



Klipping av stoff på Salhus Tricotagefabrik rundt 1950.

FOTO: NORSK TRIKOTASJEMUSEUM, MUSEUMSSENTERET I HORDALAND.

ANN KRISTIN RAMSTRØM

Mellom synåla og akkorden

Dei fleksible sydamene på Salhus Tricotagefabrik

Salhus Tricotagefabrik utanfor Bergen var ein tekstilfabrikk som blei etablert i 1859 og som i all hovudsak produserte undertøy, sokkar og tjukke genserar. Grovt sett kan ein seie at fabrikkjen gjekk gjennom tre til fire ulike fasar: Først ein etableringsfase med enkle produksjonsmidlar og med få tilsette. Deretter, frå 1920-talet, auka produksjonen og det vart utvikla eit eige varemerke, Krone Maco. I «stordomstida» frå omkring 1920–1955, hadde tekstilfabrikkjen ein svært sterk posisjon i samfunnet. Etter 1955 og fram til 1970–1980-talet, var den gode tida over og nedbygginga eit faktum.¹ Produksjonen slutta i 1989.² Salhus Tricotagefabrik likna mykje på andre tekstilfabrikkar på Vestlandet med paternalisme og sein fagorganisering. Som i andre små industrisamfunn var fabrikkjen berejvelken i lokalsamfunnet; den gav arbeidsplassar, fabrikkdirektøren rådde over husvære, skuler, kyrkjer og samfunnshus, og han gav lån eller finansierte bygg, vegar, idrettsplassar og fritidsaktivitetar for arbeidarane. Disponenten hadde autoritet, ikkje berre på fabrikkjen, men i heile lokalsamfunnet, kor han sytte for og la til rette for at ein kunne starte opp butikkar og andre tilbod. Salhus Tricotagefabrik blir i dag forvalta av Norsk Trikotasjemuseum, Museumssenteret i Hordaland.

Salhus Tricotagefabrik var ein kjønnsdelt arbeidsplass. Det var skilje mellom mannsarbeid og kvinnearbeid i produksjonen, og eigarsida og fabrikkleiinga var mannsdominert. Eit interessant trekk i eit kjønnsperspektiv er at det ved saumavdelinga med få unntak bare arbeidde kvinner. I alle år fabrikkjen hadde ei saumavdeling, var det kvinner som arbeidde der, og avdelinga blei også leia av kvinnelege mellomleiarar med ansvar for produksjon og tilsette. I denne artikkelen skal eg sjå nærare på saumavdelinga og korleis saumarbeidet der blei forma av

kjønnsmessige forhold. Eg vil bruke omgrepet fleksibilitet³ for å undersøke i kva for ein grad kvinnene på saumavdelinga opplevde ei form for fridom og medverking, og i kva for ein grad arbeidet og arbeidsforholda vart styrte av maktforhold. Var det arbeidarane som tilpassa seg arbeidsgjevaren, eller var det rom for at arbeidarane kunne gjere eigne tilpassingar av arbeidet? Korleis var det for kvinnene å vere tilsette som sydamer på ei kvinnedominert avdeling med kvinnelege avdelingsleiarar og ei mannleg fabrikkleing? Kunne kvinnene skape seg fleksible rom i arbeidskvardagen, og fanst det rom for å kunne påverke? Frå historieforskinga er det kjent at tekstilindustrien alltid har vært tett knytt til kjønnsarbeidsdeling.⁴ Allereie ved tekstilindustrien si spede byrjing i England frå slutten av 1700-talet var kvinnene i fleirtall i tekstilfabrikkane. Historikarane Gro Hagemann og Thomas Brandt har forsøkt å forklare kvifor kvinnene var så sterkt representerte i tekstilfabrikkane.⁵ Brandt går tilbake til det før-industrielle England og gjer oss merksam på at det mannlege handverket innan «sømvev- og tekstilarbeidet» mista sin sosiale status med industrialiseringa. I det før-industrielle samfunnet var alle handverk som fall inn under eit laug per definisjon maskuline, men då lauga forsvann og vart erstatta av merkantile og kapitalistiske system for varebytte, mista produksjonen av tekstilar sin sosiale status.⁶ Mitt fokus er avgrensa til kjønnsarbeidsdelinga under moderniseringsbølga i norsk tekstilindustri etter andre verdskrig, det vil sei til tida mellom 1945 og til omkring 1960. Då var det flest tilsette og størst produksjon på fabrikkene, og dette var ei tid då også industripolitikken var retta mot produktivitetutvikling og rasjonalisering, som fekk særlege utslag for kvinnene på sømavdelinga gjennom tidsstudier og akkordarbeid.

Eg har lagt opp artikkelen i tre hovuddeler kor eg skal diskutere fleksibilitet, fridom og makt på tre nivå for å kunne seie noko om korleis kvinnene erfarte å jobbe med saum. Først skal eg sjå på produksjonsprosessen, deretter på fabrikkorganiseringa og til slutt gå nærare inn på syinga på saumavdelinga på Salhus Tricotagefabrik. I denne artikkelen har eg nytta intervju med tidlegare tilsette ved Salhus Tricotagefabrik som den viktigaste kjelda. Desse er utførte av tre andre fagpersonar ved museet i 1989, 1996 og 2009, og sjølv har eg gjort to gruppeintervju. Det er dei munnlege kjeldene som er hovudkjeldene, og arbeidarminna,⁷ samstundes som eg har nytta meg av litteratur og arkivet etter Salhus Tricotagefabrik.

Inn i fabrikkene - kjønnsarbeidsdeling i produksjonsprosessen

Eg skal nå gjere greie for dei mest sentrale delane av produksjonslinja på Salhus Tricotagefabrik og gi eit oversyn over kor kvinner og menn



Norsk Trikotasjemuseum sett frå sjøen. FOTO: HELGE SUNDE, 2007.

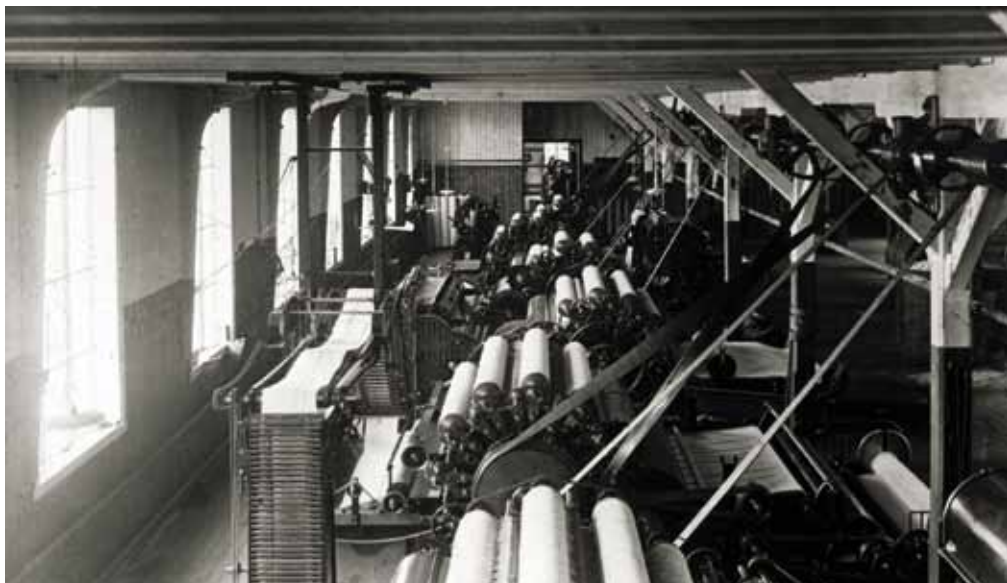
tradisjonelt hadde sine arbeidsplassar for å få fram kjønnsdelinga i arbeidsprosessen på fabrikk. Framstillinga mi er forenkla og kan ikkje reknast som uttømmande for dei 130 åra det var produksjon ved fabrikk. Hovudavdelingane var; vaskeri og råvarebehandling, vaskeri og farger, karder, spinneri, spoleloft, strikkeloft, klippeloft, saumavdeling, syloft og samanlegginga. Ved sidan av dette var det også andre avdelingar både innanfor administrasjon og tekniske avdelingar. Dette går eg ikkje nærare inn på her, men eg skal sjå kort på dei seinare i artikkelen. Tekstilindustrien var ein arbeidsintensiv industri,⁸ og kravde mange arbeidshender for å få utført alle ledda i den mekaniske og manuelle produksjonslinja frå råvare til eit ferdig produkt.⁹ Ulla eller bomulla skulle reinsast/vaskast, sorterast og blandast til beste kvalitet, før den kunne sendast til karderiet for karding. Dette var fysisk tungt manuelt arbeid som mennene utførte. Det var mindre fysisk krevjande å ha den prestisjefulle stillinga som ullklassifisør (med formelle kvalifikasjonar). Kardeprosessen gjekk føre seg på store kardeverk som stod tett i tett med opne (etter kvart endra dette seg) reimsystem som innebar fare for skadar. Det var òg mykje støv og støy her. Dette var òg rekna som mannfolkarbeid. Forgarnet, resultatet av kardinga, blei vidare spunne til tråd i spinneriet. Fram til den siste perioden med produksjon var det oftast mennene som arbeidde ved spinnemaskinane, men frå omkring 1960-

talet arbeidde også kvinner som spinnarar. Etter at garnet var ferdig spunne, blei det vaska og farga i fargereri og vaskeri. Her arbeidde både kvinner og menn, men i hovudsak menn. Garnet gjekk så vidare til spoling på «spoleloftet», ein del i produksjonsprosessen som var mindre fysisk tung, men som kravde at arbeidaren var nøye og kjappe i fingrane for å klare å skifte ut fulle spolar med nye tomme spolar - noko dei gjorde utan å stoppe maskinane. Her arbeidde tradisjonelt kvinnene. Derifrå gjekk garnet til «strikkeloftet» som låg i etasjen over spoleloftet og i naborommet. Strikkemaskinane strikka metervarer i ulike tjuknadar og mønster som i all hovudsak blei passa på, fekk påfyll av garn, og blei reparerte, av menn. Etter vasking og farging gjekk den ferdig strikka metervara vidare til tilskjering og klipping. Tilskjeringa gjekk føre seg på «klippeloftet» manuelt med saks eller med skjeremas-

Dei få mennene som arbeidde her sydde ikkje, men reparerte symaskinane.

skilje mellom kvinner og menn knytt til klipping av tjukt eller tynt stoff. Vidare gjekk stoffet til saumavdelinga og på «syloftet» som var den største avdelinga og som sysselsette så å seie berre kvinner. Dei få mennene som arbeidde her sydde ikkje, men reparerte symaskinane. Formannen var gjerne ein mann, sjølv om kvinnene var i eit klart fleirtall i produksjonen,¹⁰ men kvinner kunne også vere avdelingsleiingar. Til slutt, samanlegginga, den nest største avdelinga etter saumavdelinga, også med ei klar overvekt av kvinnelege arbeidarar, kor arbeidet for det meste var manuelt. Kvinnene sydde i etikettar, pressa og bretta det ferdige plagget. Dei reparerte også feil eller manglar på tøyet. Eg kan òg nemne lager og mottak.

For å seie noko om korleis det var å arbeide som mann eller kvinne i produksjonen, kan eg grovt dele inn i mannsarbeid og kvinnearbeid etter desse distinksjonane: tungt/ lett arbeid, skittent/ reint, maskinelt/ manuelt arbeid, grove/ finmaska arbeidsoppgåver. La meg utdjupe: mennene blei tradisjonelt plasserte ved det fysisk tunge og grove arbeidet og ved dei største maskinane, mens kvinnene stort sett fekk «lettare» arbeid, som i stor grad var manuelt og som kravde handlag og ei nøyaktig hand. Ei kvinneleg informant seier det slik: «Det var bare kvinnene som spola. Dei mennene som var der, dei var sånne som kjørte til og frå litt sånne ting som traller».¹¹ Denne kvinna arbeidde mellom anna som spolar, men ho arbeidde også på saumavdelinga og på samanlegginga. Kvinna viser at det var kvinnene som hadde direkte kontakt med tråden, og når ho spola måtte ho heile tida bruke augo og fingrane for å sjekke at tråden hadde rett kvalitet, og dersom tråden rauk, måtte ho knyte den mens maskinane gjekk. Dette var eit intenst arbeid som kan reknast som fysisk lett, men på den andre sidan var det eit tungt arbeid med tanke på at ho heile tida måtte følgje med og ikkje sleppe tråden og



Karderiet på Salhus Tricotagefabrik, årstal ukjent. FOTO: NORSK TRIKOTASJEMUSEUM, MUSEUMSSENTERET I HORDALAND.

spolane av syne. Det var få pusterom i eit slikt arbeid. Mennene frakta og leverte tomme eller fulle spolar mellom avdelingane. Trallene kunne vere tunge, og kassane som dei bar på og løfta av og på trallene, kunne vege fleire kilo, men samstundes kunne dei røre på seg, dei fekk variasjon i arbeidet og kunne la blikket vandre og kvile.

Vidare vil eg legge til at det var behov for mange arbeidstakarar i dei ulike ledda i produksjonslinja og arbeidarane følgde ikkje produksjonsprosessen trinn for trinn, men hadde eit heilt klart, avgrensa og spesifikt delarbeid som blei gjenteke. Dei fleste utførte heilt bestemte arbeidsoppgåver som stilte krav til spesialisering. Her betyr ikkje spesialisering ei yrkesspesialisering, men heller ei arbeidsdeling kor den enkelte arbeidar lett kunne bli erstatta av ein annan. Nokre av ledda sette krav til spesialisert fagutdanning, dei som ikkje gjorde det, vart utført av ufaglært arbeidskraft. Ei slik arbeidsdeling var vanleg i heile perioden til Salhus Tricotagefabrik.¹²

Gjennom heile perioden var det òg eit klart hierarki og ein maktstruktur mellom fabrikkdirektøren, tilsette på kontora, avdelingsleiarar/formenn, ingeniørar, og arbeidstakarane, som hadde mykje å seie for korleis avdelingane på fabrikkjen kunne organisere seg og fungere, og for korleis forholdet mellom kvinnelege avdelingsleiarar og mannlege leiarar kunne arte seg. Det var få kvinnelege avdelingsleiarar før 1950, og alle dei var på saumavdelinga. Og det var på saumavdelinga ein fant kvinnene, aldri mennene.¹³ Gjennom heile perioden var saumavdelinga det

leddet i produksjonen som hadde flest tilsette. Ei hovudgrunn er at saumarbeid er svært arbeidsintensivt og krev mange arbeidshender. Kvart enkelt plagg trong fleire saumar og kvar og ein måtte utførast av ein person manuelt. Kvar enkelt arbeidar sin arbeidsplass var ved ein bestemt symaskin som kunne utføre ein viss saum, og sydamene arbeidde i lengre periodar med ein og same saum. Saumavdelinga skilte seg på denne måten frå dei andre avdelingane ved fabrikkjen, både på grunn av at alt arbeid var basert på manuell arbeidskraft, men òg fordi ho var avhengig av både effektivitet og eit svært nøyaktig utført arbeid. Ein feil saum eller ein skeiv saum førte fort til at plagget vart andre sortering, og fabrikkjen ville miste fortjeneste. Saumavdelinga var derfor ein stor utgiftspost for fabrikkjen, det var mange sydamer som skulle lønast, og for å få tene pengar måtte fabrikkjen stadig sjå på korleis produksjonen kunne forbetrast med tanke på effektivitet. I lys av dette er det interessant å sjå at det var kvinnene som hamna på desse avdelingane, og at det var på saumavdelinga arbeidarane i størst grad vart utsette for eit lønnsystem basert på akkord og effektiviseringsmetodar. Det var her rasjonaliseringa fekk størst praktisk betyding. Dette var ei rasjonalisering som uavhengig av kjønn var oppteken av å effektivisere arbeidet gjennom detaljstyring, men som fekk størst konsekvensar for kvinner fordi saumen var svært arbeidsintensiv.

Lønnsystemet og akkordarbeid

På 1950- talet vart det lagt nye premissar for arbeidslivet med innføringa av rasjonaliseringa og effektiviseringsmetodar (som stoppeklokka og tidsstudiar), som både arbeidsgjevarsida og den organiserte arbeidstakersida (LO) støtta,¹⁴ og akkordarbeidet blei svært utbreitt. På Salhus Tricotagefabrik var det altså særleg kvinnene på saumavdelinga som fekk merke dette.¹⁵ Syinga var repeterande og rigid, spesifisert og spesiell, og tilpassa det enkelte produktet. Slik kunne leiinga lettare setje saumproduksjonen inn i eit akkordsystem, enn andre produksjonsoppgåver. Akkord hadde òg vore i bruk i eit todelt lønnsystem før 1945, men utan at tidsstudiane la grunnlaget for utrekningane. Då kunne avdelingsleiarane i større grad konferere med disponenten,¹⁶ og spørsmål om lønn og akkord baserte seg på eit mindre formelt system. Feminiseringa av saumarbeidet kan i lys av dette undersøkast ut frå korleis det var å arbeidde under eit slikt lønnsystem. Ved å sjå på korleis dei opplevde akkorden, og ved å sjå på kriteria for fastsetting av akkorden, er det interessant å undersøke om det var mogleg for kvinnene å påverke systemet, som oftast var fastsett og forma av den mannlege leiinga. Fleire informantar omtalar akkordarbeidet på saumavdelinga rundt 1950-talet, som stress, mykje slitasje, eit kvinneyrke, det var hardt, mykje

misunnig, ein-sidedig, utslitte kvinner, og «kvinnene grodde fast i sin maskin». Eg lét ein informant fortelje:

Var strømmen borte ein halv time tapte dei fortene, så det var mye misunnelse blant syerskerne viss noen var flinke eller avhengige av å sy bestemte plagg eller maskiner som var tunge å bruke. Akkordlønnen kunne variere med 4-5 kroner i timen. Kvinnene som satt å sydde på akkorden blei heilt utslitte.¹⁷

Den mannlege fabrikkleiinga før 1950 kan, ut frå mitt intervjumateriale, karakteriserast som autoritær og kontrollerande. Sydamene i intervjumaterialet gjev alle uttrykk for at dei ikkje hadde særleg store sjansar eller moglegheiter til å ta direkte kontakt med leiinga på fabrikk for å be om ein betre akkord. Som vi ser her, var dette vanskeleg for den enkelte sydama:

Det var avdelingsformannen som konfererte med disponenten. Om ka dei skulle sette som, ja, som lønninger og akkord. Og da var [det] ikkje noko diskusjon. Det var ikkje nokke foreining den gangen heller, så vi måtte bare godta den som blei satt.¹⁸

Sydamene på Salhus Tricotagefabrik måtte ifølgje denne informanten godta situasjonen, og mange har nok gjort det og ikkje tatt opp kampen, men bøygd seg over symaskina og trakka i veg. Sitat som «ja, vi fant oss nå i det», er vanlege i intervjumaterialet. Mens sydamene måtte forholde seg til akkordarbeid, var det kvinner som arbeidde på andre avdelingar i fabrikk si produksjonslinje som fekk fast timelønn og ikkje arbeidde på akkord. Denne timelønna kunne vere lågare enn for kvinnene som arbeidde på akkord på saumavdelinga fordi fabrikk hadde eit lønssystem som var delt inn i A, B og C-kategoriar. A var for kvinner og menn nedst i hierarkiet, B for kvinner med høg akkord på saumavdelinga og C for menn høgare opp i systemet, som til dømes på strikkeriet. Fleire avdelingar bortsett frå saum, hadde bonusordningar i tillegg.¹⁹ Kvinnene med fast timelønn hadde eit fortrinn, sidan lønna var fast, det vil seie uavhengig av om produksjonen gjekk opp eller ned, eller om maskinane slutta å virke eller ikkje. Dette var eit privilegium kvinnene på saumavdelingane ikkje hadde.

Kvinnene på saumavdelinga var heilt avhengige av at dei mannlege reparatørane kjapt reparerte maskinane om dei gjekk sund og at andre ledd i produksjonen leverte råvarene til dei slik at det ikkje blei stopp i produksjonen og akkorden gjekk ned. Særleg for dei raske sydamene, dei som var flinke til å behandle symaskina og stødige på handa slik at synåla effektivt produserte ein fin saum, kunne oppleve å bli lønnsvinnarar i

fabrikken. Dette kunne, som informanten over peikar på, føre til stor misunnig mellom sydamene og mellom andre tilsette på fabrikken. På den eine sida kan eg seie at desse kvinnene fekk ei slags makt over symaskina og akkorden og blei «vinnarar», men på den andre sida stod kvinnene i eit avhengigheitsforhold til dei mannlege reparatørane. Dersom dei ikkje oppretthaldt ein sterk arbeidsmoral og hadde eit godt samarbeid, kunne dei miste ein høg akkord. Kvinnene måtte altså ta omsyn til to avgjerande faktorar for å kunne skape seg eit rom for fridom, om eg her knyt fridomen opp mot høg lønn som gir rom for eit visst konsum, sett i lys av kva dei andre ved fabrikken tente. Dersom desse to faktorane ikkje fungerte saman, mista dei kjensla av fridom. Men kvinnene var også knytt til avdelingsleiarane sine, som særleg i tida før 1950 var dei einaste som kunne ta opp spørsmålet om akkord og lønn med den mannlege leiinga som definerte og avgjorde dette. Kvar enkelt sydame stod altså i eit avhengigheitsforhold til både symaskina, dei mannlege reparatørane og den mannlege- eller kvinnelege avdelingsleiararen, og ved sidan av dette måtte dei alltid også ta høgde for at produksjonen kunne stoppe opp på ulike stadar i fabrikken.

Førestillingane om kvinnene og rettane som dei hadde generelt i samfunnet på denne tida, kjem tydeleg til syne i arbeidsdelinga og i



Syersker som arbeidde på Salhus Tricotagefabrik. Frå omkring 1950.

makthierarkiet i produksjonslinja. Saumarbeid kom lågt ned og hadde svært liten status; «det var kvinnfolkarbeid». I tida før 1950 var det få kvinnelege avdelingsleiarar på saumavdelingane, og dei kvinnelege leiarane før 1950 var òg avhengige av sine mannlege overordna, og dei hadde minimal påverking på lønnsystemet. Desse kvinnene oppnådde sannsynlegvis ikkje særleg status av høgare grad i fabrikkssystemet. Eg synes å sjå i intervjumaterialet at kvinnene som blei avdelingsleiarar, og då særleg før 1950, fekk tittelen ut frå diffuse og vilkårlege grunnar. Dei var gode til å sy, men det er uklart om dei fekk tittelen av andre årsaker, og i nokre tilfelle kan det virke som dei som fekk tilbodet, fekk det fordi andre ikkje ville. Nokre av desse kvinnene satt heller ikkje lenge i stillinga, noko som sjølvsagt kan ha fleire årsaker.

I dette systemet hadde dei få kvinnelege avdelingsleiarane på saumavdelinga før 1950 altså ikkje store moglegheiter til å endre på lønnsystemet for sine kvinnelege tilsette. Deira arbeidsoppgåver var oftast å utføre kontrollar; sjekke saumen, fylle ut diverse skjema som skulle vidare i systemet, som viste kva og kor mykje kvar enkelt arbeidar hadde produsert, «slik at dei kunne sjekke på kontoret, for dei kontrollerte alt», seier ei kvinneleg avdelingsleiar. Avstanden mellom sydamene og den kvinnelege avdelingsleiararen var ikkje stor, og det kunne vere vennskap mellom dei, slik som det ofte var mellom kvinnene på saumavdelinga. «Dei på golvet» hadde minimal kontakt med den mannlege fabrikkleiinga, slik kontakt gjekk gjennom formennene og etter kvart også gjennom fagforeininga. Lønna og lønnsystemet blei stort sett avgjort på eit høgare nivå enn hos avdelingsleiararen slik at også ho måtte «finne seg i systemet», nett som dei andre på avdelinga måtte. Dette nye systemet var basert på den første tariffavtalen ved fabrikkjen i 1946 og tidstudieavtalen mellom LO og NAF i 1947. Med desse to avtalene gjekk Salhus Tricotagefabrik inn i eit meir sentralt regulert arbeidsliv som også omfatta lønn og lønssystem.

I tida etter 1950 endra derfor deler av systemet seg, og først for mannlege tilsette «som nå fekk fast lønn og bonus».²⁰ Sydamene opplevde få endringar i retning av fast lønn, slik at «det var ein evig krangel mellom ledelsen og fagforeininga om akkordarbeidet».²¹ Etter kvart endra dette seg med mellom anna innføringa av nye nasjonale akkordreglar i arbeidslivet. Akkorden blei betre, eit faktum som ei kvinneleg avdelingsleiar etter 1950 særleg legg til fagforeiningsarbeidet, kor også ho har teke del i kampen.²² På denne tida kom rasjonaliseringsideala som innførte tidsstudiane og stoppeklokka, og det var flest mannlege tilsette som fekk tilbod om å ta kurs i og lære seg å bruke desse verktøya. Etter avslutta kurs, kom dei tilbake til fabrikkjen, og med nytt utstyr og nye idear, fekk saumavdelingane raskt

«Dei på golvet» hadde minimal kontakt med den mannlege fabrikkleiinga, slik kontakt gjekk gjennom formennene og etter kvart også gjennom fagforeininga.

merke den nye tida. Mens kvinnene sydde, gjorde dei nøye undersøkingar og utførte til dels avanserte reknestykke. Ein informant fortel:

Det var en operasjon, for eksempel, sidesømmer, sant. Kan si det. Så sydde du bare det. Og da tok han tiden, gjennomsnittet sikkert, når du hadde sydd ti stykker tok han gjennomsnittet. Også tok de den også den også den... også alt til produktet var ferdig, og da så de hva dette ville koste, sant. Men jeg husker det at når de tok tiden, då var vi som regel så heldige, da gikk alt som smurt. Ikke slet tråden og ingenting, sant. Men når du satte deg ned og skulle klare igjen den tiden så klarte du det ikke for du slet tråden og da var det et eller annet.²³

Denne sydama opplevde at tidstudiane førte til urimelege forhold, mellom anne mykje stress. Men tidstudiesmennene hadde samstundes ein dialog med kvinnene, slik som denne informanten fortel:

Vi tok tida på syerskerne [...] Eg gjorde det på syavdelingen, ja og på pressing og pakking og sammenlegging og [...]. Det var jo diskusjonar då når me holdt på, men som regel blei vi og syerskerne enige så det gjekk jo greit.²⁴

Denne mannlege informanten viser til at det var hull i systemet, det var ikkje heilt etter boka, men menneskelege relasjonar kan ha opna opp for at sydamene og andre arbeidarar, har hatt moglegheit til å påverke det nye styringssystemet, i alle fall til ein viss grad. Sydamene kunne bruke sin kunnskap om symaskinane og om saumen for å halde akkorden på eit akseptabelt nivå.

Ei kvinneleg avdelingsleiar fortel òg at ho samarbeidde med tidstudiesmennene, og at ho var med på å legge til rette for nye saumar og nye produkt for å finne den mest effektive saumen, og for å få ein best mogleg akkord.²⁵ Eit slikt samarbeid mellom leiinga og tidstudiesmennene viser at det fanst rom for at kvinnelege mellomleiarar kunne påverke både akkorden og systemet, men om sydamene på hennar avdeling alltid var einige i hennar avgjerder, er eit anna spørsmål. Lønnsystemet var altså ein av styringsteknikkane til fabrikkleiinga, og det påverka kvinnene og deira arbeidsdag.

Lønnsystemet hadde mykje å seie for korleis kvinnene opplevde å jobbe på saumavdelinga, om det gav rom for fridom, eller om det berre blei opplevd som maktinstruks. Kvinner som arbeidde på fabrikk etter 1950, og dei som fortel at dei «likte å sy og som har det i fingrane», opplevde ikkje akkordarbeidet som ei tvangstrøye, men heller som eit middel til å kunne påverke eiga lønn og arbeidsdag. Dei fortel at dersom

dei hadde ein dårleg dag, ja då fekk dei ein dårleg akkord, men om dei tok det igjen ein annan dag i same veka, ville sluttresultat likevel bli greitt. Dette viser at kvinnene kunne «flekse» og sjølve definere og bestemme sin innsats. Ein kan seie at feminiseringa av saumen får eit positivt utslag i lys av dette; kvinnene kunne bruke akkorden for å auke lønna, dei kunne bruke sin kunnskap om saum til å legge til rette for ein effektiv saum, og denne kunnskapen kunne dei også bruke til å lure og påverke tidsstudiemennene og komme relativt godt ut med systemet. Desse kvinnene var «vinnarane», medan dei andre kvinnene som ikkje klarte å skape seg eit slikt fleksibelt rom på saumavdelinga, var taparar. Mange av desse slutta også etter ein kort periode.

Saumen sin posisjon i lønnsystemet kan seie noko om ei kjønnsarbeidsdeling kor den mest arbeidsintensive delen i produksjonen hamna inn under eit stoppeklokkeregime. Dette var kor kvinnene arbeidde, noko som kan tyde på at kvinnene var meir utsette for ulike verktøy og strenge styringsregime. Slik var saumen mindre verdsett innanfor eit mannleg verdisystem, eit kulturelt verdisystem knytt til arbeid. Og på bakgrunn av dette kan feminiseringa av saumen forståast ut frå kva som var viktig eller uviktig arbeid, sett frå fabrikkleiinga sin ståstad, premisser som til ei viss grad var sett av eit mannleg syn på kva som var viktig arbeid. Fabrikkleiinga hadde høg prioritet på å definere arbeidsoppgåver som mannlege og kvinnelege, noko også historikar Kari Aslaug Hasle understreker.²⁶

Fabrikkorganiseringa, saumen og kvinnene

Fagforeininga for arbeidarane i produksjonen blei etablert i 1945, ei lokal fagforeining av Norsk Tekstilarbeidarforbund som fekk namnet Salhus Tekstilarbeidarforeining. Etter kvart vart det òg danna egne fagforeiningar for funksjonærene gjennom Salhus Handel og Kontor og for arbeidsleiarane gjennom Arbeidslederforeininga. I fleire år hadde fagforeiningane eit greitt forhold til disponent Emil Clausen, som ikkje hadde meldt fabrikk inn i ein arbeidsgjevarorganisasjon. Dette gjorde han først i 1961, noko som er relativt seint samanlikna med andre liknande fabrikkar. Sannsynlegvis såg han då at han ikkje lenger kunne ta diskusjonane og kampane om lønnsforholda aleine, men trong å ha ein organisasjon i ryggen når forhandlingane kom. Clausen skal ha uttalt at lønnskrava frå arbeidsleiarane «var urimelege».²⁷ Med fagforeininga og tariffavtalen blei disponenten og fabrikkleiinga si makt innskrenka. Arbeidsgjevar kunne ikkje lenger ta egne avgjerder utan å ta høgde for landsdekkande tariffavtalar og han måtte forholde seg til formelle nasjonale avtaleverk.

Denne inndelinga i tre ulike fagforeiningar på den eine sida og ein disponent med sine næraste på den andre, viser at fabrikkten var inndelt i grupper som hadde egne særinteresser. Desse sto i ulike maktforhold

til kvarandre og kjønnsdimensjonen var også tydeleg med tanke på det eg tidlegare har vist; det var menn som utførte tidsstudiane for å fastsetje akkorden. Det var menn som var ingeniørar og som reparerte maskinane, både på saumavdelinga og på andre avdelingar, og det var menn som leia produksjonsavdelingane, bortsett frå nokre kvinnelege mellomleiarar på saumavdelinga. Fabrikkleiinga var menn med manlege rekneskapsførar og kvinnelege sekretærar. På den eine sida vart fabrikkorganiseringa meir profesjonalisert i tida etter 1950 med fagforeiningane og dei nasjonale rammeavtalane, men samstundes var det få endringar

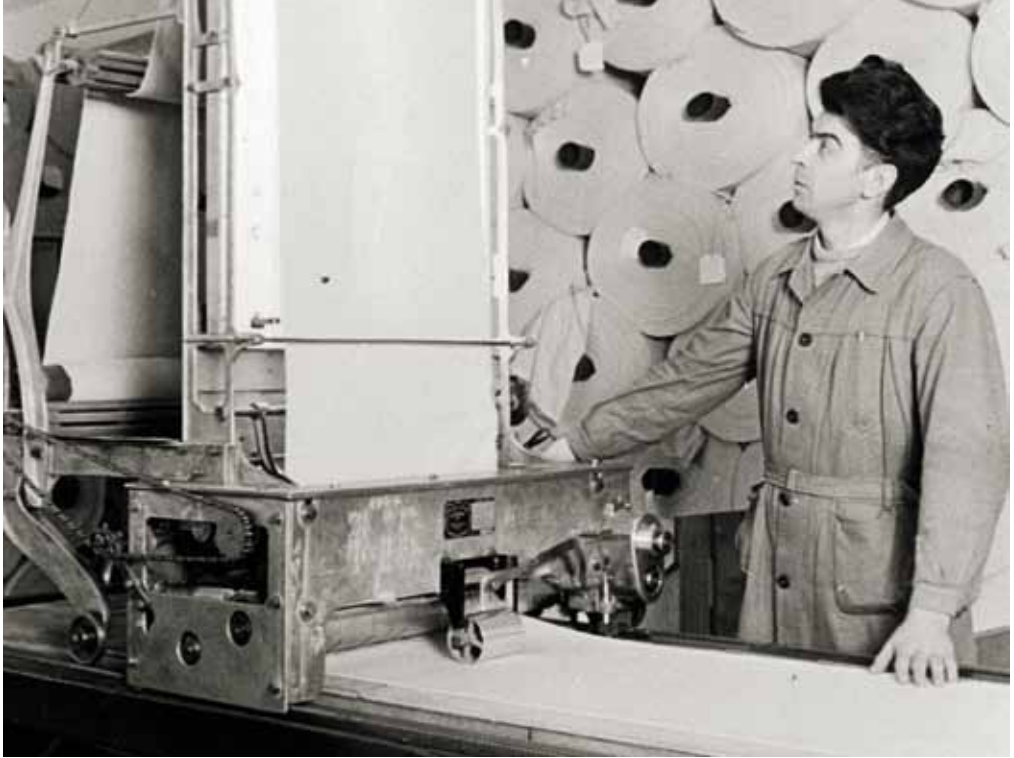
Det var få kvinnelege avdelingsleiarar på saumavdelinga før 1950, men etter 1950 fekk fleire kvinner denne type stilling

i inndelingane kvinne- og mannsarbeid. Eg vil derfor i det følgjande undersøke om lojaliteten mot fabrikkleiinga og avdelingsleiarane på saumavdelinga endra seg etter 1950 med dei nye premissa som følgde med profesjonaliseringa.

Det var få kvinnelege avdelingsleiarar på saumavdelinga før 1950, men etter 1950 fekk fleire kvinner denne type stilling. I teksten ovanfor har eg vist at det var få moglegheiter for at dei kvinnelege avdelingsleiarane før 1950 kunne påverke arbeidsforholda og lønnsystemet, og dei kunne ikkje fastsette akkorden på saumen. Nå vil eg sjå på korleis dei kvinnelege avdelingsleiarane arbeidde for å kunne påverke; kunne dei skape fleksible rom med manlege leiarar, opplevde dei fridom, fleksibilitet eller tvang? Var det stor lojalitet mot leiinga?

Etter 1950 innførte fabrikkleiinga eit system av skjema, som informantane kallar «sedlar», kor kvar operasjon hadde si eiga linje med plass til å detaljføre ulik informasjon. Før 1950 førte sydamene sjølve opp kva dei hadde produsert, men etter kvart vart dette meir og meir eit arbeid for avdelingsleiarane. Sydamene fortsette å føre opp sine operasjonar, men avdelingsleiarane måtte etterpå kontrollere, telje opp og føre det inn i ei liste som ho ved slutten av veka måtte levere til kontoret. Fleire informantar peikar på at det var svært viktig å levere riktige utført produkt til rett tid til kontoret. Å halde tritt med og gjennomføre ein kvalitetssikra produksjon, opplevde både sydamene og avdelingsleiarane som avgjerande for å oppleve ei tilfreds fabrikkleiing. I periodar kunne krava frå kontoret vere svært høge, og under slike periodar har både sydamene og avdelingsleiarane drege lasset saman for å klare å halde oppe produksjonen. Ei sydame fortel frå ein slik tøff periode, og seier at avdelingsleiarane flytta symaskina bort til henne der ho satt, slik at ho skulle sleppe å miste tid med å flytte seg frå eit bord til eit anna. Slike historier viser at både sydamene og avdelingsleiarane har kjent på ein sterk lojalitet til leiarane sine og til fabrikk.

Saumen var ein svært viktig del i produksjonslinja og saumavdeling var stor. Leiinga var heilt avhengig av at saumen ikkje berre blei utført, men også at kvaliteten var den aller beste. I ein arbeidsdag med krav om



Arbeidar ved maskin for kontroll av ferdige tekstilar på Salhus Tricotagefabrik, truleg på 1950-talet.

FOTO: NORSK TRIKOTASJEMUSEUM, MUSEUMSSENTERET I HORDALAND

ein høg akkord og med innføringa av tidsstudiane, kunne dette saman med strenge krav om kvalitet og lojalitet, føre til stort press, både fysisk og psykisk, noko eg kan lese ut av intervjumaterialet. Det var derfor viktig for sydamene at avdelingsleiaren kunne legge til rette for å minske presset, men at saumavdelinga samstundes kunne levere. Ein kvinneleg avdelingsleiar etter 1950 var opptatt av å kunne legge til rette for sydamene utan at tidsstudiemennene merka det. Ho var ikkje motstandar av tidsstudiane, for som ho sa det, «du må jo ha tidsstudier for å se kor lang tid du bruker på å produsere et plagg».²⁸ Ho fortalte mykje om korleis ho sjølv sette seg ned og testa ut saumen og dei ulike operasjonane i eit plagg for å finne den raskaste og mest effektive måten å utføre arbeidet på:

Det med metodeplanlegging det var jo egentlig min måte å finne ut at vi kunne tene penger på dette her. Og at i særdeleshet vi hadde akkord, at operatøren kunne tene penger på det, utan å vite det sjølv. Fordi at det e så kjempestor forskjell på om du plasserer ting der eller der når du skal ta det.²⁹

For denne kvinnelege avdelingsleiaren er dette ein heilt naturleg og sjølvsgd måte å arbeide på. Det som er interessant er at sydamene på hennar avdeling ikkje alltid opplevde dette på same måte som henne. Dei gav ikkje uttrykk for ei like positiv haldning til hennar leiarstil og hennar bruk av ulike verktøy og metodar. Av mitt kjeldemateriale kan eg sjå ein tendens til at dei kvinnelege avdelingsleiarane før 1950 ikkje gjekk inn som arbeidsleiar på måten vi ser her, men at hennar rolle då heller var meir i retning av å sjå til at alle hadde arbeid å gjere, at alle hadde det greitt, syte for at avdelinga fungerte og at alt som skulle gjerast blei gjort. Men med den «nye» leiinga tok dette ei anna retning; «Du altså, alle arbeidsledere vet hvor lang tid hver eneste søm tar. I hennes produksjonskjede».³⁰ Ho tok altså kontroll over produksjonsprosessen og ho leia og sytte for at produksjonen var mest mogleg effektiv og såg etter om den kunne rasjonaliserast. Kvinner som hadde henne som sjef, fortel at dette ikkje alltid var like enkelt, noko eg tolkar som at dei opplevde dette som styrande og at hennar styringsmetode gav dei mindre fridom enn dei hadde hatt tidlegare. Den moderne styringsideologien viste til ein avdelingsleiar som i større grad forma si avdeling for å kunne påverke produksjonen og akkorden. Ho kunne påverke sin og dei andre sin arbeidsdag, mens syerskene sjølv ikkje hadde same rom til å påverke som dei kunne ha under det «gamle regimet». Fleksibiliteten gjekk frå syerskene til avdelingsleiaren, sjølv om dei også fortel: «Vi gjorde nå likevel slik vi ville og sydde sånn som me meinte var best».

Kven var denne avdelingsleiaren? Kvinna jobba først som syerske, og tok leiarkurs og vidare utdanning i Norsk Tekstilforening og Tekstilteknisk Forening etter at ho blei tilsett som avdelingsleiar. Ho kjente til og følgde den nye styringslogikken som tråtte fram i arbeidslivet på denne tida og slik sett kan eg plassere ho inn i kategorien «den nye generasjon kvinnelege leiarar» som i eit meir moderne arbeidsliv ønskjer ei leiarrolle og ei karriere. For det er tydeleg at denne kvinnelege avdelingsleiaren hadde ambisjonar og klare meiningar og krav retta både mot sydamene og inn mot leiinga. Ho var bevisst og brukte sin kunnskap som sydame som ho kombinerte med det ho hadde lært på leiarkursa. Dei kvinnelege avdelingsleiarane før 1950 hadde ikkje leiarutdanning, og om eg samanliknar med omsyn til fagleg bakgrunn, var dei mindre profesjonelle enn denne kvinna innan personale og leiing. Samstundes viser mitt materiale at kvinnene før 1950 ofte var svært lojale mot fabrikkleiinga og dei tok ikkje mange eigne val under produksjonen, slik vi kan sjå at denne kvinna gjer. Slik eg kan sjå det, finn vi den første kvinnelege mellomleiaren på fabrikk med ei formell leiarutdanning og som spelar på lag med dei nye premissane i arbeidslivet, på saumavdelinga. Fabrikk blei altså meir og meir profesjonell utover 1950-talet, noko som gav utslag på saumavdelinga. Med tanke på om feminiseringa av saumen gav kvinnene fridom,

viser dette at den kvinnelege avdelingsleiaren kunne ta kontroll over produksjonen og slik oppleve fridom og eit fleksibelt rom til å skape i. Samstundes opplevde ikkje sydamene den same fridomen, men heller ei større detaljstyring og mindre fleksibilitet i sin arbeidskvardag. Slik kan eg sjå ein tendens mot at det nye og profesjonaliserte arbeidslivet gav mellomleiaren større fridom, også ovanfor mannlege leiarar, men mindre fridom for arbeidarane i produksjonslinja.

Å jobbe på saumavdelinga - kunnskap om saumen

I 1965 var 73 kvinner og fem menn tilsette på saumavdelinga. Mennene var som sagt tilsette som reparatørar av symaskinane, og fram til på 1960-talet var det òg ein mannleg formann på avdelinga. Eg har vist at det var ein tydeleg kjønnsdimensjonen mellom leiinga og arbeidarane i produksjonslinja. No vil eg sjå nærare på sjølve saumen, om det å arbeide med tekstil og om kunnskapen om tekstil var ein faktor i korleis kvinnene erfarte å arbeide på saumavdelinga, og om dette var ein faktor som kvinnene nytta seg av.

Kulturelle mønstre opparbeidd utanfor fabrikkene fekk konsekvensar for korleis skillet mellom mann- og kvinnearbeid blei tenkt. Tekstilarbeidet var ein integrert del av kvinnearbeidet på gardane i Noreg i fleire hundre år og mange generasjonar og representerte ein viktig kvinneleg kunnskap.³¹ Saum- og tekstilkunnskapen som kvinnene fekk etter ein lang heimeproduksjon (især kyst- og bondekvinnar) gav kvinnene eit fortrinn når det gjaldt kunnskap om korleis saumarbeidet skulle utførast. Kvinnene tok denne kunnskapen med inn i fabrikkane og til ei viss grad bidrog kunnskapen til at dei kunne fremje eigne interesser, skriv Hagemann.³² Eg vil no sjå om det også var slik på Salhus Tricotagefabrikk, og om kvinnene brukte kunnskapen dei hadde om tekstil til å skape seg og danne eit fleksibelt rom, og om kunnskapen om tekstil hadde noko å seie for deira trivsel.³³ Men kva type kunnskap er det her snakk om når både kvinnelege og mannlege tilsette ofte uttalte seg slik:

Damene hørte til på syavdelingen, sammenleggingen og klippe-loftet. Det var damearbeid. Resten var mannsarbeid, og det var bare mennene som strikka. Og det var det same med spinning, det var jo ingen som trudde at det gjekk an for damer.³⁴

Her fortel informanten at det var berre menn som strikka, ein faktor som det er viktig å stoppe opp ved. Mennene sine arbeidsoppgåver som strikkarar hang ikkje nødvendigvis saman med kunnskap om tekstil. Å strikke på ein tekstilfabrikk må ikkje forvekslast med å utføre eit handverk, som å strikke for hand med strikkepinar. Å vere tilsett som strikkar



Syersker som arbeide på Salhus Tricotagefabrik. Frå omkring 1950. FOTO: NORSK TRIKOTASJEMUSEUM, MUSEUMSSENTERET I HORDALAND.

på ein tekstilfabrikk, var (og er) å vere tilsett som mekanikar kor nokon også hadde fagbrev som strikkarar. Strikkemaskinane var til dels svært kompliserte og arbeidaren måtte ha stor teknisk kunnskap. Strikkarane var ikkje i direkte kontakt med sjølve tekstilet, men dei mata maskinane med tråd på spoler og maskinane gjorde tråden om til strikka metervare som deretter gjekk vidare til andre arbeidsoperasjonar i fabrikk. Mange strikkarar kunne utføre vedlikehald av strikkemaskinane, som til dømes å skifte nåler, olje og reinse maskinane og delane, men oftast var det eigne reparatørar som reparerte strikkemaskinane, og desse var òg menn. Ein annan informant, ein mannleg strikkar, har si forklaring på kvifor kvinnene ikkje kunne jobba som strikkarar: «Nei, her var meir skit, det var ikkje så reinsligt, det er grovare veit du, og mykje smøring og greier med olje. Så det var ikkje så fint arbeid.»³⁵

Kanskje var det reinare på saumavdelinga, om eg bruker orda til informanten over, som mindre støv og avklipp, og ikkje minst mindre støy. Maskinane på strikkeriet var òg mykje større og grovare enn dei på saumavdelinga, som var mindre og nettare. Det var også eit «finare» arbeid på saumavdelinga om arbeidet der skal sjåast i samheng med å utføre eit saumarbeid. Også her var det maskinane som utførte hovudoperasjonen, men det var kvinnene som førte stoffet inn til nåla på symaskina og som kontinuerleg måtte bruke sitt handlag og styre og halde fast stoffet slik at saumen vart bein og fin. Så lenge ein syr saman eit plagg må blikket heile tida vere festa på arbeidsoperasjonen. Mennene på strikkeriet kunne bevege seg mellom maskinane og flytte blikket til

fleire ulike stader, noko kvinnene på saumavdelinga ikkje kunne gjere. Konsentrasjonen måtte heile tida vere hundre prosent retta mot plagget, og kanskje meinte dei mannlege arbeidarane, som viste til at kvinnene «måtte utføre det fine arbeidet», at dette var arbeid for kvinner sidan dei er så nøye og flinke – ein svært tradisjonell karakteristikk av kvinner. Dette viser at den tradisjonelle førestillinga om kvinna som er god i handarbeid og som har stor kunnskap om tekstil, var ei haldning som blei med inn i tekstilfabrikken.

Ei kvinneleg sydame, som jobba mange år ved fabrikk, tenkte aldri at ho kunne gjere noko anna enn å sy, «det har eg fått inn med morsmelka, og det bare er der». Då ho byrja å jobbe på fabrikk vurderte ho aldri å arbeide på ei anna avdeling enn på saumavdelinga. «Eg likte veldig godt å sy, så for meg var det kjempebra å få jobba der, det var søm eg hadde lyst til, eg hadde ikkje lyst til å veve, eller strikke eller holde på dei maskinane». ³⁶ Ein anna kvinneleg sydame fortel at for henne var det «naturleg å sy, det sitter liksom i hendene». ³⁷

Desse kvinnene plasserer seg i ei særstilling som privilegerte og heldige som fekk halde på med noko som dei likte å gjere, og med noko som dei kunne og som dei kjende at dei meistra. Her ser vi igjen førestillinga om kvinna som unik fordi ho hadde ein kunnskap om tekstil som var blitt ein del av kroppen. Ingen informantar snakka om at mannen kunne ha desse eigenskapane, dette kan sjå ut til berre å gjelde kvinnene. Både kvinnene og mennene hadde denne haldninga, sjølv om dei snakka om det på ulike måtar, og slik var på mange måtar kvinnene òg med på å understreke deira plass i fabrikk. Kvinna si kunnskap om tekstil kan ho ha brukt mot sin mannlege leiar. Mennene ved fabrikk hadde ikkje den same kunnskapen om syng og tekstilar som kvinnene ved symaskinene, det var berre kvinnene på saumavdelinga som sat på denne i sin heilskap, og det var kvinner som lærte opp kvinner. I nokre tilfelle kan det derfor sjå ut som kvinnene, med sin spesifikke kunnskap, kunne ta del i produksjonen av plagg ved å kome med sine synspunkt. Her er eit døme:

Men så var det enkelte kunder som var kommet til da at det var vanskeleg å skifta gummistrikk i dei [bukser (stillongs) med strikk i linninga] når dei var heile. Så da måtte me begynne med knapphol i linningane. Og da får eg seie at eg var med på å eksperimentere ut. Og vi var to som då som vekselsvis prøvde da og såg kor da gjekk. Så når me fekk da til [...] då sa Clausen [disponenten] at han var svær[t] fornøyd. Og at det kunne bli produksjon av det, det hadde eg aldri trodd. ³⁸

Kvinna ved denne symaskina fekk erfare at ho kunne ha noko å seie i produksjonen av eit plagg. Med sin kunnskap fekk ho moglegheit til å

prøve ut kva som kunne fungere i produksjonen, og til slutt opplevde ho at den mannlege leiaren krediterte ho for arbeidet. Å ha kunnskap om tekstil på ein annan måte enn mennene som leia fabrikkene kan ha gitt sydamene eit fortrinn og lagt til rette for eit fleksibelt rom ved at dei fekk ei kjensle av fridom. Dette vil eg kople opp mot at sydamene ofte snakka om at dei treivst. Dette tolkar eg som at sydamene kunne skape seg eigne rom kor dei kunne oppleve å styre over seg sjølve og over produksjonsprosessen. Dette kan dei ha gjort ved at dei laga sine eigne system og teknikkar som ikkje mennene i leiinga alltid kunne ta del i.

Dei kvinnelege rom i den kjønnsdelte fabrikkene

Mange av sydamene forklarte at grunnen til at dei trivst med å arbeide på saumavdelinga, var fordi dei kunne og fordi dei lika å sy. Ved å sjå dette i samanheng med at kvinner i generasjonar har hatt eit ansvar for å ta vare på kunnskap om å arbeide med tekstilar, kan det tyde på denne kunnskapen og haldninga blei med inn i tekstilfabrikkene. Men samstundes møtte desse kvinnene eit fabrikkstyre som ikkje kunne først tilbake til ei tradisjonell forståing av kjønn. Den tradisjonelle forståing av kjønn var haldningar som var knytte til mekanismar utanfor fabrikkene, men som eg har vist, la dei også eit grunnlag for feminiseringa i fabrikkene. Også Hageman meiner at sjølv om den formaliserte diskrimineringa forsvann ved lov på 1900-talet, og kjønnskilja flaut ut og fekk mindre relevans i arbeidslivet, stod likevel dei gamle kjønnsforskjellane i tekstilbedriftene ved lag.³⁹ Som eg har vist ovanfor, var det fleire måtar sydamene kunne møte dette på. Dei fant sine rom for å kunne påverke produksjonen og arbeidskvardagen sin, og særleg har eg vist at dette først og fremst gjaldt sydamer som takla akkorden fordi dei var flinke og kjappe med symaskina. For den siste generasjonen kvinnelege avdelingsleiarar kjem dette til uttrykk ved at dei tok ei utdanning og brukte denne for å kunne påverke både eigen arbeidsdag, og produksjonen, som var styrt av menn.

Skilnadane mellom tida før og etter rasjonaliseringsmetodane sette inn, viser at det før 1945 var temmeleg vilkårleg kva og korleis ein hadde moglegheit til å endre på lønna si, medan dei som i etterkrigstida brukte systemet og «lurte sine mannlege tidsstudiekollegaer» opplevde ei fleksibel ordning som kunne gi fordelar, og dermed kunne gi nokre kvinner eit fortrinn. Dette kan tyde på at det har vore mogleg for kvinnelege tilsette å finne fleksible rom i produksjonen og innan fabrikkorganiseringa. På bakgrunn av dette kan ein seie at saumarbeidet som eit kvinnearbeid kunne legge sine premissar for organiseringa av arbeidet i tekstilfabrikkene.

Noter

- 1 K.A. Halse, *Frå tale til tekst. Om kjønn i arbeid og familie*, Bergen 1998: 5.
- 2 Det var likevel industriell produksjon i fabrikkkanlegget fram til 1992, men då gjennom eit anna føretak.
- 3 Sjå mellom anna: M. Isacson, *Industrisambället i Sverige. Arbete, ideal og kulturarv*, Lund 2007.
- 4 Mellom anna I. Fløystad, *Kvinnekår i endring*, Bergen 1986: 96.
- 5 Sjå mellom anna G. Hagemann, *Kjønn og industrialisering*, Oslo 1994.
- 6 T. Brandt, Kvinnene ved porten – det kjønnsdelte fabrikkarbeidets historie, i H.W. Andersen m.fl., *Fabrikken*, Oslo 2004: 485-512.
- 7 B.G. Nilsson, *Folkbemmets arbetarminnen*, Lund 1996. Arbeiderminna er viktige kjelder til kunnskap om fortida, men dei må i følgje Nilsson ikkje sjåast utelukkande på som autentiske, men som forma av forskarar og andre som stiller spørsmål og som brukar dei etterpå i ulike samanhengar.
- 8 Det same gjeld i dag, kor tekstilindustrien har etablert seg i lågkostland.
- 9 Eg gjer ikkje greie for kor mange som arbeidde ved dei ulike prosessane og avdelingane sidan det vil ta for stor plass i denne artikkelen. Dette er berre ei grovoversikt. Ein kan og vere merksam på at talet på arbeidarar ved dei ulike prosessane også har variert i løpet av dei 130 åra det var drift ved fabrikk.
- 10 P. Forras, *Vi behøver ikke at passe paa arbeideren, vi passer kun paa arbeidet*, Bergen 2009: 20–33.
- 11 Informant: ST50: 10.
- 12 Forras 2009: 39–41.
- 13 Informant: ST70: 6.
- 14 Sjå også Tor Are Johansen sin artikkel i dette nummeret av Arbeiderhistorie kor han skriv om forholdet mellom arbeidsgjevarsida og arbeidstakersida.
- 15 Akkordarbeidet vart også innført i andre typer bedrifter og fabrikkarbeid, og både kvinner og menn vart utsatt for denne type disiplineringssmiddel, som til dømes innan gruvarbeid. Arbeidets art spelte ofte inn om akkordarbeid var noko ein kunne nytta eller ikkje.
- 16 Direktøren ved fabrikk.
- 17 Informant: ST40: 8.
- 18 Informant: ST69: 5.
- 19 Informant: ST46: 3.
- 20 Informant: ST40: 2.
- 21 Informant: ST40: 2.
- 22 Informant: ST46: 12.
- 23 Informant: 2014: 1-8.
- 24 Informant: ST5: 6-8.
- 25 Informant: ST7: 9-12.
- 26 Halse 1998: 55.
- 27 Forras 2009: 105-107.
- 28 Informant: ST7: 8.
- 29 Informant: ST7: 9.
- 30 Informant: ST7: 18.
- 31 L.E. Thorsen, *Det fleksible kjønn: mentalitetsendringer i tre generasjoner bondekvinner 1920-1985*, Oslo 1994: 123.
- 32 Hagemann 1994.
- 33 Sjå mellom anna: E. Kvande, *Doing Gender in Flexible Organizations*, Bergen 2007.
- 34 Informant: ST50.
- 35 Informant: ST56: 19.
- 36 Informant: 2014: 2.6.
- 37 Informant: 2014:1:4.
- 38 Informant: ST60: 14.
- 39 Hagemann 1994: 167ff.