

”Töihin vaan, tai ulos portista”!

Johdon suhde työntekijöihin Barkerin puuvillatehtaalla
vuosina 1899–1944



Julius Jalonen
Pro gradu -tutkielma
Suomen historia
Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos
Humanistinen tiedekunta
Turun yliopisto
Kesäkuu 2020

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

TURUN YLIOPISTO

Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos/Humanistinen tiedekunta

JALONEN JULIUS: ”Töihin vaan, tai ulos portista”! Johdon suhde työntekijöihin Barkerin puuvillatehtaalla vuosina 1899–1944

Pro gradu -tutkielma, 84 s., 5 liitettä.

Suomen historia

Kesäkuu 2020

Tutkielmani käsittelee turkulaisen John Barkerin puuvillatehtaan johdon suhtautumista työntekijöihinsä vuosina 1899–1944. Tutkielmassani tärkeää on paternalismin käsite, jonka avulla suhtautumista tutkin. Havainnoin tehtaan harjoittamaa paternalistista suhdetta työntekijöihinsä tutkimalla tehtaan hierarkiaa ja käskyvaltasuhteita, Barkerin paternalisten järjestyksen piirteitä itsessään sekä suhtautumista työväestöön käytännössä. Olen tarkastellut Barkeria vertaamalla sitä muihin tehtaisiin sekä Turussa että laajemmin Suomessa. Yleisesti Barkerin johtamisessa oli hyvin paljon samoja piirteitä kuin muissa suomalaisissa yrityksissä samana ajanjaksona.

Tutkimus osoittaa, että Barkerin tehdas oli selvästi hierarkkinen, jonka hierarkiaa toteutti tiukka kuri ja selkeät käskyvaltasuhteet. Barkerin tehtaan johto koostui miehistä, kun taas naiset olivat johdettuja. Asema hierarkiassa perustui palkkaan, työsuhde-etuihin sekä yleiseen asemaan tehtaalla. Itsessään Barkerin paternalistinen järjestys muuttui järjestelmällisempään ja ammattimaisempaan suuntaan, myös verrattuna muihin suomalaisiin tehtaisiin. Tämä muutos näkyi erityisesti 1920-luvulta eteenpäin. Tällöin Barkerin voidaan todeta siirtyneen suhteessaan työntekijöihinsä paternalismista hyvinvointikapitalistiseen toimintapolitiikkaan.

Itse suhteeseen vaikuttivat myös ulkoiset tekijät, kuten toimiminen kaupunkiympäristössä sekä taloudelliset olosuhteet. Selvä vaikutus oli myös johdon henkilökohtaisella arvomaailmalla. Käytännön suhteessa työntekijöihin, työnantajien eri yhdistyksillä oli merkittävä vaikutus. Ajan työnantajapolitiikalle tyypillisesti, Barkerin johto pyrki edistämään itsenäisen valkoisen Suomen asiaa. Tämä ilmeni vahvana oikeistolaisena vireenä sekä kommunismin pelkona, jotka säilyivät johdonmukaisena 1920-luvulta ainakin 1930-luvun puoliväliin saakka. Barkerin suhteessa työntekijöihin näkyy myös työsuhteiden yleinen modernisoitumiskehitys.

Asiasanat: Barker, hyvinvointikapitalismi, kutomateollisuus, paternalismi, patriarkalisuus, puuvillatehdas, puuvillateollisuus, työelämän suhteet.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
1.1 Tutkimuskysymykset ja käsitteet	2
1.2 Alkuperäisaineisto.....	4
1.3 Tutkimuskirjallisuus.....	6
2. Barkerin tehdas	8
3. Käskyvaltasuhteet ja kuri	10
3.1 Miesten johtama tehdas	10
3.2 Barkerin työntekijät.....	15
3.3 Työntekijöiden kurinalaistaminen.....	21
4. Barkerin paternalistinen järjestys.....	28
4.1 Sosiaalinen huoltotyö	28
4.2 Hyvinvointikapitalismi ja valkoinen asia	39
4.3 Palkanlisät, eläkkeet ja muut edut.....	47
5. Tehdas ja työväki.....	57
5.1 Palkkaliikkeitä ja lakkoja.....	57
5.2 Työväenliikkeen nousu ja poliittisuus	65
6. Paternalismista hyvinvointikapitalismiin	76
Lähdeluettelo	80
Liitteet.....	85

Kannen kuva: Kuvia insinööri Sundbergin jäämistöstä: Barkerin Alfian kutomorakennus. Saapuneet 8.4.1938. 100-vuotta historian aineistoa 1943–1943, B-La, Hd:11, KA.

1. Johdanto

Nöyrimmät kiitokset O. Y John Barkerin isännistölle ja erittäin hyvántahtoiselle johtajallemme H. Leisegangille joululahjasta ja sanomalehdestä, jonka olemme saaneet vastaanottaa. Turussa, 22. 12. 22. O. Y. John Barkerin alitehtaan kiitollinen työväki.¹

Kuten tiistain numerosta jo kerroimme, ovat Alfán kiltit naiset alkaneet ”kapinoimaan” tehtaan herroja vastaan. Eivät ensiksikään lupaa tehdä ylityötä siitä yksinkertaisesta syystä, että kun palkat sanotusta tehtaasta liikkuvat aivan nälkärajoilla, niin naiset eivät sano jaksavansa niillä sapuskoilla, mitä he palkallaan voivat hankkia, tehdä työtä kuin korkeintaan 8 tuntia päivässä. [...]”²

Oheiset maininnat *Uudessa Aurassa* ja *Sosialistissa* kuvaavat tehtaan työntekijöiden ja työnantajan välistä suhdetta turkulaisessa kutoma-alan yrityksessä, Ab John Barker Oy:llä. Ensimmäinen lainaus kuvaa työntekijöiden kiitollisuutta johtajalle yrityksen tarjoamista työsuhde-eduista ja jälkimmäinen Barkerin Alfán tehtaan työntekijöiden vaatimuksia korkeammasta palkasta. Mainintoja voi pitää ristiriitaisina. Ensiksi mainitusta voisi päätellä, että suhde johdon ja työntekijöiden välillä oli myönteinen, kun taas jälkimmäisestä voidaan tehdä se päätelmä, että suhde oli kärjistynyt. Ristiriidan selvittäminen vaatii huomion kiinnittämistä tehtaan johtoon. Käsitellen tutkimuksessani johdon suhtautumista työntekijöihin Ab John Barker Oy:llä vuosina 1899–1944.

Johdon suhde työntekijöihin on olennainen osa työelämän suhteiden ja henkilöstöjohtamisen historiantutkimusta. Keskeistä työelämän suhteiden historiantutkimuksessa ovat muun muassa työelämän sosiaaliset suhteet, työprosessit ja työelämän ristiriidat. Työelämän suhteilla tarkoitetaan, että työelämä on ensisijaisesti erilaisten etujen, niiden ristiriitojen ja yhteensovitusien, organisoimien ja sääntelyn alaa. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työelämää tarkastellaan liiketoiminnan tavoitteiden kannalta, jolloin työntekijät ymmärretään inhimilliseksi pääomaksi tai -resursseiksi. Tehtaiden johdon suhdetta työntekijöihin on kuvattu usein paternalismin käsitteellä. Paternalistisessa suhteessa yrityksen työväelleen järjestämä suojelu ja huolto ulottuivat laajalti työn ulkopuoliseen elämänpäiriin, minkä lisäksi ne sisälsivät avoimia ja kätkeytyä kontrollikäytäntöjä. Suojelu ja huolto edellyttivät alaisilta vastavuoroisesti tottelevaisuutta.³ Paternalistinen

¹ O. Y. John Barkerin alitehtaan kiitollinen työväki, Nöyrimmät kiitokset, *Uusi Aura* 23.12.1922.

² Osakeyhtiö John Barkerin herrat, Alfán naiset ja ”me vaadimme”, *Sosialisti* 5.10.1922.

³ Teräs 2001, 11; Ahvenisto 2008, 22–23; Kettunen 2018, 9–11.

tehdasjärjestys oli luonteenomaista 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa syntyneiden tehtaiden toimintapolitiikalle. Tämä muuttui viimeistään toisen maailmansodan jälkeen, jolloin yhteiskuntajärjestelmien muutokset muuttivat yritysten roolia yhteiskunnallisina toimijoina.⁴

Erityisen tiivis paternalistinen suhde muotoutui maaseudun syrjäisillä tehdaspaikkakunnilla, jossa suhde syntyi välttämättömyydestä. On kuitenkin huomioitava, että Barkerin tehdas sijaitsi kaupungissa. Yhtiön ostettua Alfan tehdasrakennuksen vuonna 1906, toimintaa oli lisäksi Raunistulassa, joka tuolloin oli vielä Turun esikaupunkialuetta. Barker erosi monin tavoin muista tehtaista. Eräs keskeinen ero liittyi yrityksen työntekijöihin, sillä yrityksen työntekijöistä enemmistö oli naisia. Barkerin tutkimista puoltaa lisäksi tekstiilitehtaiden kansantaloudellinen merkitys, sillä ne olivat suuria työllistäjiä.⁵

1.1 Tutkimuskysymykset ja käsitteet

Päättökysymykseni on Ab John Barker Oy:n johdon suhde työntekijöihinsä vuosina 1899–1944. Johdolla tarkoitan työssäni yrityksen johtokuntaa, sen suurimpia osakkeenomistajia ja insinöörejä. Johtoon kuuluvat myös tehtaalan laitosmiehet. Johdon suhdetta työntekijöihin tarkennan kolmella alakysymyksellä, joista jokainen muodostaa oman käsittelylukunsa. Selvitän ensiksi yrityksen hierarkiaa eli käskyvaltasuhteita; millaiset ne olivat Barkerilla, oliko työntekijöillä etenemismahdollisuuksia ja vaikutusmahdollisuuksia työssään. Tähän liittyen pohdin sitä, mitkä tekijät vaikuttivat mahdollisesti käskyvaltasuhteisiin. Toiseksi tutkin ja erittelen Barkerin tehtaalan paternalistista järjestystä, mitkä olivat sen pääpiirteet ja miten se erosi maaseudulla toimivista tehtaista, miten eri omistajat pitivät huolta työntekijöistään sekä miten yritysten johtamisen ammattimaistuminen näkyi Barkerilla. Kolmanneksi tutkin sitä, miten tämä suhde työntekijöihin ilmeni käytännössä; suhteessa työntekijöihin, heidän ammattiyhdistyksiinsä ja lakkoiluun. Ennen varsinaisten käsittelylukujen aloittamista, tarkastelen Barkerin tehtaalan historiaa, sillä ymmärtääkseen tehtaassa vallinneita suhteita, on tunnettava sen aiempia vaiheita.

Olen käyttänyt tutkimuksessani paternalismin ja patriarkalisuuden käsitteitä. Paternalistisen ajatustavan mukaan sosiaalisissa suhteissa alemmalla osapuolella on intressejä, joita hän itse on kyvytön ajamaan tai ymmärtämään, ja siksi vastuu niiden toteuttamisesta kuuluu ylemmälle osapuolelle. Vastavuoroisesti alemman osapuolen on toteltava ylempää osapuolta. Paternalistisissa

⁴ Grahn 2014, 68.

⁵ Kutomateollisuus Turussa, *Suomalainen Wirallinen Lehti* 5.9.1903; Salkoranta 1977, 7–8, 21; Hjerpe 1979; Heikkinen & Hoffman 1982, 76–78; Ahvenainen & Kuusterä 1982, 254–255; Koivuniemi 2000, 29.

työyhteisöissä kuri oli tiukka ja käsitteellä on usein kuvattu erilaisia hierarkkisia sosiaalisia suhteita.⁶

Nokian tehdasyhdyskuntaa tutkineen Jussi Koivuniemen mukaan tehdaspaternalismi oli tehdasyhdyskunnan olosuhteiden ja vallitsevan yhteiskuntakäsityksen tuote ja siinä tehdasyhdyskunta organisoitiin niin, että yrityksillä oli hyvät toimintaedellytykset. Työväen olot kannatti järjestää hyviksi, koska tyytyväinen työntekijä oli työnantajalle arvokas. Erityisesti työntekijöiden perheiden hyvinvointia ja oikeudenmukaista kohtelua pidettiin tärkeänä. Työntekijältä odotettiin tehdaspaternalismissa muun muassa ahkeruutta ja hyvää käytöstä. Paternalismiin kuului kiinteästi myös se, että työväestä pidetään isällisesti huolta. Suotuisimmat olosuhteet tehdaspaternalismille olivat juuri maaseudun syrjäisissä tehdasyhdyskunnissa, joissa paternalistinen huoltosuhde syntyi välttämättömyydestä. Paternalismi perustui vallitsevaan sääty-yhteiskunta ajatteluun. Yleisesti pidettiin selvänä, että Jumala oli luonut yhteiskunnan hierarkkiseksi, jossa jokaisella oli oma paikkansa.⁷

Patriarkalisuus perustuu Lutherin pienen katekismuksen huoneentauluun, jonka mukaan kaikki talouden jäsenet kuuluvat isännän vallan alle. Patriarkalisuuteen kuului myös valvontasuhde ja isännän mahdollisuus kontrolloida alaistensa toimintaa. Toisaalta isännällä oli myös velvollisuuksia työntekijöitään kohtaan. Itse käsite on aika- ja paikkasidonnainen ja tyypillistä on, että kullakin paikkakunnalla järjestelmä sai omanlaisensa piirteet paikkakunnalla vaikuttaneiden henkilöiden mukaan. Tästä syystä käsitteelle on ongelmallista antaa tarkkaa määritelmää. Paternalismin ja patriarkalisuuden käsitteet on usein yhdistetty samanlaisiksi.⁸ Käytän termiä paternalismi, koska Turun työmarkkinasuhteita tutkinut Kari Teräs on kuvannut Turun tehdasteollisuudessa valinneita suhteita paternalistiksi, sillä täällä esiintyi monia paternalismille tyypillisiä huolenpitomuotoja. Mielestäni Teräksen esittämät ajatukset kuvaavat paremmin Barkerilla vallinnutta tilaa ja näin ollen käytän pääosin termiä paternalismi, sillä Barkerin tapauksessa ei ole löydettävissä mitään varsinaista isähahmoa, jonka vallan alle työntekijät kuuluisivat.⁹

⁶ Kettunen 1994, 249; Koivuniemi 2000, 29–31.

⁷ Paternalismi ei kuitenkaan ollut selkeä ideologia, eivätkä tehdasjohtajat itse käyttäneet sanaa paternalismi. Koivuniemi 2000, 25, 29–31.

⁸ Raiskio 2012, 17–18.

⁹ Teräs käyttää myös paikoin termiä kaupunkipaternalismi. Teräs 1995, 69–73.

Ab John Barker Oy koostui alun perin Linnakadun tehtaasta, jossa sillä oli toimintaa 1840-luvulta alkaen.¹⁰ Vuonna 1906 Barker osti tuotannon laajentamista varten Alfan tehdasrakennuksen Raunistulasta, jossa alkoi toimia kutomo. Näin ollen Barkerin tehdas jakaantui kahteen suureen yksikköön kehräämööseen ja kutomoon. Molemmilla osastoilla suurin osa työntekijöistä oli naisia, kun taas laitosmiehet ja koneiden huoltajat olivat miehiä. Kehräämön ja kutomon lisäksi työtä tehtiin pienemmissä yksiköissä värjäämössä, viimeistelemössä, kuljetusyksikössä ja konttorissa. Vuoden 1941 jälkeen toimintaa oli myös Littoisten tehtaalla.¹¹ Yleisesti yrityksestä puhuttaessa käytän nimitystä Barker, ja kun haluan selventää, mikä paikka on kyseessä, mainitsen esimerkiksi Alfan kutomon erikseen.

1.2 Alkuperäisaineisto

Tutkimukseni keskeisin alkuperäislähdemateriaali koostuu kahdesta osasta, arkisto- ja muistitietoaineistosta. Arkistoaineistosta tärkein on Kansallisarkiston Turun yksikössä säilytettävä Barker-Littoinen Oy:n arkisto. Varsinaisen tutkimuskysymykseni pohdinnassa käytän lähteenä *johtokunnan pöytäkirjoja* vuosilta 1899–1944. Pöytäkirjat ovat päätöspöytäkirjoja ja niissä on eritelty yrityksessä tehdyt päätökset selkeästi. Pöytäkirjoissa on toisaalta puutteensa, koska niissä ei ole mainittu kaikkia päätöksiä tai niiden perusteluja. Lisäksi on muistettava, että ne kertovat Barkerilla tehdyistä päätöksistä lähinnä johtokunnan näkökulmasta, mikä rajaa niiden käyttömahdollisuuksia. Pöytäkirjat tarjoavat puutteista huolimatta silti hyvän kuvan siitä, miten tehtaan johto suhtautui työntekijöihinsä, minkä lisäksi ne valottavat johdon arvomaailmaa.

Arkisto sisältää myös *ilmoituksia*, joita on vuosilta 1921–1950. Ilmoitukset antavat hyvän kuvan tehtaalla tapahtuneista arkipäiväisistä asioista. Ilmoitukset auttavat myös hahmottamaan Barkerin paternalistista järjestystä. Lisäksi niistä on löydettävissä mainintoja, joita ei johtokunnan pöytäkirjoissa ole. Tämä mahdollistaa kattavamman kuvan tehtaasta. Ilmoitukset sisältävät myös Barkerin työ säännöt vuodelta 1922. Barker-Littoinen Oy:n arkistossa on myös kirjeenvaihtoa, joka sisältää työntekijöiltä tehtaan johdolle tulleita anomuksia sekä johdon vastauksia työntekijöiden anomuksiin. Kirjeet sisältävät myös tehtaan johdon työnantajaliitolle lähettämiä tiedonantoja. Yleisesti kirjeet tarjoavat vastauksia siihen, miten johto suhtautui työntekijöihinsä ja mikä merkitys muun muassa työnantajaliitolla suhtautumiseen oli. Kansallisarkistossa on lisäksi Turun

¹⁰ Barkerin tehtaalla oli vuosien kuluessa ollut monia eri nimiä. Vuonna 1889 toiminimeksi tuli John Barker & C:o Efterträdare ja vuonna 1899 nimeksi tuli Aktiebolaget John Barker. Vuonna 1910 tehtaan nimeksi tuli Aktiebolaget John Barker Osakeyhtiö. A.B John Barker O. Y, *Åbo Underrättelser* 30.6.1920; Juvelius 1933, 62.

¹¹ Jk pkt, 10.5.1941, 3 §, B-La, Ca:3, KA; Salkoranta 1977, 10–14, 16–17; Suoranta 2009, 35.

Tehdasyhdistyksen arkisto, josta löytyivät Barkerin järjestyssäännöt vuodelta 1896. Vuoden 1896 järjestyssäännöt mahdollistavat yhdessä vuoden 1922 työsääntöjen kanssa käytännön kurinalaistamisessa tapahtuneen muutoksen tutkimisen.

Muistitietoaineisto on merkittävässä asemassa tutkimuksessani. Muistitietoaineisto korostaa historian moniäänisyyttä ja vaihtoehtoisia tulkintoja.¹² Muistitietoa on löydettävissä Turun yliopiston Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen arkistossa, jossa on Barkerin entisten työntekijöiden haastatteluja. Rakenteeltaan haastattelut ovat samantyyppisiä ja niissä kerrotaan ensin haastateltavan nimi, syntymävuosi ja asuinpaikka. Haastattelut keskittyvät työn sekä palkkauksen ja terveydenhoidon kuvailuun, mutta myös työntekijöiden vapaa-ajanviettoon, heidän asuntojensa sisustukseen sekä muuhun ympäristöön. Haastatteluista voidaan tehdä päätelmiä liittyen johdon suhtautumiseen työntekijöihinsä. Erityisesti tehtaan käskyvaltasuhteita pohdittaessa haastattelut osoittautuivat antoisiksi.

Haastatteluista on löydettävissä muutamia mainintoja, jotka kuvailevat myös työntekijöiden ja johtokunnan välistä suhdetta, ammattiliittoon kuulumista sekä työntekijöiden lehtitilauksia. Suurin osa haastatteluista oli naisia, mutta myös miehiltä oli tehty haastatteluja. Keskeinen ongelma haastatteluissa on se, että ei voi olla täyttä varmuutta, mitä ajanjaksoa tai vuotta maininnat esimerkiksi johdon ja työntekijöiden välisestä suhteesta kuvaavat. Lisäksi haastatteluissa on havaittavissa pieniä ristiriitaisuuksia. Barkerin entisten työntekijöiden haastattelijan muistiaines ei ulotu 1900-luvun alkuvuosia kauemmaksi.¹³

Arkisto- ja muistitietoaineiston lisäksi käytän työni lähteenä myös sanomalehtiä. Näistä keskeisimmät ovat *Turun Sanomat*, *Uusi Aura*, *Sosialisti* ja *Åbo Underrättelser*. Lehdet sisältävät Barkerin tehtaan työntekijöitä sekä johtoa koskevia mainintoja 1800-luvun loppupuolelta alkaen, ja ne tarjoavat hyvän näkymän tehtaan toimintaan sekä sen paternalismiin 1900-luvun alussa. Toisaalta on pohdittava tarkoin sitä, edustavatko eri kirjoitukset todellisia tapahtumia vai ovatko ne vain kirjoittajien tai lehtien omia kannanottoja. *Turun Sanomia* voidaan pitää tutkimuksessa keskeisimpänä lehtenä. *Turun Sanomat* nousi Turussa ehdottomaksi ykköslehdeksi 1930-luvun

¹² Ahvenisto 2008, 39.

¹³ Esimerkki ristiriidasta liittyy lehtitilaukseen, sillä eräs haastateltava muisti, että tehtaan tarjoama ilmainen lehtitilaus olisi loppunut vuonna 1925, kun pöytäkirjoissa on mainintoja lehtitilauksista vielä vuodelta 1929. Jk pkt, 16.12.1929, 3 §, B-La, Ca:3, KA; TYKL/käs. nro: 794, 4; Salkoranta 1977, 2.

lopulla, sillä sen liberaali porvarillinen linja teki siitä hyväksytyin työväestön keskuudessa. *Turun Sanomissa* on myös paljon kirjoituksia tehtaaseen liittyvistä arkipäivän asioista.¹⁴

Työnantajapuolen näkökantoja parhaiten avasi Suomalaisen puoleen äänenkannattaja *Uusi Aura*. Erityisesti sisällissodan jälkeen lehden linja muuttui jyrkästi oikeistolaiseksi. *Uuden Auran* kirjoitukset auttavat hahmottamaan johdon arvomaailmaa. *Sosialisti* on turkulainen sosialidemokraattinen lehti, joka keskittyy työntekijöiden näkökulmaan, valottaen työntekijöiden suhtautumista esimerkiksi tehtaan työskentelyolosuhteisiin sekä palkkukseen. *Sosialistissa* huomion kohteena oli erityisesti yleisönosaston kannanotot.¹⁵ Esimerkiksi Barkerilla vallinneista työskentelyolosuhteista voidaan tutkia johdon suhdetta työntekijöihinsä.

Myös *Åbo Underrättelser* antaa oivan kuvan arkipäivän tapahtumista tehtailla. *Åbo Underrättelserin* kirjoituksista käy ilmi Barkerin johdon arvomaailma sekä suhtautuminen työntekijöihin ja Turkuun yleisesti. *Åbo Underrättelser* oli ruotsalaisen kansanpuolueen äänenkannattaja. Esimerkiksi vuoden 1906 tietämällä *Åbo Underrättelser* halusi olla vapaamielinen ja uudistusystävällinen sanomalehti, jolle sosiaalipoliittiset ongelmat eivät olleet vieraita.¹⁶ *Uuden Auran* ja *Åbo Underrättelserin* tutkiminen on merkittävää sikäli, että ne olivat niitä lehtiä, jotka olivat työntekijöiden mahdollista tilata ilmaiseksi 1920-luvulla. Historiallista sanomalehtiarkistoa tutkittuani löytyi myös monia muita lehtiä, jotka auttoivat tutkimaan johdon suhdetta työntekijöihinsä. Näitä olivat esimerkiksi *Kauppalehti*, *Suomen Sosialidemokraatti* sekä *Tähti*, josta viimeisenä mainittu oli kristillinen työväenlehti.¹⁷

1.3 Tutkimuskirjallisuus

Marja Salkorannan tutkimus *John Barkerin puuvillatehtaan työntekijöiden työ- ja asunto-olosuhteista 1900–1940* vuodelta 1977, on keskeisin Barkerin tehtaasta tehty aiempi tutkimus. Nimensä mukaisesti, teoksessa päähuomio on tehdastyön kuvailussa itsessään sekä Barkerin työntekijöiden asunto-olosuhteiden esittelyssä. Teos valottaa erityisesti työntekijöiden sosiaalista asemaa. Salkorannan tutkimuksessa tehtaan johto ja johdon suhde työntekijöihin on jäänyt vähäiselle huomiolle. Lisäksi esimerkiksi vuoden 1905 suurlakon, ensimmäisen maailmansodan, 1930-luvun laman sekä toisen maailmansodan vaikutus Barkeriin ovat jääneet hänen

¹⁴ Vahtera, *Turun Sanomat* 27.4.2004.

¹⁵ Nygård & Salokangas 1987, 25–26, 59; Vahtera, *Turun Sanomat* 27.4.2004.

¹⁶ Nygård & Salokangas 1987, 87.

¹⁷ Teräs 1995, 135.

tutkimuksessaan vähäiselle huomiolle ja esimerkiksi 1930-luvun lama on Salkorannan tutkimuksessa mainittu vain ohimennen.

Merkittäviä työelämän suhteisiin liittyviä tutkimuksia, joita käytän, ovat Kari Teräksen *Arjessa ja liikkeessä: Verkostonäkökulma modernisoituvan työelämän suhteisiin 1880–1920* sekä hänen teoksensa *Turun työväenliikkeen historia: 1. osa, Paikallisten työmarkkinasuhteiden kausi: ammattiyhdistykset ja työsuhteiden säätely Turussa 1880-luvulta 1950-luvulle*. Teräksen teokset auttavat hahmottamaan paremmin ajan työmarkkinasuhteiden yleiskuvaa. Omaa tutkimustani edisti myös työelämän historiaa tutkineen Anu Suorannan *Halvennettu työ*, jossa päähuomio on työnteon säätelyssä ja hallinnassa aikana ennen työehtosopimuksia. Tutkimuksen pyrkimyksenä oli löytää työsuhteiden määräytymisessä tuntemattomaksi tai tunnistamattomaksi jääneitä piirteitä, joilla työntekijöiden työtä ja työsuhteen ehtoja maailmansotien välisenä aikana muokattiin tai ohjattiin.¹⁸ Niin Suoranta kuin Teräs käyttää teoksissaan Barkeria esimerkkinä, mutta kokonaiskuva tehtaan historiasta ja suhteista johdon ja työntekijöiden välillä on silti hajanainen.

Omaan aiheeseeni liittyvää tutkimusta ovat myös suomalaisista tehdasyhteisöistä tehdyt tutkimukset. Hyvänä esimerkkinä näistä on Jussi Koivuniemen *Tehtaan pillin tahdissa, Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaalinen järjestys 1870–1939*. Teos kiinnittää huomionsa Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaaliseen järjestykseen sekä sen pitkänaikavälin muutoksen tarkasteluun. Huomion kohteena on muun muassa teollisten suhteiden ja ulkoisten vaikutusten merkitys. Toinen esimerkki on Kaj Raiskion *Henkilöstön johtaminen Valkeakosken tehdasyhteisössä Rudolf Waldenin aikakaudella 1924–1969*. Koivuniemen ja Raiskion tutkimukset kiinnittyvät tehdaslaitoksiin maaseudulla. Tämä mahdollistaa työssäni vertailun kaupungissa ja maaseudulla toimivien tehtaiden välillä. Koivuniemen ja Raiskion tutkimukset eivät myöskään koske teollisuusyhteisöjä, jotka nojautuivat naisvaltaiseen sosiaaliseen järjestykseen. Sosiaalisella järjestyksellä tarkoitetaan sitä suhteiden järjestelmää, joka hallitsi ja ohjasi yhtiön toimintaa. Sosiaalisen järjestyksen tarkastelu muuttaa esitettyä tehdasteollisuuden työsuhteiden yleiskuvaa, sillä naisvaltaiset tehdasyhteisöt tarjosivat työtilaisuuksia erityisesti naisille.¹⁹ Tämä mahdollistaa omassa tutkimuksessani uuden näkökulman.

¹⁸ Suoranta 2009, 13, 27.

¹⁹ Ab Walkiakosken työntekijöistä tarkemmin ks. esim. Nordberg 1980, 161–162; Koivuniemi 2000, 9, 50; Suoranta 2001, 154; Raiskio 2012.

Paternalistista järjestystä itsessään sekä sen muuttumista auttoivat tutkimaan erityisesti Inkeri Ahveniston *Tehdas yhdistää ja erottaa Verlassa 1880-luvulta 1960-luvulle* sekä Susanna Fellmanin artikkelit ”Hur leds ett skogsindustrieföretag? G. A. Serlachius Ab på 1920- och 1930-talet” ja ”Company welfare programs and industrial modernization in Finland”. Puuvillateollisuuden yleistä historiaa Suomessa 1900-luvun alkupuoliskolla auttoi hahmottamaan Heikki Näreikön ja Tenho Takalon tekstiili- ja vaatetustyöväen historiaa käsittelevä teos *Säikeistä yhteen*. Teoksesta tulee hyvin esille työntekijän aseman kehittyminen.

2. Barkerin tehdas

Barkerin puuvillatehtaan perusti John Barker (1791–1854). Barker oli englantilainen puuvillakehruu- ja kutomakoneiden rakentaja. Englannin kiellettyä kuolemanrangaistuksen uhalla koneiden viennin, muut valtiot houkuttelivat englantilaisia insinöörejä siirtymään heidän palvelukseensa. Barker kuului tähän joukkoon. Hänelle muodostui laajaa kokemusta koneiden rakentamisesta Belgiassa, Ruotsissa sekä Suomessa, jossa hän työskenteli Tampereella, Finlaysonin tehtaan palveluksessa. John Barker kuitenkin ilmeisesti suunnitteli oman taitonsa hyödyntämistä ja päätti valita tulevan tehtaansa paikaksi Turun. Tämä johtui varmasti osittain Turun edullisesta sijainnista rannikolla ja siitä, että kaupunki myönsi yrittäjille helpotuksia.²⁰

Barker jätti hakemuksensa tehtaan perustamiseksi kesäkuun kymmenes päivä, vuonna 1843. Tehtaan rakennustyöt aloitettiin keväällä 1844 kahdeksannen kaupunginosan toisessa korttelissa, Aurajoen rannassa. Tehdas aloitti kesäkuun yhdeksäs päivä vuonna 1846 puuvillalankojen ja -vanun valmistuksen. Ensimmäisessä työväkiluettelossa vuodelta 1846 oli 13 nimeä.²¹ Barkerin tehtaan perustaminen kuvaa myös laajemmin Suomen teollistumiskehitystä. Suomessa teollistuminen alkoi 1860-luvulla, jolloin taloudellinen nousu perustui pitkälti puuteollisuuden kasvuun.²² Varsinaisen suurteollisuuden kehittämisessä tekstiiliteollisuus antoi kuitenkin alkutahdit, sillä tekstiilitehtaat olivat Suomessa suurimpien teollisuuslaitosten joukossa. Suomeen nousi 1800-luvulla kuusi puuvillatehdasta: Finlayson, Barker, Forssa, Vaasa, Lapinniemi ja Pori.²³

Tehtaansa rakennettuaan Barkerilla oli pulaa pääomista, sillä hän halusi laajentaa tuotantoaan. Tästä syystä pääomaa oli etsittävä muualta. Vuonna 1847 hän sai entisen apteekkarin Lars Evert

²⁰ Juvelius 1933, 13–17, 41.

²¹ Juvelius 1933, 18, 25–26.

²² Ensimmäisellä teollistumiskaudella eli 1860-luvulta ensimmäiseen maailmansotaan ulottuneen jakson aikana puuteollisuudella oli keskeinen rooli Suomen taloudellisella kasvulla. Rasila 1982, 13, 21–26.

²³ Heikkinen & Hoffman 1982, 76–78; Kallioinen 2006, 28.

Stigzeliuksen, Korppoon kartanon omistajan, vakuutetuksi tehtaansa tulevaisuudesta. Stigzelius päätti sijoittaa Barkerin tehtaaseen merkittävän summan niin, että hän päätyi omistamaan siitä puolet. Uuden yhtiökumppanin avulla puuvillatehtaan tuotanto kasvoi merkittävästi.²⁴ Barkerin kuoltua joulukuun toisena päivänä vuonna 1854, hänen osuutensa tehtaasta myytiin. Lopulta tehtaan ainoaksi omistajaksi päätyi Stigzelius, joka alkoi kehittää ja laajentaa tehdasta. Stigzeliuksen kuoltua vuonna 1871 tehtaan toimintaa jatkoivat hänen perijänsä, jotka perustivat osakeyhtiön jatkamaan toimintaa. Tehdas alkoi kuitenkin jäädä kilpailussa jälkeen suhteessa muihin suomalaisiin puuvillatehtaisiin, joten osakkaat päättivät myydä sen.²⁵ Tehdas myytiin vuoden 1888 joulukuussa Gustaf Albert Petreliukselle ja Carl Fredrik Junneliukselle. Uudet omistajat onnistuivat kehittämään Barkerin tehtaan suurtehtaaksi. Junnelius oli syntynyt Oulussa vuonna 1838, kunnes muutti Turkuun 1850-luvun lopulla. Petrelius taas oli porilaissyntyinen mies, joka muutti Turkuun 14-vuotiaana vuonna 1850.²⁶

Työntekijämäärän muutos kuvastaa hyvin Barkerin tehtaan kehitystä suurtehtaaksi. Vuonna 1888 tehdas työllisti 72 henkeä ja kymmenen vuotta myöhemmin vuonna 1898 231 työntekijää, naisten osuuden kasvettua yli 80 prosenttia kymmenen vuoden takaisesta. Tuotannon laajentamiseksi ostettiin myös entisen sokeritehdas Alfaan tehdasrakennuskompleksi Raunistulasta vuonna 1906. Huomioitava lisäksi on, että John Barkerin tehtaalla tuotannon arvo työntekijää kohden kohosi vuosina 1885–1907 noin 80 prosentilla.²⁷ Puuvillateollisuus alkoi 1800-luvun loppuvuosikymmenillä muuttua yhä enemmän kotimarkkinateollisuudeksi, mikä johtui osittain Venäjän korottamista tulleista sekä siitä, että Suomessa oli suuri tarve puuvillakankaalle ja -langalle. Vuosien saatossa Barkerin tehdas joutui toimimaan vaihtelevissa olosuhteissa. Vaikeudet liittyivät usein raaka-aineen eli puuvillan saantiin. Esimerkiksi vuosien 1853–1856 itämainen sota sekä ensimmäinen maailmansota tuottivat ongelmia, sillä ne hankaloittivat puuvillan tuontia ulkomailta.²⁸

Junneliuksen ja Petreliuksen kuoltua, Barkerin osake-enemmistö päätyi maailmansodan aikana Rudolf Sundbergin ja Gustaf Björkin haltuun. Björk oli tehtaan prokuristi ja Sundberg insinööri. He ostivat tehtaan noin kahdella miljoonalla markalla marraskuussa vuonna 1915.²⁹ Lopulta vuonna

²⁴ Juvelius 1933, 31–32.

²⁵ Juvelius 1933, 40, 43–44, 46–49, 52–55.

²⁶ Kunggrörelser, *Åbo Underrättelser* 17.11.1894; C. Fr. Junnelius, *Åbo Underrättelser* 5.10.1907; Suuria lahjoituksia, *Turun Lehti* 14.8.1900; Juvelius 1933, 56–58.

²⁷ Juvelius 1933, 60, 62–65; Salkoranta 1977, 6; Teräs 1995, 90.

²⁸ Juvelius 1933, 34, 50–51, 57–58, 69; Heikkinen & Hoffman 1982, 78–79.

²⁹ Stor aktieförsäljning, *Dagens Press* 11.11.1915; Juvelius 1933, 66–68, 71–73.

1921 Herman August Leisegang (myöhemmin Koristo) hankki itselleen osake-enemmistön. Leisegangin aikana korjattiin ja uusittiin tehdasrakennuksia sekä hankittiin paljon lisää uusia koneita vanhojen ja kuluneiden tilalle. Myös yrityksen tonttialueet sekä kiinteistöjen luku kasvoivat, minkä lisäksi johtokunnassa tapahtui monia vaihdoksia 1920- ja 1930-luvuilla.³⁰ Leisegang oli ollut pitkään kutoma-alalla. Palveltuaan ensin Finlaysonin ja Alfred Kordelinin liikkeissä tuli hän vuonna 1913 Littoisten verkatehtaan edustajaksi ja vuonna 1917 sen isännöitsijäksi sekä kanssaomistajaksi. Barkerin osake-enemmistön Leisegang hankki vuonna 1921. Maininnan arvoista on, että Barkerin hankittuaan hän omisti kaksi suurta kutoma-alan yritystä Varsinais-Suomen alueella.³¹

Merkittävä vaikutus Barkerin toimintaan oli 1930-luvun lamalla, sillä Barker joutui vähentämään tuotantoaan. Toipuminen lamasta Barkerilla alkoi viimeistään vuoden 1933 aikana, mikä noudattaa tekstiiliteollisuuden suhdanteiden yleistä linjaa, sillä tekstiili, kenkä- ja vaateteollisuudessa nousu tuotantomäärissä alkoi vuonna 1931, pahimpien vuosien ollessa vuodet 1929–1931. Tämä johtui oletettavasti siitä, että pulakautena ei ollut tilauksia.³² Lama johti Barkerilla myös omistajanvaihdokseen ja vuonna 1931 Koristo (Leisegang) joutui luopumaan osake-enemmistöstään. Tällöin Koristo luovutti tehtaat velkojien eli Kansallis-Osake-Pankin haltuun. Toimitusjohtajaksi nousi tällöin Arvo Puustinen, joka oli yhtiön pitkäaikainen myyntipäällikkö. Hän johti toimintaa kuolemaansa saakka eli vuoteen 1936. Siitä lähtien toimitusjohtajana oli Mikko Visa. Myynti alkoi hiljalleen nousta, mutta talvisota katkaisi kehityksen.³³ Talvisodan syttyminen ja toinen maailmansota aiheuttivat sen, että kutomatehtaissa vallitsi täystyöllisyys, vaikka sota aiheutti ongelmia raaka-aineiden saannille. Täystyöllisyyden takana olivat valtion tilaukset. Vuonna 1941 Barker yhdistyi Littoisten Verkatehtaan kanssa, jolloin nimeksi tuli Barker-Littoinen Oy.³⁴

3. Käskyvaltasuhteet ja kuri

3.1 Miesten johtama tehdas

Tehtaalla, tehtaan ylimmällä johdolla tai tehtaan isännistöllä tarkoitan työssäni yrityksen johtokuntaa, sen suurimpia osakkeenomistajia ja insinöörejä. Johtoon kuuluvat myös Barkerin laitospäälliköt. Työväellä tarkoitan tässä tehtaan palveluksessa olleita henkilöitä, joihin johto sovelsi paternalistisia kontrollointimenetelmiä. Apuna Barkerin tehtaan hierarkian pohdinnassa käytän sekä

³⁰ Juvelius 1933, 74–79.

³¹ Retkeilyllä kotimaisen työn pajoissa, *Iltalehti* 22.9.1922; Mäkelä 1997, 241.

³² Liite 1, 3, 4; Jalonen 2017, 18–19.

³³ Jk pkt, 22.10.1936, 4 §, B-La, Ca:3, KA; 100 vuotta historian aineistoa, 235-juhlien aineisto, Littoisten verkatehtaan vaiheisiin liittyviä asiakirjoja, muihin juhlatapahtumiin liittyvä aineisto, B-La, Hd:13, KA; Muuan kotimaisen teollisuuden merkkipäivä, *Liikemaailma* 1.11.1943.

³⁴ Jk pkt, 10.5.1941, 3 §, B-La, Ca:3; KA; Näreikkö & Takalo 1986, 176–177.

Verlan että Nokian tehdasyhteisössä valinnutta hierarkiaa. Verlan tehdasyhteisössä hierakia koostui tehtaan johdosta, virkailijoista, mestareista, kylän *itsenäisistä* ja työntekijöistä. Nokian tehdasyhteisössä tehtaan väki jaettiin puolestaan insinööreihin ja virkailijoihin sekä työväkeen.³⁵ Pohdittaessa yrityksen arvohierarkiaa eli käskyvaltasuhteita, apuna voidaan käyttää lisäksi suomalaisen sosiologin Paavo Kolin vuonna 1955 esittämää vertikaalista arvohierarkiaa, joka koostuu ylijohdosta, keskijohdosta ja työnjohtajistosta. Johtajisto johtaa ja valvoo teollisen organisaation työntekijöiden eli johdettavien toimintaa.³⁶

Barkerin tehtaaseen sovellettuna ylimpään johtoon kuuluivat johtokunnan jäsenet sekä tehtaan omistajat. Keskijohto koostui insinööreistä ja virkailijoista, työnjohtajistoon kuuluivat taas työntekijöiden suorat esimiehet eli laitosmiehet. Johdettavien ryhmä koostui pääsääntöisesti naistyöntekijöistä, joita Barkerilla olivat esimerkiksi kutojat ja kehrääjät. Tämä noudattaa paternalistista jakoa valvojiin ja valvottaviin, jossa työntekijät olivat valvottavia. Barkerin tehdas oli miesten johtama, mitä kuvaa esimerkiksi Barkerilta vuonna 1957 eläköitynyt: *kaikki työntekijät olivat naisia, samoin pienten ryhmien pomot saattoivat olla naisia, mutta mestarit ja insinöörit olivat aina miehiä.*³⁷ Barkerin tehdasorganisaation hierarkiasuhteiden rakennetta pääpiirteittäin havainnollistaa oheinen kaavio: ylimmäisenä on johtokunta, seuraavana insinöörit ja virkailijat, heidän jälkeensä laitosmiehet sekä alimpana naistyöntekijät.

Kaavio 1. Barkerin tehdasorganisaation hierarkiasuhteet pääpiirteissään vuosina 1899–1944



Barkerilla ylin johto teki päätökset, ja he vastasivat muun muassa palkka-asioista ja yhteydenpidosta muihin puuvillatehtaisiin. Tehdaspaternalistisen arvojärjestyksen mukaisesti

³⁵ Koivuniemi 2000, 41; Ahvenisto 2008, 143; Ks. myös Leimu 1983, 75–76.

³⁶ Koli 1955, 97; Parjanen 2005 (*Kansallisbiografia*-verkkójulkaisu 1997-); Raiskio 2012, 13.

³⁷ Töihin hän oli tullut tehtaalle vuonna 1904, kunnes eläköityi vuonna 1957. TYKL/käs. nro: 789, 1; Mestari-sanalla tarkoitettiin usein tehdasteollisuudessa joko osaston korkeinta esimiestä tai työnjohtaja-termin synonyymiä. Teräs 2001, 109. Barkerilla mestareilla tarkoitettiin vaihtelevasti joko työnjohtajaa tai insinööriä.

tehtaan johtajan tuli herättää työväessä paitsi kunnioitusta, myös luottamusta tehtaan järjestykseen. Barkerin ylin johto on helppo hahmottaa heille maksettujen palkkioiden perusteella. Esimerkiksi johtokuntaan kuulunut Lennart Sipola sai 10 000 markan kuukausipalkkion ja sekä kolmen prosentin osapalkkion kunkin vuoden nettovoitosta. Sipolan osapalkkion taattiin olevan vähintään 80 000 markkaa. Vastaavasti tehtaan vuonna 1921 hallintaansa saaneelle Leisegangille myönnettiin 20 000 markan kuukausipalkkio ja kymmenen prosentin osapalkkio kulloisenkin vuoden nettovoitosta.³⁸

Ylimmän johdon jälkeen tehtaan hierarkiassa tulivat insinöörit ja virkailijat. Virkailijoiden korkean aseman osoittaa palkka, työsuhde-edut sekä yleinen asema tehtaalla. Esimerkiksi vuonna 1921 tehtaan konttoripäällikölle osoitettiin puolen prosentin osuus yhtiön nettovoitosta, palkkaa 6 000 markkaa sekä tukea vuokran maksuun 500 markkaa. Yleisesti Barkerin kaikilla virkailijoilla oli asuntoetu vuoteen 1938 tultaessa, jolloin edut poistettiin. Virkailijoiden korkeaa asemaa Barkerin hierarkiassa kuvaa myös se, että monilla virkailijoilla oli toiminimenkirjoitusoikeus ja tämä oikeus myönnettiin esimerkiksi yhtiön konttoripäällikölle, pääkirjanpitäjälle, kirjeenvaihtajalle sekä prokuristille.³⁹

Insinöörien korkea asema tehtaan hierarkiassa, virkailijoiden tapaan, on myös selvästi havaittavissa heidän nauttimistaan työsuhde-eduista sekä palkkauksesta. Esimerkiksi Barkerin insinööri Torsten Gadolin sai vuonna 1921 palkkaa 5 000 markkaa kuukaudessa, minkä lisäksi hänelle annettiin 0,6 prosentin osapalkkio yhtiön kunkin vuoden osoittamasta nettovoitosta niin, että summa oli vähintään 40 000 markkaa. Tämän lisäksi Gadolinin työsuhde-etuihin kuului vapaa asunto, valo ja lämmitys.⁴⁰ Barkerin tehtaan insinöörien arvostusta osoittaa ylipäätään heidän asuntoetunsa, joita heille rakentui ainakin vuonna 1902. Itse työntekijöille rakennettiin asuntoja vasta 1940- ja 1950-lukujen vaihteessa.⁴¹ Barkerin insinöörin 5 000 markan kuukausipalkkaa voi pitää huomattavana, sillä työmiehen keskituntipalkka samana vuonna oli 4,98 markkaa tunnissa. Jos oletetaan, että työmies olisi tehnyt 40 tuntia viikossa töitä, tällöin kuukausipalkaksi muodostuu 796,8 markkaa.

³⁸ Ks. esim. Kiitos, *Uusi Aura* 18.2.1905; Jk pkt, 4.11.1921; 14.3.1944; B-La, Ca:3, KA; Py pkt, 30.9.1905; 6.8.1915; 29.11.1928, B-La, Cb:1, KA; Työläisten kesälomapalkat ”suojelijoille” pistinrahoiksi? *Sosialisti* 30.5.1923; Koivuniemi 2000, 34.

³⁹ Jk pkt, 4.11.1921, 8 §; 6.9.1938, 3 §; 12.1.1943, 2 §, B-La, Ca:3, KA; Huomioitava on, että virkailijoiksi voidaan Barkerilla luokitella esim. konemestari, koska virkailijoiden eläkerahaston ohjesäännön mukaan erään yli 60 vuoden iän saavuttaneen konemestarin oli erottava yhtiön palveluksesta. Jk pkt, 21.9.1939, 7 §, B-La, KA; Merkillepantavaa on, että kirjeenvaihtaja oli nainen. Jk pkt 12.1.1943, 2 §, B-La, Ca:3, KA. Konttoripäällikön palkkaeduista ks. myös Jk, pkt, 25.4.1923, 4 §; 27.11.1942, 9 §, B-La, Ca:3, KA.

⁴⁰ Jk pkt, 4.11.1921 3 §; B-La, Ca:3, KA.

⁴¹ Jk pkt, 15.4.1902, 3 §, B-La, Ca:1, KA; TYKL/käs. nro: 954, 20, 30.

Barkerin insinöörin ja keskiverto työmiehen palkkaeron ollessa tällöin noin kuusinkertainen. Insinöörien suhteellisen hyvän palkkatason jatkui vuoteen 1944 asti.⁴²

Myös muiden tehtaan keskijohtoon kuuluneiden palkat olivat runsaat. Esimerkiksi insinööri Karl Vilhelm Swenningille kuului vuonna 1925 10 000 markan kuukausipalkkio. Keskijohdon arvostuksen Barkerilla osoittavat myös toistuvat maininnat kutomamestari Swenningiin liittyen pöytäkirjoissa sekä se, että hänen eläkkeelle jäämisensä vuonna 1932 oli huomioitu kokouksessa. Vuonna 1930 hän sai tunnustukseksi pitkäaikaisesta, tunnollisesta ja hyödyllisestä työstä yhtiön hyväksi 60 000 markan palkkion.⁴³ Tämä näyttää olleen yleisempi tapa, sillä myös G. A. Serlachius Ab:ssä tärkeä esimiesten ja mestareiden lojaalisuus, taattiin henkilökohtaisten työsopimusten ja erilaisten etujen avulla. Keskijohdon merkittävää asemaa suhteessa muihin työntekijöihin kuvaa myös, että insinööreille järjestettiin ensimmäisen maailmansodan aikaan takuupalkkio, jos yrityksessä oli tuotannon katkoksia. Lisäksi insinöörillä oli Barkerilla kuukausipalkka, kun taas esimerkiksi kutomossa ja kehräämössä suurin osa työntekijöistä teki urakkatyötä.⁴⁴

Insinöörien ja virkailijoiden palkkaetuedet olivat korvausta siitä, että he sitoutuivat koko persoonallisuudellaan palvelemaan ja – erityisesti työväestöön päin – edustamaan yhtiön auktoriteettia. Periaate oli sama kuin virkamiehellä suhteessa valtioon. Työväestölle taas maksettiin työnantajalle luovutetusta työajasta tai työsuorituksesta. Yhtäältä työmarkkinalogiikka vaikutti myös yhtiön yläportaissa toimivien asemaan. Esimerkiksi ensimmäisen maailmansodan vuosina insinööreistä jouduttiin kilpailemaan muiden teollisuusyritysten kanssa.⁴⁵ Barkerilla tehtaan työnjako oli selvä. Kehräämöä, värjäämöä, ja kutomoa johtivat insinöörit, joiden alaisuudessa toimivat eri työosastoilla työntekijäin esimiehet ja laitosmiehet. Suurinta osastoa johtanut kutomamestari (insinööri) puuttui itse harvoin työntekijöiden työhön ja välitön valvonta kuului häntä alempien työnjohtajien tehtäviin.⁴⁶ Esimerkiksi kehräämössä mestarin tehtävänä oli työnjohtajien valvominen sekä määräyksien ja ohjeiden antaminen heille.⁴⁷

⁴² Jk pkt, 1.4.1944, 4 §, B-La, KA; Esim. Barkerin kahdella entisellä laitosmiehellä työaika oli kello 7:00-16:00. Työaikaan kuului tunnin ruokatauko. TYKL/käs. nro: 791, 3–4; TYKL/käs. nro 954, 41; Rahanarvonlaskuri, Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu; Insinöörien palkoista ks. myös esim. Jk pkt, 2.9.1932, 4 §, B-La, Ca:3, KA.

⁴³ Jk pkt, 15.4.1902, 3 §, B-La, Ca:1, KA; Jk pkt, 4.11.1921, 12 §; 17.6.1925, 5 §; 4.1.1927, 2 §, 3 §; 4.1.1930, 2 §; 2.9.1932, 5 §, B-La, Ca:3, KA; Insinöörejä kutsuttiin Barkerilla mestareiksi. TYKL/käs. nro: 954, 40.

⁴⁴ TYKL/käs. nro: 786, 2; TYKL/käs. 793, 20; TYKL/käs. 954, 19, 28; Salkoranta 1977, 46; Fellman 2005, 262–263.

⁴⁵ Kettunen 2018, 29.

⁴⁶ TYKL/käs. nro: 954, 40; Salkoranta 1977, 16–17, 30–32; Teräs 2001, 109.

⁴⁷ Mestarina kehräämössä tällöin Walker, joka valvoi työnjohtajia ja antoi heille määräyksiä ja ohjeita. TYKL käs. nro: 785, 3; Walker eläköityi vuonna 1918, Henkilötietoja, *Uusi Aura* 4.2.1933.

Barkerin entiset työntekijät kuvaavat yrityksen käskyvaltasuhteita ja hierarkiaa haastatteluissaan. 1900-luvun alussa Barkerille töihin tulleen mukaan mestarit eivät olleet tavallisia työläisiä, mutta silti melko mukavia. Kuvaavaa on, että eräs erityisen pidetty vanha johtaja oli saanut lempinimen *pappa*. Tämä noudattaa paternalistista valtasuhteita ja huolenpitoa korostavaa hallintomallia.⁴⁸ Valtasuhteita tehtaassa kuvaa myös toinen Barkerin entinen työntekijä, jonka mukaan tehtaan johtajia kunnioitettiin, muttei heitä pelätty. Työpaikalla kaikki olivat kuitenkin *sinuja* keskenään.⁴⁹ Mestarit halusivat silti säilyttää eron oman ja työntekijöiden aseman välillä, mikä on varmasti osaltaan vaikuttanut siihen, että työntekijöiden ja mestareiden välit myös pysyivät etäisinä.⁵⁰ Työntekijöiden kuvailut kertovat selvää kieltä Barkerilla vallinneesta arvohierarkiasta.

Patruunan ja insinöörien jälkeen tehtaan sosiaalisessa asteikossa olivat työnjohtajat. Nokian tehdasyhdyskunnassa työnjohtajia voitiin pitää eräänlaisena väliryhmänä, jotka olivat esimiesasemassa, mutta osallistuivat myös konkreettiseen työntekoon. Barkerin työnjohtajia kutsuttiin laitosmiehiksi, jotka olivat työntekijöiden lähimpiä esimiehiä. Heidän toimenkuvaansa kuului lähinnä koneista ja työnjaoista huolehtiminen. Minkä lisäksi laitosmiesten tehtäviin kuului myös järjestyksen ylläpito, työntekijöistä huolehtiminen ja näiden valvonta. Työnjohtaja otti lisäksi tarvittaessa uusia töihin ja määräsi kullekin työt.⁵¹

Barkerin tehtaan työntekijät itse kuvailivat työnjohtajien korkeampaa asemaa yrityksen hierarkiassa seuraavasti: *rajat eri ammattiryhmien välillä olivat jyrkät ja selvä ero oli havaittavissa työnjohtajien ja työläisten välisissä suhteissa*. Saman tehtaalaisen mukaan Barkerilla olivat laitosmiehet arvostetummassa asemassa kuin kutojat.⁵² Laitosmiesten arvostetumpi asema on myös helppo huomata katsottaessa heidän palkkojaan. He saivat kaksi kertaa enemmän palkkaa kuin tavallinen kutoja, ja heidän palkkansa määräytyi koko osaston viikoittain kehrätyn lankamäärän mukaan. Lisäksi laitosmiehellä sallittiin jotain poikkeuksia palkkauksen suhteen, sillä hän sai täyden palkan, vaikka oli joutunut olemaan pari päivää poissa töistä.⁵³ Barkerilla laitosmies sai 1920-luvun alussa palkkaa yli kahdeksan markkaa tunnissa.⁵⁴

⁴⁸ Haastattelun mukaan: ”mestarit vaihtuivat niin usein, että heistä ei jäänyt ketään erityisemmin mieleen. Pitkäaikainen ja paras johtaja oli nimeltään pappa, joksi kaikki työntekijät häntä kutsuivat, pappa itse oli tahtonut niin”. TYKL/käs. nro: 789, 1–2; Koivuniemi 2000, 33.

⁴⁹ TYKL/käs. nro: 793, 33.

⁵⁰ TYKL/käs. nro: 785, 3.

⁵¹ Laitosmies Barkerilla palautti järjestyksen, jos työntekijöiden välillä oli kiistelyä. TYKL/käs. nro: 954, 2, 40; Koivuniemi 2000, 41.

⁵² Haastateltu Barkerilla vuosina 1919–1965. TYKL/käs. nro: 793, 1, 19.

⁵³ TYKL/käs. nro: 954, 42.

⁵⁴ TYKL/käs. nro: 954, 58; Esimerkiksi vuonna 1922 työmiehen keskipalkka oli 4,86 markkaa tunnissa. Rahanarvonlaskuri, Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu.

Miestyöntekijöiden arvostus perustui ajatukseen, että heidän työsuhteensa nähtiin eräänlaisena kiinteänä pääomana, josta pidettiin huolta. Laitosmiehet kiinnitettiin työsuhteisiin naisia useammin säännöllisellä ja korkeammalla tuntipalkalla, kun taas naisten sidos ansioiden vakauteen jätettiin löyhemmäksi ja käytännössä riippuvaiseksi urakoinnin määrästä.⁵⁵ Sitouttamiseen on voinut myös vaikuttaa se, että laitosmiehen tehtävä oli myös muuten tärkeä osa tehtaan toimintaa. Työnjohtajien asemaa voidaan pitää kuitenkin yleisesti vaativana. Tämä johtui monista tekijöistä. Eräs näistä oli työnjohtajiin kohdistunut paine. Ylhäällä odotettiin tuloksia ja alhaalla työntekijät halusivat, ettei työnjohtaja riistäisi heitä liikaa. Vaativuuteen on voinut olla syynä myös työnjohtajien monet tehtävät. Eräs tehtävistä oli rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia ottaa tehtaan aikaa ja tilaa hallintaansa eli valvoa ajan ja tilan käyttöä. Barkerin työnjohtajien asema oli myös muuten merkittävä, sillä mestareiden ja työnjohtajien kautta kulki tieto tehtaan johdon käskyistä ja toiveista.⁵⁶

3.2 Barkerin työntekijät

Tehtaan hierarkiassa työnjohtajien jälkeen olivat korjauspajan ammattilaiset ja koneenkäyttäjät, joiden merkittävä asema perustui vastuulliseen työtehtävään. Näiden jälkeen tulivat tavalliset aikuiset työntekijät, joiden jälkeen olivat työsuhteen epävakaudesta kärsivät ulkotyöntekijät. Alimmalla tasolla olivat nuoret työntekijät ja naiset. Naisten alimpaan asemaan on osaltaan vaikuttanut se, että 1900-luvun alkuvuosikymmeninä sukupuolia pidettiin eriarvoisina ja tästä syystä naiset nähtiin luonnollisesti palkka-asteikossa alempana. Huomioitava myös on, että noin puolet uusista työntekijöistä aloitti tekstiilitehtaissa ilman aikaisempaa työkokemusta esimerkiksi maailmansotien välisenä aikana, mikä kuvastaa tehdastyön suosiota huolimatta palkan pienuudesta.⁵⁷

Barkerilla puusepät, hitsarit ja sorvarit olivat arvostetussa asemassa, sillä he kuuluivat Barkerin verstastyöryhmään. Kaikilla verstastyöryhmän jäsenillä oli tuntipalkat ja ryhmän vahvuus oli jopa 20 miestä.⁵⁸ Verstastyöryhmän hyvää palkkatasoa suhteessa muihin työntekijöihin kuvaa, että vuonna 1936 Barkerin kutojilla viikkoansio kuusi päivää työskentelevillä oli 150 markkaa. Vastaavana ajankohtana työmiehen keskituntipalkka oli vähän yli seitsemän markkaa viikossa,

⁵⁵ Suoranta 2009, 188.

⁵⁶ Salkoranta 1977, 16, Teräs 2001, 108–109; Raiskio 2012, 70–71.

⁵⁷ Koivuniemi 2000, 41; Suoranta 2009, 70, 185; Esimerkiksi Valkeakoskella koneenkäyttäjät ja korjauspajan ammattilaiset olivat merkittävässä asemassa. Raiskio 2012, 77.

⁵⁸ TYKL/käs. nro: 786, 2; Verstastyöryhmään kuului myös viilari ja seppä. TYKL/käs. nro: 790, 1–3; Salkoranta 1977, 46.

joten 40 tunnin viikkotyöajalla, työmies olisi ansainnut noin 284 markkaa viikossa.⁵⁹ Verstastyöryhmän asema oli myös muuten suhteellisen hyvä, sillä esimerkiksi hitsari kuvaili työtään omintakeisena. Lisäksi hitsari muutti mestarin kehotuksesta Barkerin omistamiin asuntoihin, jotta hän olisi saatavissa vikojen ilmaantuessa nopeasti paikalle. Tämä on osoitus tiettyjen ammattiryhmien korkeammasta arvostuksesta ja pysyvyydestä huolehtimisesta.⁶⁰ Verstastyöryhmä oli kuitenkin Barkerin laitosmiehiä alempana tehtaan hierarkiassa. Esimerkiksi Sorsakosken hienotaetehtaalla, jossa suurin osa työntekijöistä oli miehiä, työnjohtajien pyrkimys erottautua toimillaan tavanomaisista työläisistä aiheutti jännitteitä. Vastaavista jännitteistä on myös Barkerilla merkkejä, sillä tehtaan verstastyöväki ei ollut tyytyväinen työhönsä ja syy tähän oli lähinnä alemmassa työnjohdossa.⁶¹

Alemman konttorihenkilökunnan asemaa tehtaan hierarkiassa voidaan pitää epäselvänä, koska työn laadun perusteella heidän asemansa olisi ollut heti insinöörien jälkeen, mutta palkan perusteella he jäivät ammattityöntekijöistä.⁶² Barkerilla konttorihenkilökuntaan kuulumisen tarjosi kuitenkin jollekin naisille mahdollisen päästä suotuisaan asemaan tehtaalla, mikä perustui palkkaan, työsuhde-etuihin ja toimenkuvaan. Esimerkiksi Barkerin pääkirjanpitäjänä toimineella naisella palkka vuonna 1925 oli 2 500 markkaa kuukaudessa, minkä lisäksi hänelle kuului työsuhdeasunto valoineen ja lämmityksineen. Pääkirjanpitäjän asemaa tehtaalla kuvaa myös, että hänellä oli rajoitettu Barkerin tehtaan toiminimenkirjoitusoikeus.⁶³

Enin osa Barkerin työntekijöistä oli naisia. Esimerkiksi vuonna 1903 Barkerilla töissä oli 381 henkilöä, joista 318 oli naisia ja 63 oli miehiä.⁶⁴ Yrityksen naisvaltaisuuden todistaa myöskehräämön palkkakortisto vuodelta 1936. Kehräämössä oli tuolloin 14 miestä ja 234 naista. Myös entisten työntekijöiden mukaan valtaosa työntekijöistä oli naisia, ainoastaan insinöörit, laitosmiehet, puusepät, sähkömiehet, pajan henkilökunta ja liisterin keittäjä olivat miehiä.⁶⁵ Kutoma-alan naisvaltaisuus oli luonnollinen seuraus siitä, että kehruu ja kudonta olivat kotiteollisuuden aikana kuuluneet heidän töihinsä. Naisten työskentelyä tehtaissa puolsi myös se, ettei tehdasteollisuus vaatinut pelkästään miehistä lihasvoimaa. Lisäksi tehtaissa oli työvaiheita, joista naisten arvioitiin

⁵⁹ Kirjeet, maaliskuu 1936, B-La, Eb:3, KA; Rahanarvonlaskuri, Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu.

⁶⁰ TYKL/käs. nro: 790, 1, 3, 14.

⁶¹ TYKL/käs. nro: 790, 1, 14; Hienotakeita ovat esineet, joita on viilattu, tahkottu ja kiillotettu. Näitä esineitä ovat muun muassa sakset ja kirveet. Tehdas sijaitsi Leppävirran kunnan alueella. Laakkonen 2011, 2, 6, 34–35, 70–71.

⁶² Koivuniemi 2000, 41.

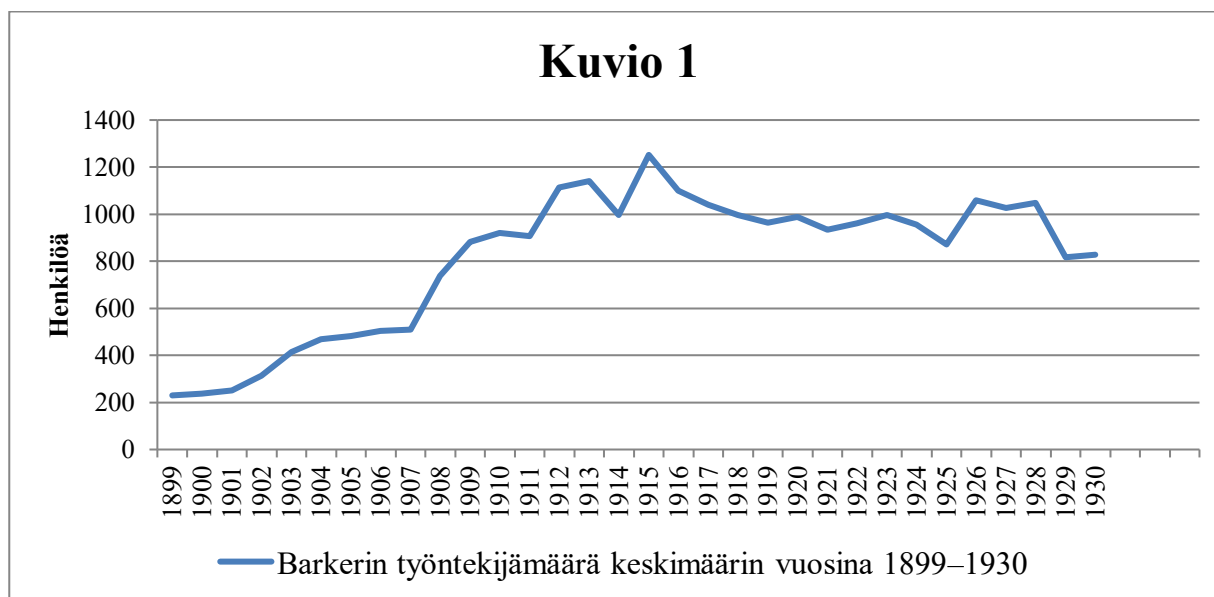
⁶³ Jk pkt, 17.6.1925, 7 §; 8.7.1931, 4 §; 22.10.1931, 9 §, B-La, Ca:3, KA.

⁶⁴ Kutomateollisuus Turussa, *Suomalainen Virallinen Lehti* 5.9.1903.

⁶⁵ TYKL/käs. nro: 787, 2; TYKL/käs. nro: 789, 1; TYKL/käs. nro: 793, 3; Salkoranta 1977, 21.

selviytyvän miehiä paremmin. Naisten käyttäminen työvoimana avasi tehdasteollisuudelle myös mahdollisuuden käyttää aiemmin reservissä ollutta työvoimaa.⁶⁶

Naisten osuus Suomen kutoma- ja vaateteollisuuden työntekijöistä oli suuri. Esimerkiksi vuonna 1929 kutoma- ja vaateteollisuudessa työntekijöitä oli yhteensä 22 838, jolloin naisten osuus työntekijämäärästä oli 82,4 prosenttia. Paljon naisia työllistäviä yrityksiä olivat Suomen isot kutoma- ja vaateteollisuuden yritykset. Esimerkiksi Finlayson oli vuosina 1844 ja 1913 Suomen suurin yritys työntekijämäärässä mitattuna.⁶⁷ Yksi isoista kutoma-alan työllistäjistä oli Barker. Erityisesti 1900-luvun alussa työntekijämäärän kasvu oli nopeaa ja viidensadan työntekijän lukumäärä ylitettiin vuonna 1906. Yli tuhannen mentiin vuonna 1912. Tämän jälkeen työntekijämäärä vaihteli vuosina 1912–1928, pääasiassa vähän yli tuhannen ja vähän yli 900 välillä, poikkeuksena oli vuosi 1925. Tehtaan työntekijämäärä aleni selvästi 1930-luvun laman seurauksena, jolloin työntekijämäärä laski hieman yli 800 työntekijään.⁶⁸ Barkerin työntekijät jakaantuivat suhteellisen tasaisesti Linnankadun ja Alfän yksikön välille.⁶⁹ Oheiseen kuvioon on kuvattu Barkerin työntekijämäärän kehitys vuosina 1899–1930.



Lähde: Juvelius 1933, 65, 72, 78.

⁶⁶ Näreikkö & Takalo 1986, 18.

⁶⁷ Hjerppe 1979; Vuoteen 1944 tultaessa naisten osuus oli noussut 88 prosenttiin. Näreikkö & Takalo 1986, 180.

⁶⁸ Juveliuksen teoksessa työntekijämäärä keskimäärin vuosina 1899–1930 sekä työntekijöiden loppuluku vuosina 1888, 1891, 1894, 1896 ja 1898. Vuonna 1888 Barkerilla oli 72 työntekijää, vuonna 1891 116 työntekijää, vuonna 1894 171 työntekijää, vuonna 1896 195 työntekijää sekä vuonna 1898 231 työntekijää. Juvelius 1933, 60, 65, 72, 78; Hjerppen teoksessa on Barkerin työntekijämäärät vuosina 1860–1862, 1912–1913, 1927, 1938 ja 1949. Vuosina 1860–1862 Barkerin työllisyys oli 104, vuonna 1938 1000 sekä vuonna 1949 1610. Hjerppe 1979.

⁶⁹ Vuonna 1921 joulurahaa jaettiin Linnankadulla 352 työntekijälle ja Alfän tehtaalla 293 työntekijälle. Jk pkt, 21.12.1921, 5 §, B-La, Ca:3, KA; Vuonna 1944 väestönsuojia päätettiin rakentaa 325 työntekijälle Linnankadulla ja 375 työntekijälle Alfän tehtaalla. Jk pkt, 10.6.1944, 4 §, B-La, Ca:3, KA.

Suuresta työntekijämäärästä huolimatta, esimerkiksi Barkerilla työskennelleiden naisten välillä ei vallinnut erityistä arvojärjestystä. Vuonna 1913 tehtaalle töihin tulleen naistyöntekijän mukaan samankaltaisen työn parissa työskennelleiden kesken esiintyi arvojärjestystä korkeintaan iän, kokemuksen ja tietopuolen ansiosta. Lisäksi varsinkin vanhat turkulaiset olivat olevinaan erityisiä, kun vieraspaikkakuntalainen oli kysymyksessä. Uutta työntekijää myös aluksi vähän vieroksuttiin.⁷⁰ Barkerilla vuosina 1919–1921 työskennelleen mukaan vanhemmat työntekijät sortivat jonkin verran nuorempia työntekijöitä.⁷¹ Erityisen arvojärjestyksen puuttumiselle voi olla monia syitä. Eräs syy voi olla se, että uudet työt opittiin nopeasti, joten mitään huomattavampaa arvojärjestystä ei eri työn tekijöiden välille päässyt syntyään.⁷² Arvojärjestyksen puuttuminen ei silti merkinnyt etenemismahdollisuuksien parantumista.

Tekstiiliteollisuudessa sukupuoli määritteli palkkaa ja uramahdollisuuksia. Yleisesti tekstiilityönantajat painottivat työntekijöissään nuoruutta, heille maksettavaa vähäistä palkkaa, nöyryyttä sekä järjestäytymättömyyttä. Naistyöntekijät eivät tekstiiliteollisuudessa pääsääntöisesti edenneet työvuosien karttuessa kohti parempaa palkkaa tai arvostetumpia työtehtäviä. Jopa 50 vuotta kestänyt ura tehtaassa ei merkinnyt työtehtävien muutosta eli tekstiilinaisten uranäkymät olivat hyvin heikot. Ikä ja kokemus olivat vain rasitteita tekstiiliteollisuuden palkkausjärjestelmässä.⁷³ Tekstiilityöntekijöiden työsuhdetta hallitsi lisäksi pysähtyneisyys ja uramahdollisuuksien puuttuminen. Kutomateollisuudessa ei myöskään ollut naistyöntekijöiden työtehtävissä nousevaa hierarkiaa, säättiläisvaihetta lukuun ottamatta.⁷⁴

Barkerilla arvostettiin nuoruutta. Hyvä osoitus tästä on puuvillatehtaan työhönottoinsinöörien alhainen työkykyisten ikänormi.⁷⁵ Barkerin haastatelluista työntekijöistä suurin osa oli tullut tehtaaseen jo nuorena ja 17 entisestä naistyöntekijästä kaikki paitsi yksi työntekijä oli tullut Barkerille 15–21 vuotiaana. Keskiarvo oli noin 18 vuotta, nuorimpien ollessa 15 (3) ja vanhin oli 28 tai 29 vuotta vanha (1).⁷⁶ Vastaavasti laskettuna Barkerin entiset miestyöntekijät olivat tulleet

⁷⁰ TYKL/käs. nro: 784, 19–20.

⁷¹ TYKL/käs. nro: 1209, 16, 24.

⁷² TYKL/käs. nro: 789, 1.

⁷³ Suoranta 2009, 175–176, 181.

⁷⁴ Säättiläinen oli eräänlainen aputyöntekijä. Suoranta 2009, 36, 165, 179.

⁷⁵ Suoranta 2009, 203.

⁷⁶ Lukuihin liittyy pieni epätarkkuus, sillä kaikissa haastatteluissa ei ole esim. tarkkaa päivämäärää, milloin Barkerille tultiin töihin. Haastatteluissa on usein syntymäajasta sekä Barkerille tulosta merkitty vain vuosiluku. TYKL/käs. nro: 784–794; 954; 1294; Barkerille ei kokopäivätöihin päässyt kuitenkaan ennen 18 ikävuotta. Salkoranta 1977, 21.

tehtaalle noin 23 vuotiaana. Vasta 28 vuoden ikä osoittautui ongelmalliseksi Barkerille kutomaoppiin tulon kannalta.⁷⁷

Tekstiiliteollisuudessa kartettiin yleisesti ikääntyneiden työntekijöiden palkkaamista. Vanheneva nainen oli työnantajalogiikassa riskisijoitus. Hidastuvan työtahdin lisäksi heistä tuli vanhemmiten hankalia.⁷⁸ Pitkäaikaisia työntekijöitä oli kuitenkin paljon tehtaalla. Tähän oli syynä se, että naisten oli vaikeata vaihtaa työpaikkaa ja tehtaalta paremman palkan toivossa lähteneet työntekijät tulivat useimmiten muutaman vuoden kuluttua takaisin.⁷⁹ Yrityksen voitontavoittelun kannalta on ymmärrettävää, että vanhoista työntekijöistä ei pidetty, sillä oletettavaa on, että heidän tuottavuutensa laskee ikääntymisen myötä. Toisaalta paternalismin hengessä isännistö halusi pitää huolta työntekijöistään ja kiittää heitä pitkästä palvelusajasta yrityksen hyväksi.

Vuonna 1929 Barkerilla Alfan kutomossa yli 20 vuotta jatkuneissa työsuhteissa oli ollut 21 prosenttia ja Turun tehtaalla Linnankadulla 16 prosenttia työntekijöistä.⁸⁰ Hyvä käytännön esimerkki pitkistä työsuhteista on Barkerille vuonna 1916 töihin tullut nainen, joka työskenteli kutomon rullaajana koko palvelusaikansa eli 42 vuotta. Toisaalta syksyllä 1910 Barkerille tullut henkilö oli aluksi säättiläinen, kunnes eteni kehräämöstä palkkakonttoriin ja sieltä kehräämön punnitukseen sekä viimeksi rullauksen punnitukseen.⁸¹ Niistä 16 naistyöntekijästä, joiden työurien pituudet voi päätellä haastatteluista, olivat työskennelleet tehtaalla noin 45 vuotta – työsuhteista lyhin kesti kaksi ja pisimmät noin 53 vuotta.⁸²

Miestyöntekijöiden etenemismahdollisuudet olivat naisia paremmat. Esimerkiksi tehtaalla vuonna 1924 tullut mieshenkilö oli aluksi juoksupoika, kunnes noin vuoden kuluttua siirtyi viimeistelijäksi nukkausosastolle ja sieltä edelleen kutomoon, työskennellen kutomon esityöosastoilla. Suoritettuaan asevelvollisuuden hän tuli takaisin tehtaalle ja kävi 1930-luvun alussa kolmivuotisen kurssin työskennellen kesät ja loma-ajat tehtaalla viilaajana, sepän apulaisena, sähkömiehenä sekä kehräämön eri osastoilla. Sotien jälkeen hän toimi kehräämön toisena kehruumestarina vastaten

⁷⁷ Tämä voidaan laskea 7 miestyöntekijän osalta. Lukuihin liittyy epätarkkuus, sillä kaikissa haastatteluissa ei ole esim. tarkkaa päivämäärää, milloin Barkerille tultiin töihin. Haastatteluissa on usein syntymäajasta sekä Barkerille tulosta merkitty vain vuosiluku. Nuorin Barkerille töihin tullut oli 14 vuotias ja vanhin puuseppä, joka oli tullut Barkerille 35 tai 36 vuotiaana. TYKL/käs. nro: 790, 1; TYKL/käs. nro: 791, 1; TYKL/käs. nro: 954, 14, 23, 31, 39, 48, 58–63; Suoranta 2009, 203.

⁷⁸ Suoranta 2009, 179–181.

⁷⁹ TYKL/käs. nro: 954, 4; Suoranta 2009, 207.

⁸⁰ Suoranta 2009, 207.

⁸¹ TYKL/käs. nro: 786, 11; TYKL/käs. nro: 787, 16.

⁸² TYKL/käs. nro: 784–794; 954; 1294.

lähinnä esikehäämistä.⁸³ Tämä kuvaa miesten parempia etenemismahdollisuuksia, sillä mahdollisuuksia oli jopa esimiesasemaan. Esimiesasemaan eteni myös toinen Barkerille tullut miestyöntekijä. Tultuaan vuonna 1919 alaikäisenä Barkerille nööripojaksi, hän eteni vuonna 1925 laitostmieheksi. Myös hänen isänsä oli edennyt aiemmin omalla urallaan Barkerilla työnjohtajaksi. Miestyöntekijöillä oli Barkerin lisäksi paremmat etenemismahdollisuudet myös muilla Suomen tekstiilitehtailla.⁸⁴

Tekstiiliteollisuus pyrki alhaiseen palkkatasoon. Tätä kuvaa hyvin vuonna 1922 tehty anomus Barkerin puuvillatehtaan isännistölle, jossa Barkerin Turun tehtaan ja Alfaan kutomon työntekijät pyysivät korostusta palkkoihin. Anomuksessa vedottiin siihen, ettei palkka riittänyt ravintoon, vaatteista puhumattakaan, joten he pyysivät 50 prosentin palkankorotusta. Anomus kuvastaa Barkerin tehtaalla maksettuja palkkoja, jotka olivat niin alhaiset, että ne tekivät elämisestä vaativaa. Huomioitava myös on, että Turun köyhäinhuoltolautakunta maksoi vuonna 1926 avustusta Barkerin puuvillatehtaan työntekijöille, kun heidän palkkansa eivät riittäneet elämiseen.⁸⁵ Selvää kieltä palkoista kertoo myös *Turun Sanomien* uutinen vuodelta 1926. Kyseessä oli 25-vuotiaan Barkerilla työskennelleen naisen itsemurhayritys. Yritys kuitenkin epäonnistui. Itsemurhayrityksen syyksi hän mainitsi sen, että lääkäri oli määrännyt hänet sairaalaan. Hänellä ei kuitenkaan ollut varoja tähän. Myös *Suomen sosialidemokraatti* oli jo kaksi vuotta aikaisemmin kiinnittänyt huomiota Barkerin työntekijöilleen maksamiin alhaisiin palkkoihin. Naistryöntekijät saivat tällöin noin 85 markkaa viikossa.⁸⁶ Barkerin entiset työntekijät kuvaavat myös alhaisia ansioitaan: *Puuvillatehtaan palkat olivat pienet ja siksi yritettiin etsiä niin paljon kuin mahdollista sivuansioita ja tehtaalla tehtiin paljon ylitöitä ja ylitöihin jäätiin mielellään, sillä toivathan ylityöt tervetullutta lisäansiota.*⁸⁷

Muiden suomalaisten teollisuudenalojen tapaan myös kutomateollisuudessa naisten ja miesten väliset palkkaerot olivat suuret. Vuonna 1902 kutoma-alalla miesten keskimääräiset viikkotulot olivat 26,58 markkaa, naisten 9,52 markkaa. Palkkaerot kutoma-alalla säilyivät pitkään merkittävinä, sillä esimerkiksi vuonna 1928 ammattitaitoisille naisille maksettiin 2,5 markkaa ja

⁸³ Huomioitava on lisäksi hänen saamansa opintolaina yhtiöltä koulutusta varten. Jk pkt, 27.8.1929, 3 §; B-La, Ca:3, KA; TYKL/käs. nro: 954, 23.

⁸⁴ TYKL/käs. nro: 954, 39–40; Leimu 1983, 75.

⁸⁵ Kirjeet, 4.5.1922, B-La, Eb:3, KA; Suoranta 2009, 219, 244.

⁸⁶ Kutomatyöläisten kurjat palkat, *Suomen Sosialidemokraatti* 11.9.1924; Itsemurhayritys, *Turun Sanomat* 19.5.1926; Palkan suhteuttamisesta ks. esim. Suomen tilastollinen vuosikirja 1924, 266. Lokakuussa 1924 ruisjauhot maksoivat 3,26 markkaa kilolta, meijerivoi 40,01 markkaa kilolta ja kahvi 33,05 markkaa kilolta. Viisi litraa perunoita maksoi noin neljä markkaa; Palkan suhteuttamisesta ks. myös rahanarvonlaskuri, Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu. Vuonna 1924 85 markkaa vastaa 27,86 euroa vuonna 2020.

⁸⁷ TYKL/käs. nro: 793, 22.

miehelle 4 markkaa tunnilta. Urakkatyöntekijöiden, jotka eivät saavuttaneet normaalia tulosta, oli mahdollista ansaita alle säädetyn minimin.⁸⁸ Palkat myös vaihtelivat riippuen suhdanteesta ja tosiasiainen työaika sahasi ylös ja alas. Sesonkeina menekki oli kova. Vajaita työpäiviä tai ylitöitä tehtiin usein pelkän varoituksen perusteella.⁸⁹

Barkerilla oli tehtaassaan selvästi hierarkkinen järjestys, mistä edellä esitetyt palkkaerot naisten ja miesten välillä olivat hyvä osoitus. Tätä ei voida pitää poikkeuksena, sillä palkkaerot olivat pitkään Suomessa sidoksissa ikään ja sukupuoleen. Miehen tuli olla perheen elättäjä. Barkerin hierarkian osoittavat myös etenemismahdollisuudet tehtaalla, jotka olivat naistyöntekijöillä huonommat kuin miehillä. Tähän vaikutti monet eri tekijät, joista keskeisimpiä ovat ajan eri sukupuoliroolit ja paternalismin perinne, johon olennaisena piirteenä kuuluvat selvät hierarkiasuhteet. Hierarkian muotoutumista tuki muun muassa naistyöntekijöiden alhainen palkkataso sekä tehtaalle tulo nuorena. Barkerilla naistyöntekijöiden palkkaaminen edisti taloudellista voitontavoittelua.⁹⁰

3.3 Työntekijöiden kurinalaistaminen

Vuoden 1879 elinkeinoasetus antoi elinkeinonharjoittajille oikeuden laatia järjestysohjeita työntekijöiden noudatettaviksi. Työsääntöjä alettiin myös laatia vähitellen ja Turussa tehtaajat tekivät työsääntönsä yleensä palvelemaan omia tarkoituksiaan. Niinpä Turun tehdasyhdistyksen eri yrityksille vahvistamiin työsääntöihin sisältyi samankaltaisia perusmääräyksiä, joilla asetettiin rajoja työntekijöiden toiminnalle tehtaissa.⁹¹ Barkerilla vuonna 1896 vahvistetuissa säännöissä oli tarkkoja määräyksiä liittyen muun muassa ajan ja tilan hallintaan. Näitä kontrollointiin määräämällä: *Työaika on tarkoin noudatettava, muuten syynalaista rankaistaan ja Ruokakoreja ja vaateparsia ei saa pitää työhuoneissa. Ateriat ovat syötävät ruokasalissa. [...]*⁹²

Barkerin järjestyssäännöistä on mahdollista tehdä päätelmiä tehtaan käskyvaltasuhteista sekä kurinalaistamisesta. Käskyvaltasuhteet ilmenivät määräyksellä, jossa todettiin: *Jokaisen henkilön on tarkoin noudattaminen, seuraaminen ja tekeminen mitä tehtaan mestari tai työhuoneen päällysmies hänen käskee, muuten syyllinen erotetaan toimestaan.* Kurinalaistaminen käytännössä ilmeni

⁸⁸ Teräs 1995, 130; Ammattitaitoinen oli sellainen, joka oli vuoden ajan tehnyt samaa työtä. Suoranta 2009, 135, 158; Esimerkiksi Valkeakoskella naiset saivat samoista työtehtävistä eri palkkaa kuin miehet. Raiskio 2012, 198.

⁸⁹ Suoranta 2009, 224–225.

⁹⁰ Esimerkiksi Tampereella 1900-luvun alussa mieselättäjyyden ihannetta pidettiin työväestön keskuudessa luonnollisena ja tavoiteltavana. Ahvenisto 2008, 24, 204–205; Laakkonen 2011, 116–117.

⁹¹ Teräs 1995, 75, 77; Teräs 2001, 84–85.

⁹² Turun tehdasyhdistykselle saapuneet kirjeet 1873–1923, John Barker & Co Efterträdare Turun tehdasyhdistykselle 14.3.1896, Liite: Järjestyssäännöt, 1 §, TTa, Ea:1, KA.

määräyksellä irtisanomiseen liittyen: *Yhden kuukauden irtisanomisaika annetaan ja vaaditaan, jollei toisin ole suostuttu. Me pidätämme itsellemme oikeuden, jonkun viallisesti käyttäytyessä tai huolimattomasti työtään tehdessä, heti erottaa viallisen sekä yleisen järjestyksen ylläpitoon liittyvällä määräyksellä: Paikka kullekin kalulle ja kukin kalu paikalleen! Mikä tekemisen arvoista on, ansaitsee myöskin tulla hyvin tehdyksi.*⁹³ Työsäännöt osoittautuivat ilmeisen onnistuneiksi käytännössä, sillä tehtaan isännöitsijä Sundellin mukaan työsäännöt ja niiden rangaistuskäytännöt olivat aiheuttaneet sen, että: *[...] paljon parempi järjestys ja paremmat tavat on esiintynyt työläisten keskuudessa.*⁹⁴

Järjestyssäännöt uudistettiin vuonna 1922, sillä vuoden 1922 työsääntölaki määräsi työsäännöt teollisuuslaitoksille, joilla oli vähintään kymmenen työntekijää. Barkerin työsäännöt pohjautuivat todennäköisesti Suomen Kutomateollisuuden Työnantajaliiton laatimiin mallityösääntöihin. Yleisesti työsäännöt keskittyivät työntekijöiden kurinalaistamiseen tarkkojen määräysten avulla. Barkerin työsääntöihin sisältyi määräyksiä työsuhteen aloittamisesta ja loppumisesta, palkanmaksusta sekä lomasta. Myös ajan- ja tilankäyttöä valvottiin tarkasti:⁹⁵

*[...] Kuten Työsopimuslaissa on säädetty, tulee työntekijän käyttää työaikansa yksinomaan hänelle uskotun työn suorittamiseen ja pysyä työpaikallaan, kunnes työrupeama on päättynyt, joten siis seurustelu ja turha keskustelu työtovereitten kanssa ja niinkään turha siirtyminen työpaikasta on työaikana kielletty [...]*⁹⁶

Määräyksestä voi päätellä Barkerin isännistön nähneen työntekijöiden omavaltaisessa keskinäisessä kommunikaatiossa uhan.⁹⁷ Ajankäyttöä säädeltiin lisäksi määräyksellä: *Väliajoiksi ei kukaan työntekijä saa luvatta jäädä tehdashuoneisiin, joissa ei myöskään saa nauttia muita aterioita kuin vuorotyössä nautittavan, jonka työntekijä itse vieköön mukanaan sekä välipalan ylityön sattuessa.*⁹⁸ Myös lahjoja ei tullut antaa: *Kaikkalainen lahjain kerääminen ja antaminen tehtaassa toimiville on jyrkästi kielletty ilman isännistön lupaa.*⁹⁹

⁹³ Turun tehdasyhdistykselle saapuneet kirjeet 1873–1923, John Barker & Co Efterträdare Turun tehdasyhdistykselle 14.3.1896, Liite: Järjestyssäännöt, 3 §, 10 §, 12 §, TTa, Ea:1, KA.

⁹⁴ Turun tehdasyhdistykselle saapuneet kirjeet 1873–1923, John Barker & Co Efterträdare Turun tehdasyhdistykselle 14.3.1896, TTa, Ea:1, KA; Teräs 2001, 86.

⁹⁵ Mäkelä 1997, 235; Teräs 2001, 84–85; Kettunen 2018, 54–55.

⁹⁶ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 3 §, B-La, Db:1, KA.

⁹⁷ Kettunen 2018, 55.

⁹⁸ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 6 §, B-La, Db:1, KA.

⁹⁹ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 22 §, B-La, Db:1, KA.

Myös tapaturmien välttämiseen työsäännöissä kiinnitettiin paljon huomiota, naistyöntekijät eivät muun muassa saaneet irrottaa tai kammata tukkaansa. Sääntöjen yksityiskohtaisuutta ja ankaruutta puolestaan kuvaa se, että niskoittelusta päällysmiesten käskyjä vastaan tai väkijuomien tuomisesta tehtaalle saattoi seurata erottaminen. Toisaalta väkijuomakielto ei ollut ehdoton, sillä vaikka juopottelijoita ei siedetty tehtaalla, niin jos laitospäällismies oli joskus nauttinut hieman alkoholia, ei häntä heti erotettu. Asia tuli silti mestarin tietoon.¹⁰⁰ Työsääntöjen tarkkuuden osoittaa hyvin maininta, jossa Barker vaati korvaamaan yritykselle aiheutuneen vahingon:

Työntekijä, joka tekee ala-arvoista työtä, turmelee työaseita tai työaineksia, ilmaisee työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, taikka, sitoutumalla uuteen työhön työnantajan suostumuksetta, vähentää työkykyään, tai laiskuudellaan, huolimattomuudellaan tai niskoittelemisellaan pakottaa työnantajan muilla teettämään sovitun työn, on velvollinen korvaamaan työnantajille siten syntyneen vahingon.¹⁰¹

Myös työntekijöiden työkykyyn kiinnitettiin huomiota: *Kukin työntekijä, joka on terve eikä tehtaaseen tulleensa ole 40 vuoden vanha, on velvollinen kuulumaan tehtaan asianomaisiin apu- ja sairaskassoihin ja suorittamaan niiden säännöissä määrätyt maksut.*¹⁰² Työsäännöissä korostettiin työntekijän vastuuta yhtiölle ja työntekijän tuli toimia yhtiön parasta ajatellen: *Kaikkia koneita ja työkaluja sekä aineita ja teoksia tulee työntekijän huolellisesti ja tunnollisella säästäväisyydellä pidellä ja on työntekijä velkapaava vastaamaan vahingosta ja virheestä, joiden tapahtumiseen huolimattomuus ja pahanilkisyys on syynä.*¹⁰³

Työsääntöjen ankaruutta osaltaan kuvastaa myös vetoaminen rikoslakiin.¹⁰⁴ Barker pyrki kontrolloimaan työntekijöitään myös työn ulkopuolella. Osoitus tästä on työsäännöissä ollut määräys:

Kunkin työntekijän tulee sekä tehtaassa että sen ulkopuolella käyttäytyä hyvin, tehdä työnsä ahkerasti ja rehellisesti sekä työssä totella esimiesten ja työnjohtajan antamia määräyksiä. Työntekijän on heti työhön saavuttuaan asetettava paikalleen sekä heti työajan alettua ryhdyttävä työhön. Hän ei saa tarpeettomasti käskyä tai lupaa saamatta kuljeksia tehtaan huoneistoissa eikä muissa tehtaan osastoissa, eikä millään sopimattomalla käytöksellä häiritä työn säännöllistä käyntiä, eikä myöskään ennen

¹⁰⁰ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 19 §, 23 §, B-La, Db:1, KA; TYKL/käs. nro: 954, 59.

¹⁰¹ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 17 §, B-La, Db:1, KA.

¹⁰² Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 13 §, B-La, Db:1, KA.

¹⁰³ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 16 §, B-La, Db:1, KA.

¹⁰⁴ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 23 §, B-La, Db:1, KA.

seisausta lakkauttaa työtään eikä poistua pukemaan tai pesemään. Työntekijä on kielletty estämästä työtoveriaan kuulumasta tai liittymästä laillisesti luvallisiin yhdistyksiin tai täyttämästä hänen kansalaisvelvollisuuksiaan taikka vainoomasta häntä hänen poliittisesta erimielisyydestään. Työnantajan velvollisuudet näissä suhteissa on laissa määrätty.¹⁰⁵

Oheisesta työsäännön maininnasta voidaan myös päätellä, että Michael Foucault'n luonnehtima kurin organisoimisen lokalisointiperiaate näyttää toteutuneen tehtaassa. Lokalisointiperiaatteessa tila jakaantuu ruutuihin. Tekstiiliteollisuuden tehdassalissa koneet on sijoitettu säännöllisiin rivistöihin, joiden välissä oli käytävät. Näihin syntyneisiin ruutuihin sijoitettiin yksi yksilö eli yksi työntekijä. Tällä menettelyllä hajotettiin kollektiivit ja eriteltiin epämääräiset monen yksilön ryhmät. Tämä palveli työn tuottavuutta.¹⁰⁶ Lokalisointiperiaatteen ilmenemistä kuvaa myös haasteltu naistyöntekijä: *Ilmapiiri työsälissa on ollut erittäin työteliäs ja kiireinen. Jokainen teki omaa työtään varsinkin koneiden urakoiden aikana niin nopeasti kuin suinkin, eikä tällöin jäänyt aikaa erityisen voimakkaan yhteishengen syntymiseen eikä toisaalta keskinäisiin kinasteluihin.*¹⁰⁷

Barkerin työntekijät eivät suhtautuneet kovinkaan myönteisesti johtokunnan heitä harjoittamaa kurinalaistamista kohtaan. Esimerkiksi vuonna 1923 sosiaaliministeriöstä palautuneiden sääntöjen lukeminen kehruu- ja kutomatyöläisten kokouksessa aiheutti tyytymättömyyttä. Syynä tähän oli se, ettei niissä oltu otettu työntekijöiden antamia lausuntoja lainkaan huomioon, vaan ne oli hyväksytyt isännistön ehdottamassa muodossa. Työntekijät eivät katsoneet voivansa täyttää sääntöjä niiden ankaruuden takia, mistä myös ilmoitettiin isännistölle.¹⁰⁸ Barkerin isännistö vastasi työntekijöille, ettei sosiaaliministeriö ole ottanut työläisten lausuntoa huomioon sen naurettavuuden vuoksi.¹⁰⁹

Barkerin säännöt eivät kuitenkaan eronneet muiden suomalaisten tehtaiden vastaavista, vaan esimerkiksi Paraisilla ja Littoisten verkatehtaalla oli vastaavat työsäännöt. Littoisten verkatehtaalla työntekijät Barkerin tapaan myös suhtautuivat kielteisesti työsääntöehdotukseen ja hylkäsivät seitsemän työsääntöluonnoksen 25 pykälästä. Yleisesti on korostettava, että työsäännöt eivät kuvanneet vallitsevia olosuhteita vaan työnantajan tavoittelemaa asiaintilaa. Moni kielto tai käsky

¹⁰⁵ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 15 §, B-La, Db:1, KA.

¹⁰⁶ Suoranta 2009, 168–169.

¹⁰⁷ TYKL/käs. nro: 789, 1.

¹⁰⁸ Kokouksessa paikalla oli 225 työntekijää. Kirjeet, pöytäkirja Barkerin kehruu ja kutomatyöläisten yleisestä kokouksesta 10.5.1923, B-La, Eb:3, KA; Olot Barkerin tehtaalla, *Sosialisti* 18.5.1923; Työntekijämäärä vuonna 1923 oli 996. Liite 2.

¹⁰⁹ Olot Barkerin tehtaalla, *Sosialisti* 18.5.1923.

kuvasti sitä, että kyseinen asia ei ollut toivotulla tolalla.¹¹⁰ Barkerin järjestyssääntöjä ja työsääntöjä verrattaessa yhteinen piirre niille on niiden ankaruus. Eroavaisuuksista keskeisin on puolestaan vuoden 1922 työsääntöjen suurempi yksityiskohtaisuus. Vuoden 1922 työsäännöt kuvaavat myös tehtaiden johtamisen muuttumista entistä järjestelmällisemmäksi.

Järjestyssääntöjen ja työajan sääntelyyn liittyvä ankaruus palveli tehtaan taloudellista voitontavoittelua. Myös Barker kontrolloi tehokkaasti työaikaa. Barkerilla tehtaan pilli soi viisi minuuttia ennen seitsemää ja tasalta, jolloin oli oltava työhuoneessa, sillä työt aloitettiin yhtä aikaa. Töiden alettua tehtaan portit suljettiin, eikä töihin päässyt ennen ruokatuntia.¹¹¹ Myöhästyminen töistä Barkerilla tiesi nuhteita esimieheltä. Viiden minuutin myöhästyminen annettiin anteeksi, mutta sitä pitemmän poissaolon sai kärsiä palkan pienenemisellä.¹¹² Myös töistä poisjääminen ilman osastonjohtajan lupaa oli rangaistustoimenpiteiden uhalla ehdottomasti kielletty.¹¹³

Kuri myös Suomen muissa tehtaissa oli kova. Esimerkiksi Kilinkosken nauhatehtaalla Virroilla kutomoon 1930-luvun alussa tulleet kaksi saksalaista mestaria olivat tiukkoja kurin suhteen ja he paheksuivat muun muassa työajalla juttelua.¹¹⁴ Vuonna 1933 Forssassa insinööri puolestaan löi puuvillatehtaan työntekijää, haukuttuaan ensin tätä laiskaksi. Tämän kaltaisesta fyysisestä kurituksesta ei kuitenkaan Barkerilla ole merkkejä.¹¹⁵ Barkerilla työntekijöiden valvonta ulottui silti myös työpaikan ulkopuolelle ja tarkkailijaksi määrätty työntekijä teki yllätyskäyntejä työntekijöiden koteihin, jos kyseessä oli epäily niin sanotusta pyykkisairaudesta. Haastateltu kuvasi pyykkisairautena tilannetta, jossa perheellinen työntekijä jäi luvatta kotiin hoitamaan laiminlyötyjä kotiaskareita.¹¹⁶ Vahva valvontasuhte kuuluu perinteiseen paternalismiin. Toisaalta pyykkisairauden valvonnassa näkyi myös paternalismin toinen perinne, huolenpito työntekijöistä, joilla oli oikeus sairastaa.

Tehtaalla tavallisin rangaistuksen muoto oli sakkorangaistus.¹¹⁷ Sakkoja antoivat kutomamestarit, jotka lisäksi valvoivat työntekijöitä. Esimerkiksi kerran kutomamestari Swenning yllätti kolme laitосmiestä käytävässä keskustelemassa ja oli hän sen enempiä asiaa tutkimatta karjaissut kiukkuisesti: *Tääl te vaan seiso ja teke haitta toiste työ!* Tämän karjaistuaan hän oli määrännyt

¹¹⁰ Mäkelä 1997, 235–236; Kettunen 2018, 54–56.

¹¹¹ TYKL/käs. nro: 954, 3; Suoranta 2009, 182, 189; Muiden tehtaiden käytännöistä ks. myös Leimu 1983, 86.

¹¹² TYKL/käs. nro: 784, 20; TYKL/käs. nro: 954, 3, 51.

¹¹³ Ilmoituksia, 19.6.1933, B-La, Db:1, KA.

¹¹⁴ Leimu 1983, 86; Sihvonen 1991, 49, 52.

¹¹⁵ Suoranta 2009, 167, 200.

¹¹⁶ TYKL/käs. nro. 954, 18.

¹¹⁷ TYKL/käs. nro: 954, 61.

sakot laitospöihille.¹¹⁸ Ruotsalaistaustaisen kutomamestari Swenningin tarkastuksia myös pelättiin työvästön keskuudessa siksi, että hän nuhteli ankarasti työntekijöitä, jos hän oli työntekoon tyytymätön. Erään entisen työntekijän mukaan Swenning kierteli päivittäin tarkastuskierroksilla osastolla ja hänen tulostaan koetettiin ottaa selvä, jotta kaikki olisivat ahkerassa työnteossa mestarin saapuessa.¹¹⁹ Barkerin työntekijät joutuivat maksamaan sakkoja myös työn huonosta laadusta. Sakkojärjestelmä lopetettiin vasta 1935, jolloin virheellisesti kudotusta kankaasta ryhdyttiin sakottamisen sijaan maksamaan vähemmän. Sakon suuruus oli vuoden 1896 järjestyssäännöissä 1–10 markkaa ja summa annettiin sairastuneille työntekijöille lääkkeiden hankintaa varten. Oletettavaa on, että käytäntö jatkui myös myöhemmin.¹²⁰

Sakkojärjestelmässä käytettiin teollista kuria, jossa ajan tuhlaamisesta huonoon työhön työntekijä joutui maksamaan. Turussa sakkojärjestelmä oli yleinen, lähes kaikkiin turkulaisiin työsäntöihin sisältyi sakotusmääräyksiä, mitkä ilmensivät aikakuria.¹²¹ Myös Forssan puuvillatehtaassa töistä usein myöhästyneet saattoivat saada sakkoja. Nokialla tyypillisin sakko oli yhden päiväpalkan suuruinen. Yleensä sakkomaksut kohdennettiin työntekijöiden sairaskassoihin ja osaltaan sakkorangaistukset määrittivät tehtaan keskijohdon ja työntekijöiden käskyvaltasuhteet. Esimiesten määräyksiä oli noudatettava ja työntekijän tuli olla kuuliainen tehdasta ja sen johtoa kohtaan.¹²²

Työolosuhteet Barkerilla olivat 1900-luvun alussa raskaat. Kutomon laitospöies kuvaili työolosuhteita seuraavasti: *Työntekijät kärsivät päänsärystä ja suonikohjuista. Vuosisadan alussa oli keuhkotauti melko yleistä. Se tarttui helposti ja sitä oli vaikea parantaa.*¹²³ Raskaita olosuhteita kutomolla kuvaili myös eräs naistyöntekijä, jonka mukaan: *koneen ääressä seisominen rasitti kovasti jalkoja.* Tämän lisäksi olosuhteet olivat huonot myös sen takia, että tehdasrakennuksen lämmitys oli huono, mistä syystä talvella oli joskus kylmää ja vetoista.¹²⁴ Myös työ kehräämön puolella oli raskasta. Osittain tämä johtui siitä, että työntekijät seisoivat koko päivän puisilla lattioilla tarkkaillen langan valmistumista. Lisäksi työntekoa haittasi ilmassa leijuva puuvillapöly sekä koneiden valtava melu.¹²⁵ Myös värjäämössä olosuhteet olivat vaikeat, sillä siellä oli kosteaa ja

¹¹⁸ TYKL/käs. nro: 954, 51.

¹¹⁹ TYKL/käs. nro: 954, 50–51, 60–61; Swenning oli ollut tehtaalla ainakin vuodesta 1891 alkaen. Juvelius 1933, 58; Salkoranta 1977, 40; Suoranta 2009, 208.

¹²⁰ Turun tehdasyhdistykselle saapuneet kirjeet 1873–1923, John Barker & Co Efterträdare Turun tehdasyhdistykselle 14.3.1896. Liite: Järjestyssäännöt, 9 §, TTa, Ea:1, KA; Barkerilla ei työsäännöissä 1922 lue sakkojen suuruutta. Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, B-La, Db:1, KA; Suoranta 2009, 208.

¹²¹ Sakotuskäytäntö oli voimassa esim. Ab Vulcanilla. Teräs 2001, 85; Suoranta 2009, 200.

¹²² Leimu 1983, 86; Koivuniemi 2000, 33; Teräs 2001, 85; Laakkonen 2011, 84–85.

¹²³ TYKL/käs. nro: 954, 48, 54.

¹²⁴ TYKL/käs. nro: 954, 1, 4.

¹²⁵ TYKL/käs. nro: 954, 29.

usein vetoista. Lisäksi vanhimmat työntekijät kärsivät reumatismista. Väreistä nousi paha haju ja niiden aiheuttamat kaasut kirvelivät silmiä ja kurkkua. Jotkut työntekijät saivat väriaineista myös ihottumaa.¹²⁶

Vuoden 1909 *Tähti*-lehdessä olleesta työolojen kuvauksesta, voi päätellä miten tehtaan johto suhtautui työntekijöihinsä. Kirjoituksen alussa oli maininta siitä, miten Barkerilta oli jo pitkään kuulunut epäkohdista valituksia:

[...] Työntekijättäret pakotetaan tekemään yötyötä, vieläpä hyvin nuoretkin. Talvella saatiin työt siihen ryhtymään, kun sanottiin, ettei sitä tarvitse tehdä muuta kuin 3 kuukautta. Kolme kuukautta kuluivat, silloin odotettiin yötyön loppuvan, niinkuin oli sanottu. Mutta tätä ei enää muistettukaan, vaan yhä teetettiin yötyötä, kun sitä vastoin muita taas suositetaan päivätyöllä. Tästä on kyllä käyty muistuttamassa, mutta iloisia ovat herrat vaan käskeneet olla, koska kerran työtä riittää. Kutomahuoneissa vallitsee tavaton pöly ja tomu. Tämä paranisi ainakin vähän siitä, jos saisi avata edes ikkunat auki. Mutta sitä ei suvaita koska työtöet muka silloin aina istuisivat ikkunoissa tirkistelemässä. Ikäänkuin jos ei voisi ikkunasta ulos katsella, vaikkei se aukikaan ole! Kuitenkin määräsi ammattientarkastaja, joka viime vuonna kävi tehtaalla tarkastamassa, että ikkunat ovat kesäisin pidettävät auki. Silloin ne aukaistiinkin, mutta nyt ei. Työnpäällystömiehet ovat olevinaan parempia lääkäreitä kuin Turun koulunkäyneet lääkärit, koska sanovat työtöille, jotka ovat lääkäriltä saaneet todistuksen, etteivät saa työskennellä öisin: sellaiset lääkärit eivät mistään tiedä. Töihin vaan, tai ulos portista! Tosiaankin suloisia sanoja heikoille naisille! Onpa vielä menty niinkin pitkälle, että pakotetaan nuoriakin työntekijöitä työskentelemään koneiden ääressä maan sisässä olevassa kellarikerroksessa, johon ei päivän valo ollenkaan pääse, ja jota alkuaan onkin aiottu varastopaikaksi. [...]¹²⁷

Kirjoituksen lopussa lehti kyseli turhaan ammattitarkastajan velvollisuuden perään. Tekstistä käy konkreettisesti ilmi se, että Barkerin työntekijät työskentelivät raskaissa olosuhteissa. Se osoittaa selvästi myös sen, että työnpäällystömiehet olivat tehtaan hierarkiassa tavallista työntekijää korkeammassa asemassa.¹²⁸

¹²⁶ TYKL/käs. nro: 954, 19.

¹²⁷ Epäkohdista tšekäläisellä Barkerin puuvillatehtaalla, *Tähti* 11.6.1909.

¹²⁸ Epäkohdista tšekäläisellä Barkerin puuvillatehtaalla, *Tähti* 11.6.1909.

Barkerin tehdas ei kuitenkaan ollut poikkeus, sillä työolosuhteet olivat raskaita myös muualla. Esimerkiksi Kilinkosken nauhatehtaalla melu, pöly ja hajuhaitat vaikeuttivat työntekoa.¹²⁹ Oletettavaa on, ettei työ ollut muuallakaan kevyttä, sillä muun muassa Forssan tehtaiden alkuvuosikymmeninä työpäivä oli normaalisti 13-tuntinen ja kiireisinä aikoina usein 15-tuntinen. Huomionarvoinen seikka on myös, ettei Forssassa työntekijä voinut valita halusiko tehdä vuorotyötä. Osa tehtaista pyrki kuitenkin ottamaan huomioon työntekijöidensä olosuhteet. Esimerkiksi Rettigin tupakkatehtaalla työsaleihin rakennettiin vuonna 1929 uudet, ajanmukaisimmat pölynimulaitteet.¹³⁰ Olosuhteet Barkerilla olivat raskaat myös myöhemmin, sillä johtokunnan jäsenet olivat itse paikalla toteamassa vuonna 1941, miten sopimaton kehräämön kellarikerros on työsaleiksi. Kellarikerros oli vain noin kaksi ja puoli metriä korkea sekä pimeä, mistä syystä siellä tuli myös kesällä käyttää valoa. Huoneiston sopimattomuudesta oli myös ammattitarkastaja huomauttanut usein.¹³¹

Kurinalaistaminen jakoi tehtaan henkilöstön paternalismin hengen mukaisesti kahteen ryhmään valvojiin (johtajat) ja valvottaviin (työntekijät). Jako heijastui sukupuoliroolien kautta myös työntekijän asemaan, jossa miesten asema oli selvästi naisia parempi. Valvontasuhteet vaati kuria, joka Barkerin tehtailla oli kova. Tästä osoituksena olivat ankarat työ säännöt sekä sakkojärjestelmä, jossa keskiössä oli tiukka aikakuri. Ajan tuhlaamisesta oli maksettava. Kurinalaistamista edisti myös työtilan selkeä kontrollointi. Työntekijöitä pyrittiin kurinalaistamaan ja valvomaan työpaikan ulkopuolella, mikä osaltaan tuo hyvin esille perinteistä paternalistista jakoa valvottavaan ja valvojaan. Barkerin tehtailla työolot olivat raskaat, mutta Barkerin oloja ei voida pitää poikkeavina tässä suhteessa.

4. Barkerin paternalistinen järjestys

4.1 Sosiaalinen huoltotyö

Turussa vallitsi paternalismin perinne 1900-luvun alussa. Tämä johtui siitä, että useilla turkulaisilla tuotantolaitoksilla oli omia sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluja, monia muita aloja paremmat lomaedut ja erilaisia taloudellisia palkanlisäjä.¹³² Monissa maaseudun kunnissa tarjottiin lisäksi huoltopalveluita asumista ja koulunkäyntiä myöden. Esimerkiksi Verlan tehdasyhteisössä

¹²⁹ Tehtaalla puuvillapölystä oli tosin melkein jo päästy raaka-aineen muuttuessa 1950-luvulta lähtien yhä enenevästi keinokuiduksi. Sihvonen 1991, 63.

¹³⁰ Bahne 1950, 296; Leimu 1983, 82–84.

¹³¹ Tämä ilmeni Barkerin tehtaiden uudistamissuunnitelman yhteydessä. Uudistussuunnitelman tekijä oletti, että lainsäädännön kehittyessä kellarikerroksen käyttö tullaan kieltämään ennen pitkää. Jk pkt, 17.9.1941, Barker-Littoinen Oy:n johtokunnalle, B-La, Ca:3, KA.

¹³² Teräs 1995, 68–70, 73.

Kymenlaaksossa, esiintyi monia paternalismille tyypillisiä huolenpitomuotoja ja instituutioita. Verlassa tehtaalle rakennettiin asuntoja, perustettiin sairas- ja hautausapukassa, eläkerahasto ja kansakoulu. Vastaavia instituutioita oli paljon myös muilla tehdaspaikkakunnilla. Huoltopalvelut olivat usein välttämättömyys, sillä syrjäisillä paikkakunnilla niitä ei ollut. Tästä syystä tehtaiden omistajien tuli järjestää ne työntekijöilleen.¹³³ Barker erosi maaseudulla sijainneista tehtaista huoltosuhteen kattavuuteen liittyen. Barkerilla sosiaalisen huoltosuhteen keskiössä 1900-luvun alussa olivat erityisesti työntekijöiden sairaus- ja hautausapukassat sekä työntekijöiden eläkerahastot.

Tehdastyönantajien ja työntekijöiden suhdetta tutkittaessa huomioitava on kaupunkiympäristö itsessään. Kaupunki monine työmahdollisuuksineen ja palveluineen loi turvallisuutta työläisen elämään. Myös nouseva työväestö antoi suojaa paikalliselle työväestölle.¹³⁴ Pauli Kettunen toteaa Paraisten Kalkkivuori Osakeyhtiön paternalismia käsittelevässä tutkimuksessaan, että Helsingissä yrityksillä ei Paraisiin verrattuna ollut yhtä laajoja paikallisyhteisön ylläpidon tehtäviä, eivätkä niiden kontrollimahdollisuudet olleet yhtä laajat. Tämä koski palkkojen määräytymistä, sillä Helsingissä työväen palkat olivat riippuvaisia siitä, mitä tapahtui kaupungin muilla työpaikoilla.¹³⁵

Paternalistisia kontrollintimuotoja käytettiin erityisesti aloilla, jossa tehdas halusi säilyttää suhteellisen pysyvän ydintyöntekijöiden joukon. Yleisimpiä ne olivat kutomateollisuudessa toisin kuin metallitehtaissa. Turussa paternalismin eräs juonne lisäksi oli, että kaupungin merkittävät teollisuus- ja kauppiassuvut kehittivät koko kaupungin kulttuuri, koulutus ja sosiaalipalveluja ja paransivat (kaikkien) työntekijöiden taloudellista ja sivistyksellistä asemaa, ennen kuin he rakensivat omia tehdasimperiumejaan. Toinen piirre oli, että turkulaiset suurtehtailijat hakeutuivat keskinäiseen yhteistyöhön korottaakseen työntekijöiden henkistä ja taloudellista asemaa. Tämä näkyi myös ajan johtajaihanteessa, joka oli 1900-luvun alussa yleinen hyväntekijä, taloudellista tulosta tekevän johtajan sijaan.¹³⁶

Myös Barkerin omistajat 1900-luvun alussa pyrkivät parantamaan kaupungin yleistä hyvinvointia sekä työntekijöiden asemaa. Junnelius lahjoitti 60-vuotis syntymäpäivänsä kunniaksi Barkerin työntekijöille 10 000 markkaa, 5 000 markkaa Turun kaakelitehtaan työntekijöille ja 5 000 markkaa

¹³³ Nokian tehdasyhteisössä tarjottiin asunto, sosiaali- ja terveydenhuolto sekä koulutus. Lisäksi Nokia-yhtiö järjesti vapaa-ajan toimintaa. Koivuniemi 2000, 156; Ahvenisto 2008, 275; Grahn 2014, 177; Fellman 2019, 672.

¹³⁴ Teräs 1995, 69.

¹³⁵ Kettunen 2018, 29–30.

¹³⁶ Teräs 1995, 68–70, 72–73; Karonen 2004, 53.

tynnyritehtaan työntekijöille. Lahjoitukset tuli käyttää työntekijöiden hyödyksi. Junnelius oli myös tukenut Turun Urheilupuiston suunnittelua ja kaunistamista merkittävällä summalla.¹³⁷ Myös Petrelius omaksui ajan ihanteen koko kaupungin palveluiden parantamisesta sekä työntekijöiden tukemisesta. Esimerkiksi päivänä, jolloin tuli kuluneeksi 50 vuotta siitä, kun hän oli muuttanut Turkuun, Petrelius teki lahjoituksia usealle eri kohteelle. Esimerkiksi Turun Ukkokodille hän lahjoitti 25 000 markkaa sekä John Barkerin työväenapurahastoon 10 000 markkaa.¹³⁸ Myös Barkerin työntekijät arvostivat lahjoituksia ja jo seuraavan päivän lehdessä, Petreliusta kiitettiin *sydämellisin kiitoksin* hänen antamaansa *suurenmoista lahjaa*. Barkerin työntekijät muistivat tehtailijaa myös vuonna 1906, jolloin Barkerin konttorihenkilökunta antoi kauniin, taiteellisesti tehdyn albumin Petreliuksen 70-vuotispäivän kunniaksi.¹³⁹

Barkerin omistajien eri tarkoituksiin lahjoittamia summia voidaan pitää ajalle tyypillisinä, esimerkiksi turkulainen konsuli Alfred Jacobsson lahjoitti hopeahäidensä kunniaksi Turun kaupungille 50 000 markkaa vuonna 1902. Samalta mieheltä pienempiä lahjoja saivat eri lastenkodit. Ylipäätään selattaessa turkulaisia sanomalehtiä tuolta ajalta, on niissä paljon mainintoja eri henkilöiden lahjoituksista yleishyödyllisille tahoille.¹⁴⁰ Vähäosaisiin kohdistuneella hyväntekeväisyydellä ja lahjoittamalla kaupungille kulttuurilaitoksia, turkulaiset suurtyönantajat halusivat ehkäistä muun muassa työväenkysymyksen kärjistymistä. Esimerkiksi Rettig seurasi tarkasti työväenkysymyksen erilaisia ratkaisumalleja ja koetti soveltaa niitä kotikaupungissaan Turussa.¹⁴¹ Oletettavasti työntekijöistä ja kaupungin yleisestä hyvinvoinnista huolehtiminen paternalismin hengessä edisti myös yrityksen voitontavoittelua muun muassa sitä kautta, että lahjoitukset loivat kuvaa hyvántahtoisesta työnantajasta.

¹³⁷ Oletettavasti vuoden 1898 lahjoitus suunnattiin Barkerin työntekijöiden apukassalle, sillä 5.10.1907 *Åbo Underrättelser* mainitsi Junneliuksen antaneen muutamia vuosia sitten merkittävän summan Barkerin työntekijöiden kassalle. Födelsedagar, Donationer, *Åbo Underrättelser* 27.10.1898; C. Fr. Junnelius, *Åbo Underrättelser* 5.10.1907.

¹³⁸ Petreliuksen yleishyödyllistä toimintaa kuvaa hyvin myös se, että hän oli antanut työntekijänsä ja hevosensa palokunnalle avuksi silloin kuin niitä tarvitti. Valtuusmiesten kokous huhtik. 22 p:nä 1897, *Uusi Aura* 24.4.1897; Suuria lahjoituksia, *Turun Lehti* 14.8.1900.

¹³⁹ Kiitos, *Sanomia Turusta* 15.8.1900; Lisäksi mm. Petreliuksen paitatehtaan työntekijät jättivät kukkavaasin hänelle, Kunnallisneuvos G. A. Petrelius, *Turun Sanomat* 3.1.1906; Petrelius jatkoi yleishyödyllisen toiminnan tukemisen johdonmukaista linjaansa edelleen myöhemmin omissa testamentissaan, jossa hän lahjoitti yli kaksi miljoonaa eri yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Kunnallisneuvos Petreliuksen miljoonalahjoitukset, *Turun Sanomat* 23.6.1910.

¹⁴⁰ Lahjoituksia, *Uusi Aura* 21.1.1902; Ks. myös esim. Jalomielinen lahjoitus, *Uusi Aura* 11.05.1905; Lahjoitus, *Uusi Aura* 31.1.1907; Suuria lahjoituksia, *Uusi Aura* 20.04.1909.

¹⁴¹ Teräs 1995, 69–70.

Myös yritysjohtajista tehdyissä muistokirjoituksissa usein huomion kohteena oli heidän aikaansaamansa yleinen hyvä, eikä taloudellinen tuloksenteko.¹⁴² Tämä käy ilmi myös Junneliuksen ja Petreliuksen hautausten yhteydessä tehdyistä lehtikirjoituksista. Junnelius kuvattiin haudatun suuren saattojoukon läsnä ollessa ja hautakummulle asetettuja kukkia ja seppeleitä pidettiin osoituksena muun muassa siitä, että hän oli saanut paljon yleistä hyvää aikaan. Merkillepantavaa on, että hautaukseen osallistui myös Barkerin konttorihenkilökunnan, kutomamestareiden sekä laitosmiesten edustajat.¹⁴³ Myös Petrelius haudattiin aikanaan suuren saattojoukon läsnä ollessa ja hänen haudalleen laskettiin 50 seppelettä, joista useimmat olivat omaisilta ja vainajan ystävilta. Lisäksi seppeleen laskivat muun muassa Turun kaupunki, kutojamestari Swenning Barkerin työntekijöiden ja työnjohtajien puolesta, sekä Barkerin konttorihenkilökunta ja työmiehet.¹⁴⁴

Syntymäpäivän sekä Turkuun muuttamisen juhlistamisen kunniaksi tehtyjä lahjoituksia että työntekijöiden osallistumista hautajaisiin (vaikkakin edustajien välityksellä) voidaan pitää osoituksena paternalismin henkilökohtaisesta ulottuvuudesta. Usein henkilökohtaiseen sidokseen liitetään erilaiset juhlat, jossa tehtaan omistajat juhlivat työntekijöidensä perheiden kanssa. Esimerkiksi Auran Sokeritehtaalla oli 1890-luvun puolivälissä tapana kustantaa tehtaan työväki perheineen huvimatkalle sekä kestitä heitä yltäkylläisesti. Sosiaaliset etuudet tähtäsivät osaltaan emotionaalisen yhteenkuuluvuuden luomiseen tehtaan työnväen ja johdon välillä. Paternalismin näin henkilökohtaisesta ulottuvuudesta ei Barkerilla kuitenkaan ole vielä vuosina 1899–1920 merkkejä. Osasyynä siihen, miksei näin henkilökohtaisella tasolla oltu, on voinut olla se, että Barkerin 1900-luvun alun omistajat tukivat niin monipuolisesti eri tahoja, mistä syystä tiivis sidos ei ollut mahdollinen tai tavoiteltu tila.¹⁴⁵ Huolimatta siitä, ettei Barkerin omistajien sidos työntekijöihinsä ollut niin henkilökohtainen, kuin se olisi voinut olla on silti selvää, että omistajat olivat omaksuneet ajan ihanteen. Tyypillistä paternalistiselle suhteelle olikin, että suhde oli omanlainen riippuen muun muassa ympäristöstä itsessään.¹⁴⁶

Barkerin 1900-luvun alussa harjoittamaa sosiaalista huoltotyötä säätelivät monet tekijät. Tehtaan omistajien oman arvomaailman lisäksi sitä sääteli laki. Tästä esimerkkinä on, että vuonna 1912 työväestölle hankittiin tapaturmavakuutus. Kyseessä ei ollut pelkkä hyväntahtoisuuden ele, sillä

¹⁴² Aikalaisten lausunnot kertovat osaltaan yritysjohtajien toimintaympäristöstä, aikakauden arvostuksista ja osittain todellisuudesta tuona aikana. Karonen 2004, 56–58, 61.

¹⁴³ Kunnallisneuvos C. Fr. Junneliuksen hautajaiset, *Turun Sanomat* 11.10.1907; C. Fr. Junnelius' begrafning, *Åbo Underrättelser* 11.10.1907.

¹⁴⁴ Kunnallisneuvos G. A. Petreliuksen hautaus, *Uusi Aura* 19.6.1910.

¹⁴⁵ Juvelius 1933, 66–67; Teräs 1995, 73; Ahvenisto 2008, 23.

¹⁴⁶ Fellman 2019, 668.

vuonna 1898 oli voimaan tullut laki, joka edellytti työnantajan vastuunalaisuutta työntekijää kohtaavasta ruumiinvammasta.¹⁴⁷ Barkerilla vakuuttamisen taustalla on voinut olla myös voitontavoittelu eli, jos työntekijät kärsivät niin myös omistaja kärsii. Tästä syystä työvoima kannatti vakuuttaa. Kiinnostavan näkökulman viranomaistoiminnan rooliin tarjoaa myös vuoden 1912 keuhkotuberkuloositapaus. Tällöin Barkerin tehtaalla oli ilmennyt keuhkotuberkuloosia, mistä syystä ammattitarkastaja Vera Hjelt oli tutkinut asiaa. Asiasta ilmoitettiin teollisuushallitukselle ja Turun kaupungin terveyslautakunnalle. Samainen lautakunta oli sittemmin ilmoittanut johtokunnalle, että paikanpäälle tarvittiin lääkäri selvittämään terveydellisiä olosuhteita.¹⁴⁸

Johtokunnan pöytäkirjassa mainitaan, että terveydellisten olosuhteiden selvittämistä varten koko tehdashenkilöstö pitäisi tutkia viranomaisten vaatimuksesta, koska keuhkotuberkuloosia on suurin määrin tehdastyöväestön joukossa. Barker ei kuitenkaan ollut ongelmansa kanssa ainoa, vaan koko maan puuvillateollisuudella oli sama ongelma.¹⁴⁹ Vuoden 1912 keuhkotuberkuloositapauksesta voi päätellä monia asioita. Keskeisin näistä on, ettei yrityksessä voitu toimia mielivaltaisesti, jos myös viranomainen eli tässä tapauksessa kaupunki ja valtio osoittivat asiaan kiinnostuksensa. Toinen päätelmä on, että laki ja viranomaiset säätelivät hyvin paljon yrityksen toimintaa sillä, johtokunta vaikutti tapauksessa enemmän passiiviselta. Myös Porissa tehtiin samana vuonna koko henkilöstöä koskeva terveydenhuoltotarkastus.¹⁵⁰

Työntekijät ovat luonnollisesti taloudellista voitontavoittelua ajatellen yrityksille tärkeitä. Työntekijöiden sairastelu aiheutti usein ongelmia. Tähän pyrittiin vastaamaan sairauskassajärjestelmällä. Sairauskassajärjestelmä tarjosi suurissa tehtaissa edullisen ja kätevän väylän täyttää henkilökohtainen huoltovelvollisuus työntekijöiden yhteisvastuulla. Työnantajat hyötyivät kassojen itsekontrollista, sillä työntekijöiden tarpeettomat poissaolot vähenivät, kun he itse päättivät kassan varojen käytöstä. Kassojen avulla työnantaja sai työntekijät itsensä valvomaan toistensa työmoraalia. Lisäksi kassat turvasivat perussosiaaliturvan.¹⁵¹

Barkerin työntekijöillä oli ollut pitkään erilaista sairas- ja hautausapukassa toimintaa.¹⁵² Kassoista ensimmäinen oli Linnankadun yksikön ja toinen Alfan tehtaan työntekijöitä varten. Ensimmäinen

¹⁴⁷ Jk pkt, 13.12.1912, 3 §, B-La, Ca:2, KA; Kettunen 2018, 19.

¹⁴⁸ Jk pkt, 12.9.1912, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁴⁹ Jk pkt, 12.9.1912, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁵⁰ Stjernschantz 1949, 107.

¹⁵¹ Koivuniemi 2000, 86; Fellman 2019, 673.

¹⁵² Työntekijöillä oli apukassa toiminnassa jossain muodossa jo vuonna 1900. 50 vuotinen juhla, *Sanomia Turusta* 12.8.1900; Pöytäkirjassa mainitaan vuonna 1912, että yhtiökokous avustaa uutta kassaa 1 000 markalla. Jk pkt,

kassa perustettiin vuonna 1908. Alfian tehtaassa kassasta ei tarkkaa perustamisvuotta löydy, mutta toiminnassa se oli ainakin vuonna 1912.¹⁵³ Sairastuminen ja työttömyys olivat tehdastyöväestölle uhka, sillä tulojen lyhytaikainenkin katkeaminen tiesi tehtaalaisperheissä usein välittömiä taloudellisia vaikeuksia. Ongelman tiedostivat myös tehtaassa johtajat Suomessa jo 1800-luvun jälkipuoliskolla. Tehdasyhteisön paternalistisen huolenpidon ja sen harmonian vaalimiseen ei sopinut työntekijän vajoaminen köyhäinhoidon asiakkaaksi, vaan tehtaassa etu ja myös vastuu oli pitää yllä työntekijöiden perusturvaa. Myöhemmin 1920-luvulla työntekijät veloitettiin kuulumaan Barkerin sairaus- ja hautausapukassaan.¹⁵⁴

Sääntöjen mukaan Barkerin sairaus- ja hautausapukassan tarkoituksena oli turvata jäseniään sairauden ja tapaturman sattuessa sekä kuolematapauksessa antaa hautausapua. Jokainen John Barkerin puuvillatehtaiden 15–55 vuotias työntekijä oli oikeutettu kassan jäsenyyteen. Lisäksi kassaan liittymisen ehtona oli hyväksyty lääkärintodistus. Myös erottaminen kassasta oli mahdollista. Syynä saattoi olla esimerkiksi valheellinen tai petollinen menettely. Kassaan siis saivat kuulua kaikki työntekijät tietyin ehdoin. Säännöissä määriteltiin myös, millaisia etuuksia kassoihin kuulumisesta sai. Apua kassasta maksettiin yhden viikon sairauden jälkeen, mutta korkeintaan 13 viikkoa peräkkäin samasta sairaudesta, jonka jälkeen annettavasta avusta päätettiin erikseen. Synnytysapua maksettiin kolmen viikon ajan. Kassan säännöissä kuvailtiin myös menettelyt hautausavun ja tapaturmatapauksien maksamisen suhteen. Täydelliset oikeudet kassan kaikkiin etuihin sai vapaasti jäsen, joka oli suorittanut 25 vuotta kassalle kuuluvat maksut. Maksut kassalle kasvoivat iän noustessa, 15–20 vuotiaiden jäsenten maksaessa selvästi vähemmän kuin 30–40 vuotiaiden.¹⁵⁵

Alfian tehtaassa sairaus- ja hautausapukassan jäsenmäärä oli vuoden 1912 lopussa 124. Vastaavana ajankohtana Linnankadun yksikön sairaus- ja hautausapukassan jäsenmäärä oli 463 henkilöä, joista 32 oli miehiä ja 431 naisia. Vuonna 1913 työntekijämäärä oli 1141 henkilöä, joten Barkerin kaksi kassaa näyttävät olleen verrattain suosittuja. Oletan, että Linnankadun yksikön jäsenmäärä oli

3.4.1912, 4 §, B-La, Ca:2, KA. Johtokunta esitti kahden erillisen kassan yhdistämistä vuonna 1923. Jk pkt, 12.9.1923, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

¹⁵³ Tehtaalaisten apukassa, *Turun Sanomat* 7.10.1908; O. Y. John Barkerin puuvillatehtaitten työväen sairaus- ja hautausapukassan vuosikokous, *Turun Sanomat* 28.1.1913.

¹⁵⁴ Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt, 13 §, B-La, Db:1, KA; TYKL/käs. nro: 954, 28; Kassaan kuuluminen Barkerilla oli edellytyksenä palkalle sairausajalta. TYKL/käs. nro: 954, 43; Koivuniemi 2000, 85.

¹⁵⁵ Tehtaalaisten apukassa, *Turun Sanomat* 7.10.1908.

korkeampi, sillä Linnakadulla toimintaa oli ollut kauemman aikaa.¹⁵⁶ Kassat olivat yleisiä tekstiiliteollisuudessa, sillä kehruu- ja kutomatehtaitten työvoimasta 93,6 prosenttia kuului tehtaankassoihin. Sairausapukassat tarjosivat työnantajalle mahdollisuuden järjestää terveydenhoito niin, että työläiset itse osallistuivat järjestelmän ylläpitoon ja tunsivat vastuunsa sairastamisistaan ja poissaoloistaan. Näin kassat edistivät häiriötöntä tuotantoa kahdessa mielessä: pitämällä yllä työntekijöiden työkykyä sekä estämällä konfliktien syntyä. Työntekijät Barkerilla olivat itse vastuussa kassojensa toiminnasta Paraisten-Kalkkivuori-Osakeyhtiön tapaan 1900-luvun alussa.¹⁵⁷

Petreliuksen kuoltua vuonna 1910, yrityksen asioita alkoi hoitaa perikunta, joka näyttäisi myös huomanneen kassojen hyödyllisyyden. Tämän osoittaa, että työntekijöiden kassoja tuettiin ainakin vuonna 1910 sekä vuosina 1912–1914.¹⁵⁸ Kassojen tukemista jatkettiin myös vuonna 1915 Barkerin pääomistajiksi tulleiden Björkin ja Sundbergin toimesta. Vuosina 1916–1920 työntekijöiden molempia kassoja tuettiin yhteensä 20 000 markan vuotuisilla summilla, jolloin kukin kahdesta kassasta sai 10 000 markkaa. Sairaskassoille tuen syynä on voinut olla yksinkertaisesti se, että Barker hyötyi, kun työntekijät sairastuttuaan saivat apua, jotta he pääsisivät nopeasti takaisin työhön. Johtokunta oli varmasti tietoinen siitä, että kassa antoi myös synnytysapua. Oletettavasti tehtaan johto näki synnytysavun tärkeänä huolenpidon kannalta, sillä enemmistö työntekijöistä oli naisia. Kassojen tukemista voidaan pitää myös osoituksena työnantajan henkilökohtaisesta välittämisestä työntekijöistään.

Barker tuki myös työntekijöiden ja virkamiesten eläkerahastoja anteliaasti, kuten taulukosta 1. on nähtävissä.¹⁵⁹ Eläkekassoja oletettavasti tuettiin, sillä Barker halusi paternalistisessa hengessä pitää huolta työntekijöistään, huolehtien heidän pärjäämisestään myös eläkkeelle jäämisen tullessa kysymykseen. Huomioitava on virkamiesten eläkerahastolle kohdistuneiden lahjoitusten suhteellisen isot summat, sillä oletettavasti virkamiehiä oli paljon vähemmän kuin työntekijöitä.

¹⁵⁶ O. Y. John Barkerin puuvillatehtaitten työväen sairaus- ja hautausapukassan vuosikokous, *Turun Sanomat* 28.1.1913; Puuvillateollisuus O. Y. John Barkerin kutomatehtaan sairaus- ja hautausapukassan vuosikokouksesta, *Uusi Aura* 13.3.1913.

¹⁵⁷ Jk pkt, 12.9.1923, 5 §, B-La, Ca:3, KA; Ahvenisto 2008, 282, 291; Kettunen 2018, 39–42.

¹⁵⁸ Esimerkiksi vuonna 1914 molemmille kassoille annettiin yhteensä 2 000 markkaa. Jk pkt, 3.4.1912, 4 §; 2.4.1914, 2 §, B-La, Ca:2, KA; Lahjoitus, *Sosialisti* 4.4.1913; Lahjoitus, *Uusi Aura* 25.4.1914.

¹⁵⁹ Jk pkt, 2.3.1916 1 §; 19.3.1917, 1 §; 16.4.1918, 1 §; 21.3.1919, 1 §; 13.3.1920, 1 §, B-La, Ca:2, KA; Suuremmoisia lahjoituksia, *Uusi Aura* 6.4.1916; Ab. John Barker Oy, *Kauppalehti* 4.4.1917. Eläkerahastojen tukemista jatkettiin myös myöhemmin. Vuonna 1938 johtokunta siirsi virkailijoiden eläkerahastoon 300 000 markkaa ja työntekijöiden eläkerahastoon 100 000 markkaa. Jk pkt, 10.4.1938, 4 §, B-La, Ca:3, KA.

Taulukko 1. Barkerin johtokunnan lahjoitukset virkamiesten ja työntekijöiden eläkerahastoille vuosina 1916–1920

Vuosi	Virkamiesten eläkerahasto	Työntekijöiden eläkerahasto
1916	100 000 mk	100 000 mk
1917	50 000 mk	50 000 mk
1918	30 000 mk	50 000 mk
1919	50 000 mk	75 000 mk
1920	100 000 mk	150 000 mk

Lähde: Jk pkt, 2.3.1916 1 §; 19.3.1917, 1 §; 16.4.1918, 1 §; 21.3.1919, 1 §; 13.3.1920, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

Esimerkiksi Tampellan eläkekassa oli hallinnollisesti kiinteässä yhteydessä sairaskassaan, eroina oli lähinnä eri avustusmuodot. Työntekijöiden kassojen tukeminen oli yleistä tuohon aikaan ja esimerkiksi Rettig oli lahjoittanut vuonna 1901 jo 18 kertaa peräkkäin 1 000 markkaa Turun työväen sairaskassaan.¹⁶⁰ Myös puuvillateollisuudessa, kassojen tukemista voidaan pitää yleisenä tapana. Forssassa sairaskassa perustettiin jo vuonna 1859. Vuonna 1899 uudistettujen sääntöjen mukaan yhtiö avusti sairaskassaa summalla, joka vastasi puolta kassan osakkaiden sille suorittamista maksuista. Johtokunta myös myönsi Forssassa kassalle avustuksia ja esimerkiksi vuonna 1917 sille lahjoitettiin 150 000 markkaa.¹⁶¹

Sota-aikana kutomateollisuudelle koittaneista hyvistä vuosista huolimatta, inflaatio kasvoi nopeasti ja työntekijöiden asema huononi. Osittain tästä syystä työnantajat ottivat käyttöön työsuhteen paternalisuutta vahvistaneita kalliinajanlaisia, joiden mukaan työnantajan tuli yhteiskunnan sijaan huolehtia työntekijöistään. Tämä teki näkyväksi työntekijän riippuvuuden työnantajastaan.¹⁶² Myös Barker otti kalliinajanlaiset käyttöön Finlaysonin ja Forssan mallin mukaisesti.¹⁶³ Kalliinajanlaiset olivat työntekijöille ilmeisen tervetullut lisä, ja esimerkiksi Porissa lakkoiltiin, kun ne myöhästyivät.¹⁶⁴ Kutomateollisuustyöväenliiton sihteeri Lindell kuvasi silti työnantajan tarjoamaa kalliinajanavustusta vuonna 1915 melko kriittiseen sävyyn:

¹⁶⁰ Lahjoitus, *Uusi Aura* 14.12.1901; Jaakkola 1985, 20, 120.

¹⁶¹ Tukea kassalle myönnettiin myös vuonna 1907, jolloin tehtaan omistaja Palmén lahjoitti sille 45 500 markkaa. Forssan tehtaitten työväen sairaus- ja hautausapukassan vuosikokous, *Uusi Aura*, 13.6.1907; Kaukovalta 1934, 302, 598–599.

¹⁶² Näreikkö & Takalo 1986, 13, 104; Teräs 1995, 227.

¹⁶³ Jk pkt, 30.7.1915, 2 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁶⁴ Stjernschantz 1949, 123; Esimerkiksi Vaasan puuvillatehdas maksoi vuonna 1917 kalliinajanlaisia 48 prosenttia vuoden 1915 peruspalkasta. Nikula 1956, 147.

Yleensä voidaan sanoa, että tehtailijat ovat olleet taipuvaisia parannuksiin. Tähän on epäilemättä vaikuttanut kutomateollisuuden harjoittajien yhteistoiminta, jonka kautta on kalliinajan korotusta kutomatyöläisille parikin kertaa kuluvana vuonna järjestetty. Suurempaakin avustusta olisivat nämä voineet järjestää jos hyvää tahtoa olisi ollut, sillä kaikki merkit viittaavat siihen, että tehtailijat ovat hyvin ansainneet.¹⁶⁵

Kalliinajanlisistä löytyy maininta myös marraskuulta vuonna 1915, jolloin Barkerin johtokunta päätti kolmen markan kalliinajanlisästä yksineläville sekä kuuden markan summasta aviomiehelle ja aviovaimolle. Lisäksi jokaisesta lapsesta sai kaksi markkaa. Lisäraha maksettiin edelleen jokaisesta neljään lapseen asti.¹⁶⁶ Kalliinajanlisien maksamisista voidaan tehdä se päätelmä, että työntekijöitä kohdeltiin Barkerilla perheolosuhteiden perusteella eri tavoin. Huomionarvoista myös on, että miehille ja naisille päätettiin maksaa sama lisäpalkka.

Paternalismin näkökulmasta kalliinajanlisäysten käyttöönottoa voi pitää johdonmukaisena. Osasyynä siihen, miksi lisät Barkerilla otettiin käyttöön, voi kuitenkin pitää muiden tehtaiden mallia. Suomen Kutomateollisuustyönantajien Liiton hallitus suositteli vuonna 1916 jäsenetehtailleen, ettei palkankorotuksiin tullut mennä vaan, elintason nousun aiheuttamat tasapainohäiriöt olisi sovittava kalliinajankorotuksilla. Työnantajat eivät halunneet korottaa palkkoja vaan maksoivat kalliinajanlisiä, koska ne olivat helppo tarvittaessa poistaa. Ammattijärjestöt vastustivat, mutta eivät voineet asialle mitään, sillä lakko-oikeus oli menetetty. Kalliinajanpalkanlisät tuntuivat työläisistä avustuksilta, sillä työnantajat maksoivat niitä sosiaalisiin perustein.¹⁶⁷

Huolimatta siitä, että tehdas tuki työntekijöitään, se ajatteli myös omaa etuaan. Elokuun alussa 1914 pöytäkirjoissa mainintaan puuvillan ja hiilen vähäisyydestä, mistä syystä Barker vähensi työpäivien määrää neljään per viikko ja lopetti samoin yövuoron.¹⁶⁸ Johto vaikuttaa maininnan perusteella olleen huolissaan yrityksensä tilanteesta ennemmin kuin työntekijöiden asemasta. Myöhemmin elokuussa Barker suunnitteli koko työväen irtisanomista.¹⁶⁹ Saman vuoden lokakuussa insinööri Sundberg ilmoitti, että yhtiö on onnistunut saamaan raaka-ainetta niin paljon että suuri osa

¹⁶⁵ Näreikkö & Takalo 1986, 104.

¹⁶⁶ Jk pkt, 22.11.1915 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁶⁷ Luoma 1955, 56; Näreikkö & Takalo 1986, 86.

¹⁶⁸ Jk pkt, 3.8.1914, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁶⁹ Työläiset sodan jaloista, *Sosialidemokraatti* 20.8.1914; Lopulta irtisanottiin vain 50 henkeä. Muut työntekijät saivat työskennellä niin kauan kuin raaka-aineet riittävät. John Barker o. y:n tehtailla, *Sosialisti* 28.8.1914.

henkilökunnasta voidaan työllistää noin kahden kuukauden ajaksi.¹⁷⁰ Johtokunta oli huolissaan raaka-aineen saannista myös vuonna 1915, jolloin pöytäkirjoissa mainitaan raaka-aineita olevan enää kolmeksi viikoksi. Pöytäkirjassa huomioitiin, että Ruotsista, Englannista ja Norjasta oli tulossa puuvillaa, mutta kuljetukset olivat pysähtyneet Ruotsiin. Myös kalliinajanajanlisistä päätettäessä marraskuussa 1915 johtokunta valitti sitä, kuinka vaikeaa puuvillaa on saada Englannista maahan.¹⁷¹ Keskeinen päätelmä maininnoista on, että johtokunta ei ollut työntekijöistä kovin huolissaan, vaan oli sen sijaan iloinen, että koneet pysyvät toiminnassa. Toisaalta johtokunta oli varmasti yhteiskuntarauhan kannalta ajateltuna tyytyväinen myös siitä, että työntekijöillä oli työtä, sillä suurlakosta ei ollut vielä kulunut kymmentäkään vuotta.

Oman näkökantansa Barkerin sosiaaliseen huoltotyöhön tarjoaa Suomen sisällissodan aikaiset tapahtumat, jolloin punaiset vallanpitäjät ja työnantajat tekivät epäpyhän liiton keskenään. Punaiset suostuivat siihen vahvistaakseen valtaansa, ja työnantajat suojellakseen omaisuuttaan.¹⁷² Turussa radikaalit työläiset ottivat vallan toukokuussa 1917, ja vallankumousta alettiin tosissaan toteuttaa marraskuussa vuonna 1917. Työntekijöiden ja johdon välistä suhdetta Barkerilla kuvaa hyvin se, että punaisten liikekannallepanomääräyksestä huolimatta, Barkerin puuvillatehtaan työmiehet saapuivat työhön eivätkä liittyneet kaartiin, kun esimerkiksi Turun Rautateollisuus Oy:n työntekijät menivät *Uuden Auran* mukaan punakaartiin *viimeistä myöden*.¹⁷³ Punainen valta Turussa loppui huhtikuussa 1918.¹⁷⁴ Osaltaan miestyöntekijöiden vähäinen liittyminen on voinut johtua esimerkiksi hyvästä palkkatasosta ja suhteellisen hyvästä asemasta tehtaalla myös muuten.

Barkerin naistryöntekijöitä sen sijaan liittyi punakaarteihin. Maarian punakaartin naiskomppanian vaiheita tutkineen Anu Hakalan mukaan kaartiin liittyi merkittävä määrä Barkerilla työskennelleitä. Hakala kuvailee Barkeria kuuluksi naissotilaiden pesäksi, sillä (Turun) naiskomppanialaiset mukaan lukien sen palkkalistoilla oli yli neljäkymmentä punakaartilaista. Turun naiskomppaniassa oli yhteensä 113 henkilöä, joista kaikki eivät tosin työskennelleet Barkerilla. Raunistulan punakaartin naiskomppaniaan kuului kahdeksan Barkerin työntekijää. Toisaalta on huomioitava, että keskimäärin tehtaalla työskenteli vuosina 1917 ja 1918 vähän yli 1 000 työntekijää, joten jos kaartiin liittyi 49 työntekijää, niin se oli noin viisi prosenttia tehtaalla työskennelleistä. Mikäli

¹⁷⁰ Jk pkt, 14.10.1914, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁷¹ Pöytäkirjoissa työntekijöiden asemasta mainitaan muiden mainintojen joukossa, työntekijät eivät ole keskiössä. Jk pkt, 14.7.1915, 2 §; 22.11.1915, 1 §, B-La, Ca:2, KA.

¹⁷² Teräs 1995, 266.

¹⁷³ Lopun alkua, *Uusi Aura* 14.4.1918; Lahtinen 2016, takakansi.

¹⁷⁴ Esimerkiksi Tampereella osa miestyöntekijöistä on lähtenyt taistelutehtäviin. Tästä voidaan tehdä se päätelmä, etteivät Barkerin miestyöntekijät olleet ainakaan kovin radikaaleja. Luoma 1955, 64; Lahtinen 2016, takakansi.

tehtaalla miestyöntekijöiden luku olisi ollut 200, Barkerin naistryöntekijöistä kaartiin liittyi noin joka 16 työntekijä. Tämä tarkoittaa lopulta suhteellisen vähäistä määrää.¹⁷⁵

Hakalan teoksesta saa kuvan, ettei kaartiin liittyminen ollut suoraan liitoksissa tehtaaseen, vaikka liittymistä perusteltiin myöhemmin niukalla elämällä, nälällä ja työttömyydellä. Esimerkiksi Barkerilla työskennellyt Anna Wahtera perusteli kuulustelussaan liittymistä paremmalla palkalla. Huomioitava on, ettei hän painottanut tyytymättömyyttään työnantajaan tai valtiovaltaan.¹⁷⁶ Suomen sisällissodan tapahtumista Barkerin kohdalta voidaan päätellä, että ilmeisesti työntekijöiden suhde johdon suuntaan oli ainakin miestyöntekijöiden keskuudessa hyvä, sillä innokkuutta liittyä punakaartiin ei ollut. Myös naistryöntekijöistä enemmistö jatkoi työtä. Tämän voidaan tulkita olleen osoitus myönteisestä suhtautumisesta tehtaan johtoon, mitä kuvaa myös, että kutomon väki esitti *Turun Sanomissa* kiitokset Barkerin isännistölle ja *herroille* rahalahjasta jouluksi vuoden lopulla.¹⁷⁷

Sota-aikana tehdas harjoitti hyväntekeväisyystoimintaa, mistä osoituksena on Punaisen Ristin tukeminen, lahjoitukset lastenkodille sekä Turun kaupungin hyvinvoinnille. Alkuvuodesta 1918 Barker aloitti myös suojeluskuntien tukemisen ja myönsi 50 000 markkaa tukea Suomen suojeluskunnalle sekä 5 000 markkaa Maarian suojeluskunnalle.¹⁷⁸ Suojeluskuntia tuettiin myös muualla, esimerkiksi Forssan puuvillatehtaalla paikallisen suojeluskunnan tukeminen alkoi vuodesta 1917 alkaen. Vuosina 1918–1921 Forssan suojeluskunnalle myönnettiin 220 000 markkaa avustuksia.¹⁷⁹ Barkerin yleishyödyllisen toiminnan tukemisen taustalla on voinut olla syynä esimerkiksi halu kantaa sosiaalista vastuuta, kun taas suojeluskuntien on voitu nähdä edistäneen yhteiskunnan vakautta.

Yhteenvedona voi todeta, että Barkerin sosiaalisessa huoltotyössä näkyi ajalle tyypillinen ihanne tehtailijasta yleisenä hyväntekijänä, taloudellista tulosta tekevän johtajan sijaan. Sosiaalinen huoltotyö itsessään koostui pitkälti tehtaan johdon lahjoituksista työntekijöiden sairaus- ja hautausapukassoihin sekä eläkerahastoille. Kyse ei kuitenkaan ollut vain hyvän tekemisestä, vaan Barkerin johtokunta näyttää olleen kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnin ohella siitä, että tehtaan koneet pysyvät käynnissä.

¹⁷⁵ Liite 2; Hakala 2006, 60, 159. Työntekijämääristä ks. luku 3.2.

¹⁷⁶ Hakala 2006, 97, 101.

¹⁷⁷ Kiitämme! *Turun Sanomat* 29.12.1918.

¹⁷⁸ Jk pkt, 27.4.1918, 2 §, B-La, Ca:2, KA; Rahalahjoja Punaiselle Ristille, *Turun Sanomat* 4.5.1918.

¹⁷⁹ Kaukovalta 1934, 600.

4.2 Hyvinvointikapitalismi ja valkoinen asia

Siirryttäessä 1920-luvulle suurteollisuuden työnantajat panostivat tehdasympäristöön ja työväen asuinoloihin, huoltokonttoreihin, porvarillisiin maanpuolustusjärjestöihin, ammattiosastojen ja työväenliikkeen toiminnan valvomiseen ja rajoittamiseen sekä työntekijöiden vapaa-ajan ja urheiluharrastusten ohjaukseen. Tähän vaikutti erityisesti sisällissota, jonka aikana tehdasyhdyskuntien johtajat näkivät, että luotettavan työväen saamiseksi ei riittänyt vain sosiaaliturvan rakentaminen, vaan työväkeä oli kasvatettava työnantajalle lojaaleiksi. Yrityksillä tuli olla laaja työntekijöiden taloudellisen aseman turvaava sosiaaliohjelma. Valkoista Suomea yhteiskuntana ja valtiona pidettiin parhaana takeena työrauhalle.¹⁸⁰

Myös perinteinen paternalismi alkoi muuttua. Muutosta on kuvattu siirtymisenä hyvinvointikapitalistiseen työnantajapolitiikkaan. Muutos johtui monista tekijöistä. Eräs näistä oli, että suhde työntekijän ja työnantajan välillä muodostui yhtiön koon kasvaessa vähemmän henkilökohtaiseksi. Suhteesta tuli vähemmän henkilökohtainen myös byrokratian kasvaessa. Toiseksi sosiaalitoiminnasta tuli ajan mittaan tapauskohtaisuuden sijasta yhä systemaattisempaa. Yhtiöiden sosiaaliohjelmissa määriteltiin edut ja niiden saamisen ehdot tarkasti ja yhtiö ainakin periaatteessa sitoutui noudattamaan niitä. Kolmanneksi suhde työntekijöihin ylipäätään muuttui työväenliikkeen nousun ja ammatillisen järjestäytymisen jälkeen. Usein työväenliikkeen nousu nähtiin yrityksissä negatiivisesti. Työnantaja oli kuitenkin pakotettu ottamaan työväenliike huomioon päättäessään toimintatavoistaan. Neljänneksi paternalismin seuraajan on katsottu olleen yhteydessä rationalisointiin, eikä niinkään isänvaltaisuuteen. Viides tekijä oli, että teollisuusyritykset joutuivat työskentelemään toimintaympäristöissä, jossa lainsäätäjät etenevässä määrin vaikuttivat niiden toimintamahdollisuuksiin ja vaihtoehtoihin.¹⁸¹

Myös Barkerilla tapahtui muutoksia 1920-luvulle siirryttäessä. Keskeisin muutos liittyi vuoden 1921 omistajanvaihdokseen. Tällöin Littoisten verkatehtaan omistaja Leisegang, hankki Barkerin osake-enemmistön. Omistajavaihdoksen myötä Barkerilla voi entistä selvemmin havaita hyvinvointikapitalististen järjestelmien piirteitä. Hyvä osoitus tästä on tehtaita (Littosten, Turun ja Alfän) varten perustettu yhteinen huolto-osasto ja työsuojelu- ja huoltojohtajan virka. Huolto-osaston tehtäväkenttään kuului työturvallisuus, työpaikkaruokailu, suora taloudellinen tuki,

¹⁸⁰ Kettunen 1994, 248; Koivuniemi 2000, 204–205.

¹⁸¹ 1920-luvulla tulivat mm. työsopimuslaki, työsääntölaki, oppisopimuslaki ja työehtosopimuslaki. Luoma 1955, 87; Hyvinvointikapitalismin käsitteellä on kuvattu modernin tehdasteollisuuden sosiaalispainotteista työnantajapolitiikkaa. Ahvenisto 2008, 26–27; Grahn 2014, 177.

asuminen ja viihtyvyys, terveydenhuolto, sivistystoiminta, työväen lastenhuolto ja sairausturva ja eläkkeet. Yhtiö pyrki huoltotoiminnan avulla kehittämään sopuisia työsuhteita parantamalla (mikäli olosuhteet vaan sallivat) työntekijöiden sosiaalista asemaa ja toiseksi tehostamaan työntekijäkuntansa kontrollointia. Perustamalla huoltolaitoksen paternalismin asteittainen modernisoituminen näkyi näin myös Barkerilla.¹⁸²

Huoltolaitoksen tarkoitus oli ilmeisen hyvä. Toisen näkökulman Barkerilla perustettuun huoltolaitokseen antavat kuitenkin työntekijöiden lehdet. Huoltolaitoksen mainittiin tehtaan johdon mukaan kuluttavan liiaksi tehtaan varoja. Tästä syystä myös eräs lääkäri oli erotettu.¹⁸³ Barker on ilmeisesti pyrkinyt minimoimaan huoltolaitoksesta aiheutuneet kustannukset. Yleisesti 1920- ja 1930-lukujen mittaan useat suomalaisyritykset perustivat huoltokonttorin, jota voidaan pitää työsuhteiden paternalistisen järjestämisen modernina muotona. Sen toiminta-ajatus lähti palkkatyösuhteesta ja palkkatyöstä elämisen ehtona. Konttori pyrki kiinnittämään vakinaisen ammattityövoiman yhtiöön siten, että yksityistä työläisperhettä vahvistettiin työläiskollektiivin sijasta. Huoltokonttori oli modernin henkilöstöpolitiikan esimuoto sikäli, että sen piiriin kuuluivat sekä työläiset että virkailijat.¹⁸⁴ Huoltokonttori Barkerin virkailijoille perustettiin vuonna 1931, kun työntekijöille varsinainen huoltokonttori perustettiin heidän sitä toivottuaan, vuonna 1944. Huoltokonttori on voinut olla eräänlainen jatkumo Barkerilla aiemmin toimineelle huoltolaitokselle.¹⁸⁵

Huoltolaitoksen lisäksi Barkerilla tulivat omistajanvaihdoksen myötä kaikkia työntekijöitä koskevat joulurahat, työntekijöiden lapsille järjestetty joulujuhla sekä mahdollisuus tilata porvarillinen sanomalehti. Keskeistä yritysten työnantajapolitiikassa 1920- ja 1930-luvuilla oli, että yrityksen tuli panostaa työväen asennekasvatukseen porvarillisen, yhteiskuntajärjestelmää tukevan työväen kasvattamiseksi.¹⁸⁶ Myös Barkerilla toimittiin aktiivisesti työntekijöiden maailmankuvan muokkaamiseksi, sillä työväestölle päätettiin vuoden 1921 marraskuussa tilata porvarillinen sanomalehti. Vaihtoehtoina olivat *Uusi Aura*, *Västra Finland*, *Åbo Underrättelser* ja *Turun Sanomat*. Lehti oli tarkoitettu yli 18 vuotta täyttäneille ja tilaajan tuli olla työssä vähintään vuoden alusta lähtien. Ensimmäinen maininta lehtitilauksesta on vuodelta 1921 ja viimeinen vuodelta 1930.

¹⁸² Mäkelä 1997, 241; Teräs 1995, 412.

¹⁸³ Barkerin tehtaan ”huoltolaitos” työläisiä ”huoltamassa”, *Suomen Työmies* 8.1.1923.

¹⁸⁴ Toisen maailmansodan jälkeisin termein työntekijät ja toimihenkilöt. Kettunen 2018, 86.

¹⁸⁵ Jk ptk 4.11.1921, 9 §; 22.10.1931, 7 §; 19.11.1944, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

¹⁸⁶ Koivuniemi 2000, 204–205.

Eräs haastateltava mainitsi, ettei tiennyt syytä lehtitilauksen lakkauttamiselle, mutta oletettavaa on, että 1930-luvun lama oli välitön syy ja taloudellisen suhdanteen parannuttua ei lehtiä enää tilattu.¹⁸⁷

Työntekijöiden arvomaailmaan vaikuttaminen lehtitilauksilla oli yleistä, sillä porvarillisia sanomalehtiä tilattiin työntekijöille myös Forssa Oy:llä sekä Yhtyneillä Paperitehtailla. Yhtyneisiin Paperitehtaisiin vuonna 1934 liitetyllä Valkeakosken tehtaalla, porvarillisten sanomalehtien tilaamisen toivottiin vaikuttavan työläisten ajatuksiin ja arvoihin. Lisäksi tärkeä tekijä lehtien tilaamiselle oli, että ne vähensivät työväen omien lehtien tilaamista. Samantyyppinen ajatus on varmasti ollut myös Barkerin johtokunnan taustalla, kun he päättivät tilata lehden työntekijöilleen.¹⁸⁸ Huomioitava silti on, että *Sosialistin* tilaaminen on ollut verrattain yleistä työntekijöiden keskuudessa, vaikka esimerkiksi *Suomen Sosialidemokraatti* valitti, että työväenlehtien lukeminen oli perin vähäistä kutomatyöläisten keskuudessa.¹⁸⁹ Oletettavaa on, että niitä on kuitenkin luettu.

Porvarillisten sanomalehtien tilaus työntekijöille osoittaa, että Barkerin uusi omistaja kannatti valkoisen Suomen asiaa. Hänen oikeistolaisesta arvomaailmastaan saa selvän kuvan myös *Satakunnan Kansa* -lehden kirjoituksessa liittyen Littoisten tehtaan 100-vuotisjuhliin, jossa hän saa runsaasti ihailua osakseen *Satakunnan Kansa* -lehden toimittajalta:

[...] kaiken kaikkiaan tekivät juhlat kokonaisen, eheän vaikutuksen. Mikä erityisesti lämmitti mieltä, oli – paitsi sitä laajasydämmistä arvonantoa, jolla joht. Leisegang työväkeään kohtelee – se suora miehekkyyys, jolla Littoisten omistaja tunnustautuu suomalaiseksi mieheksi. Suomalais-kansalliset värit riittävät hänelle, ne samat värit sitovat myöskin suomalaiset asiakkaat häneen. [...]¹⁹⁰

Satakunnan Kansassa Leisegangin huolenpitoa työntekijöistään kuvataan ilmeisen ponnekkain sanakääntein. Lehti kuvasi ylistäen myös hänen isänmaallisuuttaan. Huomioitava kuitenkin on, että Leisegangin harjoittama huolenpito työntekijöitään kohtaan kuvaa pääasiassa hänen aiemmin omistamaansa Littoisten verkatehdasta. Esimerkiksi *Iltalehdessä* on kirjoitus, jossa tuotiin esille se, miten johtaja Leisegang oli tyytyväinen vasta, kun Littoisten verkatehtaalla on työläisperhettä

¹⁸⁷ Jk pkt, 4.11.1921, 15 §; 16.12.1929, 3 §, B-La, Ca:3, KA; Vuoden 1930 lopussa ilmoitettiin: ”nykyisten huonojen aikojen vuoksi ei meillä ole tilaisuutta vuodeksi 1931 antaa sanomalehtiä. Ilmoituksia, 11.12.1923; 10.12.1924; 5.12.1925; 3.12.1926; 8.12.1927; 3.12.1928; 29.12.1930, B-La, Db:1, KA.

¹⁸⁸ Mäkelä 1997, 246; Raiskio 2003, 78; Raiskio 2012, 45, 183.

¹⁸⁹ TYKL/käs. nro: 786, 22; TYKL/käs. nro: 790, 13, 20; Havainnot kutomatyöläisten keskuudesta, *Suomen sosialidemokraatti* 9.1.1929.

¹⁹⁰ Littoisten verkatehtaan 100-vuotisjuhlat, *Satakunnan Kansa* 19.10.1923.

kohden yksi täyslypsyinen lehmä. Lehdessä kuvailtiin myös, miten Littoisten tehdasyhdyskunnassa kaikki työntekijät saivat perunapalstan tehtaalta sekä ostaa maitoa alennettuun hintaan.¹⁹¹ Littoisten maitoa jaettiin myös Barkerin työntekijöille. Lisäksi Littoisissa oli tehty paljon työntekijöitä hyödyttäviä ratkaisuita. Näitä olivat muun muassa keskuskeittiö, ajanmukainen leipomo sekä pesula. Littoisiin oli tekeillä myös lastenseimi sekä kirjasto. Tehtaalla oli lisäksi vanhainkoti, mihin tarkoitukseen on kirjoituksen mukaan luovutettu eräs parhaista asuinrakennuksista. Vastaavia mainintoja Barkeria koskien ei löydy.¹⁹²

Tästä voidaan päätellä, ettei Barkerin paternalismi ollut samanlaista kuin Littoisissa, vaikka ne sijaitsivat suhteellisen lähellä toisiaan ja niillä oli sama omistaja. Tähän on varmasti ollut monia syitä, joista eräs keskeisin on voinut olla se, että koko työväestön kontrollointi oli helpompaa Littoisissa, sillä se sijaitsi kuitenkin sen verran syrjässä Turusta ja siellä oli vähemmän työntekijöitä.¹⁹³ Barkerin työntekijät kuitenkin hyötyivät Leisegangin harjoittamasta hyväntahtoisuudesta Littoisten tehtaan työväestöä kohtaan. Eräs osoitus tästä on alennetun maidon myymisen lisäksi se, että Barkerin työntekijöille oli suunnitteilla Littoisiin virkistysalue, jonne työläiset olisivat saaneet rakentaa omia talojaan. Barkerin entisen työntekijän mukaan aluetta käytiin siivoamassa talkoovoimin, mutta sota-aika romutti lopulta suunnitelman.¹⁹⁴

Suomessa yritysten huolenpito työväestöstään oli yleistä ja esimerkiksi Oy Serlachius Ab:n omistaja Gösta Serlachius säilytti yhtiössään perinteisen patriarkaalisen mallin. Hänen yhtiönsä täyttivät sotien välisenä aikana patriarkaalisuuden kriteerit, sillä yhtiö tarjosi ne perustarpeet mitä yhtiön työntekijät tarvitsivat. Yhtiöllä oli oma terveydenhuolto, sairausrahastot ja eläkejärjestelyt työntekijöilleen. Vanhimmista työntekijöistä välitettiin. Yhtiöllä oli aktiivista asuntopoliittikkaa, sillä yhtiö myi maata työntekijöille ja takasi asuntolainat. Oy Serlachius Ab tarjosi myös koulutusta työntekijöiden lapsille ja vuonna 1929 perustettiin oma ammattikoulu. Lisäksi yhtiö oli vastuullinen muun muassa lasten ja nuorten aktiviteeteistä, johon yhtiö tarjosi tilojaan. Serlachius myös pyrki parantamaan työntekijöiden yleistä asemaa, tästä esimerkkinä on, että yhtiö oli vastuussa sähköistämisestä paikkakunnalla sekä elintarvikehuollon organisoinnista vuosien 1918–1919 kriisien aikana. Jopa kirkko rakennettiin yhtiön aloitteesta.¹⁹⁵ Huomionarvoista kuitenkin on, että Serlachiuksen tarjoamiin palveluihin verrattuna Littoisten edut olivat vähäiset, puhumattakaan

¹⁹¹ Retkeilyllä kotimaisen työn pajoissa, *Iltalehti* 21.9.1922.

¹⁹² Retkeilyllä kotimaisen työn pajoissa, *Iltalehti* 21.9.1922; Littoisten kartano Oy, *Turun Sanomat* 30.09.1923;

¹⁹³ Hjerppe 1979; Mäkelä 1997, 233. Littoisten Verkatehtaan työntekijämäärästä ks. myös Kutomateollisuus Turussa, *Suomalainen Wirallinen Lehti* 5.9.1903.

¹⁹⁴ TYKL/käs. nro: 784, 4.

¹⁹⁵ Yhtiön toimi Mäntässä. Fellman 2005, 242, 262.

Barkerista. Mistä syystä on paikallaan kysyä, millainen vaikutus yksittäisellä johtajalla oli omalla alueellaan.

Hyvinvointikapitalistisia järjestelmiä käytettiin myös markkinointistrategioina. Tämä tarjoaa omanlaisensa näkökulman Barkerin hyvinvointikapitalistiseen järjestykseen sekä sen erosta Littoisiin. Esimerkiksi Kymmene-yhtiössä tehtiin kirja, jossa kuvailtiin kuvin ja sanoin ne voimainponnistukset, joita yhtiö teki työntekijöidensä aseman parantamiseksi. Myös monissa muissa yrityksissä hyvinvointikapitalistisia järjestelmiä käytettiin markkinointistrategioina. Esimerkiksi Oy Tampella Ab:n ja G. A. Serlachius Ab:n ohjelmia esitettiin usein sanomalehtiartikkeleissa ja erilaisten tehdasvierailujen yhteydessä.¹⁹⁶

Myös Barkerille tehtiin vierailuja. Vuonna 1924 kauppakorkeakoulun opintomatalla käytiin tutustumassa Barkerin Alfaan tehtaan työtapoihin ja vuotta myöhemmin tehtaalle kävi tutustumassa Teknillisen korkeakoulun sotaopiston kesäretki. Vuonna 1926 Barkerille teki vierailun Suomen Liikeapulaisten Liiton lomakurssi. Littoisissa sen sijaan tutustuttiin vuoden 1924 retken yhteydessä tehtaan oman navettaan, työläisille kuuluneeseen puutarhaan ja työläisten asuntoihin. Vuonna 1926 Leisegang oli opastamassa Littoisissa erästä tehtaaseen tutustunutta ryhmää henkilökohtaisesti.¹⁹⁷ Johtajan henkilökohtaisen osallistumisen vierailulle voidaan katsoa olleen osoitus siitä, että Leisegang piti Littoisten järjestystä selvästi suuremmissa arvossa ja tunsu suurta ylpeyttä työntekijöilleen tarjoamistaan eduista. Pidemmällä omistusasajalla voi myös olla merkittävä vaikutus. Barkerilla koettiin tarpeelliseksi näyttää lähinnä työtä itsessään. Henkilökohtaisen vierailun puuttumista voi pitää osoituksena siitä, ettei Leisegang ollut muodostanut samanlaista henkilökohtaista sidosta Barkeriin kuin hän oli muodostanut Littoisten verkatehtaaseen.

Leisegangin jälkeen Barkerin omistus siirtyi Kansallis-Osake-Pankin haltuun kesken 1930-luvun lamaa. Entinen omistaja Leisegang sai jättäessään firmansa 400 000 markan sovintorahan sekä Littoisten huvilan. Järjestelyt olivat pankille tappiollisia, mutta johtokunta ja hallintoneuvosto suostuivat tähän koska *pankin maine ei muuta siedä*. Barkerin uutta omistajaa Kansallis-Osake-Pankkia ohjasi sen hallintoneuvosto, joka muun muassa totesi vuonna 1920, ettei pankin pitäisi jatkaa sosialistien (=kommunistien) käsissä olevien osuuskauppojen rahoittamista.¹⁹⁸ Sekä

¹⁹⁶ Fellman 2019, 673.

¹⁹⁷ Kauppakorkeakoulun tämänvuotinen opintomatka, *Kauppalehti* 30.10.1924; Teknillisen sotakorkeakoulun sotaopiston kesäretkeilyt, *Uusi Aura*, 12.6.1925; Liikeapulaisten lomakurssit alkoivat tänään Turussa, *Uusi Aura* 26.7.1926; Liikeapulaisten lomakurssit, *Uusi Aura* 28.7.1926.

¹⁹⁸ Blomstedt 1989, 301, 342–343.

Leisegang että Kansallis-Osake-Pankki tukivat valkoista asiaa. Osoituksena tästä on, että Barkerin johtokunta tuki eri summilla suojeluskuntia 1920-luvulta 1940-luvulle eli Barkerin toimintaa voi pitää tässä suhteessa hyvin johdonmukaisena.¹⁹⁹

Porvarillisia maanpuolustusjärjestöjä tukivat myös muut yritykset. Esimerkiksi Valkeakoskella suojeluskuntaa tuettiin anteliaasti. Rahallista tukea jatkettiin läpi 1920- ja 1930-lukujen 20 000–65 000 markalla vuosittain. Valkeakoskella tukeminen alkoi sisällissodan jälkeen.²⁰⁰ Huomioitava kuitenkin on, että Valkeakoskella paikallinen tehtailija Rudolf Walden pyrki myötävaikuttamaan työntekijöidensä liittymiseen suojeluskuntiin. Barkerilla ei ole merkkejä näin aktiivisesta toiminnasta, vaikka tehtaan omistaja Leisegang oli Lapuan valtuuskunnan varapuheenjohtaja sekä suojeluskuntain ansioristin saaja.²⁰¹

Barkerin johtokunnan lahjoituksissa korostuvat myös sivistyksen edistämiseksi suunnattu tuki ja liike-elämän hyödyt.²⁰² Oletettavasti järjestöjä tuettiin Barkerilla ainakin siksi, että johto näki niiden toiminnan omalta kannaltaan hyödyttävänä. Tuen taustalla on voinut olla lisäksi halu kantaa sosiaalista vastuuta. Suomessa myös muut yritykset antoivat rahaa yhteishyödyllisiin tarkoituksiin. Esimerkiksi Yhtyneiden Paperitehtaiden hallitus päätti vuonna 1924 lahjoittaa vuosittain tietyn summan yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Tämä summa oli vuoteen 1934 asti noin 150 000 markkaa, josta muiden kuin suojeluskunta- ja lottajärjestöjen osuus oli korkeintaan 25 000 markkaa.²⁰³

Porvarillisten maanpuolustusjärjestöjen ohella, suurteollisuuden työnantajat panostivat työntekijöiden vapaa-ajan ja urheiluharrastusten ohjaukseen. Barkerilla perustettiin johtokunnan tukema retkeily- ja urheiluseura vuoden 1937 aikana. Yleisesti urheilusta tuli 1930-luvulla tehdasyhdyskunnissa tärkeä poliittisen propagandan väline. Tehdasyhtiöt pyrkivät kasvattamaan nuorista urheilun avulla terveitä ja isänmaallisia kansalaisia. Urheilu myös liittyi kiinteästi suojeluskunnan toimintaan ja urheilusta muotoutui elimellinen osa tehdasyhtiöiden kasvatuksellista tehdasjärjestystä. Urheilussa nähtiin mahdollisuus koota yhteen laajoja joukkoja kaikista kansankerroksista ja kasvattaa nuoria yhteisen harrastuksen varjolla porvarilliseen

¹⁹⁹ Jk pkt, 25.4.1923, 3 §; 4.3.1925, 4 §; 9.5.1933, 2 §; 14.3.1936, 3 §; 19.2.1938, 3 §; 7.12.1939, 3 §; 28.3.1942, 2 §; 1.4.1944, 11 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁰⁰ Kettunen 2018, 71–73; Raiskio 2012, 190.

²⁰¹ Littoisten verkatehtaan 100-vuotisjuhla, *Turun Sanomat* 16.10.1923; Mäkelä 1997, 249; Raiskio 2012, 189.

²⁰² Jk pkt, 12.9.1923, 2 §; 17.4.1934, 2 §; 22.2.1937, 7 §; 19.2.1938, 3 §; 18.2.1939, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁰³ Nordberg 1980, 383.

elämäkatsomukseen.²⁰⁴ Barkerin urheiluseura oli aktiivinen toimija työväestön piirissä. Osoituksena tästä on, että työntekijöille järjestettiin yhdessä retkeily- ja urheiluseuran kanssa ohjelmallinen perheillanvietto. Tapahtumaan perheelliset saivat tuoda yhden alle 10-vuotiaan lapsen mukanaan ja juhlan mahdollisesti tuottamat tulot käytettiin palveluskunnan virkistystarkoituksiin.²⁰⁵

Barkerin urheiluseuran tukemiselle on ollut varmasti monia syitä. Pöytäkirjoista päätellen eräs keskeinen syy oli, että Barkerin retkeily- ja urheiluseuran toiminnan on havaittu korottavan yhteishenkeä. Pöytäkirjassa tuodaan myös esille, ettei yhtiöllä ei ollut muitakaan tämän luontoisia yhdistyksiä avustettavana, niin johtokunta katsoi asialliseksi edelleen tukea yhdistystä. Yhdistykselle annettiin aluksi avustuksena 5 000 markkaa.²⁰⁶ Joulukuussa 1938 avustusta yhdistykselle korotettiin:

Barkerin urheilu- ja retkeilyseuralle päätti johtokunta myöntää avustuksena vuodeksi 1939 8 000 markkaa. Johtokunta oli tyydytykselle kuullut, että seuran toiminta on sen jälkeen, kun joiltakin tahoilta seuraa kohtaan suunnattu vieroksuminen on loppunut, merkityksellisesti vilkastunut ja laajentunut, joten johtokunta toivomuksenaan lausuu, että seuran toimintaa yhä edelleen kehitetään yhteishengen kohottamiseksi virkailijoitten ja työläisten keskuudessa.²⁰⁷

Seuran tukemista jatkettiin edelleen 1940-luvulla, jolloin johtokunta myönsi retkeily- ja urheiluseuralle kesäleiriavustusta keittiö- ja ruokalarakennusten hankintaa varten. Hankittavan rakennuksen mainittiin tosin jäävän yhtiön omaisuudeksi.²⁰⁸ Barkerin työntekijöillä on ollut pienimuotoista urheilutoimintaa jo ennen isännistön perustamaa seuraa. Osoituksena tästä on, että Barkerilla oli jalkapallo-ottelussa joukkue Åbo Underrättelserin joukkuetta vastaan vuonna 1928. Barkerin joukkue koostui *hyivistä miehistä*.²⁰⁹ Barkerin retkeily- ja urheiluseura on voinut olla vastareaktio työnväen omille seuroille. Huomioitava on, että esimerkiksi Valkeakoskella alettiin järjestää kilpailuja tehtaan nimissä jo vuonna 1927. Barker on siis ollut jonkin verran jäljessä tässä suhteessa.²¹⁰ Epäselväksi jää tehtaan järjestämän urheilutoiminnan lopullinen suosio, sillä tehtaan

²⁰⁴ Tarkkaa retkeily- urheiluseuran perustamispäivämäärää ei pöytäkirjassa ole. Ensimmäinen maininta seurasta on vuodelta 1938, jolloin toimitusjohtaja oli selostanut seuran toimintaa kuluneena vuotena. Jk pkt, 14.1.1938, 4 §, B-La Ca:3, KA. Koivuniemi 2000, 204, 217.

²⁰⁵ Ilmoituksia, 2.12.1938, B-La, Db:1, KA.

²⁰⁶ Jk pkt, 14.1.1938, 4 §, B-La Ca:3, KA.

²⁰⁷ Jk pkt, 16.12.1938, 5 §, B-La Ca:3, KA.

²⁰⁸ Jk pkt, 11.2.1941, 6 §; 16.3.1941, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁰⁹ Puulaakiottelut, *Uusi Aura* 4.9.1928; Puulaakien välisiä jalkapallo-otteluita, *Uusi Aura* 2.9.1938.

²¹⁰ Sorsakoskella ilmeisesti vastareaktionä kommunistiselle työnväenurheilulle perustettiin isännistön tukema porvarillinen seura vuonna 1930. Laakkonen 2011, 52–54; Raiskio 2012, 165.

entisen työntekijän mukaan sosiaalinen toiminta tehtaalla oli vähäistä ennen sotia, laajemman sosiaalisen toiminnan alkaessa vasta sotien jälkeen.²¹¹

Barkerin johto tuki maanpuolustustoimintaa. Esimerkiksi vuonna 1939 perheelliselle reserviläiselle maksettiin kertausharjoitusajalta puolet palkasta ja perheettömälle neljäsosa palkasta.²¹² Tähän on osaltaan yleisen työnantajapolitiikan lisäksi vaikuttanut Suomen kutomatyönantajaliiton kanta, sillä liiton tehtaissa oli käytössä reserviläisten avustussysteemi vuodesta 1936 lähtien.²¹³ Barkerilla maanpuolustustyön tukeminen näkyi myös avustuksien antamisena maanpuolustustehtäviin joutuneille. Esimerkiksi vuonna 1941 johtokunta myönsi avustusta 49 lotalle ja sotilaille, jotka olivat maanpuolustustyön tehtävissä. Vuonna 1944 kaatuneille yhtiön reserviläisten vaimoille ja lapsille päätettiin lisäksi myöntää raha-avustus.²¹⁴ Myös muissa yrityksissä toimittiin samansuuntaisesti. Esimerkiksi Valkeakoskella työntekijöille maksettiin palkka reserviharjoitusten ajalta. Myös invalideja ja sotaorvoiksi jääneitä tuettiin.²¹⁵ Barker myönsi Turun pommituksissa kotinsa menettäneille avustusta 75 000 markkaa vuonna 1941. Johtokunta toi esille, että monissa paikkakunnan lehdissä oli kiitetty Barkerin lahjoituksia kotinsa menettäneille.²¹⁶ Näin ollen julkinen apu saattoi osoittautua hyödylliseksi markkinointia ajatellen.

Barkerin johto arvosti henkilöstöään. Henkilöstö pyrittiin suojelemaan, vaikka tähän taustalla oli lain määräykset. Käytännön osoitus tästä on joulukuussa 1939 pöytäkirjoissa ollut suunnitelma väestönsuojien rakentamisesta Turun ja Alfan tehtaille. On kuitenkin huomioitava, että johtokunta päätti ottaa kysymyksen väestönsuojista myöhemmin ratkaistavaksi. Lopulta väestönsuojat rakennettiin sisäministeriön määräyksestä.²¹⁷ Barker lahjoitti vuonna 1940 Turun kodinpuolustusrahastoon 1 000 000 markkaa. Itse rahasto käytti rahaa muun muassa ilmapuolustuksen vahvistamiseen. Barkerin säätiölle lahjoittamaa summaa voidaan pitää kohtuullisena, vaikka se jäi P.C. Rettig & Co:n lahjoittamasta 5 000 000 markasta.²¹⁸ Myös muut yritykset tukivat väestönsuojelua. Esimerkiksi Yhtyneille Paperitehtaille laadittiin vuonna 1938

²¹¹ Sosiaalisella toiminnalla haastateltu tarkoitti erilaista urheilu- ja kerhotoimintaa. TYKL/käs. nro: 954, 29.

²¹² Jk pkt, 21.9.1939, 8 §, B-La, Ca:3, KA.

²¹³ Luoma, 1955, 132–134.

²¹⁴ Jk pkt, 17.9.1941, 4 §; 31.7.1944, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

²¹⁵ Raiskio 2012, 193, 195–196.

²¹⁶ Lisäksi Littoisten tehtaalla työskenteleville, Turussa asuville vahinkoja kärsineille työntekijöille myönnettiin 4 500 markkaa. Jk pkt, 17.9.1941, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

²¹⁷ Jk pkt, 7.12.1939, 4 §; 10.6.1944, 4 §, B-La, Ca:3, KA.

²¹⁸ Jk pkt, 6.4.1940, 6 §, B-La, Ca:3, KA; Esimerkiksi Paraisten Kalkkivuori Oy lahjoitti kodinpuolustusrahastolle 1 500 000 markkaa ja Oy Crichton-Vulcan 1 000 000 markkaa. Vahe 1990, 21, 24; Lahjoitusten suhteuttamisesta ks. esim. rahanarvonlaskuri, Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu. Miljoona markkaa vuonna 1940 vastaisi vuonna 2020 292 900 euroa.

ilmatorjuntasuunnitelmat, joiden periaatteena oli, että yhtiön kustansi siellä tarvittavat aseet ja ammuksset. Oletettavasti Barker tuki ilmapuolustusta ainakin siitä syystä, ettei sen tehdasrakennukset joutuisi pommitusten kohteiksi.²¹⁹

Leisegang ja Barkerin myöhempi omistaja Kansallis-Osake-Pankki pyrkivät edistämään valkoisen Suomen asiaa, mikä ilmeni hyvin samanlaisesti kuin muissa yrityksissä. Tästä osoituksena on molempien omistajien harjoittama suojeluskuntien tukeminen, työntekijöille tilattu porvarillinen sanomalehti sekä urheiluseuran perustaminen. Toisaalta huomioitava on, että valkoisen asian ajaminen ei ollut Barkerilla yhtä aktiivista verrattuna esimerkiksi Valkeakosken tehdasyhteisöön. Omistajista Leisegang oli enemmän perinteisen patriarkaalisuuden asialla. Erityisesti hänen omistamassaan Littoisten tehtaassa pyrittiin noudattamaan ja edistämään perinteistä patriarkaalista mallia. Tämä malli ei kuitenkaan Barkerilla toteutunut, mikä on osittain johtunut kaupunkiympäristöstä ylipäättään, sillä kaupungissa oli muitakin työpaikkoja ja asuinmahdollisuuksia. Itsessään johdon paternalistinen suhde työntekijöihin muuttui 1920- ja 1930-luvuille tultaessa aiempaa järjestelmällisemmäksi, minkä osoittaa muun muassa huoltolaitoksen sekä urheiluseuran perustaminen. Tämä noudattaa hyvinvointikapitalismin perinnettä, jolloin sosiaalitoiminnasta tuli ajan mittaan yhä systemaattisempaa.²²⁰

4.3 Palkanlisät, eläkkeet ja muut edut

Barkerilla oli 1900-luvun alussa tapana palkita pitkään yrityksessä työskennelleitä nais- ja miestyöntekijöitä. Esimerkiksi vuonna 1906, Barkerin tehtaan johtokunta teki rahalahjoituksen noin 20 työmiehelle Turun Säästöpankkiin. Rahaa jaettiin yhteensä 17 000 markkaa, vanhimman työntekijän saadessa 1 000 markkaa. Yleisesti lahjarahoja ei kuitenkaan saanut kovin moni, sillä esimerkiksi vuonna 1906 tehtaalla oli 503 työntekijää.²²¹ Barkerin ohella myös muilla työnantajilla oli tapana antaa työntekijöilleen rahalahjoja. Näin oli esimerkiksi Auran Sokeritehtaalla ja Juseliuksen paitatehtaalla Turussa. Esimerkiksi vuonna 1900 paitatehtaan 20 työntekijää kiittivät tehtaan omistajaa ja hänen rouvaansa rahalahjoista, joita he antoivat häpäpäivänään. Yhdenkään kiitoksen allekirjoittanutta työntekijää ei kuitenkaan ole löydettävissä tehtaan lakkolaisluettelosta.²²² Oletettavaa on, että myös Barkerilla palkittiin vain suotuisasti käyttäytyneitä. Yleisesti

²¹⁹ Barkerin Linnakadun tehdasta pommitettiin kesäkuussa 1941. Jk pkt, 17.9.1941, 2 §, B-La, KA; Nordberg 1980, 403.

²²⁰ Ahvenisto 2008, 26–27; Kettunen 2018, 59.

²²¹ Huomattavia joululahjoja, *Uusi Aura* 29.12.1906; Työväki saanut joululahjoja, *Turun Sanomat* 24.12.1909; Työväelle joululahjoja, *Turun Sanomat* 24.12.1911; Liite 2.

²²² Auran sokeritehtaan, *Uusi Aura* 29.7.1899; Kiitokset, *Uusi Aura* 24.1.1900; Teräs 1995, 73, 484.

palkitsemalla yksittäisiä, pitkäaikaisia työntekijöitä Barker kiitti uskollisuudesta ja pysyvyydestä, samalla asettaen esikuvia nuoremmille polville. Myös paternalismin kannalta työntekijöiden uskollisuus tehtaalle oli tärkeää sen taatessa vakaat olosuhteet, joiden ansiosta yrityksen menestys oli mahdollinen.²²³

Barkerin rahapalkkiot korvattiin myöhemmin kunniamerkillä tai -kirjalla. Mitaleilla ja kunniamerkeillä palkitseminen oli yrityksissä yleinen tapa. Niiden avulla luotiin rahapalkkioiden tapaan yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä samalla jäsennettiin sitä. Esimerkiksi Verlassa tehtaan palkitsemisjärjestyksessä työntekijöistä etusijalla olivat usein tehtaan pitkäaikaiset työntekijät ja miehet.²²⁴ Myös Barkerin vuonna 1921 hallintaansa saanut Leisegang arvosti edellisten omistajien tapaan pitkään yrityksessä työskennelleitä:

Eilen oli Barker-yhtiön johtokunta kutsunut Suomalaiselle Pohjalle eräitä Barkerin tehtaissa kauemman aikaa palvelleita toimihenkilöitä. Toimitusjohtaja H. A. Leisegang piti heille puheen, jossa kiitti heitä uutterasta ja hyvin suoritetusta työstä yhtiön hyväksi sekä ojensi heille kullekin omistuskirjoituksella varustetun kultakellon perineen. Tällaisen muistolahjan saivat kutomon laitospäivät Johan Dankka, Oskar Jalo ja Leonard Salokivi sekä kehräämön laitospäivät August Salmi ja Robert Toiminen. Mainitut henkilöt ovat palvelleet yhtiössä jo 25 vuotta, jotkut pitemmänkin ajan.²²⁵

Kirjoituksesta ilmenee Leisegangin kiitollisuus laitosmiehiä kohtaan yhtiöön sitoutumisesta. Merkittävää kuitenkin on, että suurin osa Barkerin työntekijöistä oli naisia. Palkittuja työntekijöitä oli myös kovin vähän, ottaen huomioon sen, että tehtaalla oli vuonna 1927 1026 työntekijää. Tästä voimme päätellä, ettei johtokunta tai Leisegang mahdollisesti arvostanut naistyöntekijöitä samalla tavoin. Perinne pitkään Barkerilla työskennelleiden palkitsemisesta jatkui aina 1940-luvulle.²²⁶

Pitkäaikaisten työntekijöiden palkitsemisen lisäksi, Barkerilla oli tapana antaa työväestölle palkanlisä, joita olivat jouluraha ja kesäraha. Ensimmäistä löytämäni maininta joulurahasta on vuodelta 1906, jolloin rahaa sai vain muutama pitkään tehtaalla ollut työntekijä. Oletettavaa on, että vain ansioituneita työntekijöitä koskenut käytäntö laajennettiin vuonna 1921 koskemaan kaikkia

²²³ Osaltaan pitkiä työsuhteita arvostettiin niissä olevien työntekijöiden ammattitaitoisuuden takia. Koivuniemi 2000, 53; Ahvenisto 2008, 316; Fellman 2019, 667, 673.

²²⁴ TYKL/käs. nro: 954, 4; Ahvenisto 2008, 316, 429.

²²⁵ Suomalainen Pohja on turkulainen ravintola. Kauan palvelleita työläisiä muistettu, *Uusi Aura* 24.12.1927.

²²⁶ Barkerin puuvillatehtaan 100-vuotisjuhla eilen Turun teatterissa, *Turun Sanomat* 9.11.1943; Liite 2.

työntekijöitä. Joulurahaa maksettiin tehtaalla suhteellisen säännöllisesti kaikille työntekijöille vuosina 1921–1944, tosin ei joka vuosi. Syynä tähän on oletettavasti ollut heikko taloudellinen suhdanne esimerkiksi 1930-luvun laman aikana.²²⁷ Jouluraha oli Barkerilla eräänlainen korvaus siitä, että tehdas oli joulun ja uudenvuoden aikaan kiinni. Esimerkiksi Paraisilla työntekijät saivat vuonna 1927 joululahjana kahden prosentin vuosiansioita vastaavan palkkion. Paraisilla se oli työaikakurin väline, sillä lahjapalkkion suuruus riippui luvattomien poissaolojen määrästä. Myös esimerkiksi Kymin Osakeyhtiöllä oli tapana maksaa lahjapalkkioita jouluna virkailijoille ja johtohenkilölle, joiden tavoitteena oli eriarvoisuuden *kannustava* säilyttäminen työntekijöiden ja virkailijoiden välillä²²⁸

Joulurahan myöntämisellä Barkerilla on voinut olla taustalla monia syitä, joista eräs on voinut olla yhteenkuuluvuuden tunteen luominen, huolenpito paternalismin hengessä sekä kiitos sitoutumisesta yhtiöön. Esimerkiksi vuonna 1921, jokaiselta täydeltä vuodelta sai joulurahaa viisi prosenttia enemmän. Itse joulurahaa saivat vuoden työssä olleet. Vuonna 1944, rahan jakamisessa näkyi miestyöntekijöiden suurempi arvostus, sillä tuolloin miehet saivat 400 markkaa joulurahaa kun naistryöntekijät joutuivat tyytymään 200 markkaa.²²⁹ Turussa joululahjoja jaettiin melko yleisesti, sillä yksittäisistä kartanon omistajien lahjoista palveluskunnalleen sekä teollisuuslaitosten lahjoista työntekijöilleen on löydettävissä mainintoja lehdistä.²³⁰ Voidaankin todeta, että Barkerin joulurahat eivät olleet kovin harvinainen poikkeus, ja ne olivat linjassa yleisen työnantajapolitiikan kanssa sekä Turussa että muualla Suomessa. Eräs haastateltu kuvasi summaa perin vaatimattomana.²³¹

Barkerin paternalistista suhdetta työntekijöihin kuvaa, että työväestön lapsille oli järjestetty joulujuhla. Joulujuhla pidettiin Turussa, Vähäväkisten talolla. Juhlaan olivat tervetulleita kaikki työntekijöiden lapset, jotka eivät olleet täyttäneet 15 vuotta sekä lasten äidit.²³² Lapsille jaettiin juhlassa namuja ja vaatekangasta: pojille pukukangas ja tytöille leninkikangas. Jouluna tehdas antoi

²²⁷ Jk pkt, 22.12.1921, 5 §; 22.6.1922, 4 §; 21.12.1923, 2 §; 2.6.1924, 3 §; 6.11.1926, 5 §; 20.6.1929, 2 §; 16.12.1938, 7 §; 28.11.1940, 13 §; 7.11.1943, 5 §; 19.11.1944, 10 §, B-La, Ca:3, KA; Ilmoituksia, 20.12.1922; 21.12.1923; 3.12.1928; 4.12.1937, B-La, Db:1, KA; Huomattavia joululahjoja, *Uusi Aura* 29.12.1906; Työväki saanut joululahjoja, *Turun Sanomat* 24.12.1909; Työväelle joululahjoja, *Turun Sanomat* 24.12.1911.

²²⁸ Salkoranta 1977, 47; Ahvenisto 2008, 428; Kettunen 2018, 144–145.

²²⁹ Jk pkt, 21.12.1921, 5 §; 19.11.1944, 10 §, B-La, Ca:3, KA.

²³⁰ Ks. esim. Kiitolliset palvelijat, Kiitos, *Turun Sanomat* 29.12.1921; Karunan kartanon palveluskunta, Sydämelliset kiitokset, *Uusi Aura* 29.12.1923; Auran Kerma O. Y:n tehtaan henkilökunta, Auran Kerma Osake-yhtiölle, *Uusi Aura* 28.12.1926; Suomen Polkupyörä- ja Konetehtaan työväki, Kiitos, *Turun Sanomat* 24.12.1927; Sahan työmiehet, Kiitoksemme, *Turun Sanomat* 31.12.1927; Brinkhallin kartanon työväki, Kiitos, *Turun Sanomat* 28.12.1929.

²³¹ TYKL/käs. nro: 954, 43.

²³² Jk pkt, 6.11.1926, 6 §; 16.12.1929, 4 §, B-La, Ca:3, KA; Ilmoituksia, 21.12.1922; 21.12.1923; 4.12.1925; 3.12.1926; 2.12.1927; 11.12.1929, B-La, Db:1 KA.

myös joululehden, joka oli suomalaiskansallinen aikakauslehti *Sampo*.²³³ Juhlan järjestämisessä tehtaan johtajan rooli on ollut keskeinen, sillä myös Littoisten verkatehtaalla oli vastaava perinne joulun juhlimisen suhteen.²³⁴ Joulujuhla oli merkittävä juhla yhtiössä: *Esimiesten ja työntekijöiden väliset arvoerot olivat jyrkät. Juhlatilaisuuksissa [kuten joulujuhlassa] välit tasoittuvat jonkin verran, mutta silti vallitsi tietty jäykkyys*.²³⁵ Yleisesti tehdas ja patruuna käytti juhlia vahvistamaan ja jäsentämään paikkakunnan yhtenäisyyttä, jossa patruuna esiintyi isän ja lahjanantajan hyväntahtoisessa roolissa. Ylipäätään on huomioitava, että paternalisissa etuuksissa naisten etuudet tähtäsivät heikomman sukupuolen suojelemiseen ja naisellisuuden, vaimon ja perheenäidin taitojen hankkimiseen ja säilyttämiseen, kun taas miesten etuudet vahvistivat maskuliinisuutta tukemalla miehen roolia perheen elättäjänä.²³⁶

Barkerilla tarjottuihin etuihin vaikuttivat taloudelliset olosuhteet. Esimerkiksi 1930-luvun laman aikana tehtaassa aiemmin olleet paternalistiset palkanlisät ja muut edut, kuten sanomalehden tilaus ja palkanlisät lopetettiin. Tämän osoittaa maininta vuoden 1933 pöytäkirjassa laman vaikutuksen kutomateollisuudessa jo hiipuesssa:²³⁷

Kun pula-ajan vuoksi on pitkäköön ajan Barkerinkin työväestö joutunut työskentelemään lyhennettyjä työviikkoja, ja kun aikaisemmat, jo melkein tavaksi tulleet joulu- ja juhannusrahat, vapaat sanomalehdet ym. muut edut ovat olleet poistettuina jo usean vuoden aikana, päätti johtokunta yksimielisesti nyt vietettävän tehtaan 90-vuotisjuhlan yhteydessä muistaa rahalahjalla niitä työläisiä, jotka ovat työskennelleet yhtämittäisesti vähintään 25 vuotta yhtiön palveluksessa. Tähän tarkoitukseen myönnettiin Smk 125 000, joka erä jaetaan Kansallis-Osake-Pankin säästökassavastakirjoina.²³⁸

Pula-aikana tehdyt etujen poistot osoittavat selkeästi sen, että paternalistista huoltojärjestelmää sääntelivät myös taloudelliset suhdanteet ja vaikka lama vaikutti huomattavasti, työväestön

²³³ *Sampo* 1.10.1929; TYKL/käs. nro: 784, 16; TYKL/käs. nro: 792, 5.

²³⁴ Ks. esim. Littoisten Verkatehtaan työväki, työnjohtajat, lapset ja heidän äitinsä sekä vanhukset, Nöyrä kiitos, *Turun Sanomat* 24.12.1922; Littoisten verkatehtaan työväestö, työnjohtajat sekä vanhukset, Kiitos, *Turun Sanomat* 24.12.1925; Littoisten verkatehtaan työväestö sekä vanhukset, Kiitos, *Turun Sanomat* 23.12.1928.

²³⁵ TYKL/käs. nro: 790, 14.

²³⁶ Ahvenisto 2008, 25, 316.

²³⁷ Jk pkt, 31.10.1933, 2 §, B-La, Ca:3, KA; Vuoden 1931 alusta lähtien Barker ei suorittanut sairaustapauksista annetusta lääkärihoidosta maksua kokonaan, vaan potilaiden oli itse osallistuttava näihin kustannuksiin. Ilmoituksia, 29.12.1930, B-La, Db:1, KA. Esimerkiksi viiden markan lisäpalkkio täydestä työviikosta poistettiin syyskuusta 1931 alkaen. Ilmoituksia, 21.8.1931 B-La, Db:1, KA; Jalonen 2017, 16.

²³⁸ Jk pkt, 31.10.1933, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

huolenpito oli silti johtokunnalle tärkeää. Kehityskulku laman aikaan näyttää olleen samanlainen kuin Nokia-yhtiössä, joissa heikennettiin luontaisetuja.²³⁹

Huolenpidon perinnettä kuvaavat myös Barkerin jakamat eläkkeet. Barkerin velvollisuus huolehtia pitkään palvelleiden eläketurvasta perustui lainsäädäntöön. Elatusvelvollisuus merkittiin ensimmäisen kerran vaivaishoitoasetukseen vuonna 1879, josta se siirtyi samansisältöisenä vuoden 1922 köyhäinhuitolakiin. Vuoden 1922 lain mukaan työntekijä sai työnantajaltaan elatuksen, jos hän oli ollut yli 20 vuotta tämän palveluksessa ja työkyvytön. Elatukseen ei ollut kuitenkaan oikeutettu, jos henkilöllä oli riittävät tulot itsensä elättämiseen tai jos perhe kykeni vastaamaan elatuksesta. Esimerkiksi Paraisten yhtiö maksoi pitkäaikaisille työntekijöille eläkkeitä, joita Kettunen kuvaa vähäisiksi. Paraisilla vuonna 1927 tehdyn päätöksen mukaan ne työläiset, jotka olivat palvelleet vähintään 20 vuotta ja tulleet kykenemättömiksi elättämään itsensä, saivat 400 markan kuukausittaisen avustuksen, asunnon sekä polttopuut.²⁴⁰

Barkerilla ensimmäiset työläiset saivat eläkkeen vuonna 1912, mutta heidän oli kuitenkin oltava tehtaalla töissä eläkkeen vastineeksi työkyvyttömyyteen asti. Aina ei heillä edes ollut siellä mitään tekemistä, vaan heidän oli oltava varalta apuna. Eläke oli vähäinen ja haastatellun mukaan: *se oli ankeaa aikaa vanhuksille, kunnes he sotien jälkeen saivat eläkkeen ilman työvelvollisuutta.*²⁴¹ Barker ei varannut eläkeläisille mitään erityisiä asuntoloita, vaan eläkeläiset asuivat sukulaisten luona ja henkilöt, joilla ei ollut sukulaisia, asuivat vaivaistalossa kunnalliskodissa. Kunnalliskotiin pääsivät myös sairaat ja orvot. Vuonna 1902 Barkerin eläkekassa osti eläkkeennauttijoiden vanhainkodiksi läheltä tehdasta kaksikerroksisen talon. Vanhainkotiin ei yleisesti kuitenkaan moni mielellään mennyt.²⁴²

Barker näyttää välttäneen eläkkeiden maksamisesta syntyneitä kustannuksia. Esimerkiksi vuonna 1934, työstä erotettiin vanhimpia ja yli 10 vuotta palvelleita.²⁴³ Vuonna 1921 Barkerilla oli leskeneläkkeensaajia kolme, henkilökohtaisen eläkkeen saajia kuusi ja eläkettä saavia virkamiehiä kaksi. Vuonna 1921 leskeneläkkeensaajille ehdotettiin maksettavaksi joulurahaa 150 markkaa, henkilökohtaisen eläkkeen saajille 1235 markkaa ja virkamiehille 1367 markkaa. Merkillepantavaa

²³⁹ Koivuniemi 2000, 202–203.

²⁴⁰ Edes 1930-luvun lopun kansaneläkelaki ei poistanut yhtiöiden vastuuta elatuksesta. Raiskio 2012, 104; Kettunen 2018, 96–97.

²⁴¹ TYKL/käs. nro: 784, 13.

²⁴² Haastatellun työntekijän mukaan: ”Vanhainkotia vieroksuttiin sen huonon huodon takia. Sitä nimitettiin vaivaistaloksi, koska sen asukit olivat yleensä vähän sekapäisiä tai sitten aivan varattomia ja asunnottomia”. TYKL/käs. nro: 784, 13; TYKL/käs. nro: 786, 19; TYKL/ käs. nro: 845, 5–6.

²⁴³ Teräs 1995, 530.

on virkamiesten ja esimerkiksi henkilökohtaista eläkettä saaneiden työntekijöiden suuri ero saadun rahasumman suhteen, ja on helppo päätellä, että eläkkeelle jäänyt virkamies sai myös monikertaisesti tavallisen työläisen saaman eläkkeen.²⁴⁴ Barkerin johto saattoi kuitenkin myöntää eläkkeen, jos henkilön asema oli kovin huono ja edellytykset sen myöntämiselle täyttyivät:

Kehräämön työntekijätär Emilia Kavalunas, joka helmikuun 7. p:nä 1940 tulisi palvelleeksi 20 vuotta ja oikeutetuksi saamaan eläkkeen, on lääkärin todistuksen mukaisesti tullut nyt sikäli sairaloikseksi, että hän on täysin työkyvytön. Tässä sääliittävässä tapauksessa päätti Johtokunta myöntää hänelle eläkkeen 300 markkaa kuukaudessa syyskuun 15. p:stä 1939 lukien.²⁴⁵

Kaikkiin eläkevaatimukseen Barkerin johtokunta ei kuitenkaan suostunut. Esimerkiksi vuonna 1939 osa eläkkeellä olevista yhtiön työntekijöistä oli johtokunnalle osoittamassaan kirjelmällä anonut, että heidän eläkkeensä korotettaisiin 300 markasta 400 markkaan kuukaudessa. Johtokunta ei kuitenkaan katsonut voivansa anomukseen suostua.²⁴⁶ Myöskään entisen kutomamestarin Swenningin leskelle ei myönnetty osaa edesmenneen miehensä eläkkeestä, sillä yhtiön eläkesääntö ei leskeneläkettä edellyttänyt. Tämä on huomionarvoista, sillä kutomamestari Swenning oli suuresti arvostettu ennen eläkkeelle jäämistään, ja hän oli muun muassa 1900-luvun alussa edustamassa työntekijöitä tehtaan omistajien hautajaisissa. Lesken anomuksen hylkääminen on ymmärrettävää, sillä eläkkeet olivat kuitenkin kustannus yrityksille.²⁴⁷ Työntekijät itse myös keräsivät tehtaalla joskus listalla leskille rahaa, mikä kuvaa työntekijöiden toisillensa antaman avun merkitystä.²⁴⁸

Eläke oli Suorannan mukaan kutoma- ja tekstiiliteollisuudessa työskenteleville ylipäättään harvinaisuus, ja se oli niin pieni, ettei sillä tullut toimeen. Vuonna 1934 Tekstiilityöntantajien liiton jäsenetehtaat maksoivat eläkettä 697 työntekijälleen, jotka olivat palvelleet yrityksessä 20 vuotta. Suorannan mukaan yritysten eläkettä koskevista vastauksista ei ole pääteltävissä, mikä osa vanhuksista teki työsuoritusta voimiensa mukaan ja mille osalle vanhuksista rahat tulivat ilman työsuoritetta, oletettavaa on, että kunnalliskodissa tai tehtaan vanhainkodissa olevalta ei työsuoritetta edellytetty.²⁴⁹ Työntekijöiden henkilökohtaisesta avusta toisilleen sekä tehtaalta

²⁴⁴ Jk pkt, 21.12.1921, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁴⁵ Jk pkt, 21.9.1939, 4 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁴⁶ Jk pkt, 21.9.1939, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁴⁷ Leskelle myönnettiin kuitenkin miehensä kahden kuukauden eläkettä vastaava summa, jota perusteltiin entisen kutomamestarin suurilla ansioilla. Jk pkt, 10.6.1944, 3 §, B-La, Ca:3, KA. Ks. esim. Kunnallisneuvos G. A. Petreliuksen hautaus, *Uusi Aura* 19.6.1910; Jk pkt, 4.1.1930, 2 §; 2.9.1932, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁴⁸ TYKL/käs. nro: 786, 19.

²⁴⁹ Suoranta 2009, 183.

eläkkeelle jääneiden muutenkin heikosta toimeentulosta voi päätellä, että Barkerin huolenpito eläkkeelle jääneitä työntekijöitään kohtaan oli melko vähäistä.

Vuoden 1921 joulukuussa yhtiön työläisten ja virkailijoiden sairaanhoito järjestettiin niin, he saavat ilmaisen lääkärihoidon ja lääkkeet. Huomioitava on, että tarjolla oli myös hammashuoltoa. Yhtiö oli tarjonnut ilmaiset lääkkeet vuodesta 1912 alkaen. Oletettavaa on, että myöhemmin käytäntö muuttui, sillä haastateltujen työntekijöiden mukaan lääkkeistä joutui maksamaan.²⁵⁰ Eri asia on, hyödynnettiinkö lääkäripalveluita aktiivisesti. Erään haastateltavan mukaan hän ei käynyt lääkärillä koko työssööloaikanaan, eikä vähäisen sairauden takia oltu poissa töistä.²⁵¹ Vuonna 1941 yritykseen palkattiin vakituinen sairaanhoitaja, jonka tehtäviin kuului lisäksi neuvonta kotitalous- ja lastenhoitoasioissa. Sairaanhoitajia yleisesti palkattiin suomalaisissa tehtaissa jo 1920- ja 1930-luvuilta lähtien ja näin toimittiin muun muassa Paraisilla.²⁵²

Huomioitava on, että Barker pyrki vähentämään terveydenhuollosta aiheutuneita kustannuksia. Osoituksena tästä on, että *Suomen Työmies* -lehden mukaan yksi Barkerin lääkäreistä sai potkut vuodenvaihteessa 1923 myönnettyään työntekijöille liian kalliita lääkkeitä. Irtisanotun lääkärin tilalle oli nimetty lääkäri, joka *ei vähimmäisessäkään määrässä nauti työläisten luottamusta*.²⁵³ Barker esitti uuden sairaus- ja hautausapukassan perustamista työntekijöiden keskuudessa aiemmin toimineiden kahden kassan pohjalle vuonna 1923. Uudelle kassalle tukea myönnettiin ainakin vuonna 1925.²⁵⁴ Osaltaan kassan perustaminen yhtiön järjestämäksi sekä sairaanhoitajan palkkaaminen 1940-luvulla kuvaa tehtaitten johtamisen kehittymistä järjestelmällisempään suuntaan, mikä noudattaa yleistä kehitystä kohti hyvinvointikapitalistista työnantajapolitiikkaa.

Barkerilla terveydenhoitoa käytettiin myös kurinalaistamiseen. Tämä tulee hyvin esiin vuodelta 1930, jossa ilmaisen hammashuollon tarjoaminen työväestölle lopetettiin. Tämän kerrottiin johtuneen siihen liittyneestä väärinkäytöstä.²⁵⁵ Terveydenhuollon saatavuudesta huolimatta, työtovereiden apu oli silti tärkeää Barkerin työntekijöille. Erään entisen työntekijän mukaan pitkäaikaisen sairauden tai työtapaturman sattuessa työntekijät avustivat toisiaan rahallisesti. Tällöin

²⁵⁰ Jk pkt, 13.12.1912, 4 §, B-La, Ca:2, KA; Jk pkt, 21.12.1921, 6 §, B-La, Ca:3, KA; Ilmoituksia, 30.6.1930; B-La, Db:1, KA; TYKL/käs. nro: 790, 9; TYKL/käs. nro: 954, 19.

²⁵¹ Haastateltu tullut Barkerille vuonna 1910 ja työskenteli siellä kaikkiaan 45 vuotta. TYKL/käs. nro: 954, 1–4.

²⁵² Jk pkt, 16.3.1941, 7 §, B-La, Ca:3, KA; Raiskio 2012, 127; Kettunen 2018, 59.

²⁵³ Barkerin tehtaassa ”huoltolaitos” työläisiä ”huoltamassa”, *Suomen Työmies* 8.1.1923.

²⁵⁴ Jk pkt, 12.9.1923, 5 §, B-La, Ca:3, KA; Vuonna 1925 kassoille maksettiin niiden saatavat kahta velkakirjaa vastaan yhteensä 108 000 markkaa sekä luovutettiin niille kuuluvat obligaatiot yhteensä 20 000 markan arvosta. Jk pkt, 17.6.1925, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁵⁵ Ilmoituksia, 30.6.1930, B-La, Db:1, KA.

Barkerilla laitettiin kiertämään lista, johon jokainen merkitsi nimensä ja antamansa rahasumman suuruuden.²⁵⁶ Tehtaan johto seurasi suhteellisen tiiviisti työntekijöidensä terveyttä. Tästä on osoituksena, että vuonna 1939 tehtaan ylilääkärin esityksestä työntekijöille tehtiin tuberkuloositarkastus, joka maksoi viisi markkaa hengeltä. Tarkastus oli työväestölle vapaa.²⁵⁷ Oletettavaa on, että tehdas oli huolestunut koneiden käynnissä pysymisestä. Toinen taustasy siihen, miksi tehtaan johto tähän tarkastukseen suostui, on voinut olla esimerkiksi vuoden 1925 tapaturmavakuutuslaki, jossa tietyt ammattitaudit sisällytettiin pakollisen tapaturmavakuutuksen piiriin.²⁵⁸

Johtokunnassa myös arvostettiin opiskelua. Vuonna 1918 Barkerin johto päätti lahjoittaa Åbo Akademin kemiantekniselle tiedekunnalle 10 000 markkaa 10 vuoden ajan. Opintolainaa myönnettiin ensimmäistä kertaa vuonna 1910. Myös myöhemmin vuosina 1929 ja 1934 kahdelle miestyöntekijälle myönnettiin lainat opiskelua varten.²⁵⁹ Turussa Rettig myönsi paljon opintolainoja. Opintolainojen myöntämistä voi pitää eräänlaisena tehtaan investointina tulevaan, sillä opintolainan saanut henkilö myöhemmin hyödytti tehdasta osaamisellaan.²⁶⁰ Barkerin työntekijöille tarjottiin paternalistisessa hengessä myös muuta hyödyllistä opetusta. Eräs osoitus tästä on tehtaan työntekijättärielle kustannettu ilmainen keittokurssi Turun Marttayhdistyksessä. Kurssilla osanottajia oli 68.²⁶¹ Toinen esimerkki hyödyllisestä, Barkerin tarjoamasta mahdollisuudesta työntekijöilleen oli, että yhtiö kustansi kaikille Turun suomalaisessa työväenopistossa opiskeleville työläisille tarvittavat välineet, kuten oppikirjat.²⁶² Eri asia tietysti on, hyödynnettiinkö erityisesti tätä jälkimmäisenä mainittua mahdollisuutta. Monesti on mainittu, että työntekijäväestö ei kouluttautunut, sillä siitä ei tuntunut olevan heille hyötyä. Huomioitava on, että mainitut kansanopisto etuisuudet myönnettiin johtaja Leisegangin aikana, jonka voidaan todeta omaksuneen Barkerin johtajista keskeisimmin paternalismin perinteen.

Barkerin tehtailla ei ollut merkittävää omaa asunto-ohjelmaa tai asuntoetuja laajalle joukolle työntekijöitä. Tehtaan omistamat muutamat asunnot oli tarkoitettu vain johtajille ja

²⁵⁶ TYKL/käs. nro: 790, 9; Huomioitava on, että tehtaan työsäännöissä kiellettiin kaikenlainen rahan kerääminen tehtaassa toimiville ilman lupaa. Ilmoituksia, 30.9.1922, Työsäännöt 22 §, B-La, Db:1, KA.

²⁵⁷ Jk pkt, 25.5.1939, 3 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁵⁸ Kettunen 2018, 93.

²⁵⁹ Jk pkt, 26.11.1910, 1 §; 26.11.1918, 1 §, B-La, Ca:2, KA; Jk pkt, 27.8.1929, 3 §; 8.11.1934, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁶⁰ Bahne 1950, 208–209.

²⁶¹ Piirteitä Turun Marttayhdistyksen toiminnasta v. 1927, *Uusi Aura* 12.2.1928.

²⁶² Työväenopistotyön alkaessa, *Uusi Aura* 16.1.1927; Barker lahjoitti Sosiaalidemokraattiselle Työläisnaisliitolle 15 000 markkaa kotitaloudellisen neuvontatyön tukemiseksi vuonna 1944. Jk pkt, 19.11.1944, 21 §, B-La, Ca:3, KA; Forssan puuvillatehtaalla johtokunta tuki paikallista työväenopistoa ja myönsi vuonna 1920 työväenopistolle tukea 6 000 markkaa lukukaudelta sekä myöntämällä huoneiston opiston käyttöön. Kaukovalta 1934, 600.

ammattitaitoisille työntekijöille. Esimerkiksi Turun Linnankadulla Barkerin tehdasta vastapäätä sijainneessa tehtaassa asunnossa asui vuonna 1924 kaksi perhettä.²⁶³ Esimerkiksi metsäteollisuuden asuntopolitiikassa noudatettiin maailmansotien välisenä aikana yhdenvertaisia periaatteita, joilla tuettiin tehdasjärjestystä. Johtajille ja tärkeimmille ammattimiehille hankittiin parhaat asunnot vastapalveluksena sitoutumisesta yhtiöön. Turussa tehtaiden oma rakennustuotanto oli vähäistä, vaikka Rettigin aloitteesta Turkuun nousi työväenasuntoja jo vuonna 1885.²⁶⁴

Esimerkiksi Verlan tehdasyhteisössä Pohjois-Kymenlaaksossa oli asuntoja tehtaalaisille. Asuntoja rakennettiin Verlaan koska aiempia asuntoja ei siellä ollut. Turku verrattain isona paikkakuntana erosi luonnollisesti maaseudulla sijainneista tehtaista, siinä että täällä kuitenkin asuntoja oli. Yritysten ei Turussa työvoimaa saadaksesen tarvinnut ryhtyä laajoihin asunnonrakennusohjelmiin ja Turussa oli mahdollista löytää vuokra-asuntoja suurten tuotantolaitosten läheltä. Turun esikaupunkialueille myös syntyi tiheitä työväen asuinalueita.²⁶⁵ Suurimman osan Barkerin työntekijöistä oli hankittava asuntonsa itse. Toiselta paikkakunnalta muuttaneet pyrkivät asumaan sukulaisten ja tuttavien luona, kunnes pystyivät itse hankkimaan asunnon.²⁶⁶ Barkerilla suunnitelma Alfa-alueelle rakennettavista työläisasunnoista tehtiin vuonna 1941, jolloin hinta oli johtokunnalle liian korkea.²⁶⁷ Myöhemmin Tampereentielle rakennettiin tehtaassa asuntoja 1940- ja 1950-luvuilla. Osaltaan työläisasuntojen rakentamissuunnitelmat kuvaavat paternalismin modernisaatiota. Suunnitelman hylkäämisestä vuonna 1941 voidaan myös havaita voitontavoittelun olleen luonnollisesti keskiössä Barkerin päätöksenteossa.²⁶⁸

Barker tarjosi työntekijöilleen opiskelun ja erilaisten palkanlisien lisäksi myös monia muita etuuksia. Työntekijät saivat varata kasvimaata tehtaassa lähetyviltä Raunistulasta. Sota-aikana sai myös polttopuita, joita johtokunta antoi työntekijöiden ostaa, vaikean polttopuutilanteen vuoksi. Päätöksessä näkyy huolenpidon perinne.²⁶⁹ Lisäksi vähän ennen sotia 1930-luvulla sai ostaa kangasta tehtaassa myymälästä Linnankadulta alennuksella. Tähän oli kuitenkin oltava laitosmieheltä saatu lupa mukana. Työntekijä, joka oli ollut talossa kymmenen vuotta, sai 20 prosenttia alennusta kankaasta ja vähemmän kuin kymmenen vuotta työssä ollut, sai kankaasta kymmenen prosentin

²⁶³ Tulipalo Oy. Barkerin työväenrakennuksessa, *Uusi Aura* 4.9.1924; Salkoranta 1977, 56.

²⁶⁴ Bahne 1950, 138–142; Teräs 1995, 72; Raiskio 2012, 147.

²⁶⁵ Teräs 1995, 72; Ahvenisto 2008, 276, 429.

²⁶⁶ TYKL/käs. nro: 788, 5; Haastattelun mukaan asuntoja oli yleisesti vaikea saada. TYKL käs. nro: 954, 20.

²⁶⁷ Itse suunnitelma esitettiin johtokunnan pöytäkirjassa 16.3.1941. Jk pkt, 16.3.1941, 5 §; 19.5.1941, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁶⁸ Myös Littoisiin oli suunnitteilla oma asuntoalue Barkerin työntekijöille, mutta sota-aika päätti suunnitelman. TYKL/käs. nro: 784, 4; TYKL/käs. nro: 954, 20, 30.

²⁶⁹ Jk pkt, 11.2.1941, 4 §, B-La, Ca:3, KA; TYKL/käs. nro: 784, 4; TYKL/käs. nro: 788, 8; TYKL/ käs. nro: 954, 4.

alennuksen. Sellainen työntekijä, joka oli ollut tehtaassa vain muutaman kuukauden, ei saanut ostamistaan kankaista minkäänlaista alennusta.²⁷⁰ Suomessa tehtaas tarjosivat yleisesti 1920-luvulta asti eri luontaisetuja. Tarjolla saattoi olla ilmaiset polttopuut, sähkö, vapaa laidunmaa ja mahdollisuus käyttää viljelysmaata ilmaiseksi.²⁷¹ Barker edusti siis melko tavanomaista työnantajapolitiikkaa etuuksien suhteen, tarjoten työntekijöille halvemmalla sitä tuotetta, jota se itse tuotti laitoksissaan.

Barker tarjosi monen muun suomalaisen yhtiön lisäksi myös ruokaa työntekijöilleen. Tavallisimpia ruokia olivat puurot, keitot, perunat, sienikastike, papusoppa ja pannukakku. Sota- ja pula-aikana työntekijöille tarjottiin vain puuroa ja perunaa, kunnes ruokatarjoilu ja ruokalanpito lopetettiin. Linnankadun yksikköön ruokala ja ruokatarjoilu oli tullut Alfän tehdasta aiemmin.²⁷² Ruokatarjoilussa voidaan havaita huolenpidon perinteen lisäksi taloudellisen hyödyn saaminen. Esimerkiksi vuonna 1921 konttorihenkilökunnalle kerran päivässä tarjotun aterian avulla katsottiin voitavan pidentää konttoriaikaa.²⁷³ Barkeria ei kuitenkaan voida pitää ruokatarjoilun järjestämisen suhteen poikkeuksena, sillä esimerkiksi Tampereen puuvillatehtaassa lämpimän ruuan tarjoilu työntekijöille aloitettiin jo vuonna 1849.²⁷⁴

Yhteenvedona voi todeta, että Barkerin tarjoamat edut olivat suhteellisen tyypillisiä, minkä lisäksi ne korostavat Barkerin naisvaltaisuutta. Barkerin työnantajapolitiikka oli myös Turun tasolla melko tavanomaista suhteessa pitkäaikaisten työntekijöiden palkitsemiseen ja eri palkanlisiin. Normaalialia työnantajapolitiikkaa olivat myös Barkerin työntekijöiden opiskelumahdollisuuksien tukeminen sekä kansansivistyksen edistäminen työntekijöiden keskuudessa. Muista eduista ruokatarjoilu, tarjotut polttopuut sekä halpa kangas edustivat myös hyvin tavallista työnantajapolitiikkaa. Eläkkeiden maksuun ja terveydenhuoltoon liittyen Barker pyrki ainakin jollain tasolla pienentämään niistä aiheutuneita kustannuksia.

²⁷⁰ TYKL/käs: 793, 5; TYKL/käs: 954, 3–4, 43.

²⁷¹ Myös Forssan tehtaalla oli vastaavia etuja. Tarjolla oli esim. tehtaan omia tuotteita edullisesti sekä polttopuita halvalla. Leimu 1983 98–100; Ahvenisto 2008, 311.

²⁷² Haastateltu Barkerin Linnankadun puuvillatehtaalla töissä vuodesta 1911 alkaen. Hänen mukaansa ennen kansalaisotaa työaika oli 6:30–18:00. Ruokatunti oli 12–13. Tehtaassa oli myös ruokala, mutta yleensä ruoka tuotiin osastoille vaunuilla. TYKL/käs. nro: 784, 1, 3–4; Kutomoon ruokala ja ruokatarjoilu tehtaan puolelta tuli ennen sotia. Ruokalaa tai ruokatarjoilua kutomossa ei kuitenkaan ollut vielä vuonna 1911. TYKL/käs. nro: 791, 18–19.

²⁷³ Lisäksi päätettiin sisustaa yhtiön kustannuksella huone ruokailuhuoneeksi. Jk pkt, 4.11.1921, 17 §, 18 §, B-La, Ca:3, KA.

²⁷⁴ Porin puuvillatehtaassa ruokala perustettiin vuonna 1922. Stjernschantz 1949, 284; Tampereella ruokalan tarkoituksena oli tarjota työntekijöille ravitsevaa ruokaa kahvin ja nisuleivän sijasta. Lisäksi tavoitteena oli parantaa työntekijöiden työkykyä ja lopettaa tehdassaleissa tapahtuva ateriointi. Teräs 2001, 103–104.

5. Tehdas ja työväki

5.1 Palkkaliikkeitä ja lakkoja

Suomalaisessa teollisuudessa käytiin valtataistelua työnantajien ja työntekijöiden kesken jo 1800-luvun lopulta lähtien. Tehtaiden johdossa pelättiin työntekijöiden vahvoja yhteenliittymiä. Oman asemansa säilyttämiseksi tehtaot eivät käyneet neuvotteluja työntekijöiden edustamien liittojen kanssa, mistä syystä työrauhan ylläpito tehtailla oli paikoin vaikeaa.²⁷⁵ Itse lakkoilu vaati vielä 1900-luvun alussa taloudellista varallisuutta ja itsenäisyyttä, koska jokainen lakkolainen joutui pidemmän aikaa huolehtimaan toimeentulostaan. Erityisesti naistyöntekijät saattoivat odottaa heikolta ja köyhiltä ammattijärjestöiltään vain vähäistä tukea. Kutomateollisuudessa ja myös muilla naisvaltaisilla tehdasaloilla, työsuhteen ehtoihin liittyvät kysymykset hoidettiin niin, että asiat käsiteltiin koko tehtaan työväen yhteisissä kokouksissa, joissa sitten valittiin jokin lähetystö tai komitea viemään hanketta eteenpäin tai neuvottelemaan isännistön kanssa. Esiintymisen jälkeen, sitä varten luotu organisaatio jäi ikään kuin lepotilaan, josta se oli tarpeen vaatiessa mahdollista herättää uudelleen henkiin.²⁷⁶

Barkerin tehtaalla vuonna 1902 syntynyt palkkaliike on hyvä esimerkki tämän kaltaisesta organisaatiosta. Se syntyi ilman ulkopuolelta tai ammattiliikkeeltä tullutta ohjausta, kehräämössä työskentelevien naisten todettua, että heidän palkkansa oli liian pieni. Niinpä he päättivät pyytää joukolla palkankorotusta. Työntekijöiden valitseman asiamiehen esitettyä asian, tuli ensin kieltävä vastaus, mutta kun kaikki yhdestä suusta vaativat korotusta, niin johto päätti lopulta korottaa palkkoja. Tapaus osoittaa, että työntekijöillä oli monia keinoja vaikuttaa työsuhteen ehtoihin ja ammattiosasto oli vain yksi vaihtoehto muiden joukossa. Kutomateollisuudessa urakkapalkkaus oli jo varhain yleistä, jolloin palkka-asioita hoidettiin etupäässä työpaikka- ja työosastokohtaisesti. Tämä korosti mestarien kanssa käytyjen suorien neuvotteluiden, arkisten vastarinnan keinojen sekä keskinäisten normien ja eettisten koodien merkitystä.²⁷⁷ Osaltaan vuoden 1902 palkkaliikkeen vaatimukseen myöntymisen on voinut myös johtua siitä, että suhde työntekijän ja työnantajan välillä haluttiin pitää henkilökohtaisella tasolla.

Paternalistisessa johdetuissa tehdastyöpaikoissa ei ollut varsinaista neuvottelumekanismia, vaan isännistöt joko hyväksyivät tai hylkäsivät ehdotuksen. Tämä käy selvästi ilmi Barkerin työntekijöiden vuonna 1905 tekemästä työajanlyhennysvaatimuksesta. Kymmentuntisen työpäivän

²⁷⁵ Raiskio 2012, 227.

²⁷⁶ Teräs 1995, 130, 132.

²⁷⁷ Palkkoja korotettu, *Länsisuomen Työmies* 9.12.1902; Teräs 1995, 131–132.

puolesta pidetyssä kokouksessa oli paikalla 400 naista ja 30–40 miestä, joten voidaan sanoa lähes kaikkien työntekijöiden olleen paikalla.²⁷⁸ He vaativat työajan lyhentämistä 58 tuntiin viikossa, aiemmasta 66 tunnista. Lisäksi he pyysivät, että päivä- ja tuntipalkkaisille maksetaan nykyistä päivä- ja viikkopalkkaa vastaava määrä, ja että urakkatyöntekijöiden kappalepalkkaa myös korotettaisiin tuonnempana, elleivät he voisi lyhennetyllä työajalla ansaita nykyisiä palkkoja vastaavaa määrää.²⁷⁹

Isännistö suostui lyhentämään työajan 60 tuntiin sekä lausui lisätoiveena, että työt aloitettaisiin jatkossa kello 6:30. Tähän isännistö sanoi syyn olevan, että tällöin niillä, joilla on pidempi matka työhön, olisi mahdollisuus levätä paremmin. Työntekijät hyväksyivät isännistön ehdotuksen viikkotyöajasta, minkä lisäksi he pitivät isännistön tekemää myönnytystä suurena edistysaskeleena, ja tästä syystä heidän kunniaukseen tehtiin kolminkertainen *eläköön*-huuto.²⁸⁰ Isännistön työntekijöiden vaatimukseen myöntymisen taustalla on voinut olla vuoden 1902 palkkaliikkeen tavoin se, että haluttiin pitää suhde työnantajan ja työntekijän välillä henkilökohtaisella tasolla. Barkerin työntekijät kiittivät johtoa vuoden 1905 työajan muutoksista myös lehti-ilmoituksella, joka sopi hyvin paternalismin henkeen:

Nöyrimmät kiitokset tahdomme tämän kautta lausua Osakeyhtiö John Barkerin isännistölle herroille kunnallisneuvos G. A. Petreliukselle ja C. Fr. Junneliukselle sekä tehtaan isännöitsijälle, insinööri Sundbergille siitä työajan lyhennyksestä, jonka he meidän pyynnöstämme ovat suoneet palkkoja vähentämättä, ja joka määräys käytännössä pantiin toimeen aikaisemmin kuin uskallettiin toivoakaan, nim. jo tänään, jolloin tuntui mukavalta saada lopettaa työt tuntia aikaisemmin kuin tähän saakka. Tätä jalomielisyyttä koetamme palkita ahkeruudella.²⁸¹

Eräs ammattiyhdistyksen 1900-luvun alun keskeisimmistä tavoitteista oli työajan lyhentäminen. Näin ollen Barker ei ollut ainoa tehdas, jonka työntekijät vaativat asiaan muutosta.²⁸² Työtaistelut eivät ennen ensimmäistä maailmansotaa kuitenkaan olleet ammattiyhdistysliikkeen kontrollissa, vaan työmarkkinoilla esiintyi selvästi sekä järjestäytyneitä että järjestäytymätöntä liikehdintää. Työtaisteluista Turussa vain hieman yli puolet oli järjestäytyneitä vuosina 1905–1914. Barkerilla

²⁷⁸ Taas suuri kokous 10-tuntisen työpäivän hyväksi, *Länsisuomen Työmies* 11.2.1905; Työntekijämäärä vuonna 1905 oli 482 henkeä. Liite 2; Teräs 1995, 193.

²⁷⁹ Taas suuri kokous 10-tuntisen työpäivän hyväksi, *Länsisuomen Työmies* 11.2.1905, Työpäivän lyhennyspuuhat Turussa, *Länsisuomen Työmies*, 16.2.1905.

²⁸⁰ Työpäivän lyhennyspuuhat Turussa, *Länsisuomen Työmies* 16.2.1905.

²⁸¹ Kiitos, *Uusi Aura* 18.2.1905.

²⁸² Teräs 1995, 84, 89; Ks. myös Stjernschantz 1949, 104–106.

työntekijöiden järjestäytymisen taso oli heikko. Vuonna 1904 perustettuun ammattijärjestöön kuului vuonna 1910 vain 40 jäsentä, josta 25 oli naisia. Tämä on huomattavan vähäinen määrä, sillä tehtailla oli 919 työntekijää vuonna 1910.²⁸³ Tästä huolimatta kutomatyöläiset tekivät aktiivisesti tehdaskohtaisia aloitteita palkkojensa parantamiseksi ja työaikansa lyhentämiseksi, ja saavuttivat toisinaan myös myönteisiä tuloksia.²⁸⁴

Kutomateollisuuden työnantajaliitolla ja Puuvillatehtaiden yhdistyksellä oli keskeinen vaikutus Barkerin toimintaan. Suomen Kutomateollisuuden Työnantajain Liitto (SKTL) perustettiin 6.12.1905. Sen perustamiskokouksessa olivat edustettuina kaikki alan suurimmat teollisuuslaitokset, kuten Finlayson, Forssa, Vaasan puuvillatehdas, Barker ja Porin puuvillatehdas.²⁸⁵ Kutomateollisuuden liiton tavoitteena oli yhteisten etujen valvominen ja edistäminen, lakkopuuhiien yleinen torjuminen sekä työriitojen ennaltaehkäiseminen. Liiton mukaan työnantajien tuli järjestää asiansa siten, että työntekijöiden oikeutetuilta vaatimuksilta vältyttäisiin. Työriitojen osalta työnantajaa kehoitettiin ensin yrittämään sovintoa työntekijöiden kanssa. Ellei tämä onnistunut, jäsenen oli ilmoitettava siitä liiton hallituksen puheenjohtajalle, joka kutsui hallituksen koolle asiaa käsittelemään. Hallituksen tehtävänä oli selvittää riidan syy ja yrittää sovintoa riitelevien kesken.²⁸⁶ Työnantajien ja työntekijöiden järjestöt eivät kuitenkaan keskustelleet keskitetysti tehdasteollisuuden työehdoista ennen ensimmäistä maailmansotaa.²⁸⁷

Puuvillatehtaat Suomessa aloittivat yhteistoiminnan vuonna 1903. Samalla sai alkunsa Suomen puuvillatehtaiden kartelli. Yleisesti kartellista käytettiin nimeä Puuvillatehtaiden yhdistys. Puuvillatehtaat päättivät keskuudessaan muun muassa tuotteiden hinnoista ja erilaisista alennuksista. Yhdistys käsiteli keskuudessaan myös kaikki palkkakysymykset, vaikka virallisesti työnantajaliitto otti niihin kantaa työtaisteluiden yhteydessä. Tämä muuttui vuonna 1928, jolloin Suomen Kutomateollisuuden Työnantajaliitto alkoi hoitaa palkka-asioita.²⁸⁸ Puuvillatehtaiden yhtymän palkkakontrolli oli kuitenkin vahvaa ja yhtymä kantoi huolta siitä, että sen jäsenyritysten palkkataso säilyi kilpailukykyisenä muuhun tekstiiliteollisuuteen nähden. Yhtymä pyrki muun muassa jatkuvan tiedonvaihdon avulla selvittämään palkkoja eri tehtaissa.²⁸⁹

²⁸³ Liite 2; Teräs 1995, 193–194, 199.

²⁸⁴ Teräs 1995, 199; Ks. myös esim. Puuvillatehtaalaiset pyrkivät parannuksiin, *Kansan Lehti* 1.5.1907.

²⁸⁵ Luoma 1955, 16, 21–22.

²⁸⁶ Liiton säännöt säilyneet lähes sellaisinaan vuoteen 1955. Luoma 1955, 22–24.

²⁸⁷ Teräs 1995, 193; Vuonna 1906 perustettiin Suomen Kutomatyöläisten Liitto. Suoranta 2009, 99.

²⁸⁸ Kallioinen 2006, 59–61, 68, 135–136.

²⁸⁹ Kallioinen 2006, 131–132.

Työnantajyhdistysten vaikutus näkyi Barkerin suhtautumisessa palkkojen korottamista vaatineeseen liikkeeseen vuonna 1908. Työntekijät vaativat isännistöltä kahden viikon kesälomaa täydellä palkalla. Barkerin johtokunta antoi asiaan kuitenkin kieltävän vastauksen vedoten työnantajien päätökseen, jonka mukaan työntekijöille ei myönnetä kesälomaa.²⁹⁰ Barkerin johto veti siis suhteellisen kielteistä linjaa työntekijöiden yhdessä esitettyihin vaatimuksiin. Kuvaavaa on, että Barkerin kielteinen linja erosi esimerkiksi Turun muiden teollisuudenharjoittajien, kuten Turun sokeritehtaan tai Rettigin linjauksesta, jotka myönsivät työntekijöilleen kahden viikon kesäloman. Erityisesti Rettigillä oli maine arvokkaana työpaikkana.²⁹¹

Vuonna 1908 alkoi kutomateollisuuden lama, joka kesti aina ensimmäisen maailmansodan kynnykselle. Yleisesti ottaen lama passivoi puuvillatehtaiden työntekijät.²⁹² Barkerin työntekijät kuitenkin jatkoivat palkankorotusanomusten tekemistä, esimerkiksi vuonna 1914. Tähän anomukseen Puuvillatehtaiden yhtymä otti kielteisen linjan, vaikka yhtymän jäsenyys ei sinänsä estänyt palkkojen osittaisia tarkastuksia.²⁹³ Esimerkiksi Porin puuvillatehtaalla vuonna 1915 tehtyyn korjausmiesten palkankorotukseen työnantajaliitto oli antanut ohjeen olla tekemättä yleisiä korotuksia. Tehdas jätti kuitenkin noudattamatta annettuja ohjeita.²⁹⁴ Tehtaiden johdon henkilökohtaisella asennoitumisella oli näin ollen iso vaikutus suhtautumisessa työntekijöiden palkkaliikkeisiin ja anomusten läpimenomahdollisuuksiin.

Barkerilla käytiin työntekijöiden ja työnantajan välistä valtataistelua vuosina 1899–1920. Osoituksena tästä on kolme lakkoa. Ensimmäinen näistä oli vuonna 1899, jolloin Barkerin uudisrakennuksella työskentelevät noin 150 työmiestä menivät muutaman tunnin pituiseen lakkoon. Lakko johtui siitä, että Barkerin *herrat* olivat huomautelleet työmiehiä liian hitaasta työtahdista. Herrojen luvattua pysyvänsä poissa työmaalta lakko päättyi.²⁹⁵ Toinen Barkeria koskettanut lakko oli vuonna 1907. Tällöin rautatietyömiehet menivät lakkoon, kun Barker ei suostunut maksamaan työmiesten vaatimaa päiväpalkkaa. Lakon aikana käy lisäksi ilmi työntekijöiden keskinäisen

²⁹⁰ Kokouksessa oli läsnä 200 henkilöä. Kesälomaa työväestöllekin, *Sosialisti* 4.4.1908; *Sosialisti* mainitsi Barkerin vedonneen työnantajaliittoon, joten jää epäselväksi kumpi liitto vai yhtymä oli tärkeämpi Barkerille. Eivät antaneet kesälepoa työväestölle, *Sosialisti* 1.5.1908; Huomioitava on, että *Uusi Aura* mainitsi Barkerin vedonneen työnantajyhdistykseen. Työväestön kesälepo, *Uusi Aura* 1.5.1908. Ks. myös muualla vastaavista tilanteista, Kaukovalta & Riipinen 1947, 153; Teräs 2001, 261.

²⁹¹ Kesälomaa työväelle, *Työmies* 30.5.1908; Haastattelun mukaan: ”onnellinen oli se, joka pääsi Rettigille töihin”. TYKL/käs. nro: 785, 6.

²⁹² Näreikkö & Takalo 1986, 103.

²⁹³ Py pkt, 3.7.1914, 5 §, B-La, Cb:1, KA.

²⁹⁴ Luoma 1955, 56.

²⁹⁵ Harvinainen työlakko, *Länsisuomen Työmies* 7.10.1899; Teräs 1995, 83.

lojaalisuuden heikkous.²⁹⁶ Tämä ilmeni niin, etteivät Barkerin työntekijät tukeneet rautatietyömiesten lakkoa. *Juna*-lehdessä todetaan:

[...] Jotensakin samaan aikaan, jolloin tämä kieltäytyminen maksamasta perin kohtuullista päiväpalkkaa raskaasta työstä muutamilta raatajilta kiellettiin, on toisille jaettu melkoisia lahjoja. Å. U. näet kertoo, että osakeyhtiö John Barkerin puuvillatehtaassa Turussa on työväelle annettu joululahjoiksi rahasummia, sijoitettuina Turun Säästöpankkiin. Yhteensä on talletettu pankkiin 16 à 17 000 mk. 1 000 ja 500 mk:n osissa ynnä siitä alaspäin. Noin 20 työmiestä on päässyt näistä osalliseksi. Tehtaan vanhin työntekijä sai 1 000 mk., muut vähemmän. Kunniallinen menettelytapa, täytyy todellakin huudahtaa. Vaan vastakohtat kyllä selvenevät niitä lähemmin tarkasteltaessa – täytyy noitten vanhojen ja tehtäviensä taitavien ammattilaisten näkö ja kuulolla sokaistu silloin kuin toisia yhtiölle vähemmän arvoisia työläisiä sorretaan.²⁹⁷

Lehdessä myös todettiin lakkolaisten siirtyneen jo muihin tehtäviin ja, että rataosan rakentaminen tulisi ilmeisesti jäämään kevääseen.²⁹⁸ Barkerin työntekijöiden passiivisuus rautatietyömiesten työtaistelussa on voinut johtua yksinkertaisesti siitä, että työntekijät Barkerilla pelkäsivät omien ansioidensa kärsivän, jos he liittyvät mukaan työtaisteluun. Lisäksi rautatietyömiehet eivät välttämättä olleet niin tiivis tai merkittävä osa tehtaan toimintaa, ettei työtaisteluun katsottu työläisten taholta tästä syystä tarpeelliseksi osallistua. Syynä on voinut lisäksi olla vähäinen yhteenkuuluvuuden tunne rautatien rakentajien sekä Barkerin työntekijöiden välillä.

Tehtaan kielteinen linja rautatietyömiesten työtaisteluun taas on voinut johtua siitä, että rautatietyömiehet eikä rataosan valmistuminen itsessään ollut lopulta niin tärkeä osa tehtaan toimintaa, mistä syystä heidän vaatimuksiinsa ei katsottu tarpeelliseksi suostua. Vastaavan tyyppinen tapaus oli Tampereella, Finlaysonin tehtaalla, jossa rakennusmiesten lakko uhkasi tehtaan toimintaa. Tehtaan johto ei kuitenkaan työnantajaliiton tukemana suostunut työntekijöiden vaatimukseen, ja lakkolaiset perääntyivät. Yleisesti vuosina 1907–1916 työntekijöiden ja työnantajien väliset palkkaliikkeet ratkesivat miltei poikkeuksetta kompromisseihin tai

²⁹⁶ Rautatietyömiesten lakko, *Juna* 3.1.1907.

²⁹⁷ Rautatietyömiesten lakko, *Juna* 3.1.1907.

²⁹⁸ Rautatietyömiesten lakko, *Uusi Aura* 1.1.1907, Rautatietyömiesten lakko, *Juna* 3.1.1907.

työntekijöiden tappioon. Toisaalta Suomen Trikoossa vuonna 1907 myönnyttiin pieneen palkankorotukseen, johtuen työntekijöiden vaatimuksesta.²⁹⁹

Työnantajat pääsivät yleensä pelkällä säikähdyksellä työriidoista ja palkkaliikkeistä. Sitkeimmät ja suurimmat riidat vuosina 1907–1916 käytiin Hyvinkäällä ja Forssassa. Riidat heijastivat paikallisten kutomateollisuuden johtajien suhtautumista työntekijöihinsä ja heidän järjestöihinsä. Ensimmäisen maailmansodan alettua inflaatio söi työntekijöiden palkkoja ja palkkaneuvotteluissa työntekijöillä ei ollut vaikutusmahdollisuuksia.³⁰⁰ Kokonaisuutena kutomateollisuus pärjasi sodan aikana kohtuullisesti, vaikka suurin osa niistä voitoista, joita saatiin Venäjän sotatarviketilauksista, jäivät tehtaiden omistajille. Epävarmuus silti kasvoi sodan myötä ja erityisesti maaliskuun vallankumous lisäsi työmarkkinoiden arvaamattomuutta.³⁰¹

Aluksi ensimmäinen maailmansota heikensi ammatillisen toiminnan edellytyksiä, sillä lakko-oikeus poistettiin. Palkkaliikehdintä alkoi kuitenkin vähitellen vilkastua ja jo vuoden 1915 loppupuolella palkkaliikkeet vilkastuivat selvästi. Entisestään palkkaliikehdintä vilkastui vuoden 1916 alussa. Turussa muun muassa kaakelitehtaalaiset ja tupakkatehtaalaiset vaativat palkkojen korotusta. Myös Barkerilla työntekijät anoivat vuonna 1916 korotusta palkkoihin. Työnantajapuoli otti kuitenkin tähän anomukseen kielteisen linjan.³⁰² Barkerilla vasta vuosi 1917 näyttäisi olleen aika suuremmille palkkaliikkeille. Barkerilla tehtailla alkoi lakko kesäkuun 25. päivä vuonna 1917. Työtaistelu alkoi muutamien työntekijäryhmien palkkavaatimusten takia värjäys- ja koneosastolla. Kesäkuun 26. päivä lakko laajeni myös Alfaan kutomatehtaaseen ja isännistölle annettiin lakonjulistus. Lakossa työntekijöitä oli 600.³⁰³ Myös Kutomatyöntekijöiden Liitto antoi lakolle tukensa kokouksessaan: *Osasto päätti, että jos lakko tulee pitemmälle jatkumaan, O. y. Barkerilla, jaetaan avustusta osaston kassasta jäsenille, jotka ovat pahempaan hätään joutuneet.* Kokouksessa oli paikalla kaikki Barkerin työntekijät ja (näin ollen) myös henkilöitä osaston ulkopuolelta.³⁰⁴

Lakkoa yritettiin sovittelulla neuvotteluin, joihin otti osaa myös Kutomateollisuusliiton edustaja Lindell. Neuvotteluissa ei kuitenkaan päästy tulokseen, sillä Barkerin taholta oli asia jätetty työnantajaliiton huostaan, jonka kanssa neuvoteltiin tiiviisti. Tästä osoituksena on, että

²⁹⁹ Luoma 1955, 40; Näreikkö & Takalo 1986, 104.

³⁰⁰ Hyvinkäällä tehdasta johti Ossian Donner ja Forssassa K. E. Palmen. Näreikön ja Takalon mukaan Donner ja Palmen olivat työnantajaliiton kovia ja kylmiä sieluja. Näreikkö & Takalo 1986, 104.

³⁰¹ Näreikkö & Takalo 1986, 86–87, 103; Teräs 1995, 236–237.

³⁰² Py pkt, 24.3.1916, 5 §; 12.4.1916, 2 §, B-La, Cb:1, KA; Teräs 1995, 217, 229; Kallioinen 2006, 130.

³⁰³ Lakko John Barkerin tehtailla, *Uusi Aura* 28.6.1917.

³⁰⁴ Kutomatyöntekijäin liiton Turun osaston kokouksessa, *Sosialisti* 10.7.1917.

kutomateollisuustyöntekijöiden edustaja matkusti Tampereelle jatkamaan neuvotteluja työnantajaliiton kanssa. Lakko itsessään oli hyvin organisoitu, sillä muun muassa työntekijäpuolen lakkovahdit koettiin tarpeettomiksi. Lisäksi lakkolaisten keskuudessa vallitsi *reipas mieliala*. Työtaistelu ei kuitenkaan johtanut kovin hedelmälliseen tulokseen, päätyttyään viimein 17.7.1917.³⁰⁵ Itse palkkakiistan Barker oli jättänyt Puuvillatehtaiden yhtymän käsiteltäväksi. Muut tehtaot neuvoivat Barkeria odottamaan työntekijöiden anomusta, jonka jälkeen tuli kutsua tekstiiliyhtymän toimitsija välittämään.³⁰⁶

Keskeinen syy lakon epäonnistumiselle oli työnantajaliiton kanta. Työnantajaliitto asettui sille kannalle, ettei mitään neuvotteluja järjestöjen välityksellä tulla hyväksymään, koska kyseessä oli lakko, jota järjestöt eivät tehneet ja minkä lisäksi se oli aloitettu ilman perustavaa kokousta. Näin ollen myöskään Kutomatyöntekijöiden Liitto ei voinut tukea aloitetta. Lakko kesti lopulta kolme viikkoa.³⁰⁷ Keskusjärjestön kannatuksen puuttuminen johtui *Sosialistin* mukaan siitä, ettei lakkoa ollut aloitettu säättäjien määräämässä järjestyksessä. Palkkoja korotettiin lopulta kolmesta kymmeneen penniä tunnilta, joka ei läheskään vastannut työntekijöiden vaatimusta, 30 prosentin korotusta peruspalkkaan.³⁰⁸ Lopputulos kuvaa sekä tehtaon johdon kielteistä suhtautumista työntekijöiden liikkeeseen että sen vahvaa asemaa neuvotteluissa.

Yleisesti tehdas suhtautui lakkoilijoihin anteeksiantavasti. Eräs Barkerin kehräämössä työskennellyt osallistui kesäkuussa lakkoiluun muiden Barkerin tyttöjen mukana vuonna 1917. Elokuussa hän oli ollut vaatimassa Valion varastoilta työvälältä pimitettyä voita takaisin kansalle. Seuraavana päivänä pelko työpaikan säilymisestä nousi uhman edelle ja tehdas antoi hänelle lakkoilun anteeksi.³⁰⁹ Vuoden 1917 loppu vaikuttaa olleen rauhallinen tehtaalla, vaikka muilla puuvillatehtailla oli marraskuussa lakkoaalto. Tehtailijat päättivät neuvotteluissaan, ettei lakkopäiviltä maksettaisi palkkaa.³¹⁰ Oletettavaa on, että Barkerille lakkoaalto ei tullut sen takia, koska siellä oli juuri käyty työtaistelu. Ammattiyhdistysliike itsessään koki järjestäytymättömän liikehdinnän vakavaksi kilpailijaksi ja ilmiöksi, joka murensi järjestöjen arvovaltaa. Se pyrki leimaamaan

³⁰⁵ Lakko O. Y. John Barkerin tehtaalla, *Sosialisti* 30.6.1917; O. y. John Barkerin lakko. Lakkolaisten päätöksiä, *Sosialisti* 9.7.1917; O.y. John Barkerin puuvillatehtaan lakko päättynyt, *Sosialisti* 18.7.1917.

³⁰⁶ Py pkt, 9.7.1917, 4 §, B-La, Cb:1, KA.

³⁰⁷ Barkerin lakko, *Kutomatyöläinen* 1.8.1917.

³⁰⁸ Työt aloitettiin uutisen mukaan torstai aamuna, jolloin kaikki lakkolaiset pääsevät entisiin työpaikkoihinsa. Neuvotteluissa, joita eilen tapahtui lakkolaisten edustajien ja työnantajan välillä toivottiin myös erinäisistä menettelytavoista riitojen ratkaisemiseksi jatkossa. O.y. John Barkerin puuvillatehtaan lakko päättynyt, *Sosialisti* 18.7.1917.

³⁰⁹ Uhkaava elintarvikemellakka Turussa, *Turun Sanomat* 10.8.1917; Hakala 2006, 140.

³¹⁰ Luoma 1955, 62.

järjestäytymättömät lakot vahingollisiksi tunteenpurkauksiksi ja luomaan työtaisteluita varten tarkkoja sääntöjä ja koodeja, joilla niitä voitiin rationalisoida ja byrokratisoida. Harkitsemattomien lakkojen sijaan oli tehtävä hyvin suunniteltuja ja tarkkoihin laskelmiin perustuvia työseisauksia. Tämän vuoksi päätösvaltaa oli siirrettävä keskusjärjestöille ja rajoitettava paikallista lakkoautonomiamia.³¹¹

Barkerin lakon järjestäytymättömyydestä huolimatta, sillä olisi voinut olla mahdollisuudet menestyä. Monissa tapauksissa järjestäytymättömät lakot olivat ainoa mahdollisuus vaikuttaa työvoiman myyntiehtoihin ja usein niiden avulla pystyttiin ottamaan paremmin ja nopeammin huomioon paikalliset ja työpaikkakohtaiset suhdannetekijät. Järjestäytymätön työtaistelu saattoi olla myös tehokas ja omalla väliaikaisella tavallaan organisoitu. Se, että työtaisteluita luonnehti vahvat tyytymättömyyden ja vihan tuntemukset, saattoi antaa sille ylimääräistä vaikuttavuutta.³¹² Vuonna 1919 tehtiin muutos Suomen Kutomateollisuuden Työnantajaliiton sopimukseen, jossa yksityiseltä työnantajalta kiellettiin oikeus solmia työehtosopimuksia työntekijöiden kanssa. Samoin jäsenetehtaita kiellettiin maksamasta palkkoja lakkoajalta sekä olemassa välittömässä neuvottelukosketuksessa työntekijöiden ammattijärjestön kanssa. Lisäksi tehtaita veloitettiin muun muassa antamaan liitolle työntekijöiden lukumäärää ja palkkoja koskevaa tilastoaineistoa.³¹³

Yhteenvedona vuosista 1899–1920 voidaan todeta, että järjestäytymättömiin ja yksittäisiin työntekijöihin suhtauduttiin paternalistiseen tapaan ystävällismielisesti. Järjestäytyneeseen joukkoon taas vihamielisesti. On myös huomionarvoista, että työntekijät eivät olleet edes kunnolla järjestäytyneitä Barkerilla ja näin ollen työnantajan vahva asema oli luonnollinen. Vahvaan asemaan vaikuttivat osaltaan myös ulkoiset olosuhteet, kuten sodan syttyminen. Työnantajajyhdistysten rooli Barkerin käytännön toimimisessa työntekijöiden kanssa oli selkeä, vaikka tehtaan johto kykeni edelleen myös itsenäiseen päätöksentekoon. Jossain tapauksissa jää silti epäselväksi onko työnantajaliitolla vai Puuvillatehtaiden yhtymällä ollut keskeisempi rooli Barkerin johdolle. Yleisesti työntekijöiden anomukset yksinkertaisesti joko hyväksyttiin tai hylättiin, riippuen isännistön silloisesta näkökannasta. Barkerin johdon linja työntekijöiden anomuksia kohtaan oli suhteellisen kielteinen myös verrattuna muihin tehtaisiin. Kielteiseen linjaan on osaltaan voinut vaikuttaa pyrkimys säilyttää suhde työnantajan ja työntekijän välillä henkilökohtaisena.

³¹¹ Teräs 1995, 193–194.

³¹² Teräs 1995, 194.

³¹³ Luoma 1955, 74–75.

5.2 Työväenliikkeen nousu ja poliittisuus

Suomen sisällissodan jälkeen ammattiyhdistysliike oli raunioitunut.³¹⁴ Osittain tämä vaikutti siihen, että 1920-luvulla työntekijöiden joukkovoima oli heikko ja työnantajan asema oli vahva. Tämä näkyy hyvin myös Barkerilla, erityisesti liittyen vuoden 1922 palkankorotusliikkeeseen. Tällöin Alfän kutomon naiset olivat esittäneet kirjelmän tehtaan johdolle, jossa he vaativat 25 prosentin palkankorotusta pohjapalkkoihinsa. Vaatimuskirjelmä kohtasi kuitenkin vastustusta isännistön taholta. Isännistö muun muassa ihmetteli, oliko kirjeessä ollut *me vaadimme* -kohta virhe. Työntekijöiden ilmoitettua, ettei kyseinen kohta ollut virhe, johto ilmoitti, ettei ole enää mitään keskusteltavaa, jos työntekijät vaativat. Tästä voi päätellä, että tehtaan johto ei selvästi pitänyt työntekijöiden vaatimuksista ja *me vaadimme* -termi itsessään näyttäisi olleen eräänlainen punainen vaate yrityksen isännistölle.³¹⁵

Työväen joukkovoiman heikkoutta vuoden 1922 palkkaliikkeen aikana kuvaa hyvin *Sosialisti: Kutojia kello 4:n jälestä jää tehtaaseen 6 ja 7 kappaletta ja tietysti nöyräniskaiset laittaja ym. miehet*.³¹⁶ Barker pyrki saamaan palkkaliikkeen loppumaan myös uhkailemalla omia työntekijöitään, että jos ylityötä ei enää suostuta tekemään, niin koko maahan julistetaan sulkutekstiiliteollisuuden alalla. Uhkailun lisäksi Barkerin isännistö pyrki häiritsemään työntekijöitä palkkaliikkeen aikana, jolloin tehtaan portilla oli odottamassa kolme etsivää, ja työntekijät laskettiin yksi kerrallaan portista ulos ruumiintarkastuksen jälkeen. Työväenlehdet kuvasivat työnantajan harjoittamaa toimintaa lakon aikana nöyryyttävänä.³¹⁷ Myös itse palkankorotusvaatimus hylättiin työnantajan toimesta. Erityisesti laitosmiehet näyttäisivät edistäneen työnantajansa asiaa: *Laittajamiehet keljuilevat pomojen ja työnantajien asioilla härnäilemällä naistyoiläisiä*. Barker oli myös saanut houkuteltua työntekijöitään takaisin 5–10 pennin palkankorotuksilla. Työntekijät päättivät kuitenkin jatkaa liikettään, kunnes palkkavaatimus tulisi hyväksytyksi isännistön taholta.³¹⁸

Vuoden 1922 palkankorotusliike kuvaa hyvin työväen joukkovoiman heikkoutta, työnantajan vahvaa asemaa sekä työntekijöiden välillä vallinnutta hierarkiaa. Yleisesti työnantajan ja

³¹⁴ Teräs 1995, 283.

³¹⁵ Osakeyhtiö John Barkerin herrat, Alfän naiset ja ”me vaadimme”, *Sosialisti* 5.10.1922; Vastaavista tapauksista ks. myös Luoma 1955, 78–80.

³¹⁶ Osakeyhtiö John Barkerin herrat, Alfän naiset ja ”me vaadimme” *Sosialisti* 5.10.1922.

³¹⁷ Alfän tehtaalla taas työläisten tarkastus, *Sosialisti* 3.10.1922; Osakeyhtiö John Barkerin herrat, Alfän naiset ja ”me vaadimme” *Sosialisti* 5.10.1922; Alfän tehtaan ylityöjupakka, *Sosialisti* 28.10.1922; Alfän tehtaan ylityörettelöt Turussa, *Kutomatyöläinen* 1.12.1922.

³¹⁸ Alfän tehtaan ylityörettelö, *Sosialisti* 1.11.1922.

työntekijän kahdenvälistä suhdetta 1920- ja 1930-luvuilla luonnehti se, ettei siinä ammattiyhdistysliikkeellä ollut jalansijaa. Myös Leisegang oli vahvasti ammattiyhdistysliikkeen vastaisessa toiminnassa mukana.³¹⁹ Barkerin ohella myös monet muut työnantajat suhtautuivat negatiivisesti ja vihamielisesti ammattiyhdistysliikkeeseen. Esimerkiksi Oy Serlachius Ab:n omistaja oli sotien välisenä aikana epäileväinen vasemman laidan liikettä sekä ammattiyhdistystä kohtaan. Hän vastusti voimaperäisesti neuvotteluita organisaation tasolla ja ideaa kaikkia yhteisesti koskevista työehtosopimuksista. Hän myös pidätti itsellään kyseenalaistamattoman oikeuden päättää itse työntekijöiden työajoista ja palkoista. Näin ollen Barkerin tehtaan isännistö ei ollut poikkeus siitä, miten suurteollisuuden työnantajat suhtautuivat ammattiyhdistysliikkeeseen.³²⁰ Osaltaan ammattiyhdistysliikkeeseen vihamielisesti suhtautuminen on voinut johtua siitä, että suhde työnantajan ja työntekijän välillä pyrittiin pitämään mahdollisimman henkilökohtaisella tasolla.

Suomen Työmies tarjosi ratkaisun vuoden 1922 kiistaan. Sen mukaan: *jatkuvalla viekoittelullaan sai isännistö tehtaan laitosmiesten myötävaikutuksella enemmistön naistyöntekijöistä alistumaan ylityöhön, jolloin vähemmistöön jääneidenkin oli siihen suostuttava.* Se kuvasi myös, miten Alfantehtaan työntekijöille jaettiin myöhemmin joululahjarahoja vuonna 1922. Rahoja jaettiin kuitenkin hyvin epätasaisesti ja henkilö, joka oli ollut ainakin 15 vuotta tehtaalla töissä, sai 90 markkaa, kun taas lyhyemmän aikaa olleet saivat lahjaksi rahaa aina 500 markkaan asti ja laitosmiehet jopa 1 500 markkaa. Lehden mukaan selvisi, että rahaa jaettiin laitosmiesten ehdotusten mukaan ja se kenessä oli johdon mielestä hitusen aavistusta kommunismista, sai lahjansa hyvin pienenä, kun taas nöyrän ja kuuliaisen työläisen osalle lahja tuli suurempana.³²¹ *Sosialisti* puolestaan näki asian toisin, sen mukaan joulurahaa annettiin niille, jotka eivät *ylityörettelön* yhteydessä lähteneet vaatimaan lisää palkkaa. Lisää palkkaa vaatineet jäivät vastaavasti ilman joulurahaa.³²² Maininnat osoittavat kurinalaistamisen tehtaalla olleen huomattavaa ja palkkinnoilla pyrittiin selvästi palkitsemaan tehtaan johdon kannalta suotuisaa käyttäytymistä.

Suomen Työmies -lehden mainintaan siitä, että Barkerilla joulurahoja jaettiin vähemmän kommunisteiksi epäillyille, on helppo uskoa, sillä työntekijöiden poliittisuuden valvominen oli yleistä tuohon aikaan.³²³ Esimerkiksi Oy Serlachius Ab valvoi tiiviisti työntekijöidensä poliittista suuntautumista. Sosialististen työläisten kohtalona oli usein tulla erotetuksi, erityisesti siinä

³¹⁹ Mäkelä 1997, 249; Suoranta 2001, 148–149.

³²⁰ Fellman 2005, 260–261.

³²¹ Alfantehtaalta, *Suomen Työmies* 13.11.1922; Joulupukki Alfantehtaalla, *Suomen Työmies* 3.1.1923.

³²² Joulurahat Alfantehtaalta, *Sosialisti* 28.12.1922.

³²³ Fellman 2005, 260–262.

tapauksessa, että he olivat poliittisesti aktiivisia. Myös muissa yrityksissä suhtauduttiin vihamielisesti vasemmiston edustajiin. Paraisilla Kalkkivuori-yhtiön hallitus päätti maaliskuussa 1930 osallistua kommunisminvastaisen valistustoiminnan organisointiin 20 000 markalla. Summa vastasi ammattityömiehen vuosiansiota.³²⁴ Myös Barker valvoi työntekijöiden politisoitumista. Esimerkiksi vuonna 1924 Barker sai kiitoskirjeen etsivän keskuspoliisin päälliköltä kahden kommunistisesta toiminnasta epäillyn ilmiantamisesta. Ilmianto kuvasi kommunistien heikkoa asemaa myös laajemmin, sillä työnantajapuolen poliittisuutta vastustava linja säilyi johdonmukaisena aina pitkälle 1930-luvulle saakka.³²⁵

Vuoden 1922 liikkeen epäonnistumisen keskeinen syy oli Turun ammattiyhdistysliikkeen hajanaisuus ja heikko järjestäytyneisyys.³²⁶ Barkerin tehtaan ylityöjupakan yhteydessä Kutomatyöläisten liiton luottamusmies lausui, että paikkakunnan 2 000 kutomatyöläisestä *ei kuulu kahtakaan sataa ammattiosastoon*. Eräs tehtaan entinen työntekijä oli samoilla linjoilla. Hänen mielestään oli valitettavaa, että työläiset eivät olleet ymmärtäneet omaa etuaan, eikä ammattiosastoon kuulunut kuin pieni osa tehtaan työntekijöistä.³²⁷ Hyvä esimerkki huonosta järjestäytymisestä on myös vuonna 1923 Barkerin värjäämössä ollut *työrettelö*. Kyseessä oli tapaus, jossa 12 työntekijää jätti työmaan. Lakkolaiset olivat kahta miestä lukuun ottamatta järjestäytymättömiä, joten heiltä puuttui järjestön tuki taisteluasteeseen jouduttuaan. Lakon jatkuessa, puolet eronneista olivat jo palanneet takaisin työhön entisin ehdoin. *Sosialisti* valittelikin myöhemmin, että jos he olisivat olleet järjestäytyneitä: *olisi ollut sangen hyvät voittomahdollisuudet, koska järjestöt olisivat voineet heti julistaa mainitun työmaan saartotilaan tai lakkotilaan*.³²⁸

Huonosti järjestäytyneessä, naisvaltaisessa ja matalapalkkaisessa työssä työntekijöiden organisoidun työpaikkakohtaisen tai paikallisen vaikuttamisen rajat olivat vähäiset.³²⁹ Työnantaja eli Barker pystyi hyödyntämään ammattiyhdistysliikkeen hajanaisuuden omassa toiminnassaan, hylätessään työntekijöiden anomuksia paremmasta palkasta. Turussa yleistä ay-liikkeen hajanaisuutta lisäsi kaupungissa ollut huomattava määrä työtaisteluiden murtamiseen osallistuneita aktiiveja. Erityisesti 1920-luvun loppupuoli oli vasemmiston, sosialidemokraattinen ja

³²⁴ Fellman 2005, 262; Lisäksi lokakuussa 1930 *Sosialisti* kertoi, että Paraisten sementtitehtaalta oli erotettu 42 kommunisteiksi katsottua työläistä. Kettunen 2018, 69–70.

³²⁵ Kirjeet, 3.5.1924, B-La, Eb:3, KA; Suoranta 2009, 113.

³²⁶ Ay-liikkeen hajanaisuutta kuvaa myös Luoma historiikissaan. Luoma 1955, 106–107.

³²⁷ Alfän tehtaan ylityörettelö, *Sosialisti* 1.11.1922; TYKL/käs. nro: 789, 22.

³²⁸ Olot Barckerin tehtaalla, Barckerin värjäämön työrettelö, *Sosialisti* 18.5.1923.

³²⁹ Teräs 1995, 324.

kommunistien taistelua vallasta ammattiyhdistysliikkeessä. Työväen keskinäinen taistelu passivoi työläisiä ja heikensi heidän järjestäytymishalukkuuttaan.³³⁰

Vasemmiston sisäinen valtataistelu on nähtävissä myös Barkerin tehtailla. Kommunistien ammattijärjestön organisoimaan yleislakkoon ei vuoden 1929 marraskuussa Barkerilla osallistunut kuin vain yhdeksän työntekijää.³³¹ Järjestäytymisen heikkouteen saattoi osaltaan myös vaikuttaa se, että 1930-luvun alun työväenliikettä lähellä olevat henkilöt olivat usein huolissaan omasta koskemattomuudestaan. Lisäksi työnantajalle saattoi riittää erottamisen syyksi vain työväenjärjestöön kuuluminen. Maailmansotien välisenä aikana työnantajan pyrkimyksenä oli pitää työntekijöiden edustus poissa tehtailta tai vaihtoehtoisesti integroida se alan tavoitteisiin työmarkkinoiden ja niillä toimimisen ehtojen määrittelyssä.³³² Työnantajapuolen vastustaessa kollektiivista- ja joukkosopimista se perusti lapuanliikkeen hengessä omia *vapaita* ja *kansallisia* työväenjärjestöjään lannistaakseen ammattiyhdistystoiminnan. Näistä suurin oli Vapaa Työväenliitto, jolle myös Barker osoitti 1930-luvulla useaan otteeseen tukensa.³³³

Työväen joukkovoiman heikkous tarjosi työnantajapuolelle vahvan aseman 1920-luvun palkkaneuvotteluissa. Esimerkiksi vuonna 1925 yhtiölle jätettyyn palkankorotusvaatimukseen ei suostuttu. Barker vetosi vastauksessaan työntekijöille Puuvillatehtaitten yhtymän päätökseen.³³⁴ Kutoma-alalla oli myös paljon muuta yhteistoimintaa. Esimerkki tästä yhteistoiminnasta tulee esiin vuonna 1929, jolloin tehtaan osastonjohtajille annettiin tiedote, jossa ulkopaikkakuntalaisia työntekijöitä työhön otettaessa on otettava selville, ettei asianomaisen nimi ole SKTL:n lakkolaisluettelossa eli ns. *mustassa listassa*. SKTL:n liittosopimuksen mukaan liitolle tuli lähettää lakkoon ryhtyneiden nimet. Liitto ilmoitti nimet edelleen toisille jäsenetehtaille.³³⁵ Kutoma-alan työmarkkinasuhteille oli yleisesti tyypillistä, että periaatteellisuontoiset asiat hoidettiin valtakunnallisesti ja muut työpaikkakohtaisesti.³³⁶

³³⁰ Näreikkö & Takalo 1986, 134, 148; Teräs 1995, 400.

³³¹ Työväestö ei antautunut kommunistien narrattavaksi, *Turun Sanomat* 17.11.1929.

³³² Näreikkö & Takalo 1986, 137–139; Suoranta 2009, 12–13.

³³³ Vapaa Työväenliitto sai Barkerilta avustusta ainakin vuosina 1933 ja 1937. Jk pkt, 20.11.1933, 5 §; 22.2.1937, 7 §, B-La, Ca:3, KA; Näreikkö & Takalo 1986, 138; Vapaa Työväenliitto oli valkoinen ammattiliitto. Suoranta 2009, 113, 128.

³³⁴ Ilmoituksia, 1.12.1925, B-La, Db:1, KA; Barkerilla tehtiin pienipalkkaisia suosiva palkankorotus ammattiosaston esityksestä vuonna 1927, mikä oli ilmeisesti työntekijöiden ainoa onnistunut palkankorotusesitys 1920-luvun aikana. Teräs 1995, 325.

³³⁵ Ilmoituksia, 30.4.1929, B-La, Db:1, KA; Luoma 1955, 102.

³³⁶ Kutomateollisuudessa ei solmittu vuosina 1918–1944 paikallisiakaan työehtosopimuksia. Kettunen 1994, 176; Teräs 1995, 324.

Työntekijöiden heikko asema jatkui 1930-luvun alkuun asti. Kutomateollisuustyöväen liiton sihteerin mukaan työntekijät elivät vuonna 1930 suunnattoman turvattomuudentunteen vallassa. Myös Barkerilla oli vaikeaa, ja vuoden 1931 lokakuussa, työtunnit olivat vähentyneet 12 472 tunnilla edelliseen vuoteen verrattuna. Barker ei ollut ongelmiensa kanssa yksin, sillä esimerkiksi Forssan puuvillatehtaalla naistyöväen tilanne oli heikko johtuen alhaisesta palkkatasosta, mistä seurasi järjestäytymiskyvyn heikentyminen. Tämä lienee myös syy siihen, miksi Barkerilla ei 1930-luvun laman aikana lakkoiltu tai esitetty palkankorotusvaatimuksia, vaan työpaikoilla oltiin palkkatasosta huolimatta tyytyväisiä siihen, että ylipäänsä oli töitä.³³⁷

Puuvillateollisuus koki nousukauden 1930-luvun puolivälin jälkeen. Erityisesti vuodesta 1937 lähtien kasvu oli vakaata ja puuvillateollisuudessa toteutettiin laajennuksia ja uudistettiin konekanta. Myös tekstiiliteollisuuden työläisten edunvalvonta aktivoitui 1930-luvun loppupuolella. Vuonna 1935 palkkaliikkeitä oli yksi, seuraavana vuonna 12 ja vuonna 1938 kaikkiaan 38.³³⁸ Turussa vuosina 1934–1937 palkkaliikkeiden luku kasvoi kaksitoistakertaiseksi neljän vuoden aikana. Edunvalvonnan aktivoituminen näyttäisikin liittyvän taloudelliseen noususuhdanteeseen ja järjestäytymisen kasvuun. Esimerkiksi Suomen Kutomateollisuustyöväenliiton jäsenmäärä kasvoi vuoden 1932 1 310 jäsenestä vuoden 1937 5 795 jäseneksi. Turun kutomatehtaissa ammatilliset järjestöt vakiintuivat vasta 1930-luvun puolivälin jälkeen.³³⁹

Palkkaliikkeiden määrän nousu on nähtävissä myös Barkerin tehtailla. Vuonna 1936 250 eri tehtaiden työntekijää kokoontui keskustelemaan yrityksen työehdoista. Kokous ehdotti yksimielisesti ja yleisesti, että palkkoihin olisi saatava korjaus ja että palkkausolojen epätasaisuudet tulisi poistaa. Voimasuhteiden muutosta kuvaa Barkerin työnjohtajan puheenvuorossaan esittämä vakuutus siitä, että työnantaja tulisi todennäköisesti suhtautumaan palkkojen korotusanomukseen myönteisesti, mikäli anomus tehtäisiin tehtaan työläisten yleisen kokouksen nimissä.³⁴⁰ Näin ollen työntekijät tehtaan johdolle päätyneessä kirjelmässä esittivät seuraavaa:

Ottaen huomioon, että ns. vaikein pula-aika maassamme jo on sivuutettu ja talouselämän elpymisestä paljon julkisuudessa kirjoitetaan ja koska tästä johtuen

³³⁷ Jk pkt, 22.10.1931, 1 §, B-La, Ca:3, KA; Näreikkö & Takalo 1986, 152, 158–159; Muun muassa Turun sementtityöläiset puhuivat vuonna 1933 palkanalennusten ja työn puutteen johtaneen turtumukseen, mistä syystä yhteistä joukkotoimintaa ei enää ajatellakaan. Teräs 1995, 395; Jalonen 2017, 17.

³³⁸ Näreikkö & Takalo 1986, 176–177.

³³⁹ Liite 5; Näreikkö & Takalo 1986, 177, 180–181; Teräs 1995, 388, 420.

³⁴⁰ Kirjeet, Pöytäkirja Turun kutomatyöläisten yleisestä palkkausasioita käsittelevästä kokouksesta 15.3.1936, B-La, Eb:3, KA.

erinäisillä muilla työaloilla on ryhdytty myöskin työntekijäin palkkoja järjestelemään näitä muuttuneita olosuhteita vastaaviksi, katsomme, että olisi kohtuullista ja oikeudenmukaista jos Oy. Barkerinkin johto kiinnittäisi huomiota työläistensä palkkausoloihin ja ryhtyisi toimeenpanemaan niihin korjauksia. Tämä olisi työläisten kannalta siitäkkin syystä tärkeätä ja ehdottomasti välttämätöntä, kun vajaat työviikot ovat aiheuttaneet muutenkin alhaiseen palkkatasoon huomattavan alenemisen. Niinikään palkkojen alennusta välillisesti merkitsee se kun on poistettu työn odotusajan palkkio osalta kutojia. Mielestämme tulisi palkkojen korjauksen tapahtua siten, että niille, joiden ansio on jäänyt ja jää kaikkein alhaisimmaksi, korotus olisi suurempi ja paremmin ansaitsevilla suhteellisesti pienempi. Enimmittä perusteluitta anommekin kohteliaimmin, että tehtaan arvoisa johto toimeenpanisi kautta linja yleisen työpalkkain koroituksen ja että korotukset vaihtelisivat 10–20 %:iin. Samalla anomme, että työn odotusajan palkkio palautetaan niille joilta se on poistettu. Pyydämme, että tähän anomukseemme annetaan vastaus kirjallisesti tämän kuun ajalla, eli viimeistään 31 p:nä maaliskuuta 1936.³⁴¹

Palkankorotusanomus oli hyvin perusteltu. Siinä lueteltiin ne seikat, jotka olivat laskeneet palkkoja. Huomionarvoinen asia on myös, että päätyneessä anomuksessa äänenpainot olivat 1920-luvulta muuttuneet *me vaadimme* tyypisistä ilmaisuista muotoon: *anommekin kohteliaimmin*. Tämän kaltaiset ilmaisut vastasivat sävyiltään paremmin vanhaa paternalistista työnantajalinjaa.³⁴²

Myös se, että Barkerin työjohtaja ylipäänsä osallistui kokoukseen, pitäen siellä puheenvuoron osoittaa asenteen muuttuneen. Myös puheen sisältö: *[...] työväellä mielestäni on oikeus käsittää palkankorotuskysymyksiä, mutta ettei niillä käsitykseni mukaan ole onnistumisen edellytyksiä, jos marxilainen ammattijärjestö ne esittää, sillä silloin se tulee poliittiseksi*, kertoo paljon. Työnjohtajan puheenvuoron takia kolme muuta henkilöä pyysivät puheenvuoron ja painottaessaan ammattijärjestön puolueettomuutta, kokousväki yhtyi puheisiin naurulla.³⁴³

Selittäessään johtokunnalle myöhemmin työntekijöiden kokouksessa tapahtunutta, työnjohtaja painotti, ettei hän ollut maininnut sanallakaan työnantajan suhtautumista palkankorotusanomukseen. Lausunnosta voi kuitenkin selvästi havaita, ettei vääränlaisesta poliittisuudesta tehtaan johtoportaan pidetty, minkä lisäksi tehtaan johdon kommunismin pelko

³⁴¹ Kirjeet, 15.3.1936, B-La, Eb:3, KA.

³⁴² Kettunen 2018, 99.

³⁴³ Kirjeet, 18.3.1936, B-La, Eb:3, KA.

säilyi vahvana myös 1930-luvun puoliväliin tultaessa. Poliittisuus on tulkittavissa synonyymiksi työntekijöiden tavoitteelliselle arjen hallinnalle, kollektiiviselle intressiedustukselle ja vasemmistolaisuudelle. Tässä tapauksessa kyseessä oli oikeus määrätä työnsä palkkatasoa.³⁴⁴ Barker vastasi työntekijöiden anomukseen seuraavasti:

[...] Mitä talouselämän elpymiseen tulee, toteamme että oletamus siitä ei ainakaan meidän työalallamme tällä hetkellä pidä paikkaansa. Ulkomaisesta suuresta tuonnista johtuen on menekki kotimaassa tällä kertaa sangen vähäinen, ja ainoastaan ulkomaisen vientimme turvin on esim. kehräämööä voitu pitää täydessä käynnissä. Luonnollisesti tulemme työaikaan lisäämään heti, kun parempaa kysyntää alkaa ilmaantua. Mielestämme on työntekijän kannaltakin parempi, että tehdas työskentelee vaikka supistellullakin työajalla, kuin että joutuisimme erottamaan väkeä. [...] ³⁴⁵

Palkankorotusanomuksen hylkäämistä perusteltiin taloudellisilla seikoilla. Lisäksi Barker vetosi huolenpitoon – tehdas halusi huolehtia työn riittävydestä kaikille. Barker kuitenkin myöntyi soveltamaan nyt osittain voimassaolevaa odotusajan palkkiota koskemaan kaikkia kutojia.³⁴⁶

Barkerin johto kääntyi työntekijöiden palkkavaatimusten tiimoilta myös työnantajien liiton puoleen, josta käy ilmi, että kulloinenkin suhtautuminen työntekijöiden vaatimukseen on riippunut henkilökohtaisten näkemysten ja politisoitumispelon lisäksi myös työnantajanliiton neuvoista ja ohjeista:

[...] Mitä työläisten anomukseen annettavaan vastaukseen tulee, niin palkankorotukseen emme luonnollisestikaan tule suostumaan. Todennäköisesti palautamme ns. kutojien odotusajan palkkion, joka on 4 mk konetta kohti päivässä ja joka tällä kerralla tekisi 500 mk viikolta. Mainittu palkkio on jatkuvasti annettu niille työläisille, jotka ovat työskennelleet 4 päiväisiä viikkoja, kun taas täyden työajan työskennelleille sitä ei ole 16 päivästä joulukuuta 1935 enää suoritettu. Kutomomme 322 kutojasta on 112 henkilöä työskennellyt 4 päivää, kun taas loput 210 kutojaa ovat olleet työssä täysiä viikkoja. Keskimääräinen viikkoansio nykyään on 4 pv työskenteleville 102 mk sekä 6 pv työskenteleville 150 mk, kun se esim. viime vuoden

³⁴⁴ Kirjeet, 18.3.1936, B-La, Eb:3, KA; Suoranta 2009, 113.

³⁴⁵ Kirjeet, maaliskuu 1936, B-La, Eb:3, KA.

³⁴⁶ Kirjeet, maaliskuu 1936, B-La, Eb:3, KA.

syksyllä, jolloin työolot olivat hyvät, oli 185 mk. Pyydämme asian esittelemään liiton hallinnon kokouksessa, sekä meille ilmoittamaan kokouksen mielipiteen.³⁴⁷

Liiton vahvaa asemaa kuvastaa myös se, että vuonna 1937 työntekijöille tehtiin palkankorotus liiton suosittelemalla tavalla. SKTL suositteli Barkerin johtokunnalle palkankorotuksiin ryhtymistä ennen kuin työläisten puolelta ennätettäisiin tuoda asia esille, mahdollisesti uhkavaatimuksen muodossa. Palkkoja korotettiin tällöin keskimäärin seitsemän prosenttia. Korotus pantiin toimeen samalla tehden tarpeellisia korjauksia ja tasoituksia. Tosin päätökseen vaikutti liiton kannan ohella myös uhkaavaksi koettu palkkaliikehdintä.³⁴⁸

Vuonna 1937 tehtaan työntekijät olivat epäonnistuneen palkkaliikkeen jälkeen käyneet yksittäin ryhmissä pyytämässä lisää palkkaa ja onnistuneet myös saamaan korotuksia. Ammattiosasto katsoi olevan työnantajan hengen mukaista, että keskusteltiin ennemmin työntekijöiden kanssa suoraan kuin osaston välityksellä. Työntekijät viestittivät esityksiään työnantajille lukuisilla eri tavoilla, sillä he tiesivät, että ammattiosaston mukanaolo oli *kuin punaisen vaateen heiluttamista*.³⁴⁹ Tehtaat järjestelivät työntekijöidensä palkkoja myös omasta aloitteestaan, ilman näkyviä vaatimusliikkeitä. Tämä johtui siitä, että työnantajat pyrkivät pitämään työntekijät tyytyväisinä säilyttääkseen ydintyövoimansa, ja estääkseen työrauhan rikkoutumisen erityisesti hyvien suhdanteiden aikana. Palkkajärjestelyt, jossa otettiin huomioon työntekijän yksittäiset kyvyt ja ammattitaito, istuivat hyvin moderniin paternalistiseen työnantajapolitiikkaan, jossa työnantaja saattoi omalla aktiivisuudellaan katkaista työntekijöiden liikehdinnän.³⁵⁰

Esimerkki työnantajan tämänkaltaisesta aktiivisuudesta on vuoden 1937 lokakuussa tehdystä päätöksestä liittyen joulurahoihin. Työntekijöille myönnetty 200 000 markan jouluraha katsottiin tarpeelliseksi siksi, jotta voitiin ainakin osaksi estää työväestön taholla esiintyneiden *palkankorotusvaatimusajatus* esittämistä yhtiön johdolle.³⁵¹ Toinen maininta vastaavasta työsuhte-ehtojen parantumisesta on vuoden 1938 huhtikuulta, jolloin uhka työntekijöiden mahdollisesta vaatimuksesta johti palkkojen korotukseen. Palkkoja korotettiin, koska Tampereella toimivat puuvillatehtaat olivat saaneet työläisten ammattiosastolta uhkavaatimuksen palkkojen korottamisesta. Turussa ilmeisesti pelättiin vastaavan toistuvan ja näin ollen Barkerin

³⁴⁷ Kirjeet, maaliskuu 1936, B-La, Eb:3, KA.

³⁴⁸ Jk pkt, 22.2.1937, 3 §, B-La, Ca:3, KA; Osasyynä korotukseen on myös voinut olla *Sosialistissa* julkaistu vetoomus kutomatyöntekijöiden palkkojen korottamiseksi. Kutomatyöläisten palkat nousevat, *Sosialisti* 16.2.1937; Suoranta 2009, 146.

³⁴⁹ Teräs 1995, 426.

³⁵⁰ Teräs 1995, 426–427.

³⁵¹ Jk pkt, 21.10.1937, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

toimitusjohtaja päätti korottaa palkkoja keskimäärin neljällä prosentilla tasaten samalla vähemmän palkkaa saavien työntekijöiden ansioita.³⁵²

Johtokunnan pöytäkirjoissa on vuosina 1937–1939 useita mainintoja työntekijöiden työehtojen parantamisesta. Esimerkiksi lokakuussa 1939 korjauspajan työntekijöiden palkkoja korotettiin 25 pennistä 50 penniin tunnilta. Korotus koski 44 työntekijää. Pöytäkirjassa mainittiin, että: *Yhtiö oli pakoitettu palkkojen järjestelyyn syystä, että paikallinen metalliteollisuus yleensä maksaa korkeampia palkkoja kuin yhtiömme.*³⁵³ Korjauspajan työntekijöiden saamaa palkankorotusta voi pitää huomattavana, mikä kuvaa teollisuuden parantuneita suhdanteita. Korotukseen vaikutti myös kilpailu osaavista työntekijöistä kaupungin eri yritysten välillä. Muiden turkulaisten yritysten palkkatasoa tuli seurata tiiviisti, jotta myös Barkerin palkat säilyisivät kilpailukykyisinä.³⁵⁴ Barkerilla esimerkiksi vuoden 1937 elokuussa voidaan aistia jopa pienimuotoista pelkoa työntekijöiden liikettä kohtaan. Tällöin toimitusjohtaja selosti kutojien tekemää esitystä epäsuhteitten korjaamisesta, liittyen eri kankaiden kutomapalkkoihin. Tästä syystä uusi urakkapalkkatariffi laadittiin kiireellisesti ja otettiin käyttöön. Tämän mainittiin todennäköisesti tyydyttäneen työläisiä.³⁵⁵ Barkerin johtokunnan päätösten taustalla näkyy paternalismin vähittäinen modernisoituminen, jossa työsuhde ei enää perustunut ainoastaan työntekijän ja työnantajan henkilökohtaiseen riippuvuuteen, vaan sen perusta oli yhä useammin puhdas palkkasuhde osapuolten välillä.³⁵⁶

Työnantajaliitolla oli edelleen keskeinen rooli Barkerin johtokunnan päätöksenteossa. Tämä käy ilmi vuoden 1938 palkankorotusanomuksen yhteydessä. Kutomatyöläisten Turun ammattiosasto oli johtokunnalle osoittamassaan kirjelmässä anonut, että vuoden 1939 alussa voimaanastuvan kansaneläkelain mukaan työläisiltä pidätettävän puolen prosentin suuruisen vakuutusmaksun maksaisi työläisten puolesta yhtiö. Barkerin toimitusjohtaja lähetti kirjelmän asiasta kyselyyn kielteisen vastauksen antaneelle SKTL:lle, jonka sääntöjen mukaan tuli antaa vastaus tämänkaltaisissa tapauksissa. Vastauksen saatuaan, johtokunta päätti asian SKTL:n esittämällä

³⁵² Jk pkt, 10.4.1938, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁵³ Jk pkt, 16.12.1938, 6 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁵⁴ Esimerkiksi 1930-luvun puolivälin aikoihin kaupunkiin teollisuudessa työskenteli noin 10 000 työntekijää. Teräs 1995, 433; Vuonna 1935 Turussa oli 54 630 asukasta. Turun kaupungin tilastollinen vuosikirja 2017, 18.

³⁵⁵ Jk pkt, 13.8.1937, 10 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁵⁶ Tämä työsuhdemalli kehittyi erityisesti 1930-luvun lopulla ja sota-aikana. Teräs 1995, 409.

tavalla.³⁵⁷ Työnantajaliiton kanta otettiin huomioon myös vuoden 1939 toukokuussa, liittyen työntekijöiden palkkakokoukselta tulleisiin anomuksiin:

Toimitusjohtaja selosti Kutomateollisuustyöväen liiton nro. 25 ry:n esittämää palkankorotuspyyntöjä 5.4 ja 4.5. Näihin kirjelmiin on Suomen Kutomateollisuudentyönantajain Liitto vastannut hylkäävästi, mutta samalla kehottanut yhtiötämme tarkistamaan palkkoja ja tekemään niihin tarpeellisia korjauksia. Toimitusjohtaja on keskustellut kutomon ja kehräämön työläisten kanssa ja toimeenpannut näillä osastoilla tarpeellisiksi katsotut palkkojen korjaukset vaihdellen ne 2–4 %:iin, paitsi kehräämön miehille noin 8 %:ia Viimemainittu, huomattava korotus on ollut välttämätön, kun huomioon otetaan Turussa yleensä vallitseva palkkataso. Johtokunta hyväksyi toimitusjohtajan toimenpiteet, joilla tyytymättömyys lienee saatu pois päiväjärjestyksestä.³⁵⁸

Kuvaavaa SKTL:n merkityksestä Barkerille on, että varsinainen vastaus työntekijöille saapui työnantajaliitosta. Työntekijöille todettiin, että palkkataso vastaa alan yleistä palkkausta ja että tehtaat ovat suhtautuneet varsin lojaalisti työntekijöiden oikeutettuihin vaatimuksiin. Työntekijäpuolen yksityiskohtaisiin vastauksiin ei kuitenkaan annettu vastausta.³⁵⁹ Toinen esimerkki SKTL:n merkityksestä Barkerin johdolle on vuoden 1941 helmikuulta, jolloin työntekijöiden palkkoja korotettiin viisi prosenttia. Korotus tehtiin SKTL:n suosittamalla tavalla, joka suositteli korotuksen tekemistä mielellään erillisenä, näkyvänä kalliinajanlisäyksenä. Työntekijöiden liikkeen parantuneesta asemasta huolimatta, kaikkiin työntekijöiden anomuksiin ei silti johtokunnassa suostuttu. Osoituksena tästä on kieltävä vastaus esimerkiksi suojapukujen hankintaan liittyen vuonna 1941.³⁶⁰

Tekstiiliteollisuudessa ei sotavuosina ollut isoja riitoja työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tämän lisäksi kiistakysymykset olivat lepäämässä. Sota-aika ylipäätään vaikutti alan palkkauskehitykseen ja palkkaliikkeisiin siten, että ratkaisut kattoivat yhä useammin koko työnantajaliiton jäsenkentän, ja ne ulotettiin sen jälkeen myös SKTL:n ulkopuolisiin yrityksiin. Vasta keskitetty työmarkkinajärjestelmä antoi tasavertaisen mahdollisuuden määrittää työsuhteen ehdot kutoma-

³⁵⁷ Jk pkt, 6.9.1938, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁵⁸ Jk pkt, 25.5.1939, 7 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁵⁹ Itse työntekijöiden kirjelmässä valitettiin alun perin elintason paikkakunnalla jatkuvasti kohonneen, kun palkat vastaavasti olivat pysyneet ennallaan. Barkerin työläisillä palkkakokous viime sunnuntaina, *Sosialisti* 4.4.1939; Barkerin työläisten palkkaliike, *Sosialisti* 3.5.1939; Näreikkö & Takalo, 1986, 196.

³⁶⁰ Jk pkt, 11.2.1941, 2 §, 5 §, B-La, Ca:3, KA; Työntekijöiden palkkojen korottamisista ks. myös Jk pkt, 21.10.1941, 2 §; 28.3.1942, 10 §; 10.6.1944, 2 §, B-La, Ca:3, KA.

alalla.³⁶¹ Eräänlainen työntekijä- ja työnantajajärjestöjen lähentyminen sodan myötä käy ilmi palkankorotusanomuksen käsittelystä vuonna 1940:

Suomen Kutomateollisuustyöväen Liitolta, Turun osasto n. 25 r. y. oli saapunut 25.8.1940 päivätty palkankorotusanomus, jonka toimitusjohtaja oli edelleen lähettänyt Kutomatehtaitten liiton asiamiehen, varatuomari Lauri Luoman vastattavaksi. Kutomateollisuuden työväen keskusjärjestön ja Kutomatehtaitten Liiton välisissä neuvotteluissa tehdyn päätöksen mukaan nousisivat työntekijöiden palkat 29.7.1940 alkaen 8–12 %:iin sekä 2.9.1940 alkaen 5%. Tämän päätöksen mukaisesti on palkankorotus yhtiössämme pantu täytäntöön. [...]³⁶²

Tilanne oli toisen maailmansodan aikana ja sen jälkeen huomattavan erilainen verrattaessa tilannetta 1920-lukuun ja 1930-luvun alkupuoliskoon, jolloin työntekijä- ja työnantajajärjestöt olivat vahvasti eri puolilla. Barkerilla ei ole merkkejä työtaisteluista toisen maailmansodan aikana.

Sota-aikana kutoma-alalla aloitettiin siirtyminen työehtosopimuslinjalle. Lisäksi Kutomatyöntekijöiden Liitto tunnustettiin tasaveroiseksi neuvottelukumppaniksi. Käytännön osoituksena tästä on, että vuoden 1944 lopussa SKTL:n ja työntekijöiden liiton välisissä neuvotteluissa vahvistettiin minimipalkkasopimus. Varsinaiset työehtosopimukset jouduttiin lopulta laatimaan keskellä ankaria palkkariitoja ja kiihtyvää inflaatiota.³⁶³ Ensimmäistä kertaa työnantajat joutuivat selkeästi taipumaan työntekijöiden vaatimusten takia vasta vuonna 1946, jolloin työehtosopimukset kutoma-alalla hyväksyttiin yleisesti.³⁶⁴

Yhteenvedona Barkerin käytännön suhteesta työntekijöihin 1920-luvulta 1940-luvulle voidaan todeta, että ammattiyhdistysliikkeeseen suhtauduttiin 1920-luvulla vihamielisesti ja erityisesti kommunisteja pelättiin. Palkkaliikkeet olivat pääosin epäonnistuneita, johtuen työnantajan vahvasta neuvotteluasemasta. Työntekijät eivät Barkerilla vielä 1920-luvulla olleet kunnolla järjestäytyneitä, joten työnantajan vahva asema oli myös tästä syystä selvä. Osaltaan työnantajan vahvaan asemaan vaikuttivat muut ulkoiset olosuhteet, kuten lamakausi puuvillateollisuudessa. Työnantaja vetosi usein juuri työnantajaliittoon ja Puuvillatehtaiden yhteenliittymään neuvotellessaan työntekijöiden kanssa. Myöhemmin 1930-luvun puolivälissä ammattiyhdistysliikkeen vahvistuminen näkyi

³⁶¹ Luoma 1955, 130, 162; Näreikkö & Takalo, 1986, 201; Teräs 1995, 457–458.

³⁶² Jk pkt, 27.8.1940, 5 §, B-La, Ca:3, KA.

³⁶³ Luoma 1955, 130, 148–150.

³⁶⁴ Luoma 1955, 148, 167–168.

Barkerilla työntekijöiden työehtojen parantumisena ja Barkerilla alettiin ottaa työntekijöiden yhteistoiminta paremmin huomioon.

6. Paternalismista hyvinvointikapitalismiin

Barkerin johto suhtautui työntekijöihinsä paternalistisesti. Suhde kuitenkin muuttui vuosina 1899–1944. Selvimmin suhteen muutos näkyy omistajanvaihdoksen myötä 1920-luvun alussa, jolloin Barkerin paternalistisen järjestys muuttui entistä ammattimaisempaan ja järjestelmällisempään suuntaan. Tällöin voidaan puhua siirtymisestä hyvinvointikapitalistiseen järjestykseen. Käytännön suhteessa työntekijöihin paternalistisen suhteen muutos näkyy selvimmin 1930-luvun laman jälkeen, jolloin työntekijöiden ja työnantajan välisessä suhteessa näkyy työsuhteiden yleinen modernisoitumiskehitys. Barkerin johdon suhde työntekijöihin ilmeni selvästi myös tehtaan hierarkiassa ja työntekijöiden kurinalaistamisessa.

Taloudellinen voitontavoittelu on yrityksille tärkeää ja näin ollen myös Barkerin johdon suhteessa työntekijöihin vuosina 1899–1944 voidaan todeta keskeistä olleen taloudellinen voitontavoittelu. Tätä edistivät tehtaan selkeät käskyvaltasuhteet. Ylempi osapuoli komensi alemmaa osapuolta. Alempi osapuoli totteli ylemmää. Käskyvaltasuhteet olivat käytännössä ylin johto, keskijohto, työnjohtajisto ja työntekijät. Ylimpään johtoon kuuluivat tehtaan omistajat ja johtokunta, kun keskijohto koostui pääosin tehtaan insinööreistä ja virkailijoista. Erityisesti insinöörien arvostuksen osoitti insinöörien saama arvostus tehtaan johdolta sekä läheiset välit tehtaan johtoon. Työnjohtajistoon kuuluivat laitospäälliköt, jotka olivat kuitenkin Barkerin tehtaan hierarkiassa insinöörejä alempana. Alinna Barkerin hierarkiassa olivat naistryöntekijät.

Tehtaan hierarkkinen järjestys näkyi selvästi eri tasolla hierarkiassa olevien työsuhte-educista, palkasta sekä tehtävänkuvasta. Barkerin hierarkkista järjestystä, ei voi kuitenkaan pitää kovin poikkeavana, sillä myös muut tehtaat olivat selvän hierarkkisia Suomessa. Myös jaossa johtoon ja työntekijöihin, sukupuolien välillä ollut jako on selvä, Barkerin johdon koostuessa miistryöntekijöistä ja työntekijöiden pääosin naisista. Jako mies- ja naistryöntekijöiden välillä on helppo havaita katsomalla esimerkiksi mies- ja naistryöntekijöiden välisiä palkkaeroja sekä etenemismahdollisuuksia työssä. Itse jakoon vaikutti monet eri tekijät. Eräitä näistä oli, että 1900-luvun alkuvuosikymmeninä sukupuolia pidettiin luonnollisesti eriarvoisina.

Kuri Barkerilla oli kova. Osoitus tästä olivat tiukat järjestys- ja työsäännöt sekä sakkojärjestelmä, jossa keskiössä oli tiukka aikakuri. Ajan tuhlaamisesta joutui maksamaan. Kurinalaistamista edisti myös työolosuhteiden tiukka valvonta. Työntekijöitä pyrittiin kurinalaistamaan ja valvomaan työpaikan ulkopuolella, mikä osaltaan toi hyvin esille perinteisen paternalistisen jaon valvottavaan ja valvojaan. Käytännön kurinalaistamisesta eli sakkojärjestelmästä ja työsäännöistä puhuttaessa, on huomioitava myös muiden yritysten rooli, sillä työsäännöt olivat hyvin samantyyppisiä kaikkialla. Työsääntöjen ja järjestyssääntöjen ankaruus edisti taloudellista voitontavoittelua.

Barkerin tehtaan paternalistinen järjestys koostui vielä 1900-luvun alkuvuosikymmeninä pääasiassa johdon tukemista sairaus- ja hautausapukassoista, eläkerahastoista sekä tehtaan omistajien antamista lahjoituksista eri yleishyödyllisille tahoille. Lahjoituksia antoivat sekä Petrelius että Junnelius kuin myös Björk ja Sundberg. Erityisesti Petrelius ja Junnelius olivat omaksuneet ajan ihanteen koko kaupungin yleisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Tästä syystä viimeksi mainittujen omistajien aikana suhde johdon ja työntekijöiden välillä ei välttämättä ollut yhtä henkilökohtainen, kuin se olisi voinut olla. Barkerin johtokunta tuki anteliaasti myös työntekijöiden sairaus- ja hautausapukassoja, joista työntekijät saivat apua sairastumisen hetkellä. Yleisesti hyvinvoiva työntekijä oli työnantajalle arvokas, mikä oletettavasti vaikutti muun muassa sairaskassojen tukemiseen johtokunnan taholta. Ensimmäisen maailmansodan aikana johtokunta jakoi kalliinajanlisiä, missä johto huomioi työntekijät erilaisten perheolosuhteiden perusteella. Vuosien 1899–1920 sosiaalista huoltotyötä pohdittaessa on kuitenkin laitettava merkille, että Barkerin johto näyttäisi olleen kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnin ohella siitä, että tehtaan koneet pysyvät käynnissä.

Maaseudulla toimiviin tehdasyhteisöihin verrattuna Barkerin tarjoamat edut työntekijöilleen olivat vähäiset, sillä Barker ei tarjonnut huoltopalveluita asumiseen asti. Tähän keskeisesti vaikutti Barkerin toimintaympäristö kaupungissa, mikä näkyy myös Suomen sisällissodan jälkeen Barkerin omistajaksi tulleen Leisegangin suhteessa työntekijöihin. Erityisesti hänen omistamassaan Littoisten tehtaassa pyrittiin noudattamaan ja edistämään perinteistä patriarkaalista mallia. Tämä malli ei kuitenkaan Barkerilla toteutunut, mikä osittain johtui kaupunkiympäristöstä, jossa oli Barkerin lisäksi myös muita työpaikkoja ja asuinmahdollisuuksia. Sekä Leisegang että Barkerin omistajaksi tullut Kansallis-Osake-Pankki pyrkivät 1920- ja 1930-luvuilla edistämään itsenäisen valkoisen Suomen asiaa, mitä kuvaavat lahjoitustoiminta suojeluskunnille ja maanpuolustustarkoituksiin. Valkoisen Suomen asiaa pyrki edistämään myös työväestölle tilattu porvarillinen sanomalehti. Ilmaisen sanomalehden lisäksi, Barkerilla oli tarjottavana myös muita etuja. Niihin kuului terveydenhuolto, joului- ja kesärahat, eläkkeet, itsensä sivistämismahdollisuudet työväenopistossa

sekä halpa kangas. Myös työntekijöiden lapsille oli järjestetty joulujuhla. Eläkkeiden maksuun ja terveydenhuoltoon liittyen Barker pyrki kuitenkin jollain tasolla pienentämään niistä aiheutuneita kustannuksia.

Barkerin paternalismi näyttäisi olleen melko tyypillistä työnantajapolitiikkaa. Keskeisin ero verrattaessa Barkerin työsuhde-etuja muiden yritysten tarjoamiin etuihin liittyy lasten joulujuhlaan, mikä ei vaikuta olleen kovin yleinen järjestelmä ainakaan Turussa. Tämän voi katsoa liittyneen ehkä keskeisimmin perinteiseen perhekäsitykseen, jossa naisen tuli toimia hoitajana. Barkerin työntekijöistään suurin osa oli naisia. Paternalistinen suhde muuttui 1900-luvun alusta vuoteen 1944 tultaessa järjestelmällisempään suuntaan, mitä kuvaa urheiluseuran sekä huoltokonttorien perustaminen. Myös tehtaan oman asuntotuotannon aloittamisen suunnittelu, työntekijöiden keskuudessa toimineiden kahden sairas- hautausapukassan yhdistämisen suunnittelu, oman sairaanhoitajan palkkaaminen vuonna 1941 sekä työsääntöjen yksityiskohtaistuminen on osoitus johtamisen ammattimaistumisesta, ja Barkerin voidaan todeta siirtyneen suhteessaan työntekijöihin paternalismista hyvinvointikapitalistiseen toimintapolitiikkaan. Suhdetta työntekijöihin tutkittaessa huomioitava on lisäksi taloudellisten olosuhteiden vaikutus, sillä esimerkiksi 1930-luvun laman aikana eri etuuksia lopetettiin.

Tehtaan johdon suhtautuminen työntekijöiden liikkeisiin ja järjestäytymiseen oli vuosina 1899–1920 kielteistä, työntekijöiden anomuksiin joko suostuttiin tai ei, riippuen isännistön silloisesta näkökannasta. Työnantajien näkemykset olivat kuitenkin Barkerin johdolle ilmeisen tärkeitä ja työntekijöiden kanssa neuvoteltaessa keskiössä oli jo varhain Puuvillatehtaiden yhtymän ja työnantajaliiton näkökannat. Barkerin johto veti suhteellisen kielteistä linjaa työntekijöiden anomuksiin 1900-luvun kahtena ensimmäisenä vuosikymmenenä. Taustasy sille on voinut olla halu pitää suhde työnantajan ja työntekijän välillä henkilökohtaisella tasolla, mihin Barker on pyrkinyt suhtautumalla yksittäisiin ja järjestäytymättömiin työntekijöihin paternalistiseen tapaan ystävällismielisesti. Merkittävä lakko kohtasi Barkeria vain vuonna 1917. Työtaistelu ei johtanut toivottuun tulokseen työntekijöiden kannalta, mihin vaikutti keskeisimmin työntekijöiden heikko neuvotteluasema.

Ammattiyhdistysliikkeeseen suhtauduttiin pian sisällissodan jälkeen 1920-luvun alussa vihamielisesti, mitä kuvaa hyvin vuoden 1922 palkkaliikkeen yhteydessä työntekijöihin kohdistunut kiusaaminen, häirintä ja uhkailu. Tehtaan isännistö ei selvästi pitänyt myöskään kommunisteista, missä Barker edusti normaalia työnantajalinjaa. Vahva oikeistolainen vire ja kommunismin pelko

säilyivät johdonmukaisena 1920-luvulta ainakin 1930-luvun puoliväliin saakka. Yleisesti Barkerin työntekijöiden vetoamukset palkkojen korottamiseksi olivat 1920-luvulla pääosin epäonnistuneita. Työnantaja vetosi hakemuksia hylätessään usein työnantajien järjestöihin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Myöhemmin 1930-luvun puolivälissä ammattiyhdistysliikkeen vahvistuminen näkyi Barkerilla, jolloin tehdas paransi työntekijöiden palkkausta ottamalla huomioon työnantajaliiton suositukset. Toisen maailmansodan sytyttyä työntekijä- ja työnantajajärjestöt lähentyivät toisiaan. Johdon suhde työntekijöihin näyttää itsessään ammattimaistuneen verrattaessa 1900-luvun alun palkkaliikkeitä 1940-luvulla tapahtuneisiin palkkaneuvotteluihin, mikä myös kuvastaa siirtymistä paternalismista hyvinvointikapitalismiin.

Lähdeluettelo

Julkaisemattomat alkuperäislähteet

Kansallisarkisto, Turku (KA)

– Barker-Littoinen Oy:n arkisto (B-La)

- Johtokunnan pöytäkirjat (Jk pkt) 1899–1910 Ca:1.
- Johtokunnan pöytäkirjat (Jk pkt) 1910–1921 Ca:2.
- Johtokunnan pöytäkirjat (Jk pkt) 1921–1944 Ca:3.
- Puuvillayhtymän pöytäkirjat (Py pkt) 1903–1932 Cb:1.
- Ilmoitukset 1921–1950 Db:1.
- Konfidentia kirjeet, PMK:n kiertokirjeet, T.T. Kailan kiertokirjeet ja Tekstiilivaltuuskunnan kiertokirje (Kirjeet) 1899–1987 Eb:3.
- 100-vuotta historian aineistoa 1943–1943 Hd:11.
- 100-vuotta historian aineistoa, 235-juhlien aineisto, Littoisten verkatehtaan vaiheisiin liittyviä asiakirjoja, muihin juhlatapahtumiin liittyvä aineisto 1942–1988 Hd:13.

– Turun tehdasyhdistys ry:n arkisto (TTa)

- Saapuneet kirjeet 1873–1923 Ea:1.

Turun yliopiston historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen arkisto (TYKL), Turku

– Kansatieteen kokoelma

- Käsikirjoitukset (TYKL/käs. nro):

784, Raili Suortti, Entisten Barkerin puuvillatehtaan työläisten haastatteluja Turun kaupungissa 1910-luvulta 1960-luvulle saakka. Kevät 1970.

785, Marja Salkoranta, Barkerin puuvillatehtaan kehrääjä AV:n haastattelu. 1.6.1971.

786, Timo Pesonen, Haastatteluja Barker-Littoisten puuvillatehtaan työläisten kanssa. Kevät 1971.

787, Henri Nordberg, Barkerin puuvillatehtaan eläkeläisten haastatteluja 1890-luvun alkupuolelta ja muistiinpanoja Teijon tehtaan asunto-oloista. Toukokuu 1971.

788, Anneli Lotvomaa, Barkerin puuvillatehtaalla työskennelleen MH:n haastattelu. Kesällä 1971.

789, Ritva Laitinen, Haastattelu Barkerin tehtaan eläkkeelle jääneiden työntekijöiden keskuudessa. 1971.

790, Aila Jalkanen, Barkerin eläkeläisten haastatteluja Turussa 1900-luvun alussa. Kevät 1971.

791, Katri Leino, Barkerin puuvillatehtaan entisten työläisten haastatteluja. 13.12.1972.

792, Irma Turtiainen, Entisten Barkerin puuvillatehtaan työläisten haastatteluja vuosilta 1910–1950. Syksy 1972.

793, Anneli Rantala, Barkerin puuvillatehtaan eläkeläisten haastattelu. 1972.

794, Tuula Raunio: Barkerin puuvillatehtaan työntekijän, kutojan ML:n haastattelu. 27.2.1973.

845, Mikko Viinikka, Barkerin puuvillatehtaan työläisten terveydenhoito ja sosiaaliturva vuosina 1900–1950. Suomalaisen ja vertailevan kansatieteen Hum. kand. aine. Syyskuu 1973.

954, Marja Salkoranta, Barkerin entisten työntekijöiden haastatteluja. 1974.

1209, Eila Kupias, Littoisten ja Barkerin verkatehtaiden työntekijöiden työstä ja elinoloista vuosina 1915–1922. 14.5.1979.

Sanoma- ja aikakauslehdet

Dagens Press 1915.

Iltalehti 1922.

Juna 1907.

Kansan Lehti 1907.

Kauppalehti 1917, 1924.

Kutomatyöläinen 1917, 1922.

Länsisuomen Työmies 1899, 1902, 1905.

Liikemaailma 1943.

Sampo 1929.

Sanomia Turusta 1900.

Satakunnan Kansa 1923.

Suomalainen Wirallinen Lehti 1903.

Suomen Työmies 1922–1923.

Suomen Sosialidemokraatti 1924, 1926, 1929.

Sosialidemokraatti 1914.

Sosialisti 1907–1908, 1913–1914, 1917, 1922–1923, 1937, 1939.

Turun Lehti 1900.

Turun Sanomat 1906–1911, 1913, 1917–1918, 1921–1929, 1943, 2004.

Tähti 1909.

Uusi Aura 1897, 1899–1902, 1905–1908, 1910, 1913–1914, 1916–1918, 1921–1928, 1933, 1938.

Åbo Underrättelser 1894, 1898, 1907, 1920.

Sähköiset lähteet

Parjanen, Matti: Koli, Paavo. *Kansallisbiografia*-verkkojulkaisu. *Studia Biographica* 4: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 1997 –. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:sks-kbg-008598> [haettu 3.5.2020].

Rahanarvolaskuri. Suomen Pankin rahamuseon Internet-sivu.
<http://apps.rahamuseo.fi/rahanarvolaskin#FIN> [haettu 3.5.2020].

Vahtera, Raimo: Päätoimittaja Raimo Vahteran kolumni: *Uusi Aura toimitettiin Primassa. Turun Sanomat* 27.4.2004.

<https://www.ts.fi/mielipiteet/paakirjoitukset/1073962532/Paatoimittaja+Raimo+Vahteran+kolumni+Uusi+Aura+toimitettiin+Primassa> [haettu 3.5.2020].

Tutkimuskirjallisuus

Ahvenainen, Jorma – Kuusterä, Antti: Teollisuus ja rakennustoiminta. *Suomen taloushistoria 2. Teollistuva Suomi*. Helsinki 1982

Ahvenisto, Inkeri: *Tehdas yhdistää ja erottaa Verlassa 1880-luvulta 1960-luvulle*. *Bibliotheca Historica* 118. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki 2008.

Bahne, Eric: *P. C. Rettig ja kumpp. 1845–1945*. Suomen tupakkateollisuuden vaihteita. Helsinki 1950.

Blomstedt, Yrjö: *Kansallis-Osake-Pankin historia I 1889–1939*. Helsinki 1989.

Fellman Susanna: Hur leds ett skogsindustriföretag? G. A. Serlachius Ab på 1920- och 1930-talet. *Historisk tidskrift för Finland* 2005.

Fellman, Susanna: Company welfare programs and industrial modernization in Finland. *Scandinavian Journal of History* 2019.

Grahn, Maarit: *Perheyhtiö ja paikallisuus: A. Ahlström Osakeyhtiön historian perintö Noormarkussa*. Turun yliopisto 2014.

Hakala, Anu: *Housukaartilaiset: Maarian punakaartin naiskomppania Suomen sisällissodassa*. Helsinki 2006

Heikkinen, Sakari – Hoffman, Kai: Teollisuus ja käsityö. *Suomen taloushistoria 2. Teollistuva Suomi*. Tammi. Helsinki 1982.

Hjerppe, Riitta: *Suurimmat yritykset Suomen teollisuudessa 1847–1975*. Bidrag till kännedom av Finlands natur och folk 123. Helsinki 1979.

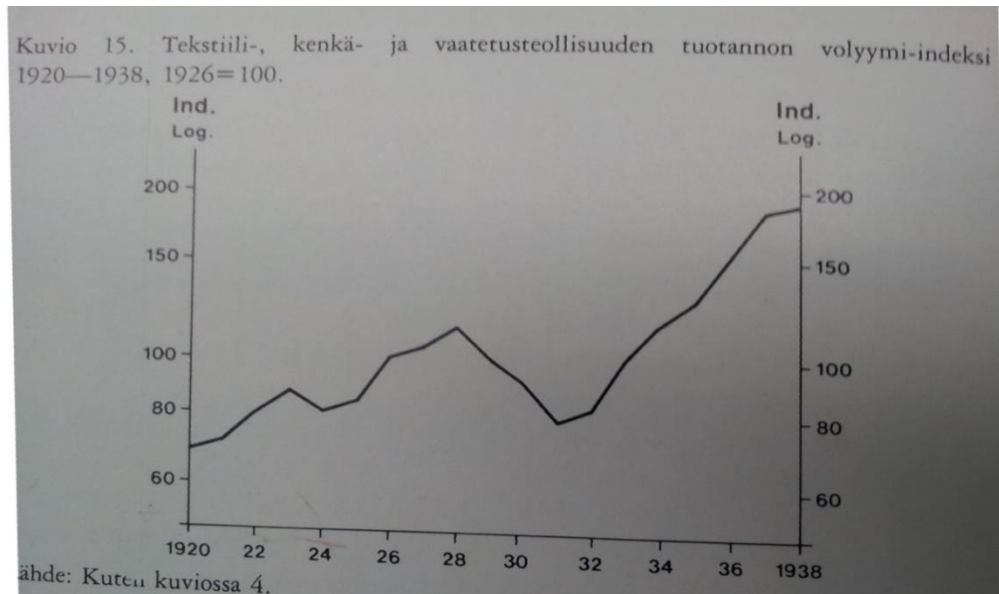
- Jaakkola, Jouko: *Tampellan työväen avustuskassatoiminta Tampereella 1860–1985*. Tampere 1985.
- Jalonen, Julius: *Työntekijän käyttäytyttävä hyvin – Johdon suhde työntekijöihin Barkerin tehtaalla 1930-luvun laman aikana*. Turun yliopisto 2017.
- Juvelius, Einar, W: *John Barkerin puuvillatehdas 1843–1933*. Turku 1933.
- Kallioinen, Mika: *Kesytetty kilpailu: yhteistyö ja kartellisoituminen Suomen puuvillateollisuudessa 1900–1939*. Turun yliopisto, Suomen historia. Turun yliopiston historian laitoksen julkaisuja 65. Turku 2006.
- Kaukovalta, K. V.: *Forssan puuvillatehtaan historia 1847–1934*. Hämeenlinna 1934.
- Kaukovalta, K. V. & Riipinen, Ale-Einari: *Tampereen verkatehdas 1797–1947*. Muistojulkaisu Tampereen verkatehdas osakeyhtiö. Tampere 1947.
- Kettunen, Pauli: *Suojelu, suoritus ja subjekti. Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu ja toimintatavoissa*. Historiallisia Tutkimuksia 189. Suomen Historiallinen Seura. Helsinki 1994.
- Kettunen, Pauli: *Työväenkysymyksestä henkilöstöpolitiikkaan. Liiketoiminnan sosiaalinen ulottuvuus – tapaus Partek*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. (Turenki) 2018.
- Koivuniemi, Jussi: *Tehtaan pillin tahdissa, Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaalinen järjestys 1870–1939*. Bibliotheca historica 64. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki 2000.
- Koli, Paavo: *Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa. Sosiologinen tutkimus teollisen organisaation johtajiston ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta ja sen eräistä sosiaalisista edellytyksistä*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 2. Porvoo 1955.
- Laakkonen, Juha: *Rajoitettu vai rajaton valta? Sorsakosken hienotaetehtaan isännöitsijöiden suhtautuminen ja vuorovaikutus työväestöönä vuosina 1891–1938*. Suomen historian pro gradu - tutkielma. Historian ja etnologian laitos. Jyväskylän yliopisto 2011.
- Lahtinen, Rauno: *Punainen Turku 1917–1918*. Turku 2016.
- Leimu, Pekka, *Forssa – elämää tehtaan pillin mukaan. Tutkimus Forssan puuvillatehtaan työntekijöistä 1840-luvulta 1980-luvulle*. Museovirasto. Helsinki 1983.
- Luoma, Matti, *Suomen Kutomateollisuuden Työnantajaliitto 1905–1955*. Tampere 1955.
- Mäkelä, Pentti: *Kaarinan kunnan historia*. Jyväskylä 1997.
- Nikula, Oscar: *Vaasan Puuvilla Oy 1856–1956*. Helsinki 1957.
- Nordberg, Toivo: *Vuosisata paperiteollisuutta II. Yhtyneet Paperitehtaat Osakeyhtiö 1920–1951*. Valkeakoski 1980.
- Nygård, Toivo – Salokangas, Raimo: *Sanomalehdistö suurlakosta talvisotaan*. Kuopio 1987.

- Näreikkö, Heikko & Takalo, Tenho: *Säikeistä yhteen – Tekstiili ja vaateustyöväen historia*. Tekstiili- ja Vaateustyöväen liitto ry. Jyväskylä 1986.
- Raiskio, Kaj: *tehdasyhteisö Walkiakosken tehtaan johdon patriarkaalinen suhde työläisiin Rudolf Waldenin aikakaudella 1924–1940*. Suomen historian pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto 2003.
- Raiskio, Kaj: *Henkilöstön johtaminen Valkeakosken tehdasyhteisössä Rudolf ja Juuso Waldenin aikakaudella 1924–1969*. Jyväskylä Studies in Humanities 193. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2012.
- Rasila, Viljo: *Liberalismin aika. Suomen taloushistoria 2. Teollistuva Suomi*. Helsinki 1982.
- Salkoranta, Marja: *John Barkerin puuvillatehtaan työntekijöiden työ- ja asunto-olosuhteista 1900–1940*. Turun yliopisto, Kulttuurien tutkimuksen laitos, Kansatiede. Monisteita 13. Turku 1977.
- Sihvonen, Sirkka-Liisa: *Kilinkosken nahkatehtaantyöntekijöiden työstä ja työoloista sekä niiden muuttumisesta 1900–1980*. Suomalaisen ja vertailevan kansatieteen pro gradu -tutkielma, Kulttuurien tutkimuksen laitos, Turun yliopisto 1991.
- Stjernschantz, Göran: *Porin Puuvilla Osakeyhtiö 1898–1948*. Helsinki 1949.
- Suomen tilastollinen vuosikirja 1924. Helsinki 1925.
- Suoranta, Anu. *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinäkäytännöissä*. Osuuskunta Vastapaino. Tampere 2009.
- Suoranta, Anu: *Lama iski – naiset töihin! 1930-luvun lama ja naisten työmarkkina-asema*. Teoksessa: Rahikainen, Marjatta & Taina Räisänen (toim.): ”*Työllä ei oo kukkaan rikastunna*”, *Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvuilla*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki 2001.
- Teräs, Kari. *Arjessa ja liikkeessä: Verkostonäkökulma modernisoituihin työelämän suhteisiin 1880–1920*. Bibliotheca Historica 66. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki 2001.
- Teräs, Kari: *Turun työväenliikkeen historia: 1. osa, Paikallisten työmarkkinasuhteiden kausi: ammattiyhdistykset ja työsuhteiden säätely Turussa 1880-luvulta 1950-luvulle*. Turun maakuntamuseo, Turku 1995.
- Turun kaupungin tilastollinen vuosikirja 2015*. Turku 2016.
- Vahe, Juha: *Turun seudun kodinpuolustus – Åbo-nejdens Hemvärn – säätiö 1940–1990*. Rauma 1990.

Liitteet

Liite 1

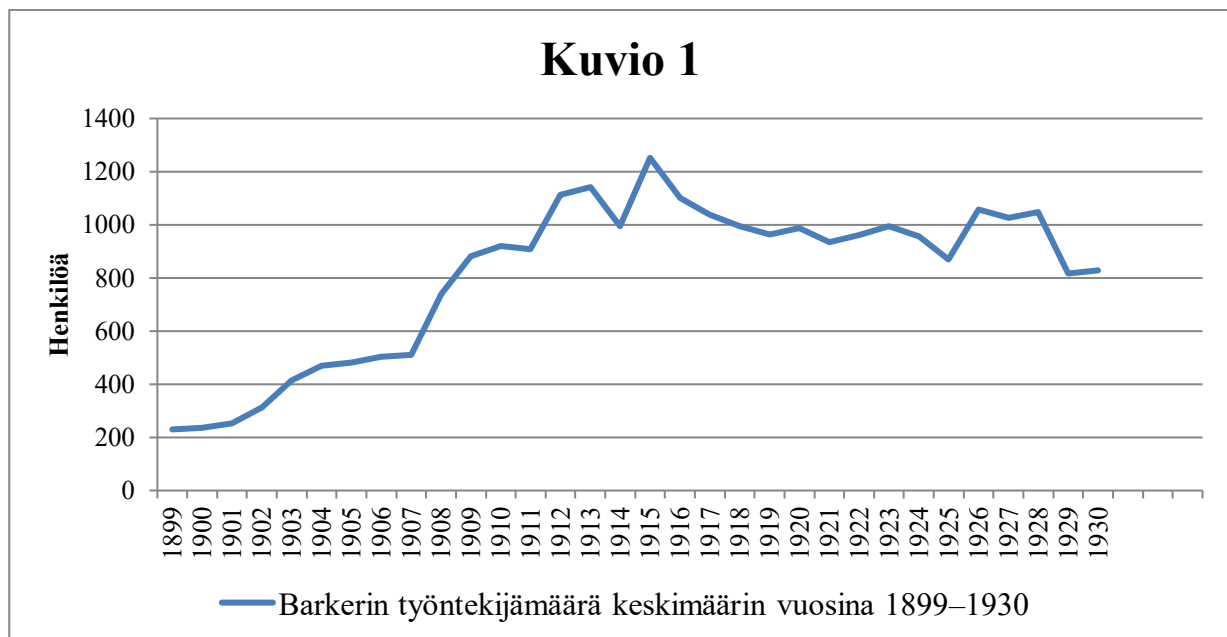
Tekstiili- kenkä ja vaateusteollisuuden tuotannon volyyymi-indeksi vuosina 1920–1938.



Lähde: Ahvenainen Jorma – Kuusterä Antti: Teollisuus ja rakennustoiminta. Teoksessa Ahvenainen, Pihkala & Rasila, Ahvenainen, Jorma, Pihkala, Erkki, Rasila, Viljo: *Suomen taloushistoria 2. Teollistuva Suomi*. Helsinki 1982, 254.

Liite 2

Barkerin työntekijämäärä vuosina 1899–1930



Lähde: Juvelius, Einar, W: *John Barkerin puuvillatehdas 1843–1933*. Turku 1933, 65, 72, 78.

Liite 3

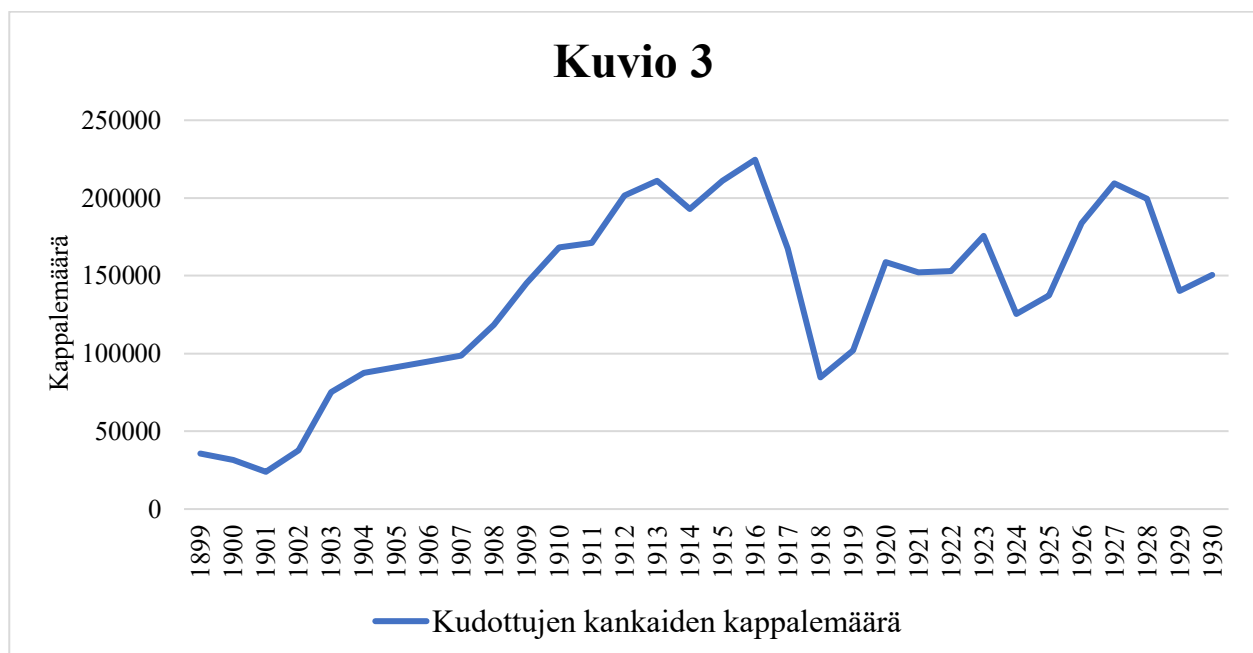
Kehrätyn langan määrä nauloina Barkerilla vuosina 1899–1930.³⁶⁵



Lähde: Juvelius, Einar, W: *John Barkerin puuvillatehdas 1843–1933*. Turku 1933, 65, 72, 78.

Liite 4

Kudottujen kankaiden kappalemäärä Barkerilla vuosina 1899–1930.



Lähde: Juvelius, Einar, W: *John Barkerin puuvillatehdas 1843–1933*. Turku 1933, 65, 72, 78.

³⁶⁵ Vuonna 1920 puuttuu miljoonan jälkeen ensimmäinen luku. Puuttuvan luvun paikalle merkitty 0.

Liite 5

Suomen Kutomateollisuuden Työväenliiton jäsenmäärä vuosina 1906–1945.

Vuosi	Jäseniä	Vuosi	Jäseniä
1906	2000	1926	3543
1907	2598	1927	3495
1908	2185	1928	4395
1909	898	1929	3007
1910	528	1930	1448
1911	525	1931	1351
1912	705	1932	1310
1913	1288	1933	1402
1914	1612	1934	2228
1915	981	1935	2777
1916	1554	1936	3503
1917	8523	1937	5795
1918	-	1938	4912
1919	2514	1939	4405
1920	2817	1940	4198
1921	2158	1941	4397
1922	1833	1942	3544
1923	1675	1943	3363
1924	1501	1944	4238
1925	2231	1945	13261

Näreikkö Heikko & Takalo Tenho: *Säikeistä yhteen – Tekstiili ja vaatetustyöväen historia*. Tekstiili- ja Vaatetustyöväen liitto ry. Jyväskylä 1986, 102, 118, 128, 180, 216.