



TEHDASTYÖN HARMAA VYÖHYKE

Firabelityöt työntekijöiden ja työnjohtajien näkökulmasta 1940-luvun lopulta 1990-luvun alkuun¹

Pete Pesonen

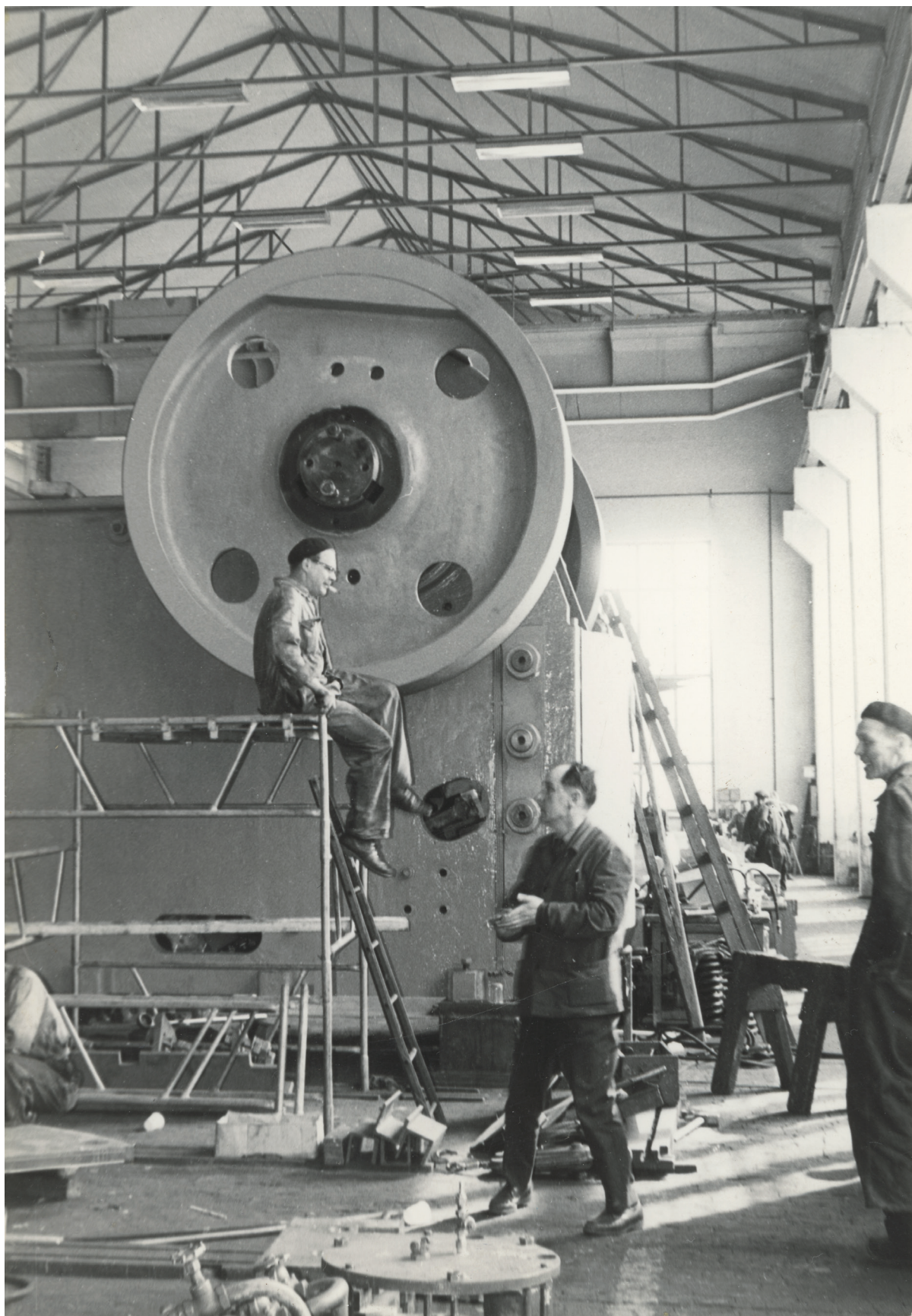
tohtorikoulutettava, Turun yliopisto; Työväen muistitietotoimikunnan sihteeri

Artikkelini käsittelee työntekijöiden, työnjohdon ja työnantajien välisiä suhteita sotien jälkeisessä Suomessa. Tarkastelen aihetta työntekijöiden työpaikalla omaan käyttöön tekemien oheistöiden, firabelitöiden, näkökulmasta. Firabelilla tarkoitetaan työntekijöiden työpaikalla, työnantajan välineillä sekä materiaaleilla ja useimmiten työajalla omaksi hyödykseen tekemiä esineitä, joita on tehty pääsääntöisesti ilman lupaa.² Määrittelen, minkälaisilla säännöillä ja ohjeistuksilla työnantajat ovat pyrkineet rajoittamaan työntekijöiden firabelitöitä sekä miten työntekijät ja heitä valvoneet työnjohtajat noudattivat tai kiersivät työnantajien määräyksiä. Firabelityöt nähdään tässä artikkelissa teollisuustyöpaikkojen epämuodollisena kulttuurisena ilmiönä, jota työnantajat ovat pyrkineet säätelemään erinäisillä säännöillä ja ohjeistuksilla.

Tutkimusaineistoni koostuu teollisuusyritysten työ säännöistä sekä henkilöstöhallintoa koskevista arkistoaineistoista ja vuosina 2016–2017 keräämästäni muistitiedosta.³ Käyttämäni lähdeaineistot täydentävät toisiaan, sillä yritysten arkistoimat asiakirjat valottavat työnantajien pyrkimyksiä säädellä firabelitöiden teke-

mistä, kun taas haastatteluaineistot keskittyvät työntekijöiden kokemuksiin ja muistikuviiin firabelitöistä. Työnantajien määräämien sääntöjen noudattaminen jää käytännössä työnantajan katseen ulkopuolelle valvonta- ja rangaistusaineistoja lukuun ottamatta. Haastatteluaineistot valottavat asiakirjalähteiden tavoittamattomia alueita.⁴ Eri lähdetyyppien ristiin tulkitseminen täydentää lähteiden kriittistä luentaa ja sen myötä parantaa kuvaa menneestä.⁵

Firabelityön tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä on historiantutkija Alf Lüdtken analysoimat käsitteet *arkipäivän politiikka* ja siihen läheisesti kytkeytyvä *Eigensinn* sekä Primo Levin määrittelemä *harmaa vyöhyke*. Lüdtken mukaan politiikka käsitetään perinteisesti kollektiivisen kiinnostuksen muotoiluna, saavuttamisena ja pitkäaikaisena organisointina. Kaikki tavanomaisen tulkinnan ulkopuolelle jääneet ilmaisut on nähty yksityisen piirin kuuluviksi. Lüdtke tutkii *arkipäivän politiikka* -käsitteen avulla työelämän suhteita ja niiden uudelleen määrittämisestä toimijoiden tekojen ja ilmaisujen avulla. Käsite kohdistaa huomion erilaisiin strategioihin, joiden avulla työntekijät ovat onnistuneet saamaan itselleen tilaa ja



Asentaja Keijo Rossi ja työnjohtaja Eino Saario Ahlströmin Karhulan konepajalla vuonna 1965. Kuva: Metallityöväen Liitto, Työväen Arkisto.

aikaa tehtaan säädelyssä ympäristössä.⁶ Kari Teräksen mukaan arkipäivän politiikka kyseenalaistaa auktoriteetin täydellisen vallan ohjata ihmisten elämää työssä ja vapaa-ajalla teollisissa palkkatyösuhteissa.⁷

Omapäisyudeksi käännettyllä *Eigensinn*-käsitteellä⁸ Lüdtkerä kuvaava työntekijöiden toimintastrategioita, joilla he kiertävät työnantajien määrittelemää teollista järjestystä. Yleisen tulkinnan mukaan työntekijät ja työnantajat nähdään toistensa vastapoleleina, jolloin työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet rajoittuvat alistumiseen ja vastarintaan. Aikaisemmassa tutkimuksessa omapäisyys on tulkittu vastarinnan alakategoriaksi. Lüdtkerä sitä vastoin pyrkii ylittämään mustavalkoisen joko–tai-dikotomian omapäisyyden analyysissään.⁹ Omapäisyyttä ilmaistiin oman tilan haltuun ottamisella, luvattomilla tauoilla, vitsailulla, työntekijöiden keskinäisillä fyysisillä kontakteilla ja jopa työtovereiden työkalujen varastamisella.¹⁰ Omapäisyyden ilmaisemisen tarkoituksena ei ollut vastustaa auktoriteettia. Siinä oli ennemminkin kyse tilan ja ajan valtaamisesta itselle.¹¹ Arkipäivän politiikan ja työntekijöiden omapäisyyden käsitteet tarjoavat oivallisia näkökulmia työntekijöiden toimintatapojen tarkastelulle. Harmaa vyöhyke -käsite soveltuu puolestaan hyvin työnjohtajien ja työntekijöiden yhteistyön käsittelemiseen.

Lüdtkerän omapäisyys-käsitteen tapaan Primo Levin harmaa vyöhyke -käsite¹² laajentaa ihmisten luontaista tarvetta tehdä jako meihin ja heihin. Harmaa vyöhyke muodostaa rajoiltaan epäselvän moraalisen alueen, joka ”erottaa ja yhdistää isäntien leirin ja orjien leirin.”¹³ Sosiologi Michel Anteby on soveltanut harmaan vyöhykkeen käsitettä organisaatiotutkimuksessa.¹⁴ Antebyn mukaan työelämän vähemmän brutaalissa kontekstissa harmaa vyöhyke on alue, jossa työntekijät ja työnjohtajat toteuttavat yhdessä virallisesti kiellettyä mutta organisaation sietämiä käytänteitä. Useille aloille ominaiselle organisaatioiden harmaalle vyöhykkeelle ovat tyypillisiä pienet, toistuvat ”pomon” myöntämät armelaisuudet, epämuodolliset yrityksen sääntöjä rikkovat

kollektiiviset järjestelyt ja useat johdon hyväksymät sääntörikkheet. Ulkopuoliselle harmaan vyöhykkeen tapaukset näyttävät varkautena tai muuna laittomuutena.¹⁵

Firabelitöiden tekeminen yleistyi sotien jälkeisessä säännöstelytaloudessa.¹⁶ Yleistyminen näkyi firabelitöitä koskeneiden sääntöjen ja ohjeistusten määrän kasvuna. Sota-aika vahvisti myös käsitystä yhteiskunnasta työnjaollisena kokonaisuutena. Pauli Kettusen mukaan työn, työntekijöiden ja työsuhteiden käsitteilyssä konkretisoitui kolme muutosta sotien jälkeen. Ensiksi työtä alettiin rationalisoida määrätietoisemmin. Toiseksi työntekijöiden ominaisuudet otettiin aiempaa systemaattisemman tarkastelun kohteeksi. Kolmanneksi työsuhteita ryhdyttiin säätelemään kollektiivisin neuvotteluin ja sopimuksin. Edellä mainitut muutokset vauhdittivat järjestelmällistä työnjohtajakoulutusta, jota vuonna 1946 perustettu Teollisuuden työnjohto -opisto ryhtyi antamaan.¹⁷ Työnjohtajien tehtävänä oli valvoa, että tehtaan sääntöjä ja ohjeita noudatettiin.

Työnantajien suhtautuminen firabelitöihin

Työnantajien suhtautuminen firabelitöihin ilmenee työntekijöille suunnatuista työohjeista ja järjestyssäännöistä. Työsäännöt heijastavat työnantajien pyrkimystä rajata työntekijöiden ajan ja tilan käyttöä. Kari Teräksen mukaan ohjesäännöillä pyrittiin karsimaan työntekijöiden esiteollisia tapoja ja tuottamaan uutta tehdasjärjestystä.¹⁸ Kirjallisia järjestyssääntöjä on ollut joissakin tehtaissa jo 1800-luvun alusta lähtien, mutta ne yleistivät vasta 1800-luvun lopulla. Elinkeinonharjoittajille myönnettiin oikeus laatia työntekijöilleen järjestysohjeita vuoden 1879 elinkeinoasetuksessa. Työohjeiden laadintaa käsittelevät säännökset vaativat vain, etteivät ohjeet saaneet olla yleisen lain vastaisia. Työohjeilla oli työsuhteen asema, ja niitä kutsuttiin tehtaisten järjestys- tai verstassäännöiksi. Vuoden 1922 työsuhtelaki määräsi työsuunnitelmiksi pakollisiksi kaikissa yli kymmenen hengen yrityksissä.¹⁹ Työsuhtelaki menetti vähitellen merkitystään työehto-

sopimusten yleistettyä vuonna 1940 annetun tammikuun kihlauksen jälkeen. Työsäätölaki kumottiin vuonna 1979, jolloin sen korvasi laki yhteistoiminnasta yrityksissä.²⁰ Uusi laki määräsi, että työsäännöt ja niihin verrattavat säännöt tulevat voimaan vasta, kun niistä on sovittu yhteistoimintalain mukaisesti.²¹ Kun työsääntöjä käytetään tutkimuksen lähteenä, on hyvä huomioida, että ne eivät kuvanneet vällinnea olosuhteita vaan työnantajan tavoittelemaa ihannetilaa.²² Ei-toivotut olosuhteet ovat muokanneet ohjeiden ja kieltojen määrittämistä ja luoneet tarpeen säännöille ylipääntään. Koska säännöissä käsiteltiin firabelitöitä, voidaan olettaa työntekijöiden myös tehneen niitä.²³ Sitä, miten säännöstely tehoi töiden tekemiseen, ei voida päätellä säännöistä.

Työnantajien näkemykset firabelitöistä ovat jakautuneet välillä kahtia, mutta välillä he eivät ole ottaneet niihin ollenkaan kantaa. Kun he ovat ilmaisseet mielipiteensä niistä, he ovat kieltäneet joko eksplisiittisesti tai ehdollisesti sen, että työntekijöillä on oikeus tehdä omia töitä.²⁴ Esimerkiksi Karhulan tehtaiden työsäännöissä omien töiden tekeminen on ollut ehdottomasti kielletty 1900-luvun alussa. Vuosien 1902 ja 1904 säännöissä ”kaikki yksityinen työ työpaikalla kielletään” ja kiellon rikkoja menetti päiväpalkkansa.²⁵ Toisaalta omien töiden kielto muuttui vuonna 1918 ehdolliseksi. Tämän jälkeen työtä ei saanut tehdä ilman työnjohtajan lupaa omaan laskuun. Ehdollisuus oli vain tilapäistä, sillä Karhulan tehtaiden sääntöjä kiristettiin jälleen 1920-luvulla, jolloin työsäännöissä palattiin ehdottomaan kieltoon.²⁶ Vasta sotien päättymisen jälkeen vuonna 1944 julkaistuissa työsäännöissä Karhulan tehtailla otettiin uudelleen käyttöön omien töiden ehdollinen kielto.²⁷

Sotien jälkeisiä työsääntöjä laajemmin vertailemalla selvää, että lähtökohtaisesti työntekijöiden omat työt olivat kiellettyjä ilman työnantajan tai muun ylempään tahon lupaa. Vertailtavista säännöistä 66 prosenttia kuuluu tähän kategoriaan. Noin kolmanneksessa sääntöjä omia töitä ei mainittu ollenkaan.²⁸ Jos sääntöjen vertailun kohdistaa vain aloihin,

joilla firabelitöiden tekeminen oli yleistä, niin huomataan, että niiden säännöt käsittelevät omia töitä selvästi kaikkien alojen otantaa useammin. Metall- ja konepajateollisuuden sekä paperiteollisuuden tuotantolaitosten työsäännöistä 93,1 prosentissa firabelitöiden tekeminen oli kielletty ilman työnantajan tai vaihtoehtoisesti muun ylempään tahon myöntämää lupaa ja vain 6,9 prosentissa sääntöjä omia töitä ei mainittu ollenkaan.²⁹

Luvalla tai ilman

Sota-ajan säännöstelytalous jatkui jatkosodan päättymisen jälkeen aina vuoden 1956 loppuun asti. Materiaalien ja tavaroiden niukkuus ja säännöstely loivat hedelmällisen pohjan firabelitöiden tekemiselle.³⁰ Pitkä sota-aika vaikutti myös eri henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin.

Siellä oli iso osa porukkaa oli sellaista mikä oli sodassa ollut ja ne kävi juttelemassa sitten. Niit oli pomoja, ja niit oli täällä muuallakin töissä. (– –) Niillä jotka oli sodassa ollut samoissa porukoissa, niillä oli niinku yks yhteen nimittäjä ja se sota. Ja ne oli tottunut luottamaan siellä määrättyihin kavereihin ja ne oli kovan koulun siinä käyny, et toi kaveri pärjää ja toi ei. Ja ne autto toisiaan, eli niillä oli niinku sellainen porukka siinä, et jos jotain oli niin ne kyllä jeesas toisiaan ja tavallaan, niinku ulkopuolelta sieltä sen organisaation saatto vaikuttaa vielä näihin asioihin. Ei sitä silloin heti ymmärtänyt, mut nyt vasta myöhemmin sen käsitti, kun on lukenut ja kuunnellut niiden äijien juttuja. Se oli yks semmoinen mitä käytiin ja täällä oli työnjohtajia ja täällä oli inssiä siinä ja noita virkailijoita, työntekijöitä oli paljon, (– –) Se oli niinku yks semmone porukka mikä siellä sisällä on, mitkä piti yhtä.³¹

Kymiyhtiön Kuusankosken tehtaalla vuonna 1963 työuran aloittanut haastateltava muisteli työuransa alkua. Kertojan mukaan osa työntekijöistä oli ollut samassa yksikössä jo talvisodan aikaan ja jatkosodan syyttyä Voikkaalla perustettiin pataljoona kuusankoskelaisista. Rintamalla syntyneet miesten väliset luottamukselliset suhteet säilyivät siviilissäkin. Aseveljeys ylitti tehtaan organisatoriset rajat insinööreistä lattiatason työntekijöihin.³² Makrotasolla sodan jälkeinen aika tulkitaan usein ”vaaran vuo-

siksi”, jolloin laillistetun puolueaseman saaneet kommunistit uhkasivat äänekkäästi maan yhteiskuntajärjestystä. Kommunistien asema sisäpolitiikassa ja ammattiyhdistysliikkeessä vahvistui, mutta julkisen kuohunnan taustalla moderni työmarkkinajärjestelmä alkoi vakiintua. Nokian paperitehdasyhdyskuntaa tutkineen Keijo Rantasen mukaan työntekijöiden ja työnantajien tavoitteet olivat 1940- ja 1950-luvuilla paikallisesta näkökulmasta katsottuna lähimpänä toisiaan kuin koskaan aiemmin itsenäisyyden aikana. Työnantajilla oli tarve pitää kiinni ammatitaitoisesta työvoimasta, ja työnantajan vetovoimatekijänä toimivat palkkasäännöstelystä johtuen työntekijöille tarjotut sosiaaliset etuudet.³³

Työnantajan luvalliset firabelityöt voidaan samaistaa muihin sosiaalisiin etuihin.³⁴ Esimerkiksi Tampellan konepajan työnjohdolle jaetuissa kiertokirjeissä määrättiin vuonna 1948, että ”omat työt rajoitetaan mahdollisimman (– –) vähin” firabelitöissä ilmaantuneiden väärinkäytösten vuoksi. Kiertokirjeen lopussa työnjohtajia kehoitetaan valvomaan entistä tarkemmin, ettei luvattomia omia töitä tehdä. Työnjohtajien tehtävänä oli valvoa työntekijöitä, eivätkä he saaneet myöntää lupia firabelitoille. Kiertokirjeen ohjeistuksessa vaadittiin firabelitöiden luvan antajaa varmistamaan se, että esine ”tulee tilaajan omaan käyttöön”. Lisäksi ohjeistuksessa määrättiin, että ”varastotavaraa ei saa käyttää omiin töihin ilman konepajan johtajan suostumusta, vaan tehtaan aineista voi tulla kysymykseen vain romuksi ja jäteaineeksi katsottava materiaali.” Kiertokirjeessä määritelty lupajärjestelmä ei oletettavasti ollut ensimmäinen Tampellan tehtaalla, sillä kyseisen kiertokirjeen 72/1948 mainitaan korvanneen vuotta aiemmin lähetetyn kirjeen 38/1947, jota ei ole arkistoitu.³⁵ Kiertokirjeen ohjeen mukaan firabelitöistä ja niissä käytetyistä aineista tuli tehdä merkinnot ja firabelityöt tuli tarkastuttaa työluvan myöntäneellä osastoinsinöörillä. Tarkastettu työ vietiin varastokonttoriin hinnoiteltavaksi, jonka jälkeen työn sai viedä kotiin tehdasalueelta kassakuitilla. Firabelitöitä ei saanut teh-

dä työajalla.³⁶ Samana päivänä työnjohtajille lähetetyn kirjeen kanssa lähetettiin suppeampi kirje työntekijöiden nähtäväksi ilmoitustauluille. Tiedotteen muotoisessa kirjeessä kerrataan työntekijöille firabelitöiden tekemistä koskevat säännöt. Tiedotteessa painotettiin firabelitöiden olevan luvattomia, jos niiden tekijällä ei ollut osastoinsinööriin täyttämää kaavaketta.³⁷ Huomionarvoista on, että Tampellan konepajan työsäännöissä firabelityöt olivat kiellettyjä työ- ja vapaa-ajalla ilman tehtaan johdon lupaa.³⁸

Tampellan konepajan omien töiden lupajärjestelmä lopetettiin vuonna 1950, ja siitä kerrottiin samana vuonna julkaistussa kiertokirjeessä. Lopettamismääräys ei kuitenkaan ollut täysin ehdoton, sillä ”erikoistapauksissa, kun on kyseessä henkilökunnan pienet työt, voidaan ne teettää kutakin tapausta varten erikseen otettavalla työnumerolla, jolloin työ tehdään samoin kuin muutkin konepajalla suoritettavat tilaustyöt.”³⁹ Poikkeuksen salliminen jätti työntekijöitä valvoville työnjohtajille henkilökohtaista tulkintavaraa kiellon valvonnassa. Kolme vuotta myöhemmin työnjohtajilta evättiin mahdollisuus poikkeuslupien myöntämiseen. Työnjohdolle tiedotettiin ”omista töistä”, että ”ainoastaan pienempiä ja kiireellisiä huolto- ja korjaustöitä saa suorittaa osaston johtajan, konepajainsinöörin tai mestarin käskystä.”⁴⁰

A. Ahlströmin Karhulan tehtailla firabelitöiden tekemiselle oli määritelty ohjeistus Tampellan konepajan tapaan. Karhulan tehtaiden työnjohtajien toimintaohjeissa määriteltiin, kenellä oli oikeus myöntää lupia firabelitöiden tekoon. Lupien suhteen ohje on yksiselitteinen: työnjohtajat eivät saaneet myöntää lupia firabelitöihin, vaan luvan ”työläisten omiin töihin” sai myöntää vain nimeltä mainitut insinöörit. Luvan työnjohtajien ”pieniin huoltoihin antaa yli-insinööri Branders.”⁴¹ Päiväämättömät toimintaohjeet on otettu käyttöön vuosien 1948–1950⁴² välisenä aikana.

Toisin kuin edellä kuvatuissa konepajoissa työnjohtajat saivat myöntää Kone Oy:ssä lupia omien töiden teettämiseen työntekijän

laskuun. Työnjohtajien luottamuksellinen rooli omien töiden lupien myöntäjänä oli poikkeuksellinen.⁴³ Koneen työntekijöillä oli oikeus teettää tietyin rajoituksin töitä omaan laskuunsa ja tehdä ostoja omaa käyttöönsä varten. Ansio-tarkoituksessa tehdyt tilaukset olivat kiellettyjä. Töiden suorittamiseen oli pyydettyä työntilaisu osaston työnjohtajalta tai suurempien töiden ollessa kyseessä työsuunnittelukonttorista. Omien töiden tekeminen ja teettäminen omaan laskuun oli mahdollista vuodesta 1952 alkaen, ja järjestelmä oli voimassa teettämisen osalta vielä 1980-luvun puolivälissä.⁴⁴ Järjestelyn mukaan työntekijöiden kuului maksaa materiaalikulut Koneelle, mutta Koneelta eläkkeelle jääneiden työntekijöiden haastatteluissa muistellaan, että firabelitöiden materiaaleista maksettiin ”ei ihan sata prosenttisesti (– –), mutta kyllä se suurin osa.”⁴⁵

No Kone Osakeyhtiöllä oli toisenlainen kulttuuri silloin, kun minä sinne siirryin. Siellä myös tehtiin firabeliä, mutta siellä oli semmonen systeemi, että ne firabelit saatiin tehdä yhtiön johdon luvalla. Siellä linjapäällikkö antoi, kirjoitti semmosen lupalapun, joka vietiin osaston työnjohtajalle ja siinä lapussa luki sitten mitä firabeliä tämä työntekijä saa tehdä. Ja se tehtiin tietysti pääasiassa ruokatunnilla, mutta totta kai siinä lipsahti vähä muulloinkin, koska meillä oli silloin 100 prosenttisesti urakoitu työt, niin silloin kun sattu olemaan löysä urakka, niin siinä nyt menisitte vähän näitä firabelihommia siinä sivussa.⁴⁶

Vuodet 1956–1987 Koneella työskennelleen kertojan mukaan firabelin tekeminen ”lipsahti” työajan puolelle, vaikka niiden tekeminen oli sallittu vain työajan ulkopuolella. Samainen kertoja muisteli aikaa, jolloin luvallisten firabelitöiden tekeminen päättyi ja ”alkoi ne luvattomat.” Hän lisäsi: ”Kyllähän niitä silloinkin jatkettiin niitä firabeliä, mut silloin se tapahtui niin sanotusti luvattomasti, salaa.”⁴⁷ Oman tilan ja ajan ottaminen autonomisesti on olennainen osa omapäisyyttä.⁴⁸ Anekdootit kuvastavat myös hyvin omapäisen toiminnan hetkittäistä, mutta usein toistuvaa luonnetta.⁴⁹

Tampellan konepajan, Ahlströmin Karhulan tehtaiden ja Kone Oy:n firabelitöitä säännöstel-

leet lupajärjestelmät luotiin 1940- ja 1950-lukujen vaihteessa. Tutkimassani arkistoaineistossa ei esiinny 1950-luvun jälkeen luotuja lupajärjestelmiä. Haastatteluaineistoissa niihin viitataan usein. Lahden Rautateollisuus Oy:n tuotantopäällikkönä 1970-luvun alkupuoliskolla toiminut professori Veijo Kauppinen⁵⁰ kertoi konepajalle tekemästään ohjeistuksesta, jolla säädeltiin firabelitöiden tekemistä.

Omana tuotantopäällikköajanani julkistin firabeliohjeiston, joka oli pääpiirteissään: Mitään kaupasta helposti saatavaa, tyyppiä savustuslaatikot, portit ja saunankiukaat ei sallittu tehtäväksi. Hankalammin hankittavia tavaroita oli mahdollisuus valmistaa työnjohtajan kanssa sopimalla. Oli avattu firabelityönumerokin, jota sallittiin käytettäväksi töissä joita tekijä ei itse hallinnut. Esim. jos levyseppä teki jotain ja tarvitsi sorvattavan osan, se teetettiin firabelityönumerolle työaikana sorvarilla. Levyseppää ei päästetty sorville. Niiltä osin, kun tekijä osasi tehdä, hän sai tehdä, mutta työaikansa ulkopuolella. Jos materiaali löytyi selkeästi jätteistä, sai ottaa kunhan ilmoitti ottavansa. Jos otettiin jotain kuranttia, siitä maksettiin varastokortiston käypä hinta eri lapulla kassalle. Parista ruuvista ei tietenkään välitetty.⁵¹

Kauppinen mukaan motiivi ohjeistuksen tekemiselle tuli hänen omista tiedoistaan ja kokemuksistaan firabelitöistä. Vuonna 1941 syntynyt Kauppinen oli törmännyt jo lapsuudessaan firabelitöinä tehtyihin venemoottoreihin, ja hänen ollessaan harjoittelijana Lahden Rautateollisuus Oy:llä 1960-luvun alussa ”kaverit puhuivat firabeleista ja joku niitä tekikin”. Tuotantopäällikkönä Kauppinen päätti omavaltaisen toiminnan rajoista, sillä ”niihin täytyi sitten saada joku järjestys, koska firabelihan on salassa tehtynä rikos, jota ei pidä tietenkään firman sallia.” Firabelitöinä ei Kauppinen mukaan saanut tehdä tai teettää sellaisia asioita, joita oli hyvin saatavilla kaupoissa. Kauppinen näkemys firabelitöistä edusti tehtaan johdon näkemystä. Haastattelussaan hän arveli firabelitöiden tekemistä säätelevien järjestelmien olleen yleisiä myös muissa yrityksissä tuohon aikaan.⁵²

Kauppisen lisäksi kahdeksan muuta kertojaa muistelivat työurillaan kohtaamiaan firabelitöiden tekemistä säänteleviä lupajärjestelmiä. Kyseiset kahdeksan kertojaa työskentelivät kolmessa eri tuotantolaitoksessa: Strömbergin Vaasan tuotantolaitoksella ja kahdella eri telakalla.⁵³

Ylimestari kirjoitti työkortin, joka oli keltainen, siinä samalla kun lupaa pyydettiin ylimestarilta, hän tarkasti ostotositteen, ja onko tällainen firaapeli mahollista valmistaa, yleensä oli. Firaapelia sai jäää töitten jälkeen 16–20. Sitten pois lähdetäessä piti viedä se keltainen kortti portti vahdille joka leimasi ulosmeno ajan.⁵⁴

Näin kirjoitti särmäyspuristimella vuonna 1963 työuransa aloittanut kertoja Strömbergin Vaasan tehtaan omien töiden lupajärjestelmästä. Kertojan kuvaus lupajärjestelmästä vastaa kyseisen tehtaan työsääntöjä. Vuoden 1950 työsäännöissä kiellettiin työn tekeminen omaan laskuun ilman työnantajan lupaa. Poikkeuksellisesti säännöissä kuvattiin tarkasti myös omien töiden lupajärjestelmää:

Työntekijöiden tulee hankkia tehtaan johdon hyväksyntä sellaiselle työlle, jonka hän haluaa tehdä tehtaalla omaan laskuunsa työ- tai vapaa-aikana. Jokaisesta tällaisesta työstä on kirjoitettava lupa ja työkortti, jotka asianomainen käyttöinsinööri tai esimies allekirjoittaa. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työkortti todisteena siitä, että hänellä on oikeus tehdä omaa työtä. Edellä mainittu työ koskee omaan talouteen tehtyjä pieniä käyttöesineitä (toisin sanoen ei tuttaville).⁵⁵

Strömbergin Pitäjänmäen tehtaan työsääntöjen muotoilu on identtinen.⁵⁶ Firabelitöiden luonnetta kuvaa hyvin, että osa Strömbergin työntekijöistä teki firabelit salaa ja ilman lupaa, vaikka tehtaalla oli firabelityöt salliva lupajärjestelmä käytössä.⁵⁷

Strömbergin tehtailla ollut lupajärjestelmä oli hyvin samankaltainen kuin erällä telakalla käytössä ollut lupakäytäntö:

Lupamenettely firabelityön tekemiseen muistini mukaan ja kuullun perään toimi seuraavasti. Osastolla tehtäviin pienempiin töihin riitti po-

mon lupa, isompiin töihin tarvittiin osastopäällikön lupa ja edellä mainittu laivaprojekti jopa johdon siunaus. Ylijäämämateriaalin myynnistä sai ostaa tavaraa, tai osastolla olevasta materiaalista tuli olla pomolta lappu, että tavara oli jätettävää. Koneiden käytössä tuli olla sellainen henkilö joka hallitsee ko. laitteen käyttöä. Valmiin tuotteen tai materiaalin ulosvientiin portilla tuli olla työlupa, jos materiaaliin liittyi työtä ja materiaalista kuitti. Sähköstä ja hitsausmateriaalista ei peritty korvausta.⁵⁸

Työuransa 1953–2001 telakalla eri tehtävissä tehnyt kertoja kuvasi 1970-luvulla käyttöön tullutta lupakäytäntöä.⁵⁹ Vastaavanlainen lupakäytäntö otettiin myös käyttöön toisella telakapaikkakunnalla 1980-luvulla.

Firabelien tekeminen tunnustettiin molemmin puolin ja 1980-luvulla saatiin aikaan myyntilappujärjestelmä. Työnjohtaja kirjoitti lappuun ”Romurautaa” tai ”Muotoiltua romurautaa” kysyi tekijältä kappaleen painon. Tekijä vei lapun kiinteistöyksikön päällikölle, joka määritteli hinnan ja otti käteismaksun. Maksut siirrettiin kiinteistöyksikön tilille ja rahat tehtaan kassaan. Lapun avulla sai firabelin viedä rehellisesti portista ja antaa lappu porttivahdille. Järjestelmä oli hyvä: Enää ei kenenkään tarvinnut varastaa.⁶⁰

Muistelmaan kirjoittaja toimi telakan osastopäällikkönä 1200 konepajatyöntekijälle vuosina 1975–1985. Konepajan työntekijöiden mukaan vain isompiin firabelitöihin piti hankkia osastoinsinöörin lupa. Edellä mainitulla konepajalla alun perin sorvarina työskennellyt, mutta 1980-luvun puolivälissä pääluottamusmieheksi valittu kertoja muistaa, kuinka firabeleja

reilusti tehdään luvalla ja hinnoitellaan siihen jonkunlainen nimellinen raaka-ainehinta ja sitten siihen pistettiin joku tuntimäärä, mikä ei laisinkaan tietenkään paikkaansa pitänyt, mutta joku, että sen saatiin sitten rehellisesti portist ulos ja ei tarvinnu sitte sen takia riskeerata, että vie.⁶¹

Kyseisellä kertojalla korostuu myös nimelliset hinnat ja firabelin tekemiseen käytetyn ajan merkitseminen alakanttiin työntekijän eduksi.

Lupajärjestelmien kiertäminen

Haastatteluaiheistojen perusteella työnantajan pyrkimys strukturoida firabelien tekemistä säännöillä ei aina onnistunut toivotulla tavalla. Esimerkiksi Kymiyhtiön Kuusankosken tehtaan korjauspajoilla firabelitöiden tekeminen kiellettiin vuonna 1957. Kielto johtui liikevaihtoverontarkastuksessa ilmi tulleista ylimääräisistä puusepäntuotteista tehtaan verstailla. Tuotteita oli valmistettu ”siinä määrin, ettei verstaite viranomaisten mukaan voitu pitää eivertvelvollisina korjaamoina, vaan puusepäntehtaina.” Kymen läänin verotoimisto uhkasi muuttaa tehtaan puusepänerstaate liikevaihtoverotuksellisesti erillisiksi liikkeiksi, mikäli asiaan ei tule muutosta. Tästä johtuen ”ei korjausosastoilla voida enää sallia palveluksessa olevien suorittavan edes itselleen yksityistöitä.”⁶² Kymiyhtiön puusepänerstaateiden tapauksessa firabelitöiden tekeminen karkasi poikkeuksellisesti käsistä. Yksittäisten työntekijöiden ylilyöntejä lukuun ottamatta vastaavia tapauksia ei löydy aineistosta, mistä voidaan päätellä työntekijöiden pääsääntöisesti tunnustaneen firabelin tekemiseen liittyneet näkymättömät rajat. Toisaalta Antebyn mukaan harmaalla vyöhykkeellä työskentely vaatii kokeiluja ja virheitä, koska sitä, millaista käytöstä työntekijöiltä odotetaan harmaalla vyöhykkeellä, ei ole selkeästi artikuloitu.⁶³

Omien töiden kieltämisellä Kuusankosken tehtaan korjauspajoilla ei ollut merkittävää vaikutusta työntekijöihin. Haastatteluaiheistojen perusteella omia töitä tehtiin runsaasti.⁶⁴ Eräs haastateltava, joka työskenteli Kymiyhtiön kuljetuspuolella ennen ryhtymistään yksityiseksi kuljetusyrittäjäksi, kertoi, kuinka firabelitöiden tekemisen kieltä kiertettiin ja miten tehdyt esineet saatiin kuljetettua pois tehtaan alueelta.

(J)os joku oli tehnyt jonkun, sitten huomasi, että en mie uskalla viiä ja tollaviisteen. Sitten piti mestarilta mennä kysymään, että mie löysin tollasen saunankiukaan tai vastaavan tuolta romukasasta, että se on varmaan poistotavaraa. Niin, että eikö se vois mennä tonne susitarhalle sanottiin, että romutarhaa, jonneka ne vietiin ensteen. Ja sit siel oli joka tiistai, joka toinen tiistai sellainen, että

siellä oli se myyntiaika, että siinä pääs ostaa, sitten ne mitä siellä sitten oli. Ettei se joutuis tonne sustarhalle mie ostaisin sen nyt. No joo, se on sen kaks markkaa. Sit sai maksaa sen kaks markkaa konttoriin ja sit sai sen lapun, jota voi näyttää porttivahdille, niin sitten se oli laillista. Oli ne ihme löytöjä(--), että se oli sinne insinööriin asti, se oli niin kuin nää ylimestarit, mutta insinööriltä ei uskaltanut mennä mitään lappuja kyselee. Siinä olis käynyt hyvin, että. Käyttöinsinöörit ja korjauspajan insinöörit ja ne vastaavat, niin niiltä ei uskaltanut, mutta ylimestarille asti voi mennä reilusti kysymään.⁶⁵

Kertojan mukaan firabelityöt merkittiin poistotavaraksi, joka kuljetettiin romutarhalle. Romutarha puolestaan myi poistotavarat halvalla eteenpäin. Haastateltavan kertomukselle löytyy tukea Kymiyhtiön aineistoista. Romuvaraston vuoden 1953 sääntöjen mukaan varastot ovat konepajan johtajan alaisia ja johtajalla oli oikeus ”ratkaista kaikki romun varastointia, käyttöä ja myyntiä koskevat kysymykset.”⁶⁶ Vielä vuonna 1975 romutavaran myynti tapahtui ”romutarhan kautta siten, että poistettava tavara toimitetaan romutarhalle, josta se myydään vakiintuneen käytännön mukaan.”⁶⁷ Omaehtoisien lupajärjestelmän luominen kiellettyjen firabelitöiden tekemistä varten on mielenkiintoinen esimerkki työntekijöiden ja työnjohtajien harmaan vyöhykkeen yhteistyöstä. Se kuvastaa myös Lüdtken keskeisintä argumenttia, sitä, etteivät ihmiset koskaan alistu täydellisesti vallanpitäjien järjestelmään, olkoon siinä sitten kyse yritysjohtajien, työväenjohtajien tai valtiollan edustajien järjestelmästä.⁶⁸

Strömbergin Vaasan tehtaalla 1960-luvulla urakkamiehenä työskennelleen henkilön mukaan luvalliset firabelit sai tuotua helposti pois tehtaalta, mutta luvattomat piti viedä salaa vahdin ohitse.

(V)ahtihan siel oli, mut ei ne tarkastanu, mua ainakaan koskaan tarkastettu. En mä tiedä olisiko siitä, se oli kuitenkin tälläistä niinkun, se ei ollu sanotaan ny varsinaista varastamista. Onhan sieltä toki viety sähkömootoreita ja muita näitä. Se oli näitä omia töitä, että kyllä ne kuskattiin niinkun jenkikassissa sitten niin pois. Se oli näin, että pienimuotoista.⁶⁹

Lainaus kuvastaa työntekijöiden itsekurin merkitystä, sitä, ettei sääntöjen omapäinen venyttäminen menisi liian pitkälle ja koituisi haitaksi koko työyhteisölle.⁷⁰ Kertojan mukaan pienimuotoiset firabelit eivät olleet varastamista, koska ”kyllähän se työnjohto hyvin tiesi, että me tehdään.”⁷¹ Työnjohtajien asema työntekijöiden lähiesimiehinä ja työn valvojina mahdollisti työntekijöiden ja työnjohtajien välisen yhteistyön. Useat haastateltavat kertoivat työnjohtajien katsoneen firabelitöiden tekemistä läpi sormien. Työnjohtajien myönteistä suhtautumista firabelitöihin kuvastaa hyvin se, että muistitietoaineiston perusteella ketään ei irtisanottu firabelitöiden takia.⁷² Arkistolähteet tukevat muistitietoaineistojen sanomaa. Esimerkiksi Kymiyhtiön työnjohtajat eivät myöntäneet vuosina 1967–1999 yhtään suullista tai kirjallista varoitusta omista töistä.⁷³ Voikkaan tehtaalla puolestaan annettiin vuosina 1960–1990 vain kahdelle henkilölle varoitus koneiden luvattomasta käytöstä.⁷⁴ Karhulan tehdasalueen valvontaa hoitaneet järjestysmiehet puuttuivat vuosina 1944–1970 firabelitöihin vain kolme kertaa.⁷⁵

Haastateltujen työntekijöiden mukaan työnjohtajat sallivat luvattomat firabelit, ”koska tehtiinhän niille työnjohtajille kans näitä firabelia siinä, että heki oli tavallaan hiukan siinä jengissä mukana.”⁷⁶ Työnjohtajille tehdyistä firabelitöistä kertoivat useat muistelijat. Työnjohtajien suhtautuminen firabelitöihin vaihteli. Tämä tulee esiin seuraavasta telakalla hitsarina vuosina 1967–2005 työskennelleen haastateltavan kertomuksesta:

(T)oiset ei hyväksynyt, se oli ihan henkilöstä kiinni. (—) Ku jotkut työnjohtajat oli, että sillai, että jos mies saa tehdä itelleen jonku mitä se sattuu tarviimaan(—), ni se on paljon tyytyväisempi työntekijä. Joo sitten tehdään talonkin työt kunnolla, reippaasti. Että sehän vaikuttaa semmoseen niinku henkeen, yhteishenkeen talossa. Että semmonen niin sanottu reiluus, et jos työnjohtaja oli reilu semmosissa asioissa, niin sille oltiin sitte reiluja työtä tehdessä kans, että semmoselle joustetaan.⁷⁷

Haastateltavan mukaan työntekijät työskentelivät reippaammin reilujen työnjohtajien alaisuudessa. Sen sijaan työnjohtajan, jolla oli ”pilkuntarkka” maine, oli hankalampaa saada työntekijöitä jäämään ylitöihin.⁷⁸ Haastatteluaikaneistossa useat työntekijät korostavat työnjohtajien joustavuuden merkitystä tehtaan yhteishengelle.⁷⁹ Esimiesasemassa työskennellyt haastateltava tulkitsi ilmiön vielä suoraviivaisemmin työnjohdon näkökulmasta pelatuksi nollasummapeliksi.

Et tavallaan se esimies käytti hyödyksi siellä sen. Sillä on ollut suurempi hyöty, (—) että se pysty saamaan sen kaverin tavallaan omaan porukkaan (—). Kuin se, et se ois polttanut ja kärehtänyt, siinäkin oli omat lait taas työntekijäpuolella. Tehdasmiljöössä oli omat lait siitä mikä oli oikein ja mikä oli väärää. Mikä oli hyväksyttävää. Kyl ne oli aika lähellä samoja asioita mitä oli työntekijäpuolella ku oli työnantajapuolellakin. (—) Ja tää on niinku selkee aspekti siinä, että viksut kaverit, viksut työnjohtajat, ne käytti tätä hyväkseen. Ja katottiin näin, ja sitten tiettiin et joo, ja se kaveri ties. Hän oli tehnyt ja toi tietää.⁸⁰

Näin pohti paperitehtaan kuljetusosastolla työnjohtajana vuonna 1966 työuransa aloittanut ja kuljetusosaston eri työnjohtotehtävissä vuoteen 2007 asti työskennellyt haastateltava. Lainaus kuvastaa erinomaisesti tehdasmiljöön moraalien harmaata vyöhykettä, jossa työntekijä- ja työnantajapuoli määrittelevät sääntöjen tulkitsemista päivittäisessä toiminnassaan. Kyseinen haastateltava näki pitkäaikaiset henkilösuhteet ratkaisevana tekijänä työnjohdon ja työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä.

Pitkäaikaisia työsuhteita, niin kaverit on joutunut joka päivä elämään toistensa kanssa. Ja sellainen joka, olkoon sitten työntekijä tai työnantajan edustaja, jos se on ruvennut lyömään kapuloita rattaaseen, niin se ei oo pärjännyt sen porukan kanssa. Se on koko ajan pitänyt olla sellanen tuntuma siihen, että mitä se, mitä ne ajattelee ne kaverit ja mikä täs on se päätarkoitus. Päätarkoitus on tehdä paperia ja tehdä näitä töitä, niin miten sitä sitten tehdään. Nää tavallaan on ollut sivussa olevaa asiaa, nää sotevantyöt ja ne on liittynyt siihen kokonaan isoon työntekoon.⁸¹

Päivittäisessä kanssakäymisessä työntekijät ovat venyttäneet työpaikan sääntöjen rajaa tekemällä firabelitöitä, joita työnjohtajat ovat katsoneet läpi sormien. Työnjohtajien on puolestaan ollut helpompi toimia tyytyväisten työntekijöiden kanssa. Antebyn mukaan työntekijöiden työnjohtajilta saama vapaus tehdä firabelitöitä pitää sisällään odotuksen vastalahjasta. Vastalahjana työntekijät ”sitoutuivat voimakkaammin viralliseen tuotantoon tai lojailimmin työnjohtoon.”⁸² Näin firabelitöiden salliminen vahvisti työnjohtajien auktoriteettia suhteessa työntekijöihin.

Antebyn tapaan on oletettava, että työnjohtajien osallistuminen harmaan vyöhykkeen yhteistyöhön työntekijöiden kanssa on hyödyttänyt työnjohtajia vähintään yhtä paljon kuin työntekijöitä.⁸³

Päätelmät

Työnantajan määrittelemien sääntöjen mukaan firabelitöiden tekeminen oli kielletty 1900-luvun alusta alkaen. Sota- ja säännöstelytalous muutti käytännön, ja useimmissa tehtaissa firabelitöiden tekeminen sallittiin työnantajan luvalla jatkosodan päätyttyä. Työnantajan määrittelemät säännöt eivät tuo esiin tehdasympäristön todellista tilannetta vaan työnantajan ihannekuvan. Luvallisten firabelitöiden salliminen ei vähentänyt luvattomien töiden tekemistä. Asiakirjalähteiden tukemisissa muistitietoineistoissa firabelitöiden tekeminen näyttäytyy työntekijöiden ja heitä valvoneiden työnjohtajien yhteispelinä työnantajan määrittämässä työympäristössä.

Työntekijät ja työnjohtajat toimivat yhdessä Levin määrittelemällä harmaalla vyöhykkeellä. Työnantajat tunnistivat ilmiön, ja he pyrkivät

säännöstelemään firabelien tekemistä luomalla lupajärjestelmiä niiden tekemisen sallimiseksi työajan ulkopuolella ja työpaikalta ostetuista materiaaleista. Työntekijät kiersivät työnantajan lupajärjestelmiä ja venyttivät sääntöjä omaksi edukseen tekemällä firabeleja työajalla ja maksamalla materiaaleista alihintaa. Työntekijöiden strategiat työnantajien määräyksien kiertämiseksi kuvastavat arkipäivän politiikkaa, joka jää usein pimentoon työelämän valtasuhteita kuvattaessa. Useat esimerkit osoittavat, että Lüdtken omapäisyyden käsite soveltuu hyvin firabelitöiden kuvaamiseen. Firabelityön tekijä otti autonomisesti teollisen tilan ja ajan haltuunsa ja käytti työnantajan laitteita ja useimmissa tapauksissa materiaalejakin. Sääntöjen venyttäminen vaati työntekijöiltä tehdasmoraalin tuntemista ja itsekuria, jotta firabelitöiden tekeminen ei karannut käsistä ja tullut kielletyksi.

Työntekijöitä valvovat työnjohtajat katsoivat firabelitöiden tekemistä läpi sormien. Myös silloin, kun firabelityöt olivat kiellettyjä, niiden tekemisestä ei rangaistu yhtäkään työntekijää. Työnjohdon näkökulmasta oli kannattavampaa venyttää sääntöjä työntekijöiden eduksi taloudellisesti vähäpätöisessä mutta työntekijöiden autonomisuudelle tärkeässä asiassa. Omapäisen toiminnan salliminen paransi työnjohtajien suhteita työntekijöihin tehdasympäristön tiiviissä jokapäiväisessä kanssakäymisessä. Työnjohtajien ja työntekijöiden toimiva yhteistyö vaikutti positiivisesti tehtaan yhteishenkeen, mikä puolestaan näkyi tuotantoketjun tehokkuutena. Sen tehtaan johtokin ymmärsi, mikä vaikutti siihen, että se hyväksyi työnjohtajien toiminnan.

Viitteet

1. Tämä artikkeli on kirjoitettu Emil Aaltosen säätiön Teollisen kulttuurin tutkimusrahaston myöntämän apurahan turvin.
2. Termillä voidaan viitata sekä firabelin tekemiseen että työntuloksena syntyneeseen esineeseen. Firabelitermistä lisää Pesonen, Pete 2017: Savustuslaatikot, kiukaat ja pontikkapannut - Firabelityöt 1950 – 1990. *Tekniikan Waibeita*, 3, 25; Pesonen, Pete 2014: *Firabelityö ja suomalaisen työelämän murros 1900-luvun alusta 1960-luvulle*. Pro gradu -tutkielma. Turku, Turun yliopisto, Historian,

kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos, 1–2; Certeau, Michel de 1984: *The Practice of Everyday Life*. Berkeley, University of California Press, 24–28; Anteby, Michel 2003: The ‘Moralities’ of Poaching, Manufacturing Personal Artifacts on the Factory Floor. *Ethnography*, 4 (2), 218–220; Anteby, Michel 2006: Factory ‘Homers’: Understanding a Highly Elusive, Marginal, and Illegal Practice. *Sociologie du travail*, 48, 24–25; Anteby, Michel 2008: *Moral Gray Zones. Side Productions, Identity, and Regulation in an Aeronautic Plant*. Princeton, Princeton

- University Press, 29–31; Haraszti, Miklós 1978: *A Worker in a Worker's State*, New York. Universe Books, 138–146; Teräs, Kari 2001: *Arjessa ja liikkeessä. Verkostonäkökulma modernisoituihin työelämän subteisiin 1880–1920*. Bibliotheca Historica 66. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 78.
3. Tehdasperinne – Muistitietokeruu firabelitoista järjestettiin vuonna 2016. Se oli ensimmäinen firabelitoihin keskittynyt muistitietokeruu Suomessa. Kertojia oli yhteensä 101 henkilöä (12.05.2017). Henkilöhaastatteluja oli 65, kahden hengen yhteishaastatteluja 3 ja ryhmähaastatteluja 5 (joissa oli yhteensä 23 osallistujaa). Lisäksi kirjoitettuja muistelmia oli 11 henkilöltä. Ryhmähaastatteluihin osallistuneista henkilöistä kolme haastateltiin myös henkilökohtaisesti. Myös yhtä muistelman lähettänyttä henkilöä haastateltiin henkilökohtaisesti. Kertojille tarjottiin haastatteluiden anonymisointia keruun yhteydessä, mutta vain kolme kertojaa pyysi sitä. Siitä huolimatta viitataan haastateltaviin vain arkistotunnisteilla ja haastateltavan syntymävuodella aiheen sensitiivisyyden vuoksi. Haastateltavien anonymisointi on perusteltua, sillä kertojien henkilöllisyyden paljastaminen ei tuo merkittävää lisäarvoa tutkimukselle. Toteutin keruun yhteydessä Työväen muistitietotoimikunnan kanssa, jonne aineisto on myös arkistoitu. Firabelikeruun liitteenä on Työväen muistitietotoimikunta (TMT), Työväen Arkisto (TA). Aineiston keruusta: Pesonen, Pete 2017: Erään keruun anatomia – Firabelitoihin liittyvän muistitiedon ja muun tehdasperinteen tallentaminen. *Työväentutkimus 2017*, 102–103.
 4. Muistitiedon ”faktuaalisen” käytön oikeutuksesta muiden lähteiden puuttuessa tai niiden ollessa vajavaisia sekä muistitiedon luonteesta yleensä: Teräs, Kari 2018: Mitä on muistitieto, ja miten se poikkeaa muusta historiallisesta tiedosta? <http://alusta.uta.fi/artikkelit/2018/07/06/mitae-on-muistitieto-ja-miten-se-poikkeaa-muusta-historiallisesta-tiedosta.html>. Viitattu 14.8.2018.
 5. Jorma Kalelan mukaan lähdekritiikki on käsitteenä harhaanjohtava ja se tulisi korvata lähteiden lukemisella. Kalela, Jorma 2006: Muistitiedon näkökulma historian. Teoksessa Fingerroos, Outi et al. (toim.) *Muistitietotutkimus. Metodologia kysymyksiä*. Helsinki, SKS, 76.
 6. Lüdtke, Alf 1986: Cash, Coffee-Breaks, Horseplay: Eigensinn and Politics among Factory Workers in Germany circa 1900. Teoksessa Hanagan, Michael & Stephenson, Charles (toim.) *Confrontation, Class Consciousness, and the Labor Process*. Westport, Greenwood Press, 82–89; Lüdtke, Alf 1993: Polymorphous Synchrony: German Industrial Workers and the Politics of Everyday Life. *International Review of Social History*, 8 (S1), 67–73.
 7. Teräs 2001, 26.
 8. Käytän jatkossa omapäisyys-sanaa tarkoittaessani Lüdtken Eigensinn-käsitettä.
 9. Lüdtke 1993, 55–57; Teräs 2001, 25–28; Ahvenisto, Inkeri 2008: *Tehdas yhdistää ja erottaa. Verlassa 1880-luvulta 1960-luvulle*. Bibliotheca Historica 118. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 260–262.
 10. Lüdtke 1986, 78–82; van der Linden, Marcel 1995: Keeping Distance: Alf Lüdtke’s ”Decentred” Labour History. *International Review of Social History*, 40, 290–292.
 11. Lüdtke, Alf 1995: What Happened to the ”Fiery Red Glow”? Workers’ Experiences and German Fascism. Teoksessa Lüdtke, Alf (toim.) *The History of Everyday Life: Reconstructing Historical Experiences and Ways of Life*. Käänt. Templer, William. Princeton, Princeton University Press, 227.
 12. Primo Levi määritteli harmaan vyöhykkeen käsitteen keskitysleirikontekstissa esseessään *Harmaa vyöhyke*. Levi, Primo 2009: *Fukumeet ja pelastuneet*. Helsinki, Artemizia edizioni, 34–68.
 13. Levi 2009, 34–40.
 14. Anteby lanseerasi käsitteen ranskalaisen ilmailualan tehtaan työntekijöiden firabelitoita käsittelevässä tutkimuksessaan. Anteby 2008.
 15. Anteby 2008, 1–4.
 16. Pesonen 2017, 25–27.
 17. Kettunen, Pauli 1999: Työsuojelun tieto ja valta. Teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historia. Korvesta kantoriin*. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 249–250.
 18. Teräs 2001, 84.
 19. Ala-kapee, Pirjo ja Valkonen, Marjaana 1982: *Yhdessä Elämä Turvalliseksi: SAK. 1, SAK:laisen Ammattiyhdistysliikkeen Kebitys Vuoteen 1930*. Helsinki, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, 46–49; Teräs 2001, 83; Kettunen, Pauli 2002: Työväenhuollosta henkilöstöpolitiikkaan. Teoksessa Kuusterä, Antti (toim.) *Suuriryitys ja sen muodonmuutos. Partekin satavuotinen historia*. Helsinki, Partek, 285.
 20. Ala-kapee ja Valkonen 1982, 578–579.
 21. Mansner, Markku 1990: *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa, Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956–1982*. Helsinki, Teollisuuden kustannus, 447.
 22. Kettunen 2002, 286–287.
 23. Antebyn mukaan työsäännöt ovat ”negatiivinen” todiste firabelityöstä. Anteby 2008, 37.
 24. Ehdolliseksi kielloksi luokitellen säännöissä esiintyvät kiellot: ”Omien töiden tekeminen kielletty ilman x:n lupaa” ja sen eri variaatio.
 25. Järjestyssännöt Karhula, Osakeyhtiön tehtaille, 1902, Säännöt, Konseptit ja toisteet, Ahlström A. Osakeyhtiö, Karhulan tehtaata, ELKA; Järjestyssännöt Karhula, Osakeyhtiön tehtaille, 1904, Väestönsuojelua koskevat asiakirjat, Työ-, järjestys-, työturvallisuussäännöt, Konseptit ja toisteet, Ahlström. A. Ahlström Osakeyhtiö Karhulan tehtaata, ELKA.
 26. Karhulan tehtaiden työ- ja järjestyssännöt ja Karhulan Osakeyhtiön työsäännöt 1924, Säännöt ja Ohjeet, konseptit ja toisteet, Ahlström A. Osakeyhtiö, Karhulan tehtaata, ELKA.
 27. ”30§ Ilman tehtaan tai osaston johtajan lupaa ei työntekijä saa ottaa tehdäkseen muuta työtä, joka vähentää hänen kykyään”. Sama muoto sekä vuoden 1944 että vuoden 1960 työsäännöissä. A. Ahlström Osakeyhtiö Karhulan tehtaata, työsäännöt, 1944, Väestönsuojelua koskevat asiakirjat, Työ-, järjestys-, työturvallisuussäännöt, Konseptit ja toisteet, Ahlström. A. Ahlström Osakeyhtiö Karhulan tehtaata, ELKA; työsäännöt 1960, Säännöt ja ohjeet, konseptit ja toisteet, Ahlström. A. Ahlström Osakeyhtiö Karhulan tehtaata, ELKA.
 28. Vertailtavat 100 työsääntöä ovat eri tuotantolaitoksilta vuosilta 1942–1982. Firabelit olivat kiellettyjä ilman työnantajan lupaa 46 prosentissa, ilman johdon lupaa 18 prosentissa ja ilman asiannukaista lupaa 2 prosentissa säännöistä. 34 prosentissa säännöistä ei firabeleja mainittu ollenkaan. Säännöt A–Ö, H 1–8, Säännöt, Sääntökoelma, TA.
 29. Metalli- ja konepajateollisuuden sekä paperiteollisuuden sääntöjä otoksessa oli 29 eri tuotantolaitokselta. Firabelit olivat kiellettyjä ilman työnantajan lupaa 51,7 prosentissa ja ilman johdon lupaa 41,4 prosentissa säännöistä. 6,9 prosentissa säännöistä ei firabeleja mainittu ollenkaan. Säännöt A–Ö, H 1–8, Säännöt, Sääntökoelma, TA.
 30. Pesonen 2017, 25–26.
 31. Mies, s.1944, TMT:12624, TA.
 32. Ibid.
 33. Rantanen, Keijo 2015: Pitkä murros. Ammattiyhdistysliike ja kommunistit Nokian tehdasyhdyskunnassa. Teoksessa Kivimäki, Ville ja Hytönen, Kirsi-Maria (toim.) *Raubaton rauha. Suomalaiset ja sodan päättymisen 1944–1950*. Tampere, Vastapaino, 253–255.
 34. Pesonen 2014, 24–26, 66–67.
 35. ”Koska on ilmaantunut vajavaisuutta ja väärinkäytöksiä työntekijöiden omien töiden (firabelitöiden) suhteen.” Kiertokirje 72/48, 9196: Kiertokirjeet ja tiedotteet 1948–1958, Tampella Oy, ELKA.
 36. Ibid.
 37. Kiertokirje 82/48 ”Koskee: Firabelitoita”, 9196: Kiertokirjeet ja tiedotteet 1948–1958, Tampella Oy, ELKA.

38. Tiedotus 86/48, 9196: Kiertokirjeet ja tiedotteet 1948–1958, Tampella Oy, ELKA.
39. Kiertokirje 2/50, 9196: Kiertokirjeet ja tiedotteet 1948–1958, Tampella Oy, ELKA.
40. Kiertokirje 37/53, 9196: Kiertokirjeet ja tiedotteet 1948–1958, Tampella Oy, ELKA.
41. ”Yhtenäisyyden ja kohtuuden vaatimusten tähden on työläisten ja virkailijoiden omien töiden (ns. frabelitöiden) – _” Karhulan tehtaat, konepaja ja teräsvalimo, työnjohtajien toimintaohjeet, 3847: Säännöt, ohjeet, 1901–1975, Ahlström, Karhulan tehtaata, ELKA; Pesonen 2014, 46–47.
42. Ohjeet ajoittuvat niissä mainitun aloitetoiminnan alkamiseen tehtailla v. 1948 ja yli-insinööri Hans Brandersin siirtymiseen v. 1950 Karhulasta Varkauden konepajalle teknilliseksi johtajaksi. Noronkoski, Erkki 1990: *Rautaa täällä tarvitaan eikä paperia! Tapatumia Karhulan konepajateollisuuden satavuotistapahelelta*. Lahti, Esan Kirjapaino, 253.
43. 100:n eri työväestön aineistosta vain 4 tuotantolaitoksen säännöissä luvan omille töille myönsi työnjohtaja. Säännöt A–Ö, H 1–8, Säännöt, Sääntökokoelma, TA.
44. Omien töiden tekeminen oli Koneella mahdollista työajan jälkeen vuonna 1952, ja niiden tekijän piti vain merkitä tavalliseen ylityöläppuun ”oma työ”. Maanantäikokouksen pöytäkirja No: 41/17.11.52, Kone Oy:n sisäisiä asioita 1951–1954, Sisällön mukaan järjestetyt asiakirjat, Kone Oyj, Elka. Omien töiden teettäminen omaan laskuun oli mahdollista vuodesta 1952, jolloin siitä kerrottiin työntekijöiden Tervetuloa Koneeseen -oppaassa. Vuoden 1949 Tervetuloa Koneeseen -oppaassa ei mainintaa vielä ollut. Tervetuloa Koneeseen -julkaisu, 1949, 1952 ja Tervetuloa Koneeseen -julkaisu, v.1983 jälkeen painettu, (päiväämätön), Muut julkaisut, Omat painotuotteet, Kone Oyj, Elka.
45. Ryhmähaastattelu, mies, s.?, TMT:12683, TA.
46. Mies, s.1935, TMT:12647, TA.
47. Ibid.
48. Lüdtke 1993, 48–49.
49. Lüdtke 1995, 227.
50. Poikkeuksellisesti kertoja esiintyy tutkimuksessa omalla nimellään. Perustelen nimen käyttöä kertojan asiantuntija-asemalla (viittaan myös hänen julkaisuunsa).
51. Veijo Kauppinen sähköposti Pete Pesoselle, Liiteaineisto 12688, TMT, TA.
52. Veijo Kauppinen haastattelu, TMT: 12688, TA. Veijo Kauppinen mainitsee frabelityöt ja Lahden Rautateollisuus Oy:n frabeliohjeistuksen kirjassaan Kauppinen, Veijo 2009: *Konepajateknisiä Pöytäkirjoja: Suomalaisen Konepajakulttuurin Muutoksia 1960-luvulta 2000-luvulle*. Espoo, Teknillinen korkeakoulu, 94.
53. Strömbergillä: Mies, s.1945, TMT:12630; telakka A: mies, s.?, TMT:12648; mies, s.1944, TMT:12677; mies, s.1947, TMT:12679 ja mies, s.1946, TMT:12685; telakka B: mies, s.1945, TMT:12663; mies, s.1948, TMT:12664 ja mies, s.1949, TMT:12665, TA.
54. Mies, s.1945, TMT:12630, TA.
55. (Alkuperäislähde ruotsinkielinen, käänös PP). Arbetsreglemente - Oy Strömberg Ab, Vasa fabriken, 1950. Säännöt S-T, Säännöt, Sääntökokoelma, TA.
56. Arbetsreglemente - Oy Strömberg Ab, Sockenbackafabriken, 1950. Säännöt S-T, Säännöt, Sääntökokoelma, TA. Valitettavasti Strömbergin nykyinen omistaja ABB ei myöntänyt lupaa Strömbergin historiallisen arkiston tutkimiseen.
57. ”No vähän salaa pöydän alla mä ainakin tein. Nii jottei työnjohto nähny eikä korkeempikaan johto, katottiin sen verran ettei ne näe. _ PP: Niin se että salaa tehtiin, mutta oliko sitten myös näitä luvanvarasia, että sai? Kertoja: No minä en oo ikänä tehny sellasia.” Mies, s.1947, TMT:12671, TA.
58. Mies, s.?, TMT:12649, TA.
59. Lupakäytännön ajoitus: mies, s.1947, TMT:12679, TA.
60. Mies, s.?, TMT: 12662, TA.
61. Mies s.1949, TMT:12665; lupajärjestelmästä myös mies, s.1945, TMT:12663 ja mies, s.1948, TMT:12664, TA.
62. Tehtaiden korjausosastoihin lukeutuivat: ”korjauspajat, sähkökorjaamot, mittarikorjaamot, puusepänerstaat, maalariverstaat, satulaseppäverstaat, autokorjaamot, yms.” Yleinen kiertokirje 1/1957, Kiertokirjeet 1968-1972(sic), KYMI Oy, UPM-Kymmene Oyj.
63. Antebyn mukaan kokeneet työntekijät osallistuivat aktiivisimmin harmaan vyöhykkeen toimiin. Anteby 2008, 150.
64. Pesonen, Pete 2017: Satavitoset Kuusankoskella. *Velli-kuppi*, 16; Pesonen, Pete 2017, Erään keruun anatomia – Frabelitöihin liittyvän muistitiedon ja muun tehdasperinteen tallentaminen. *Työväentutkimus 2017*, 102–103.
65. Mies, s.1945, TMT:12682, TA.
66. Työnjohdon kiertokirje 6/1953, Almännä avdelningen: cirkular, Kymi Oy, UPM-Kymmene Oyj.
67. Pysyväismääräys PE/f 1-0, Perustuotantoryhmä 18.8.1975, Kymiyhtiön pysyväismääräykset 1974-1983, Eh1 Yleinen osasto, Kymi Kymmene.
68. van der Linden 1995, 290.
69. Mies, s.1942, TMT:12643, TA.
70. Lüdtke, 1993, 57–58.
71. Mies, s.1942, TMT:12643, TA.
72. Paperikonetehtaalla luottamusmiehenä toimineen kertojan mukaan ”koskaan niitä ei niinku virallisesti viety siihen tilaan, että olis kirjoitettu varoituksia taikka sitten jopa työsuhteen purkuja.” Mies, s.1943, TMT: 12653, TA. Telakalla v. 1967–2004 työskennelleen mukaan ”ei mun ainakaan tarvinnu kertaakaan, vaik mä olin yhtä perää luottamusmiehenä 28 vuotta, ni ei virabeleist kukaan saanu lopputilli, mutta varastamisest kyl sai, että kyl siel joku yritti jotain varastaa.” mies, s.1949, TMT:12665, TA.
73. Varoituksia annettiin pääasiassa luvattomasta poissaolosta, poistumisesta liian aikaisin, myöhästymisestä ja työpaikalla päihtyneenä olemisesta. Varoitukset 1967-1999, Työsuhdeasiat, Hallinto, Kymi Oy, UPM-Kymmene Oyj.
74. Toisessa tapauksessa peltileikkuri oli vaurioitunut luvattomassa käytössä. 27.11.1972. Viimeiset varoitukset 1960-1990, henkilöstöhallinto, Voikkaa, UPM-Kymmene Oyj.
75. Tehtaan valvonnan kuulustelupöytäkirjat käsittelevät 77:ää näpistys- ja varkaustapausta vuosien 1944–1970 aikana. Näistä tapauksista vain seuraavat kolme käsittelevät luvattomia frabelitöitä: 8.5.1947: ”Puuseppä XX (–) tavattiin vaatenaulakko, jonka hän itse oli valmistanut yhtiön tarpeista. (–) Kirvesmies ZZ (–) tavattiin pieneen ikkun(an) kehyslistoja, jotka hän oli työmaalla valmistanut tarkoituksella käyttää ne sikopahansa ikkunaa.” 12.2.1953: Koneistososastolla työskentelevä sorvaaja ”on huomattu suorittavan usein luvatonta frapelityötä, jollaiseen hänellä oli aikomus ryhtyä 10/2-53 iltavuorolla ollessaan”. Kyseisissä pöytäkirjoissa ei ole mainintaa varoituksista tai muista jatkotoimenpiteistä. Kuulustelupöytäkirjat 1944–1951, 1952–1960, 1961–1970, 2123, 2124, 2125, Pöytäkirjat, pöytäkirjat, Ahlström A. Osakeyhtiö, Karhulan tehtaata, ELKA.
76. Mies, s.1935, TMT:12647, TA. Työnjohtajille tehdyistä frabeleista: Mies, s.1944, TMT:12624; mies, s. 1941, TMT:12636; mies, s. 1946, TMT:12639; mies, s. 1950, TMT:12651; mies, s. 1940, TMT:12654; mies, s. TMT: 12662; mies, s.1949, TMT:12665; mies, s.1946, TMT:12685; mies, s.1946, TMT:12689, TA.
77. Mies, s.1945, TMT:12663, TA.
78. Ibid.
79. ”Ku niit omii hommiä nyt tehtiin niinkun niin, niin niin, sit vähän nöyremmin tul tehty aina niitä talon hommiäki.” mies, s.1955, TMT:12681, TA. Lisää aiheesta: mies, s.TMT:12689; mies, s.1944, TMT:12624, mies, s.1947, TMT:12633; mies, s. 1941, TMT:12636; mies, s. 1940, TMT:12654; mies, s. TMT: 12662, TA.
80. Mies, s.1944, TMT:12624, TA.
81. Ibid. Sotevantyö on yksi frabelityön synonyymeistä.
82. Anteby 2008,123–127.
83. Anteby 2008, 9.