

GRUVEARBEIDERNES FAGFØRDELSE.

Foredrag av Bergverksdirektør, Dipl. Bergingeniør Emil Knudsen
holdt den 26. Februar 1943.

Som alle vet, har bergverksdriften i Norge ikke spilt noen framragende rolle innen landets næringsliv, et forhold, som så å si er så meget mer beklagelig, som det uten tvil vilde ha stått i vår makt å hevde yrkets plass innen landets næringsliv, hvis det var vist den tilbørlige forståelse for samarbeidet, såvel hva de enkelte foretagender seg imellom, som forholdet mellom arbeidere og arbeidsgiver angår.

Vi vet at Norge nest etter Spania er Europas største svovelkisprodusent, og vi vet ennvidere at vi har en rekke større og mindre malmforekomster, som idag ikke er i drift. Videre vet vi at det er store områder som bærer mulighetene i seg til oppdagelse av malmfelter.

Det er klart at en samlet opptreden til ivaretagelse av norsk bergverksdrifts interesser vil gi oss en meget sterk stilling. Jeg vil av gode grunner her innskrenke meg til å nevne dette, og så gå over til å se litt på hvordan vi hadde organisert bedriftslivet ved bergverkene.

Bedriftene stod for en dels vedkommende tilsluttet Bergverkenes Landssammenslutning, som igjen stod som medlem av Arbeidsgiverforeningen. Arbeiderne stod for en dels vedkommende tilsluttet Norsk Arbeidsmannsforbund, som igjen stod tillknyttet Den Faglige Landsorganisasjon.

Dette var to toneangivende kamporganisasjoner som stadig slåss om overtaket. Ved siden av hadde vi stigere og verksmestere organisert i Norsk Verkslederforbund, og ingeniørene i Bergingeniørenes Forening, som nærmest må karakteriseres som en fagbetonet selskapsklubb. Dette er forhold som ikke svarer til de krav tiden stiller, og som vi vil ha forandret.

Ser vi på arbeidernes stilling innen Arbeidsmannsforbundet, så skal vi ikke på noen måte underkjenne den betydning dette har hatt for gruvearbeidernes emansipasjon opp gjennom årene, og jeg vil her uttrykkelig ha gitt all honnør for dette

arbeidsuttrykk, og retter dette til Arbeidsmannsforbundets representant.

Imidlertid er gruveindustrien i en slik utvikling, som vil og må sette store krav til organisasjonen, at det er helt nødvendig å danne egen organisasjon for gruvearbeiderne. Vi stiller så store krav, både til personlig kjennskap til yrket, og de lokale forhold ved bedriftene, samt til aktiv gåen inn for løsningen av samarbeidet mellom de enkelte bedrifter og arbeidsorganisasjonen, at vi må forlange helt ut yrkesorganisasjon med yrkesopplæring.

2) Stillingen idag og i framtiden.

a) Den kamp som må komme for enhver, for ikke bare å overvinne de store tap krigen fører med seg, men også for oss for å hevde vår levestandard, påbyr at vi finner veier og midler til å hevde oss i konkurransen. Idag er det på høy tid at denne organisasjon planlegges og settes ut i livet, så vi står godt rustet når krigen er over.

b) Den konkurranse som tidligere gjorde seg så uhellsvangert merkbar på erts- og metallmarkedet, derved at lønnsnivået hos den store masse av gruvearbeidere rundt om i verden lå så langt lavere enn hos oss, vil fremdeles gjøre seg gjeldende. Den levestandard som den store masse av gruvearbeidere lever under, vil vi norske gruvearbeidere ikke godvillig underkaste oss. Engelsk press på Spania vedr. sosiale tiltak. De kamper organisasjonen har gjennomført her i landet, har utvilsomt bedret arbeidernes kår, men enhver som har innblikk i forholdene forstår, at man ikke kan fortsette i den gate. Man kan presse en citron så langt den har noe å gi, men tilslutt er det bare skall og ufordøyelige rester å få ut av den. Det ligger da nær å revidere framgangsmåten. Det er dette vi vil gjøre. Legger man citronen i vann og presser med fornuft, kan den enno meget lenger avgi saft. Det er det med fornuftige resonnement som gir resultatene. Etter min erfaring gjennom 30 år i et flertall av Europas gruver, står den norske gruvearbeider gjennomsnittlig som den dyktigste. Dette kommer av at han fra naturen av er praktisk anlagt, har en god fysikk og ikke minst at han bruker vettet under arbeidet. Imidlertid

- 3 -

skrider mekaniseringen av arbeidet overalt fram og det blir da stadig vanskeligere for den norske arbeider å holde forspranget, idet en maskinbetjening kan gjøres temmelig mekanisk, og hans evner kommer ham ikke i den grad til nytte.

Dette er imidlertid bare en sannhet med modifikasjoner. Vi har utallige eksempler ved våre gruver på, at enkelte gruvearbeidere i sine ytelser hever seg over gjennomsnittet av gruvens ytelser, og det er denne erkjennelse vi i første rekke skal dra nytte av. Det gjelder altså å heve gjennomsnittsyttelsen til det nuværende toppytelsesnivå, hvortil er å bemerke, at dette ikke skal gå på bekostning av helsa. Det er også en kjensgjerning at de nuværende største ytelser ikke oppnåes ved at arbeideren sliter seg ut, men ved den innsikt han viser. Med andre ord, det det gjelder idag, er å sørge for at alle får den samme innsikt. Dette mål kan kun oppnåes ved at det tilveiebringes et nytt, godt samarbeidsforhold mellom arbeiderne og driftsledelsen samt at den nødvendige opplæring muliggjøres. Man må endelig i begge leirer forstå at man sitter i samme båt, og at kun ved et fornuftig samarbeid de beste resultater kan nåes. NS hevder det syn, at malmforekomstene er samfunnets herligheter, som er overlatt gruvedriften til utnyttelse, men vi forlanger at denne utnyttelse ikke skjer på samfunnets bekostning. Herav framgår at gruvene i høy grad har å ta hensyn til arbeidernes og samfunnets interesser.

Vi kan ikke rolig se på at gruvene ikke blir økonomisk drevet og ikke gir samfunnet det grunnlag for dets eksistens, som det kan kreve. Vi forlanger derfor at gruvene nå rekker hånden til et virkelig godt samarbeid for sikring av vårt eksistensgrunnlag. Når jeg sa at gruvene ikke blir økonomisk drevet, så er dette et faktum som ikke kan bestrides. Hvilken gruveleder tør stå fram og si at hos ham fins det kun tilfredse medarbeidere, som hver for seg er satt inn på plasser hvor de kan utfolde alle sine evner til beste for seg, verket og samfunnet. Nei, det er just feilen, det hersker ingensteds tilfredshet som skaper ansvarsglede. Da jeg høsten 1939 besøkte tyske anlegg, for på egen hånd selv å kunne danne meg et bilde av hvilke forandringer som var foregått innen arbeids-

livet siden nasjonalsosialismen hadde seiret og altså siden jeg selv arbeidet der, fant jeg følgende forhold som er verdt å nevne: Direktøren, en gammel venn av meg, som var samtidig med meg hos Krupp, sa, at arbeidstvister fantes ikke mere. Da vi gikk igjennom anlegget hilste alle folk glade og kameratslig på oss! Noen sa i forbifarten, f.eks.: "Idag går det bra, herr direktør, vi får nok toppytelse, eller! Rosessen er nok ikke så enkel, det er nok kommet noe i vegen med beskikkingen, ovnen går ikke som den skulde". Man merket tydelig at de følte seg som ansvarlige medarbeidere. Ved middagstid spiste vi, direktøren og jeg, vår porsjon erter og flesk sammen med arbeiderne i den felles spisesal, og det ble slått av en prat både med den ene og andre. Det er sånn vi vil ha det. Enhver arbeider skal settes inn så han føler at han har en oppgave å løse. Ethvert arbeid er viktig, men ikke alle er like vanskelige og krever de samme kvalifikasjoner. Imidlertid har hver arbeider, som beflitter seg på å gjøre sin plikt, samme rett til å bli betraktet som et nyttig medlem av bedriften og han kan gjøre krav på samme behandling. Det er like klart at en dyktig og fremadstrebbende mann i lengden ikke vil finne noen tilfredshet i å utføre et og samme ^{ensformige} arbeid, som for eks. fordring, skyvning av en vogn år ut og år inn, og dertil tjene mindre enn kameratene, som får arbeid på akkord, f.eks. med minering, eller et annet interessant arbeid. Bortsett fra at en fornuftig arbeidsleder setter alt inn på å gjøre alle arbeider interessante er det også hans plikt å fordele alle arbeider etterhvert slik at enhver arbeider har anledning til å skifte over til vanskeligere arbeider, som gir ham mere arbeidsglede. Hertil er det nødvendig at arbeiderne systematisk blir gjort interessert i den samme bedrift, dens detaljer og hele utviklingen av bedriften. Man må stadig gi oppgaver som arbeideren må ha anledning til å sette seg vinn for. Etter min erfaring kan dette oppnåes ved at det drives en systematisk opplæring:

- 1) Ved opprettelse av bedriftsmøter hvor det holdes foredrag med diskusjon over de enkelte problemer.
- 2) Ved systematisk opplæring av de yngre arbeidere, idet disse

får anledning til å gå igjennom gradene og får de dyrtigste lærere eller baser som lærere.

- 3) Ved almindennende og faglige foredrag fra yrket med lysbilleder fra andre bedrifter.
- 4) Ved at det skapes en yrkesfølelse med kameratskap, arbeids glede og yrkesstolthet.

Dette oppnåes ved:

- a) Organisering og registrering av alle arbeidere og nøyaktig føring av arbeidskort, som viser deres kvalifikasjoner og utvikling, resp. forfremmelser i kategorier.
- b) Ved en fornuftig lønnsgradering, som i og for seg stimulerer til at arbeideren søker å tilegne seg kunnskaper for den høyere kategori. Dette må dog ikke føre til at kategorien hjelpearbeidere blir satt på undermålsstadiet i lønningene.
- c) Ved at det forlanges helt gjennomført arbeidssamband med kameratskapsaftener hvor arbeidere og arbeidsledere må være med.
- d) Endelig ved at de helt fagutlærte får gjennomgå en siste opplæring i et fagkurs med demonstrasjoner og prøver, og som gir dem fagbrev som utlærte gruvearbeidere.

Vi vil nå se på hvordan dette program kan settes ut i livet.

Til 1. Organisering.

- 1) Alle gruvearbeidere skilles ut fra Arbeidsmannsforbundet og organiseres i et eget forbund, Norsk Gruvearbeiderforbund. Det blir medlemsplikt for enhver som er beskjeftiget ved gruvedrift. Gruvene er ansvarlige for at kun organiserte får arbeid ved bedriftene.
- 2) Organisasjonen fører medlemskort, hvori alt vedr. den enkeltes forhold til bedriften, som fortjeneste, arbeidskategori og veksling innenfor disse, anføres, slik at mannens karriere kan forfølges fullt ut og at det kan gripes inn, om det fra bedriftens side ikke vises den rette framferd.

Organisasjonen sørger også for at de lokale foreninger arbeider som førutsatt. Den er behjelpelig med å skaffe foredragsholdere og lysbilledmateriell. Den arbeider for studie- og

feriereiser. Den varetar i det hele arbeiderens tarv utadtil overfor arbeidsgiver og myndigheter og ikke minst har den å arbeide for sikringen av de gamle uttjente arbeideres otium.

Til B. En fornuftig lønnsgradering er selvsagt en sak, som i aller høyeste grad vedkjemmer organisasjonen, den må i alle fall anerkjenne denne. Imidlertid spiller de lokale forhold ved de enkelte gruver her en så stor rolle, at man må vakte seg for å binde disse bestemmelser for fast. Her må de lokale organisasjoner høres og aktivt ta del i graderingen.

Til C. De lokale arbeidssamband.

Disse består av alle arbeidere og funksjonærer ved bedriftene som personlige medlemmer, samt av bedriften som sådan, representert enten ved direktøren eller et styremedlem.

Arbeidssambandet er det utøvende organ for varetagelsen av bedriftens og arbeiderens tarv på stedet. Det har å framkomme med forslag til overenskomster for bedriftens arbeidere. Det fremmer forslag vedr. bedriften selv like overfor bedriftsledelsen. I Tyskland har ved en bedrift ca. 60 % av de forslag som framkommer i arbeidssambandet ført til forbedring av økonomisk betydning for bedriften. Det er leder av foredrags- og kameratskapstilstelninger som gjennomføres. Sist, men ikke minst viktig, er at Arbeidssambandets oppgave er å føre kontroll med de enkelte arbeideres innsats og oversende denne utgreiing til organisasjonen.

Til D. Fagutlæring.

Denne står altså i sitt første stadium umiddelbart under Arbeidssambandets ledelse, og det oppgir til organisasjonen når et medlem er kommet så langt at det kan delta i fagkurset. Fagkurset opprettes som en stående institusjon, forsøksvis med kurser på 4 uker. Fagkurset, som gjerne kan hete "Norsk Bergmannsskole", settes i gang ved en igangværende gruve.

- 1) Det arbeider praktisk under ledelse av en arbeidslærer, i f.eks. 6 timer om dagen. Det er en faglærer for hver kategori av arbeidere, f.eks.

1 for stoll drivning	)	Arbeidslærerne kan rekrutteres fra de dyktigste arbeidere
1 " stigort drivning	)	i hver kategori, innstilles av de enkelte gruvesamband.
1 " synk drivning	)	
1 " sjakthugging	)	
1 " lasting og fordering	)	
1 " strossing	)	

- 2) Det holdes daglig foredrag i minst 2 timer over de forskjellige ge arbeider, hvori ikke bare de utførte arbeider analyseres, d.v.s. rent teknisk begrunnet, men også de økonomiske forhold behandles. Foredragene holdes av skolens leder, en ingeniør, samt en lærer som er stigerutdannet.
- 3) Det holdes sammenkomster om aftenen, f.eks. 3 i uken, hvor det vises lysbilder fra gruver verden over, samt over hele yrkets utvikling gjennom 1000 år.

Ved denne oppbygning får arbeiderne anledning til å vinne erfaring på de forskjellige arbeidsområder under ledelse av de presumptivt dyktigste fagarbeidere i landet. De får ved den teoretiske gjennomgåelse et dypere blikk for og forståelse av sammenhengen innen bedriften og verdien av det enkelte arbeid herunder. Ved aftensammenkomstene med lysbilder og seinere kameratslig samvær, lærer de å kjenne hele utviklingen av yrket opp igjennom tidene, samtidig som det kameratslige samvær av folk fra alle landets kanter ikke bare vil fremme solidariteten, men også gi anledning til en vidstrakt utveksling av erfaringer. Når kurset, som formentlig bør strekke seg over 4 arbeidsuker, er ferdig, avholdes en eksamen eller prøve, som når denne er bestått, krones med utstedelsen av et fagbrev som utlært gruvearbeider.

Som en konsekvent følge av denne fagutdannelse må det forutsettes at bedriftene etter hvert kun kan sette inn fagutlærte som baser eller lagledere på arbeidsstedene. Bedriftene skal holdes ajour med Skolens arbeid ved beretninger. Det kan også komme på tale å utbygge skolen for forsøk i likhet med de tyske forsøksgruver. Silicosebekjempelse, maskinprøving etc. Fraksis for bergstudenter og stigerskolen.

De fagbrevutdannede må da også oppbære en høyere timelønn, idet bedriften jo får en fullt utdannet mann, hvis ytelse og innsikt berger for et bedre arbeidsresultat. Med hensyn til finansieringen av denne fagutdannelse er å si:

- 1) Utgiftene for 10 kurser pr. år á 15 mann, d.v.s. for 150 mann, stiller seg på ca. kr. 110.000,-

- 8 -

1. Ingeniør	Kr. 8.000.-	
1 Stiger	" 7.000.-	
6 arbeidslærere	" 27.000.-	
1 sekretær	" 5.000.-	Kr. 47.000.-
Motor og læremidler		" 13.000.-
Pensjon 150 mann		" 21.000.-
Boliger, hus		" 14.000.-
Reiser, 150 mann á kr. 100.-		" 15.000.-
		<u>Kr. 110.000.-</u>

d.p. Kr. 110.000.- : 150 = Kr. 733.- pr. mann.

Regner vi med rundt 5.000 gruvearbeidere i landet, så arbeider disse ca. 11 millioner timer. Ved 1 øres avgift pr. time gir dette kr. 110.000.- pr. år. Ser vi no på hvem som drar nytte av denne fagopplæring, så er det i første rekke bedriftene og arbeiderne selv. Det skulde derfor være rimelig at disse gikk sammen om å betale disse utgiftene, som altså for hver utgjør 0.5 øre pr. arbeidstime.

Det er forutsetningen at skolen skal holdes ved en igangværende gruve, og at det utføres nyttig arbeid samtidig. De herved opparbeidede verdier måtte da tjene til å skaffe de nødvendige læremidler samt de mest moderne maskiner, som kan skaffes.

Gjennomføringen av hva her er sagt er ikke noe problem. Man behøver kun å gi en á to mann, som vil gå inn for saken, fullmakt til gjennomføringen, som vil finne myndighetenes fulle støtte.

H e i l o g S æ l

GRUVEKONFERANSEN 26. FEBRUAR 1943.

Møtet holdtes i Folkets Hus sal A.

Tilstede var følgende: (to lister vedlagt).

Kontorsjef Ekensteen ønsket velkommen til møtet og forela oppgavene. Da vi i nærmeste fremtid står i begrep med utdannelsen av et norsk institutt for yrkesopplæring, er det klart at det er av betydning at vi tar opp arbeidet for en planmessig opplæring i arbeidslivet. Ingeniør Langfeldt, leder av avdelingen for yrkesopplæringen i Landsorganisasjonen, vil orientere oss om de nye planer for yrkesopplæring. Deretter vil direktør Knudsen holde et foredrag om organisasjon og opplæring i gruveindustrien. Vi vil så få en pause, hvor det bl.a. vil bli servert suppe. Etter pausen vil direktør Lange orientere oss endel. Så får vi en organisasjonsoversikt av forbundsleder Karlsen.

Ingeniør Langfeldts foredrag.

Vi ser idag hvordan myndighetene griper inn og regulerer arbeidslivet etter prinsipper som vil føre til at fellesnyttens virkelig blir satt foran egennytten, uttalte han bl.a. Og dette kommer ikke bare til å gjelde no under krigen, men også i framtiden, og det vil føre vårt folk mot velstand og skape bedre kår for de enkelte heimer. Men det er klart at hvis vi skal makte å komme henimot dette mål, så må vi kunne sette inn en faglig opplært arbeidsstokk på alle i arbeidslivets områder. Det sier seg selv at vi ikke kan la rekrutteringen til arbeidslivet foregå i samme former som hittil, vi må ta skjeen i en annen hånd og finne fram til systematiske og planmessige metoder. Disse metoder kan igjen deles i to store oppgaver: yrkesrettledning og yrkesopplæring - og det er da disse vi no arbeider for å bringe inn i de riktige forhold.

Avdelingsleder Langfeldt minnet i denne forbindelse om hvordan forholdene har vært for ungdommen i de seinere år. Det var jo hvert år store overskudd av ungdom, og det ble så vel fra politisk som fra arbeidsgiverhold hevdet at vi ikke hadde bruk for dette overskuddet. Stillingen var i det hele tatt temmelig håpløs. Mange idealistiske krefter tok i denne tid opp arbeidet med

å få ledet ungdommen inn i arbeidslivet i de rette spor, og dette førte fram til et resultat på enkelte steder. Bl.a. fikk man en avdeling for yrkesrettledning ved Oslo Arbeidskontor i 1932, noen år seinere et liknende kontor i Bergen, og i 1938 ble det opprettet en egen ungdomsavdeling ved arbeidskontoret i Trondheim.

Ett år å ha omtalt endel av disse kontorenes virksomhet, uttalte ingeniør Langfeldt at det allikevel ikke er nok bare å rett-
leie ungdommen til de yrker den ønsker å komme inn i. Kontorene fant nok ut hva de enkelte passet til og gav råd i praktisk virksomhet, men ungdommen måtte allikevel ofte gå ut som viserpiker eller visergutter. Derfor har ikke denne yrkesrettledingen hatt noen særlig betydning hvarken for samfunnet eller for den enkelte.

Det nye styre har hatt et våkent øye for disse ting, og Landsorganisasjonen fikk ifjor i oppdrag å finne fram til en mer planmessig rekruttering av ungdommen til arbeidslivet og å utbygge en yrkesrettledning som skal gjelde for hele landet, hvor ungdommen fra de mest avsidesliggende steder kan søke hen. I Landsorganisasjonen har vi no en avdeling for yrkesopplæring, og i Arbeidsdirektoratet vil det om kort tid bli opprettet et kontor for yrkesrettledning og yrkesopplæring. Også innen Arbeidsgiverforeningen har man fått et kontor for yrkesopplæring og disse kontorer vil stå i et intimt samarbeid.

Erfaringene hittil har vist at de yrkesønsker som er framkommet fra ungdommen for ca. 70 % vedkommende har vært usakelig begrunnet. Og da er det lett å forstå at det må ha skortet på opplysning. Vi har ikke orientert ungdommen om vårt praktiske arbeidsliv. Gjennom film, kringkasting, presse o.s.v. må vi no se å komme på talefot med de unge. Hver enkelt skal kunne gå til arbeidskontoret og der få rede på hvordan det ligger an innen det yrke han eller hun ønsker å komme inn i. Arbeidsdirektoratet skal føre statistikk over all yrkesopplæring som foregår i landet. Dette grunnlag sammen med de analyser man kommer til å foreta i næringslivet, vil skape et erfaringsgrunnlag som vi vil stille til Sosialdepartementets disposisjon.

Vi er bare halvveis hvis vi ikke også reformerer yrkesopplæringen i bedriftene, uttalte avdelingsleder Langfeldt videre.

En arbeider må få anledning til å lære mer enn akkurat det han er satt til fra han er ung. Og enhver ungdom skal få teoretisk kunnskap om det arbeid han driver med. I første rekke vil jo bedriften være tjent med en slik opplæring.

Opplæringen må foregå trinnvis, ungdommen må få utvikle seg etter de evner de har og på denne måten skal de beste kunne komme til topps. I dette arbeid er det ikke meningen at man her fra Oslo bare skal drive en byråkratisk virksomhet som sender ut skjematiske bestemmelser. Nei, det hele må først og fremst vokse fram på selve arbeidsplassen, og Landsorganisasjonen vil da benytte sine forbund som utøvende organer. Fra Norsk Arbeidsgiverforening vil ganske sikkert det samme foregå. Det er gjennom forståelse mellom arbeidere og arbeidsgivere at disse planene vil vokse helt naturlig fram. Avdelingsleder Langfeldt understreket sterkt at opplæringen i arbeidslivet alltid vil bli det viktigste, en skole alene vil ikke kunne føre fram til de samme resultatene. Yrkesopplæringen må forankres i selve arbeidslivet, og yrkesskolene må da støtte opp om dette. Hvis vi så makter en slik samling, vil det også melde seg behov for et sentralorgan for yrkesopplæringen, og det er da vårt store mål å få et sentralinstitutt med representanter i hvert fylke i form av et fylkesråd for yrkesopplæring, direkte underlagt fylkesmennene. Innen få måneder håper vi at et slikt institutt skal være en realitet, sa avdelingsleder Langfeldt til slutt.

Direktør Erlandsen, Norsk Arbeidsgiverforening.

Av hensyn til den videre forretningsorden vil jeg bare spørre om vi skal komme inn på organisasjonsspørsmålet her. Siste taler la særlig vekt på dette, men såvidt jeg har forstått, skulde man konsentrere seg om dette med fagutdannelsen. Det er jo også det spørsmålet vi var forberedt på da vi kom til dette møte. (Det ble bekreftet at man i diskusjonen bare skulde holde seg til fagutdannelsen og dermed ble organisasjonsoversikten som Karlsen skulde gi utsatt til møtet 27. februar).

Direktør Lange.

Bergverkene er jo sterkt interessert i at arbeiderne kan få den opplysning som svarer til det arbeid som skal utføres. Hvor-

- 4 -

vidt en skole er det rette forum eller den rette anstalt for det kan jeg ikke bestemt si, men jeg tror det ikke. Dette kan vi jo imidlertid komme tilbake til siden. Jeg må beklage at jeg først er kommet til byen igår kveld og har hatt liten anledning til å sette meg så grundig inn i denne sak som den fortjente.

Det er forøvrig en sak jeg vil sette fingeren på, at bergverkenes representantskap ikke har fått seg tilstillet direktør Knudsens forslag av 1942, og da vi nærmest ad tilfældighetens vei fikkbeskjed om at et slikt foredrag forelå, har vi fått tatt en avskrift av dette, som da ligger på bordet her idag. Men det som vi da i grunn kan si om dette forslag, er svært lite uttømmende. Forslaget synes ikke å ha tilknytning til de faktiske forhold, og ihvertfall er vi ikke istann til å fremkomme med noe poaitivt om dette idag. Vi får komme tilbake til herr Knudsens forslag senere.

Vi går ut fra at organisasjonsspørsmålet er noe som er diskusjonen uvedkommende, og hopper over denne del.

Herr Knudsen har i sitt innlegg gått sterkt inn for lønnsforholdene, og jeg vil få lov til å si at lønnsforholdene i bergverksdriften naturligvis ikke uten videre kan sammenlignes med andre bransjer, idet jo bergverksproduktet jo vesentlig er eksportvare, og vi er avhengig av konkurranse utenfra. Forøvrig er dette også en ting som ligger utenfor dette møtes pensum. Vi er naturligvis hjertelig enig med dir. Knudsen, i det han sier om at levestandarden må heves, og at man da må ha en høy arbeidsytelse hvis den skal høynes. Vi har her i landet oppnådd en ganske god arbeids-effekt og har en god levestandard. Vi har enkelte steder hatt toppytelser, og stort mer kan man ikke forlange. Den er naturligvis et produkt av arbeidernes innsats, og bedriftens ledelse. En riktig ledelse må sørge for at gruveeierens interesser og arbeidernes interesser faller sammen. Hvis det er motsetningsforhold mellom arbeiderne og bedriften, fører ikke dette til noe bra resultat - ihvertfall ikke for bedriften. Vi forsøker å innrette det slik at interessene faller sammen. Hvis det ikke var tilfelle, vilde det ikke overhodet være mulig å drive våre gruver.

Dir. Knudsen snakket også om mekanisering av våre gruver, og der vil jeg ha sagt at vi gjør vårt ytterste for å få våre gruver mekanisert i den utstrekning det lar seg gjøre.

Det kan være noe i det at vedkommende arbeider må lære sine maskiner å kjenne. Ellers kan de ikke få det meste ut av sitt arbeid. Men disse maskiner er så enkle at det ikke skal noe langt studium til å lære å behandle dem. En undtagelse her er de boremaskiner som bergverkene betjener seg av. Jeg tror ing. Knudsen sikter til en opplæring av minører fortrinnsvis. Ihvertfall tyder det overslag han har satt opp, på det. Jeg er helt enig i at det er våre minører vi må ta sikte på. Man kan så å si si at de er adelsfolket blandt bergverksarbeiderne. De har et større ansvar og en større innsikt enn de øvrige. Minørene står altså i en særklasse og forvalter en del av vårt maskineri som er grunnlaget for hvorvidt gruen kan drives med gevinst eller ikke. Men vi tror ikke at denne opplæring kan skje ved en skole som er stasjonert på et eller annet bergverk, hvorhen folk reiser enkomst. Vi mener at opplæringen bør finne sted i de enkelte gruver.

Det er jo slik at de som arbeider i gruvene, de begynner med det enklere arbeid - med arbeidet oppe i dagen - og til syvende og sist arbeider de seg opp og blir minører. Det foregår en gradvis og systematisk opplæring i gruvene. Arbeideren må gjennomgå en meget lang skole før han kommer så langt, og det er en praktisk skole, og man må i dette tilfelle legge større vekt på den praktiske enn på den teoretiske side av saken. Den teoretiske opplæring bør omfatte maskinenes konstruksjon, og hvor man skal sette boret for å oppnå den største effekt. Men det er jo forskjellige forhold på de forskjellige steder. Derfor bør opplæringen finne sted i gruen og ikke på en bergskole. Det vil også meget ofte være slik at arbeiderne er gift og har familie, og det er ikke så greit å reise slik fra familien uten videre.

Bergverkets kameratskap kommer inn under organisasjonsforhold, som jeg ikke kan ta opp noen diskusjon om. Men jeg kan tenke meg at der kunne skapes et vesentlig bedre forhold til arbeiderne og til arbeidsytelsen enn hva hittil har vært tilfelle.

Videre talte ing. Knudsen om spesialister. Det er ikke så

greit å få utdannet spesialister i en næring hvor folk reiser fra en bedrift til en annen. En kan være spesialist i sin gruve, men ikke i en annen. Det er altså et uttrykk som er meget slett, og jeg vet heller ikke om det er ønskelig om man legger an på å spesialisere folk i noen større utstrekning, og jeg forstår at herr Knudsen heller ikke fant det særlig ønskelig å utdanne spesialister, men at de skulde lære mest mulig av yrket. Det er bra at en gruvearbeider kan mere enn en enkelt ting.

Jeg må sette fingeren på en annen ting. På side 3 i herr Knudsens forslag står det: "Det blir forlangt at det ved gruvene fra 1944 kun settes inn arbeidere med fagbrev som lagførere eller baser ved de enkelte arbeidssteder når nye lagførere eller baser innstilles. Eldre arbeidere som tidligere har fungert som lagførere eller baser, er her undtatt". Jeg vil på det bestemteste fraråde at der kommer slike direktiver. Det kan føre til høyst ubehagelige forhold.

Jeg er i det hele tatt ikke så sikker på at tidspunktet er det rette til å ta opp denne sak nå. Men man kan drøfte den og komme fram til de riktige rettningslinjer. Det vil imidlertid være høyst uheldig å sette iverk idag ting som får en inngripende virkning på bergverkene. Det er, mener jeg, til å begynne med vanskelig å komme fram til en ordning som går helt knirkefritt.

"Det er en selvfølge at en mann som har gjennomgått disse kurs, har krav på en større lønn." Ja, jeg trodde jo det at i og med at han ble dyktigere i sitt arbeid, automatisk vilde få bedre betalt. Jo dyktigere en mann er, jo mere tjener han. Noen annen grunnlønn enn den som framgår av tariffen, mener jeg ikke er berettiget og heller ikke nødvendig.

Til yrkesopplæringsspørsmålet i sin almindelighet vil jeg si at dette opptar en stor plass i Arbeidsgiverforeningens arbeidsplan. Det er i tråd med Arbeidsgiverforeningens og vårt syn at en yrkesopplæring i en virkelig hensiktsmessig form virkelig kan finne sted. Vi har hatt et styremøte i bergverksindustrien til behandling av saken. Jeg hadde dessverre selv ikke anledning til å være tilstede, men jeg ser at man finner 4 uker teoretisk kurs for kort. Tør ikke uttale meg personlig herom. Men det er ting man får diskutere siden i ro og mak. Foreløbig er det berg-

verkenes representanters mening at opplæringen bør finne sted på gruvene.

Jeg kan ikke si annet enn det jeg no har sagt, men det kunne være ønskelig om det fra enkelte gruvehold kunne gis en meddelelse om hva der er gjort på dette område, og ing. Krog fra Knaben vil gjerne få lov å forklare hvordan han har gått fram for å opplære minører.

Utdrag av diskusjonen.

Dirigenten, forbundsleder Karlsen, gjorde oppmerksom på at man etter Arbeidsgiverforeningens innvending i diskusjonen skulde holde seg til spørsmålet om fagutdanning og ikke komme inn på organisasjonsspørsmål. Ingeniør E. Langfeldt fant herr Langes innlegg negativt og poengterte at det var etter minister Lippestads ønske at spørsmålet om yrkesopplæringen i det hele tatt var tatt opp. Han kunne ikke forstå hvorfor man skulde vente lenge med en planmessig yrkesopplæring, eller hvorfor den skulde foregå med et så langsomt tempo som ved selvopplæring i gruvene. Det ble fremhevet at våre gruver er forskjellige. Det er nettopp derfor vi etter 3 års praktisk opplæring i gruvene vil ha denne skolen, fordi arbeiderne vil ha stor nytte av å komme sammen og lære av hverandres erfaringer. Han håpet at man gjennom denne diskusjon skulde komme fram til positive ting og ikke bare negative innlegg.

Direktør Knudsen. Han opplyste at det omhandlede utkast hadde han arbeidet med i flere år. Det var i sin tid forelagt Landsorganisasjonen og Sosialdepartementet, og han hadde også snakket med Fossum om det. Selv hadde han glemt at det eksisterte da han kom til møtet hit idag. Med hensyn til hva herr Lange nevnte om prisene, så vilde han gjenta hva han hadde sagt i sitt foredrag at Norge er en meget viktig faktor på kismarkedet, og at vi selv bestemmer prisene når vi bare samarbeider. Herr Lange nevnte at forholdene på de forskjellige steder var så forskjellige. Det var nettopp derfor man skulde komme sammen å lære av hverandres erfaringer slik at det ble allemanns eie. Han nevnte i denne forbindelse at man jo hadde hatt det traurige blad "Kjemi og bergverk" hvor det neppe hadde vært 10 skikkelige artikler i de siste 10 årene, hvilket viser at bergverksfolk ikke har gjort det minste

til at andre også kunne ha glede av de erfaringer som ble gjort. Man har altså gjort de samme forsøk i de forskjellige gruver. Men vi er ikke konkurrerende bedrifter, uttaler han. Det må enhver forstå i den nye tid. Med hensyn til de 4 ukene, så hadde han satt dette tidsrum fordi man i et forslag må sette en tid, og han mente at 4 uker måtte være passende. Med hensyn til spesialister så mente han folk som var særlig dyktige på sitt felt. Disse skulde da komme til skolen og lære de andre opp i khopene.

Med hensyn til fortjenesten så beklaget han at luftallarmen var kommet så denne del av hans foredrag ikke kom helt klart frem, og han vilde derfor gjenta den delen av foredraget. Direktør Lange hevdet at som han innledningsvis hadde bemerket, måtte hans innlegg bli fragmentisk fordi han ikke hadde hatt anledning til å sette seg grundig inn i spørsmålet. Forøvrig var han forbauset over at hans innlegg hadde vakt en så sterk kritikk som den herr Langfeldt ga uttrykk for. Han sto i den formening at hver især skulde fremholde fremholde sitt syn på saken. For øvrig trodde han det vilde være fornuftig om ing. Krog fikk lov å komme med sin redegjøring om hva som var gjort på dette område. Hva han hadde omtalt om gruvens kamerskap, hadde han uttrykkelig gjort oppmerksom på sto for hans egen regning. Ellers poengtorte han på nytt at organisasjonsspørsmålet var diskusjonen uvedkommende i dag, og et forhold som han ikke kunne ta stannpunkt til her.

Martin Olson, Sulitjelma. Han meddelte at han hadde fått innkallelse til møtet med så kort varsel at han ikke hadde fått anledning til å drøfte spørsmålet med arbeiderne. Han trodde at man utelukkende var kommet sammen for å drøfte de spørsmål som var satt opp, og han mente jo at det var riktig at man på en eller annen måte sa sin mening om det. I prinsippet trodde han det var riktig med en fagutdannelse, men den praktiske utformingen kunne jo diskuteres. Han hadde gjort den erfaring at arbeiderne gjerne interesserte seg for et bestemt felt innenfor gruvearbeidet, og at det vilde være der de vilde kunne hevde seg. Det er ikke alle som har interesse av å arbeide seg oppover til minører.

Ingeniør Krog. Han meddelte at det ble vanskelig med gruvearbeidere, særlig minører, for et par år siden, fordi folk gikk til anleggene som ble satt igang, hadde de sett seg nødsaget til å sette igang minørkurer. Bedriften hadde da tatt ut 6 arbeidere som hadde vært ved bedriften

et par år, særlig unge folk, som ledelsen også fant skikket til denne utdanning. De hadde nå drevet på med dette et par års tid, og det kunne kanskje ha sin interesse å se hvordan denne sak var ordnet. Kurset strakte seg over 368 timer. Ledelsen ble overlatt til en bergingeniør og en gammel erfaren arbeider. I det første skift av kurset lærte man boring av forskjellige hull, dekning av lunter, behandling av fengstoff, ledninger og skytning. Alle kursdeltakerne arbeidet til å begynne med felles om en maskin. Det ble ikke lagt an på noen ytelse, bare å lære behandlingen. Samtidig fikk de også teoretisk undervisning, plassering av hull, utnyttelse av sjakter og sprekker, malmer og kvartsganger o.s.v. Der inngikk også 10 timers undervisning på boreverktødet, hvor de skadelige innvirkninger på de forskjellige maskindeler ble klarlagt. Neste skift brukte man til stolldriving. Når de hadde gjennomgått dette, ble der satt inn en maskin til hver elev, som de behandlet under en øvet minørs ledelse. De skiftet da fra sted til sted, fra ort til stigort o.s.v. slik at de allesammen kunne komme inn i dette mineringsarbeid. De to siste uker fikk deltagerne anledning til å drive selvstendig, og ved hvert skift ble det øvet kritikk av den øvede arbeider og den yngre ingeniør. Disse folk ble så satt inn i mineringsarbeide på selvstendig vis, og ing. Frog kunne si at de hadde holdt mål, og at de idag ydet store prestasjoner. For tiden er vi også opptatt med utdannelsen av minører. Dette passer på Fnabon, men det er jo ikke sikkert at det vil passe på et annet sted.

Schei, Løkken, antydte at når de var kommet til dette møte så var det fordi de anså det som en fordel å få yrkesopplæring i faget. Det var ofte skikk og bruk i gruvene at man ble gående ved det lettere arbeid i 3, 5 og opptil 8 år, men når en i 8 år har sprunget opp og ned og gjennomgått de forskjellige systemer i gruva, så var arbeideren ikke lenger så sprek, og da ble han gjerne satt til å være minør uten å ha det minste begrep om minering. Man har latt øvede minører få en hjelpearbeider ved siden av seg, og denne siste fikk da en slags undervisning, men for den øvede arbeider var det et farlig strev å passe på at han ikke gjorde noe galt. Men vedkommende som hadde fått denne om ikke så langvarige undervisning, for ham var det en lettelse og en tilfredsstillelse for ham selv. Derfor vilde det være en fordel om arbeideren fikk den utdanning som han trenger.

Direktør Knudsen. Han kom tilbake til at Olsen fra Sulitjelma hadde ment at opplæring og organisasjon måtte behandles hver for seg. Etter

Knudsens syn på saken var opplæringen og organisasjonen så sterkt knyttet til hinannen at de nettopp ikke kunne behandles hver for seg. Lære- og samarbeidsbetingelser at man får den opplæring man skal ha. I Østerrike hadde Knudsen måttet være med på sjakthuggeri og forøvrig måttet få et begrep om alle arbeider før det var mulig å bli hjelper hos minøren. Når både Knaben og Løkken har holdt kurser, så viser det at behovet er der, og at det virkelig er noe aktuelt, som vi bør løse i fellesskap. Behov for minører er i dag ca. 2 %, men vi vil i framtiden bygge ut vår gruvinndustri, og da vil det bli et stort behov for virkelige minører, ikke bare kvantitativt, men også kvalitativt. Han gjentok tilslutt at den første opplæring bør skje ved gruva, og at en solid opplæring kan knyttes i samband med organisasjonsspørsmålet. Ing. Trøften, Sulitjelma, hadde lite å tilføye. Han hadde stor glede av å høre om de landevinninger som var gjort ved Knaben og Løkken. Han hadde også med interesse hørt Knudsens foredrag. Med hensyn til krittikken av Langes innlegg, trodde han det måtte skyldes en misforståelse når det er sagt at minører skulde trenge 10-15 års utdanning. Der var i alle fall eksempler på at de var blitt helbefarne i løpet av et år eller to. Når Lange hadde nevnt at tidspunktet var uheldig, så ville han si at for Sulitjelmas vedkommende stilte det seg slik at de ville ha vanskelig for å sende arbeidere på skole i dag, da de umulig kunne undvære dem så lenge.

Derimot var det en praktisk ting som kunne gjennomføres straks, og det var at man innførte arbeidsbok. Det ville hve deres fagfølelse og ville ha overordentlig stor betydning.

Olsen nevnte utdanning av gruvemekanikere. Så enkle som gruvemaskinene er, så trenger de dog en spesiell behandling. Allting forgår annerledes i gruvene enn mekanikerne vanligvis er vant til. De er således ikke mekanikere i ordets egentlige forstand man trenger, men fagfolk. Han nevnte at de hadde sendt en av sine smeder på et kurs og hadde hatt utmerket resultat av det. Olsen nevnte også at gruvearbeiderne trengte en særlig utdanning. Med hensyn til den ting så er det jo gjerne slik at gruvearbeiderne kommer inn i gruvene i 18 års alderen, går igjennom de forskjellige arbeidsområder og er gjerne fullbefarne i 22 års alderen.

Ing. Langfeldt påpekte at det nettopp var slike ting som var kommet fram gjennom ing. Trøften og hørte Trøftens innlegg som han ville ha tak i. Når det var nevnt at en mekaniker trengte sin særlige utdanning, hvorfra skulde han da ikke også få sitt fagbrev. Vårt mål er å sentralisere

dette om opplæringen. Selv om gruvene er forskjellige, må man kunne finne fram til et prinsipp, og med hensyn til arbeidsboken, så burde den nettopp inneholde ting som hvilken utdanning og hvilken praksis arbeideren har. Han ville oppfordre alle de tilstedeværende å komme fram med det de hadde på hjertet om disse ting, da man ved å sitte stille bare mistet sjansen til å være med å bestemme.

Direktør Lange, Røros, ville fortelle hva der var gjort på Røros. Der hadde de sendt autogensveisere til kurs i den utstrekning der var behov for dem. Det gjelder altså grener av en fagutdanning som kan finne sted.

Rokve, Stord, nevnte at de hadde diskutert spørsmålet om fagopplæring og funnet at det burde komme istann. De hadde jo i sin tid gjort krav på å bli regnet som fagarbeidere, men å bli anerkjent hadde vist seg umulig. Herr Rokve mente imidlertid at arbeiderne ikke var kompetente til å komme med forslag om måten yrkesopplæringen skulde foregå på. Det hadde jo ihvertfall blitt gjort lite fra bedriftens side, når det gjaldt utdanning av minører. Arbeiderne fikk gjerne besøge det selv, og det gikk jo ut over akkorden når en minør skulde ha en uvandt mann til opplæring ved siden av seg. Bedriftene måtte vise mere interesse herfor, og ikke bare minører måtte ha opplæring, men også alle de andre - også de som arbeidet oppe i dagen.

Ingeniør Knudsen gjorde oppmerksom på at når Langfeldt hadde nevnt at opplæringstiden strakte seg over 15 å 20 år, så måtte han ta dette på sin kappe. Han hadde til minister Lippestad latt falle en slik bemerkning. For øvrig var hensikten med hans foredrag å gjøre klart for arbeiderne hvilken økonomisk betydning fagopplæringen hadde, ikke bare for bedriften, men også for arbeiderne selv.

Sjølie, Rødsand, sa at de som han hadde drøftet yrkesopplæringsspørsmålet med, hadde vært interessert og så gjerne at en sånn kom istann. Der er her sagt at en ikke skal utdanne spesialister, men det kan ha sin berettigelse. En er interessert for sjaktarbeid, en annen for minering. Hvis de blir tatt fra det arbeid de spesielt interesserer seg for, gjør de mindre nytte for seg. Trodde nok at det vilde være bedre om hver enkelt fikk velge hva han vilde utdannes i.

Ingeniør Langfeldt mente at det syn som Sjølie hadde på yrkesopplæringen var helt i flukt med Landsorganisasjonens linjer. Og hva er interesse? Man kan ikke ha interesse for en ting man ikke kjenner. Arbeideren må få kontakt mellom seg og gruben, så han får et virkelig innblikk,

og da kan en snakke om om han har interesse eller ikke.

Povik, Orkanger, vilde gjøre et sprang videre og føre oss dit hvor en smeltet kisen. Det er et vaktarbeid, som det kalles. Vi har det som kalles smeltebas, en smelter for hver ovn. Under smelteren reserve- og ekstramann. Det kan nok trenges en fagutdannelse. Det ser enkelt ut, men en må jo ha litt kjennskap til maskiner for å kunne utføre det. Så var det den store hop av reparatører. De trengte ihvertfall en yrkesopplæring. Bare på hans sted var det 60-70 mann som gikk på reparasjonsarbeid. De begynte med å reparere litt her og litt der og gikk for å være reparatører etter en tid forløp, men praktisk talt ingen av dem var fagutdannet.

Direktør Johansen, Fosdal, nevnte at de hadde forsøkt å nytte arbeidere som ikke før hadde vært ved gruvedrift, men som han anså skikket til det. De fikk til å begynne med være med på boringsarbeid. I den tid de holdt på med boringsarbeider, fikk de anledning til å behandle og sette på borot. Det var ting som de lærte seg med tiden.

Det viste seg fort om de kunne behandle maskinen, som det jo skal et visst håndlag til. Når han kunne det, ble han så satt til arbeide i stollen, orte og stigorte. De fikk da anledning til å lære seg på hvilken måte borot skulle settes i stollen for at man skulle oppnå det beste resultat.

Ingeniør Torkildsen, Refineringsværket, hadde ikke så mye å tilføye, men vilde si litt om hvordan de gjorde det hos dem. Arbeiderne begynte gjerne på lemping sammen. Siden går han i 2-3 år i gruben, og hvis han ønsker å lære minering, får han anledning til det i den utstrekning de har plass til det. Han lærer da behandling av boremaskinen og sprengstoff. Deretter blir han hjelpemann i stollen. Senere får han som regel en ort- og så stigort. Det blir som hjelpemann. Han blir timebetalt, så det går ikke ut over akkorden til den han er hjelpemann for. Vilde protestere mot ing. Langfeldts kritikk om at bedriftsledelsen hadde for liten respekt for arbeiderne. Vilde nevne som eksempel ved hans gruver hadde de forsøkt å forhøye arbeidernes lønninger. Tyskerne hadde gitt tillatelse til det, men det departement som ing. Langfeldt arbeidet for, nektet dette.

Balken protesterte mot organisasjonsspørsmålet og opplæringsspørsmålet skulle være uløselig knyttet til hinannen. Man hadde kortvarige kurser eller langvarige skoler, det var aldri noe spørsmål om man var fagorganisert for å lære. Han trodde det vilde skade opplæringen for

gruvearbeiderne hvis man slik skulde blande sakene sammen. Men fikk huske på at det ikke lenger beste det motsetningsforhold mellom arbeidsgiverne og fagorganisasjonen som tidligere, og man måtte regne med at arbeiderne ville resonnere som så: 6 timers arbeid, 4 timers skole, d.v.s. 2 timers skift og 2 timers overtid uten betaling - hvilken fordel har jeg av det? Hvis jeg ikke skal oppnå mer enn andre gruvearbeidere. Når man skal gå til utgifter og kanskje mange ubehageligheter, må det være forutsetningen at han skal ha noe igjen for det selv.

Det er også et annet spørsmål som dukker opp i denne forbindelse, nemlig silikosen. Tidligere gikk gruvearbeiderne fra graven over til anleggsarbeid. Ved denne yrkesopplæringen ble gruvearbeideren mere fastbunnet til graven. Men det er jo nettopp det at en arbeider holder på for lenge i en gruve, som fører til silikosen, og det var tidligere kanskje nettopp redningen for dem at de kunne gå over til anleggsarbeid når de selv følte de trengte forandring. Vilde forøvrig holde fast ved at arbeidsboken skulde ha den samme form og tekst som tidligere. Det hadde i sin tid vært nødvendig for fagorganisasjonen å utforme den slik, da det jo i sin tid besto det ganske skarpt motsetningsforhold mellom arbeidere og arbeidsgivere, og arbeidsgiverne i flere tilfeller hadde benyttet arbeidsboken til anmerkninger om at vedkommende som sluttet, var en umulig fyr o.s.v.

Ingeniør Knudsen forsvarte igjen sitt standpunkt om at organisasjons- og opplæringsspørsmålet var nøye knyttet sammen. Når man arbeidet for at en bedrift skulde blomstre, var det ikke noen grunn til å stilke noe under stolen.

Nevik, Orkanger fremholdt at det var yrkesopplæringsspørsmålet man var blitt enig om å drøfte her idag, og at man i diskusjonen ikke illeli; burde komme tilbake til organisasjonsspørsmålet.

Dir. Jtør Lange hadde også festet seg ved det Bakken sa med hensyn til silikosen, og han vilde undersøke dette forhold. Han hadde jo opplevet at anleggene hadde kapret gruvearbeiderne, og der hadde til sine tider oppstått prekære situasjoner av den grunn. Når man går til utdannelse av gruvearbeiderne, ønsker man jo mer å beholde sine arbeidere i fred. Det kunne jo da kanskje heller bli spørsmål om også å la anleggsarbeiderne få en slags utdannelse, da det som sagt var av stor betydning for gravene å få beholde sine arbeidere.

Martin Olsen, Sulitjelma nevnte at det hadde interesse for arbeiderne at det ble funnet et effektivt middel mot silikosen. Hittil var det

- 14 -

ikke gjort noe for å beskytte dem mot den. Så å si alle andre yrker hadde bedre beskyttelse mot yrkessykdommer.

Ing. Lange mente at dette spørsmål om yrkesopplæringen trengte inngående drøftelse. Organisasjonene burde derfor ta saken opp hver for seg. Trodde at ist etter dette møte vilde være et grunnlag for begge organisasjoner til å fremkomme med positive forslag som det kunne bli tale om å gjennomføre. Møtet her var så vilt fulltallig at det ikke egnet seg til behandling av detaljspørsmål. Denne måtte finne sted i en senere forsamling.

Karlson, møtets dirigent var enig med herr Lange at man måtte finne frem til hvad som skulde gjøres og hvorledes. Det burde etterpå komme istann en forhandling mellom Arbeidsgiverforeningen og arbeidernes organisasjoner, hvor Sosialdepartementet burde være representert, da han forutsatte at det å sette dette ut i livet vilde være like meget en offentlig som en privat sak. Med denne forutsetning måtte det jo bli departementet som skulde bestemme når man skulde være forlig med disse forhandlinger, men det kunne være bra om man allerede idag kunne få tak i gangen for det videre arbeid.

Ingeniør Langfjell gjorde oppmerksom på at det ikke var meningen at man skulde komme til noe resultat idag. Dette var begynnelsen, men man hadde nå fått så mye rikholdig stoff å arbeide med at man hadde et grunnlag til ved samarbeid å forfølge saken videre og komme til et positivt resultat. Man kunne godt arbeide med det hver for seg, men man måtte ikke miste kontakten med hverandre. Der burde nedsettes et arbeidsutvalg - altså en engere forsamling, som kunne føre arbeidet inn i en ensrettet og positiv retning. Det var tydelig etter møtet idag at man kunne komme fram til en ordning. Der hadde ikke vært noen motsettningsforhold mellom arbeidernes og arbeidsgivernes representanter. Det var disse to organisasjoner, Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, som i sin framtidige sammenlutning skulde eie dette nye arbeidets institutt.

Ing. Lange fastslo at der altså var enighet om at de to organisasjoner skulde arbeide videre hver for seg, og så komme sammen og drøfte forslagene i et felles utvalg. Han ba forøvrig om at også arbeidsgivernes representanter måtte få referat av dette møte, så de kunne ha det grunnlag å bygge videre på.

Ing. Inulsen takket for at forsamlingen vilde komme og høre på ham. Det var ham som hadde foranlediget det hele. Hadde tillid til at alle

- 15 -

trodde at det han vilde, skulle være til beredskapsdriftens beste. Han ba om at hans betenkning ikke måtte bli lagt til grunn for det videre arbeid. Hans foredrag derimot ville komme inn i pressen, og der ville hans synspunkter komme tydelig frem.

Dirigent Karlson takket forsamlingen for frammøte og ga beskjed om at gruvearbeidernes representanter skulle møte til fortsatt arbeid kl. 10 i morgen.

Forsåvidt angår spørsmålet yrkesopplæring for gruvearbeidere, kan som konklusjon på de innlegg som er levert av representanter for arbeidere og arbeidsgivere fastslås at der er enighet om en mer planmessig yrkesopplæring enn tidligere og tanken settes ut i livet etter nærmere utforming ved forhandling mellom arbeidsgivernes og arbeidernes organisasjoner og myndighetenes nærmere bestemmelse.

Gruvekonferansen 27. februar 1943.
Møtet holdtes i Folkets Hus sal A.

Karlsen, møtets dirigent:

Møtet er satt. ...or å gjøre klart hvor langt vi kom igår, vil jeg ta et resymé. Det ble besluttet at organisasjonene kommer sammen til konferanse om på hvilken måte spørsmålet om yrkesopplæring lettest skal ordnes. Det ble videre bestemt at vi skulde møtes i dag kl. 10 for å drøfte gruvearbeidernes organisasjon. Etter den innvending som ble gjort igår av Arbeidsgiverforeningen om ikke å diskutere organisasjonen på møtet igår, så må vi ta opp spørsmålet idag, idet det har fått en fremtredende plass i den betenkning som foreligger fra ing. Knudsen om yrkesopplæring. Jeg har påtatt meg å gi et resymé over organisasjonsforholdet

Jeg vil minne om at gruvearbeidernes organisasjonsforhold her i landet er så gammelt som fagorganisasjonen for de ikke faglærte arbeidere. Norsk Arbeidsmannsforbund ble stiftet i 1895. Forbundet er så gammelt at det er kommet til skjæls år og alder, og har trådt sine barnesko, og vi minnes da å ha begrep om hvordan organisasjonsforholdet bør ordnes tilfredsstillende. Dermed har jeg ikke sagt at organisasjonsforholdet tilfredsstillende alle behov.

Når det gjelder gruvearbeidernes organisasjon, så var de som jeg sa, med i organisasjonen siden forbundet ble stiftet (3 år etter) og gruvearbeiderne har vært en avgjørende del av Arbeidsmannsforbundet. Arbeidsmannsforbundet ble stiftet for å væreta de ikke faglærte arbeideres interesser, og som sådan fikk det ganske naturlig tilslutning fra grupper som ikke tidligere hadde vært med i organisasjonen, og forbundet vokste med utviklingen i industrien. Før omorganiseringen i 1923 var forbundet opppe i 42 000 medlemmer, det høyeste medlemsstall vi har hatt.

Gruvearbeiderne, som har vært med i forbundet siden 1898, har siden 1913 hatt egen gruppe med praktisk talt egen administrasjon i forbundet. Egen administrasjon i forbundet er ikke tilstede idag som tidligere, men gruvearbeidernes lønns- og arbeidvilkår og deres sosiale interesser har gjort gruvearbeiderne uavhengig av de andre grupper. Det er kanskje for enkelte av dere at de kjenner disse ting like så godt som jeg, men skulde noen ha glemt noe, så vil jeg

minne om hvordan sammenslutningen av Arbeidsmannsforbundet er nå, og vi kan da si at det består av følgende grupper: Arbeiderne i gruveindustrien med 52 foreninger med tilsammen 3 700 medlemmer. Den andre store gruppe er først jernbanearbeidere med 47 foreninger med tilsammen 3 000 medlemmer. 3 tusen i forhold til det antall som beskjeftiges idag ved jernbaneanleggene, er litt rart, og gir ikke noe reelt bilde av organisasjonsforholdene ved jernbaneanleggene. Vi har ca. 8 000 i beskjeftigelse, men mange av disse er flyttet over fra andre arbeidsplasser og andre foreningsområder, andre private anlegg er 26 foreninger med 1 600 medlemmer. Ved veivesenet har forkundet 239 foreninger med 8 500 medlemmer. Dette er svært mange foreninger i forhold til medlemstallet, men det kommer av den ting at folkene er spredt over store områder i alle landets kommuner.

Videre en gruppe Statens havnevesen. Vi har også rengjøringskvinnene ved en del offentlige og private institusjoner som bl.a. holder rent i lokalene så vi kan holde dette møtet her!

Alt i alt har forbundet idag ca. 19 000 medlemmer fordelt på 395 foreninger.

Det kan kanskje være en berettiget påstand det som er enført av ing. Knudsen, at gruvearbeiderne idag kan sies å være en minoritet i forbundet, men det har ikke vært tilfelle alltid.

La oss se på arbeidernes organisasjonsforhold i forhold til den plan fra Knudsen om at arbeiderne og arbeidsgiverne skulde være organisert i en organisasjon. De skulde ha samband på arbeidsplassen. Nå har jeg ikke snakket med representanter herfra om hvordan de har tenkt å ordne det. Jeg tror ikke det lar seg ordne etter den foreliggende plan. Nå skal vi snakke ærlig ut om ting som vedrører oss og som har innflytelse på arbeiderne og utviklingen her i vårt land, ikke bare idag, men i tiden fremover.

Jeg tror ikke man kan bygge en levedyktig organisasjon hvor arbeiderne og arbeidsgiverne skal være sammen i en organisasjon, hvor de sammen skulde drøfte de interesser de har felles. Jeg er klar over, og arbeiderne vet det, at det er nødvendig for arbeiderne og ledelsen å ha samme arbeidsglede og interesse for bedriftens gang, men organisasjonsmessig sammenslutning på denne måte tror jeg ikke går.

Kvfor går ikke det når vi har felles interesser? Nettopp av den grunn at det går ikke an at visergutten skulde begynne å diskutere med direktøren. Hvilken disiplin skulde direktøren da få? La oss ta et eksempel fra mitt kontor: Hvis visergjenta skulde diskutere med meg, "du er en tosk" o.s.v. Jeg må si, selv om hun hadde rett, jeg vilde ikke høre det. Og slik vilde det bli med folk ved bergverksindustrien. Organisasjon må det være, det er det ikke tvil om, for hadde ikke bergverksarbeiderne hatt sin organisasjon, så hadde de ikke vært der som de er idag. Arbeiderne i bergverkene er ikke flott lønnet, men sett i sammenlikning med andre land så har de det forholdsvis bra. Årsaken til det var Knudsen inne på igår. Han mente at vi var så meget mer intelligente enn andre nasjoner. Jeg vil ikke påstå det, men vi kan måle oss med andre nasjoner. Vi konkurrerer på like vilkår.

Jeg tør si at årsaken til at gruvearbeiderne her i landet har stått på et forholdsvis høyt økonomisk og sosialt nivå, er det samvirke som har vært mellom arbeiderne og arbeidsgiverne gjennom sine respektive organisasjoner. I første rekke er det arbeiderne som har gitt impulsen.

Det var en mann som het Fager. Han var en typisk gruvearbeider og anleggsarbeider som skiftet fra gruve til anlegg og den samme vekselvirkning må det etter min mening være mellom gruve og anleggsarbeide. Når man snakker om yrkesopplæring og det verktøy som gruvearbeiderne har, så er det ikke stort mer idag enn på Fagers tid. Han hadde med seg 3 forskjellige feisler i ryggsekken fra den ene arbeidsplass til en annen. Slik var forholdene, og slik er det stort sett idag. Vi har nok endel maskiner, men det forandrer ikke stort på systemet.

Når vi skal se på et spørsmål som yrkesopplæring i forbindelse med organisasjonsforholdet, så må vi sammenholde det med det arbeid som er gjort tidligere i våre rekker. Vi må videre gjøre oss bekjent med at gruvene her i landet i stor utstrekning ikke er norske foretak. F.eks. et bolag i Sverige driver en gruve i Norge. Vi har typiske svenske gruveselskaper i Norge, og vi har utenlandske kapitalister som er interessert i gruvene her. Hvis vi skal legge hånden på hjertet og snakke helt ut, så er det svært lite vi bestemmer selv om

gruveforholdene her i landet. Har gjort da. Nå sies det å bli annerledes. Vi må regne med i alle tilfeller at selv om vi skaffer oss herredømmet over gruvene her, så spiser vi dog ikke opvæksen her i landet. Vi må selge det til andre land, og under den forutsetning må vi innrette oss så vi kommer i forbindelse med andre land. Vi har hatt internasjonale sammenslutninger mellom organisasjonene. Samarbeidet mellom arbeiderne innenfor denne industri må vi ha organisasjonsmessig, for det første innenfor landet og for at annet sammen med de land som opererer på samme arbeidsfelt og de samme salgsprodukter for å ha noen innflytelse. Vi kan si "Det er noe tull, vi greier det selv." Knudsen sa at vi var så svære karer at vi hadde avgjørende innflytelse, men jeg kunne fortelle episoder som viser noe annet. Vi er ikke avgjørende. Hvis hele verden var slik laget at man hadde kontroll over produksjon og omsetning, kunne det være tilfelle. Men idag er ikke verden slik laget. Jeg har heller ikke tro på at den blir slik i løpet av de første 10 år så at man kunne få en institusjon med avgjørende innflytelse. Vi må dessverre regne med at det er spekulasjon i produksjon, kjøp og salg, og det tvinger arbeiderne til å slutte seg sammen med andre lands arbeidere. Det samarbeid vi har hatt interskandinavisk, samarbeid mellom norske og svensker, har ganske naturlig framtvinget seg ikke bare på den måte at det har vært interessefelleskap mellom arbeiderne, (vi har en masse svenske gruvearbeidere i Norge og en del norske i Sverige) men også når det gjelder ledelse av sosiale tiltak - utvikling av gruveindustrien. Om man fikk en organisasjon etter Knudsens plan så vil man se opp i det blå hva som var ønskelig. Jeg tror det på mange måter ville skade og bremse utviklingen. Uten å konferere med gruvearbeiderne hvordan de ser på spørsmålet felles gruveorganisasjon så har jeg spekulert på dette problem - ikke bare siden jeg fikk oversendt planen fra oktober ifjor. Jeg har vært fagorganisert siden 6/8 1906, og jeg har sett forhold mellom arbeidere og arbeidsgivere og sett utviklingen, og det har lært meg at arbeiderne må oppbygge sin organisasjon uavhengig av Arbeidsgiverens organisasjon.

Jeg er klar over at det jeg sier nå, ikke er i samsvar med tidens ånd, men på den annen side er jeg sikker på at disse folk som nå er satt inn i ledelsen vil forstå arbeidernes oppfatning. Og jeg.

tror ikke de har som oppgave å ødelegge Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon som arbeiderne har skapt til vern om sine faglige og økonomiske interesser.

Werkslusjonen på mitt innlegg her er ikke bare å gi et resyme av hver fange medlemmer o.s.v., men hvordan skal organisasjonen bygges opp i forhold til planen fra Knudsen. Jeg mener at Knudsens plan ikke i alt kan realiseres. Noget i Knudsens plan om yrkesopplæring er absolutt riktig og nødvendig å få gjennomført. Forholdet er kort og godt at det må være en vekselvirkning mellom arbeidernes og arbeidsgivernes organisasjon. Et samarbeid mellom gruveledelsen som eier driftsmidlene på den ene siden og arbeiderne som selger sin arbeidskraft til de betingelser som bedriften kan gi på den annen side må foregå gjennom de organisasjoner vi nu har oppbygd på arbeidsplassen og landsomfattende.

Der beste undervisning enhver kunne få, var å ta en tur til arbeidsplassene. Jeg er sikker på at hvis hver enkelt av dere fikk anledning til å være med til de forskjellige bergverk, vilde dere snart oppdage uensartetheten mellom de forskjellige steder som gjør en uniformering av organisasjonsapparatet uhensiktsmessig. Når det gjelder forholdet mellom de enkelte gruver, så er det stor forskjell: Jern-malmgruvene, kullgruvene og de forskjellige som har forskjellige forekomster. Ut fra de naturlige forhold på de enkelte steder er det naturlig at arbeiderne danner seg en mening ut fra forholdet på stedet de er, derfor er organisasjonsforholdet og forståelsen mellom arbeidsledelse og arbeidere så forskjellig ved de forskjellige bergverk. Ved de mest moderne bergverk er ingen forståelse mellom arbeidsgiverne og arbeiderne. Ved de moderne derimot har arbeiderne tiltvunget seg forståelse hos ledelsen, og hvis vi nå skulde forsøke å få til et arbeidernes fellesskap i den forstann som Knudsen mener, tvangsorganisasjon av arbeidere og arbeidsgivere, så vilde det resultere i at det arbeid vi har gjort her i landet i snart 50 år, vilde være forspilt. Vi mener å kunne påvise at det vi har gjort, har vært av stor nytte for land og folk, og jeg personlig tror ikke at det vi har kunnet gjøre forut, i tilsvarende grad kan gjøres fortsatt for så vidt vi skal tvines sammen arbeidere og arbeidsgivere i en organisasjon. At samfunnet må ha kontroll over arbeider- og arbeidsgiverorganisasjo-

ner er naturlig. Det er ikke noe nytt. En overinstans må det være, men det forutsettes ikke at man kan si at folk gjennom samfunnet nu er blitt så snillekarer at de kan drive en folkeorganisasjon til arbeidernes beste. Jeg vil gjerne ha påvist nødvendigheten av at arbeidernes får anledning til å opprettholde sin organisasjon på samme måte som tidligere. Det er ikke mange land i verden som har hatt så mye tull og vas med ordningen av organisasjons spørsmål som her i Norge. Det kommer av at nordmennene synes de er helvedes karer. På den annen side så tror jeg organisasjonsformen Arbeidsmannsforbundet har her i landet er fullt moderne til å vareta de interesser det har å skjøtte. Det var ikke så ganske liketil i årene 1911 - 23, hele denne brytning da det gjaldt omlegging av fagorganisasjonen. Det var ikke så ganske smertefritt for mange personer som hadde vært med i organisasjonen her i landet, å være med på å sønderlønne organisasjonen på denne måte som f.eks. med Arbeidsmannsforbundet. Men Arbeidsmannsforbundet med den ledelse den hadde, tok det med godt humør selv om det så litt rart ut. Vi hadde 42 000 medlemmer, som sank til 5 200. Når vi så på de eiendommer vi hadde på papiret, og de medlemmer vi hadde hatt, og de tall vi hadde operert med, og nå sett som en husmann med disse 5 200 medlemmer, og de inntekter det ga, var det slik at det kunne gå rundt i holet på de som skulde administrere, men det har vist seg at den operasjon som ble gjort har vært nødvendig, og den forer vi kom til at de ikke fagførte arbeidere som ikke sognet til noen spesiell industri skal stå i Arbeidsmannsforbundet, tror jeg var riktig. Den gang vi diskuterte spørsmålet om organisasjonsformen, så var det mange meninger om hvor gruvearbeiderne skulde være organisert, men man ble stående ved den nåværende form at gruvearbeiderne og de typiske anleggsarbeiderne må være sammen. Det er helt riktig hva Bækken sa igår, at det må være et samhold, en vekselvirkning mellom gruvearbeiderne og anleggsarbeiderne på en hel del områder. Jeg skal si dere, sett meg til å arbeide inne i graven, jeg skal handle opp med noen hver av dere. På den annen side, hvis dere tar enkelte av dem som sitter her og overfører til anlegg så skal de jamen handle opp med anleggsarbeiderne. Dette forhold vil komme til å fortsette hvis vi undtar enkelte spesialarbeidere. De fleste har vært både på gruve og anlegg, og de må være sammen rent organisasjonsmessig også, og da kommer vi inn

- 7 -

på det spørsmål som jeg har nevnt i en skrivelse til Landsorganisasjonen: Skal vi opprette en yrkesopplæring for gruvearbeiderne, så må der tas hensyn til visse grupper av anleggsarbeidere. Det må være en vekselvirkning der helt naturlig. Jeg vet ikke om det kan være nødvendig fra min side å si noe mere om spørsmålet? På endel områder er jeg enig med Knudsen når det gjelder yrkesopplæring. På andre områder har jeg ikke vært enig. Men jeg har sagt min mening om tingene, og dere får si deres mening. Spørsmålet er reist og en avgjørelse må tas.

Direktør Knudsen.

Kamerater. Det jeg har arbeidet for siden jeg ble ingeniør, det var ikke først og fremst å bli teknisk dyktig arbeidsleder, men en rettferdig og oppriktig medarbeider med dem jeg hadde med å gjøre. Det var rettningslinjer min far ga meg: Livet stiller andre krav, og da må du forsøke å være rettferdig. Han forlangte av meg at jeg skulde gå som arbeider. Jeg har gått 4 år og 8 mdr. som arbeider, og det er den verdifulleste tid i mitt liv. Jeg har opplevet litt av hvert, men de verdifulleste år har jeg hatt som arbeider, og da ikke minst som tunnelarbeider på Flåmsbanen. Jeg lærte der å kjenne og forstå hvordan arbeiderne tenker. Jeg følte meg ham de små stikk som stadig ble gitt fra de foresattes side, folk som trodde de var hyggelige, men de hadde ikke satt seg inn i hvordan en arbeidsmanns kår var, og forsto det ikke helt, og derfor vil jeg si at yrkesopplæringen står og faller med at det blir en organisasjon som virkelig gir arbeiderne den stilling og den makt som de har krav på. Det er samarbeid som gir resultatene. Det er vel ingen av dere som tror at verket vil stoppe hvis Kjær går fra? Det er ikke den enkelte mann som gjør utfallet. La oss si at der er 10% funksjonærer og 90% arbeidere. Dere vet alle sammen at i våre gruver finnes mere og mindre intelligente folk. Her i Norge er de fleste intelligente som forstår sitt arbeid, og gruen vil gå enten den eller den har ledelsen. Etter verdenskrigen kom revolusjonen i Europa. I Østerrike ble sosialdemokratisk styre. Jeg ble sendt til en gruve hvor de hadde kastet direktøren og kontorsjefen i elven. Jeg reiste dit bort, og jeg hadde nettopp fått den nye loven med meg, og det første jeg gjorde, var å til-

kalle bedriftsråd. "Her er loven. Etter den har dere medansvar for bedriften. Jeg alene kan ikke ha det, dere må være med på det." De holdt møte. "Så og så skal gjøres." Dagen etter kom de til meg og sa "Så skal gjøres." Det hendte at jeg måtte gå og be bedriftsrådet om at det vilde være litt mere forståelsesfulle overfor onkelte folk. Imidlertid var dette en god lære for meg fordi jeg så at når man har fornuftig bedriftsråd, kan man få en bedrift til å gå uten diktatoriske bestemmelser fra en gruveier.

Men dere må huske på en ting at når bergverkene ikke vil være med på dette, så er det fordi at de arbeider etter kapitalistisk system. De gir blanke faen i om en gruve blir drevet rådrift, bare det blir så og så meget i utbytte. Jeg vil være litt tydelig: Jeg har selv vært gravedirektør og har ledet bergverk. Jeg har kommet i forbindelse med dem som kjøper malm. Jeg har sett litt av hvert. Vi har noe som heter dobbelt bokholderi. Jeg har hatt et meget forstemmende inntrykk. Jeg protesterte mot de manipulasjoner som ble gjort, og de sa: "Snudsen er flink ingeniør, men må ikke være direktør."

Idag har dere makten og kan sette bom for det. Dere kan ha kontrollen med alt sammen. Papirene skal på bordet. Først da kan vi få det samfunn som dere har kjempet for i alle år. Nå har dere seiret. Det er gjort et anerkjennelsesverdig arbeid i Arbeidsmannsforbundet. Denne organisasjon måtte være så sterk og stor nettopp for å trenge igjennom. Idag skal kampen mellom arbeidsgivere og arbeidere ikke eksistere. Hvis noen skal forsøke med kamp, vil den bli slått ned. Fornuften skal råde. Vi skal alle arbeide på at gruen skal trives, vi skal alle ha det godt. Vi kan organisere det slik at den gruen som driver lettere, må hjelpe de andre kamerater som sitter under andre livskår. Se tidligere. Se Foldal. 25 år tap. 5 år ikke hatt arbeid. Lockouter i 2 år. Alle slusker ble hevet ut. Det er sørgelig når man tenker igjennom hva folk har gjennomgått i Foldalen, hvordan de gang på gang har ofret seg og lagt godviljen til. De betalte 5% for at de rike ikke skulde tape noe (de tre rikeste i landet). Jeg kan fortelle videre om gruver som hadde utdelt gratifikasjoner på hundre tusener, og disse er ikke engang oppgitt til skattemyndighetene. Der er slike ting som jeg bygger på, og jeg kjenner de fleste livsbotingelser for de

- 9 -

fløeste gruver i landet, og jeg har en stor tiltro til norsk arbeidsliv hvis man tar skjeen i en annen hånd og virkelig arbeider sammen. Idag er stillingen den at der finnes store fabrikker og institusjoner som bruker vår malm. De har tidligere hentet fra Spania og oversjøiske havner. Idag vet vi ikke hvordan forholdet vil ligge an etter krigen, og da forsøker de å sikre seg råstoffer tilførsel, og det er klart at disse fabrikker vil ikke sikre seg for ett år, men de vil vite at de kan arbeide så og så lenge. De har også mennesker som de skal forsørge, og de føler seg ansvarlig. De resonnerer slik som vi i vårt land: Det vil bli en plan for hele Europa. Vi må ha full oversikt over inntekter og produksjon ikke bare for ett år, men for 10-20 år framover, og vi her i Norge bør danne et institutt som skal gå igang med å undersøke forholdet i landet, så vi får virkelig vite hva vi har av malm. Hva vi vet idag av forekomster, så kan vi uten å drive rådrift heve produksjonen med omtrent 40%, og da kan vi enda drive minst i 50 år. Men hvor meget kjenner vi til det hele forhold? Tenk på Foldalen og nordover. Vi skal søke igjennom og lete. Det er ikke så få muligheter for malm helt forbi Ørskog og oppover. Vi skal finne malm. Vi skal absolutt til enhver tid kunne si: "Så og så meget kan vi forsvare å gjøre, for vi har så og så meget i reserve. Bergmesteren skal få en ganske annen rolle. Det er helt lett å tenke på hva en bergmester gjør idag, og hva han var bestemt til å være. Han skal kontrollere at det ikke blir drevet rådrift, og at de som arbeider der, har passende vilkår. Idag står vi for den situasjon at Arbeidsmannsforbundet har satt igjennom med kamp så å si det som lar seg gjøre å oppnå ved kamp. Men tilslutt kan en sitron presses så bare skallet er igjen. Vi skal ta oss av denne sak, og det blir gjort, og idag ligger et skriv ferdig, hvori det heter: "Knudsen skal overta de norske bergverker som formann i bergverkenes sammenslutning". Jeg så ikke dette igår, så det ikke enda. Idag er det mange som er i vilrede med hva de skal gjøre. Vi har uten tvil blandt ingeniørene og direktørene proktige mennesker også, men de er i et slikt bånd at de ikke kan gjøre noe. Jeg har nåttet forlate flere bergverk nettopp fordi min innstilling har vært absolutt sosialistisk og ikke kapitalistisk, og på det sam-

- 10 -

funnsgrunnlag som var hittil, var det ikke mulig hverken for dere i Arbeidsmannsforbundet eller meg å komme lenger. Idag har vi makt og idag skal vi vise at vi er verdt til å bruke den, og det er ikke tvil om at den norske arbeider er moden til å overta makten. Karlson nevnte noe om 3 700 medlemmer. Jeg etterlyser de 2 382. For vi har jo 6 082 gruvearbeidere i landet. Jeg forlangte igår pliktmedlemskap. Så demoraliserende som dette er at noen skal stå utenfor, og det skal vi ikke ha noe av.

Karlson sa at arbeidernes forståelse med arbeidsgiverne er på be-
dringens vei. Ja disse skjønner at det nytter ikke å være så stric som før, de har firet, men det er alltid den samme mentaliteten. Behold dette for dere selv, kamerater, jeg vil ikke at de andre skal vite dette om meg. Jeg vil si dette blandt kamerater for at dere skal få riktig forståelse av det at når arbeidsgiverne vil noe, så er de snille og farlige, og det er fordi hele mentaliteten er uten forståelse for tiden.

Det vilde være meget fristende for meg å komme inn på situasjonen som hersker i Europa, men skal ikke gjøre det i denne forbindelse. Jeg vil bare gjenta hvordan jeg hadde tenkt meg dette med Arbeids-
sambandet. Ingeniøren skulde komme og si: "Jeg har de og de sorger. Direktøren skulde si: "Sån og sån er det, uforholdsmessig dyrt." Og så kunne vi diskutere og tenke på det, og jeg er sikker på at kort etter vil komme flere forslag om hvordan det skulde løses. Det er bevist at 60% av forslagene fra arbeiderne ble gjennomført og viste en økonomisk besparelse.

På disse møtene skal enhver si hva det er han har på hjertet. Det blir en formann, og det blir den mann som er mest interessert. Den som majoriteten har tillid til, blir formann i sambandet. Der må enhver være medlem. Verket kan være representert enten ved styremedlem eller direktør, men direktøren kan også være personlig medlem. Og ingen vil forlange stillet krav til bedriften som han vet vil føre til at bedriften vil gå med underskudd. Det er naturlig. Og derfor mener jeg at det sett fra arbeidsgiversynspunkt er absolutt ingen risiko. Risiko er det for storkapitalen som driver med dobbelt bokholderi.

Hvordan blir det idag med de gamle uttjente folk? En arbeider kom-
mer inn, han er under 20 år. Så går han der til han er 60. Da er

han ikke noe tess. Da blir han satt utenfor enten til å hugge is eller noe annet. Min plan går så langt at en mann som arbeider 30 år, får ikke gå i gruben lenger. Han er da en merket mann. Nå skal han få lov å leve virkelig et sunt liv, og da går vi inn for at han skal få arbeide ute i landbruk. Han skal få sitt eget lille hjem, hvor han kan stille og leve skikkelig i mange flere år enn ellers. Det er planer som tar lang tid å gjennomføre, men det er ikke umulig hvis dere arbeider sammen.

Martin Olsen, Sulitjelma gruber:

Spesielt angående organisasjonsforholdene tør jeg si at det er ikke svært stor interesse blandt medlemmene om hvorledes organisasjonsforholdet skal være for gruvearbeiderne. Det skyldes i første rekke krigen og de forhold krigen skaper. Jeg tror det å få noe bilde av hvorledes arbeiderne ser på organisasjonsforholdet idag, er meget vanskelig. Ute på arbeidsplassene er vi tillitsmenn som er nødt og tvungne eller kanskje frivillig fortsetter organisasjonsvirksomheten.

Medlemmene har ingen positiv innstilling når det gjelder organisasjonen. Selv om det er krig, har vi nok med å ivareta våre interesser på arbeidsplassen. Tillitsmennene i første rekke må ta seg av affæren.

Når det gjelder å få folkene sammen og snakke om organisasjonsmessige forhold, er det meget vanskelig. Idag er det i Sulitjelma etter min mening slik, at til tross for at de har medlemskap i organisasjonen, har de ut over det ikke noen særlig stor organisasjonsinteresse. Det er vel kanskje ikke noe rart i det.

Arbeidsmannsforbundet har vært som en samlesekk for de ikke faglærte arbeidere. Hvis det skal bli en realitet at gruvearbeiderne skal få sin yrkesutdannelse, er interessen å få et eget fagforbund. Idag er ikke disse spørsmål så aktuelle på arbeidsplassen. Når vi møter som representanter, bør vi ta en positiv stilling, denne blir da en meget personlig art. Det som er helt nytt for oss, er dir. Knudsens forslag om sammenslutning av arbeidere og funksjonærer ved bedriftene. Vi har ikke tenkt oss muligheten av at det kan praktiseres. Ikke at vi ikke kan omgås med arbeidsledelsen og funksjonærene, men vi har så mange interesser enda, at vi helst vil behandle det som omhandler oss for oss selv.

- 12 -

Det vil ikke si at det ikke kan finne sted et samarbeid. Ingeniørne har ikke hatt noen fagorganisasjon og har ikke så meget de skal ha sagt når det gjelder organisasjonens ideer. Jeg personlig tror at dette spørsmål er svært lite aktuelt idag, både å ha eget forbund for gruvearbeiderne og forbund mellom arbeiderne og arbeidsledelsen. Jeg har ikke grunnlag nok til å gå nærmere inn på dette. Den høyt idealistiske tanken kan være interessant nok, men ikke så aktuell at vi er med på å gjennomføre disse sakene. Vi har oppført oss på en ærlig måte og sagt vår mening. Men hvis det skulde skje, er det meg en glede at jeg fikk være tilstede og si min mening, og jeg tror at jeg har sagt det på vegne av den arbeidsplassen jeg representerer.

Sigurd Ormåsen, Hongsberg Sølvverk:

Som representant for Hongsberg Sølvverk må jeg i likhet med Martin Olsen si at organisasjonsforholdene og interessen for fagbevegelsen idag ikke er så sterk som den burde være. Det skulde selvfølgelig være ønskelig at alle arbeiderne på arbeidsplassen burde være organisert. Det skulde være slik, men jeg må si at jeg er ikke så sikker på at den form som er påtenkt er nødvendig for å få det så bra som det burde være. Det er min mening, og jeg vil si det på mine vegne.

Karlsen. Snakk greitt ut om yrkesopplæringa.

Ormåsen: Når vi har medlemsmøter, møter ingen opp, og da er det ikke så greit å få snakket om det.

Karlsen: Hvilken stilling tar arbeiderne til den plan som foreligger?

Ormåsen: Den er bare behandlet i styret, og styret som sådant er ikke interessert i det arbeidssambandet som vel er planen i det som foreligger, og jeg vet av erfaring at det også er de andre arbeidernes syn på dette. I alle fall har de gitt uttrykk for å

Einar Kirak, Knaben Molybdéngruver:

Yrkesopplæring må foretas i så stor utstrekning som det er forsvarlig. Meningen er den at det er helt på sin plass med et eget forbund. Likeledes bør det være organisasjonsplikt i forbundet. Angående forbund og funksjonærer er det et spørsmål vi ikke har diskutert. Jeg for min del synes det er utenkelig å være sammen med funksjonærer å behandle de saker som angår arbeiderne.

- 13 -

Yrkesopplæring må foretas i den utstrekning det går an. Det er også interesse for eget forbund. Det er bare et spørsmål om det er den rette tiden for det no. Det har ikke vært diskutert.

Ole I. Våde, Fossdalen Horgverk:

Planen om yrkesopplæring har ikke vært behandlet i noen større utstrekning, det er tatt stilling til spørsmålet i styret. Man anser det nødvendig og på sin plass på mange områder. Det kan være delte meninger om den praktiske gjennomførelse. Organisasjonsforhold: Spørsmålet om eget gruvearbeiderforbund er det delte meninger om, men hovedinntrykket hos oss er at de mener at gruvearbeiderne framdeles må stå tilsluttet Norsk Arbeidsmannsforbund. Når det hevdesi dir. Knudsens plan at gruvearbeiderne ikke har høvd seg, så har ikke Arbeidsmannsforbundet ligget hindrende til grunn, men forholdet mellom arbeiderne og arbeidsgiverne. Det er også delte meninger om den praktiske betydning av et eget forbund. Angående tvunget medlemskap: Dette må sees ifra to sider. For oss som har arbeidet i organisasjonen i lange tider, kunne det ikke være noe bedre å ønske enn organisasjonsplikt. Men på den annen side: Hva slags innhold får organisasjonen ved slike medlemmer? De er med å betale kontingent. Det er det eneste man oppnår. Noe positivt innhold og noen verdifulle medlemmer kan det neppe bli av dem som ikke kommer inn av sin egen overbevisning. Når det gjelder en organisasjon som både arbeidere og arbeidsgivere er tilsluttet, så er det noe helt nytt, og det virker i alle fall temmelig fremmed på oss som er 20 år i organisasjonens arbeid. Vi kan ikke tenke oss muligheten av hvorledes det skulde praktiseres. Kommer det til en slik organisasjon, vil arbeidsgiverne dominere.

Ing. Langfeldt: Jeg vil bare si noen ord for å penne ordet inn på yrkesopplæringen. Slik som jeg har forstått Knudsens plan, skulde det være en bedriftssammenslutning i yrkesopplæringens tjeneste. Jeg tillater meg å komme med den bemerkning at man ikke burde blande sammen organisasjonsspørsmålet med yrkesopplæringen. Det var meningen, at skulde man løse yrkesopplæringsspørsmålet, måtte dette skje i samarbeid med arbeidsledere og arbeidere. Karlson var inne på Arbeidssambandet og mente at det vilde deles på tallet hos arbeiderne. Det må skapes et samarbeid for yrkesopplæringen. Tenk på teknikkens utvikling. Tror dere at ingeniø-

- 14 -

rene lagor maskiner uten kontakt med arbeiderne. Arbeiderne har impulsen til utviklingen. Utviklingen vilde gå meget bedre med et intimt samarbeid. Var det ikke bedre å komme dit hen at arbeiderne mente, det var de som dirigerte utviklingen? Jeg tror ikke at representantene her taler helt åpent og ærlig, og jeg tror de er enig i at vi må ha et samarbeid i gang. Vi må anerkjenne fagene, få fagbrev og få hvert arbeide anerkjent som fag. Det vil vi nok alle sammen. Når de først kommer igang, glemmer arbeidsutvalgene alle politiske uoverensstemmelser og går løs på arbeidet med liv og sjel. Hvis man er påen og ærlig, vil man komme videre i disse planer. En eller annen må komme med et forslag, slik at man har noe å bygge på.

H.R. Røvik, Orkanger:

Vi har vært inne på organisasjonsspørsmålet. Frammøtet var ikke så rent dårlig. Det var jo interessante ting, særlig når det gjalt omorganisasjonen, men vi kan ikke være enig med direktør Knudsen i at vårt medlemskap i Norsk Arbeidsmannsforbund har forårsaket den økonomiske dårlige stilling. Jeg kan ikke finne at det er Norsk Arbeidsmannsforbunds feil. Derimot har direktør Knudsen gitt oss en pekepinn hvor feilen ligger. Der bør det ryddes opp, især blandt gruveledelsen, så kan det hende at det blir en annen orden. Det må gå an å rydde opp uten at vi står i for organisasjonen sammen med de fine. Hva slags organisasjon tror direktør Knudsen det vilde bli ut av det? Jeg tror ikke den blir bra. Vi som har arbeidet i organisasjonen i en menneskealder, vi har ønsket tvunget medlemskap, og vi har bannet disse gubbene høyt og lavt, men vi får ikke noe positivt ut av det. Tvert imot trog jeg det blir verre. Vi er enig i at vi bør ha yrkesopplæring, men å lage om organisasjonen, det er vi ikke enig i, og det vil jeg gjerne ha sagt fra om høyt og tydelig. Frammøte er dårlig, men jeg tror det ville bli enda verre, får vi tvunget medlemskap. Direktørene og funksjonærene vil vel møte fram, men ikke arbeiderne. Og hvem skal dirigere da?

Direktør Knudsen:

Møtet er jo kommet istann for å diskutere tingene. Det er sjelden et forslag går 100% igjennom, og jeg forstår så innerlig godt dere som har kjempet i organisasjonen i en menneskealder

- 15 -

Arbeidsmannsforbundet er et kjært barn. Det vilde være skam hvis det ikke var det. Man skal ikke helle barnet ut med badevannet. Det er ikke nødvendig å bryte alt og begynne på nytt. Vi skal parallelt med det som eksisterer bygge opp Arbeidssambandet. Arbeiderne får støtte fra myndighetene. Disse vil gripe inn hvis vi har den svakeste misstanke om at forholdene ikke er i orden. Hva er en ingeniør annet enn en arbeider? Eller en funksjonær? Han er en arbeider som alle andre, bare at arbeidets art er en annen. Vi må forstå at alle er arbeidere i samfunnets interesse. Alle som arbeider i gruen skal være medlemmer, og de som ikke vil være der, har intet med gruen å gjøre. Vi kan se på Arbeidssambandet som på en gruve. Det er vår gruve. I Arbeidssambandet har dere bukten og begge endene. Jeg har følgende til å si: Dere vil nyte den fulle understøttelse innenfor en fornuftig ramme. De gruvene som sitter trangt i det, skal de andre gruvene hjelpe. Idag er landet besatt. Det er en tilstand som ligger meg meget tungt på hjertet. Det er imidlertid ikke noe å gjøre ved det. Vi får handle slik at vi får berge landet vårt fritt og selvstendig. I Tyskland blir det også feil handlet. Og folk sier: "Hadde Hitler visst det" Men han har jo så meget med krigen å gjøre at han ikke har tid til annet. De som gjør det gale, er heller ikke annet enn mennesker, folk som misbruker og ikke forstår. Det som Hitler vil, er sosialisme. Det er fabelaktig hvordan arbeidernes har det der nede. Da jeg arbeidet der nede, var det ikke 50% som hadde et par slengbukser å ta på når de skulde ut engang. Nu har de det som her hjemme i Norge. Alt dette er oppnådd i de siste ti årene. Dere skal heller ikke forveksle Arbeidssambandet med Nasjonal Samling. Det er ikke mer politikk i dette enn det var i fagorganisasjonen før. Men vi arbeider for et sosialistisk samfunn. Godene er felles for alle. Enhver ærlig arbeider, enten han er gruvearbeider eller ingeniør, som ønsker å fremme samfunnets interesser, er kjærkommen. Det skal ikke sies: "Jeg vil ikke sitte ved samme bord som disse ingeniørene." Mange av disse ingeniørene er praktiske mennesker, men de står i en slik stilling at de ikke kan tillate seg annet. Som konklusjon vil jeg si: Gå inn for at det dannes Arbeidssamband, og for all del ikke oppfatt det sånn som jeg sa at Arbeidsmannsforbundet ikke har utrettet noe. Arbeidsmannsforbundet er så omfattende at det kan ta seg av detaljene her

- 16 -

så meget som det er nødvendig.

I enhver gruve er det detaljene som skal opparbeides. Det skal også gis sosialt bedre forhold.

Karlson: Jeg tror vi kan konstatere følgende:

Spørsmålet yrkesopplæring må det arbeides videre med. Videre er konstatert at gruvearbeiderne fremdeles ønsker å være tilknyttet Arbeidsmannsforbundet og at Arbeidsmannsforbundet fremdeles skal opprettholdes. En ting er det å fastslå ønsker, en annen ting å se på hva som skal bli utviklingen.

Det er enkelte detaljer som kunne diskuteres. Hva skal et gruvearbeiderforbund omfatte? Hva er en gruvearbeider? Alle som beskjeftiges, ikke bare med malm og kis, men også med feltspatt, glimmer o.l. Skulde det dannes et gruvearbeiderforbund - jeg tror ikke det blir noe av - så må det tas med de nærslektede grener som ikke har vært anerkjent som gruver før. Hvis ikke får ikke Gruvearbeiderforbundet noen berettigelse. Når det gjelder smelteverkene, står også noen tilsluttet kjemisk forbund.

Direktør Knudsen:

Det som Karlson sier nå, bestyrker meg i den oppfatning at det er riktig å vente med Gruvearbeiderforbundet. Alt som hører inn under gruvedrift vil komme under dette forbund. En ting som Arbeidssambandet skal hjelpe opp med: Arbeiderne skal få vite hva som skjer, ikke bare her i landet, men i hele verden. Jeg vilde gjerne høre hva herrene har å si.

Langfeldt:

Det er en glede å høre at man vil gå inn for en planmessig yrkesopplæring. Dette vil også fremme kameratskapet. Opp-læringen bør mest mulig være på arbeidsplassen. Endel teknisk utdannelse er nødvendig, samt norsk og regning. For å bli anerkjent fagarbeider, bør man komme videre enn hva folkeskolen krever. På det rent faglige område må man ha litt teoretisk kjennskap. Jeg mener at når man skal ha ungdom inn i opplæringen, må man ved de enkelte gruver anlegge planmessig undervisning. Man kan her ikke bare holde seg til kameratskapet. Det må på en eller annen måte bli lovbestemt. Jeg har da tenkt det slik, at en ingeniør eller tekniker holder foredrag innenfor sitt felt, hvis det virkelig blir et fruktbringende samarbeid. Vi har endel assosiale arbeids-

- 17 -

Vi skal ikke tvinge arbeiderne til å sitte ved samme bord som arbeidsgiverne og være undergivne. Vi går direkte på idag. Vi vil tvinge oss inn i bedriftene, rasjonalisere bedriftene, lære den hva en bedriftsledelse er for noe.

Minar Skol, Løkken Verk:

Det er vanskelig å få sammen folk. Angående organisasjon forholdet kan jeg opplyse at vi i 1939 søkte om å komme inn i Kjemisk forbund. Etter konferanse ble saken henlagt. Men for oss er interessen framleies der. Min personlige mening og også medlemmenes mening er at vi har interesse av å danne et Gruveforbund. På tiden er inne til det, er det vanskelig å uttale seg om. Grunnen til at vi vilde inn i Kjemisk forbund, var for å få bedre lønninger. Nå må vi jo ta det som de gir oss selv om levekostnadsindeksen er steget med 50%. Det er beklagelig, men det er jo omgang slik. Men vi er interessert i det. Uttalelsen blir imidlertid av personlig art, da de ikke er behandlet på medlemsmøte. Så jeg er enig i at det kanskje kunne utsettes, eller nedsettes en komité til å utrede spørsmålet. Angående Arbeidssambandet virker det litt komisk på meg som har vært med og forhandlet med de karene. Det vil vel gå slik at de sier: "Jeg kan bygge hus jeg, men det kan ikke du", og da er det lett å skjønne hvem som kommer til å bestemme sakene. Yrkesopplæring bør det være i alle bedrifter.

Bakkon: (Sekretær i Arbeidsmannaforbundet)

Vi forsøker alle sammen å finne fram til en form som skal bedre gruvearbeidernes sosiale vilkår. Det er ikke målet, men mållene å komme fram til det vi ikke er enige om. Hvorfor er ikke gruvearbeidernes lønns- og levevilkår bedre enn de er idag? Det er slik idag at hvem som helst som har penger og forbindelser nok kan gå igang med en gruvedrift og forsøke å få mest mulig ut av det for sin egen del. Ved forhandlinger og overenskomster her i landet har Bergverkenes Landssammenslutning stått på den ene siden og arbeiderne på den annen. Bergverkenes Landssammenslutning hadde da den dårligste gruve som mål når det gjaldt lønninger. Derfor er det ganske nærliggende å fortsette tankegangen. Det ligger i en manglende organisasjon innenfor gruvedriften. Man må føre denne tankegangen videre til direktør Knudsen. Et samarbeid må komme istann gruvene imellom, så den ene kan yte hjelp til den

annon. I overensstemmelse med dette vil også lønningene kunne kreves. Angående Arbeidssambandet kan jeg ikke si annet enn at jeg er enig med representantene fra gruvene at de kan ikke tenke seg muligheten av det. Hver enkelt representant tenker på sin direktør. De kan ikke snakke i en fagforening med ham. Noen arbeidsledere er umedgjørliche. Det vilde være utenkelig at de vilde sitte i et møte som alminnelige deltakere. De har en langt bedre skoleutdannelse og har et overtak på arbeiderne som ikke har annet enn folkeskolen. Planen med yrkesopplæringen har min fulle sympati. Man burde gjennomføre yrkesopplæring for alle arbeidere uten hensyn til hvem man vilde ha med. Yrkesopplæringen kan imidlertid godt gjennomføres uten et arbeidssamband. Jeg er imot Arbeidssambandet. Enig i at det burde søkes en utligning for utgiftene som enkelte gruver ikke kan bære, i andre gruver. Arbeiderne bør nemlig ikke straffes med mindre lønninger fordi om gruvene ligger ugunstig til.

Direktør Knudsen:

Jeg vil tilslutt nevne at med hensyn til prisene burde man få i stand en salgssentral for bergverkene, som kunne ta opp forhandlinger om noe kom i veien. Det har vært slik at direktørene har sagt: "Vi får det vi trenger", og Berlin har sagt: "Vi betaler dere det dere trenger for malmen." Tross det er det arbeiderne som bærer byrdene idag. De får føle det mere enn de andre. Lønnspolitikk er noe som er vanskelig idag. Ifølge indeksen står arbeiderne dårligst. De kunne vel bergverkene si: "Vi skal ikke ha noen jobbing." De kunne støtte arbeiderne bedre ved andre lettelsener, mat, klær, ved, brensel og slike ting. Jeg har selv snakket med Reichskommissariatet om arbeidernes stilling. Der må komme fram fornuftige positive forslag, og de må komme fra bedriftene selv. Angående fagopplæring: Hvem bestemmer ved gruvene hvem som skal komme i lære? Så lenge vi ikke har arbeidssamband, hvor enhver kan synge ut, blir det diktatorisk bestemt av bedriftene. Arbeidssambandet skal ikke bare sørge for de enkelte eksakte ting, men at hele synsfeltet blir et annet. Det skal holdes tekniske foredrag o.s.v. slik at nivået blir hevet. Nå har dere makten, så nå får dere sørge for å utøve den. I Tyskland er disse arbeidssambandsmøtene fastsatt i arbeidstiden. Bedriften sørger da for at de ting blir behandlet der som er av viktighet for bedriften.