

I 1913 gikk man over til
boring med trykkluft.

FOTO: CEMENTMUSEET,
SLEMMESTAD.



ARNFINN MALME

Solidaritet, profitt og fleksibilitet

Oppsigelser og arbeidsdeling på Langøya vinteren 1920 - 1921

Ordet «fleksibilitet» er et av vår tids mantra. Det brukes hyppig, men er sjelden nærmere forklart. Arbeidsmiljøloven er under debatt. Fleksible løsninger for bedrifter og arbeidstakere veies mot kollektive avtaler og solidariske ordninger. Definisjonsmakten er derfor viktig.

En av de viktigste tenkerne rundt fleksibilitetsbegrepet er den konservative økonomen John Atkinson. Atkinson utviklet i 1984 en bedriftsstrategi for å styrke virksomhetene i møte med økonomiske nedgangstider, raskt skiftende markeder og stadig nye produksjonsmetoder som stiller krav til omstillingsevne. Hans modell for den fleksible bedrift har preget debatten og teori- og strategiutviklingen på feltet.¹ Atkinson argumenterte for at en ny, rasjonell bedriftsorganisering kunne bygges på at kjerneansatte med nøkkelkompetanse fikk faste og dermed trygge ansettelsesvilkår, mens behovet for mer generell kompetanse kunne dekkes av arbeidstakere med løsere ansettelsesforhold. Enhver virksomhet hadde behov for funksjonell fleksibilitet ved at ansatte effektivt kunne flyttes mellom ulike aktiviteter og oppgaver. Likeledes hadde bedrifter behov for en varierende mengde av arbeidskraft med mindre spesifikk kompetanse, såkalt numerisk fleksibilitet. Disse arbeidstakerne var lettere å erstatte, og ble ansett som forholdsvis enklere å rekruttere på det eksterne arbeidsmarkedet. En viktig forutsetning for Atkinson er at virksomhetsledelsen skal kunne velge hvilken tilknytningsform de ønsker for sine arbeidstakere. Atkinsons modell representerer derfor en arbeidsgiverstrategi der målet er å håndtere personell i den hensikt å vinne fortrinn.² Et sentralt punkt her er arbeidsgivers styringsrett.

Atkinson bygde sin modell på en aktør, bedriften og dens ledelse.³ Hverken konsekvenser for arbeidstakerne eller arbeidstakernes strategier blir belyst.⁴ Modellen peker tydelig mot en utvikling av et klarere A- og B-lag i arbeidslivet. I virkeligheten finnes det alternativer til Atkinsons modell. Dette skal jeg vise i det følgende. Arbeiderkollektivet på Langøya hadde et alternativ til numerisk fleksibilitet. Arbeiderne ville dele arbeidet på flere framfor at noen ble oppsagt, og de ønsket å se nærmere på hvordan arbeidet kunne organiseres.

Langøya møter etterkrigskrise

I oppgangstidene rett etter første verdenskrig økte etterspørselen etter sement hjemme i Norge så vel som ute i Europa. Produksjonen tok seg opp, nye folk ble ansatt og flere maskiner tatt i bruk. Samtidig ble det startet nye, konkurrerende sementfabrikker ved Brevik i Telemark, Kjøpsvik i Nordland og Lier ved Drammen. Da nedgangen kom seinhøsten 1920, ble det klart at de optimistiske anslagene som var gjort for sementproduksjonen ikke holdt mål. Fabrikkene produserte mer enn det innenlandske markedet kunne tåle, og eksport ble nødvendig for å kunne opprettholde produksjonen.⁵

Krisa ga også umiddelbare konsekvenser for sementindustrien, og steinarbeiderne på Langøya utafør Holmestrand. Her hadde utvinning og brenning av kalkstein vært ei viktig næring siden midten av 1600-tallet. Christiania Portland Cementfabrik (CPC) ble som landets første etablert på Slemmestad i 1892. Kalkstein utgjør den vesentlige delen av volumet i sement, og selskapet kjøpte snart opp Langøya for å benytte seg av kalksteinsbruddene der. De første åra foregikk uttaket av stein for hand. Etter at man gikk over til boring med lufttrykk i 1913, ble kapasiteten mangedoblet.⁶

Deling og omorganisering av arbeid som alternativ til oppsigelser

Behovet for kalkstein sank i takt med nedgangen i etterspørsel etter sement. Allerede mot slutten av året 1920 varslet bedriften oppsigelse for rundt 20 arbeidere av en arbeidsstokk på om lag 120 mann.

CPC og Langøens Fagforening møtte utfordringene med ulike strategier. Partenes posisjoner ble den gang som i dag bestemt ut fra ulike interesser basert på bedriftsmessige, samfunnsmessige eller menneskelige hensyn. Situasjonen krevde endring av partene, eller fleksibilitet om man vil. Bedriften valgte å kutte kostnadene på tradisjonelt vis ved å redusere arbeidsstokken, mens arbeiderne søkte mer fleksible løsninger basert på solidaritet.

Et viktig spørsmål er om de ulike strategiene førte til ønsket resultat. Og



Nordenden av Langøya tidlig på 1900-tallet. Trallebanen kommer inn fra venstre i bildet.

FOTO: VESTFOLDMUSEENE.

i hvilken grad lyktes foreningen i sin målsetting om å påvirke bedriften til å organisere arbeidet annerledes, slik at en begrenset arbeidsmengde kunne fordeles på flere arbeidere?

Bedriften og arbeiderforeningen

Bak CPC sto norske eiere. De var gode Kristiania-borgere, venner og forretningspartnere av «den gamle skolen», med et langsiktig perspektiv på sine investeringer. I åra etter første verdenskrig var styrets leder Edvard Bull, far til den seinere så kjente litteraturprofessor Francis Bull, en lege som var opptatt av mer enn bunnlinja, deriblant flere og bedre arbeiderboliger og tiltak mot røykplagen.⁷ Administrerende direktør Harald Jakhelln i direksjonen i Kristiania var sønn av en av firmaets grunnleggere. Han sto bak de avgjørende beslutningene, også dem som gjaldt den løpende driften på Langøya. Den daglige virksomheten på Langøya ble ledet av driftsbestyreren, fra 1916 og i nærmere tre tiår framover, ingeniør Petter Johan Nerdrum. De første åra bodde han med sin familie ute på øya, men flyttet inn til Holmestrand omkring 1920.

CPCs eiere og direktør bodde i Kristiania, og hadde ingen personlig



Arbeidsstokken på Langøya i 1931. FOTO: CEMENTMUSEET, SLEMMESTAD.

tilknytning til lokalsamfunnet som virksomheten på Slemmestad og Langøya var en del av. For de arbeiderne som kom utafra, eller sågar var svenske statsborgere, kan ikke de direkte eller indirekte forpliktelsene i hjemstavsrettens tradisjon ha vært sterke.

Det vokste raskt opp et industrimiljø på Langøya. I etableringsfasen var det særlig viktig for virksomheten å trekke til seg arbeidskraft. Bedriften måtte lokke med relativt bra lønninger, og ledelsen kunne ikke bruke de mest brutale disiplinmidlene som fysisk avstraffelse og ubetingete, autoritære lydighetskrav som var kjent fra 1800-tallets arbeidsliv.⁸

Arbeidsstokken besto først og fremst av steinarbeidere. Arbeidet var fysisk krevende og ikke ufarlig, og arbeidsreisa kunne være stri nok i vinterhalvåret. Likevel var øya en ettertraktet arbeidsplass. Det skyldtes først og fremst bedriftens lønns- og arbeidsvilkår, men også arbeiderkulturen og arbeidets særegne karakter.

På Langøya levde flere arbeiderkulturer side ved side. Arbeiderne som bodde ute på øya med sine familier må ha representert en vesentlig del av kjernen i arbeidsstokken. På det meste bodde 24 familier i CPCs arbeiderboliger der ute, med smått og stort 120 mennesker knyttet til virksomheten.⁹ Mange av familiene spedde på inntektene med husdyrhold, og øya hadde egen skole og forsamlingslokale. At en så stor del av arbeidsstokken bodde i bedriftens hus, ga kulturen et innslag av naturaløkonomi og paternalisme.¹⁰ Boliger og muligheter for husdyrhold ga bedriften stabile arbeidere, og arbeiderne trygghet for sitt inkomme.

Men eierne hadde paternalistenes rett til å kaste arbeiderne ut, og dette kunne brukes som ekstra press. Andre arbeidere levde ikke på øya, men hadde sine røtter i distriktet. Mange kom roende fra fastlandet og nærliggende øyer. Sønn fulgte ofte etter far på arbeidsplassen, i arbeidslistene går de samme etternavnene igjen i årtier.

De tilreisende arbeiderne, som særlig de første åra var en viktig del av arbeidsstokken, hadde sine erfaringer fra anleggsarbeid og rallarkulturer både i Sverige og Norge. Arbeidermiljøet på Langøya var mer preget av kulturen på anleggene enn i fabrikkene. Anleggskulturen var omskiftelig, og dermed i en viss forstand både fleksibel og løsningsorientert. Men anleggsarbeiderne var stolte, og de kjente sine rettigheter. De var sjelden bundet av forpliktelser familie og barn ga, og kunne lenge velge å flytte videre til nye anlegg om de ikke var fornøyde. Arbeiderne var i langt mindre grad enn dagens ansatte beskyttet av arbeidervernlover, mens bedriftsledelsen makt var tilsvarende større. Arbeidsreglementet fra 1912 gikk langt i å regulere arbeidernes atferd både i og utafor arbeidstida: «Enhver har at oppføre seg sømmelig og høflig, saavel mot Overordnede som Kamerater, ligesom enhver har at etterkomme sine Foresattes Ordre, og uden Indvending udføre det ham paalagte Arbeide.»¹¹

Det røffe steinarbeidet og øyas atskillelse fra fastlandet må ha gitt arbeiderne på Langøya et spesielt fellesskap og en sterk identitet knyttet til arbeidsplassen. Likevel kommer spenninger mellom de ulike arbeiderkulturene til overflaten. I anleggsperioden blir brakkeboende anleggsarbeidere viet særlig oppmerksomhet både av bestyreren og fagforeningen. Fagforeningsprotokollene viser fra tid til annen spenning mellom arbeiderne som bodde nær bestyreren på øya og de andre. Innad i arbeidsstyrken går det skiller mellom dem som har det mer usikre akkordarbeidet og dem som går på timelønn. Mannskapene på lekterne som fraktet kalkstein til fabrikk på Slemmestad og ferjene til fastlandet var ikke en del av arbeiderkollektivet.

Ved fabrikk på Slemmestad ble første arbeiderforening stiftet i 1896. Langøens Fagforening kom til i 1912, etter et mislykket organiseringsforsøk fem år tidligere.¹² Foreningen vedtok umiddelbart å slutte seg til Arbeidsmandsforbundet. De første åra var foreningen preget av kaotiske organisatoriske forhold. Det var hyppige utskiftninger av formenn og andre i styreverv, medlemmene viste liten interesse og aktiviteten var lav.¹³ Dårlig oppslutning om møtene ble kommentert i foreningens protokoller, og sågar brukt av bedriften som motargument under forhandlinger.¹⁴ Viktige faglig-politiske spørsmål ble likevel satt på dagsorden. Rundt 1920 - 1921 stabiliserte foreningen seg, kontinuiteten økte, både i arbeidsstokken og blant de tillitsvalgte. Med

Det røffe steinarbeidet og øyas atskillelse fra fastlandet må ha gitt arbeiderne på Langøya et spesielt fellesskap og en sterk identitet knyttet til arbeidsplassen.

en organisasjonsprosent tilnærmet 100 preget den arbeiderkollektivet på Langøya.¹⁵ Foreningen plasserte seg innfor den mer radikale delen av fagbevegelsen med flere vedtak i tråd med synspunkter fra Fagopposisjonen av 1911.

Noe av det første fagforeningen på Langøya tok opp, var revisjon av arbeidsreglementet. Et drøyt år seinere var også en tariffavtale på plass. Foreningen forhandlet med bestyreren i de fleste saker. Dersom man ikke kom til enighet lokalt, gikk saken videre til CPCs direksjon i Kristiania. I spesielt vanskelige saker er det flere eksempler på at foreningen omgikk bestyreren og tok direkte kontakt med direksjonen. I andre spørsmål gikk foreningens henvendelse til Arbeidsmandsforbundets ledelse, som tok saken videre med direksjonen. Foreningens protokoller viser et betydelig engasjement ikke bare for egne, mer kortsiktige interesser, men også for hvordan virksomheten ble organisert og arbeidet utført. Korrespondansen mellom direksjonen og bestyreren viser at bestyreren sto forholdsvis fritt til å organisere det løpende arbeidet på Langøya, men han var samtidig under et stramt press for å levere den kalksteinen produksjonen på Slemmestad til enhver tid hadde behov for ved hjelp av minst mulige ressurser.¹⁶

Etterkrigskrisen slår inn

I årsberetningen for 1919 la bedriftens styre stor vekt på at arbeidet i beretningsåret hadde foregått «uden større Afbrydelser og Forstyrrelser».¹⁷ Styret var fornøyd med at man tidlig i 1919 hadde greid å forlenge gjeldende arbeidstariff i ett år. Samtidig la man ikke skjul på at man anså bestemmelsene om 8-timersdagen og normalferie på åtte dager med full lønn som vesentlige ulemper og en betydelig fordyrelse av produksjonen. Sommerhalvåret var den beste perioden i året for uttak av stein, og avviklingen av arbeidernes ferie i månedene juni, juli og august, gjorde at man måtte arbeide med utilstrekkelig mannskap. De sesongbetonte utfordringene til tross synes det likevel som om bedriften i stor grad holdt på en fast arbeidsstyrke. De fleste arbeiderne ble lønnet etter akkord.¹⁸ Fagforeningen hadde i kraft av sin oppslutning god kontroll med arbeidsprosessen, og kunne blant annet påvirke fordelingen av arbeid, trolig med en betydelig grad av funksjonell fleksibilitet. Arbeidernes kompetanse var basert på praktisk opplæring, erfaring og personlig dyktighet. Mange av dem behersket de fleste arbeidsoperasjoner, noen av dem kunne «lese fjellet» og nyttegjøre seg sprengstoff bedre enn noen andre, og alle var trolig i stand til å disponere kreftene sine fornuftig gjennom dagen.

Årsberetningen viser at bedriften var sterkt opptatt av tekniske forbedringer og rasjonalisering. Dette innebar også elementer av funksjonell

fleksibilitet. På Langøya ble eksempelvis lasteforholdene forbedret, og man håpet at dette umiddelbart kunne slå positivt ut for produksjonen. Etterspørselen etter sement beskrives som meget «livlig», og man forventet å kunne omsette hele produksjonen på det innenlandske markedet. Man var imidlertid forberedt på uroligheter på arbeidsmarkedet med produksjonsstans som følge, samt mulige vanskeligheter med kulltilførselen. Direksjonen fant derfor ikke å kunne se særlig lyst på situasjonen.

Urolighetene direksjonen fryktet, lot ikke vente på seg. I den beste årstida, fra juli og ut september 1920, streiket arbeiderne for bedre lønns- og arbeidsvilkår. De så ikke hva som var i emning. Etterspørselen var fortsatt «livlig», og bedriften løste problemet ved å importere sement fra Sverige for å selge den videre på det innenlandske markedet med fortjeneste. I oktober og november gikk man inn i en intensiv produksjonsperiode, før omslaget kom brått og uventet seinhøsten 1920.

Varsel om oppsigelser

Jernbanestreiken som brøt ut 1. desember 1920, gjorde det vanskeligere å frakte sementen fra Slemmestad ut til markedene. Direksjonen underrettet bestyrer Nerdrum om at driften ville bli noe innskrenket i løpet av vinteren, både grunnet streiken og dels på grunn av de vanskelige avsetningsforholdene. Bestyreren ble bedt om å overveie hvor mange mann som kunne unnværes, og gå til oppsigelse av alle overflødige mannskaper, «saaledes at vi kun beholder de aller nødvendigste for at greie f. eks. indtil maximum 12 lægtene pr. uke, og muligens vil vi vel maatte gaa længer ned».¹⁹

Bedriftens strategi for å møte krisa kan forstås i lys av det Salomon kaller fleksibel arbeidsstokk, eller numerisk fleksibilitet.²⁰ Målet var å tilpasse virksomhetens inntak av arbeidskraft etter etterspørselen i markedet. Når etterspørselen etter sement sank, reduserte fabrikkene på Slemmestad produksjonen, og trengte følgelig mindre kalkstein fra Langøya. Slik sparte selskapet lønnsutgifter til dødtid. Hvilke arbeidere som var «de aller nødvendigste», framkommer ikke av kildene. Derimot ble det klart hvem som ikke var «nødvendige», og funksjonell fleksibilitet i form av kjernearbeidere bedriften ønsket å beholde, tegnet seg som en del av bildet.

En annen side av det som kan omfattes av begrepet funksjonell fleksibilitet, kom fram i et oppslag til arbeiderne der bedriften varslet oppsigelser fra 20. desember 1920, men la til: «Der vil selvsagt fra vor side gjøres hva som kan gjøres for at skaffe vore folk beskæftigelse.-- Skulde imidlertid utsigterne for en fortsat drift bedres, vil selvfølgelig varselet om stans øieblikkelig bli trukket tilbake.»²¹ Her uttrykker bedriften vilje

til å se nærmere på arbeidets organisering og de enkeltes arbeidsoppgaver for å sikre «vore folk beskjæftigelse». Med «vore folk» menes den kjernen av stabile, erfarne og dyktige arbeidere som bedriften ønsket å holde på. Men ungarne var åpenbart ikke blant dem, og betegnelsen «vore folk» kan ha vært uttrykk for en tradisjonell, paternalistisk omsorg for arbeiderfamiliene på Langøya og dens nærhet. Bedriftens omsorg for deler av arbeidsstokken kan også sees i lys av den tradisjonelle hjemstandsretten.

Allerede 5. desember drøftet styret for Langøens Fagforening de forestående oppsigelsene. Foreningen møtte varslene om innskrenkninger med å vise solidaritet med arbeiderne som sto i fare for å miste jobbene sine. Et av spørsmålene som ble drøftet i styret og på medlemsmøtene, var hvordan arbeidet kunne organiseres annerledes slik at flere kunne beholde jobben mot at alle arbeidet litt mindre mot redusert lønn. Fagforeningen møtte utfordringene med forslag som kan forstås som funksjonell fleksibilitet. Bestyrer Nerdrum avviste de fleste av disse forslagene med den begrunnelse at de ikke var rasjonelle for driften. Dette kan synes å være i motsetning til det som kom til uttrykk i bedriftens oppslag, som sitert ovenfor. Oppslaget var trolig formulert slik for ikke å skape uro på arbeidsplassen. Foreningen og bedriften kom til enighet om at ansiennitet skulle være et overordnet prinsipp når arbeidsstokken ble redusert. I praksis viste det seg imidlertid at partenes forståelse av dette ikke alltid var den samme.²²

Urolige elementer

I nytt brev fra direksjonen gikk det fram at Nerdrum i sitt tilsvar åpenbart hadde foreslått oppsigelser på et litt spesielt grunnlag: «Det ville jo være særlig heldig om De kunde skille Dem av med ca. 30 urolige elementer i form av ungarle som de har paa Langøen, og vi kan godt forstaa, at de over nytaar indtil videre kunde faa indføre arbeidstiden som de nævner.»²³ I foreningens protokoller omtales ungarne som en egen gruppe ved oppsigelser, uten at dette drøftes nærmere. Det betyr at foreningen var kjent med at bestyreren vurderte å si opp denne gruppen først, men i de protokollførte konklusjoner omtales ansiennitetsprinsippet uten at dette knyttet spesielt til ungarne i arbeidsstokken. Bedriften og foreningen la altså ulikt innhold i begrepet ansiennitet. Kildene beretter ikke om direkte konfrontasjoner i foreningen mellom ungarer og familiefolk.

Betegnelsen «urolige elementer» henspilte neppe til konkrete politiske forhold. Det tok tid å bygge opp et stabilt arbeidsmiljø på Langøya, og det var nok ikke uten grunn at arbeidsreglementet forbød henting og fortæring av sprit i arbeidstida eller i bedriftens brakker. Kortspill i



Ei salve i fjellet. FOTO: CEMENTMUSEET, SLEMMESTAD.

bedriftens lokaler kunne først foregå etter klokken ti om kvelden.²⁴ Dette var åpenbart en utfordring for flere. På fagforeningens møter ble fra tid til annen kortspill brukt som en forklaring på det dårlige framfætte.

Dialogen mellom bestyreren og direksjonen var tett. Bestyreren ble innkalt til personlig konferanse i Kristiania, for der å drøfte nærmere hvordan arbeidet kunne innrettes før og etter jul. Den 16. desember ble jernbanestreiken avblåst, og direksjonen mente at bedriften med de bedre utsiktene til avsetning skulle kunne holde full drift utover vinteren. Man henstilte til Nerdrum at han gjorde sitt ytterste for at «Slemmestad kan få all den steinen han kan skaffe».²⁵ Dette innebar imidlertid ikke at varsel om oppsigelser ble trukket tilbake.

Lillejulaften kunne fagforeningens formann Karl Kristoffersen fortelle at omlag 20 mann skulle sies opp. Bestyreren hadde fått beskjed fra selskapet om at ungarne skulle gå «i rekkefølge fra den sist innkomne». Formannen hadde spurt bestyreren om det ikke kunne gå an å innskrenke på arbeidstida, slik at alle kunne bli i arbeid, men fikk da til svar at det ikke kunne la seg gjøre. Det var derfor i en viss grad en resignert formann som ledet møtet, han trodde ikke det ville nytte for arbeiderne å få til en forandring, «tiden var saadan at ogsaa denne bedrift maatte gaa til indskrenkning».²⁶

Motsetningene spisset seg ytterligere da noen arbeidere samme dag mottok lønn i én konvolutt og oppsigelsene i en annen, noe som vekket stor harme blant medlemmene. Bedriften utfordret også arbeiderne ved at foreningens formann var en av dem som ble oppsagt. Foreningen brakte spørsmålet om oppsigelsene inn i forhandlinger der Arbeidsmandsforbundets sekretær Bjerkmand og direksjonen deltok. Kristoffersen hadde vært ansatt på Langøya i mange år, men hadde kortere tid i forveien vært borte fra arbeidet i fem måneder. Bedriften hevdet at man måtte gå ut fra den sammenhengende tid han hadde vært i tjeneste. At han tidligere hadde arbeidet på Langøya vedkom ikke saken. Direksjonen ville imidlertid forsikre seg, og ba bestyrer Nerdrum «godhedsfuldt meddele os om at det ikke er saa, at der uten persons anseelse er fulgt den regel at avskjedige ungarle i den orden og rekkefølge de har faat ansættelse ved vor bedrift». ²⁷ Det virker som foreningen og forbundet måtte akseptere denne framgangsmåten. I fagforeningens protokoller ble det ikke referert til diskusjoner der ugifte medlemmer ble vurdert opp mot dem som hadde familier.

Deling av arbeid eller nød?

Bedriftens steile linje vakte harme blant arbeiderne. I foreningens protokoll beskrives forholdet mellom bestyrer Nerdrum og arbeiderne som dårlig, «bestyreren er ikke sanntru». ²⁸ Trass i dette ga arbeiderne ikke opp andre former for fleksibilitet. På et medlemsmøte i slutten av januar diskuterte medlemmene fortsatt hvordan man kunne forlenge dagantallet og opprettholde arbeidsledighetsbidraget, samtidig som de drøftet arbeidstid og arbeidsmetoder. Målet var om mulig å få de oppsagte tilbake i arbeid. ²⁹

Innad i arbeiderbevegelsen var fordeling av arbeid som et knapt gode allerede et omstridt tema. Ut fra prinsippet om solidaritet skulle man kanskje forvente at å fordele arbeidet på flere utelukkende var positivt. Edvard Bull skriver at innskrenket tid, «rasjonering av arbeidet», som regel ble innført med samtykke av arbeiderne sjøl. Også de som var nokså sikre på å beholde jobben, stemte som oftest for slike ordninger, som et bevis på solidaritet. ³⁰

Der man valgte å gå til oppsigelser framfor å fordele arbeidet på flere, ble gjerne forsørgere foretrukket framfor ungarer. Under massearbeidsløsheten på 1920- og 1930-tallet fattet Landsorganisasjonen så vel som Arbeiderpartiet vedtak om at kvinner som inngikk giftemål skulle tre ut av arbeidslivet, til fordel for mannlige forsørgere. Mange lokale avtaler ble inngått, der arbeiderne gikk med på å gå ned i lønn. Dette var omdiskutert lokalt som sentralt i fagorganisasjonen. ³¹

For de arbeidsløse kunne nok deling av arbeid oppleves som rettferdig



Langøya. FOTO: CEMENTMUSEET, SLEMMESTAD.

og ønskelig, men mange mente at det heller var en fordeling av nød. Ingar Kaldal viser dette i sin studie av nødsarbeid på 1920-tallet. Kravene burde rettes oppad i stedet for å «vælte byrdene [...] over paa det arbeidende folk». ³² Arbeidersolidariteten skiller seg fra den kristne nestekjærlighetstanken ved at den alltid tar den svakes parti, og retter seg mot de som har rikdom og makt. ³³ Langøens Fagforening kombinerte til en viss grad begge disse posisjonene. Atkinsons teori er på sin side klar på at formålet med numerisk fleksibilitet er bedriftens behov for å optimalisere sin konkurransevne og dermed også eiernes inntekter, ikke å fordele arbeid etter arbeidstakernes ønsker og behov.

Den oppsagte fagforeningsformannen Karl Kristoffersen hadde ikke lenger adgang til øya. Han regnet ikke med å komme til Langøya med det første og ba derfor viseformannen lede møtene. Fagforeningen og Arbeidsmandsforbundet aksepterte arbeidsgivers styringsrett uten ytterligere protester. Ny formann ble valgt. Han ble imidlertid snart sykemeldt, og ble erstattet av Ludvig Gulliksen. Kildene tegner et bilde av Gulliksen som en sterk og dyktig leder, og med ham gikk foreningen, utfordringene til tross, inn i en mer stabil fase. Hvis det var et mål å si opp Karl Kristoffersen for å få mer ro i arbeidsstokken, ble dette ikke nådd. Tvert i mot.

De videre forhandlingene med bestyreren ble ført i skarpe toner, og

ofte med sekretær Bjerkmand til stede. Mistanken om at noen av medlemmene jevnlig informerte bestyreren fra foreningens møter, ble tydelig uttalt. At noen arbeidere sto bedriften nærmere enn andre, går fram av direksjonens korrespondanse med bestyreren: «Undertegnede er Dem forbunden for, at de saa anledning til at beholde Hjalmar Johansen, da det jo er høist sandsynlig at jeg vil trænge ham til sommeren.»³⁴ Bestyrer Nerdrum fikk full støtte fra direksjonen for sin behandling av oppsigelsessakene, og formannen levnes ingen heder: «Vi

Direksjonen understreket overfor bestyreren at man måtte organisere arbeidet slik at man unngikk ekstraarbeid som ikke var absolutt nødvendig.

kan selvfølgelig forstaa, at det ikke behager herr Kristoffersen at forlate Langøens kjødgryter, men vi er helt enig med Dem i at De her har handlet riktig. - Vi gaar ut fra, at De holder arbeidsstokken saa liten som mulig utover vinteren.»³⁵

På dette tidspunktet var det tydelig at bedriften ikke bekymret seg nevneverdig for rekruttering av nye arbeidere, dersom etterspørselen igjen skulle øke. Fagforeningen hadde flere medlemmer enn det var ansatte på Langøya gjennom hele 1920-tallet. Bedriftens bemanningsstrategi var å tilpasse virksomhetens arbeidskraft etter behovet for kalkstein, eller numerisk fleksibilitet som beskrevet av Salomon.³⁶

Reparasjoner i fabrikken på Slemmestad gjorde at produksjonen fortsatt ikke kunne gå for fullt, og behovet for kalkstein var ikke mer enn 6 - 7 lektre i uka. Direksjonen understreket overfor bestyreren at man måtte organisere arbeidet slik at man unngikk ekstraarbeid som ikke var absolutt nødvendig, og at man «i det hele tatt ordnet driften billigst mulig».³⁷ Forhandlingene med forening og forbund om oppsigelsene fortsatte, uten at fagforeningen fikk noen større forståelse for sine synspunkter. Forandringer i arbeidstida, som et alternativ til ledelsens numeriske fleksibilitet, var ikke tema i forhandlingene.

Det er ikke noe i kildematerialet som tilsier at verken bestyrer Nerdrum eller direksjonen var opptatt av å imøtekomme fagforeningens ønske om å fordele arbeidet på flere: «Vi er ganske enige i at De ser til at avskjedige saa mange folk som mulig, og det saa meget mere som vi neppe gjør regning paa at faa bruk for mere end 10/11 lægtre gjennom hele Februar måned.- Vi vil derfor foreslaa, at De straks avskediger saa mange ungkarer og folk for øvrig som De synes De kan undvære.»³⁸

Bedriften kom denne gangen ikke utenom å måtte si opp Hjalmar Johansen, som trolig var den i arbeidsstokken som hadde rapportert til ledelsen om hva som foregikk i fagforeningen. Johansen oppsøkte direksjonen personlig, men de fant at de ikke kunne fravike kravet om ansienitet. De lovet ham imidlertid at han skulle få nytt arbeid så snart det lot seg gjøre.³⁹ Han hadde kanskje mistet sin funksjon etter at fagforeningen hadde tapt i kampen om numerisk fleksibilitet (oppsigelser) og solidaritet (kortere arbeidstid).

Dette viser at bedriften stolte på at det ville være enkelt å rekruttere nye folk fra det lokale arbeidsmarkedet, dersom behovene endret seg. Noen år tidligere hadde rekruttering av arbeidere til fabrikken på Slemmestad og kalkbruddene på Langøya vært en utfordring for CPC. Men på 1920-tallet steg arbeidsløsheten i den første etterkrigs-krisa. Bedriften planla en omfattende rasjonalisering av virksomheten, og i 1922 ble det lagt strømkabel ut til Langøya. De ustabile forholdene tidlig på 1920-tallet gjorde at bedriften senket tempoet i dette arbeidet, og den store tekniske revolusjonen som strømkabelen innebar kom først til Langøya i 1927.

Krav og motkrav

Foreningen sto solidarisk bak de oppsagte arbeiderne. Den satte alt inn på å forlenge antallet dager for arbeidsledighetsbidrag, og besluttet å tilskrive forbundet om saken. Det var fortsatt forventninger om at arbeiderne skulle komme tilbake i jobb på Langøya. I slutten av januar 1921 gjorde foreningen et nytt framstøt overfor bestyrer Nerdrum for å få de oppsagte arbeiderne inn igjen, gjennom en omregulering av både arbeidstiden og arbeidsmåten.⁴⁰

Denne gangen kan det se ut som om fagforeningen i større grad ble hørt. Fagforeningsformannen kunne få dager seinere referere til en samtale der bestyreren hadde antydnet muligheten for at ti mann kunne fortsette. Dette forutsatte nye former for fleksibilitet - at arbeidet ble regulert og mulig innskrenket. Samtidig mente formannen at akkordarbeiderne måtte moderere seg og ikke være så pågående etter dagarbeid. Dette ville medføre at de oppsagte forble utestengt, og at lønnen ville bli redusert deretter.⁴¹

Bedriftens motiver for å vise fleksibilitet ved å gå inn i drøftinger med foreningen sprang ikke ut av sosiale hensyn, kanskje heller ikke primært ut fra et ønske om å forbedre arbeidsprosessene. Mye tyder på at direksjonen var mer opptatt av å bruke muligheten til å frata arbeiderne «goder» som foreningen hadde forhandlet fram og der bedriften hadde måttet gi seg. Tidlig i februar 1921 fremmet bestyrer Nerdrum forslag om omorganisering av arbeidet i tråd med fagforeningens ønsker om å dele arbeidet på flere. Direksjonen benyttet da anledningen til å stille motkrav om saker utover arbeidsorganisering og arbeidstid. Bestyreren ble instruert om å forlange en skriftlig henvendelse om dette fra Langøens Fagforening, rettet til bestyrer Nerdrum: «hvori de frafalder kravet om arbeide ved lægtervent⁴² og maskinskade, samt, hvis nødvendig, anmode oss om at indstille arbeidet lørdagene for derved at skaffe flest mulig folk arbeide».⁴³ Samtidig ville direksjonen at arbeiderne sjøl skulle komme med forslag om hvilke arbeidere som skulle innsettes og hvilke avskje-

diges, for å se om bedriften kunne gå med på dette. Henvendelsen fra arbeiderne lot ikke vente på seg:

Samtlige arbeidere ved Langøen tillater seg herved at henvende seg til den ærede Direktøren med forespørsel om De godhetsfuldt kunde ordne det slik, at saa mange som mulig av de ældste opsagte arbeidere kunde faa begynde igjen efter rækkefølge. - Til gjengjæld er vi villige til at gi avkald paa den paragraf i tarifen, som hjemler os ret til dagarbeide under lægtervent. - Likeledes at vi er villige til at indskrænke en dag i uken, saafremt Direktøren skulde finde det nødvendig.⁴⁴

Direksjonen framhevet nok engang at arbeidsstyrken måtte være minst mulig, samt at man ikke skulle sette i gang unødige ekstraarbeider. Man ba bestyreren meddele fagforeningen at bedriften foreløpig ikke kunne utvide driften, men at det heller ble ytterligere innskrenkninger. CPC var imidlertid villige til å overveie om det kunne rettes noe på forholdene ved å arbeide fem dager i uka. Direksjonen så samtidig en mulighet til å innføre en «transportreform». Bedriften sto for kostnadene til transport av arbeiderne fra fastlandet til Langøya, og hvorvidt hele eller deler av reisetida skulle inngå i arbeidstida, var et tilbakevendende tema. Kravet var at arbeiderne måtte gå med på en reform også i dette spørsmålet. Konklusjonen fra direksjonen var klar: «Vi vil anbefale Dem, at De under enhver omstændighet søker at skille Dem av med urolige elementer.»⁴⁵

Bestyrer Nerdrum arbeidet videre med rasjonalisering av driften. Ved å legge om lekertransporten kunne ni mann spares inn, trolig ved at slepebåten trakk tre lektere om gangen. Enkelte av de overflødig leker-mannskapene fikk arbeid i land, men dette så foreningen på som fortregning av de som allerede var oppsagt.⁴⁶ Noen av de permitterte arbeidere ble likevel tatt inn igjen. På Slemmestad tok produksjonen seg snart opp, og behovet for kalkstein fra Langøya økte til ti lektere i uka. Bestyrer Nerdrum krevde derfor at arbeidstida måtte forlenges fra kl. 7 om morgenen til kl. 17 om kvelden, og lørdager til kl. 13. Foreningen ønsket å beholde arbeidstida som den var, «da dagen for manges vedkommende er lang nok».⁴⁷

Inntak etter ansiennitet

Et nytt stridsspørsmål reiste seg. Nerdrum ville åpenbart stå fritt til å ta inn igjen hvem han ville, mens foreningen krevde at han fulgte ansiennitetsprinsippet. Dette var et viktig spørsmål for foreningen og de ble enig om å drøfte det med forbundet. Telegram ble sendt til sekretær Bjerkmand i Arbeidsmandsforbundet, der de ba ham om å delta på et



Øøstida, sannsynligvis på 1930-tallet. FOTO: CEMENTMUSEET, SLEMMESTAD.

møte om saken i foreningen. Samtidig besluttet styret at man var villig til handling, dersom «der viste sig paakrevd at foreta en blokade».⁴⁸

Foreningens møte med forbundssekretær Bjerkmand fant sted nesten to uker seinere. Formann Ludvig Gulliksen viste til styrets beslutning fra 16. februar om formen for inntak av folk i arbeid, og hevdet at tre av de oppsagte, blant dem tidligere formann Karl Kristoffersen, var blitt trakassert. En av de tre ble seinere tatt inn igjen. Formannen påpekte også at noen av lektermannskapene skulle få arbeid i land, og dermed komme til foretrengsel for andre. Han mente fagforeningen ville sette alt inn på at dette foregikk på en rettferdig måte. Bjerkmand kunne opplyse at han etter møtet skulle ha en konferanse med bestyreren. Han mente at når arbeidsgiveren ikke hadde tatt spørsmålet om disponering av lektermannskap opp i tariffforhandlingene, kunne ikke dette i mellomtiden forandres. Han anbefalte også foreningen å opprette et bedriftsråd, noe Arbeidsmandsforbundet anså var påkrevd ved bedriften.⁴⁹ Noe bedriftsråd ble det imidlertid ikke på Langøya denne gangen.

I et møte med bestyreren advarte sekretær Bjerkmand mot å endre arbeidstida i uka, han ville da anke dette inn for arbeidsretten. Fredag, lønningdagen, derimot, kunne han ikke uttale seg om, da dette måtte bli en overenskomst med foreningen. Bestyreren ville derfor ha arbeidstid fredager til kl. 16.30. Foreningens styre avviste dette, da de fant at det ikke var i overensstemmelse med ordningen i andre bedrifter, og de mente arbeidsgivers mål var å forlenge arbeidstida og redusere lønningene.⁵⁰

Fagforeningen holdt fast på at reisetida skulle være en del av arbeidstida, slik det var fastsatt i tariffavtalen. Etter bestyrerens anbefaling valgte direksjonen å akseptere dette for å unngå ytterligere konflikter. Fabrikken på Slemmestad gikk igjen for fullt for å dekke etterspørselen,

og en arbeidsstans kunne bli kostbar. Samtidig varslet direksjonen bestyreren at den ikke var enig i dette prinsippet.⁵¹

På denne tiden streiket arbeiderne i kullgruvene i England. Direksjonen vurderte nye oppsigelser dersom tilgangen på kull skulle stoppe opp. Bestyreren framskyndet derfor arbeidernes ferieavvikling til mai, slik at arbeidet kunne pågå så lenge man hadde kull igjen. Foreningen «fant å måtte rette seg etter bestemmelsene i Slemmestad». Arbeidet ville bli gjenopptatt etter ferien, så fremt bedriften fortsatt hadde kull. Mens fabrikken på Slemmestad sto stille i en periode, ville bestyreren sysselsette de som bodde på Langøya med bergrensning.⁵² Bedriften ivaretok i paternalistisk tradisjon kjernen i arbeidsstokken ved å la dem rydde i fjellet.

Kullstreiken i England ble avblåst 28. juni 1921, og markedet for sement tok seg opp. Sementfabrikken på Slemmestad trengte mer kalkstein til produksjonen, nærmere bestemt 12 lektene i uka. Bestyreren måtte ta inn flere arbeidere.

«... brød seg niks om foreningen»

På generalforsamlingen 22. juli 1921, trakk Ludvig Gulliksen seg som foreningens formann. Han mente det ble vist altfor lite solidaritet, og at hevdet at «en del av medlemmene handlet som de ville og brød seg niks om foreningen».⁵³ Det lyktes imidlertid ikke foreningen å finne en ny kandidat, og Gulliksen lot seg overtale til å fortsette.

Lite tyder på at Gulliksens opptreden på fagforeningens årsmøte var ment som spill for galleriet. Det var en skikkelig utblåsning, som avspeilet de motsetningene som må ha vært til stede i foreningen, men som sjelden kom til overflaten. De som var bosatt på Langøya risikerte nemlig å miste arbeidet så vel som boligen. Og ungene syntes neppe det var greit at det var de som måtte gå først.

I månedene som fulgte ble det produsert jevnt med sement basert på kalkstein fra Langøya. Fram til de store rasjonaliseringene ble gjennomført fra 1927, var permisjoner og avkortede arbeidsuker regelen mer enn unntaket. I 1927 ble uttak av kalkstein på Langøya dramatisk modernisert, og tallet på ansatte ble redusert fra 124 til 29. Fram til produksjonen av sement på Slemmestad ble lagt ned i 1983, arbeidet mellom 30 og 60 personer for CPC på Langøya.

Ei krise - to strategier?

Da etterkrigskrise slo inn ved utgangen av året 1920, møtte CPC og Langøens Fagforening utfordringene med ulike strategier. Dette var i og for seg naturlig ut fra partenes roller og funksjoner. CPC var bedriften



Den industrielle revolusjonen kom med smalsporet jernbane i 1927. FOTO: CEMENTMUSEET, SLEMMESTAD.

som gjennom sin virksomhet skulle besørge inntekter til sine eiere, mens fagforeningens rolle var å ivareta medlemmenes interesser. Samtidig hadde partene felles interesse i at fabrikken fortsatte å produsere sement, slik at den skulle trenge kalkstein fra Langøya.

Sementproduksjonen var en kapitalintensiv virksomhet, som ikke minst var avhengig av stabil tilgang på råstoff. Etterspørselen etter sement satte takten i produksjonen. Uttaket av kalkstein på Langøya gjennomgikk flere faser med teknisk fornyelse og rasjonalisering. Da etterkrigskrisa slo inn, sto virksomheten på Langøya framfor omfattende modernisering, særlig i form av elektrifisering av driften. Men nedgangstidene som satte en stopper for investeringer i nye produksjonsmidler i åra 1920-27 krevde visse endringer i driften. Ledelsen og fagforeningen valgte ulike former for fleksibilitet for å møte krisa.

Ledelsens umiddelbare reaksjon på krisa var å gå til oppsigelse av alle ansatte som kunne unnværes. Når salget tok seg opp igjen, forventet man å ta inn igjen de arbeiderne man hadde behov for. Med andre ord så valgte ledelsen å svare på krisa med numerisk fleksibilitet.

Samtidig brukte bestyreren og direksjonen denne muligheten for å kvitte seg med arbeidstakere som skapte uro på arbeidsplassen. Dette var først og fremst arbeidere uten den forankring som egen familie ga. Men striden om fagforeningsformannen Karl Kristoffersen viser også et noe mer politisk tilsnitt. Hvorvidt han var en gift mann vites ikke, men

bedriftsledelsen var urokkelig i sin tolkning av ansettelsesforholdet.

I motsetning til ledelsen kjempet fagforeningen imot numerisk fleksibilitet så langt og godt som den kunne. Fagforeningen stilte seg fra første stund solidarisk med de medlemmene som var i ferd med å miste arbeidet. Medlemmene var sjøl villige til å gå ned i arbeidstid og dermed også i inntekt, for at arbeidskamerater skulle få beholde jobben. Samtidig ønsket de å gå inn i arbeidets organisering og de ulike funksjonene, for å se om noe kunne gjøres annerledes. Ved å være fleksible med hensyn til arbeidstida og arbeidsmåten, ønsket de å beholde sine arbeidskamerater på jobb. Mens fagbevegelsen i mange sammenhenger, lokalt og særlig sentralt, diskuterte om deling av arbeid uten lønnskompensasjon egentlig var deling av nød, synes enigheten om en slik fleksibilitet å være unison i fagforeningen på Langøya.

I utgangspunktet mottok CPC disse forslagene uten synderlig interesse. Bestyreren hadde andre interesser å ivareta. Men det var også viktig for bedriften å beholde roen på arbeidsplassen, ikke minst i februar-mars 1921, da etterspørselen etter sement tok seg opp og behovet for kalkstein økte. Samtidig så direksjonen sin mulighet til å knytte betingelser an til det å komme arbeiderne i møte. Spørsmålene om dekning av reisetid og lønn når arbeidet ble forsinket på grunn av at lektere lot vente på seg, nedising eller dårlig vær, var et gjentakende tema i forhandlingene mellom bedriften og foreningen.

CPCs strategi for å møte nedgangstidene med tilpasning av behovet for arbeidskraft i form av oppsigelser var vellykket i den forstand at bedriften opprettholdt lønnsomheten, sin posisjon i markedet, og sågar produksjonsvolumet.⁵⁴ Mens krisa varte ved på 1920-tallet, var ledelsen først og fremst opptatt av de tekniske mulighetene for å rasjonalisere og dermed nedbemanne virksomheten på Langøya, og på den måten få til en mer rasjonell og lønnsom drift.

Fagforeningens mål var å beholde flest mulig i arbeid, gjennom å vise solidaritet med arbeidskameratene og dele på arbeidet. Det er vanskelig å si i hvilken grad fagforeningens vilje og evne til fleksibilitet førte til at arbeid faktisk ble fordelt på flere, men arbeidslistene viser at antall ansatte på Langøya holdt seg forholdsvis stabilt i de vanskelige åra tidlig på 1920-tallet.

I vår tids debatt om arbeidsmiljølovgivning framheves ofte arbeidstakernes frihet til å kunne gjøre individuelle valg som begrunnelse for økt fleksibilitet i arbeidslivet. For de involverte parter på Langøya 1920 - 21 var dette trolig en fjern tanke.

Noter

- 1 R. Salomon, *Det fleksible arbeidslivet – utviklingstrekk og synspunkter*, Oslo 2000.
- 2 B. Nordrik og S. Stugu, Dagens styrings-/ledelsestrender. –Fleksibelt for hvem? Betydning for lederrollen, Norsk ledelsesbarometer 2012.
- 3 Mens Atkinson ville løse tidas utfordringer gjennom bedriftenes organisering av egen virksomhet, søkte andre forskere etter løsninger i form av en ny bedriftstype og ny produksjonsteknologi. Se M. Piore og C. Sabel, *The Second Industrial Divide: possibilities for Prosperity*, New York 1984.
- 4 M. Lie, Et nytt arbeidsliv eller gammelt nytt? i *Sosiologisk tidsskrift*, 4 (1994): 287–302.
- 5 F. Gartmann, *Sement i Norge 100 år*, Oslo 1990.
- 6 T. Oddby, Hvordan forklare lønnsutvikling? En metodisk-statistisk studie av lokal lønnsutvikling på Langøya på 1920-tallet, hovedoppgave i historie, Universitetet i Oslo 2000.
- 7 Gartmann 1990: 107.
- 8 E. Bull d.y., Trygghet og frihet i arbeidsmiljø på 1800-tallet, i B. Schiller og T. Svensson (red), *Arbete och arbetsmarknad i Norden*, Göteborg 1986.
- 9 Gartmann 1990: 137.
- 10 Bull d.y 1986.
- 11 AS Christiania Portland Cementfabriks arkiv (heretter kalt CPCs arkiv), Cementmuseet på Slemmestad.
- 12 S. Hjertholm, *Arbeiderbevegelsen i Vestfold. Trekk fra den politiske og faglige arbeiderbevegelsen 1906 – 1956*, Drammen 1956: 29.
- 13 Oddby 2000: 44.
- 14 Vestfoldarkivet, Arbeiderbevegelsens arkiv Vestfold (heretter AAV), Langøens Fagforening, Forhandlingsprotokoll 05.09. 1917.
- 15 Oddby 2000: 45.
- 16 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren.
- 17 CPCs arkiv, Beretning for Regnskabsaaret 1919.
- 18 Oddby 2000: 56.
- 19 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 1.12.1920.
- 20 Salomon 2000: 8f.
- 21 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 4.12.1920.
- 22 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening, Forhandlingsprotokoll 7.12.1920.
- 23 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 10.12.1920.
- 24 CPCs arkiv.
- 25 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 16.12.1920.
- 26 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening, Forhandlingsprotokoll 23.12.1920.
- 27 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 27.12.1920.
- 28 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening, Forhandlingsprotokoll 05.01. 1921.
- 29 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening, Forhandlingsprotokoll 27.01. 1921.
- 30 E. Bull d.y, *Klassekamp og fellesskap 1920-1945*, bd. 13 i *Norges historie*, Oslo 1979: 102.
- 31 Finn Olstad, *LOs historie. Med knyttet neve. Bind 1 1899 – 1935*, Oslo 2009: 315.
- 32 I. Kaldal, *Krisepolitikk og ideologi. Reaksjoner i arbeiderbevegelsen på krisa fra 1920*, hovedoppgave i historie, Universitetet i Trondheim 1981.
- 33 A. Kokkvoll, *Av og for det arbeidende folk. Streif i arbeiderbevegelsens kulturhistorie*, Oslo 1981.
- 34 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 18.01. 1921.
- 35 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 18.01. 1921.
- 36 Salomon 2000: 8f.
- 37 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 03.01. 1921.

- 38 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 18.01. 1921.
- 39 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 18.01. 1921.
- 40 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 27.01. 1921.
- 41 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 01.02. 1921.
- 42 Lønnet arbeidstid mens man ventet på lektene som var forsinket fra Slemmestad.
- 43 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 02.02. 1921.
- 44 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 02.02. 1921.
- 45 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 03.02. 1921.
- 46 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 25.02. 1921.
- 47 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 14.02. 1921.
- 48 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 16.02. 1921.
- 49 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 25.02. 1921.
- 50 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 04.03. 1921.
- 51 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 18.02. 1921.
- 52 CPCs arkiv, Gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 15.06. 1921.
- 53 Vestfoldarkivet, AAV, Langøens Fagforening. Forhandlingsprotokoll 22.07. 1921.
- 54 Oddby 2000: 116f.

