktum att även ett företag vars styrelseledamöter hade uttryckliga instruktioner om att ta sociala hänsyn kunde frångå etablerad praxis i kriser gör att vi kan anta att även andra, mindre nogräknade arbetsgivare, passade på att överge senioritetsprincipen under 1920-talsdepressionen. Mot den

bakgrunden kan man förstå den strävan som fanns i många fackförbund att kodifiera turordningskriterier i kollektivavtal under mellankrigstiden.

## Källförteckning

### *Otryckta källor*

Svenska tobaksindustriarbetareförbundets arkiv, Arbetarrörelsens arkiv (ARAB).

Frans Henrik Kockums tobaksfabriks arkiv (FHK), Malmö stadsarkiv (MSA).

### *Offentligt tryck*

Arbetsstatistik A:2 (1899), *Undersökning af tobaksindustrin i Sverige*, Kommerskollegium.

Arbetsstatistik V (1908), Kollektivaftal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige, II, 1: Förteckning å gällande kollektivaftal, Kommerskollegium.

SOU 1931: 20, *Arbetslöshetsutredningens betänkande I. Arbetslöshetens omfattning, karaktär och orsaker. Avgivet av 1926 års arbetslöshetsakkunniga*, Socialdepartementet.

SOU 1938: 47, *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m. m. Avgivet av Kvinnoarbetskommittén*, Finansdepartementet.

### *Litteratur*

Becker, Gary S (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, vol 70.

Bengtsson, Berit (2006), *Kampen mot §23: Facklig makt vid anställning och avsked i Sverige före 1940*, Uppsala Studies in Economic History 74, Uppsala universitet.

Blomberg, Eva (1995), *Män i mörker: Arbetsgivare, reformister, och syndikalister: Politik och identitet i svensk gruvindustri*, Almqvist & Wiksell International.

Carmichael, Lorne (1983), "Does Rising Productivity Explain Seniority Rules for Layoffs?", *American Economic Review*, vol 73.

Frangeur, Renée (1998), *Yrkeskvinna eller makens tjänarinna? Striden om yrkesrätten för gifta kvinnor i mellankrigstidens Sverige*, Arkiv förlag.

Glavå, Mats (1999), *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, Norstedts Juridik.

Hellner, Johan (1940), "Det svenska tobaksmonopolets tillkomst", i *Minnesskrift utgiven med anledning av Svenska Tobaksmonopolets tjugofemåriga verksamhet den 1 juni 1940: 1915-1940*, Svenska tobaksmonopolet.

Huberman, Michael (1996), *Escape from the Market: Negotiating Work in Lancashire*, Cambridge University Press.

Karlsson, Tobias (2006), *Downsizing: Personnel policies and industrial relations at the Swedish Tobacco Monopoly, 1915-1928*, licentiatavhandling, Lunds universitet.

Lazear, Edward (1998), *Personnel Economics for Managers*, Wiley.

Lindbom, Tage & Evert Kuhm (1940), *Tobaksarbetarnas förbund i Sverige 1889-1939*, Svenska tobaksindustriarbetareförbundet.

Löfström, Åsa (1981), *Ekonomisk kris och kvinnors arbete*, Umeå Economic Studies 99, Umeå universitet.

Munthe, Axel (1940), "Tobakens och tobakshandlingens historia i Sverige", i *Minnesskrift utgiven med anledning av Svenska Tobaksmonopolets tjugofemåriga verksamhet den 1 juni 1940: 1915-1940*, Svenska tobaksmonopolet.

- Oi, Walter (1962), "Labor as a Quasi-Fixed Factor", *Journal of Political Economy*, vol 70.
- Parsons, Donald O (1972), "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates", *Journal of Political Economy*, vol 80.
- Rosslund, Kristina (1995), "Hantverk för män blir fabriksarbete för kvinnor: En studie från tobaksindustrin 1850-1915", *Deadlus*.
- af Trolle, Ulf (1965), "Femtio år av monopol och konkurrens", i *Om tobak i Sverige: Jubileumsskrift 1915-1965*, Svenska Tobaksmonopolet.
- Vasseur, Eric (1940), "A.B. Svenska tobaksmonopolets verksamhet", i *Minnesskrift utgiven med anledning av Svenska Tobaksmonopolets tjugofemåriga verksamhet den 1 juni 1940: 1915-1940*, Svenska tobaksmonopolet.