

Kiti Luoma-aho

**Palkkaan vaikuttaneet tekijät 1800- ja 1900-lukujen vaihteen
panimoteollisuudessa ja historiallisten henkilötietojen
tutkimuskäyttö**

Pro gradu -tutkielma

Historian ja etnologian laitos

Taloushistoria ja arkistohallinnan

maisteriohjelma

Helmikuu 2015

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistinen tiedekunta	Laitos – Department Historian ja etnologian laitos
Tekijä – Author Kiti Luoma-aho	
Työn nimi – Title Palkkaan vaikuttaneet tekijät 1800- ja 1900-lukujen vaihteen panimoteollisuudessa ja historiallisten henkilötietojen tutkimuskäyttö	
Oppiaine – Subject Taloushistoria	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Helmikuu 2015	Sivumäärä – Number of pages 98
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tässä tutkielmassa selvitettiin iän, työkokemuksen, työtehtävän ja sukupuolen vaikutusta palkkaan 1800- ja 1900-lukujen vaihteen panimoteollisuudessa. Tutkimuskohteena oli P. Sinebrychoff Ab. Kyseiselle ajanjaksolle ajoittui panimoteollisuuden nousu- ja laskukausi, joten lisäksi pohdittiin, vaikuttiko taloustilanteen muutos työyhteisöön ja palkkoihin. Koska tutkimus edellytti yksityiskohtaisia tietoja työntekijöistä, jouduttiin pohtimaan, kuinka historiallisten henkilötietojen tulee suhtautua.</p> <p>Tutkimusaineistona käytettiin Oy Sinebrychoff Ab:n arkiston palkkaluetteloiden sekä henkilöstö- ja manttaaliluetteloiden pohjalta kerättyä työntekijä- ja palkkatietokantaa. Tutkimuksessa yhdistettiin prosopografia ja kohorttitutkimus. Tutkimusajanjaksoiksi valikoituivat vuodet 1898–1901 ja 1908–1911, joista ensimmäinen edusti nousukautta ja jälkimmäinen taantumaa.</p> <p>Taantuma näkyi P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisössä työntekijöiden lukumäärän laskuna ja keski-ikänsä nousuna. Palkat olivat nousseet huomattavasti vuosiin 1898–1901 nähden, mutta palkkojen ostovoiman kehitys oli sen sijaan hidastunut. Vastaavanlaisia muutoksia ei havaittu palkkaan vaikuttaneissa tekijöissä. Työntekijöiden keski-ikä oli kaikkienensa varsin alhainen eli työurat eivät olleet kestoiltaan kovin pitkiä. Tästä syystä ikä tai työkokemus ei noussut merkittäviksi palkkaan vaikuttavaksi tekijöiksi. Merkittävimpiä palkkaan vaikuttaneita tekijöitä olivat sukupuoli ja työtehtävä. Ne olivat kuitenkin kietoutuneet usein yhteen, sillä esimerkiksi työtehtävät olivat jakautuneet vahvasti sukupuolittain.</p> <p>Historiallisten henkilötietojen salaaminen ei yksin takaa menneisyyden ihmisten oikeudenmukaista kohtelua. Yksityisyyden suojan perimmäisenä tarkoituksena tulisi olla ennen kaikkea elävien ihmisten yksityisyyden varmistaminen. Aika ja henkilötietojen luonne on tästä syystä huomioitava aineiston käytettävyyttä arvioitaessa.</p>	
Asiasanat – Keywords panimoteollisuus, palkat, palkkaerot, sukupuoli, ikä, työkokemus, työn sisältö, työntekijät, prosopografia, henkilötiedot, tutkimusetiikka	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopiston Historian ja etnologian laitos	
Muita tietoja – Additional information	

Sisällys

1 Johdanto	1
1.1 Tutkimusaihe.....	1
1.2 Palkkoihin vaikuttavat tekijät ja panimoteollisuus historiantutkimuksessa.....	3
1.3 Panimoteollisuuden ja Sinebrychoffin panimon tutkimus	13
1.4 Tutkimustehtävä.....	14
2 Tutkimusaineisto ja -menetelmä	18
2.1 Alkuperäisaineisto ja sen tietosisältö	18
2.2 Tietokanta ja prosopografia	20
3 Panimoteollisuus 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa	29
3.1 Alkoholilainsäädäntö 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa	29
3.2. Panimoteollisuuden kehitys 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa	31
3.3 P. Sinebrychoff Ab 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa.....	35
3.4 Työnkuva panimoteollisuudessa ja P. Sinebrychoff Ab:ssa	37
4 P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisö ja palkkaus 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa.....	41
4.1 P. Sinebrychoff Ab:n työntekijät	41
4.2 Ikä, työkokemus ja palkka	47
4.3 Sukupuoli ja palkka.....	55
4.4 Työtehtävä ja palkka	66
5 Historiallisten henkilötietojen tutkimuskäyttö	69
6 Päätäntö.....	79
LÄHTEET.....	85
LIITTEET	91
LIITE 1. Luettelo käytetyistä alkuperäislähteistä ja niiden alkuperäisistä nimistä.....	91
LIITE 2. Elinkustannusindeksi ja rahanarvonjakajat	92
LIITE 3 Panimoteollisuuden tuotannon bruttoarvo, palkkasumma ja työntekijöiden lukumäärä sekä indeksit	94
LIITE 4 Ikäluokkien koko kohorteittain	96
LIITE 5. Ammattinimikkeiden ruotsinkieliset nimitykset.....	98

1 Johdanto

1.1 Tutkimusaihe

Palkkatutkimusta on käytetty historian tutkimuksessa sekä yhteiskunnan asenteiden ja järjestyksen että yksittäisen ihmisen yhteiskunnallisen aseman ja taloudellisen toimeentulon selvittämisessä¹. Palkka oli työntekijän toimeentulon perusta, ja se voitiin maksaa rahana, mutta myös ruokana, tavaroina tai luontaisetuina. Palkan määräytyminen oli 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa monimutkainen prosessi. Aiempi tutkimus on osoittanut, että palkka ei määräytynyt ainoastaan tehdyn työn perusteella, vaan palkkaan vaikuttaneita tekijöitä oli useita.² Palkanmaksu on myös nähty osana sekä yhteiskunnassa että tehtaassa vallinneen järjestyksen ylläpitäjänä. Miehet nähtiin esimerkiksi perheen ensisijaisina elättäjinä, joille oli vallitsevan käytännön mukaan luontevaa maksaa suurempaa palkkaa. Sukupuolen vaikutus palkkaan ei kuitenkaan ollut aina yhtä yksinkertainen. Vaativat työtehtävät nostivat palkkaa, mutta työuralla eteneminen ja työtehtävien jakautuminen riippui usein sukupuolesta.³ Tiivistetysti on esitetty, että ainakin työntekijän sukupuolta, ikää, työkokemusta, työhön liittyvien vaatimusten ja työtehtävien muuttuminen esimerkiksi teknologian kehityksen myötä sekä työpaikan maantieteellistä sijaintia voidaan pitää sellaisina palkkoihin vaikuttavina tekijöinä, jotka on syytä huomioida tutkimuksessa⁴.

Työntekijöiden ominaisuuksien lisäksi toimialalla tapahtuneilla muutoksilla oli todennäköisesti vaikutusta työllisyyteen ja siten palkkoihin. Panimoteollisuuden kehitys 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa tarjoaa hyvän mahdollisuuden tutkia myös alan nopean taantumisen vaikutusta palkkaukseen. Juomateollisuus, sisältäen niin väkevien alkoholijuomien kuin oluen ja muiden virvoitusjuomien valmistamisen, oli 1800-luvun lopulla kasvava teollisuudenala. Panimoteollisuudelle kyseinen ajanjakso oli voimakkaan

¹ Esim. Koivuniemi (2000). Koivuniemi on tutkimuksessaan selvittänyt tehdasyhdyskunnan järjestystä ja sosiaalisia suhteita sekä niissä tapahtuneita muutoksia. Hänen mukaansa on selvitettävä muun muassa yhteisön rakennetta, arvojärjestelmiä sekä työhön liittyneitä ehtoja ja olosuhteita, jotta voidaan ymmärtää, kuinka tehdasyhdyskunnan sisäinen järjestys rakentui ja toimi. Palkka ja työntekijöiden erilaiset asemat olivat yksi osa-alue, joka kuvasi tehtaan sisäistä järjestystä, ks. s. 18–21, 56–78.

² Esim. Haapala 1985, s. 229–231; Heikkinen 1997, s. 84–95; Ojala et al. 2014, s. 437, 453–455.

³ Esim. Haapala 1985, s. 229–231.

⁴ Heikkinen 1997, s. 94–95; Ojala & Pehkonen 2009; Hynninen et al. 2013; Ojala et al. 2014.

kasvun aikaa. 1900-luvun alussa tilanne alkoi kuitenkin kääntyä päinvastaiseksi, kun oluentuotanto otettiin viinanpolton lisäksi kiristyneen alkoholilainsäädännön piiriin, mikä johti tuotannon vähenemiseen.⁵

P. Sinebrychoff Ab:n panimo oli yksi Suomen panimoteollisuuden suurimmista edustajista. Esimerkiksi vuonna 1912 se tuotti yli miljoona olutlitraa ja oli siten Suomen suurin panimo.⁶ Sinebrychoff oli myös suuri työllistäjä: Yhteisöön kuului kokonaisuudessaan yli seitsemänsataa henkilöä, kun mukaan lasketaan vielä työntekijöiden lisäksi konttorityöntekijät, johtajat ja työntekijöiden perheet⁷. Sinebrychoffin työntekijöiden määrä vaihteli 1800-luvun lopulla kahdestasadastaviidestäkymmenestä lähes kolmeensataan⁸. Sinebrychoff on valittu tutkimuskohteeksi, sillä se oli Suomen panimoteollisuudessa aikansa suurimpia panimoita ja sen voi katsoa edustavan myös yleisesti aikakauden suurehkoa teollisuusyritystä. Sinebrychoffin työntekijöitä ja palkkausta tutkimalla on tarkoitus selvittää, kuinka edellä kuvattu panimoalan kultavuosien kasvun aika ja tuotannon raju lasku näkyivät toimialalla.

Sinebrychoff oli vain yksi toimija koko juomia valmistavassa teollisuudessa, vaikka se olikin varsin merkittävä panimo. Yhden merkittävän toimijan yksityiskohtainen tutkimuksen avulla voidaan saada myös yksityiskohtaisempia tuloksia, joita voidaan yleistää laajemmassa kontekstissa. Pertti Haapala toteaa väitöstutkimuksessaan, että yhden kaupungin historiaa tutkimalla voi tutkimuskohteen rajoitteet huomioon ottaen päästä lähemmäs tutkimuskohdettaan ja tehdä myös laajempia yleistyksiä. Tämänkaltainen historiantutkimus ”ihmisten kokemusten tasolla” on ollut suosittua myös kansainvälisesti.⁹

Tämä tutkielma noudattaa edellä kuvattua asetelmaa. Jotta työntekijöiden palkkaan vaikuttavia tekijöitä voidaan tutkia yksilötasolla, on tutkimusaineiston oltava hyvin yksityiskohtainen. Yksittäiset työntekijät ja heidän pienoistyöhistoriansa¹⁰ muodostavat tutkimuksen perusyksikön, johon tutkimustulokset pohjautuvat. Työntekijöiden henkilötietojen avulla pyritään selvittämään, millaiset tekijät vaikuttivat palkan suuruuteen

⁵ Heikkinen & Hoffman 1982, s. 81; Heikkinen & Hjerppe 1986, s. 41–42.

⁶ Turunen 2002, s. 63.

⁷ Malme 1985, s. 31. Malme käyttää esimerkkinä vuotta 1897.

⁸ Ks. luku 4.1 taulukko 4.1.

⁹ Haapala 1986, s. 12.

¹⁰ Työntekijöistä koottujen pienoishistorioiden kokoamisesta luvussa 2.

Sinebrychoffilla tutkimusajanjakson eli 1800- ja 1900-lukujen vaihteen aikana ja kuinka toimialalla tapahtunut muutos vaikutti työntekijöiden palkkaan ja rakenteeseen. Tulosten avulla pyritään siis myös arvioimaan palkkaan vaikuttaneita tekijöitä ja niissä tapahtuneita muutoksia koko kyseisellä teollisuudenalalla¹¹ tätä yhtä esimerkkiä käyttäen.

Tutkimuksen vaatima yksityiskohtaisuus herättää kysymyksen historiallisten henkilötietojen käyttöön liittyvistä rajoituksista ja säännöistä. Tutkimusajankohta on melko kaukainen: aineisto käsittää palkka - ja henkilötietoja hieman yli sadan vuoden takaa. Aineiston historiallisesta luonteesta huolimatta, tai oikeastaan juuri sen takia on pohdittava, miten ja millaisin ehdoin tämänkaltaista aineistoa voidaan käyttää erityyppisissä tutkimuksissa ja kuinka vanhojen henkilötietojen käyttöön on suhtauduttava.

1.2 Palkkoihin vaikuttavat tekijät ja panimoteollisuus historiantutkimuksessa

Palkkoihin liittyvät kysymykset ovat herättäneet paljon kiinnostusta, ja palkka-asiakirjoja on käytetty paljon joko pääasiallisena tai täydentävänä tutkimusaineistoina niin talous- kuin sosiaalhistoriallisessa tutkimuksessa. Palkan avulla voidaan arvioida ihmisten toimeentuloa. Kun huomioon otetaan hinnat eli se, mitä palkalla oli mahdollista hankkia, saadaan reaali-palkka, joka kuvaa palkan todellista ostovoimaa.¹² Palkka-aineistojen ja reaali-palkkojen avulla on pyritty selittämään talouden kehitystä usein hyvinkin pitkällä aikavälillä¹³.

Palkkaukseen ja toimeentuloon liittyvät kysymykset ovat olennaisia, kun tarkastellaan sellaista ihmisryhmää, jonka toimeentulo perustui palkkaan. Teollistumiseen liittyi työvoiman tarve, mikä johti uudenlaisten työmarkkinoiden syntymiseen. Sakari Heikkinen on tutkinut väitöstutkimuksessaan suomalaisten työmarkkinoiden syntyä ja kehitystä 1850–1913 välisenä aikana, jolloin vapaat työmarkkinat alkoivat muodostua Suomessa. Hän on tutkinut palkkoja kahdesta näkökulmasta: palkka on sekä tehdystä työstä maksettava korvaus työntekijälle että työntekijän toimeentulon perusta. Palkka on siis

¹¹ Heikkinen, Sakari & Hjerppe, Riitta (1986). Kyseisessä Kasvututkimuksia-sarjan tutkimuksessa käsitellään Suomen teollisuuden ja teollisen käsityön kehitystä 1860–1913. Alan palkkakehitystä arvioitaessa on käytetty yhtenä osana Sinebrychoffin palkkakehitystä.

¹² Heikkinen 1996, s. 21.

¹³ Esim. Hjerppe & Heikkinen 1985; Ojala et al. 2014.

työnhinta, mutta myös elintason mittari. Työmarkkinatutkimuksen etuna työntekijöiden tutkiminen ennen kaikkea ryhmänä, joka myi työvoimansa työnantajan käyttöön. Myös työlle muodostui hinta, johon vaikuttivat muun muassa työntekijöiden ominaisuudet ja väestörakenne.¹⁴

Palkan muodostuminen oli monen tekijän summa, eikä 1800- ja 1900-lukujen vaihteen suomalaista työväestöäkään voida Heikkisen mukaan pitää yhtenäisenä ja toistensa kaltaisena joukkona. Työntekijät voitiin jakaa pienempiin ryhmiin, jotka erosivat toisistaan esimerkiksi toimialan, iän ja sukupuolen perusteella. Kuten aiemmin on huomattu, palkkatyötä esiintyi sekä teollisuudessa että maataloudessa, kaupungeissa ja maaseudulla, joten palkkaa vastaan työskenteleviä ei voida aina luokitella kuuluvaksi vain tiettyyn toimialaan tai ammattiin.¹⁵

Vaikka äsken huomattiin palkkatyötä esiintyneen myös maataloustöissä, liittyy työntekijöiden tutkimus usein teollisuuteen ja yrityksiin. Palkkatyön merkitys kasvoi erityisesti teollistumisen myötä, joten palkkatutkimus on luonteva osa työväen historian tutkimusta. Samalla väestörakenne ja yhteiskunnan sosiaalinen järjestys muuttuivat, ja teollistumisen myötä syntyi uusi yhteiskuntaluokka, työväenluokka. Pertti Haapalan väitöstutkimus käsittelee työväestön muotoutumista Tampereella 1800- ja 1900-lukujen aikana. Haapala lähestyy aihetta niin demografisesti kuin talouden kehityksen kannalta tutkimalla muun muassa työntekijöiden rakennetta kuin elämäntyyliä, johon vaikutti muun muassa toimeentulo, tausta ja yhteiskunnalliset tekijät, esimerkiksi luokkakysymykset.¹⁶ Jussi Koivuniemi tutkii puolestaan väitöstutkimuksessaan tehdasyhdyskuntia ja niille muodostunutta työnantajan ja työntekijöiden välistä sosiaalista järjestystä.¹⁷ Haapalan ja Koivuniemen tutkimukset kuvaavat työväenluokan tai tehdasyhdyskunnan rakennetta ja niissä tapahtuneita muutoksia pitkällä aikavälillä. Haapalan tutkimusala edustaa perinteistä sosiaalishistoriallista tutkimusta, jossa tutkitaan ihmistä ja eri ihmisryhmiä sekä näiden välisiä suhteita ja rakenteita.¹⁸

¹⁴ Heikkinen 1996.

¹⁵ Heikkinen 1996, s. 35–64.

¹⁶ Haapala 1986.

¹⁷ Koivuniemi 2000.

¹⁸ Esim. Haapala 1986, s. 323–325. Sosiaalishistoriasta yleisesti ks. esim. Haapala 1989.

Palkkaukseen ja työntekijöihin liittyvää tutkimusta tehdään usein yrityskontekstissa. Erityisesti professori Jorma Ahvenainen on korostanut teeman tärkeyttä yrityshistorioiden kirjoittamisessa, sillä työntekijät ovat oleellinen osa yrityksen toimintaedellytyksiä. Tästä syystä on syytä selvittää myös työyhteisön rakennetta ja elinolosuhteita.¹⁹ Hän on itse käsitellyt sosiaalishistoriallisia kysymyksiä työntekijöiden näkökulmasta useissa kirjoittamissaan yrityshistorioissaan. Esimerkiksi Kankaan paperitehtaan historiassa hän käsittelee erityisesti työntekijöiden toimeentuloon ja yrityksen sosiaalipolitiikkaan, kuten asumiseen, liittyviä kysymyksiä.²⁰ Riitta Sinkkonen tutkii Pro gradu -tutkielmassaan puolestaan työntekijöiden palkkausta ja työnantajan tarjoamaa sosiaalipolitiikkaa metsäteollisuuteen erikoistuneen Joh. Parviainen Tehtaat Oy:n kautta vuosina 1924–1938. Sinkkonen pyrkii tutkimuksessaan selvittämään työntekijöiden elinoloja niin palkan kuin terveydenhuollon ja asuntopolitiikan avulla yhdessä yrityksessä.²¹

Taulukko 1.1 havainnollistaa palkkaan vaikuttavien tekijöiden runsautta ja siten myös tutkimusaiheen monipuolisuutta. Kaikkia tekijöitä ei kuitenkaan voida yksiselitteisesti jakaa tiettyihin luokkiin, vaan ne vaikuttivat yhdessä. Hyvä esimerkki yhteenkietoutuneista tekijöistä ovat naisille ja miehille työehtosopimuksissa määritellyt omat palkkataulukot, jotka virallistivat sukupuolten väliset palkkaerot.²² Tässä tapauksessa sekä ammattiyhdistysliike että sukupuoli vaikuttivat palkkaan yhtä aikaa. Samalla voidaan huomata, että pelkästään yhtä tekijää tutkimalla ei voida selvittää palkkaukseen vaikuttaneita tekijöitä koko todellisessa laajuudessaan.

¹⁹ Ahvenainen 1993, s. 95–102.

²⁰ Ahvenainen 1972/1975, s. 74–107, 213–238.

²¹ Sinkkonen 1990.

²² Alho 2007, s. 2.

Taulukko 1.1 Aiemmassa tutkimuksessa havaittuja palkkaan vaikuttavia tekijöitä ja esimerkkejä niiden vaikutusmekanismeista

Palkkaan vaikuttava tekijä	Esimerkki vaikutusmekanismista	Tutkimusesimerkkejä
Työmarkkinat	Työväestön rakenne, elinkeinot ja alueelliset erot, esim. maaseutu ja kaupunki	Haapala 1985, Heikkinen 1996, Koivuniemi 2000, Postel-Vinay 2003, Hynninen et al. 2013
Palkkausmuoto ja tarjolla olevan työn määrä	Työaika ja työn määrä aika- ja urakkapalkkauksessa	Korpela 1993, Heikkinen 1996, Alho 2007
Ammattiyhdistysliike	Työehtosopimukset	Alho 2007, Lahtinen 2008
Lainsäädäntö	Työaikalait, työehtosopimuslait	Korpela 1993
Sukupuoli	Syrjintäteoriat	Goldin 1995, Heikkinen 1996, Alho 2007, Burnette 2008
	Perhe ja avioliitto	Haapala 1985, Koivuniemi 2000, Seltzer 2011
	Erot työn tuottavuudessa	Burnette 2008
Työkokemus ja ammattitaito	Työssä saavutettu taito tai kyky hoitaa työtehtävää	Heikkinen 1996, Chin et al. 2006, Lundh Nilsson 2007
Työtehtävä	Työtehtävän hoidon vaatimat erityistaidot ja sen vaativuus	Heikkinen 1996, Chin et al. 2006, Ojala et al. 2009, Hynninen et al. 2013
Koulutus	Erikoisammattitaidon oppiminen ja pätevytyminen	Chin et al. 2006, Lundh Nilsson 2007

Ikä	Työkokemuksen ja ammattitaidon karttuminen sekä työuralla eteneminen iän myötä	Haapala 1985, Postel-Vinay 2003, Lundh Nilsson 2007
	Työkyvyn heikkeneminen iän myötä	Ahvenainen 1972/1975
Teknologia	Työtehtävissä ja ammateissa tapahtuneet työpaikkojen määrään ja palkkaukseen vaikuttaneet muutokset sekä teknologian vaatima uusi ammattitaito	Ojala et al. 2009, Hynninen et al. 2013

Palkka voidaan määritellä tehdystä työstä työntekijälle maksettavaksi rahalliseksi tai muilla hyödykkeillä maksettavaksi korvaukseksi²³. Palkalla tarkoitetaan siis työn hintaa. Tehdyn työn määrä, tehokkuus ja tuottavuus vaikuttivat usein siihen, kuinka suureksi palkka saattoi kasvaa tai vastaavasti kuinka pieneksi se jäi. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että tehdyt työtunnit tai valmistetut tuotteet määrittivät loppujen lopuksi työntekijälle maksettavan palkan. Työn tuottavuus voitiin määritellä eri tavoilla, joten myös palkkausmuodot olivat erilaisia, joista keskeisimmät olivat urakka- ja aikapalkka. Urakkapalkassa palkka maksettiin työsuoritusten pohjalta, kun taas aikapalkassa palkka määräytyi ajallisesti tehdyn työn mukaan.²⁴ Palkkausmuodolla oli merkitystä työntekijän ansioiden määräytymisessä. Urakkapalkalla työskentelevien työntekijöiden on todettu saaneen parempaa palkkaa todennäköisemmin kuin aikapalkalla työskentelevät.²⁵

Palkkauskäytäntöihin ja työaikojen määrittelyyn on liittynyt paljon yhteiskunnallista säätelyä ja kysymyksiä muun muassa siitä, mikä on oikeudenmukainen palkka suhteessa tehtyyn työhön ja työaikaan. Jouko Korpela pohtii lisensiaatin tutkielmassaan, kuinka oikeudenmukaiseksi koettu työaika vakiintui paitsi laillisesti mutta myös käytännössä paikallisyhteisön sosiaaliseen todellisuuteen 1930-luvun Pankakosken kartonkitehtaalla.²⁶ Korpelan tutkimusongelma on hyvin erilainen kuin tämän tutkielman näkökulmaan

²³ Helelä 1963, s. 60. Viittaa Timo Helelän kirjoitukseen Palkka teoksessa Yhteiskuntatieteen käsikirjassa (1963) toim. Jaakko Knuutila-Ranta.

²⁴ Esim. Burnette 2008, s. 84–103.

²⁵ Esim. Alho 2007, s. 81–83.

²⁶ Korpela 1993.

verrattuna, mutta työaika on tärkeä osa työväen ja teollisen työkuulttuurin historiantutkimusta, sillä työajan ja palkan välinen suhde voidaan nähdä sekä oikeudellisena että käytännöllisenä kysymyksenä. Käytännöllisesti työaika voidaan määritellä kokonaistyöajaksi, johon sisältyy työpäivän pituus kaikkine taukoineen, tai todelliseksi työajaksi, johon sisältyy kaikki palkkaa vastaan tehty työaika kaikkine ylitöineen. Ylityö oli laissa määritellyn työn lisäksi ylimääräisellä ajalla tehtyä työtä, josta oli maksettava ylimääräinen korvaus. Työajan vaikutus palkan suuruuteen näkyi konkreettisesti aikapalkassa. Ylityötunteja tekemällä työntekijöillä oli mahdollisuus saada lisäansioita tavallisen palkkansa lisäksi. Ylityön tarve kasvoi erityisesti tuotannon lisääntyessä äkillisesti tai työvoiman vähentyessä esimerkiksi sairaustapauksien vuoksi.²⁷

Ammattiyhdistysliike on pyrkinyt vaikuttamaan työoloihin, esimerkiksi työaikoihin, ja palkkoihin sekä näitä säätelevään lainsäädäntöön. 1900-luvun alussa lainsäädännöllä tai ammattiyhdistysliikkeen työläisten etujen ajamisella ei kuitenkaan ollut vielä kovin suurta vaikutusta palkkoihin tai työelämään liittyvään lainsäädäntöön. Kattavaa koko työväestöä koskevaa työaikalainsäädäntöä ei ollut ennen vuoden 1917 työaikalakia. Uuden lain hyväksyminen ja käyttöönotto kestivät tuolloinkin aikansa. Lisäksi työehtosopimukset olivat vielä 1900-luvun alussa harvinaisia: ensimmäinen koko teollisuudenalaa koskeva työehtosopimus syntyi kirjanpainoalalle, mutta sekään ei saavuttanut vielä aivan kaikkia alan työntekijöitä.²⁸ Ammattiyhdistysliike alkoi selvästi voimistua tutkimusajanjakson aikana, mutta vielä sen voima ei ollut riittävän suuri vaikuttamaan vahvasti palkkoihin tai työoloihin laajemmin.

Vaikka ammattiyhdistysliikkeen toiminta on helppo nähdä työntekijöiden edun tavoittelemisena, ei palkkojen säätely järjestötasolla kuitenkaan ollut aina kaikkien työntekijöiden kannalta ainoastaan edullista. Linnea Alho tutkii Pro gradu -tutkielmassaan naisten asemaan ja palkkasyrjintään liittyviä kysymyksiä metalliteollisuudessa 1940- ja 1960-luvuilla. Naisten pienempien ansioiden yhtenä selittäjänä voidaan pitää yleisen urakehityksen lisäksi työehtosopimusten palkkataulukoita, joissa miehille ja naisille oli määritetty omat palkkahierarkiansa. Alhon mukaan tämä käytäntö ylläpiti palkkaepätasa-

²⁷ Korpela 1993, s. 11–13 & 72–76; Koivuniemi 2000, s. 41, 46–47.

²⁸ Esim. Ala-Kapee & Valkonen 1982, s. 79, 222–226, 458–462.

arvoa ja esti naisten ja miesten palkkojen määräytymisen kilpailun perusteella.²⁹ Marja Lahtinen on päätenyt Pro gradu -tutkielmassaan samanlaisiin johtopäätöksiin tutkiessaan tekstiiliteollisuudessa sukupuoleen liittyneitä palkkauskäytäntöjä vuosina 1949–1949. Hänen mukaansa palkkojen säätely vaikutti naisten ja miesten palkkojen erojen säilymiseen, eikä sukupuolten välisiä palkkoja pyritty yhdenmukaistamaan.³⁰

Edellä mainitut tutkimukset osoittavat, että sukupuolten väliset palkkaerot nähtiin pitkään normina. Sukupuolen ja palkan yhteys onkin herättänyt runsaasti kiinnostusta, sillä sukupuolen ja palkan välisen yhteyden tutkimukseen liittyvät usein kysymykset epätasa-arvosta ja tasa-arvosta. Aihetta on tutkittu runsaasti myös historian tutkimuksessa. Usein tarkoituksena on ollut selvittää, oliko sukupuolten välillä epätasa-arvoa palkkauksessa tai työmarkkinoilla yleensä ja mikäli epätasa-arvoa havaittiin, miten ja ennen kaikkea miksi sitä esiintyi. Tutkimukset ovat tavallisesti osoittaneet, että miesten palkka oli naisten palkkaa parempi eli sukupuolella vaikuttaa selvästi olleen vaikutusta työntekijän palkkatuloihin.³¹ Sen sijaan kysymys, esiintyikö sukupuolten välillä todella epätasa-arvoa ja mistä se johtui, on ilmiönä hyvin moniulotteinen. Yhdysvaltalaiset taloustieteen professorit Claudia Goldin ja Joyce Burnette ovat selvittäneet erilaisten syrjintämuotojen vaikutusta naisten ja miesten välisissä palkkaeroissa. Olennaista on, että epätasa-arvo palkoissa saattoi johtua joko suoraan sukupuolesta tai sitten epäsuorasti muista tekijöistä, kuten työuranpituudesta, työuralla etenemisestä tai työtehtävistä, jotka jakautuivat naisilla ja miehillä eri tavoin. Epäsuora syrjintä voidaan määritellä siten, että sukupuoli vaikutti työtehtävien jakautumiseen niin, että naiset päätyivät sellaisiin työtehtäviin, joissa oli usein sekä heikot palkat että heikot mahdollisuudet edetä työuralla. Suora syrjintä, jota Alho nimittää arvostusyrjinnäksi, taas tarkoittaa, että sukupuoli oli itsessään palkkaa alentava tekijä silloin, kun sen ei voida varsinaisesti sanoa vaikuttavan työn suorittamiseen. Sukupuoleen perustuva syrjintä saattoi esimerkiksi näyttäytyä työtehtävän arvostuksen alenemisena, kun sen sukupuolirakenne muuttui naisvaltaisemmaksi.³²

²⁹ Alho 2007, s. 84–89.

³⁰ Lahtinen 2008, s. 95–97.

³¹ Esim. Haapala 1986, s. 229–231; Koivuniemi 2000, s. 65–66.

³² Goldin 1995; Alho 2007, s. 15–17, 66–67; Burnette 2008. Lisää palkkasyrjinnästä esim. Goldin 1995, s. 83–118.

Eräänä selittäjänä naisten pienempään ansiotasoon on pidetty segregatiota eli naisten ja miesten jakautumista erityyppisiin ja usein palkaltaan erilaisiin työtehtäviin. Segregatio voi viitata sekä rakenteelliseen eli epäsuoraan että suoraan syrjintään, sillä naiset ja miehet saattoivat ajautua eri tehtäviin joko luonnostaan tai sitten heillä ei ollut sukupuoliensa ja niiden asettamien roolien vuoksi vaihtoehtoja.³³ Tässä tutkimuksessa ei pyritä selvittämään, mikä oli perimmäinen syy sukupuolten väliseen segregatioon, mutta sen ilmiön vaikutus työelämässä oli 1800- ja 1900-lukujen taitteessa oli kiistämättä merkittävä. Esimerkiksi tehdastyö jakautui usein naisten ja miesten tehtäviin, joista naiset hoitivat tyypillisesti tehtäviä, jotka olivat luonteeltaan helppoja, yksinkertaisia ja varsinaista tuotantoa avustavia. Työn luonteella oli merkitystä palkan kannalta, sillä varsinaisissa tuotantotehtävissä työskentelevän palkka oli parempi apulaisen palkka. Naiset kuitenkin sijoittuivat näihin arvostetumpiin ja vaativampiin tehtäviin varsin harvoin, etenkin jos ne olivat fyysisesti raskaita. Tekniikan ja erilaisten koneiden kehittyminen muuttivat työelämää, sillä niiden avulla myös tuotantoon syntyi kevyempiä, myös naisille sopivia tehtäviä. Näin teknologian kehitys vaikutti osaltaan naisten mahdollisuuksissa päästä uusiin ja joskus myös paremmin palkattuihin tehtäviin.³⁴

Sukupuoli määritteli epäsuorasti myös muiden palkkaan vaikuttavien tekijöiden jakautumista, eikä siis läheskään aina vaikuttanut palkkaan yksin. Myös näiden epäsuorasti vaikuttavien tekijöiden selvittäminen on herättänyt tutkijoissa mielenkiintoa. Eräs keskeisesti palkkaan vaikuttava tekijä on työuran pituus, joka oli naisilla ja miehillä usein erimittainen. Esimerkiksi taloushistorioitsija Andrew J. Seltzer on tutkinut naisten työuria ja palkkausta brittiläisellä pankkialalla ja arvioinut, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkakehityksessä ei ollut uran alkuvaiheessa valtavia eroja. Miesten tulot alkoivat kuitenkin uran edetessä kehittyä suuremmiksi. Syynä tähän Seltzer pitää sitä, että naiset jäivät miehiä useammin pois työelämästä, esimerkiksi avioliiton vuoksi, ja siten heidän työuransa jäi miespuolisia työntekijöitä lyhyemmäksi.³⁵

Kuten aiemmin on huomattu, oli työtehtävillä ja työuran kehityksellä suuri merkitys palkkaukseen. Niinpä myös työtehtäviä, ammattitaitoa ja työkokemusta on tarkasteltava

³³ Ks. Alho 2007, s. 15–16, 20.

³⁴ Esim. Ahvenainen 1972/1975, s. 84–86, 218–221; Haapala 1986, s. 41, 229–231; Alho 2007, s. 65; Seltzer 2011, s. 465.

³⁵ Seltzer 2011, s. 466–467. Ks. myös Alho 2007, s. 84–89.

palkkaan vaikuttavina tekijöinä. Ammattitaidon ja työtehtävien merkitystä on tutkittu erityisesti teknologian muutoksen näkökulmasta, sillä teknologinen muutos johti usein uusien työtehtävien syntymiseen sekä uusien taitojen ja kykyjen tarpeeseen ja arvostukseen. Erityisen selkeästi tämä muutos on havaittavissa teollistumisen yhteydessä 1800- ja 1900-lukujen aikoina. Palkkaa nostava erityistaito ja -osaaminen saattoi teollistumisen alkuaikoina olla niinkin yksinkertainen ominaisuus kuin fyysinen voima. Tekniikan kehittyminen kuitenkin muutti tätä tilannetta, sillä sen hallinta ja tehokas käyttö edellyttivät usein koulutusta ja harjaantuneisuutta.³⁶

Tästä näkökulmasta työmarkkinoiden sekä työntekijöiden palkkauksessa ja työtehtävissä tapahtuneita muutoksia ovat tutkineet esimerkiksi koulutuksen tutkimukseen työmarkkinoilla erikoistunut tutkija Fay Lundh Nilsson sekä professorit Jari Ojala ja Jaakko Pehkonen. Lundh Nilssonin mukaan tekniikan ja tuotantotekniikan kehittyminen lisäsivät koulutetun työvoiman kysyntää Ruotsin koneteollisuudessa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. Koulutetun työvoiman palkoissa oli havaittavissa positiivinen nouseva kehitys. Ojalan ja Pehkosen tutkimuksen mukaan myös merenkulussa oli havaittavissa samanlainen ilmiö. Tekniikan kehittyminen johti uusien työtehtävien syntymiseen, mikä puolestaan johti erityisesti koulutetun, tekniikan hallitsevan työvoiman tarpeen ja samalla myös palkan kasvuun. Matalapalkkaisuun fyysisiin töihin tarvittiin yhä työntekijöitä, mutta koulutuksen ja erikoisammattitaidon merkitys oli kasvanut niin paljon, että keskitason osaaminen yhdistettynä ruumiillisten töiden hoitoon ei enää riittänyt, ja näiden työpaikkojen määrä väheni. Fyysisten ja manuaalisten töiden sekä koulutusta ja ammattitaitoa vaativien tehtävien palkat nousivat, kun taas keskitasontyöntekijöiden palkka pieneni suhteessa näihin teknologiassa tapahtuneiden muutosten vuoksi.³⁷

Työtehtäviin ja ammattitaitoon liittyy olennaisesti kysymys työkokemuksesta, joka on usein palkkaan positiivisesti vaikuttava tekijä. Sen ja palkkauksen historiallinen tutkimus on usein osa ammattien, työtehtävien ja ammattitaidon tutkimusta. Käsitteenä työkokemus on moniulotteinen. Laajimmillaan se voi tarkoittaa työntekijän koko uran aikana kertyneitä työvuosia. Se voidaan myös jakaa yksityiskohtaisempiin osiin sen mukaan, oliko työkokemus hankittu tietyltä teollisuudenalalta, tietyn yrityksen palveluksessa tai

³⁶ Esim. Lundh Nilsson 2007; Burnette 2008, s. 106; Ojala & Pehkonen 2009.

³⁷ Lundh Nilsson 2007; Ojala & Pehkonen 2009; Hynninen et al. 2013.

tiettyä tehtävää hoitaen. Työkokemusta mitataan usein vuosissa, ja siihen liittyy käsitys, että työtä tehdessä opittiin tehtävän vaatimat taidot. Taitoa oli kuitenkin mahdollista hankkia myös koulutuksen avulla. Koulutus oli palkkaukseen vaikuttava tekijä, jonka merkitys ei näkynyt välittömästi. Lundh Nilssonin mukaan tekniikan alan koulutus alkoi nostaa palkkoja erityisen selkeästi kolmenkymmenen ikävuoden jälkeen. Tätä ennen kouluttautuva työvoima joutui usein tyytymään alempiin palkkoihin. Koulutuksen ja työkokemuksen avulla oli kuitenkin mahdollista kohottaa ammattitaitoa ja siten saavuttaa lopulta paremmin palkattu ja arvostettu työtehtävä.³⁸

Ikä liittyy läheisesti työkokemukseen, sillä kokemus ja ammattitaito kasvoivat ja kehittyivät iän myötä, ja erityisesti miestyöntekijöille tarjoutui mahdollisuus siirtyä paremmin palkattuihin työtehtäviin³⁹. Niinpä iän ja palkan suhdetta on tutkittu paljon juuri työkokemuksen ja ammattitaidon yhteydessä⁴⁰. Luonnollisesti aihe on noussut esiin myös sosiaalishistoriallisissa kysymyksissä, sillä ikä toi mukanaan myös työkykyä ja siten myös palkkaa alentavia tekijöitä. Työnteon käydessä vaikeaksi joutui työntekijä turvautumaan palkkatulon sijasta erilaisiin saatavilla oleviin avustusmuotoihin, kuten esimerkiksi eläkkeeseen. Eläkejärjestelmä ei kuitenkaan ollut 1900-luvun alussa erityisen kattava. Eläkekassoihin kuulumisen ei ollut pakollista, eikä niistä maksettu vanhuuseläke ollut useinkaan riittävä. Niinpä eläkkeen varaan jäätiin vasta viimeisenä vaihtoehtona, kun työkyky ei enää riittänyt itsensä elättämiseen.⁴¹

Ikä onkin kiinnostava tekijä, sillä se voi olla sekä palkkaa nostava että laskeva tekijä. Iän ja ansiotason välisessä suhteessa tapahtuneita muutoksia voidaan tarkastella ikä-palkka-käyrän avulla. Iällä ja palkalla on havaittu olleen seuraavanlainen yhteys: aluksi palkka nousi iän myötä, mutta jossakin vaiheessa kasvu pysähtyi ja kääntyi jopa laskuun. Kuten edellä Lundh Nilssonin tutkimuksesta huomattiin, koulutus, kokemus ja ammattitaidon karttuminen vaikuttivat iän myötä palkkaan nostavasti.⁴² Työmarkkinoilla tapahtuneella niin sanottu modernisoituminen vaikutti iän ja palkan väliseen suhteeseen. Esimerkiksi 1800-luvulla Ranskassa kaupunkeihin syntyneistä teollisista työpaikoista muodostui yhä selkeämmin yhtenäinen kokonaisuus, jossa palkkataso oli useimmiten maaseutua

³⁸ Lundh Nilsson 2007, s. 93–95, 105–109, 184–188.

³⁹ Esim. Haapala 1986, s. 229.

⁴⁰ Esim. Lundh Nilsson 2007.

⁴¹ Esim. Ahvenainen 1972/1975, s. 237–239; Koivuniemi 2000, s. 94.

⁴² Lundh Nilsson 2007.

korkeampi.⁴³ Samalla ikä-palkka -käyrässä oli havaittavissa muutoksia. Aluksi palkan kehitys iän myötä noudatti samanlaista kaavaa: palkka kasvoi jyrkästi noin 30-ikävuoteen, minkä jälkeen kehitys alkoi kääntyä hitaasti laskevaksi.⁴⁴ Ranskan työmarkkinoiden kehitystä tutkinut Gilles Postel-Vinayn mukaan teollisen työn kehityksen myötä palkan kasvu suhteessa ikään jatkui aiempaa pidempää.⁴⁵

1.3 Panimoteollisuuden ja Sinebrychoffin panimon tutkimus

Teollisuutta voidaan siis pitää luontevana kohteena palkkatutkimukselle. Palkkatutkimuksen kannalta panimoteollisuus on erityisen kiinnostava tutkimuskohde, sillä kyseistä teollisuudenalaa ei ole tutkittu kovin paljon palkkauksen tai työntekijöiden näkökulmasta. Riitta Hjerppe ja Sakari Heikkinen ovat kuitenkin tehneet juomia valmistavaa teollisuutta koskevia laskelmia, esimerkiksi työntekijöiden lukumäärän, palkkasummien ja tuotannon määrän kehityksestä selvittäessään Suomen teollisuuden kehitystä 1800-luvun puolivälistä 1900-luvun alkuun.⁴⁶ Näiden tulosten avulla on mahdollista arvioida toimialan kehitystä laajemmin.

Teollisuudenalana panimoteollisuutta on sen sijaan tutkittu melko paljon. Tutkimuksessa on korostunut raittiusliikkeiden ja alkoholilainsäädännön vaikutus toimialaan. Jalmari Niemi on kirjoittanut panimoteollisuuden vaiheita käsittelevän historian, joka kuvaa hyvin yksityiskohtaisesti alaa säädellyttä lainsäädäntöä ja kehitysvaiheita Suomessa.⁴⁷ Alan järjestäytyneisyyttä ovat tutkineet Seppo Simonen *Panimoliitto 75 vuotta - historiateoksessa* ja Heikki Turunen laajemmin kirjoittamassaan *Suomen Panimoteollisuuden Liiton historiassa*.⁴⁸ Etenkin 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa alkoholintuotannosta ja sen historiasta ei voi puhua huomioimatta raittiusliikkeitä. Suomalaisten raittiusliikkeiden muodostumista sekä sen toimintaa ja toimijoita on tutkinut laajasti väitöskirjassaan Irma Sulkunen. Hänen mukaansa raittiusliikkeellä oli merkittävä osa sekä työväestön järjestäytymisessä että ideologiassa. Raittiusliikkeen merkitystä kuvaa myös se, että sitä voidaan Sulkusen mukaan nimittää jopa kansalaisuskonnoksi.⁴⁹

⁴³ Postel-Vinay 2003, s 78–80.

⁴⁴ Postel-Vinay 2003, s. 80. Viitataan L.R. Villerméen (1971 edn/1840) teokseen: *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*.

⁴⁵ Postel-Vinay 2003, s. 80

⁴⁶ Hjerppe & Heikkinen 1986.

⁴⁷ Niemi 1952.

⁴⁸ Simonen 1978; Turunen 2002.

⁴⁹ Sulkunen 1986.

Kansainvälisesti panimoteollisuutta koskevia tutkimuksia ja aikalaiskuvauksia löytyy paljon Iso-Britanniasta. Esimerkiksi vuonna 1919 brittiläiset panimoalan toimijat keskustelivat työvoimaan liittyvistä kysymyksistä. Tiivistys keskustelusta julkaistiin alan aikakauslehdessä.⁵⁰ Keskustelua ei voi suoraan verrata pohjoismaiseen panimoteollisuuteen, sillä kulttuuri oli erilainen ja ajanjakso sijoittuu ensimmäisen maailmansodan jälkeiseen vuoteen, ja siinä näkyvät vahvasti osanottajien henkilökohtaiset näkemykset. Sinebrychoffin panimolla vaikutti lisäksi olleen ammattitaitoisen työvoiman ja valmistustekniikoiden hankkimisen suhteen läheisemmät suhteet Saksaan kuin Iso-Britanniaan: Sinebrychoffin palveluksessa toimi jo alkuaikoina kokeneita saksalaisia panimomestareita, ja tuotantomenetelmäksi valittiin lopulta Baijerin alueelta peräisin ollut pohjahiiivamenetelmä.⁵¹ Aikalaiskeskustelua voidaan kuitenkin hyödyntää yleiseltä pohjalta erityisesti naisten ja miesten aseman ja eriarvoisuuden tarkastelussa, sillä tässä on tuskin tapahtunut kovin suuria muutoksia.

Yrityksenä P. Sinebrychoff Ab on mielenkiintoinen tutkimuskohde, sillä yrityksen toimintaa on tutkittu melko vähän. Sinebrychoffin historian tutkimisessa on keskitytty ennen kaikkea suku- ja taidehistoriaan⁵², kun itse panimon toiminta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kattavin selvitys yrityksen vaiheista ja toiminnasta on Gunnar Mårtenssonin kirjoittama 150-vuotishistoriateos. Hän kuvaa teoksessaan yrityksen ja suvun vaihteiden lisäksi jonkin verran myös työntekijöiden arkea ja asemaa Sinebrychoffin palveluksessa.⁵³ Työntekijöiden ja Sinebrychoffin suhdetta kuvaa myös Tuula Malmen kirjoittama Sinebrychoffin työterveyshuollon satavuotishistoria.⁵⁴ Tämän systemaattisemmin ja laajemmin Sinebrychoffin työntekijöiden tai yrityksen toiminnan historiaa ei ole tutkittu.

1.4 Tutkimustehtävä

Tutkimusaiheena palkka ja siihen vaikuttaneet tekijät on siis ollut varsin suosittu. Työväestön, työn ja palkkauksen historian tutkimisessa on käytetty usein lähteenä tilastoja, erilaisia pienoiselämäkertoja ja väestörekistereitä.⁵⁵ Tällaisten aineistojen etuna on se,

⁵⁰ Riley 1919.

⁵¹ Mårtensson 1969, s. 16–17 & 21.

⁵² Lindström 1969; Heikkinen 2009; Keltanen 2009a; Keltanen 2009b; Mäkelä-Alitalo 2009.

⁵³ Mårtensson 1969.

⁵⁴ Malme 1985.

⁵⁵ Esim. Haapala 1985; Korpela 1993; Koivuniemi 2000.

että näiden avulla voidaan saada numeerista tietoa niistä olosuhteista, joissa työntekijät todella elivät. Haapalan mukaan tilastollisella niin sanotulla numeroaineistolla tulisi olla paikka sosiaalhistorian tutkimuksessa, sillä sen avulla saadaan selkeästi mitattavia tuloksia. Kuvaileva aineisto voi olla luonteeltaan hyvin subjektiivista, joten sen luotettava arvioiminen edellyttää pohjalle tilastotietoa.⁵⁶

Haapalan ja Koivuniemen tutkimukset kartoittavat laajempia rakenteita, kuten työväestön muotoutumista ja tehdasyhdyskunnan järjestystä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää nimenomaan työntekijöiden ominaisuuksiin liittyviä palkkaan vaikuttaneita tekijöitä mikrohistoriallisen tutkimusaineiston pohjalta. Tutkimusaineiston perusyksikkönä on työntekijä sekä hänen henkilö- ja palkkatietonsa tutkimusajankohtana.

⁵⁷ Kun tutkitaan juuri työntekijään liittyvien tekijöiden vaikutusta palkkaan, on mielekkäämpää käyttää tehdas- tai yritystason aineistoja, kuten palkkaluetteloja tai -kortteja sekä henkilöstöluetteloja. Näitä aineistoja on hyödynnetty usein sellaisissa tutkimuksissa, joissa on tarkoitus saada toimialakohtaista tiettyihin tekijöihin, kuten esimerkiksi sukupuoleen ja palkkaan, liittyvää tietoa.⁵⁸ Tällaisen tutkimuksen etuna on, se että työntekijä on keskiössä.

Kuten on huomattu, palkkaan vaikuttaneita tekijöitä oli runsaasti, ja monet niistä liittyivät hyvin tiiviisti toisiinsa. Niinpä tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään useamman palkkaan vaikuttavan työntekijän ominaisuuden yhteisvaikutusta. Tutkimuskohteiksi ovat valikoituneet ikä, työkokemus ja sukupuoli, sillä niiden vaikutus palkkaan on usein mielenkiintoisella tavalla kiinnittynyt toisiinsa. Tarkoituksena on siis selvittää, kuinka nämä tekijät jakautuivat Sinebryhoffin työntekijöiden välillä. Kun aiemmassa tutkimuksessa on usein tutkittu palkkaa ja siihen vaikuttaneita joko hyvin laajasti yhteiskunnan tasolla tai suppeammin yritystasolla tiettyä vaikuttavaa tekijää tarkastellen, tässä tutkimuksessa pyritään yhdistämään nämä kaksi tasoa käyttämällä P. Sinebryhoff Ab:ta panimoteollisuuden esimerkkiyrityksenä.

⁵⁶ Haapala 1985, s. 351–353.

⁵⁷ ks. esim. Heikkinen 1996, s. 19–20. Heikkinen toteaa, että hänen tutkimuksensa lähtökohtana on työntekijä itsessään eikä ammattiyhdistysliikkeet tai työväenluokka kokonaisuudessaan.

⁵⁸ Esim. Alho 2007; Seltzer 2011. Marja Lahtisen (2008) lähestymistapa on sen sijaan erilainen. Hän tutkii palkkojen muodostumista käyttäen lähteenä sekä työntekijä- että työnantajapuolen edustajien kirjeenvaihtoa ja palkkasääntelyviranomaisten pöytäkirja-aineistoja. Hän ei käytä varsinaisia palkkaluetteloja, vaan tutkii lähinnä palkkauskäytäntöjen muotoutumista ja niihin liittyvää vuorovaikutusta, ks. s 3–5 & 8.

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään työntekijöiden ominaisuuksien vaikutusta palkkaan panimoteollisuudessa sekä teollisuuden alan kukoistuksen että laman aikana. Ulkopuolisia tekijöitä, kuten työaikaa, palkkausmuotoja ja järjestäytymistä, ei voida tarkastella kovin tarkasti aineiston rajoitteiden vuoksi. Tämä ei kuitenkaan ole kovin suuri ongelma, sillä vaikka työntekijöiden järjestäytyminen ja poliittinen aktiivisuus lisääntyivät 1900-luvun aikana, näiden vaikutus palkkaukseen oli vielä 1800- ja 1900-lukujen taitteessa melko pieni. Työväenliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen syntyminen johti vähitellen työntekijöiden vaatimukseen paremmista työoloista ja palkoista, mikä murensi vanhan tehtaan omistajan valtaan perustuneen järjestelmän perustuksia⁵⁹. Kuitenkin, kuten aiemmin on huomattu, ei tutkimusajanjakson aikana palkkoja ja työoloja ollut vielä määritetty erityisen tarkasti tutkimusajanjakson aikana, joten nämä näkökulmat rajautuvat pois.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus yhdistää iän, työkokemuksen ja sukupuolen palkkavaikutusten tutkimus. Niinpä tutkimuskysymyksiksi ovat valikoituneet seuraavat kysymykset: miten sukupuoli vaikutti palkkaan, miten ikä vaikutti palkkaan ja miten työkokemus vaikutti palkkaan. Lisäksi pohditaan, miten nämä ominaisuudet vaikuttivat yhdessä. Näiden kolmen ominaisuuden pohjalta tarkastellaan myös, kuinka palkkaus ja työyhteisö muuttuivat panimoteollisuuden nousu- ja laskukautena. Tutkimusasetelma ja vastausten löytäminen näihin kysymyksiin edellyttää hyvin yksityiskohtaisen tutkimusaineiston keräämistä.⁶⁰ Tämänkaltaisella tutkimusaineistolla voi olla arvoa myös muussa työväen rakennetta ja palkkausta tarkastelevassa tutkimuksessa sekä tietenkin yksilöiden henkilöhistorioiden selvittämisessä, esimerkiksi sukututkimuksessa. Siksi on pohdittava, kuinka historiallisten palkka- ja henkilötietojen keräämiseen tutkimuskäyttöön olisi suhtauduttava niin juridisesti kuin eettisesti, kuinka ja minkälaisissa tutkimuksessa tietoja voitaisiin käyttää.

Tutkimusaihetta on jouduttu rajaamaan määrällisesti ja ajallisesti. Tutkimus toteutetaan kahden kohortin avulla. Toinen niistä ajoittuu aikaan, jota pidetään panimoteollisuuden nousukautena eli vuosiin 1898–1901. Toinen kohortti puolestaan ajoittuu vuosiin 1908–

⁵⁹ Haapala 1986, s. 286–287; Koivuniemi 2000, s. 98–99.

⁶⁰ Alkuperäislähteitä ja tutkimusmenetelmää käsitellään yksityiskohtaisemmin luvussa 2.

1911, jolloin kiristynyt alkoholilainsäädäntö vaikeutti panimoiden toimintaa. Tiedonkeruumenetelmän⁶¹ yksityiskohtaisuuden vuoksi aineistoa oli edelleen rajattava. Niinpä jokaiselta vuodelta tarkastelukuukaudeksi valikoitui jokaisen tutkimusvuoden tammikuu. Yhden kuukauden palkkatiedot antavat kuvan yleisestä palkkarakenteesta ja –kehityksestä. Tammikuu on tarkastelukuukautena otollinen, sillä manttaaliluettelot päivitettiin tammikuulle. Näin voidaan siis varmistua, että manttaaliluettelo on merkittävä ammattinimike oli hyvin suurella todennäköisyydellä työntekijän senaikainen tehtävä. Ongelmana on, että tällaisilla otoksilla ei voida huomioida kausivaihtelua, jota tapahtui eri työpisteiden välillä vuoden aikana. Esimerkiksi mikäli tarkastellaan palkkalistoja koko vuoden ajan, huomataan, että varsinkin mallastamossa työvoiman tarve selvästi väheni kesäkuukausien aikana.⁶²

Aineisto- ja menetelmäluvussa kuvataan työntekijöiden alkuperäisaineistoja sekä henkilö- ja palkkatiedoista koottua tietokantaa ja sen tietosisältöä tarkasti, kun johdannossa aineisto ja menetelmät on esitelty vain hyvin yleisellä tasolla. Syynä tähän ratkaisuun on se, että aineiston painoarvo on tässä tutkimuksessa suuri niin menetelmällisesti kuin tiedollisesti. Tästä syystä aineisto- ja menetelmäosuus on katsottu parhaaksi erottaa omaksi luvukseen. Aineiston ja tietokannan yksityiskohtaisella käsittelyllä on tarkoitus pohjustaa tietojen luotettavuuden ja yleistettävyyden sekä käytettävyyden arviointia, joka kuuluu tutkimuksen arkistoeettiseen pohdintaan. Kolmannessa luvussa käsitellään panimoteollisuuden vaiheita ja alkoholilainsäädännön historiaa. Lisäksi selvitetään palkkakäsitteitä sekä palkkavaihteluita yleisesti ja panimoteollisuudessa sekä panimoteollisuudessa tehtävää työtä ja Sinebrychoffin historiaa. Tarkoituksena on näin selvittää tutkimuksen tarkka konteksti, jota vasten tutkimustuloksia peilataan. Neljäs luku käsittelee tutkimusaineiston analyysin, jossa etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Luvussa käsitellään P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden rakennetta yleisesti, sukupuolen, iän ja työkokemuksen näkökulmasta. Viidennessä luvussa palataan tietokantaan ja historiallisten henkilötietojen käyttöön ja pohditaan tämänkaltaisten tietojen käytettävyyttä lainsäädännön ja aiheesta käydyn keskustelun pohjalta.

⁶¹ Menetelmää käsitellään tarkemmin luvussa 2.2.

⁶² Esim. ELKA, SFF/D/II/39, SFF/D/II/39 Avlöningslistor 1898–1901.

2 Tutkimusaineisto ja -menetelmä

2.1 Alkuperäisaineisto ja sen tietosisältö

Tämän tutkielman lähdeaineisto perustuu Sinebrychoff Oy:n arkistoon, joka sijaitsee Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkistossa Mikkelissä. Työntekijöiden palkka- ja henkilötietojen selvittämisessä käytetään Sinebrychoff Oy:n arkistoon sisältyviä P. Sinebrychoff Ab:n palkkaluetteloita vuosilta 1898-1901⁶³ ja 1908–1911⁶⁴. Palkkaluetteloihin merkittiin työntekijät työpisteittäin ja heidän palkkatietonsa, joihin sisältyy työntekijälle määritetty palkka sekä ylityö- ja poissaolomerkinnät ja niihin liittyvät lisäpalkkiot ja ansionmenetykset. Poissaoloista tehdyt vähennykset ja ylitöistä maksetut lisät huomioiden palkkaluetteloon merkittiin kunkin työntekijän todellinen toteutunut palkka.

Palkkatietojen lisäksi työntekijöistä täytyy saada myös heidän henkilötietojaan, jotta palkkoihin vaikuttavia tekijöitä voidaan tutkia. Työntekijöiden taustatietojen selvittämisessä on hyödynnetty henkilöstöluetteloa⁶⁵ vuosilta 1896–1917. Luetteloon merkittiin työntekijöiden työhön tulon ja työstä lähdön ajankohta sekä työstä lähdön syy, joka määritettiin usein sanallisesti hyvinkin tarkasti. Syynä saattoi olla esimerkiksi kuolema, terveydentila, rikkomus tai oma päätös. Syytä ei aina määritelty tarkemmin. Lisäksi luettelosta käy ilmi työntekijän syntymäaika ja kirkonkirjoihin merkitsemiskunta. Eräistä työntekijöistä on merkitty myös kuolinaika. Työntekijät on merkitty henkilöstöluetteloon työskentelyajanjaksojensa mukaan sukunimeen perustuvaan aakkosjärjestykseen.

Henkilöstöluettelon etuna ovat sen tarjoamat yksityiskohtaiset henkilötiedot. Työntekijöiden iän ja työkokemuksen arvioiminen olisi mahdotonta ilman näitä tietoja. Henkilöstöluettelon käyttöön liittyy kuitenkin myös ongelmia. Yhdestä työntekijästä voi olla luettelosta useampia merkintöjä. Tämä johtui pääsääntöisesti siitä, että henkilön sukunimi vaihtui ja tämän vuoksi henkilö merkittiin uuden nimen kohdalle. Henkilöllä

⁶³ ELKA, SFF/D/II/39, SFF/D/II/39 Avlöningslistor 1898–1901, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta. Ks. tarkemmat tiedot liitteestä 1.

⁶⁴ ELKA, SFF/D/II/41 Avlöningslistor 1906–1909, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta 1908–1909 & SFF/D/II/42 Avlöningslistor 1910–1913, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta 1910–1911. Ks. tarkemmat tiedot liitteestä 1.

⁶⁵ ELKA, SFF/D/I/9 Personalförteckningar 1896–1917.

saattoi myös olla useampia työsuhteita. Useat merkinnät ja samannimiset henkilöt vaikeuttavat henkilöiden yksilöimistä, joka on erittäin tärkeää luotettavien pienoiselämäkertojen muodostamisen kannalta. Henkilön tunnistamiseen ja tietojen keräämiseen liittyviä ongelmia ja niiden ratkaisuja käsitellään tarkemmin luvussa 2.2.

Henkilöstöluetteloiden lisäksi tarkempia tietoja työntekijöistä voidaan saada manttaaliluetteloista⁶⁶, joita on saatavilla vaihteleva määrä vuosilta 1909–1911. Manttaaliluetteloihin merkittiin tiedot työntekijöiden asunnoista, ammattinimikkeistä, perheistä sekä syntymä- että asuinpaikoista. Lisäksi luetteloihin on merkitty tietoja henkilöiden kuulumisesta seurakuntiin ja kansalaisuuksista. Tässä tutkimuksessa manttaaliluetteloja hyödynnetään pääasiassa ammattinimikkeiden selvittämisessä, sillä niitä ei merkitty henkilöstöluetteloihin. Manttaaliluetteloiden käytön suurimpana ongelmana on, että niiden sisältämät tiedot eivät kata läheskään kaikkia palkkaluetteloissa mainittuja työntekijöitä. Lisäksi on epäselvää, ovatko kaikki P. Sinebrychoff Ab:n asuntoja ja niiden asukkaita koskeneet luettelot päätyneet Sinebrychoff Oy:n arkistoon. Niinpä manttaaliluetteloja voidaan käyttää tässä tapauksessa ainoastaan täydentävänä tutkimusaineistona.

Sekä henkilöstö- että manttaaliluetteloiden käyttöön liittyvistä ongelmista ehkä vaikein on niiden sisältämät yksityiskohtaiset ja arkaluontoiset henkilötiedot. Henkilötietolaissa arkaluontoisiksi henkilötiedoiksi määritetään muun muassa sellaiset tiedot, joista käy ilmi henkilön etninen alkuperä, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus, syyllistyminen rikokseen ja siitä mahdollisesti seurannut rangaistus, terveystiedot, seksuaalinen suuntautuminen ja mahdollinen sosiaalisten avustusten käyttö.⁶⁷ Tällaisia henkilötietoja ovat selkeästi uskonnollisiin seurakuntiin, kansallisuuksiin, terveydentilaan ja mahdollisiin rikkomuksiin liittyvät merkinnät, joita on luettavissa sekä henkilöstö- että manttaaliluetteloista. Sitä, voidaanko näitä tietoja käyttää niiden iän vuoksi vapaasti, henkilötietolaki ei määrittele. Historiallinen tai muu tieteellinen tutkimus voi kuitenkin olla lain mukaan peruste myös arkaluontoisten henkilötietojen käytölle⁶⁸, mutta asia ei välttämättä ole näin yksinkertainen. Alkuperäisaineiston tietosisältöön liittyviin kysymyksiin palataan myöhemmin historiallisten henkilötietojen käsittelyn yhteydessä.

⁶⁶ ELKA, SFF/D/I/6 Mantalsförteckningar 1906–1911. Ks. tarkemmat tiedot liitteestä 1.

⁶⁷ Henkilötietolaki 22.4.1999/523, luku, 3 11 §.

⁶⁸ Henkilötietolaki 22.4.1999/523, luku, 3 12 §.

2.2 Tietokanta ja prosopografia

Alkuperäislähteiden valtavaa tietoaineistoa hyödynnetään ja analysoidaan työntekijöiden P. Sinebryhoff Ab:lla tehtyihin työuriin perustuvien pieneniselämäkertojen avulla. Laajojen elämäkerrallisten tutkimusaineistojen pohjalta tehtävää tutkimusta kutsutaan prospografiaksi. Kyseessä on tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa tutkija pyrkii eri ryhmiä edustavien henkilöiden elämäkertatietojen avulla selvittämään historialliseen ryhmään liittyviä ominaisuuksia ja niissä tapahtuneita muutoksia. Prosopografiaan liitetään käsitys ”kollektiivisesta elämäkerrasta”, jossa tutkimuskohteena on yksilöistä muodostuva ryhmä. Tarkoituksena on valjastaa yksittäisten ihmisten henkilöhistoriat laajempien yhteiskunnallisten ilmiöiden ja eri ryhmien välisten suhteiden tutkimukseen. Prosopografisen tutkimuksen luonteen vuoksi sen pohjana on usein ryhmään kuuluvien ihmisten elämäkertoista koostuva tietokanta, jota työstetään aineistolle tehtävien kysymysten avulla. Näin henkilöistä kerätään taustatietoja koskien esimerkiksi heidän perhetietojaan, työuraa tai sosiaalista asemaa yhteisössään.⁶⁹

Koska prospografisessa tutkimuksessa tarkoituksena tutkia sosiaalisia rakenteita ja käytäntöjä, liittyy tähän lähestymistapaan olennaisesti kysymys tulosten yleistettävyydestä. Prosopografian avulla pyritään valitsemaan ryhmä, jonka kaikkia jäseniä tutkitaan samoja tutkimuskysymyksiä käyttäen, ja näin voidaan muodostaa käsitys niin sanotusta oman aikansa ja ryhmänsä keskivertoyksilöstä.⁷⁰ Tämä ei kuitenkaan yksin riitä, sillä tietokannan pohjalta kerätyistä tuloksista ei itsessään pitäisi tehdä suoria päätelmiä, vaan tulokset on sidottava laajempaan kontekstiin, jotta ne olisivat paitsi luotettavia myös kiinnostavia. Pelkän ilmiön kuvauksen lisäksi on nimittäin löydettävä myös selittäviä tekijöitä.⁷¹

Myöskään tietokannan rakentamista ei vielä voi pitää vielä varsinaisena prosopografisena tutkimuksena, sillä se on ainoastaan luettelo yksilöistä ja heidän elämäkerrallisista tiedoistaan. Tietokanta on siis tutkimuksen kohde, ei tutkimustulos. Tutkija rakentaa tietokantansa asettamalla alkuperäisaineistolle yksinkertaisia kysymyksiä, joiden pohjalta tutkittavan joukon henkilöhistoriat voidaan muodostaa yksilötasolla. Näin yksilöllisistä

⁶⁹ Verboven et al. 2007 s. 37–41 & 56–58; Uotila 2014, s. 32–33.

⁷⁰ Verboven et al. 2007 s. 36; Uotila 2014, s. 32–33.

⁷¹ Verboven et al. 2007 s. 46–47 Fellman 2014, s. 7.

elämäkerroista muodostuu suuri kokonaisuus, josta voidaan etsiä ryhmälle tyypillisiä ja poikkeuksellisia ominaisuuksia sekä yhdistäviä että erottavia tekijöitä. Vastauksia tutkimuskysymyksiin etsitään tämäntyyppisessä tutkimuksessa usein taulukoinnin ja varsinkin ristiintaulukoinnin avulla, jonka avulla eri tekijöiden välisiä suhteita voidaan tarkastella.⁷²

Prosopografian tutkimusmenetelmäoppaan kirjoittaneiden Koenraad Verbovenin, Myriam Carlierin ja Jan Dumolynin mukaan taloushistoriassa kyseistä menetelmää ei ole vielä hyödynnetty kovinkaan paljon, vaikka mahdollisuuksia on paljon⁷³. Eräs esimerkki prosopografian hyödyntämisestä talous- ja yrityshistorian tutkimuksessa on Susanna Fellmanin väitöskirja, jossa hän tutkii suomalaisten yritysjohtajia näiden elämäkertojen avulla. Fellman on pyrkinyt selvittämään yritysjohtajien koulutus-, työ- ja henkilötietojen pohjalta kerätyn tietokannan avulla, millaista henkilöä voidaan pitää ajalleen tavallisena johtajana ja miten tässä kuvassa on tapahtunut muutoksia eri aikoina sekä kuinka yritysjohtajakulttuuri muotoutui ja ammattimaistui 1900-luvun aikana.⁷⁴

Prosopografia on mahdollista yhdistää kohorttitutkimukseen, jolloin voidaan tutkia esimerkiksi muutoksia, joita on tapahtunut tutkitussa joukossa pitkän aikavälin aikana. Fellman on esimerkiksi selvittänyt yritysjohtajien koulutuksessa ja johtamiskulttuurissa tapahtuneita muutoksia jakamalla tietokantaansa valikoituneet johtajat syntymävuosien mukaan kolmeen kohorttiin. Näin on mahdollista hahmottaa johtajien rekrytoinnissa, koulutustaustassa ja asemassa tapahtuneiden muutosten kulkua. Fellmanin tutkimuksesta käy ilmi, että johtajat voidaan jakaa kohortteihin joko syntymä- tai työhöntulovuosien pohjalta. Kummallakin jakoperusteella on puolensa: syntymäaika osoittaa paremmin esimerkiksi sen koulutustason, johon kyseinen ikäluokka sijoittui, mutta työhöntulovuoden avulla on helpompi selvittää esimerkiksi rekrytointiin liittyviä kysymyksiä.⁷⁵

Tässä tutkielmassa yhdistetään prosopografia ja kohorttitutkimus, jotta voidaan selvittää, kuinka P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisö ja palkanmaksu muuttuivat panimoteollisuudessa

⁷² Esim. Burns et al. 2007 s. 279; Verboven et al. 2007. s. 55–57; 59.

⁷³ Verboven et al. 2007, s. 50.

⁷⁴ Fellman 2000; Fellman 2014.

⁷⁵ Fellman 2000, s. 27–29; Fellman 2014, 8-9.

tapahtuneiden muutosten vuoksi. Muutokset tulevat selkeämmin näkyviin erilaista taloudellista tilannetta edustavien kohorttien välisiä eroja vertaamalla, kuten Fellmanin tutkimuksesta huomattiin. Jotta tulokset eivät jäisi ainoastaan yhden esimerkkiyrityksen varaan, verrataan tuloksia panimoteollisuuden yleiseen tilaan ja saatavilla oleviin tilastollisiin aikasarjoihin⁷⁶. Työyhteisössä tapahtuneesta kehityksestä muodostetaan kollektiivinen kuva työntekijöiden P. Sinebrychoff Ab:n työuraelämäkertojen avulla.

Prosopografisessa tutkimuksessa muodostuu aina tutkimuskohteena oleva joukko, joka voi olla todellinen ryhmä, jonka jäsenet olivat todella yhteydessä toisiinsa esimerkiksi jäsenyyden tai työsuhteen vuoksi, tai sitten kyseessä voi olla tutkijan itse jonkin ominaisuuden perusteella muodostama ryhmä⁷⁷. Panimotyöyhteisöä voidaan pitää todellisena ryhmänä, sillä työntekijöillä oli yhteinen työnantaja, ja he työskentelivät yhdessä. Vaikka ryhmän määrittelemine on tässä tapauksessa varsin yksinkertaista, on tutkittavien muuttujien, kuten palkan ja työkokemuksen, määrittäminen vaikeampaa. Seuraavaksi kuvataan yksityiskohtaisesti, kuinka tässä käytetty tietokanta rakennettiin, millaisia tietoja alkuperäislähteet tarjosivat työntekijöiden työurista ja palkkauksesta sekä kuinka työntekijät identifioitiin ja kuinka keskeiset muuttujat määriteltiin.

Jotta henkilö-, työ- ja palkkahistoriat voitaisiin yhdistää toisiinsa, oli palkka- ja henkilöstöluetteloiden tiedot koottava työntekijöiden pienoistyöelämäkerrat sisältäväksi tietokannaksi. Kuten aiemmin on todettu, oli aineiston määrää rajattava sen suuren määrän vuoksi. Siksi tässä tutkimuksessa on päädytty keräämään aineisto kahdelta eri ajanjaksolta, jotka edustavat erilaisia toimintaolosuhteita panimoteollisuudessa. Ensimmäinen kohortti on vuodet 1898–1901, joka oli panimoteollisuudelle otollista aikaa, ja toinen kohortti on puolestaan vuodet 1908–1911, jotka kuvaavat panimoteollisuudessa aiemman tutkimuksen mukaan ilmennyttä laskukautta. Työntekijät jakautuvat kohortteihin työskentelyajan perusteella, eivätkä esimerkiksi syntymävuosien perusteella. Näin on tarkoitus selvittää, oliko esimerkiksi työntekijöiden rakenteella ja palkkaan vaikuttavilla tekijöillä eroja näinä kahtena erilaisena pidettävän kauden välillä.

⁷⁶ Heikkinen & Hjerpe 1987.

⁷⁷ Verboven et al. 2007, s. 51.

Näistä kahdesta kohortista on koottu tietokanta, joka kattaa 616 Sinebryhoffin työntekijän tiedot käsittelyvuosien tammikuulta. Miehiä tietokannassa on 387 ja naisia 201. Sellaisia henkilöitä, joiden sukupuolesta ei ole täyttä varmuutta nimen epämääräisyyden vuoksi, on 31. Vuosien 1898–1901 kohortissa on yhteensä 472 ja vuosien 1908–1911 kohortissa 243 työntekijää. Tietokanta perustuu siis niihin työntekijöihin, jotka olivat P. Sinebryhoff Ab:n palveluksessa tutkimusvuosina. Työntekijän merkitseminen tietokantaan perustuu puolestaan palkanmaksutapahtumaan, ja merkinnällä tarkoitetaan tässä tapauksessa työntekijän henkilö- ja palkkatietojen yhdistelmää, jotka on tehty niiltä vuosilta, joina hän palkkaluettelon mukaan oli töissä Sinebryhoffilla. Tietokannassa on tällaisia merkintöjä vuosilta 1898–1901 yhteensä 1060 ja vuosilta 1908–1911 yhteensä 669. Osa työntekijöistä työskenteli kummallakin jaksolla. Täydentäviä perhe- ja ammattinimiketietoja on saatavilla manttaaliluetteloista vuosilta 1909–1911 yhteensä 121 sellaisesta henkilöstä, jotka esiintyvät tietokannassa.⁷⁸

Työntekijöiden tunnistamisessa vaikeuksia aiheuttivat samannimiset henkilöt ja nimien eri muodot. Yhteensä 33 työntekijällä oli useampia merkintöjä henkilöstöluettelossa.⁷⁹ Henkilöt on yksilöity syntymäajan, työskentelyajankohdan, nimen samankaltaisuuden sekä palkkaluettelon merkityn työpisteen ja maksetun palkan perusteella. Mikäli merkintöjä oli useampia nimen eri muotojen vuoksi, merkittiin tietokantaan myös nimen toiset muodot. Samasta työntekijästä tehdyt useammat merkinnät olivat haastavia myös, koska silloin työntekijän tiedoissa saattoi olla puutteita tai eroavaisuuksia. Esimerkiksi syntymäpäivä tai -kuukausi saattoi vaihdella eri merkintöjen välillä. Tällaisista tapauksista johtuen kaikkia tietokannan sisältämiä tiedot syntymäajoista eivät välttämättä ole täysin tarkkoja. Tämä ei kuitenkaan aiheuta kovin suurta ongelmaa, sillä tarkasta syntymävuodesta on epäselvyyttä vain yhden työntekijän osalta.⁸⁰

Eräs selitys useisiin merkintöihin oli, että työntekijällä saattoi olla useampia työsuhteita Sinebryhoffin palveluksessa, tosin tällaisia työntekijöitä eivät vaikuta olleen kovin paljon. Toinen selitys on henkilön nimen muuttuminen, jolloin hänestä tehtiin uusi merkintä. Henkilöstöluettelossa useasti mainittujen työntekijöiden kaikki merkinnät on koottu omaksi luetteloksi tietokannan yhteyteen. Tästä luettelosta käy ilmi, että yhteensä

⁷⁸ Sinebryhoff-tietokanta 2013.

⁷⁹ Sinebryhoff-tietokanta 2013.

⁸⁰ Sinebryhoff-tietokanta 2013.

tietokannan työntekijöistä vain 33 on ollut vähintään kaksi merkintää luettelossa. Näistä 19 vaikutti selkeästi olleen useampia työsuhteita, joiden määrä vaihteli kahdesta kolmeen. 12 oli puolestaan merkitty nimen vaihtumisen tai muun syyn vuoksi useampaan kertaan henkilöstöluetteloon. Kahden henkilön osalta työsuhteiden määrä oli epäselvä.⁸¹

Työntekijä saatettiin merkitä myös palkkaluetteloon kahteen kertaan, mikäli hän esimerkiksi vaihtoi työpistettä. Tällöin poissaolopäivien perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että työntekijä teki tekemättä jääneet työpäivät toisessa työpisteessä. Mikäli kahdella samannimisellä henkilöllä oli kaikki työpäivät tehtynä eri työpisteissä, heitä on pidettävä erillisinä henkilöinä. Henkilöstöluettelon avulla selvitettiin myös, oliko kyseisenä ajankohtana työskennellyt muita samannimisiä henkilöitä.

Työntekijöiden tarkan lukumäärän lisäksi oli tietokantaa kootessa määriteltävä työntekijöille maksettu palkkausmuoto ja palkan suuruus. Palkanmaksumuodoilla on vaikutusta palkkoihin liittyvän mahdollisen syrjinnän tutkimisessa. Joyce Burnettin mukaan erityisesti urakkapalkka auttaa havaitsemaan palkkaukseen liittyvää syrjintää, sillä se määrittää selkeästi työn hinnan. Syrjintä voidaan havaita, jos samasta määrästä tehtyä työtä maksettiin eri palkat. Sen sijaan jos tehdyn työn määrä oli pienempi, oli myös siitä maksettava korvaus luonnollisesti pienempi. Palkkaerojen syihin pitää jälkimmäisessä tapauksessa etsiä selitystä muista tekijöistä, kuten eroista työn tuottavuudessa tai työhön käytetyssä ajassa. Aikapalkassa syrjinnän erottaminen perustuu samankaltaisiin päätelmiin. Olennaista on tietää, mikä oli palkan määrittävä aikayksikkö ja oliko se kaikille työntekijöille sama. Aikapalkassa palkkaerot saattoivat johtua joko eroista tehtyjen työaikayksiköiden määrässä tai eroista työaikayksikön määritetyssä hinnassa.⁸²

Tässä aineistossa palkkausmuotona voidaan pitää aikapalkkausta, sillä palkan määrittely perustuu selkeästi aikayksiköihin. Suurimmalla osalla työntekijöistä palkka määrittyi puolen kuukauden mukaan, osalla palkkaperusteena oli taas työpäivä, jolle oli määritetty hinta. Ongelmana on, että tässä tapauksessa ei pystytä tarkasti selvittämään, oliko kaikkien työntekijöiden työaika yhtä pitkä. Ainoastaan päivätyöläisten osalta voidaan selvittää tarkasti, kuinka työn määrä ja siinä tapahtuneet vaihtelut vaikuttivat palkan suuruuteen. Tämä ei kuitenkaan ole ylitsepääsemätön ongelma, sillä palkkaluetteloihin on merkitty

⁸¹ Sinebrychoff-tietokanta 2013.

⁸² Burnette 2008, s. 72–73, 84–103.

hyvin tarkasti tiedot kunkin työntekijän työpoissaolojen lukumäärästä, kestosta ja ansionmenetyksestä. Näiden tietojen avulla voidaan tehdä rajallisia mutta yksityiskohtaisia päätelmiä mahdollisista työaikaan liittyvistä eroista työntekijöiden välillä.

Kokonaispalkka määritellään tässä tapauksessa seuraavasti: palkkaluetteloiden pohjalta on laskettu tammikuun kokonaispalkka, joka maksettiin kaksi kertaa kuukaudessa, joten kokonaispalkka näiden kahden palkanmaksukauden toteutuneiden palkkojen summa. Jokaiselle työntekijälle oli määritetty peruspalkka, johon lisättiin mahdolliset ylityöpäivistä tai ylityötunneista maksetut korvaukset tai josta vähennettiin poissaolopäivien ansionmenetykset, ja näin saatiin laskettua työntekijälle todellisuudessa maksettava palkka.⁸³

Ensimmäisen palkanmaksukauden pituudeksi on arvioitu 15 päivää ja jälkimmäisen kauden pituudeksi 16. Arvio perustuu tammikuun päivien lukumäärään ja useammassa työpisteessä työskennelleiden työntekijöiden poissaolomerkintöihin. Esimerkiksi erään työntekijän ensimmäisen palkanmaksukauden poissaolomerkinnöistä selviää, että hän oli poissa yhdestä työpisteestä 11 työpäivää ja toisesta saman kauden aikana neljä työpäivää, yhteensä siis 15 päivää.⁸⁴ Tästä voidaan päätellä, että hän on hyvin todennäköisesti työskennellyt toisessa työpisteessä ollessaan poissa toisesta.

Vapaapäiviä ei huomioitu tässä tutkimuksessa, sillä palkkaluetteloiden tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että työkauden pituudeksi laskettiin puolet kuukaudesta niin, että vapaapäiviä ei erotettu. Myöskään tarkkoja palkanmaksupäiviä ei aineiston kyetty perusteella selvittämään. Aiempi tutkimus tarjoaa kuitenkin vihjeitä. Esimerkiksi Joh. Parviaisen Säynätsalon tehtaalla kuukausipalkka maksettiin kaksi kertaa kuukaudessa. Ensimmäinen palkanmaksukausi päättyi 15. päivä ja toinen kuukauden viimeisenä päivänä. Varsinainen palkanmaksu suoritettiin kuukauden 5. ja 20. päivänä⁸⁵. Käytäntö on luultavasti ollut samankaltainen Sinebryhoffin panimolla.

⁸³ Sinebryhoff-tietokanta 2013.

⁸⁴ Sinebryhoff-tietokanta 2013, esimerkki vuodelta 1900.

⁸⁵ Sinkkonen 1990, s. 36.

Nimellispalkat on deflatoitu elinkustannusindeksillä⁸⁶ vuoden 1898 markkoja vastaaviksi, jotta palkat olisivat keskenään vertailukelpoisia. Keskilukuna käytetään keskiarvoa. On kuitenkin otettava huomioon, että poikkeuksellisen suuret tai pienet luvut voivat vääristää keskipalkkaa etenkin kun palkkoja tarkastellaan iän tai työkokemuksen perusteella luotujen luokkien kohdalla. Kun palkkaa tarkastellaan eri ikä ryhmissä, otoksen koko pienenee ja äkilliset palkan vähenemiset voivat alentaa keskiarvoa liikaa. Miesten palkoissa vaikuttaa olleen enemmän eroja kuin naisten palkoissa. Tämä näkyy erityisesti minimipalkoissa. Kuten taulukosta 4.8 voidaan huomata, miehille osuivat sekä suurimmat että pienimmät palkat. Palkkavaihtelu olikin miesten keskuudessa huomattavasti suurempaa kuin naisten.⁸⁷

Kaikille työntekijöille ei maksettu palkkaa tammikuun aikana. Poissaolot pienensivät palkkaa huomattavasti kun taas ylityitä tekemällä palkka kasvoi. Poissaolo- ja ylityömerkintöjen avulla pyritään selvittämään, kuinka mahdolliset erot tehdyssä työajassa jakautuivat, millainen oli niiden vaikutus palkkaan ja mistä ne johtuivat. Poissaolojen tarkasteleminen on kuitenkin haastavaa, sillä mikäli työntekijä oli poissa koko kuukauden, siitä mainittiin usein vain sanallisesti. Samankaltaisia merkintöjä tehtiin myös ylityöiden kohdalle. Poissaolojen lukumäärän arvioiminen on haastavaa, sillä työntekijän ollessa poissa koko kuukauden hänen poissaolopäiviä tai niiltä tehtyjä ansionmenetyksiä ei merkitty palkkaluetteloon. Niinpä poissaolopäivien määrä on päätelty edellä kuvatun palkanmaksukauden pituuden perusteella ja menetetyt ansiotulot peruspalkan ja tiedettyjen työpäivien lukumäärän avulla määritetyn päiväpalkan perusteella.

Palkkaluettelossa on paljon merkintöjä, joiden tulkitseminen vaikeaa, koska niiden tarkkaa merkitystä on hyvin vaikea päätellä niiden epämääräisyyden vuoksi. Esimerkiksi merkinnät ”styrkad” poissaoloissa ja ”m.t.” ylityöissä olivat haastavimpia.⁸⁸ ”Styrkad” viittaa varmistamiseen tai vahvistamiseen. Koska tämä merkintä on merkitty aina sellaisten henkilöiden kohdalle, joiden palkkaa ei ole joko maksettu lainkaan tai sitten on

⁸⁶ Hjerpe 1988, s. 299–300. Elinkustannusindeksi vuosina 1860–1913 perustuu Sakari Heikkisen, Timo Korteisen, Hannu Soikkasen ja Arvo M. Soinisen (1983) esitykseen teoksessa: Palkat, toimeentulo ja sosiaalinen rakenne Suomessa 1850–1965.

⁸⁷ Ks. luku 4.3.

⁸⁸ ELKA, SFF/D/II/39, SFF/D/II/39 Avlöningslistor 1898–1901, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta; ELKA, SFF/D/II/41 Avlöningslistor 1906–1909, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta 1908–1909 & SFF/D/II/42 Avlöningslistor 1910–1913, ensimmäinen ja toinen palkkaluettelo tammikuulta 1910–1911.

merkitty poissaolopäiviä, on tästä päätelty, että tämä viittaa vahvistettuun poissaoloon. Ylityömerkintöjen kohdalla päättelyminen on niin vaikeaa, että en voi ottaa näitä merkintöjä huomioon analyysissa. Poissaolojen ja ylityötuntien määrään sekä niistä maksettuihin korvauksiin on siis suhtauduttava suuntaa-antavina. Selkeimpiä ovat ne merkinnät, joissa todetaan työntekijän olleen koko ajan sairaana tai toimineen toisessa tehtävässä esimerkiksi olutkuskina⁸⁹.

Poissaolojen kokonaismäärän laskemiseen liittyy muitakin epävarmuustekijöitä. Osa työntekijöistä työskenteli useammassa työpisteessä, kuten aiemmin on huomattu, joten heidän kohdallaan poissaolomerkintä viittaa ainoastaan poissaoloon kyseisestä työpisteestä, ei siihen että töitä ei olisi tehty lainkaan. Lisäksi päivätyöntekijöiden esimerkiksi sairaudesta johtuvien poissaolopäivien lukumäärää ei voi arvioida, sillä päivätyötä tekevät tekivät erilaisia määriä työpäiviä kuukaudessa. Yhteensä sellaisia henkilöitä, jotka eivät saaneet lainkaan palkkaa, on 29 molempien kohorttien aikana, ja vain yksi heistä ei ole saanut palkkaa kahden eri vuoden tammikuussa.⁹⁰

Kuten aiemmin on huomattu, työkokemuksen voidaan ajatella koostuvan useammista osatekijöistä. Nämä ovat kokemus kyseisellä teollisuudenalalla, kokemus harjoitetussa ammatissa ja kokemus kyseisen työnantajan palveluksessa. Neljäntenä osa-alueena voidaan nähdä ulkomainen työkokemus. Kokemusta voidaan mitata vuosissa. Lundh Nilssonin määritelmä työkokemuksesta on laaja-alainen, ja se ottaa huomioon sekä työnteon kokonaisajan että ammatillisen osaamisen, jota on kertynyt koko työuran aikana. Lundh Nilssonin mukaan ulkomailla hankittu työkokemus voi heijastaa uusien taitojen hankkimista etenkin, jos työskentely tapahtui maassa, jonka tekniikka ja tuotantotavat olivat kehittyneempiä.⁹¹ Tässä tutkimuksessa työkokemus määritellään suppeammin, sillä tässä tutkimuksessa käytettyjen lähteiden perusteella ei voida arvioida työntekijän koko työuraa kaikkine ulottuvuuksineen. Niinpä työkokemuksella tarkoitetaan tässä P. Sinebrychoff Ab:lla työskennellyn ajanjakson pituutta. Lundh Nilssonin määrittelemissä osa-alueissa kyseessä olisi siis työkokemus saman yrittäjän palveluksessa. On kuitenkin huomioitava, että tässä ei ole voitu selvittää työntekijöiden koko työuran pituutta

⁸⁹ Olutkuskien palkkoja ei merkitty palkkaluetteloihin, ks. esim. Sinebrychoff-tietokanta 2013, vuosi 1900.

⁹⁰ Sinebrychoff-tietokanta 2013.

⁹¹ Lundh Nilsson 2007, s. 93 – 95, 101.

Sinebrychoffin palveluksessa, sillä henkilöstöluetteloon ei ole merkitty työsuhteen tarkkaa päättymisajankohtaa useiden työntekijöiden kohdalta.

Tässä tutkimuksessa työkokemuksen määrä lasketaan vuosissa. Jotta voidaan huomioida myös lyhyet, alle vuoden kestäneet työsuhteet, huomioidaan myös työskentelykuukaudet. Työkokemuksen määrä lasketaan kutakin tutkimusvuotta kohti niin, että seuraavana vuonna työkokemusta on vuosi enemmän, mikäli työntekijä on edelleen töissä.⁹² Työkokemuksen määrää arvioitaessa ei ole huomioitu useampia työsuhteita, sillä niiden pituuden tarkka laskeminen on vaikeaa ja useammassa työsuhteessa työskennelleitä oli vähän suhteessa tietokannan kaikkien merkintöjen lukumäärään, ainoastaan 19, mikä on vähäinen määrä suhteessa tietokannan kokoon.

Tietokannan käytettävyyteen liittyviin kysymyksiin palataan luvussa 5, jossa käsitellään aihetta sekä juridiselta että eettiseltä kannalta. Samassa yhteydessä pohditaan myös tarkemmin tietokannan tietosisältöä, sekä mitä tähän tietokantaan merkittjä tietoja voidaan pitää arkaluontoisina ja kuinka niiden tutkimuskäyttöön on suhtauduttava.

⁹² Työkokemus = tarkasteluvuotta edellinen vuosi – työhöntulovuosi + työhöntulokuukausi / 12. Tulos ilmoitetaan yhden desimaalin tarkkuudella, esim. työkokemus on 1,7 vuotta.

3 Panimoteollisuus 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa

3.1 Alkoholilainsäädäntö 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa

Alkoholijuomien valmistus on kiinnostava tutkimuskohde erityisesti 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa, sillä ajanjakso oli ristiriitainen niin eri alkoholijuomien valmistamista säätelevien lakien kuin niihin liittyvän yleisen mielipiteen muuttumisen vuoksi. Aikalaiskeskustelussa alkoholijuomat jaettiin tavallisesti mietoihin juomiin, kuten olueen, ja väkijuomiin.⁹³ Oluen valmistus säästyí aluksi alkoholijuomien valmistusta kiristäviltä laeilta, ja itse asiassa aluksi oluentuottajat jopa hyötyivät niistä. Alkoholijuomia koskeneet tiukennukset koskivat nimittäin alkuvaiheessa pääasiassa viinaa ja sen polttoa. Vuosina 1863–1864 paloviinan kotipolttó kiellettiin, ja samalla tehtaissa valmistettua viinaa alettiin verottaa huomattavasti aiempaa enemmän. Samaan aikaan oluenvalmistusta verotettiin huomattavasti vähemmän, ja toimialaa koskenut lainsäädäntö oli vielä muutenkin väljää.⁹⁴

Tekniikan kehityksen ja alkoholijuomiin liittyvän 1800-luvulla käytyä julkista keskustelua ja yleistä mielipidettä voidaan pitää yhtenä selityksenä panimoteollisuuden suotuisalle kehitykselle. Tekniikka mahdollisti oluen entistä laajamittaisemman tuotannon ja myönteinen suhtautuminen olueen puolestaan hyvän markkinatilanteen.⁹⁵ Olutta ei nimittäin nähty yhtä pahana ongelmana kuin vahvoja alkoholijuomia. Tästä syystä mietojen alkoholijuomien toivottiin korvaavan esimerkiksi viinankäytön, sillä niitä ei pidetty yhtä vaarallisina ja haitallisina.⁹⁶ Jopa raittiusliikkeen suhtautuminen oli vielä 1800-luvun puolivälissä suopeaa olutta ja muita mietoja alkoholijuomia kohtaan. 1800-luvun puolivälissä raittiusliike ei ajanut vielä radikaalisti alkoholijuomien täyskieltoa. Tätä kuvasi myös se, että raittustoimintaa osallistui Kohtuuden Ystävät -niminen yhdistys. Myöhemmin nimitys vaihtui Raittiuden Ystäviksi.⁹⁷ 1800-luvun lopulla raittiusliikkeiden asenteet alkoivatkin tiukentua, ja myös oluen valmistuksesta ja kulutuksesta tuli näiden silmissä arveluttavaa. Oluenvalmistuksen- ja myynnin säätelyä alettiin vaatia 1870-luvulla erityisesti maaseudulla, missä sen koettiin aiheuttavan järjestyshäiriöitä. 1879 voimaan tuli laki, joka rajoitti oluen myyntiä erityisesti maaseudun kaupoissa. Panimoille jäi kuitenkin

⁹³ Peltonen 1990, s. 75.

⁹⁴ Niemi 1952, s. 36.

⁹⁵ Simonen 1978, s. 7-8; Turunen 2002, s. 22–23.

⁹⁶ Esim. Niemi 1952, s. 31; Mårtensson 1969, s. 31; Simonen 1978, s. 8-9; Turunen 2002, s. 23.

⁹⁷ Peltonen 1990, s. 75.

edelleen mahdollisuus perustaa omia myymälöitään ja myydä olutta kestickievareille sekä yksittäisille kuluttajille panimon tiloista.⁹⁸

Hyvin pian tämän jälkeen oluen myyntiä ja verotusta koskevaa lainsäädäntöä tiukennettiin jälleen. Vuonna 1883 voimaan tuli laki, joka pyrki pienentämään oluen kulutusta rajoittamalla oluen myyntiä kaupoista ja panimoiden myymälöistä maaseudulla ja kiristämällä oluenvalmistuksessa käytetyn maltaan verotusta. Veroa maksettiin jokaisen panimossa käytetyn mallasleiviskän pohjalta. Vuonna 1897 mallasveroa tiukennettiin muuttamalla se progressiiviseksi. Verotus perustui edelleen maltaiden käyttöön, mutta kun panimo ylitti tuotannossaan viidenkymmenentuhannen ja sadanviidenkymmenentuhannen kilogramman rajat maltaiden kulutuksessa, joutui se maksamaan korottuvaa lisämaksua jokaista kymmentä mallaskilogrammaa kohden. Veronkorotusten lisäksi alkoholin saatavuutta pyrittiin rajoittamaan sen myynnin rajoittamisella. 1896 vaadittiin esimerkiksi oikeutta kaupungeille päättää itse hyväksyikö se alkoholijuomien kaupan alueellaan vai ei.⁹⁹

Uuden vuosisadan alussa alkoholipoliittinen tilanne jatkui hyvin samanlaisena. Vuonna 1903 voimaan tuli uusi mallasjuoma-asetus, joka tiukensi entisestään oluen myyntiin liittyviä ehtoja. Sen sijaan oluen verotusta ei kiristetty tässä asetuksessa.¹⁰⁰ 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa suhtautuminen alkoholia sisältäviin juomiin muuttui yleisesti hyvin kielteiseksi. Syynä tähän oli osaltaan raittiusliike, josta muodostui alkoholin käytön vähentämistä erityisesti sosiaalisin ja taloudellisin perustein vaativa, vahva yhteiskunnallinen vaikuttaja. Saavuttaakseen tavoitteensa liike ajoi muun muassa kieltolakia.¹⁰¹

Suurimmat ja ankarimmat muutokset alkoholilainsäädännössä olivat edessä 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla. Vuoden 1907 joulukuussa tuli voimaan mallasjuomaveroa koskeva laki, jonka valmistelussa heijastuivat ajalle tyypilliset, alkoholijuomiin liittyvät voimakkaat näkemykset. Senaatissa esitettiin muun muassa alkoholijuomien täyskieltoa, jos niille ei ollut käyttöä hyväksytyissä tarkoituksissa, kuten

⁹⁸ Niemi 1952, s. 38–45.

⁹⁹ Niemi 1952, s. 56–59, 75–77.

¹⁰⁰ Turunen 2002, s. 42.

¹⁰¹ Sulkunen 1977, s. 136–137, 139–140.

esimerkiksi tieteessä ja lääkekäytössä. Väkevien mallasjuomien ei katsottu soveltuvan tällaisiin tarkoituksiin. Uuden lain myötä alkoholijuomat jaettiin mietoihin ja väkeviin juomiin, joista mietoja juomia sai valmistaa verovapaasti, kun taas väkevistä oli maksettava vero siinä käytetyn mallasmäärän perusteella progressiivisesti laskettuna. Miedoista alkoholijuomista oli kuitenkin maksettava tarkastusmaksua. Vuonna 1910 säädetty uudessa asetuksessa mallasveroa korotettiin jälleen. Maltaan kulutuksen kasvaessa oli edelleen maksettava progressiivisesti määräytyviä lisämaksuja. Huomattavaa oli myös, että uuden asetuksen mukaan jokaisen panimon oli maksettava kymmentuhannen markan suuruinen vähimmäisvero. Kieltolakia ei vielä 1900-luvun alussa kyetty saamaan voimaan yrityksistä huolimatta, mutta sen sijaan alkoholin verotusta kiristettiin useasti 1900- ja 1910-lukujen aikana.¹⁰²

3.2. Panimoteollisuuden kehitys 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa

Kaikesta huolimatta rajoitukset eivät estäneet panimoteollisuuden kasvua 1800-luvun lopulla. Kuviot 3.1, 3.2 ja 3.3 kuvaavat koko olutpanimoalan kehitystä vuosina 1860–1913, ja ne pohjautuvat Sakari Heikkisen ja Riitta Hjerppen Suomen teollisuuden ja teollisen käsityön kehitystä vuosina 1860–1913 käsittelevään tutkimukseen¹⁰³. Tutkimuksessa esitettyjen tilastojen avulla on tarkoitus selvittää, millaista panimoteollisuuden kehitys oli 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa, ja kuinka panimoteollisuuden ilmeisen toimintaolosuhteet näkyivät teollisuudenalan yleisessä kehityksessä.

Kuvioista ilmenee, että panimoteollisuus oli todellakin kehittyvä teollisuudenala 1800-luvulla. Oluen tuotannonbruttoarvo alkoi kasvaa erityisen voimakkaasti 1880-luvun puolivälintienoolla. Voidaan havaita, että tuotannon bruttoarvo vaihteli varsin rajusti vuosittain, eikä ensimmäisen ja toisen tutkimusjakson välillä ole tässä mielessä suurta eroa. Vuosina 1908–1911 muutokset olivat kuitenkin rajumpia. Vuonna 1910 bruttoarvo romahti rajusti, kun taas seuraavana vuonna kasvu oli koko ajanjakson suurinta. Samanlainen kehitys voidaan havaita sekä työntekijöiden lukumäärän että palkkasumman kehityksessä samalla ajanjaksolla. Työntekijöiden lukumäärä saavutti huippunsa vuonna 1900, minkä jälkeen kasvu hidastui. Panimoteollisuudessa käytetty palkkasumma sen sijaan jatkoi kasvuaan vielä vuonna 1910-luvullakin.

¹⁰² Niemi 1952, s. 124–127, 131–133; Turunen 2002, s. 59, 62.

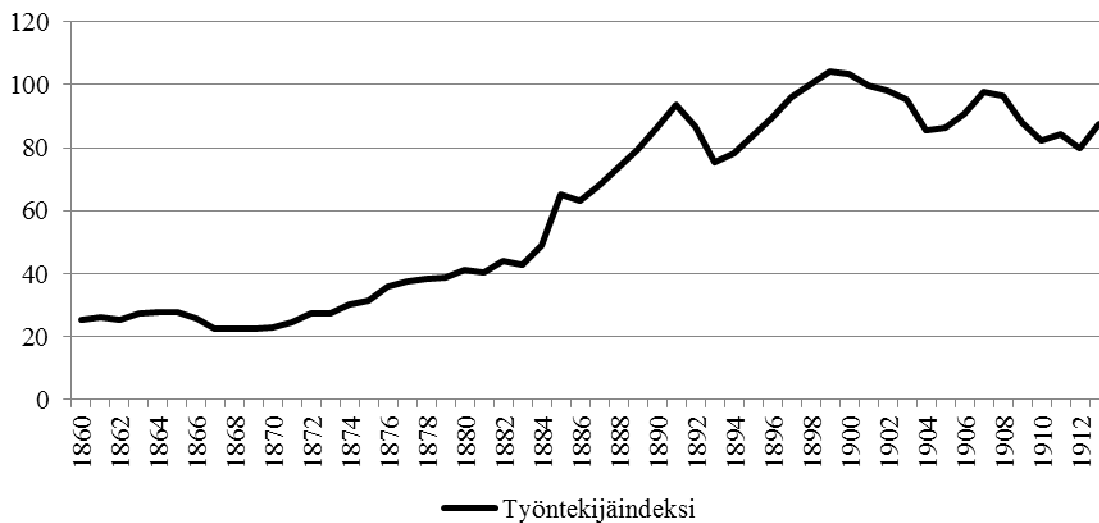
¹⁰³ Heikkinen & Hjerppe 1986.

Kuvio 3.1. Panimoteollisuuden tuotannon bruttoarvoindeksin¹⁰⁴ kehitys vuosina 1860–1913



Lähde: Heikkinen & Hjerppe 1986, s. 94. Elinkustannusindeksi = ks. liite 3.

Kuvio 3.2 Olutpanimoteollisuuden työntekijöiden lukumäärän kehitys indeksisarjana¹⁰⁵ vuosina 1860–1913

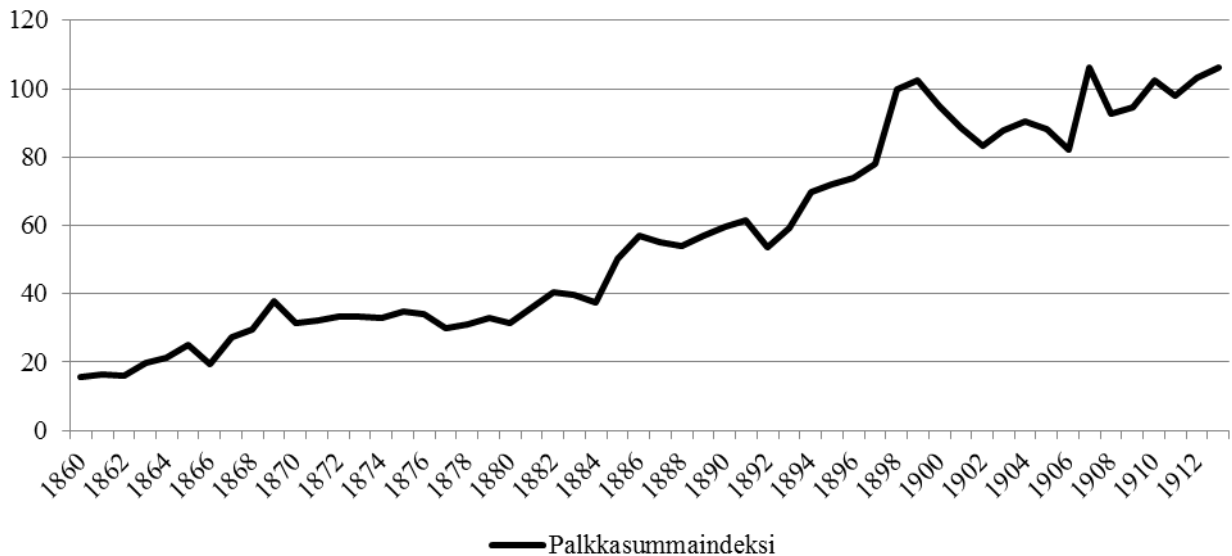


Lähde: Heikkinen & Hjerppe 1986, s. 87.

¹⁰⁴ Bruttoarvon laskemisessa on huomioitu oluentuotantoon vaikuttaneet valmisteverot. Ks. Heikkinen & Hjerppe 1986, s. 21. Ks. indeksisarja ja deflatoidut tuotannon bruttoarvot liitteessä 3.

¹⁰⁵ Ks. indeksisarja ja työntekijöiden lukumäärä liitteessä 3.

Kuvio 3.3. Olutpanimoteollisuuden palkkasummaindeksi¹⁰⁶ vuosina 1898–1911



Lähde: Heikkinen & Hjerppe 1986, s. 108. Elinkustannusindeksi = ks. liite 3.

Tuotannon bruttoarvon lisäksi työntekijöiden lukumäärän ja palkkasumman kehityksessä voidaan havaita voimakasta vaihtelua. Eräs selittäjä tällaiselle kehitykselle oli yleinen taloudellinen kehitys, jota Pertti Haapala on hahmotellut historiallisiksi kausiksi. Ensimmäinen tutkimusajanjakso ajoittuu jaksolle, jota Haapala nimittää ”Suomen teollisuuden ’suurnousuksi’ 1890-luvulla”. Kyseiselle aikakaudelle oli tyypillistä palkkojen yleinen nousu ja koko kansantalouden suotuisa kehitys. Ensimmäinen tutkimusajanjakso päättyy vuoteen 1901, josta Haapala on arvioinut alkavan ”suurteollisuuden ensimmäisen lamakauden vuosina 1901–1905”, jonka aikana palkat luonnollisesti laskivat. Jälkimmäinen tutkimuskausi ajoittuu puolestaan kauteen, jota Haapala nimittää ”palkkataisteluiden kaudeksi 1906–1913”. Ajanjaksolle oli tyypillistä työntekijöiden järjestäytymisen vaikutus palkkoihin. Tällä kaudella palkat nousivat useilla aloilla. Työntekijöiden toiminnalla oli palkan kasvuun suuri merkitys, sillä työaika lyheni, eikä ajanjakson talouskasvua voida pitää erityisen merkittävänä.¹⁰⁷

Tutkimusajanjaksot ajoittuivat Suomen teollistumisen historiassa hyvin vaihtelevaan aikaan ja Haapalan jaottelemia vaiheita voidaan havaita myös panimoteollisuuden kehityksessä. Tutkimusajanjaksojen väliin jäävä lamakausi selittää mahdollisesti ainakin

¹⁰⁶ Ks. indeksisarja ja defloitu palkkasumma liitteessä 3.

¹⁰⁷ Haapala 1986, s. 249–251.

osittain 1900-luvun alkuun ajoittuvan notkahduksen panimoteollisuuden tuotannon bruttoarvossa, työntekijöiden lukumäärässä ja palkkasummassa. Vuosina 1898–1901 työntekijöiden määrä ja tuotannon bruttoarvo olivat varsin korkeita, mutta laskivat tämän jälkeen nopeasti. Palkkoihin käytetty rahasumma kasvoi 1900-luvun alkuun asti, minkä jälkeen ne alkoivat selkeästi laskea. Palkkakehitys kääntyi 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen toisella puoliskolla nousevaksi ja oli sitä myös vuonna 1911, kun taas panimoteollisuuden tuotannon bruttoarvon ja työntekijämäärän kehitys vaikutti olevan hitaampaa. Jälkimmäistä, panimoteollisuuden kannalta heikompana pidettyä ajanjaksoa lähestyttäessä edellä mainitut muuttajat alkoivat kuitenkin jälleen kasvaa. Tuotannon bruttoarvo kasvoi vuonna 1912 itse asiassa eniten koko ajanjakson aikana. Seuraavana vuonna bruttoarvo kääntyi taas laskuun.

Alkoholilainsäädännön negatiiviset vaikutukset eivät aina näkyneet suoraan panimoiden tuotannossa. Suomen panimoteollisuuden historiaa tutkineen Jalmari Niemen mukaan esimerkiksi vuoden 1902 mallasjuomia koskeva asetus vaikutti panimoteollisuuden tuotantoon rajusti laskevasti. Toisaalta panimoteollisuus reagoi tietäessään veronkorotuksen olevan edessä usein kasvattamalla tuotantoaan jo edellisenä vuonna. Näin valmistuksen pienentyessä myynti ei laskenut niin rajusti ja saattoi määrässään ylittää kyseisenä vuonna tuotetun oluen määrän.¹⁰⁸ Tästä syystä vaikeudet saattoivat näkyä vasta hieman myöhemmin.

Vaikka talouden lamakausi voi selittää 1900-luvun alun notkahdukset, voidaan alkoholilainsäädännön kehitystä ja indeksikuvioita tarkastelemalla havaita, että alkoholilainsäädännön muutoksilla vaikutti olleen yhteys myös panimoteollisuuden kehitykseen. Oluen tuotannon bruttoarvon alenemiseen vaikuttivat luonnollisesti muutkin tekijät kuin lainsäädäntö ja verotus. 1860-luvun alku oli esimerkiksi selkeää nousukautta, kun taas vuosien 1883 ja 1910 lakimuutosten yhteydessä tapahtui selvä tuotannonarvon aleneminen. Kaiken kaikkiaan tuotannon bruttoarvo oli kuitenkin kasvanut 1880-luvulta lähtien, ja sen kehitys oli 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa varsin samankaltaista. Myös työntekijöiden lukumäärä oli vähentynyt 1890-luvun loppuun verrattuna. Palkat sen sijaan jatkoivat kasvua, minkä selittäjänä on todennäköisesti Haapalan esittämä työntekijöiden

¹⁰⁸ Niemi 1952, s. 84, 131–132.

järjestäytymisen lisääntyminen ja palkkavaatimusten kasvun aika, jolloin palkkamenot jatkoivat kasvuaan palkkojen noustessa.

Panimoteollisuus reagoi tiukkenevaan alkoholilainsäädäntöön järjestäytymällä ja perustamalla vuonna 1902 Suomen Panimoteollisuus Yhdistyksen ajamaan teollisuudenalan etuja. Panimoteollisuusyhdistys pyrki osallistumaan panimoteollisuutta koskevaan kilpailuun ja vaikuttamaan lakien valmisteluun, mutta se ei voinut estää teollisuudenalalle epäedullisten lakien voimaantuloa.¹⁰⁹ Vaikka äsken huomattiin, että tuotannon bruttoarvo heilahteli läpi vuosisadan vaihteen, alkoholilainsäädännön kovenemisella oli selkeitä vaikutuksia panimoteollisuuden toimintaan. Esimerkiksi vuoden 1907 mallasveron korotuksen vaikutuksesta oluen kulutus aleni hyvin nopeasti noin kolmestakymmenestä neljäänkymmeneen prosenttiin. Lisäksi veronkorotukset johtivat monien panimoiden toiminnan lopettamiseen tai toiminnan muuttamiseen ainoastaan kevyemmin verotettujen mietojen mallasjuomien valmistukseen.¹¹⁰

3.3 P. Sinebrychoff Ab 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa

Sinebrychoffin panimon Helsinkiin perusti vuonna 1819 venäläistaustainen liikemies Nikolai Sinebrychoff. Nikolai Sinebrychoffin kuoleman jälkeen vuonna 1848, yrityksen johtoon siirtyi hänen veljensä Paul Sinebrychoff, joka paitsi kasvatti panimotoimintaa myös laajensi yritystään aivan uusille aloille, kuten esimerkiksi maatalouteen ja telakkateollisuuteen. Vuonna 1878 vastuu yrityksen johdosta siirtyi Paul Sinebrychoff vanhemman pojille Nicolakselle ja Paul nuoremmalle. Aluksi yritystä johti Nicolas Sinebrychoff, mutta hänen sairautensa ja kiinnostuksen puute yritystoimintaa kohtaan merkitsi, että vuonna 1888 hänen oli väistyttävä yrityksen johdosta. Vuonna 1888 yritysmuoto muutettiin osakeyhtiöksi, jonka omistus pysyi Sinebrychoffin suvulla. Osakeyhtiön johtajaksi nousi Nicolaksen veli Paul Sinebrychoff nuorempi, jonka mukaan yritys nimettiin P. Sinebrychoff Ab:ksi.¹¹¹ Paul Sinebrychoff nuorempi oli panimon johdossa, ja yritys tunnettiin hänen nimellään tutkimusajanjaksojen aikana.

Sinebrychoff oli merkittävä tekijä Suomen panimoteollisuudessa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. Se oli suurin panimo niin työntekijöiden lukumäärällä sekä tuotetun oluen

¹⁰⁹ Niemi 1952, s. 85–96; Turunen 2002, s. 42–45, 56–59.

¹¹⁰ Turunen 2002, s. 61–62.

¹¹¹ Mårtensson 1969, s. 5–39.

määrällä ja rahallisella arvolla mitattuna läpi 1800-luvun ja 1900-luvun alun.¹¹² 1890-luvulla Sinebrychoff joutui kohtaamaan taantumaa, jonka aikana se sai huomata, että Helsingissä oli panimoliikkeitä, joiden maltaankulutus nousi ja joilla oli tuotteita, joita vastaan P. Sinebrychoff Ab:n oli kilpailtava. Taantumaa hyödyntämällä Sinebrychoff pystyi hankkimaan itselleen osake-enemmistön Sörnäisten Osakepanimosta vuonna 1896, kun osakkeenomistajat kehnon taloustilanteen vuoksi luopuivat omistuksistaan. P. Sinebrychoff Ab käytti samaa menetelmää saadakseen myös toisen kilpailijansa, Uuden Osakepanimon, osake-enemmistön. Näin Sinebrychoffin ei tarvinnut enää kilpailla muiden panimoiden tuotteita vastaan. Lisäksi etenkin Sörnäisen Osake Panimon hankinta varmisti, että Sinebrychoffin omistuksessa valmistettiin myös mietoja mallasjuomia, mikä oli edullista tiukkenevan alkoholilainsäädännön aikana. 1890-luvun aikana Sinebrychoff myös investoi rakennuksiin ja tuotantotekniikkaan. Aivan vuosikymmenen alussa rakennettiin panimohevosille uusi talli, mallasmakasiini ja savupiippu. Tutkimusajanjakson aikana vuonna 1898 muun muassa rakennettiin uusi makasiinirakennus ja kehitettiin pulloitusjärjestelmää koneelliseksi ja entistä tehokkaammaksi.¹¹³ P. Sinebrychoff Ab siis omisti tutkimusajanjakson aikana useita panimoita, mutta niitä ei tässä tutkimuksessa huomioida, sillä ne toimivat kuitenkin erillisinä yksiköinä.

P. Sinebrychoff Ab:n panimo joutui kuitenkin kärsimään muun panimoteollisuuden tavoin oluen myynnille ja valmistukselle asetutuista rajoituksista ja verotuksesta. Vuoden 1903 mallasasetuksen jälkeen Sinebrychoffilla todettiin seuraavana vuonna, että uuden mallasjuoma-asetuksen vaikutusten vuoksi yrityksen toiminta vaikeutui huomattavasti lakimuutoksen vuoksi, ja tilanne heikentyi kaiken aikaa. Heikko kehitys jatkui koko 1900-luvun alun niin, että oluentuotanto oli laskenut vuonna 1914 ainoastaan puoleen siitä, mitä se oli ollut 1800-luvun kultavuosina. P. Sinebrychoff Ab ei kuitenkaan kaikesta huolimatta katsonut tarpeelliseksi liittyä Suomen Panimoteollisuuden Yhdistyksen jäseneksi vaikka tuki sen toimintaa rahalahjoituksilla.¹¹⁴

¹¹² Niemi 1952, s. 31–32, 61–64, 145–146.

¹¹³ Mårtensson 1969, s. 49–53.

¹¹⁴ Mårtensson 1969, s. 52–53; Turunen 2002, s. 50, 64.

3.4 Työnkuva panimoteollisuudessa ja P. Sinebrychoff Ab:ssa

Oluentuotantoon liittyi monia eri työvaiheita, joista osa vaati suurta ammattitaitoa ja osa oli selvästi luonteeltaan helpompia ja mekaanisempia. Esimerkiksi ohran jalostaminen maltaiksi, maltaan sokeroiminen, olutvierteen maustaminen ja käymisprosessin valvominen voidaan arvioida vaativiksi tehtäväksi, sillä näissä tehtävissä raaka-aine jalostettiin lopputuotteeksi eli olueksi, jonka oli oltava maultaan ja alkoholipitoisuudeltaan oikeanlaista. Sen sijaan oluen pullottaminen ja astioiden puhdistaminen vaativat tuskin kovin erikoistuneita taitoja, vaan siinä lopputuote ainoastaan siirrettiin pulloihin myyntiä varten.¹¹⁵

Kuten aiemmasta tutkimuksesta on huomattu, ammattitaitoa ja osaamista vaativat työtehtävät olivat usein parhaiten palkattuja. Työnkuva saattoi vaihdella paljon yrityksen tai teollisuudenalan sisällä, ja sillä oli vaikutusta palkan suuruuden määrittelyssä. Työntekijöitä tarvittiin myös muihin kuin varsinaisiin tuotantotehtäviin. Esimerkiksi Alho metalliteollisuuden palkkauskäytäntöjä tutkiessaan on hyödyntänyt työtehtävien luokittelua sen mukaan, olivatko ne osa varsinaista tuotantoa vai luonteeltaan lähinnä avustavia. Näiden lisäksi omanlaisiksi työtehtävikseen voidaan vielä katsoa kiinteistöhuolto ja puhtaanapito sekä erilaiset seka- ja aputyöt. Tuotantotehtävissä palkat olivat tavallisesti korkeampia kuin tuotantoa avustavissa tai esimerkiksi puhtaanapitoon liittyvissä tehtävissä.¹¹⁶ Jotta voidaan saada mahdollisimman monipuolinen kuva yrityksen tai teollisuudenalan palkkauksesta ja palkkaan vaikuttavista, on siis otettava huomioon sen tarjoamat kaikki työtehtävät ja niiden palkkaus.

Panimoteollisuudesta on helppo löytää edellä mainitun jaon mukaisia tehtäviä, joista osaan sisältyi vastuuta ja vaatimuksia ammattitaidosta ja joista osa oli yksinkertaisia, raskaita ja rutiininomaisia. Iso-Britanniassa panimon johdossa toiminut Walter A. Riley Jr osallistui vuonna 1919 keskusteluun panimoteollisuuden työn organisoinnista, työväen järjestäytymisestä ja työnjohtamisesta. Samalla hän pohti myös työntekijöiden asemaa ja palkkausta eri tehtävissä. Rileyn mielestä panimon henkilöstö oli valittava huolellisesti, ja työntekijöiden oli oltava siistejä, kohtuullisia ja älykkäitä. Työtehtävien palkkauksen tuli olla hänen mukaansa motivoivaa ja vastata tehtävän vaativuutta. Tämä näkyi hänen

¹¹⁵ Oluen valmistuksesta ks. esim. Turunen 2002, s. 54–55.

¹¹⁶ Alho 2007, s. 47–49.

mukaansa erityisesti esimiestehtävissä, joissa esimiehen tehtävänä oli mahdollistaa panimon toiminta toimimalla muun muassa sekä henkilöstön että panimon johdon välisenä yhdyshenkilönä.¹¹⁷ Johtamistehtävien lisäksi oluen valmistukseen liittyi myös monia työvaihteita, joissa ammattitaito ja koulutus olivat elintärkeitä tuotteen hyvänlaadun ja tuotannon sujuvuuden vuoksi. Oluen valmistukseen liittyviä korkean ammattiosaamisen tehtäviä olivat esimerkiksi laboratoriotyöskentely ja varsinaisen oluen valmistukseen liittyvät esimiestehtävät.¹¹⁸ Edellä mainittujen tuotantoon tai sen johtamiseen tehtävien lisäksi panimoalalla oli monia tehtäviä, jotka eivät edellyttäneet kovin suurta ammattitaitoa ja joita voitiin pitää yksitoikkoisina ja yksinkertaisina. Tällaisena voitiin Rileyn mukaan pitää ainakin tynnyreiden puhdistamista.¹¹⁹

Taulukko 3.1. Ammattinimike-esimerkkejä työpisteittäin¹²⁰ P. Sinebrychoff Ab:ssa 1909–1911.

Työpiste	Ammattinimike	Työpiste	Ammattinimike
Työläiset	Panimo/ulkotyöläinen Naispanimotyöntekijä	Mallastamo	Lämmittäjä Mallasmestari Mallastamo/panimotyöntekijä
Työtalli	Tallimestari Tallirenki	Mäskäys	Panimotyöntekijä
Panimo	Työnjohtaja Panimotyönjohtaja Panimotyöläinen	Talvipuutarha	Puutarhamestari
Sekalaiset, vahdit, esimiehet m.m.	Yövahti Porttivahti Työnjohtaja Panimo/ulkotyöläinen Varastopoika Naissiivooja	Huuhtomo	Naistryöntekijä Naispuolinen tehdastyöntekijä Naispanimotyöntekijä

¹¹⁷ Riley 1919, s. 145–147.

¹¹⁸ Esim. Mårtensson 1969, s. 15; Owen 1987, s. 39–40.

¹¹⁹ Riley 1919, s. 149–150.

¹²⁰ Työpisteet on nimetty tässä samalla tavalla kuin palkkaluetteloissa. Ammattinimikkeet perustuvat manttaaliluetteloihin. Samaa ammattinimikettä saattoi esiintyä useammassa työpisteessä. Ammattinimikkeeksi ei ole tässä tapauksessa luettu selkeästi siviilisäätystä tai muuta sosiaalista asemaa kuvaavaa tietoa. Samankaltaisia työnimikkeitä on yhdistelty. Ks. ammattinimikkeiden ja työpisteiden alkuperäiset, ruotsinkieliset nimitykset liitteestä 4.

Konehuone	1. konehoitaja 2. konehoitaja Lämmittäjä	Tynnyrisitomo Verstas	Tynnyrinsitoja Tynnyrisitomotyöntekijä Lämmittäjä Työnjohtaja Kuparinvalmistaja Konemestari Kirvesmies Seppä
Valtiotalli	Kuski		

Lähde: ELKA, SFF/D/II/41, avlöningslistor 1906–1909, kuukauden jälkimmäinen palkkaluettelo & SFF/D/II/42, Avlöningslistor 1910–1913, kuukauden jälkimmäinen palkkaluettelo; ELKA, SFF/D/I/6 Mantalsförteckningar 1906–1911, ks. tarkemmin liite 1.

P. Sinebrychoff Ab:lla tehtyä työtä voidaan tarkastella palkkaluetteloissa käytetyn työpisteisiin perustuvan jaottelun avulla. Työpisteet ja niihin sisältyvät esimerkit ammattinimikkeistä on koottu taulukkoon 3.1. Taulukon tiedot kattavat ainoastaan vuodet 1909–1910. Vaikka tästä otoksesta ei pystytä tekemään vielä tapausten pienen lukumäärän ja tehtävänimikkeiden tarkan sisällön puuttumisen vuoksi, jonkinlaisia vihjeitä panimoalan työvoimakysymyksistä ja tehtävistä sekä työnorganisoinnista se voi kuitenkin tarjota. Työpisteiden nimissä ja niiden työtehtävien järjestelyissä tapahtui selvästi muutoksia tutkimusajanjaksojen välisten kymmenen vuoden aikana. Tähän palataan luvussa 4.

Tässä tapauksessa ei kuitenkaan voida soveltavaa edellä kuvattuja neljää työtehtävuokkaa (tuotantotehtävät, tuotantoa avustavat tehtävät, kiinteistöhuolto ja puhtaanapito sekä seka- ja aputyöt) kuin hyvin karkeasti ja yleisesti. Osa työpisteistä oli sellaisia, että niiden pohjalta voidaan arvioida työn luonnetta luokituksen näkökulmasta. Taulukosta voidaan havaita, että panimossa työskenteli varsin laajasti eri alojen työntekijöitä. Työpisteiden ja niissä työskennelleiden työntekijöiden ammattinimikkeiden avulla selviää, että osa työpisteistä liittyy selvästi varsinaiseen oluentuotantoon, kun osa on taas selkeästi luonteeltaan tuotantoa tukevia. Edellisinä voidaan pitää esimerkiksi mallastamo, mäskäystä ja tietenkin panimoa, mutta esimerkiksi puhdistamo ja tallit tukivat varsinaisen tuotteen valmistusta ja sen myyntiin saattamista. Tallitoimintaa tarvittiin esimerkiksi oluen kuljettamisen järjestämiseen ja turvaamiseen. Konehuonekin voidaan nähdä tuotantoa tukevana toimintana, sillä sen avulla turvattiin oluenvalmistuksen sujuvuus ja koneiden toiminta. Toisaalta tämä tehtävä edellytti paljon osaamista ja ammattitaitoa, joten sen voi olettaa kuuluvan hyvin palkattuihin työpisteisiin.

Näiden lisäksi P. Sinebrychoff Ab:n palveluksessa työskenteli myös seka- ja aputyömiehiä esimerkiksi työläisten parissa ja kiinteistöhuollosta ja puhtaanpidosta huolehtivia työntekijöitä sekalaisessa, muun muassa esimiehiä ja vahteja sisältävässä työntekijäryhmässä. Näiden työntekijöiden tarkkaa tehtäväkuvaa on vaikea kuvata. Selkeimpänä esimerkkinä työtehtävästä, joka ei liity panimoteollisuuteen varsinaisesti voidaan pitää esimerkiksi talvipuutarhaa. Nämä kaikki työpisteet on kuitenkin otettu analyysissä huomioon, sillä ne kaikki on merkitty samaan palkkaluetteloon ja näin voidaan tarkastella panimoteollisuutta ja P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöitä kokonaisuutena, sillä yhden yrityksen tai teollisuudenalan tarvittiin usein monen eri alan osaajia sekä käteviä ja ahkeria työmiehiä ja -naisia.

4 P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisö ja palkkaus 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa

4.1 P. Sinebrychoff Ab:n työntekijät

P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden lukumäärän sekä tarkemman ikä- ja sukupuolirakenteen avulla voidaan selvittää työyhteisössä tutkimusjaksojen välillä tapahtuneita muutoksia. Sinebrychoffin panimoyrityksen työntekijöiden lukumäärän kehitys oli vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 hyvin samankaltaista kuin panimoteollisuudessa yleisesti saman ajanjakson aikana.¹²¹ Taulukko 4.1 havainnollistaa tätä kehitystä. Vuosina 1898–1901 työntekijöiden lukumäärä vaihteli kahdensadanviidenkymmenen molemmin puoli. Vuosina 1908–1911 sen sijaan työntekijöiden määrä oli vähentynyt lähes sadalla työntekijällä ensimmäiseen tutkimusajanjaksoon nähden. Jo ensimmäisen tutkimusajanjakson lopulla on havaittavissa työntekijöiden määrän kääntyminen hienoiseen laskuun. Tämä viittaa teollisuuden lamakauden alkamiseen heti 1900-luvun alussa. Työntekijämäärä ei palautunut ensimmäisen tutkimusajanjakson tasolle 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla, vaan se jäi noin sataa työntekijää pienemmäksi. Tämä vaikutti olleen koko panimoalalla yleinen kehityssuuntaus. Synä tällä kehitykselle olivat todennäköisesti uusien työntekijöiden palkkaamisen väheneminen alan taloudellisen heikkenemisen vuoksi.

Taulukko 4.1 P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden lukumäärä vuosina 1898–1901 ja 1908–1911.

Vuosi	Työntekijöiden lukumäärä
1898	248
1899	263
1900	279
1901	270
1908	173
1909	164
1910	162
1911	170

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

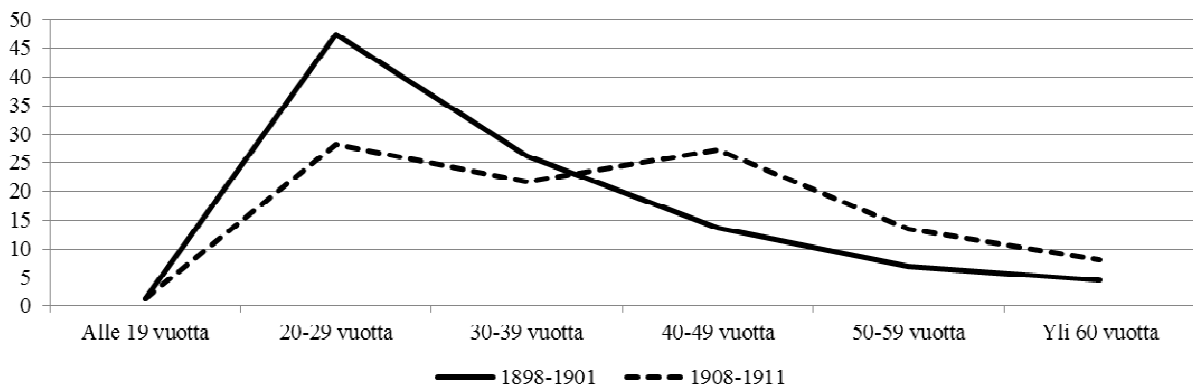
¹²¹ Ks. kuvio 3.2 ja liite 3, liitetaulukko 3.1.

Myös ikärakenteen avulla voidaan kuvata tehtaan kehitystä että tehdasjärjestystä. Vasta perustetussa tehtaassa oli tavallisesti nuorta työvoimaa, minkä vuoksi keski-ikä oli alhaisempi. Tehtaan toiminnan vakiintuessa myös työvoima alkoi vakiintua, mikä näkyi esimerkiksi työurien pidentymisenä. Tehtaan toiminnan vakiintuminen vahvisti myös tehdasjärjestyksen syntymistä.¹²² P. Sinebrychoff Ab:n tapauksessa työntekijöiden ikärakenteessa on havaittavissa keski-ikänsä nousu tutkimuskohorttien välillä, mutta syynä tähän oli tuskin tehdastoiminnan vakiintuminen, sillä Sinebrychoffin panimo oli perustettu jo vuonna 1817. Toimintaa ja työntekijäyhteisöä on siis pidettävä 1800- ja 1900-luvun vaihteessa vakiintuneena.

Ikärakenteen muutos kuvaa tässä tapauksessa muutosta työurien pituudessa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Vuosina 1898–1901 suurin osa P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöistä oli nuoria, 20–29-vuotiaita, mutta vuosina 1908–1911 edellä mainitun ikäluokan koko ei ollut enää yhtä suuri suhteessa muihin. Ensimmäiselle tutkimusajanjaksolle oli tyypillistä, että 20–29-vuotiaita vanhempien ikäluokkien koko oli huomattavasti pienempi. Tämä viittaa siihen, että vuosina 1898–1901 työntekijät lopettivat työnsä Sinebrychoffin panimolla aikaisemmin. Sen sijaan vuosina 1908–1911 ikäluokkien osuudet olivat tasoittuneet ensimmäiseen tutkimusajanjaksoon verrattuna. Työntekijöistä suurin osa sijoittui nyt huomattavasti tasaisemmin 20–49-vuotiaisiin. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus oli myös suurempi kuin vuosina vuosisadan vaihteessa. Keski-ikänsä noustessa myös keskimääräinen työkokemus nousi. Työntekijöiden määrän pienentyminen sekä keski-ikänsä ja työkokemuksen määrän nouseminen tarkoittavat, että jälkimmäisellä tutkimusajanjaksolla työyhteisö oli kooltaan pienempi ja iäkkäämpi. Koska työkokemus perustuu juuri P. Sinebrychoff Ab:lla tehtyihin työvuosiin, viittaa keskimääräisen työkokemuksen nouseminen pidentyneisiin työuriin. Uusia työntekijöitä ei siis ilmeisesti enää palkattu yhtä paljon kuin aikaisemmin.

¹²² Koivuniemi 2000, s. 51–52.

Kuvio 4.1. P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden ikäluokkien keskimääräiset prosenttiosuudet vuosina 1898–1901 ja 1908–1911. (N= ks. liite 3, liitetaulukko 1.)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Taulukko 4.2. P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden keskimääräinen työkokemus vuosina 1898–1901 ja 1908–1911.

	Keskimääräinen työkokemus	Työkokemus n	Keski-ikä	Ikä n
1898-1901	7,6	969	34	968
1908-1911	12,7	622	40	618

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Työyhteisön sukupuolijakauman avulla voidaan puolestaan kuvata tarkemmin esimerkiksi työyhteisön sukupuoliin perustuvaa työtehtävien eriytymistä sekä naisten ja miesten keskinäisten ikäjakaumien eroja. Taulukosta 4.3 ilmenee, että P. Sinebrychoff Ab oli varsin miesvaltainen työyhteisö. Naisten määrä kaikista työntekijöistä oli nimittäin vain kolmannes ensimmäisen tutkimusajanjakson aikana, ja jälkimmäisellä ajanjaksolla se oli pudonnut noin neljännekseen. Miespuolisten työntekijöiden osuus suhteessa naispuolisiin oli siis kasvanut. Sukupuolijakaumassa tapahtunut muutos voi tässä tapauksessa kuvata työtehtävien uudelleen organisoimista, sillä naiset työskentelivät pääsääntöisesti pullotus- ja puhdistustehtävissä¹²³. Samassa yhteydessä huomataan, että vuosina 1898–1901 pullotus- ja puhdistustehtävät hoidettiin kahdessa eri työpisteessä, kun taas vuosina 1908–1911 varsinaista pullotustyöpistettä ei enää palkkaluetteloissa mainita. Kuten aiemmin on huomattu, P. Sinebrychoff Ab:lla tehtiin 1890-luvun lopussa investointeja, joilla tehostettiin muun muassa pullotusta¹²⁴. Vuosina 1898–1901 pullotus ei kuitenkaan vielä

¹²³ Ks. luku 4.3.

¹²⁴ Mårtensson 1969, s. 52.

kadonnut palkkaluetteloissa mainituista työpisteistä. Pullotus siis koneellistui ja tehostui 1800- ja 1900-luvun vaihteessa, minkä vuoksi työpaikkojen määrä väheni, eikä pullotus enää muodostanut omaa työpistettään. Koska pullotus- ja puhdistustyöt olivat pääsääntöisesti naisvaltaisia työtehtäviä, heijastui tämän muutoksen vaikutukset juuri heihin.

Taulukko 4.3. P. Sinebrychoffin työntekijöiden sukupuolijakauma, vuosittainen keskilukumäärä ja prosenttiosuus vuosina 1898–1901 ja 1908–1911

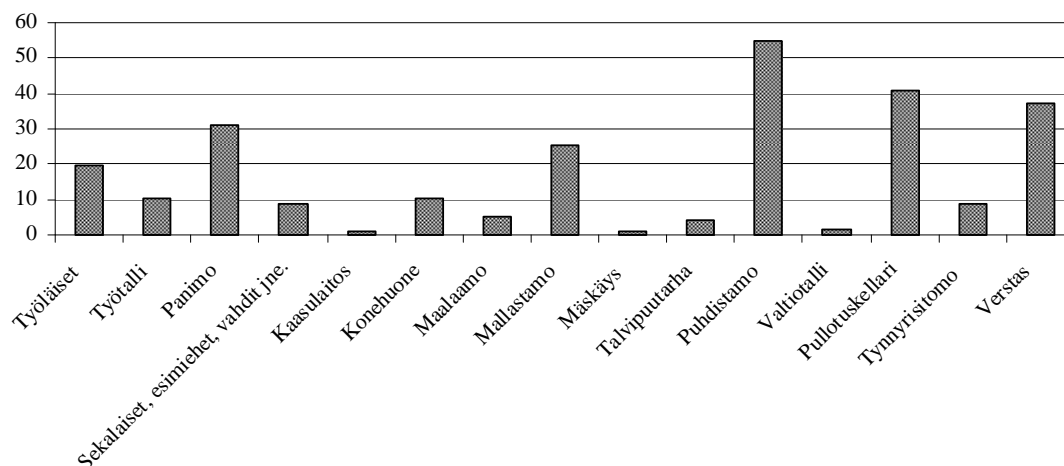
Vuosia	N			%		
	Miehiä	Naisia	Yhteensä	Miehiä	Naisia	Yhteensä
1898-1901	168	91	259	65	35	100
1908-1911	120	43	162	74	26	100

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Kuviot 4.2 ja 4.3 kuvaavat työntekijöiden jakautumista eri työpisteisiin tutkimusajanjaksojen aikana ja havainnollistavat edellä kuvatun työtehtävien tehostumisen vaikutuksia työntekijöiden lukumäärään. Kaikissa työpisteissä ei ollut työntekijöitä ensimmäisenä kautena, joten jälkimmäinen kausi kuvaa työpisteitä kattavimmin. Ensimmäisen ja toisen palkanmaksukauden välillä saattoi olla luonnollisesti pieniä eroja, mutta todennäköisesti ainoastaan toisen palkanmaksukauden keskimääräistä työntekijämäärää käyttäen voidaan arvioida työvoiman tarve ja sukupuolijakauma kussakin työpisteessä riittävän luotettavasti. Työpisteet säilyivät tutkimusajanjaksojen välillä yleisesti hyvin samanlaisina. Merkittävin muutos oli pullotuskellarin ja puhdistamon katoaminen vuosina 1908–1911. Vastaavanlaiseksi työpisteenä jatkoi huuhtomo¹²⁵. Tämä muutos vähensi huomattavasti työvoiman tarvetta, sillä vuosina 1898–1901 puhdistamo ja pullotuskellari olivat vaatineet yhteensä keskimäärin lähes sata työntekijää. Sen sijaan vuosina 1908–1911 huuhtomoon tarvittiin työntekijöitä keskimäärin ainoastaan noin viisikymmentä. Muuten työntekijöiden jakautuminen työtehtäviin säilyi hyvin samanlaisena kumpanakin tutkimusajanjaksona, joskin työntekijöiden määrä vähentyi hieman ainakin panimossa ja mallastamossa.

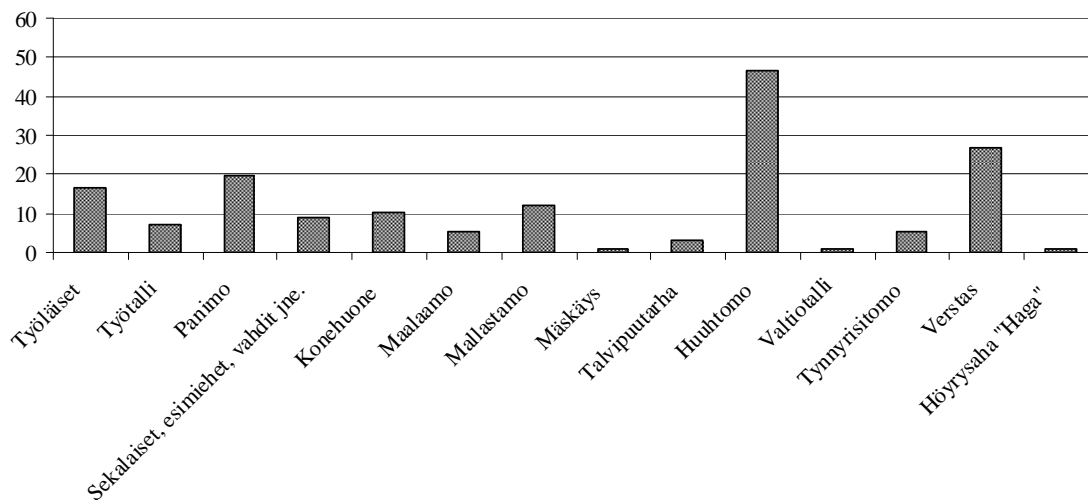
¹²⁵ SFF/D/II/39;Oy Sinebrychoff Ab: Avlöningslistor 1906–1909, SFF/D/II/41;Oy Sinebrychoff Ab: Avlöningslistor 1910–1913, SFF/D/II/42. Pullotus oli tuskin hävinnyt panimolla tehtävänä työvaiheena. Ks. luku 4.3.

Kuvio 4.2. Työntekijöiden keskimääräinen jakautuminen työpisteisiin 1898–1901. (N=1041)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Kuvio 4.3. Työntekijöiden keskimääräinen jakautuminen työpisteisiin 1908–1911. (N=656)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Kuten pullotustyövaiheen katoamisesta tai sulautumisesta toiseen työvaiheeseen huomattiin, tarjolla olevan työn määrässä tapahtuneet muutokset vaikuttivat työyhteisöön. Työn määrää voidaan arvioida toteutuneen työajan avulla. Tässä tapauksessa työajan arvioiminen käytetyn aineiston perusteella on vaikeaa, mutta viitteitä tehdyn työn määrässä tapahtuneista muutoksista voidaan arvioida päiväpalkkauksen ja työpoissaolomerkintöjen avulla. Suurin osa P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöistä

työskenteli kahdelle palkanmaksukaudelle määritellyllä aikapalkalla, mutta osa työntekijöistä työskenteli päiväpalkalla, jolloin palkan suuruus riippui tehtyjen työpäivien lukumäärästä. P. Sinebrychoff Ab:n päiväpalkkalaiset työskentelivät joko verstaassa tai maalaamossa¹²⁶. Kaikki päiväpalkalla työskennelleet työntekijät eivät vaikuta olleen tilapäistä työvoimaa, sillä useat heistä esiintyivät palkkaluetteloissa joko samassa tai eri työpisteessä useita kertoja. Taulukossa 4.4 on esitetty tutkimusjaksojen aikana kaikkien päiväpalkkalaisten toteutuneiden työpäivien summa. Työpäivien lukumäärä saattoi vaihdella hyvin paljonkin eri vuosien välillä, mutta tutkimusajanjaksojen välillä on kuitenkin havaittavissa ero: vuosina 1908–1911 päiväpalkalla tehtyjen työpäivien lukumäärä oli pienempi kuin vuosina 1898–1901. Selityksenä tähän voi olla panimoteollisuudessa tapahtunut romahdus tai työn tehostuminen, jonka seurauksena tarjolla olevan työn määrä väheni.

Taulukko 4.4. Päiväpalkalla työskennelleiden työntekijöiden toteutuneiden työpäivien lukumäärä 1898–1901 ja 1908–1911.

Vuosi	Päiväpalkalla tehdyt työpäivät N
1898	108,75
1899	432
1900	738,2
1901	375,31
1908	87
1909	112,25
1910	180
1911	255,5

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Aikapalkalla työskentelevillä työntekijöillä palkka saattoi jäädä määritettyä pienemmäksi poissaolopäivien vuoksi. Palkkaluettelon merkittyjen poissaolopäivien yhteydessä ei määritelty poissaolon syytä. Osa poissaoloista oli kuitenkin todennäköisesti sairauspoissaoloja. Siihen, johtiko töiden väheneminen kuukausipalkkalaisten kohdalla pakollisiin työn puutteesta johtuneisiin poissaoloihin tai eräänlaisiin ”lomautuksiin”, ei voida saada varmuutta tämän aineiston pohjalta. Taulukossa 4.4 on nähtävissä kuukausipalkkalaisten poissaolojen kehitys kummallakin tutkimusajanjaksolla. On

¹²⁶ Sinebrychoff-tietokanta 2013.

mielenkiintoista huomata, että vuosina 1898–1901 poissaolopäiviä ja töistä poissaolleita työntekijöitä oli enemmän kuin vuosina 1908–1911 kaudella. Poissaolojen keskimääräinen kesto oli kuitenkin pidentynyt hieman jälkimmäisellä tutkimusajanjaksolla, vaikka erityisen merkittävästä pidennyksestä ei ollut kyse. Koska työntekijöiden keski-ikä oli kasvanut vuosina samaan aikaan, vanhempien työntekijöiden mahdollisten terveydellisistä syistä johtuvien poissaolojen merkitys saattoi vaikuttaa poissaolojen keskimääräisen keston pidentymiseen, mutta samalla myös poissaolojen määrän olettaisi kasvaneen. Tässä tapauksessa kehitys oli päinvastainen. Poissaolojen jakautumista sukupuolten ja ikäluokkien perusteella käsitellään tuonnempana.

Taulukko 4.5. Työpoissaolopäivien keskimääräinen lukumäärä, töistä poissaolleiden työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä ja yhden työntekijän työpoissaolon keskimääräinen kesto päivissä vuosina 1898–1908 (N = 272) ja 1908–1911 (N = 163).

Vuosi	Poissaolopäiviä keskimäärin	Poissaolijoita keskimäärin	Poissaolon keskimääräinen kesto (d)
1898-1901	278,8	68	3,7
1908-1911	173,8	41	4,1

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

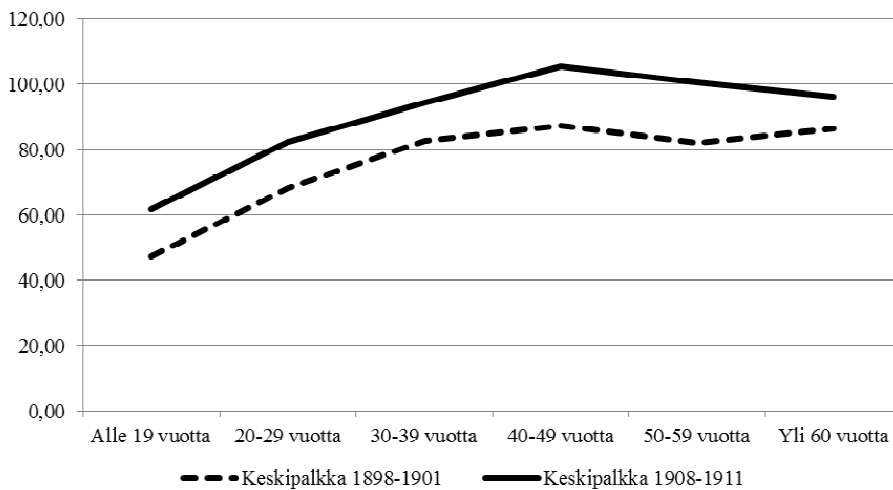
P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden rakenteessa on havaittavissa selkeä muutos jälkimmäisellä tutkimusajanjaksolla. Työntekijöiden työura vaikutti pidentyneen, ja työtehtäviä yhdistämällä voitiin vähentää työvoiman tarvetta työntekijöiden määrässä mitattuna suurimmissa työpisteissä eli pullotus- ja puhdistustehtävissä. P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisössä ja sen rakenteessa tapahtuneet muutokset vaikuttavat varsin tyypillisiltä 1800- ja 1900-luvun vaihteen aikana teollisuudenalan yleiseen kehitykseen nähden. Palkkaan vaikuttavia tekijöitä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia tutkittaessa, on kuitenkin tarkasteltava työyhteisön ikä-, työkokemus- ja sukupuolijakaumaa sekä työtehtävien jakautumista vielä yksityiskohtaisemmin.

4.2 Ikä, työkokemus ja palkka

Ikä on kiinnostava palkkaan vaikuttava tekijä, sillä sen vaikutus palkkaan voi olla sekä positiivinen että negatiivinen. Kuten aiemmin on huomattu, palkkakehitys oli iän myötä tyypillisesti nouseva tiettyyn ikään asti. Tämän jälkeen iän mukanaan tuoma työkokemus ja -taito eivät enää riittäneet kompensoimaan iän mukanaan tuomia rasitteita, kuten

kunnon heikkenemistä ja sairauksia.¹²⁷ Tässä alaluvussa on tarkoitus selvittää, kuinka ikä vaikutti palkkaan ja millainen vaikutus työyhteisön ikärakenteella oli palkkakehitykseen P. Sinebrychoff Ab:lla. Työkokemus liittyy läheisesti ikään, joten tässä yhteydessä tarkastellaan myös työkokemuksen ja palkan välistä suhdetta. Työkokemus on tässä yhteydessä kiinnostava ennen kaikkea työuran pituuden mittarina. Työkokemuksen määrän ja iän avulla voidaan arvioida P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden työurien pituudessa tapahtuneita muutoksia 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa.

Kuvio 4.4. Keskipalkan kehitys ikäluokittain vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 (1898–1901 N = 968 ja 1908–1911 N = 608)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

P. Sinebrychoff Ab:n ikärakenne sekä keskimääräisen työkokemuksen ja keski-ikä kehitys esitetään alaluvun 4.1 kuviossa 4.1 ja taulukossa 4.2. Niistä voidaan havaita, että kahden tutkimusajanjakson aikana ikärakenteessa tapahtui muutos: vuosina 1898–1901 työntekijöistä lähes puolet oli iältään 20–29 -vuotiaita, mutta kymmenen vuotta myöhemmin ikärakenne oli tasoittunut huomattavasti. Tuolloin 20–29 -vuotiaiden ja 40–49 -vuotiaiden prosenttiosuus oli lähes sama, noin kolmekymmentä prosenttia, kaikista työntekijöistä. Samaan aikaan sekä keski-ikä että keskimääräinen työkokemus nousivat aiempaan verrattuna selvästi. Palkan kehitys iän myötä noudatti P. Sinebrychoff Ab:lla aiemmassa tutkimuksessa todettua kaavaa. Kuviossa 4.9 on kuvattuna Sinebrychoffin työntekijöiden ikä-palkka vuosina 1898–1901 ja 1908–1911. Kuvioista huomataan, että

¹²⁷ Ks. Esim. Ahvenainen 1972/1975, s. 237–238.

keskipalkka oli nouseva noin 40–50 -vuotiaaksi asti, minkä jälkeen keskipalkka alkoi alentua loivasti.

Mahdollisena syynä palkkakehityksen kääntymiseen laskevaksi 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä voidaan siis pitää työkyvyn alenemista. Eräs tapa arvioida työkykyä on tarkastella työntekijöiden työpoissaolojen jakautumista iän myötä. Mikäli vanhemmilla työntekijöillä oli enemmän poissaoloja, saattoivat he ehkä sairastaa nuorempia työntekijöitä enemmän. Taulukoissa 4.6. ja 4.8. on esitetty töistä poissaolteiden työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä ikäluokittain ja poissaolon keskimääräinen kesto päivissä. Voidaan havaita, että poissaolot keskittyivät itse asiassa nuorempiin, alle 30-vuotiaisiin työntekijöihin. Kun tarkastellaan poissaolojen lukumäärän sijaan niiden keskimääräistä kestoa, huomataan, että poissaolot olivat nuoremmilla ikäluokilla suhteellisen lyhyitä, kun taas vanhempien ikäluokkien, etenkin yli 60-vuotiaiden, poissaolot olivat keskimäärin pisimpiä. Tämän viittaa siihen, että vanhemmilla työntekijöillä pidemmät poissaolot johtivat siis suurempiin ansionmenetyksiin. On myös mahdollista, että poissaolojen pidempi kesto saattoi viitata vaikeampiin ja pitkäkestoisempiin vaikeuksiin ja sairauksiin, jotka alensivat työkykyä.

On kuitenkin huomioitava myös ikäluokkien koko. Nuorempia työntekijöitä oli huomattavasti enemmän, joten oli luonnollista, että heille kertyi enemmän poissaoloja. Sen sijaan vanhemmissa ikäluokissa poissaolijat olivat lähinnä yksittäistapauksia, mutta ikäluokan koko oli myös pienempi. Tämän vuoksi taulukossa 4.7 tarkastellaan poissaolijoiden prosenttiosuutta kustakin ikäluokasta. Taulukosta havaitaan, että suhteellisesti suurin osa työpoissaoloista kohdistui nuorimpiin ikäluokkiin. Tosin alle 20-vuotiaiden työntekijöiden ikäluokka oli niin pieni, että sen sisällä satunnaisesti lisääntyneet poissaolot vääristivät kuvaa todellisuudesta, sillä otosten välisissä prosenttiosuuksissa on lähes 50 prosenttiyksikön ero. Sen sijaan yli 20-vuotiailla otosten väliset erot eivät olleet yhtä suuria. Jälkimmäisellä tutkimusajanjaksolla poissaolijoiden määrä kasvoi hieman vanhemmissakin ikäluokissa, erityisesti yli 60-vuotiaiden keskuudessa. Kaikesta huolimatta vanhimmille työntekijöille ei vaikuttanut kertyvän merkittävästi muita enemmän poissaoloja, vaikka kestoltaan ne olivat pisimpiä.

Taulukko 4.6. Poissaolijoiden keskimääräinen lukumäärä ikäluokittain vuosina 1898–1901 (N = 272) ja 1908–1911 (N = 163)

Ikäluokat	1898-1901	1908-1911
Alle 20 vuotta	3	1
20-29 vuotta	44	18
30-39 vuotta	11	7
40-49 vuotta	7	10
50-59 vuotta	3	4
Yli 60 vuotta	1	2

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Taulukko 4.7. Poissaolijoiden keskimääräinen prosenttiosuus ikäluokittain vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 (N = ks. liitetaulukko 4.1)

Ikäluokka	1898-1901 %	1908-1911 %
Alle 20 vuotta	62	13
20-29 vuotta	38	40
30-39 vuotta	17	21
40-49 vuotta	21	24
50-59 vuotta	18	18
Yli 60 vuotta	9	16

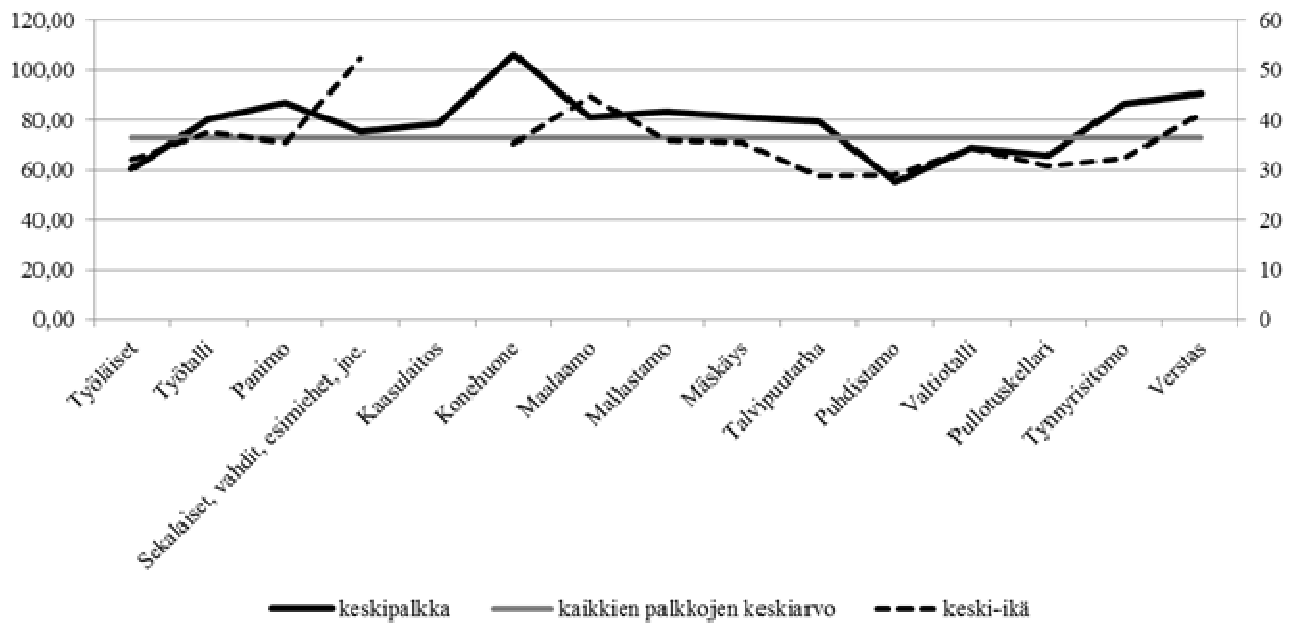
Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Taulukko 4.8. Poissaolojen keskimääräinen kesto päivissä 1898–1901 ja 1908–1911

Ikäluokat	1898-1901	1908-1911		1898-1901 N	1908-1911 N
Alle 20 vuotta	2,1	0,5		8	1
20-29 vuotta	3,6	2,8		177	70
30-39 vuotta	3,8	2,4		43	28
40-49 vuotta	5,2	6,1		28	41
50-59 vuotta	3,4	3,9		12	15
Yli 60 vuotta	6,3	13,3		4	8

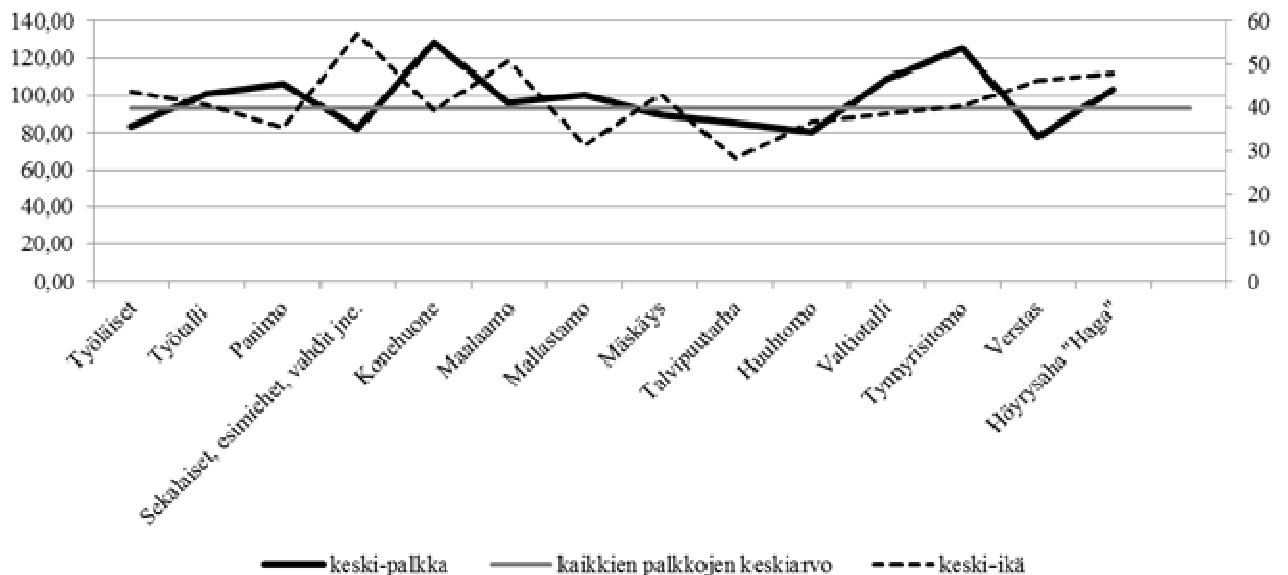
Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Kuvio 4.5. Keskimääräinen palkka (vasen akseli) ja ikä (oikea akseli) työpiteittäin sekä kaikkien palkkojen keskiarvo 1898–1901 (ka = 73 mk) vuosina 1898–1899 (Työpiteiden keskipalkka N = 1034, työpiteiden keski-ikä N= 965 ja keskipalkka N = 1046)¹²⁸



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.6. Keskimääräinen palkka (vasen akseli) ja ikä (oikea akseli) työpiteittäin sekä kaikkien palkkojen keskiarvo (ka = 93 mk) 1908–1911 (Työpiteiden keskipalkka N= 647, työpiteiden keski-ikä N = 610 ja keskipalkka N = 653)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

¹²⁸ Kaasulaitokselta ei ole saatavissa ikätietoja.

Iän ja palkan välinen yhteys voidaan havaita myös, kun tarkastellaan työpisteiden keskimääräistä palkkausta ja ikää. Samalla voidaan selvittää, kuinka työyhteisö jakautui karkeasti iän perusteella eri työtehtäviin. Kuvioissa 4.5 ja 4.6 kuvataan keski-iän ja -palkan kehitystä työpisteittäin. On mielenkiintoista huomata, että työpisteen keski-iän noustessa oli tavallista, että keski-palkka aleni samalla. Erityisen selkeästi tämä näkyi jälkimmäisellä tutkimusajanjaksolla. Palkka nousi siis iän myötä, muuta samalla niissä työpisteissä, joissa työntekijöiden keski-ikä oli korkeampi, myös keskimääräinen palkka oli alempi. Tämä johtui todennäköisesti keskilukuna käytetystä keskiarvosta, jossa poikkeavan suuret tai pienet arvot voivat vääristää keskiarvoa.

Työtehtävät jakoutuivat P. Sinebrychoff Ab:lla ainakin osittain iän mukaan, kuten kuvioista 4.5 ja 4.6 voidaan huomata. Oluen tuotantotehtävissä kuten panimossa ja mallastamossa sekä talvipuutarhassa työntekijät olivat keski-ikältään nuorimpia. Sen sijaan keski-ikältään vanhimmat työntekijät työskentelivät ryhmässä ”sekalaiset, esimiehet, vahdit jne.” sekä maalaamossa ja verstaassa. Tuotantotehtävät ja puutarhatyö vaativat todennäköisesti enemmän fyysistä voimaa, ja siksi olikin luontevaa, että näissä tehtävissä työvoima oli iältään nuorta ja oletettavasti fyysisesti vahvoja. Työtehtävän luonne selittääkin todennäköisesti osaltaan eroja työtehtävien ikäjakaumassa ja palkkauksessa. Oli nimittäin tavallista, että vanhemmat työntekijät sijoitettiin kevyisiin työtehtäviin, kun muut työtehtävät alkoivat käydä liian raskaiksi. Syynä tähän oli usein vanhuuseläkkeen pienuus. Sen varaan jättäydyttiin yleensä vasta, kun voimia edes kevennettyyn työntekoon ei enää ollut. Esimerkiksi Kankaan paperitehtaalla moni työntekijä päätti työuransa toimien portinvartijan tehtävässä.¹²⁹ Ryhmän ”sekalaiset, esimiehet, vahdit jne.” erityisen korkea keski-ikä ja työntekijöiden ammattinimikkeet¹³⁰ viittaavat siihen, että kyseessä oli tämänkaltaisen, erityisesti vanhemmille työntekijöille tarkoitettu työpiste, jonka työtehtävät olivat kevyempiä. Tästä syystä myöskään palkan ei voida olettaa olevan erityisen korkea.

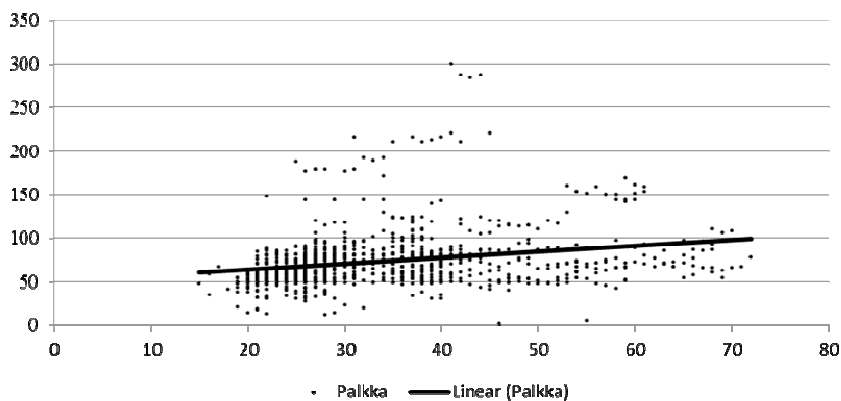
Yleisesti ottaen palkka kohosi iän myötä, mutta tämänmukaista kehitystä ei havaita työpisteittäin mitatun keski-iän ja keskipalkan välillä, vaan tilanne oli päinvastainen. Niinpä on kiinnostavaa pohtia, oliko iän, pitkän työuran ja palkankehityksen välillä todella

¹²⁹ Ahvenainen 1972/1975, s. 238.

¹³⁰ Ks. taulukko 3.1.

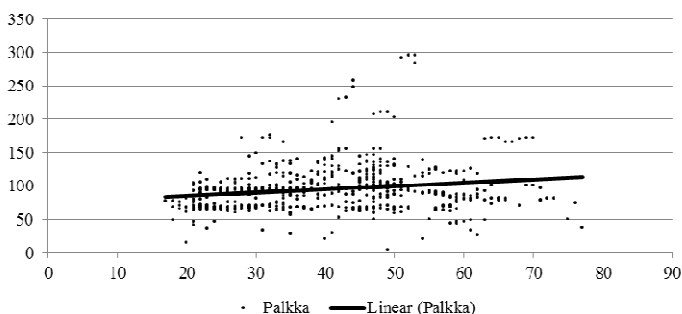
yhteys. Asiaa voidaan tarkastella esimerkiksi hajontakuvioiden avulla. Alla olevissa hajontakuvioiden tarkastellaan palkan ja iän sekä työkokemuksen välistä yhteyttä sijoittamalla tiedossa olevat palkat iän ja työkokemuksen määrän mukaan hajontakuviioon. Kuvioista 4.7–4.10 voidaan havaita, että näiden muuttujien välillä oli hyvin lievä positiivinen korrelaatio. Käytännössä yhteys oli niin heikko, että voidaan todeta, ettei iän ja työuran pituuden sekä palkan suuruuden välillä vaikuttanut olleen todellista yhteyttä. Syynä tähän on todennäköisesti P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöiden varsin nuori keski-ikä, minkä vuoksi iän vaikutusta palkkaan ei voida havaita. Sen sijaan esimerkiksi työtehtävien merkitys oli palkkauksessa suurempi. Suurin osa P. Sinebrychoff Ab:n työntekijöistä oli painottunut nuorimpiin ikäluokkiin, joten vastaavasti työkokemus eli työuran pituus kyseisen yrityksen palveluksessa oli painottunut vanhempiin ikäluokkiin. Niinpä työurankaan pituus ei iän tavoin ehtinyt vaikuttaa palkkaan juuri ollenkaan.

Kuvio 4.7. Palkan ja iän välinen riippuvuus 1898–1901 (Ikä N = 977 ja Palkka N = 969)



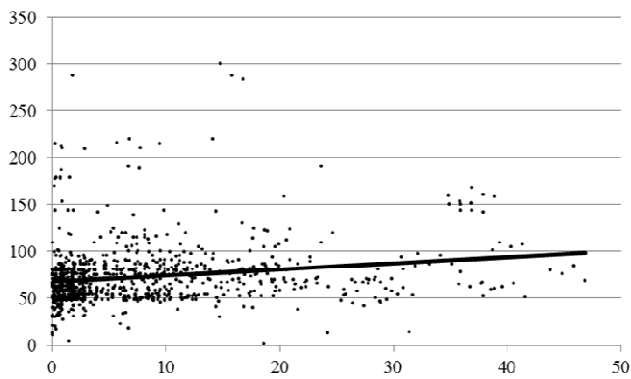
Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.8. Palkan ja iän riippuvuus 1908–1911 (Ikä N = 768 ja Palkka N = 608)



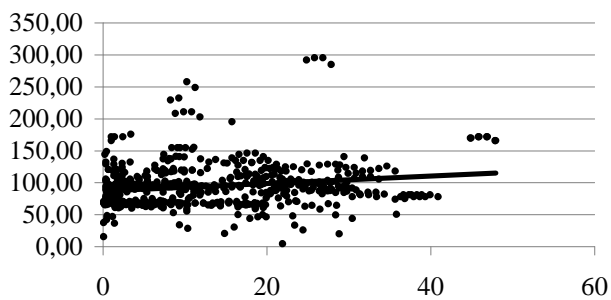
Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.9. Palkan ja työkokemuksen välinen riippuvuus 1898–1901 (Työkokemus N = 978 ja palkka N = 970)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.10. Palkan ja työkokemuksen välinen riippuvuus 1908–1911 (Työkokemus N = 622 ja palkka N = 612)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Ikärakenteen muutos tutkimusajanjaksojen välillä kuvaa olennaisella tavalla muutosta, jonka P. Sinebrychoffin työyhteisö koki 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla. Vuosiin 1898–1901 verrattuna työntekijät olivat vuosina 1908–1911 selkeästi vanhempia. Samalla keskimääräisen työuran voidaan olettaa pidentyneen. Toinen silmiinpistävä ero aiempaan verrattuna oli työntekijöiden lukumäärän väheneminen, mikä viittaa yhdessä keski-ään nousun kanssa uusien työntekijöiden rekrytoinnin vähenemiseen ja työntekijöiden vaihtuvuuden alenemiseen. Työntekijöiden vaihtuvuuteen saattoi vaikuttaa luonnollisesti myös se, kuinka työntekijöitä työmarkkinoilla oli ja millaiset olivat heidän mahdollisuutensa liikkua paikkakunnalta toiselle¹³¹. Koska työntekijöiden lukumäärä oli vähenemässä panimoteollisuudessa kokonaisuudessa ja ala oli ajautumassa selkeästi

¹³¹ Koivuniemi 2000, s. 54–56.

taantumaan¹³², johtui työntekijöiden määrän väheneminen todennäköisemmin näistä syistä kuin siitä, että työntekijöitä ei olisi ollut saatavilla. Samaan aikaan panimoteollisuutta koettelevasta lamasta huolimatta havaittava palkkojen nousu puolestaan johtui todennäköisesti Haapalan osoittamasta työntekijöiden järjestäytymiseen liittyvien palkkavaatimusten lisääntymisestä. Palkkojen ostovoiman kehitys kääntyi kuitenkin laskevaksi toisen tutkimusajanjakson loppua kohden. Panimoteollisuuden kohtaamat vaikeudet heijastuivat siis myös työntekijöihin.

Ikä ei siis vaikuta olleen sellaisenaan palkkaan vaikuttava tekijä ikärakenteesta johtuen. Mikäli työurat päättyivät sekä naisten että miesten kohdalla nuorella iällä, ei iän ja palkan välille voinut syntyä selkeää positiivista korrelaatiota, sillä suurin osa työntekijöistä oli vielä iässä, jossa palkka oli vielä tavallisesti pieni. Vaikka iän ja palkan välillä ei vaikuta olleen erityisen voimakasta yhteyttä, ikärakenne antaa kuitenkin viitteitä esimerkiksi naisten työuran mahdollisesta päättymisajankohdasta. Samalla se voi selittää, miksi naisten ja miesten aluksi suhteellisen samoista lähtökohdista alkanut palkkakehitys muuttui miehillä suotuisammaksi ja naisilla lähinnä heikkeneväksi. Myös työtehtävillä vaikutti olleen oma vaikutuksensa palkkauksessa. Sukupuolen ja työtehtävän vaikutusta palkkaan käsitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

4.3 Sukupuoli ja palkka

Sukupuolta voidaan pitää sekä suorasti että epäsuorasti palkkaan vaikuttavana tekijänä sen mukaan, onko se itsessään palkkaan vaikuttava tekijä vai johtaako sukupuoli muiden palkkaan vaikuttavien tekijöiden epätasaiseen jakautumiseen.¹³³ Sukupuolen suora vaikutus palkkaan voidaan havaita selkeimmin, mikäli samasta määrästä samaa tehtyä työtä maksettiin eri palkka. Sen sijaan jos esimerkiksi urakkapalkka oli naisilla ja miehillä sama mutta lopullinen palkka määrältään erilainen, syynä olivat erot tehdyn työn määrässä.¹³⁴ Koska työtehtävien tarkkoja sisältöjä tai tehdyn työn määrää ei ole voitu tämän aineiston avulla arvioida, pyritään tässä selvittämään, kuinka rakenteelliset tekijät, kuten sukupuolten ikäjakauma ja työuran arvioitu pituus, vaikuttivat naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

¹³² Ks. kuviot 3.1, 3.2 ja 3.3.

¹³³ Esim. Alho 2007, s. 15–17.

¹³⁴ Burnette 2008, s. 84.

Muutokset nimellispalkassa ja elinkustannuksissa kuvaavat palkan todellista kehittymistä. Työntekijöiden sisälle syntyi kuitenkin ryhmiä, joiden reaali-palkat kehittyivät eri tavoilla, sillä palkka saattoi vaihdella suuresti tarjolla olevan työn määrästä ja teollisuudenalan taloudellisesta kehityksestä johtuen. Eri työtehtävissä oli myös käytössä eri palkanmaksumuotoja, mikä johti osaltaan eroihin palkkoissa. Urakkatyöntekijöiden palkka putosi esimerkiksi nopeasti, silloin kun työtä ei ollut enää tarjolla. Sen sijaan sellaisilla työntekijöillä, joilla nimellispalkka ei juuri noussut tai laskenut, reaali-ansiot pysyivät vakaampina. Heidän reaali-ansionsa saattoivat itse asiassa nousta palkkojen hitaasta kehityksestä huolimatta, mikäli hinnat alenivat yleisesti. Palkkojen lähtötaso vaikutti siihen, kuinka nopeaa reaali-palkkojen kasvu oli suhteellisesti. Alhaisemmissa nimellispalkkoissa muutokset näkyivät nopeammin.¹³⁵ Esimerkiksi Koivuniemi on havainnut, että naisten ja ulkotyöläisten nimellisansioiden nousu oli Nokialla erityisen nopeaa suhteessa nimellispalkkojen yleiseen nousuun. Tämän vuoksi jyrkät palkkaerot pienenivät, mikä oli työväenliikkeen tavoitteena. Kaikista alimpien palkkojen nostamiseen oli myös yhteiskunnalliset perusteet, sillä tämä vähensi palkkoihin liittyneitä levottomuuksia.¹³⁶ Yleisesti reaali-palkat kasvoivat valtakunnallisesti 1800-luvulta aina 1900-luvun alkuun.¹³⁷ Tässä tutkielmassa nimellispalkat on deflatoitu vastaamaan vuoden 1898 rahanarvoa, jotta ne ovat keskenään vertailukelpoisia¹³⁸.

Keskimääräisistä palkoista huomataan hyvin nopeasti, että miesten palkat olivat naisten palkkoja korkeammat myös P. Sinebrychoff Ab:lla. Sen sijaan, kun tarkkaillaan naisten ja miesten reaali-palkkojen kehitystä tutkimusajanjaksojen aikoina, huomataan, että naisten palkkojen ostovoiman kehitys tutkitun ajanjakson aikana oli usein miesten palkkojen ostovoimaa nopeampaa. Naisten nimellispalkat kasvoivat miesten nimellispalkkoja nopeammin ensimmäisen ja toisen tutkimusajanjakson alussa. Tilanne muuttui kuitenkin molempien tutkimusajanjaksojen lopulla. Naisten palkat alkoivat laskea miesten palkkoja nopeammin. Ensimmäisen tutkimusajanjakson aikana miesten reaali-palkat saavuttivat naisten palkkojen tason, mutta vuonna 1909 sekä naisten että miesten reaali-ansiot kääntyivät laskuun, joskin naisten kohdalla aleneva kehitys oli miehiä nopeampaa.

¹³⁵ Haapala 1986, s. 253–256; Koivuniemi 2000, s. 41.

¹³⁶ Koivuniemi 2000, s. 68.

¹³⁷ Haapala 1986, s. 254.

¹³⁸ Ks. liite 2.

Reaalipalkkojen kehitystä tutkimusajanjaksojen välillä tarkasteltaessa huomataan, että kaikki palkat olivat nousseet 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulle tultaessa noin viidelläkymmenellä prosentilla. Naisten palkat kehittyivät ensimmäisen tutkimusajanjakson aikana miesten palkkoja nopeammin, mutta 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla naisten ja miesten palkat kehittyivät lähes samalla tavalla. Se, että naisten reaalipalkat kehittyivät lyhyen ajanjakson aikana miehiin verrattuna nopeammin, johtui todennäköisesti naisten palkkojen matalammasta lähtötasosta. Yleisesti voidaan havaita, että reaalipalkkojen kehitys pysähtyi, sillä vuosina 1909–1911 reaalipalkkaindeksi pysyi miltei samalla tasolla ja itse asiassa notkahti vuonna 1910 kahdella prosentilla. 1900-luvun alussa elinkustannusten nousu oli hidasta, jopa pysähtynyttä, mutta vuodesta 1907 alkaen elinkustannukset alkoivat kasvaa huomattavasti aiempaa nopeammin¹³⁹. Tämän vuoksi reaalipalkkojen kehitys oli 1900-luvun alussa suotuisaa. Palkat nousivat, mutta hinnat pysyivät samalla tasolla. Vuosina 1909–1911 reaalipalkkojen kehitys kääntyi kuitenkin laskevaksi. Palkat eivät enää nousseet juuri lainkaan, vaan itse asiassa laskivat hieman. Samaan aikaan elinkustannukset kasvoivat. Ensimmäisen tutkimusajanjaksoon verrattuna palkat olivat nousseet jälkimmäisellä jaksolla huomattavasti, mutta reaalipalkkojen kehitys oli samaan aikaan hidasta, ja se kääntyi lopulta laskuun.

Taulukko 4.8. Keskimääräisten reaalipalkkojen kehitys vuosien 1898–1901 ja 1908–1911 aikana (1898–1901 N = 1046 ja 1908–1911 N = 653, sukupuolten N ks. Kuvio 1 ja Kuvio 2)

	Miehet	Naiset	Kaikki
1898	82,32	51,26	70,97
1899	82,32	54,37	72,28
1900	90,07	56,23	77,76
1901	93,75	55,17	81,75
1908	120,78	74,77	108,12
1909	122,54	78,43	111
1910	120,29	77,72	109,11
1911	122,34	76,32	110,75

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

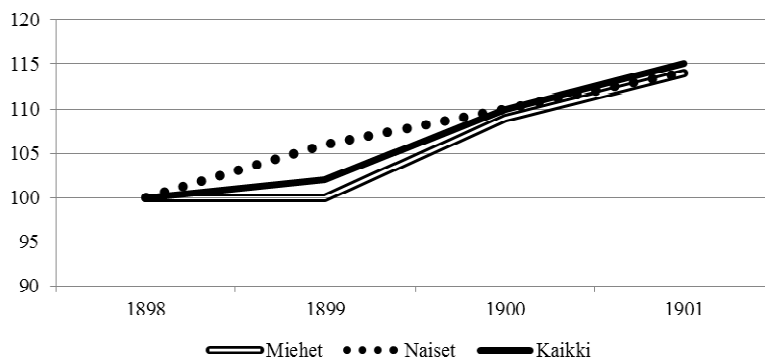
¹³⁹ Ks. liite 2, liitetaulukko 2.1.

Taulukko 4.9. Reaalipalkkaindeksi sukupuolittain vuosina 1898–1901 ja 1908–1911. (1898=100) (1898–1901 N = 1046 ja 1908–1911 N = 653, sukupuolten N ks. Kuvio 1 ja Kuvio 2)

	Miehet	Naiset	Kaikki
1898	100	100	100
1899	100	106	102
1900	109	110	110
1901	114	114	115
1908	147	146	152
1909	149	153	156
1910	146	152	154
1911	149	149	156

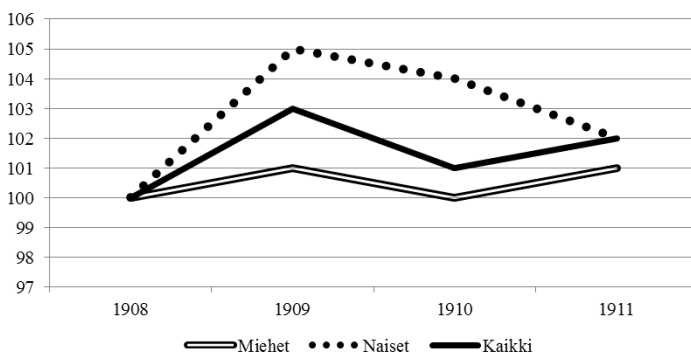
Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.11. Reaalipalkkojen kehitys vuosina 1898–1901 (1898 = 100) (Miehet N = 657 ja Naiset N = 363, Kaikki N = 1046)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kuvio 4.12. Reaalipalkkojen kehitys vuosina 1908–1911 (1908 = 100) (Miehet N = 467 ja Naiset N = 171, Kaikki N = 653)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite 3.

On helppo huomata, että naisten palkat olivat käytännössä aina miesten palkkoja pienemmät. Kuitenkin miesten palkoissa oli havaittavissa enemmän vaihtelua kuin naisten palkoissa. Tämä tarkoittaa, että miesten palkat saattoivat olla hyvin suuria tai pieniä. Naisten palkat olivat taas hyvin lähellä toisiaan. Työpoissaolot ovat yksi selitys näille eroille. Taulukoissa 4.9 ja 4.10 on kuvattuna poissaolteiden henkilöiden lukumäärä, poissaolon keskimääräinen kesto ja ansionmenetyksen jakautuminen sukupuolen perusteella. Töistä poissaolteita naispuolisia työntekijöitä oli vuosina 1898–1901 keskimääräisesti hieman miehiä enemmän, mutta vuosina 1908–1911 molempien sukupuolten kohdalla poissaolteiden määrä oli laskenut lähes samalle tasolle. Merkittävämpi ero sen sijaan oli, että miesten poissaolot olivat kestoaltaan naisten poissaoloja pidempiä. Erityisen suuri ero oli vuosina 1908–1911. Tästä syystä miesten työstä poissaoloista johtuvat ansionmenetykset olivat keskimäärin naisia suuremmat.

Taulukko 4.9 Poissaolteiden keskimääräinen lukumäärä ja poissaolon keskimääräinen kesto sukupuolittain 1898–1901 ja 1908–1911

	1898 - 1901		
	Poissaolteita keskimäärin	Poissaolon kesto keskimäärin päivissä	N
Naiset	36	3,0	145
Miehet	32	4,4	125
	1908 - 1911		
	Poissaolteita keskimäärin päivissä	Poissaolon kesto keskimäärin	N
Naiset	20	2,0	77
Miehet	21	6,3	84

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Taulukko 4.10. Poissaolteiden aiheuttama keskimääräinen ansionmenetyksen markkoissa sukupuolittain vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 (Rahanarvo 1898, N = ks. taulukko 3)

	1898 - 1901	1908 - 1911
Naiset	5,28	4,03
Miehet	11,03	18,43

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

Kun tarkastelussa otetaan huomioon sukupuolten välinen ikäjakauma ja palkan jakautuminen iän mukaan, huomataan, että miesten palkkakehitys iän myötä oli nopeampaa kuin naisten. P. Sinebrychoff Ab:n sukupuolten väliset erot palkan

kehittymisessä iän myötä muistuttavat hyvin paljon 1900-luvun alun yleistä kehitystä, jossa naisten ja miesten välinen palkkaero oli vielä alle 20-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa suhteellisen pieni. Tämän jälkeen miesten palkkakehitys jatkui jyrkempänä ja kauemmin kuin naisilla.¹⁴⁰ Naisten ja miesten väliset palkkaerot alkoivat kasvaa iän myötä P. Sinebrychoff Ab:lla. Tarkasteltaessa naisten palkkojen prosentuaalista suhdetta miesten palkkoihin voidaan havaita, että alle 20-vuotiaiden naistyöntekijöiden palkat olivat noin kaksikymmentä prosenttia ja 20–29-vuotiaiden naisten palkat puolestaan noin kolmekymmentä prosenttia miesten palkkoja pienemmät. Tämän jälkeen naisten keskipalkka putosi suhteessa miesten palkkaan rajusti ollen enää alle kuusikymmentä prosenttia miesten keskipalkasta. Vuosina 1908–1911 yli 60-vuotiaiden naisten palkat olivat keskimäärin vain 49 prosenttia. Naisten palkkaero suhteessa miehiin kuitenkin tasoittui hieman jälkimmäisen tutkimusajanjakson aikana. Alle 20-vuotiaiden keskuudessa naisten palkka oli jopa 17 prosenttia suurempi kuin miesten palkka. Tämä oli luultavasti sattumaa, sillä kyseinen ikäluokka oli hyvin pieni, eikä tuloksia tästä syystä voida pitää erityisen luotettavina. Tämä kuitenkin osoittaa, että aivan työuran alkuvaiheessa naiset ja miehet olivat varsin lähellä toisiaan palkoissa mitattuna, ja naisten palkat saattoivat olla satunnaisissa tapauksissa jopa miesten palkkoja suuremmat.

Sukupuolten erilaisen palkkakehityksen syyksi on aiemmassa tutkimuksessa arvioitu naisten työuran lyhyttä pituutta suhteessa miesten työnuran keston. Syynä työuran loppumiseen oli naisten kohdalla useimmin avioliitto. Andrew Seltzerin mukaan naiset lopettivat työt 20- ja 30-ikävuoden välillä juuri avioliiton vuoksi. Haapalan mukaan taas oli tyypillistä, että yli 25-vuotiaat työntekijät olivat useimmiten naimisissa. Alho on puolestaan arvioinut, että työuran pituutta voidaan pitää tärkeänä palkkaan vaikuttavana tekijänä. Hänen mukaansa naisten työura päättyi niin aikaisin, että muut mahdolliset syrjivät tekijät eivät ehtineet vaikuttaa naisten palkkukseen kovin paljon. Avioliitto johti naisten uran loppumiseen, koska ihanteena oli, että mies elätti perheensä, kun taas nainen hoiti perheen ja kodin. Miehen kohdalla perheellisyys saattoi olla palkkaa nostava tekijä, sillä perheellisille miehille voitiin maksaa korkeampaa palkkaa elätysvelvollisuuden vuoksi. Nuorimmilla työntekijöillä ei puolestaan ollut vielä omaa perhettä. Niinpä nuorten perheettömien miestenkään palkka ei noussut tavallisesti korkeaksi. Tästä syystä

¹⁴⁰ Ks. Heikkinen 1997, s. 86–87.

palkkaerot naisten ja miesten välillä palkkaerot olivat pienimmillään juuri nuorena, työuran alussa.¹⁴¹

Taulukko 4.11. Naisten palkan prosenttiosuus miesten palkoista vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 ikäluokittain (N = ks. liitetaulukko 3)

Ikä	1898 - 1901 %	1908 - 1911 %
Alle 20 vuotta	83	117
20-29 vuotta	69	72
30-39 vuotta	61	62
40-49 vuotta	53	56
50-59 vuotta	56	57
60 vuotta tai vanhemmat		49

Lähde: Sinebrychoff tietokanta 2013. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

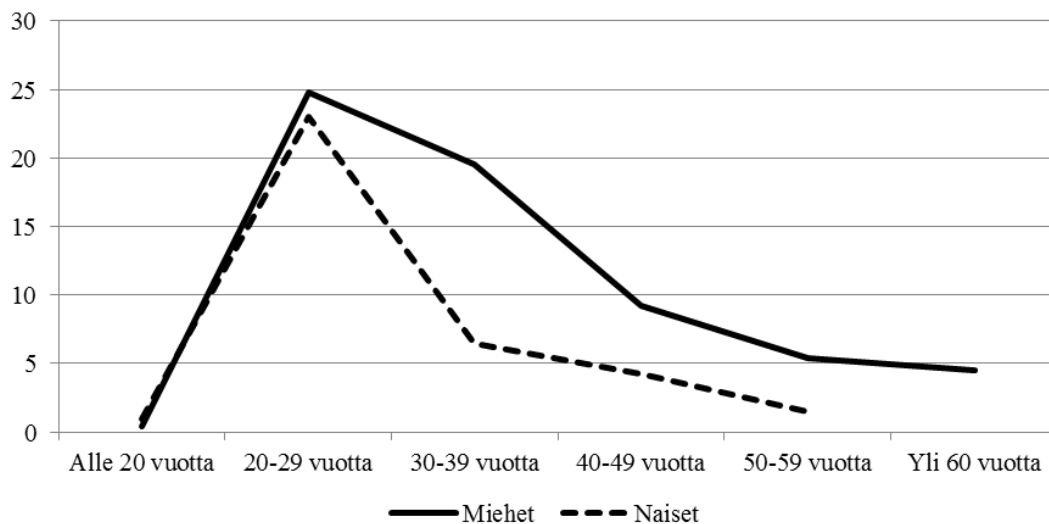
Kun tarkastellaan työntekijöiden ikää ja työkokemuksen määrää, huomataan, että naisten keski-ikä oli miesten keski-ikää alhaisempi. Myös työkokemuksen määrä oli naisilla luonnollisesti miehiä alhaisempi. Naisten työura Sinebrychoffilla vaikutti kuitenkin pidentyneen hieman vuosien 1908–1911 aikana. Sama kehitys koski myös miehiä. Työntekijöiden keski-ikä nousi jälkimmäisellä ajanjaksolla sekä naisten että miesten kohdalla noin viidellä vuodella. Työuran pidentymisestä kertoo myös keskimääräisen työkokemuksen kasvu sekä naisilla että miehillä. Kaikesta huolimatta naispuoliset työntekijöiden työurat päättyivät keskimäärin noin viidestä kuuteen vuoteen miehiä aikaisemmin työkokemuksen perusteella arvioituna. Suurin osa P. Sinebrychoffin naistyöntekijöistä oli 20–29-vuotiaita. Tätä vanhempia naisia oli huomattavasti vähemmän. Syynä tähän oli naisten työuran päättyminen avioitumiseen ja perheen perustamiseen, mikä on aiemman tutkimuksen mukaan hyvin todennäköinen selittäjä naisten työuran lyhyydelle ja siten myös heikommalle palkkakehitykselle.

Ikäluokkien koko tarkasteltaessa huomataan kuitenkin, että erityisesti vuosina 1898–1901 miesten ikäjakauman kehitys muistutti suuresti naisten vastaavaa kehitystä. Ikäluokkien koon pieneneminen oli ainoastaan hitaampaa, ja työura saattoi jatkua yli 60-vuotiaaksi saakka. Sen sijaan vuosina 1908–1911 miestyöntekijöiden suurin ikäluokka oli 40–49-

¹⁴¹ Esim. Seltzer 2011, s. 466–467.

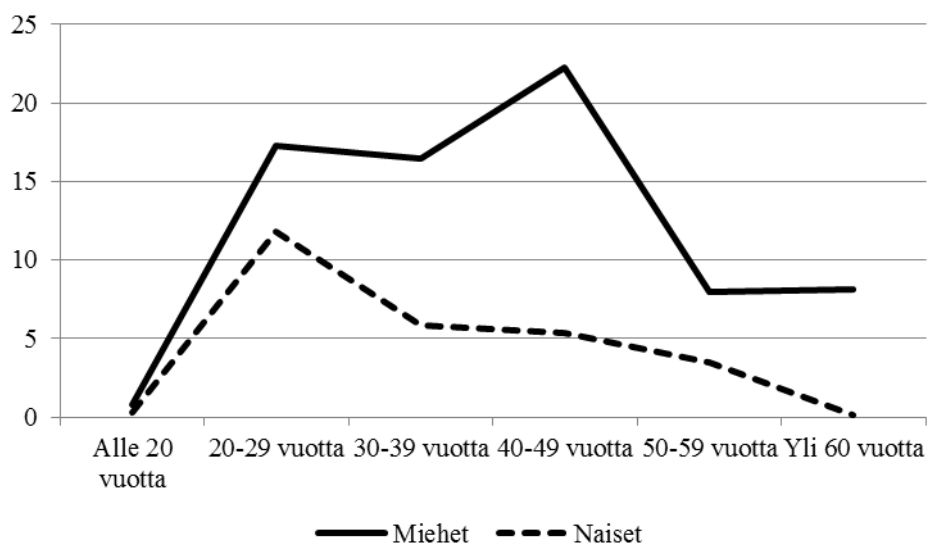
vuotiaat. Naisista suurin osa oli edelleen 20–29-vuotiaita, mutta myös muiden ikäluokkien osuus oli kasvanut hieman. Tästä voidaan päätellä, että P. Sinebrychoff Ab:n nais- ja miestyöntekijöiden ikäluokkien koko ja niiden kehitys tutkimusajanjaksojen välillä muistutti varsin paljon toisiaan. Erityisesti vuosina 1898–1901 P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisöä voidaan pitää kokonaisuudessaan varsin nuorena. Sen sijaan vuosina 1908–1911 naisten ja miesten välinen ikäero syventyi naistyöntekijöiden lukumäärän vähentyessä ja työntekijöiden keski-ään noudessa. Samalla naisten ja miesten välisessä palkkakehityksessä iän myötä ei kuitenkaan tapahtunut juuri lainkaan muutoksia nuorinta ikäluokkaa lukuun ottamatta. Ikää tarkasteltiin palkkaan vaikuttavana tekijänä tarkemmin alaluvussa 4.2.

Kuvio 4.13. Naisten ja miesten prosentuaalinen jakautuminen ikäluokkiin 1898–1901 (Naiset N = 350, Miehet N = 618, Yhteensä N = 968)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013

Kuvio 4.14. Naisten ja miesten prosentuaalinen jakautuminen ikäluokkiin 1908–1911 (Naiset N = 162 ja Miehet N = 439, Yhteensä N = 601)



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Taulukko 4.12. Keskimääräisen työkokemuksen jakautuminen sukupuolten kesken vuosien 1898–1901 ja 1908–1911 aikana

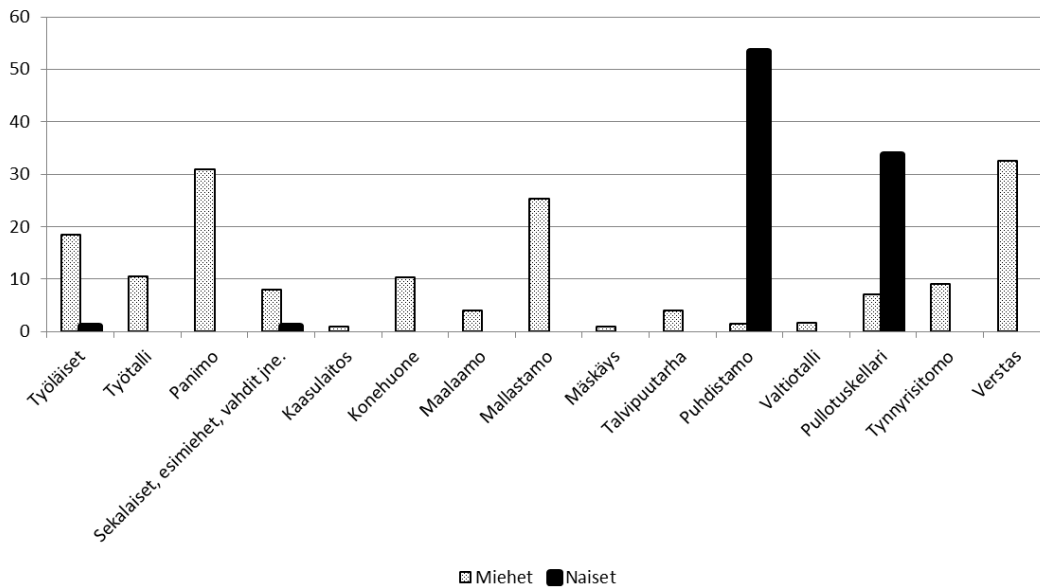
	1898-1901		1908-1911	
	Vuusia	N	Vuusia	N
Naiset	4,3	351	8,4	166
Miehet	9,6	618	14,3	452

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Sukupuolten välisen ikäjakauman lisäksi on tarkasteltava työtehtävien jakautumista sukupuolen mukaan, missä onkin havaittavissa selkeä jakautuminen naisten ja miesten töihin. Työpisteiden työntekijöiden sukupuolijakauma on arvioitu jälkimmäisen palkanmaksukauden luettelon perusteella, kuten työpisteiden ikäjakauma ja kaikkien työntekijöiden jakautuminen työpisteisiin edellisissä luvuissa. Kuvioista 3 ja 4 selviää työvoiman jakautuminen eri työtehtäviin sukupuolen perusteella. Naisten osuus kaikista työntekijöistä oli pieni, ja heidät oli käytännössä palkattu hoitamaan vain pudistukseen ja oluen pullootukseen liittyviä tehtäviä. 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla tehty työpisteiden uudelleenjärjestely näkyi naisia työllistäneiden työpisteiden vähentymisenä, kun pulloitus ja puhdistus suoritettiin sittemmin todennäköisesti samassa työpisteessä. Tämä vaikutti osaltaan naisten osuuden vähenemiseen koko työvoimasta. Kun toimintoja yhdistettiin ja mahdollisesti tehostettiin, työpaikkojen määrä väheni.

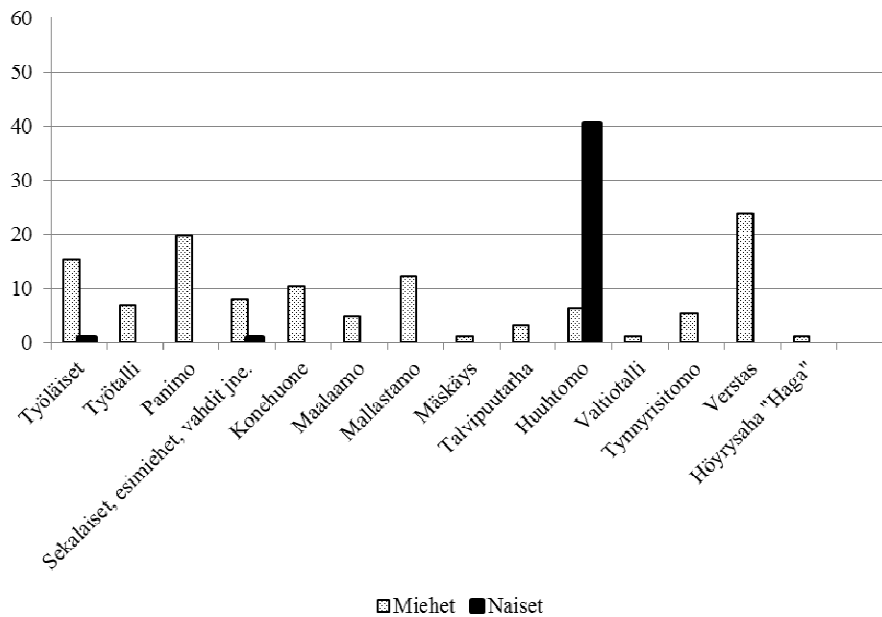
Kuvioista 4.4 ja 4.3 ilmenee, että kyseiset työtehtävät olivat runsaasti työvoimaa vaativia. Niihin siis kohdistui luultavasti eniten tehostamistavoitteita ja työpaikkojen vähentymistä. Tässä tapauksessa työntekijöiden määrän vähentyminen kohdistui siis pääsääntöisesti juuri naisiin, jotka työskentelivät näissä työpisteissä.

Kuvio 4.15. Työntekijöiden sukupuolijakauma työpisteissä 1898–1901



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Kuvio 4.16. Työntekijöiden sukupuolijakauma työpisteissä 1908–1911.



Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

Naisten rooli panimoteollisuudessa oli ongelmallinen. Naisilla oli kyllä aikalaiskäsitteksen mukaan sijansa panimoalalla, ja he olivat ensimmäisen maailmansodan aikana toimineet rintamalle lähteneiden miespuolisten työntekijöiden tilalla varsin hyvällä menestyksellä. Naisten asema panimojen työntekijöinä kyseenalaistettiin kuitenkin sodan jälkeen, vaikka nämä olivatkin miehiä halvempaa työvoimaa. Työn katsottiin olevan heille muun muassa fyysisesti liian raskasta, eikä naisten työpanosta pidetty pidemmän päälle riittävänä miesten suurempaan fyysiseen voimaan ja työn tuottavuuteen verrattuna. Naisten palkkaamisen katsottiin edellyttävän myös erityisjärjestelyjä, sillä heille oli hankittava omat työskentelyasut. Yleisesti miesten työtehtäviksi katsottiin esimerkiksi konetekniikan hoitoon, tynnyrien käsittelyyn ja yleensäkin tekniikkaan liittyvät ja tarkkuutta vaativat työvaiheet. Naiset soveltuivat sen sijaan parhaiten muun muassa mäskäysastioiden ja jäähdyttimien puhdistamistehtäviin.¹⁴² Naisille sopivat tehtävät nähtiin siis pääasiassa tuotantoa avustavina, kun taas itse tuotannosta huolehtiminen uskottiin mieluiten miesten huoleksi.

¹⁴² Riley 1919, s. 148–150.

Mikäli suorana palkkasyrjintänä¹⁴³ pidetään sitä, että naisille ja miehille maksettiin samasta määrästä tehtyä työtä eri palkka, tällaista syrjintää on P. Sinebrychoff Ab:n tapauksessa vaikea osoittaa. Naisten ja miesten työtehtävät olivat jakautuneet, eikä heidän voida olettaa tehneen samoja työtehtäviä ainakaan kovin suurissa määrissä. Epätasa-arvo perustui siis pääasiassa rakenteellisiin tekijöihin. Etenemismahdollisuudet työuralla jäivät vähäisiksi työtehtävien yksipuolisuuden, niiden työn luonteen ja lyhyemmän työuran vuoksi, ja siten myös palkka jäi pienemmäksi. Naisten reaalipalkat kehittyivät pääasiassa miesten reaalipalkkoja suotuisammin, mutta kaikesta huolimatta naisen palkka oli keskimäärin noin 60–70 prosenttia miehen palkasta iästä riippuen. Naisten ja miesten väliset palkkaerot kasvoivat iän myötä suuremmiksi, eikä tilanne näytä muuttuneen kovin suuresti jälkimmäisellä tutkimusajanjaksoilla, vaikka myös naisten työura piteni tuolloin.

4.4 Työtehtävä ja palkka

Panimoteollisuudessa valinnut aikalaisasenne naisten paikasta teollisuudenalalla voidaan havaita myös P. Sinebrychoff Ab:n työnjaosta. Työpisteiden keskipalkkoja tarkastelemalla selviää, missä työtehtävissä toimineet työntekijät olivat parhaiten palkattuja. Palkkauksen, työpisteen nimityksen ja taulukkoon 3.1 kerättyjen ammattinimikkeiden avulla voidaan päätellä, mitkä tehtävät olivat vaativia ja arvostettuja sekä mitkä puolestaan todennäköisesti rutiininomaisia ja lähinnä tuotantoa avustavia. Edellisen alaluvun kuviot 4.8 ja 4.9 havainnollistavat työpisteiden keskimääräisiä palkkoja suhteessa kaikkien tutkimusajanjakson palkkojen keskiarvoon. P. Sinebrychoff Ab:n eri työpisteiden välisten palkkojen erot eivät olleet huomattavan suuria, mutta matalat palkat voitiin yhdistää erityisesti naisvaltaisiin työpisteisiin¹⁴⁴.

Puhdistamo, pullotuskellari ja huuhtomo olivat työpisteistä selkeimmin naisvaltaiset, ja miltei kaikki Sinebrychoffin naispuolisista työntekijöistä työskentelivät näissä työpisteissä. Näissä työpisteissä keskipalkat jäivät molempina tutkimusajanjaksoina alle koko ajanjakson palkan keskiarvon. Edellä mainittujen työpisteiden luonnetta voidaan pitää pääasiassa tuotantoa tukevana, sillä niissä ei valmistettu varsinaisesti olutta, vaan ainoastaan pullotettiin jo valmista tuotetta tai puhdistettiin esimerkiksi valmistuksessa tarvittavia astioita.

¹⁴³ Ks. luku 1.2.

¹⁴⁴ Työpisteiden keskipalkka, ks. kuviot 4.5 ja 4.6 alaluvussa 4.2.

Toisaalta parhaiten palkatut tehtävät eivät kuitenkaan vaikuta liittyneen selkeästi oluenvalmistukseen, vaan niitäkin voidaan pitää luonteeltaan tuotantoa tukevina. Korkeimmat keskipalkat olivat konehuoneessa ja tynnyrisitomossa työskentelevillä miehillä. Näissä tapauksissa korkeaan palkkaan oli syynä todennäköisesti näiden työtehtävien vaatima erikoisammattitaito. Panimossa ja mallastamossa työskentelevien esimiesten ja mestarien palkat olivat todennäköisesti suuria, mutta samaan aikaan niissä tarvittiin myös vähemmän koulutettua, suorittavaa työvoimaa, jonka palkka oli pienempi. Konehuoneessa ja tynnyrisitomossa työvoimaa tarvittiin vähemmän, mutta heidän ammattitaitonsa oli todennäköisesti kokonaisuudessaan suurempi. Sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä voidaan puolestaan pitää rakenteellisia tekijöitä, sillä naiset ja miehet ohjautuivat selkeästi eriluonteisiin työtehtäviin.

Myös palkanmaksumuodolla saattoi olla vaikutusta palkan suuruuteen. Päiväpalkalla työskentelevien asema oli nimittäin 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa varsin heikko. Käytännössä päiväpalkan suuruus saattoi olla varsin hyvä, ja mikäli töitä oli tarjolla, päiväpalkkalaisen tulotkin olivat hyvät. Kun töitä ei taas ollut tarjolla, ei palkkaakaan maksettu. Tästä syystä päiväpalkkalaisten palkkaukseen liittyi suuri epävarmuus, ja heidän palkkansa jäivät muita pienemmiksi. Koivuniemen mukaan erityisesti paperitehtaassa naiset joutuivat usein kärsimään työn epävarmuuden ja vähyyden palkkoja alentavasta vaikutuksesta.¹⁴⁵

P. Sinebrychoff Ab:n tapauksessa tällainen vaikutus on nähtävissä selkeästi verstaan ja maalaamon tutkimusajanjaksojen välisissä palkoissa tapahtuneissa muutoksissa, sillä päiväpalkkaus oli pääasiallisessa käytössä ainoastaan näissä työpisteissä. Vuosina 1898–1901 etenkin verstaan keskipalkat olivat selkeästi kaikkien palkkojen keskiarvon yläpuolella, mutta vuosina 1908–1911 keskipalkka oli pudonnut selvästi alle kaikkien palkkojen keskiarvon, jopa alle naisvaltaisen huuhtomon. Kuten luvussa 4.1 huomattiin, päiväpalkalla työskentelevien työpäivien lukumäärä oli vuosina 1908–1911 alhaisempi kuin vuosina 1898–1901. Tämä johtui todennäköisesti panimoteollisuuden kehnoista taloudellisesta tilanteesta, mikä näkyi mitä ilmeisimmin päiväpalkalla työskentelevien työntekijöiden töiden vähenemisenä ja siten myös ansioiden vähenemisenä. P. Sinebrychoff Ab:lla naiset eivät työskennelleet tutkimusajanjaksojen aikana lainkaan

¹⁴⁵ Koivuniemi 2000, s. 41.

päiväpalkalla, joten töiden jatkuvuuteen ja riittävyteen liittynyt epävarmuus ei selitä naisten miehiä alempia palkkoja. Sen sijaan työpäivien riittävyteen liittyvä epävarmuus ja sen aiheuttama ansiotason lasku oli lähinnä miesten ongelma. Vaikka miesten palkat olivatkin pääsääntöisesti naisten palkkoja suuremmat, oli heidän palkoissaan paljon enemmän vaihtelua. Päiväpalkalla työskentelevät miehet saivat esimerkiksi vuosina 1898–1901 varsin suurta palkkaa, mutta työpäivien väheneminen romahdutti myöhemmin heidän tulotasonsa.

5 Historiallisten henkilötietojen tutkimuskäyttö

Henkilötietojen tutkimuskäyttö ja erityisesti henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston jatkokäyttö muissa tutkimuksissa on herättänyt runsaasti keskustelua runsaasti keskustelua viimeaikoina. Aiheeseen liittyen järjestettiin Helsingin yliopistolla marraskuussa vuonna 2013 Tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuoja -seminaari. Seminaarin puheenvuoroista laadittiin vuonna 2014 julkaisu, jossa käsitellään laajojen, usein henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen keräämiseen, säilyttämiseen ja jatkokäyttöön liittyviä ongelmia ja mahdollisuuksia.¹⁴⁶ Henkilötietojen käyttö ja tietosuoja on erityisen ajankohtainen aihe, sillä henkilötietolakia ollaan uudistamassa koko Euroopan unionin alueella. Uuden lainsäädännön tarkoituksena on huomioida tietojenkäsittelyn muuttuneet olosuhteet, kuten henkilötietojen sähköisen käsittelyn sekä sosiaalisen median ja erilaisten hakupalveluiden käytön lisääntyminen, ja määritellä tietojenkäsittelijän velvollisuudet sekä tavat ja käytännöt, joilla tietoja voidaan käsitellä ja kerätä tutkimuskäyttöön. Uudistuksen valmistelussa esimerkiksi tietojen anonyymisointia tai tutkittavan antamaa suostumusta on pidetty mahdollisena ratkaisuna. Nykyisessä monimutkaistuvassa tietojenkäsittelyssä henkilötietoja voidaan kuitenkin yhdistää useita eri lähteitä käyttäen, joten henkilöllisyyden täydellisen salaamisen mahdollisuus on kyseenalaistettava.¹⁴⁷

Anonyymisointi ja/tai asianomaisen henkilön suostumuksen hankkiminen ovat usein tutkimusaineistojen jatkokäytön ja arkistoinnin ehtona.¹⁴⁸ Tätä tutkimusta varten on kerätty laaja henkilö- ja palkkatietoja sisältävä tietokanta, joka sisältää useiden eri alkuperäislähteiden pohjalta yhdistettyjä palkka- ja henkilötietoja. Tätä tietoa ei ole saatavissa mistään muualta tässä muodossa, joten tutkimusaineistolla voi olla käyttöä myös muissa tutkimuksissa. Edes historiallisten tutkimusaineistojen käyttö ei kuitenkaan ole täysin yksinkertaista. Niinpä on pohdittava, millaisia ongelmia tämänkaltaisen historiallisen työhistoria- ja palkkatietokannan käyttöön ja säilytykseen voi liittyä ja millaisia ratkaisuja ongelmiin voidaan tarjota. Ongelmien ratkaisu, esimerkiksi tietojen anonyymisointi, voi kuitenkin olla myös kyseenalaista, sillä henkilötietojen salaaminen voi estää mielekkään tutkimuksen tekemisen. Sen vuoksi on pohdittava myös Sinebrychoff-tietokannan jatkotutkimuksellista arvoa, käyttötarkoitusta, ikää ja luonnetta.

¹⁴⁶ Seminaarin ohjelmaan ja sisällöt on esitelty tarkemmin Ketolan & Lahden (2014) toimittamassa julkaisussa.

¹⁴⁷ Ks. esim. Aarnio 2013; Salokannel 2014.

¹⁴⁸ Ks. esim. Kuula-Luumi 2014.

Millaisin edellytyksin tietokantaa voi jatkossa hyödyntää, ja kuinka historiallisten henkilötietojen yksityisyyden suojaan tulee suhtautua?

Käsitys yksityisyyden suojasta luetaan ihmisten perusoikeuksiin, jotka määritellään sekä Suomen perustuslaissa että Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien julistuksessa. Yksityisyyden suoja ja yksilön henkilökohtaisen kunnian suojaaminen on keskeisimpiä tieteellistä tutkimusta rajoittavista artikloista. Samassa yhteydessä taatut ilmaisuvapaus ja julkaisuoikeus puolestaan paradoksaalisesti turvaavat tutkimuksen aseman.¹⁴⁹ Suomen perustuslaissa yksityisyyden suoja tarkoittaa yksilön yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan loukkaamattomuuden turvaamista. Varsinaisesta henkilötietojen käsittelystä säädellään henkilötietolaissa. Perustuslaki määrittelee myös oikeuden sanavapauteen ja viranomaisten toiminnan ensisijaisen julkisuusvelvoitteen. Sivistyksellisissä oikeuksissa taiteen ja tieteen vapaus on turvattu.¹⁵⁰

Perustuslaissa mainittuja oikeuksia yksityisyydestä sekä tietojen julkisuudesta ja salaamisesta säädellään tarkemmin laissa, joista henkilötietojen käytettävyyden kannalta tärkeimmät ovat laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja henkilötietolaki. Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta vahvistaa viranomaisen tuottamien asiakirjojen julkisuuden. Viranomaisen tuottama asiakirja voidaan kuitenkin julistaa salaiseksi, mikäli tähän on perusteet muun lainsäädännön pohjalta. Salassa pidettäväksi katsotaan muun muassa sellaiset asiakirjat, joiden sisältämät tiedot voivat vaarantaa yleisen turvallisuuden tai vahingoittaa valtion etuja. Salaisia ovat julkisuuslain mukaan myös sellaiset asiakirjat, jotka sisältävät arkaluonteisina pidettäviä henkilötietoja.¹⁵¹

Henkilötietolain tarkoituksena puolestaan on yksityisyyden turvaaminen ja hyvän tietojenkäsittelytavan edistäminen. Henkilötieto määritetään henkilötietolaissa sellaiseksi tiedoksi, jonka avulla yksittäinen ihminen tai hänen lähipiirinsä voidaan tunnistaa, joten se ei siis koske ainoastaan asianomaista henkilöä, vaan ottaa huomioon myös hänen mahdolliset omaisensa. Yksityisyyttä säädellään henkilötietolaissa vahvasti, sillä henkilötietojen käyttö on sallittu ainoastaan sellaisissa tilanteissa ja yhteyksissä, joissa niiden käsittelylle on asianomaisen lupa tai selkeä peruste ja käyttötarkoitus, joka ei ole

¹⁴⁹ de Baets 2004, s. 131–133.

¹⁵⁰ Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 luku 2 10§, 12§ & 16§.

¹⁵¹ Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621 1.luku 1§ & 6. luku 24§.

ristiriidassa lain kanssa. Tieteellinen ja historiallinen tutkimus luetaan lain mukaan perustelluksi henkilötietojen käyttötarkoitukseksi. Henkilötietojen käsittelijän velvollisuutena on huolehtia tietojen ajantasaisuudesta ja oikeellisuudesta, jotta yksilölle ei aiheutuisi haittaa paikkaansa pitämättömistä tai vanhentuneista tiedoista. Käsittelijää koskee myös huolellisuusvelvoite, joka tarkoittaa tämän velvollisuutta huolehtia henkilötietojen käsittelyn luottamuksellisuudesta ja asianomaisten yksityisyydestä. Tietoja ei saa myöskään muissa yhteyksissä kuin alun perin on sovittu.¹⁵²

Kaikki henkilötiedot eivät ole luonteeltaan samanlaisia, vaan laissa määritellään arkaluontoiset henkilötiedot, joiden käsittely on poikkeuksia lukuun ottamatta kiellettyä. Arkaluontoisiksi henkilötiedoiksi määritellään henkilötietolaissa yksilön etninen alkuperä, vakaumuksellisuus, terveystiedot, rikosrekisterimerkinnät, seksuaalinen suuntautuneisuus ja tiedot sosiaalihuollon asiakkuudesta. Tällaiset tiedot ovat yksilön kannalta hyvin henkilökohtaisia, ja niiden julkitulo voi saattaa yksilön kiusalliseen asemaan. Arkaluontoisten henkilötietojen käsitteleminen on kuitenkin mahdollista laissa määritetyissä tapauksissa. Ehtona on se, että tietojen käsittelystä ei ole haittaa asianosaiselle, se on yhteisön toiminnan ja/tai yksilön edun kannalta välttämätöntä, tai että asianosainen on itse antanut suostumuksensa tai vaihtoehtoisesti itse tuonut arkaluontoisia henkilötietojaan julkisuuteen. Laki turvaa myös arkaluontoisten henkilötietojen käytön historiallisessa ja tilastollisessa tutkimuksessa. Lähtökohtana on, että arkaluontoisia henkilötietoja ei saa säilyttää kauempaa kuin niiden käytölle on olemassa laissa hyväksyttävät perusteet. Tämän jälkeen tiedot on hävitettävä. Laki mahdollistaa kuitenkin arkaluontoisiakin henkilötietoja sisältävien aineistojen säilyttämisen, mikäli siihen on perusteet ja säilyttäminen järjestetty asianmukaisesti joko arkistolaitoksessa tai vastaavassa arkistossa, joka huolehtii, että henkilötietolain mukainen tietojen käsittelyvaatimus toteutuu.¹⁵³

Myös palkkatiedot on määritetty laissa yhteistoiminnasta yrityksessä salaisiksi. Työnantajan täytyy kuitenkin luovuttaa työntekijöidensä palkkatietoja henkilöstöryhmän edustajalle, esimerkiksi luottamusmiehelle, mutta tietoja täytyy käsitellä tilastollisesti eikä

¹⁵² Henkilötietolaki 22.4.1999/523, 1.luku 3§.

¹⁵³ Henkilötietolaki 22.4.1999/523, 3. luku 11§– 12 §, luku 7. 34§ –35§.

niistä saa kyetä päättelemään, mikä on kunkin yksittäisen työntekijän palkka.¹⁵⁴ Tähän käytäntöön on suhtauduttu epäillen, sillä sen on esitetty estävän palkkojen avoimen vertailun ja siten sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumisen valvonnan. Esimerkiksi SAK:n lakimiehenä toimiva Anu-Tuija Lehto arvosteli Helsingin Sanomien pääkirjoituksessaan palkkasalaisuuskäytäntöä siitä, että se yksityisyyden suojan nojalla estää palkkatietojen vapaan saatavuuden ja vertailun. Käytännössä henkilöstötyhmän edustaja voi saada täydellisiä palkkatietoja ainoastaan suostumuksensa antaneilta työntekijöiltä. Lehdon mukaan tällainen järjestelmä on ongelmallinen, sillä näin ei voida selvittää tarkasti, jäävätkö esimerkiksi täsmälleen samaa työtä tekevät naiset palkoissaan miesten taakse puhtaasti sukupuolensa vuoksi.¹⁵⁵

Palkkasalaisuus on aiheellinen kysymys myös tämän tutkimusaineiston kannalta, sillä yksittäisten työntekijöiden henkilötietoihin tarkasti yhdistetyt palkkatiedot muodostavat tutkimusaineiston keskeisen sisällön. Varsinaisessa tutkimuksessa palkkatietoja käytetään keskiarvojen avulla, mutta tietokannassa ne on yhdistetty henkilöihin tavalla, joka vaikuttaa lainsäädännön mukaan tekevän siitä salassa pidettävän. Palkka- ja henkilötietoja on itse asiassa hyödynnetty juuri sillä tavalla kuin Lehdon toivoisi myös nykyisiä palkkatietoja tutkittavan eli vertaamalla palkka- ja henkilötietoja ja selvittämällä, kuinka työtehtävästä maksettiin ja vaikuttiko sukupuoli palkan suuruuteen.

Vaikka tutkimusaineisto sisältää lainsäädännössä määriteltyjä salassa pidettäviä tietoja, on huomattava, että myös tietojen ajankohtaisuus vaikuttaa niiden käytettävyyteen. Esimerkiksi henkilötietolaissa todetaan, että henkilötietolain vaatimusten ei oleteta olevan välttämättömiä, jos se ei ”- - tietojen *ikä* ja *laatu* huomioon ottaen ole rekisteröityjen yksityisyyden suojan vuoksi ilmeisen tarpeetonta”¹⁵⁶. Laki siis huomioi henkilötietojen iän ja sisällön luonteen vaikutuksen yksityisyyden suojaamisen tarpeellisuudessa. Tietosisällön laadussa ohjeena voidaan käyttää arkaluontoisten henkilötietojen määritelmää, mutta sitä, minkäikäisten tai minkäläisten henkilötietojen suojaaminen lain määrittämässä vakavuudessa ei ole enää tarpeen, ei määritellä laissa tarkasti.

¹⁵⁴ Laki yhteistoimintaneuvotteluista yrityksessä 30.3.2007/334, luku 3, 11§.

¹⁵⁵ Lehto 19.12.2014.

¹⁵⁶ Henkilötietolaki 22.4.1999/523, luku 7, 35§. Korostukset ovat kirjoittajan tekemiä.

Esimerkiksi Arkistolaitos on laatinut oman ohjeistuksensa aineistojen käytettävyyden arvioinnissa. Asiakirjat ovat sen mukaan pääsääntöisesti julkisia, mutta mahdollisia käyttökieltoja voidaan määrätä asiakirjojen järjestämättömyyden, heikon kunnan tai salassa pidettävien tietojen vuoksi. Salassapitomääräys voi perustua myös yksityisarkiston luovutussopimukseen. Viranomaisen asiakirjojen salassapidolle on aina oltava lainsäädäntöön perustuva syy, kuten esimerkiksi arkaluontoiset henkilötiedot tai julkisuuslaissa määritellyt haitat yleiselle turvallisuudelle. Arkistolaitos joutuu kuitenkin ottamaan kantaa aineistojen käytettävyyteen myös niiden iän pohjalta. Salassapitoajaksi muissa kuin henkilötietoja sisältävissä asiakirjoissa on määritelty tavallisesti 25 vuotta. Henkilötietoja sisältävien asiakirjojen salassapitovelvollisuuden katsotaan puolestaan päättyvän, kun asianomaisen henkilön kuolemasta tulee kuluneeksi viisikymmentä vuotta. Aina henkilön tarkka kuolinaika ei ole tiedossa, joten tällaisissa tapauksissa asiakirja tulee julkiseksi, kun sen päiväyksestä on kulunut sata vuotta. Tätä nuorempien asiakirjojen tutkimukseen tarvitaan tutkimuslupa tai vastaavasti asianosaisjulkisuuteen perustuva yksilön oikeus tarkastaa esimerkiksi itseään koskevia tietoja.¹⁵⁷

Henkilötietojen hyödyntäminen historian tutkimuksessa ei ole ongelmattonta, vaikka aineisto olisikin iältään suhteellisen vanhaa. Lastensuojelututkimukseen erikoistunut Kaisa Vehkalahti käsitteli Tutkimusaineistojen jatkokäyttö- ja tietosuojaja -seminaarissa arkaluontoisten henkilötietojen käyttöä lastensuojelun historian tutkimuksessa. Vehkalahden mukaan historian tutkimus on henkilötietojen käsittelyn ja keräämisen kannalta erityisen ongelmallinen tieteenala, sillä ihanteellinen tilanne, jossa tutkimuksen kohde antaa vapaaehtoisesti suostumuksensa tutkimukseen osallistumisella, on historian tutkimuksessa usein mahdotonta. Vaikka arkaluontoisten henkilötietojen käsitteleminen tutkimuskäytössä on henkilötietolaissa turvattu ja vaikka tutkimuskohde on menneisyydessä, on edelleen pohdittava, mikä on oikeudenmukainen tapa esittää tutkimustulokset ja varmistaa tutkimuskohteen yksityisyys. Erityisen arkaluontoiset aiheet, kuten Vehkalahden lastensuojelun historiaan liittyvä tutkimus, voivat olla arkaluontoisia ja yksilön kannalta jopa leimaavia vielä kauan. Arkaluontoiset henkilötiedot voivat siten heijastua myös varsinaisten tutkimuskohteiden jälkeläisten elämään.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Arkistolaitos päiväämätön .

¹⁵⁸ Vehkalahti 2013.

Vaikka henkilötiedoilla ei vahingoitettaisi yksilöitä, eettinen ongelma säilyy edelleen. Menneisyyden tutkimista ja ajallista eroa tutkijan ja tutkimuskohteen välillä pidetäänkin yhtenä historiantutkimuksen suurimmista eettisistä haasteista. Olennainen kysymys on, kenelle historiantutkija on vastuussa: menneisyydelle, tutkimuskohteelleen vai tässä ajassa elävälle yleisölleen, jolle hän tuottaa tietoa menneisyydestä?¹⁵⁹ Hollantilaisen historian ja etiikan professorin, Antoon de Baetsin mukaan historiantutkija on ensisijaisesti vastuussa nykyajassa eläville ihmisille. Kuolleet ihmiset eivät enää toimi tai vaikuta yhteiskunnassa, joten heitä ei voi suoraan verrata eläviin ihmisiin. Kuolleet ovat kuitenkin olleet eläessään todellisia ihmisiä, joita voidaan edelleen muistella. Tästä syystä kuolleita on historiantutkimuksessa kunnioitettava ja kohdeltava arvokkaasti. Lisäksi ihmiset ovat aina yhteydessä toisiinsa. Kuollut ihminen oli osa yhteisöään, ja hänellä oli lähipiiri, perhe ja ystävät, jotka muistelivat tai surivat tai tätä omalla tavallaan. Velvollisuus kuolleiden ihmisten kunnioittavaan kohteluun heijastuu siis mahdollisesti myös seuraaviin sukupolviin. de Baetsin mukaan edellä kuvattua kunnioittamisvelvoitetta täytyy tästä syystä pitää universaalina. Vaikka jo kuollut henkilö tunnettaisiin merkittävänä rikollisena, ei häneltäkään voida kieltää kuolemanjälkeistä arvokasta kohtelua, sillä myös hänellä oli omaisensa. Lisäksi jouduttaisiin määrittämään, kenellä on oikeus tulla kohdelluksi kunnioittavasti kuolemansa jälkeen, ja kenellä ei. Tähän kysymykseen vastaaminen on yksinkertaisesti mahdotonta.¹⁶⁰ Kysymystä kuolleiden ihmisten oikeuksista historiantutkimuksessa voidaan pitää perusteltuna tieteenalalla, jonka tehtävänä on tutkia menneisyyttä ja ennen kaikkea ihmisiä ja heidän yhteiskuntaansa menneisyydessä. Tällainen tutkimus edellyttää yksilöiden tutkimista usein heidän kuolemansa jälkeen, eivätkä he voi tällöin tietenkään antaa omaa suostumustaan tietojensa käytölle.

Vaikka de Baetsin mukaan kuolleilla ei ole elävien ihmisten kaltaisia oikeuksia, voidaan heitä edelleen kohdella loukkaavasti. Hän on määritellyt erityyppisiä sekä moraalisesti kyseenalaisia että lainvastaisia vainajia kohtaan tehtyjä rikkomuksia, joita nykyajassa elävät ihmiset voivat toteuttaa ruumiin häpäisemisestä ja hautarauhan rikkomisesta aina yksilöä koskevien tietojen vääristelyyn ja asiakirjojen tuhoamiseen. de Baetsin mukaan historiantutkijan velvollisuudet ovatkin laajat. Niihin liittyy tieteenalan yleisten käytäntöjen ja yhteiskunnan asettamien velvoitteiden noudattamisen lisäksi velvollisuus

¹⁵⁹ Esim. de Baets 2004; Kaartinen 2005, s. 208–209.

¹⁶⁰ de Baets 2004, s 131–141.

tutkimuksen kohdetta kohtaan ja velvollisuus tiedon läpinäkyvyydestä, saavutettavuudesta, oikeellisuudesta ja julkaisemisesta.¹⁶¹

Historian professori Jorma Kalela puolestaan korostaa historiantutkimuksen tulkinnallisuutta ja historiakäsityksen riippuvuutta eri ihmisten tulkinnoista ja käsityksistä. Tutkija pyrkii luomaan perustellun ja oikeudenmukaisen kuvauksen menneisyydestä sekä sen ihmisistä ja tapahtumista käytettävissä olevien alkuperäislähteiden pohjalta voimatta kysyä tutkimuskohteensa mielipidettä asiaan. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija huomioi tutkimuskohteensa ja pyrkii antamaan heistä todenmukaisen ja rehellisen kuvan. Samaan aikaan tutkijan tehtävänä on kuitenkin myös tuottaa tietoa menneisyydestä ja välittää tulkintojaan nykyajassa elävälle lukijakunnalleen. Tutkijan tulosten on oltava kiinnostavia ja tuotava esiin uusia näkökulmia, mutta hänen oltava samaan aikaan edelleen uskollinen varsinaiselle tutkimuskohteelleen eli menneisyydessä eläneille ihmisille. Kalelan mukaan tämä on historiantutkimuksen suurimpia eettisiä ongelmia. Hänen mukaansa tutkija toimii epäeettisesti, mikäli tämä ei enää käsitelle aihettaan ja tutkimuskohdettaan oikeudenmukaisesti, vaan esimerkiksi omaa etuaan tavoitellen.¹⁶² Kalelan esittämä tutkijan pyrkimys tehdä oikeutta tutkimuskohteelleen muistuttaa de Baetsin käsitystä vainajien kunnioittavasta kohtelusta. Pohjimmaltaan kyseessä on vaatimus rehellisestä ja oikeudenmukaisesta historiantutkimuksesta, jota tuotetaan tämän päivän lukijoille.

de Baetsin määrittelemien tutkijan velvoitteiden mukaan tietojen vääristävää ja häpäisevää käyttöä mutta myös tiedon salaamista voidaan pitää vähintäänkin hyvien käytäntöjen vastaisena ja yksilön kannalta loukkaavana. Kalelan mukaan taas tutkija pettää tutkimuskohteensa luottamuksen, jos hän unohtaa tutkimansa ihmiset ja käyttää tutkimustuloksiaan omaksi edukseen heidän kustannuksellaan. Historiantutkimusta, joka tuo yksilön äänen oikeudenmukaisesti esiin, voidaan siis pitää eettisenä tekona, kuten Vehkalahti asian ilmaisee. Vastuu on myös hänen mukaansa tutkijalla, joka päättää tutkimusmenetelmän, esitys- ja julkaisutavan sekä tavan, jolla hän aihetta käsittelee. Tutkija joutuu kuitenkin tasapainottelemaan yksityisyyden suojan ja tieteellisen tutkimuksen asettamien velvoitteiden, kuten tarkkojen lähdemerkintöjen ja tutkimuksen tarkan kontekstin määrittelemisen, välillä. Lisäksi historiantutkimuksessa vallalla oleva

¹⁶¹ de Baets 2004, s. 157–159.

¹⁶² Kalela 2002, s. 180–183.

kiinnostus arjen historiaan ja tavallisten ihmisten elämään johtaa usein ristiriitoihin yksityisyyden suojan kanssa.¹⁶³ Kaikesta huolimatta jo kuolleilla ihmisillä ei voida olettaa olevan samanlaista yksityisyyden suojaa kuin elävillä ihmisillä. Niinpä käsitys, että historiantutkijan on huomioitava elävien ihmisten oikeudet ja kohdeltava kuolleita kunnioittavasti ja käsiteltävä heidän tietojaan oikeudenmukaisesti, on järkeenkäypä. Arkaluontoiset lähihistorian tiedot voivat olla haitallisia vielä elossa oleville ihmisille tai vainajien jälkeläisille. Niinpä yksityisyyden suojan tulisi kohdistua juuri niihin ihmisiin, joiden elämään etenkin tutkimuksessa käytettävät erityisesti arkaluontoiset henkilötiedot voivat vaikuttaa.

Tässä tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä eli prosopografia perustuu pienoiselämäkertoihin, joten kysymys henkilötietojen käytöstä ja yksityisyydestä on hyvin olennainen tässä yhteydessä. Yksityisyys ja sen suojaaminen eivät kuitenkaan ole ainoa eettinen ongelma. Käytetäänkö henkilötietoja tässä tutkimuksessa oikeudenmukaisesti, ja tekeekö tutkimus oikeutta tutkimuskohteelleen eli 1800- ja 1900-lukujen vaihteen panimoteollisuudessa työskennelleille ihmisille? Henkilöt eivät tule tässä tutkielmassa missään vaiheessa yksilöinä esille, vaan heidän kaikkia tietojaan käsitellään yhtenä suurena tietomassana, jota tutkitaan pääasiassa keskiarvojen avulla ristiintaulukoiden. Työntekijöiden työelämäkerrat ovat kuitenkin tutkimuksen kannalta välttämättömiä, sillä niiden avulla voidaan tutkia palkkauskäytäntöjä ja työyhteisöä sen perusyksikön eli työntekijän näkökulmasta. Työntekijöiden työelämäkerroista pyritään siis muodostamaan prosopografialle ominainen tietovaranto, jonka avulla voidaan selvittää yksilöön ja tämän elämään vaikuttaneita suurempia ilmiöitä¹⁶⁴.

Prosopografia perustuu siis usein henkilötietoihin, mutta sen tulisi aina ylittää yksilötaso. Henkilö- ja palkkatiedot on viety tietokantaan siinä muodossa kuin ne olivat alkuperäislähteissä. Eettiset haasteet liittyvät tutkimustulosten yleistettävyyteen ja siihen, mitä alkuperäislähteiden pohjalta on tutkimuksessa tehty. Kuten aiemmin huomattiin, pelkkä tietojen kerääminen ja tietokannan luominen ei ole vielä varsinaista tutkimusta. Yksilöt ja heihin yhdistyvät henkilötiedot eivät tule tässä tutkimuksessa esiin sellaisella tavalla, että kenenkään yksityisyys olisi vaarassa. Tutkimustulosten avulla ei nimittäin

¹⁶³ Vehkalahti 2013.

¹⁶⁴ Ks. esim. Keats-Rohan 2007 s. 143–144; Verboven et al 2007. s. 41.

tutkita varsinaisesti yksilöitä, vaan palkkauskäytäntöjä ja työyhteisön sopeutumista teollisuudenalalla tapahtuneisiin muutoksiin 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. Kalelan ja de Baetsin kuvailemat eettiset ongelmat aineiston tutkimuskäytössä liittyvät tässä tapauksessa ensisijaisesti tutkimustulosten oikeellisuuteen ja yleistettävyyteen. Vaikka alkuperäislähteiden tiedot olisikin viety tietokantaan sellaisena kuin ne on lähteisiin merkitty, voi tiedon luonne muuttua tutkimuksen aikana. Kuten luvussa 2 huomattiin, alkuperäislähteissä oli useita merkintöjä, joiden tulkinta oli hyvin vaikeaa. Lisäksi esimerkiksi keskiarvoilla ja muilla valituilla keskiluvuilla voidaan jonkin verran vaikuttaa siihen, miltä tutkimustulokset lopulta näyttävät. Tämä voi vääristää tutkimustuloksia ja olla tässä mielessä epäeettistä. Itse henkilötietojen hyödyntäminen tutkimuksessa ei kuitenkaan vaikuta olevan tässä tapauksessa olevan erityisen suuri ongelma. Tapausten lukumäärä on suuri, joten keskiarvoja voidaan pitää useimmissa tapauksissa varsin kuvaavina. Suurin ongelma liittyy sen sijaan henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston säilyttämiseen ja jatkokäyttöön.

Tietojen anonymisointi eli tietokantaan merkittyjen henkilöiden henkilöllisyyden salaaminen on ratkaisu, jota tarjotaan usein tutkittavien ihmisten yksityisyydensuojan varmistamiseen. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Tunnistettavuus ja nimet ovat todella suuressa osassa prosopografisessa tutkimuksessa, ja tutkimuskohteena olevat henkilöt on kyettävä yksilöimään ja asettamaan taustatietojensa avulla oikeaan asiayhteyteen.¹⁶⁵ Kontekstointi on olennaista tutkimustulosten luotettavuuden kannalta, mutta yksilön suojan kannalta se voi olla ongelmallista. Jos tutkimuskohde irrotetaan kontekstista, ei sitä voida ehkä enää ymmärtää tai tulkita riittävästi ja oikeudenmukaisesti. Tutkittavien ihmisten käyttäytymisen asettaminen oman aikansa ja ympäristönsä viitekehykseen on historian tutkimuksen keskeisimpiä eettisiä kysymyksiä, kuten aiemmin on huomattu. Taustatietojen häivyttäminen voi vaarantaa tämän tavoitteen.¹⁶⁶

Lisäksi anonymisointiin liittyy käytännön ongelmia. Henkilötiedoiksi luetaan sellaiset tiedot, joiden perusteella yksilö voidaan tunnistaa. Tämä tarkoittaa ei tarkoita ainoastaan yksittäisiä tietoja kuten nimeä tai syntymäaikaa, vaan myös näiden tietojen yhdistelmää,

¹⁶⁵ Keats-Rohan 2007, s. 147.

¹⁶⁶ Esim. Vehkalahti 2013.

joten täydellinen anonyymisointi on käytännössä mahdotonta¹⁶⁷. P. Sinebryhoff Ab:n työntekijätietokannan käsitteleminen on mahdollista käyttämättä lainkaan nimitietoja yksilöivien tunnistenumeroiden avulla. Tietokantaan on kuitenkin tallentunut henkilön työhistoria, eikä nimi ole ainoa henkilötieto. Nimitietojen poistaminen vaikeuttaisi tietokannan jatkotutkimuskäyttöä, sillä aineiston luonteen vuoksi se voi soveltua esimerkiksi sukututkimukseen, jossa henkilöiden nimitiedot ovat erittäin tärkeitä. Henkilötietojen käyttäminen sukututkimuksessa on lain mukaan hyväksyttävä käyttötarkoitus¹⁶⁸. Palkka- ja henkilötiedot ovat lisäksi tässä tapauksessa niin vanhoja eikä niiden sisältämiä satunnaisia uskontoon ja etniseen alkuperään tai terveys- ja rikkomustietoja voi pitää enää niin arkaluontoisina, että ne aiheuttaisivat työntekijöiden jälkeläisille haittaa.

Tietoturvallisuuden määritelmän mukaan tietoja on käsiteltävä luottamuksellisesti, mikä tarkoittaa, että tietoja luovutetaan perustellusti asianomaisille henkilöille. Tiedon on kuitenkin oltava myös käytettävissä, mikä tarkoittaa, että tietoon oikeutetulla on oikeus saada tarvitsemansa tieto käyttöönsä. Tietoturvallisuuden perinteisen määritelmän mukaan tiedon on säilyttävä ymmärrettävässä ja luettavassa muodossa. Sen on oltava myös totuudenmukaista ja paikkansa pitävää.¹⁶⁹ Tietoturva ei siis tarkoita pelkästään tiedon salaamista, vaan myös tiedon luokse pääsyn estäminen voi vaarantaa yksilön oikeudet. Tässä tutkielmassa on käytetty P. Sinebryhoff Ab:n työntekijöiden henkilö- ja palkkatietojen pohjalta koottua tietokantaa, jolla voi olla käyttöä esimerkiksi panimoalan työntekijöiden, palkkauskäytäntöjen sekä työntekijöiden henkilöhistorioiden tutkimuksessa. Anonyymisointi vaarantaisi todennäköisesti tämän tutkimuksen hedelmällisen jatkokäytön. Tietojen iän ja luonteen huomioiden sitä voi pitää myös tarpeettomana. Työntekijätietokanta valottaa tavallisten ihmisten historiaa. Myös heillä on oikeus tulla tutkituiksi. Jotta tämä tavoite toteutuisi ja tietokanta olisi saavutettavissa ja käytettävissä, se olisi paras arkistoida esimerkiksi johonkin arkistoon, esimerkiksi Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkistoon, tai vastaavasti Jyväskylän yliopistolle. Näin tietokanta voisi olla tutkijoiden ja esimerkiksi sukututkimusta harrastavien omaisten saatavilla ja käytettävissä yksilöä kunnioittavien periaatteiden pohjalta.

¹⁶⁷ Esim. Salokannel 2014, s. 101.

¹⁶⁸ Henkilötietolaki 22.4.1999/523, luku 4, 18§.

¹⁶⁹ Hakala et al. 2006, s. 4-5.

6 Päätäntö

Tässä tutkielmassa on selvitetty työyhteisön rakennetta ja palkkaukseen vaikuttaneita tekijöitä panimoteollisuudessa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa yhden esimerkkipanimon avulla. 1800-luvun loppu oli panimoteollisuudelle otollista aikaa, sillä kiristynyt alkoholilainsäädäntö ei vielä kohdistunut oluenvalmistukseen. P. Sinebrychoff Ab:n panimolla tämä ajanjakso näkyi sekä palkkakehityksessä että työyhteisön rakenteessa. Vuosina 1898–1901 työntekijöitä oli lukumääräisesti paljon, noin kaksisataaviisikymmentä. Työntekijät olivat keski-ikänsä varsin nuoria: suurin osa työntekijöistä oli 20–29-vuotiaita. Tätä vanhempien työntekijöiden ikäluokat olivat kooltaan huomattavasti pienempiä.

Palkkakehitys oli vuosina 1898–1901 nopeaa johtuen nimellispalkkojen kasvusta ja hintojen vakaudesta. Erityisen nopeaa oli naisten reaalipalkkojen kasvu. Syynä tähän oli todennäköisesti naisten palkkojen miehiä alhaisempi lähtötaso, mistä johtuen muutokset näkyivät niissä selkeimmin. Naisten palkat vaikuttivat olleen miesten palkkoja alttiimpia muutoksille. Miesten palkat kasvoivat naisten palkkoja hitaammin, mutta samaan aikaan niissä tapahtuneet muutokset olivat maltillisempia. Naisten reaalipalkkojen kasvun hidastuessa tai kääntyessä laskuun miesten reaalipalkat puolestaan kääntyivät nousuun. Miesten palkat olivat siis naisten palkkoja vakaammat.

Vuosina 1908–1911 P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisössä oli tapahtunut selkeitä muutoksia vuosiin 1898–1901 verrattuna. Työyhteisön koko oli pienentynyt lähes sadalla työntekijällä. Samaan aikaan keski-ikä ja keskimääräinen P. Sinebrychoff Ab:lla tehdyn työuran pituus oli noussut. Työpisteitä oli järjestelty uudelleen. Aiemmin puhdistustehtävät ja oluen pullotus oli hoidettu omissa työpisteissään. Vuosien 1908–1911 aikana nämä tehtävät oli mitä ilmeisimmin yhdistetty yhdeksi työpisteeksi. Tämä vähensi työvoiman tarvetta, sillä puhdistus- ja pullotustehtävät vaativat kaikista työvaiheista eniten työvoimaa. Kyseiset työtehtävät olivat naisvaltaisia, joten näiden työpaikkojen väheneminen johti erityisesti naistyöntekijöiden määrän vähenemiseen. Tämänkaltaisen kehitys viittaa siihen, että työntekijöiden määrää pyrittiin vähentämään, eikä uusia työntekijöitä enää palkattu yhtä paljon kuin aikaisemmin.

1900-luvun alkuun verrattuna palkat olivat kasvaneet 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla huomattavasti. Jälkimmäisen ajanjakson aikana palkkojen kasvu kuitenkin lähes pysähtyi. Elinkustannukset nousivat, mutta vastaavasti nimellispalkat eivät nousseet samassa tahdissa. Samaan aikaan päivätöiden määrä oli vähentynyt verrattuna 1900-luvun alkuun. Tämän vuoksi erityisesti päiväpalkalla verstaassa ja maalaamossa työskennelleiden miesten ansiot alenivat huomattavasti. Palkkakehityksessä ja työyhteisön rakenteessa tapahtuneista muutoksista voidaan havaita, että panimoteollisuuden heikentynyt asema näkyi todennäköisesti panimotasolla uusien työntekijöiden palkkaamisen vähentymisenä, tarjolla olevien töiden vähenemisenä ja työtehtävien tehostamisella esimerkiksi työpisteiden yhdistelemisen avulla. Työntekijälle kehitys näkyi puolestaan palkan ostovoiman kehityksen hidastumisena. P. Sinebrychoff Ab:n työyhteisön keski-iässä, sukupuolirakenteessa, työntekijöiden lukumäärässä ja palkkakehityksessä oli siis tapahtunut muutoksia kymmenen vuoden aikana. Entä kuinka ikä, työkokemus ja sukupuoli puolestaan vaikuttivat palkkaukseen?

Taulukko 6.1. Työyhteisössä ja palkkakehityksessä tapahtuneet muutokset vuosina 1898–1901 ja 1908–1911

	Kohortti I 1898–1901	Kohortti II 1908–1911
Työyhteisö		
• Työntekijöiden lukumäärä	Työntekijöitä lukumääräisesti paljon	Työntekijöiden lukumäärä vähentynyt
• Työntekijöiden keski-ikä ja työkokemus	Työntekijät keski-iältään nuoria	Työntekijöiden keski-ikä nousi, samalla myös keskimääräinen työkokemus oli noussut
• Työntekijöiden sukupuolijakauma	Työyhteisö miesvaltainen, naisten osuus työntekijöistä noin kolmannes	Naistyöntekijöiden määrä vähentynyt noin neljännekseen
• Työpisteissä tapahtuneet muutokset	Puhdistamo ja pulloitus erillisissä työpisteissä	Puhdistamon ja pulloituksen tilalle yksi työpiste, huuhtomo
Työpäivät ja poissaolot		
• Muutokset päivätöiden lukumäärässä	Työpäivien määrä vaihtelee vuosittain, mutta lukumäärä usein varsin korkea	Työpäivien lukumäärä vähentynyt I kohorttiin verrattuna

<ul style="list-style-type: none"> • Muutokset työpoissaoloissa 	Poissaolijoita enemmän, poissaolijat keski-ikänsä nuoria, poissaolopäiviä lukumääräisesti enemmän, poissaolon keskimääräinen kesto on melko lyhyt	Poissaolijoita vähemmän, poissaolijoiden keski-ikä nousut hieman, poissaolopäiviä lukumääräisesti vähemmän, keskimääräisen poissaolon kesto nousut
Palkka		
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkakehitys 	Palkat nousivat voimakkaasti ajanjakson loppua kohden	Palkat nousseet huomattavasti I kohorttiin verrattuna, mutta ajanjakson sisällä palkkojen kasvu hidasta
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkakehitys sukupuolittain 	Naisten palkat nousivat aluksi miesten palkkoja nopeammin, mutta miesten palkkakehitys saavutti naiset ajanjakson lopulla	Naisten palkka kehitys miesten palkkakehitystä nopeampaa ajanjakson alussa mutta kääntyy laskevaksi, kun taas miesten palkat alkavat hitaasti nousta

Naisten ja miesten välillä oli havaittavissa selkeä ero palkkauksessa. Naisten palkat olivat lähes aina miesten palkkoja pienemmät. Kun palkkojen kehitystä tarkastellaan iän myötä ja työtehtävien jakautumista sukupuolten välille, huomataan, että palkkaeroihin syynä on naisten ja miesten erilainen työura. Naisten ja miesten palkat olivat lähes samalla tasolla työuran alussa alle 20-vuotiaana, minkä jälkeen palkkaero alkoi syventyä. Koska erityisesti naisten ikäluokkien koko pieneni rajusti 30-ikävuoden jälkeen ja naisten keskimääräinen työkokemus oli miltei puolet miesten vastaavaa lukemaa pienempi, on pääteltävissä, että naisten työura päättyi miehiä aikaisemmin. Toinen selkeä ero naisten ja miesten välillä oli työtehtävät, sillä lähes kaikki naiset työskentelivät P. Sinebrychoff Ab:lla pullotus- tai puhdistustehtävissä. Koska naiset ja miehet toimivat selkeästi eri tehtävissä, ei tämän tutkimusaineiston pohjalta voida havaita niin sanottua suoraa, sukupuolesta johtuvaa palkkasyrjintää. Sukupuoli vaikutti palkkaan siis rakenteellisesti työtehtävien jakautumisen pohjalta. Puhdistustehtävät eivät liittyneet oluen varsinaiseen tuotantoon, ja olivat luonteeltaan yksinkertaisia ja rutiininomaisia. Siksi niiden palkkakin oli alhaisempi. On kuitenkin huomattava, että työtehtävien naisvaltaisuus saattoi itsessään vaikuttaa palkkaan alentavasti¹⁷⁰.

¹⁷⁰ Ks. Alho 2007, s. 66–67.

Sukupuolta enemmän palkkaan vaikuttivat siis ikä ja työtehtävät, jotka jakautuivat eri tavoin naisten ja miesten välillä. Vaikka P. Sinebrychoff Ab:n ikä-palkka-käyrä olikin nouseva, ei iän tai keskimääräisen työkokemuksen välillä ollut selkää yhteyttä. Tämä johtui todennäköisesti ikärakenteesta, joka oli P. Sinebrychoff Ab:lla hyvin nuori. Tästä johtuen useimpien työntekijöiden palkka oli iän vuoksi vielä varsin alhainen, eikä edes miespuolisten työntekijöiden työura kestänyt niin kauan, että ikä olisi ehtinyt vaikuttaa palkkaan erityisen voimakkaasti.

Työntekijät vaikuttivat jakautuvan erilaisiin työtehtäviin myös iän mukaan. Samalla havaitaan eroja iän ja palkan välillä. Kun tarkastellaan työntekijöiden keski-ikää työpisteittäin, huomataan, että keski-iän ollessa korkea keskipalkka puolestaan aleni. Syynä tähän oli todennäköisesti ainakin osittain työn rasittavuus ja vaativuus. Nuoret työntekijät työskentelivät fyysistä voimaa vaativissa tehtävissä, kuten mallastamossa tai panimossa. Sen sijaan vahdeiksi palkattiin tavallisesti vanhoja työntekijöitä, joiden työkyky oli jo alentunut. Tästä syystä ikä ei näkynyt näissä tehtävissä enää palkkaa nostavana tekijänä. Lisäksi ikä näkyi poissaolojen lukumäärässä ja ennen kaikkea niiden kestossa. Nuorilla työntekijöillä poissaoloja oli eniten, mutta niiden kesto oli tavallisesti varsin lyhyt. Vanhemmilla työntekijöillä poissaoloja oli vähemmän, mutta kestoilta ne olivat pidempiä, mikä voi viitata sairaudesta johtuneisiin poissaoloihin.

Kuten on huomattu, työtehtävillä oli vaikutusta palkkaukseen. Keskipalkkoja tarkastelemalla työpisteiden välillä ei kuitenkaan ollut suuria eroja. Parhaiten palkatuiksi työpisteiksi erottuivat kuitenkin konehuone, tynnyrisitomo ja verstaas, joskin verstaalla keskipalkka romahti vuosina 1908–1911 työpäivien vähenemisen vuoksi. Syynä tähän romahdukseen oli siis palkkausmuoto, joka perustui tehtyjen työpäivien lukumäärään. Kun työpäivien määrä romahti 1900-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla, myös palkka romahti rajusti ja ennen yhden parhaiten palkatun työpisteen keskipalkka putosi miltei naisvaltaisen huuhtomon tasolle. Konehuoneen ja tynnyrisitomon korkeat keskipalkat puolestaan perustuivat todennäköisesti niissä vaadittuun erityisammattitaitoon. Kiinnostavaa on, että kumpikin työpiste ei varsinaisesti liittynyt oluen tuotantoon, vaan niitä voidaan pitää tuotantoa avustavina tehtävinä. Näitä tehtäviä voidaan kuitenkin pitää tuotannon sujumisen kannalta niin tärkeinä, että niiden merkitys näkyi myös palkoissa.

Palkkaan vaikutti siis todella moni tekijä, ja nämä tekijät olivat kietoutuneet toisiinsa, eikä ole helppo määrittää, mikä niistä vaikutti itsessään eniten. Omalle ajalle tyypilliset käytännöt vaikuttivat esimerkiksi naisten työtehtävien muotoutumiseen, mikä johti työtehtävien eriytymiseen sukupuolten mukaan. Toisaalta ikää ja työuran pituutta voidaan pitää palkkaa nostavana tekijänä, mutta työkuunto aleni iän myötä, mikä taas alensi palkkaa. Naisten ja miesten ikäjakauma oli lisäksi erilainen työurien eripituisuudesta johtuen. Niinpä heidän palkkiansakin kehittyivät eri tavoilla. Panimoteollisuuden kohtaamat lopulta koko teollisuudenalan toimintaan negatiivisesti vaikuttaneet lainsäädännön muutokset ja veronkorotukset pysäyttivät palkkakehityksen ja aiheuttivat osaltaan myös rakenteellisia muutoksia panimon työyhteisössä. Sen sijaan sukupuolen, iän, työkokemuksen tai työtehtävien palkkavaikutuksissa ei ole havaittavissa yhtä selkeitä ajallisia muutoksia.

Tässä tutkielmassa on pyritty yhdistämään palkkojen, työntekijöiden ja teollisuudenalan historian tutkimus. Työntekijöiden palkka- ja työhistoriatietojen avulla voidaan tutkia myös laajempia ilmiöitä kuin palkkausta, tässä tapauksessa työyhteisössä tapahtuneita muutoksia teollisuudenalan kokemien muutosten yhteydessä. Samalla voidaan saada yksityiskohtaista tietoa myös yrityksen historiasta, sillä työntekijät ovat tärkeä osa yrityksen toimintaa.

Yksityiskohtaisen henkilöhistoriallisen aineiston tutkimuskäyttöön liittyy myös sekä juridisia että eettisiä ongelmia. Lainsäädäntö suojaa yksityisyyttä ja säätelee henkilötietojen käyttöä varsin tarkasti, mutta samalla on selvää, että henkilötiedotkin vanhenevat, eivätkä kaikki niistä ole arkaluontoisia. Arkaluontoisiakaan henkilötietoja ei voi pitää salattuna loputtomiin, sillä niiden salaamisen tarkoituksena on asianomaisen ihmisen ja hänen läheistensä yksityisyyden suojaaminen. On vaikea määrittää, milloin henkilötiedot eivät enää vahingoita yksilön jälkeläisiä. Arkaluontoisten henkilötietojen on pysyttävä salaisina asianomaisen henkilön eliniän ja riittävän suoja-ajan aikana. Asianomaisen kuoleman jälkeen tulisi muistaa, että jälkeläisten yksityisyyden suojaaminen on olennaisinta. Tämän tulisi olla suoja-ajan tarkoitus. Tässä tutkimuksessa käytettyjen pienoistyöelämäkertojen sisältämiä henkilö- ja palkkatietoja ei voi enää pitää arkaluontoisina niiden iän tai luonteen vuoksi. Niinpä tämän tietokannan arkistoinnissa tulisi huolehtia ennen kaikkea sen käytettävyydestä ja saavutettavuudesta niin sukulaisten

kuin historiantutkijoidenkin kannalta, jotta myös tavallisten työntekijöiden historia ja tarinat eivät jää pimentoon.

LÄHTEET

ALKUPERÄISLÄHTEET

Arkistolähteet

Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkisto (ELKA), Mikkelin
Oy Sinebrychoff Ab:n arkisto:

- Oy Sinebrychoff Ab: Avlöningslistor 1898–1901, SFF/D/II/39
- Oy Sinebrychoff Ab: Avlöningslistor 1906–1909, SFF/D/II/41
- Oy Sinebrychoff Ab: Avlöningslistor 1910–1913, SFF/D/II/42
- Oy Sinebrychoff Ab: Personalförteckningar 1896–1917, SFF/D/I/9
- Oy Sinebrychoff Ab: Mantalsförteckningar 1906–1911, SFF/D/I/6

VIRALLISJULKAISUT

Henkilötietolaki, ajantasainen lainsäädäntö, vuosi 1999, 22.4.1999/523.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>. Viite tarkastettu
2.12.2014.

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta, ajantasainen lainsäädäntö, vuosi
1999, 21.5.1999/621. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>.
Viite tarkastettu 2.12.2014.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, ajantasainen lainsäädäntö, vuosi 2007,
30.3.2007/334. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>. Viite
tarkastettu 28.1.2015.

Suomen perustuslaki, ajantasainen lainsäädäntö, vuosi 1999, 11.6.1999/731.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Viite tarkastettu
12.2.2014.

TUTKIMUSKIRJALLISUUS

Aarnio, Reijo (2013). Tieteellinen tutkimus, tietosuojavaltuutetun ohjeet ja EU:n
tietosuoja-asetus. PowerPoint-esitys. Helsingin yliopiston www-sivut.
<http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/tapahtumat/tutkimusaineistojen_jatkokaytto_ja_tietosuoja.html.> Tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuoja -seminaari
21.11.2013, Helsingin yliopisto. Viite tarkastettu 28.1.2015.

Ahvenainen, Jorma (1972/1975) Kankaan paperitehtaan historia 1872 - 1948. G. A.
Serlachius: Jyväskylä.

Ahvenainen, Jorma (1993). Yrityshistorian kirjoittaminen. Finn Lectura: Helsinki.

Ala-Kapee, Pirjo & Valkonen, Marjaana (1982). Yhdessä elämä turvallisiksi. SAK:laisen
ammattiyhdistysliikkeen kehitys vuoteen 1930. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö
SAK: Helsinki.

Alho, Linnea (2007). Naiset metalliteollisuudessa. Naistyöntekijöiden työurat ja palkanmuodostus Rosenlewin Porin konepajalla 1946–1961. Helsingin yliopisto: Helsinki.

Arkistolaitos (päiväämätön). Asiakirjojen käyttörajoitukset. Arkistolaitoksen www-sivut. <<http://www.arkisto.fi/>>, viite tarkastettu 2.12.2014.

Burnette, Joyce (2008). *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*. Cambridge studies in economic history. Cambridge University Press: Cambridge & New York.

Burns, Arthur; Finchman, Kenneth & Taylor, Stephen (2007). "Counting the Clergy". Teoksessa: Keats-Rohan K.S.B. (toim.), *Prosopography Approaches and Applications. A Handbook*. *Prosopographica et Genealogica* vol. 13. Oxford: University of Oxford, s. 275-289.

Chin, Aimee, Juhn, Chinhui & Thompson, Peter (2006). "Technical Change and the Demand for Skills during the Second Industrial Revolution: Evidence from the Merchant Marine, 1891-1912". *The Review of Economics and Statistics* vol. 88 issue 3, s. 572-578.

de Baets, Antoon (2004). "A Declaration of the Responsibilities of Present Generations Toward Past Generations". *History and Theory*, vol. 43 Issue 4, s. 130-164.

Fellman, Susanna (2000). *Uppkomsten av en direktörsprofession: industriledarnas utbildning och karriär i Finland 1900-1975*. Helsinki: Finska vetenskaps-societeten.

Fellman, Susanna (2014). "Prosopographic studies of business leaders for understanding industrial and corporate change." *Business History*, vol. 56 Issue 1, s. 5-21.

Goldin, Claudia (1995). *Understanding the gender gap: an economic history of American women*. New York: Oxford University Press.

Haapala, Pertti (1986). *Tehtaan valossa. teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. *Historiallisia tutkimuksia*: 133. Osuuskunta Vastapaino/ Suomen Historiallinen Seura: Tampere/ Helsinki.

Haapala, Pertti (1989). *Sosiaalhistoria. Johdatus tutkimukseen. Käsikirjoja/ Suomen Historiallinen Seura*: 12. Suomen Historiallinen Seura: Helsinki.

Hakala, Mika; Vainio, Mika & Vuorinen, Olli (2006). *Tietoturvallisuuden käsikirja*. Docendo: Jyväskylä.

Heikkinen, Sakari (1997). *Labour and the Market. Workers, Wages and Living Standards in Finland 1850 - 1913*. *Commentationes scientiarum socialium*: 51. Finnish Society of Sciences and Letters: Finnish Academy of Science and Letters: Helsinki.

Heikkinen, Sakari (2009). ”Sinebrychoffit - sukuyrityksen historiaa keisariajan Suomessa”. Teoksessa: Mäkelä-Alitalo, Anneli; Heikkinen, Sakari & Keltanen, Minerva, Sinebrychoffit. Helsinki: SKS & Sinebrychoffin taidemuseo, s. 13–86.

Heikkinen, Sakari & Hoffman, Kai (1982). ”Teollisuus ja käsityö”. Teoksessa: Ahvenainen, Jorma, Pihkala, Erkki & Rasila, Viljo (toim.), Suomen Taloushistoria 2. Teollistuva Suomi. Helsinki: Tammi, s. 89–113.

Helelä, Timo (1963). Tutkimus teollisuustyöntekijöiden palkkojen muutoksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Suomen Pankin taloustieteellisen tutkimuslaitoksen julkaisuja. Sarja B:24. Helsinki: Suomen Pankin taloustieteellinen tutkimuslaitos.

Hjerppe, Riitta ja Heikkinen, Sakari (1987). Suomen teollisuus ja teollinen käsityö 1860-1913: Industry and industrial handicraft in Finland, 1860-1913

Hjerppe, Riitta (1988). Suomen talous 1860–1985. Kasvu ja Rakennemuutos. Suomen Pankin julkaisuja: Kasvututkimuksia XIII. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Hynninen, Sanna-Mari, Ojala, Jari & Pehkonen, Jaakko (2013). ”Technological change and wage premiums: Historical evidence from linked employer-employee data”. Labour Economics vol. 24, s. 1-11.

Kaartinen, Marjo (2005). ”Eettinen käänne – hyvä ja oikea historia?”. Teoksessa: Kaartinen, Marjo & Korhonen, Anu (toim.) Historian kirjoittamisesta. Turku: Kirja-Aurora.

Kalela, Jorma (2002). ”Tutkijan vapaus historiantutkimuksessa.” Teoksessa: Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto & Pietarinen Juhani (toim.), Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, s. 177–194.

Keats-Rohan, K.S.B. (2007). ”Biography, Identity and Names” Teoksessa: Keats-Rohan K.S.B. (toim.), Prosopography Approaches and Applications. A Handbook. Prosopographica et Genealogica vol. 13. Oxford: University of Oxford. 139-181.

Keltanen, Minerva (2009a). ”Sinebrychoffin rakennusten ja puiston historiaa”. Teoksessa: Mäkelä-Alitalo, Anneli; Heikkinen, Sakari & Keltanen, Minerva, Sinebrychoffit. Helsinki: SKS & Sinebrychoffin taidemuseo, s.117–138.

Keltanen, Minerva (2009b). ”Paul ja Fanny Sinebrychoffin taidekokoelmat”. Teoksessa: Mäkelä-Alitalo, Anneli; Heikkinen, Sakari & Keltanen, Minerva, Sinebrychoffit. Helsinki: SKS & Sinebrychoffin taidemuseo, s.117–138.

Ketola, Antti & Lahti, Raimo (2014.). Ihmistieteellisten tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuojat. Sähköinen julkaisu.

<http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/forum_iuris/sahkoiset_julkaisut/Ihmistieteellisten_tutkimusaineistojen_jatkokaytto_ja_tietosuojat.pdf>. Forum Iuris Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki: Unigrafia.

Koivuniemi, Jussi (2000). Tehtaan pillin tahdissa. Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaalinen järjestys 1870–1939. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Korpela, Jouko (1994). Laki, valta ja sosiaalinen todellisuus. Todellinen työaika Pankakosken kartonkitehtaalla v. 1932–38 yhteiskunnallisen muutoksen osana. Helsingin yliopisto: Helsinki.

Kuula-Luumi, Arja (2014). Tietosuojan merkitys tietoarkistotyössä. Teoksessa: Ketola, Antti & Lahti, Raimo (toim.), Ihmistieteellisten tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuojat. Sähköinen julkaisu.
<http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/forum_iuris/sahkoiset_julkaisut/Ihmistieteellisten_tutkimusaineistojen_jatkokaytto_ja_tietosuojat.pdf>. Forum Iuris Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu. Helsinki: Unigrafia.

Lahtinen, Marja (2008). Palkkauskäytäntöjen muotoutuminen tekstiiliteollisuudessa. Sukupuolittuneet palkkauskäytännöt Forssan puuvillatehtaalla vuosina 1945–1949. Helsingin yliopisto: Helsinki.

Lehto, Anu-Tuija (2014). ”Palkkasalaisuus estää tasa-arvon toteutumisen”. Helsingin Sanomien www-sivut. <www.hs.fi>. Helsingin Sanomat 19.12.2014.

Lindström, Aune (1969). ”Paul och Fanny Sinebrychoffs konstsamlingar”. Teoksessa: Mårtensson, Gunnar & Lindström, Aune (1969). Sinebrychoffs bryggeri. Paul ja Fanny Sinebrychoffin taidekokoelmat. Helsinki, s. 73–87.

Malme, Tuula (1985). Oy Sinebrychoff Ab:n työterveyshuollon tausta ja kehitys 1873–1885–1985. Helsinki: Sinebrychoff.

Mårtensson, Gunnar (1969). ”Sinebrychoffs bryggeri 1819–1969”. Helsinki. Teoksessa: Mårtensson, Gunnar & Lindström, Aune (1969). Sinebrychoffs bryggeri 1819–1969. Paul och Fanny Sinebrychoffs konstsamlingar, s. 4-73.

Mäkelä-Alitalo (2009). ”Sinebrychoffien perhehistoriaa Suomessa”. Teoksessa: Mäkelä-Alitalo, Anneli; Heikkinen, Sakari & Keltanen, Minerva, Sinebrychoffit. Helsinki: SKS & Sinebrychoffin taidemuseo, s.117–138.

Niemi, Jalmari (1952). Suomen Panimoteollisuuden vaihteita. Panimoteollisuusyhdistys: Helsinki.

Nilsson Lundh, Fay (2007). Lönade lärande. teknologisk förändring, yrkesskicklighet och lön i svensk verkstadsindustri omkring 1900. Lund studies in economic history: 40. Almqvist & Wiksell International: Tukholma.

Ojala, Jari (1999). Tehokasta liiketoimintaa Pohjanmaan pikkukaupungeissa. Purjemerenkulun kannattavuus ja tuottavuus 1700–1800-luvulla. Bibliotheca Historica: 40. Helsinki: SKS.

Ojala, Jari, Frigren, Pirita & Eloranta, Jari (2014). ”Lönade det sig att gå till sjöss? Arbetarnas löner till sjöss och på land i 1800-talets Sverige och Finland”. *Historisk tidskrift* 134: 3, s. 434–461.

Ojala, Jari & Pehkonen Jaakko (2009). Technological changes, wage inequality and skill premiums: Evidence over three centuries. VATT working papers: 5. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Owen, C. C. (1987). ”The History of Brewing in Burton upon Trent”. *Journal of the Institute of Brewing*, Vol. 93, Issue 1, 37-41.

Peltonen, Matti (1990). ”Alkoholitutkimus ja historia”. *Alkoholipolitiikka* Vol. 55, 1990:2, Helsinki: Oy Alko Ab, s. 75–79.

Postel-Vinay, Gilles (1994). ”The Dis-integration of Traditional Labour Markets in France. From Agriculture *and* Industry to Agriculture *or* Industry.” Teoksessa: Grantham, George & MacKinnon Mary (toim.), *Labour market evolution : the economic history of market integration, wage flexibility, and the employment relation*. Lontoo & New York: Routledge.

Riley, Walter A. Jr (1919). ”Brewery Labour Problems.” *Journal of the Institute of Brewing*, volume 25, Issue 3, 141–170.

Salokannel, Marjut (2014). ”The Slowly Emerging EU Data Protection Framework – Impact on Scientific Research”. Teoksessa: Ketola, Antti & Lahti, Raimo (toim.), *Ihmistieteellisten tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuojat*. Sähköinen julkaisu. <http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/forum_iuris/sahkoiset_julkaisut/Ihmistieteellisten_tutkimusaineistojen_jatkokaytto_ja_tietosuoja.pdf>. *Forum Iuris* Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki: Unigrafia.

Seltzer, Andrew J. (2011). ”Female salaries and careers in British banking, 1915–41”. *Explorations in Economic History*, vol. 48, issue 4, 461–477.

Simonen, Seppo (1978). *Panimoliitto 75 vuotta*. Helsinki: Panimoliitto.

Sinkkonen, Riitta (1990). *Joh. Parviaisen Tehtaat Oy:n palkka – ja sosiaalipolitiikka Säynätsalossa 1924–1938. Enso-Gutzeit Oy historia – ja perinnejulkaisuja: 2*. Imatra: Enso-Gutzeit.

Sulkunen, Irma (1977). *Raittiusliikkeen synty Suomessa. Alkoholipoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimusseloste 105*. Helsinki: Alko, Alkoholipoliittinen tutkimuslaitos.

Sulkunen, Irma (1986). *Raittius kansalaisuskontona. Raittiusliike ja järjestäytyminen 1870-luvulta suurlakon jälkeisiin vuosiin*. *Historiallisia tutkimuksia: 134*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.

Turunen, Matti (2002). *Jos täytätte mun lasini. Suomalaisen panimo- ja virvoitusjuomateollisuuden vuosisata*. Helsinki: Panimo- ja virvoitusjuomateollisuusliitto.

Tilastokeskus (Päivämätön). Oppitunti 4, aihe 4.9, Reaalisten suureiden laskeminen eli deflatointi. Tilastokeskuksen tilastokoulun www-sivut < <http://tilastokoulu.stat.fi/>>. Viite tarkastettu 19.12.2013.

Uotila, Merja (2014). Käsiyöläisenä kyläyhteisönsä jäsenenä. Prosopografinen analyysi Hollolan käsiyöläisistä 1810-1840. *Jyväskylä studies in humanities*: 237. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Vedenjuoksu, Tero (2010). Talousmatematiikka. Sähköinen julkaisu <cc.oulu.fi/~tvedenju/talousmatematiikka/files/slides_2010.pdf>. Oulu: Oulun yliopiston Matemaattisten tieteiden laitos. Viite tarkastettu 28.1.2015.

Vehkalahti, Kaisa (2013). Arkistojen avoimuus ja tutkimuseettiset haasteet arkaluontoisten viranomaisaineistojen tutkimuksessa. PowerPoint-esitys. Helsingin yliopiston www-sivut. http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/tapahtumat/tutkimusaineistojen_j_atkokaytto_ja_tietosuoja.html. Tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuojat -seminaari 21.11.2013, Helsingin yliopisto. Viite tarkastettu 28.1.2015.

Verboven, Koenraad; Carlier, Myriam & Dumolyn, Jan (2007). "A Short Manual to the Art of Prosopography". Teoksessa: Keats-Rohan K.S.B. (toim.), *Prosopography Approaches and Applications. A Handbook. Prosopographica et Genealogica* vol 13. Oxford: University of Oxford. 35-69.

LIITTEET

LIITE 1. Luettelo käytetyistä alkuperäislähteistä ja niiden alkuperäisistä nimistä

Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkisto: Oy Sinebrychoff Ab:n arkisto

- SFF/D/II/39 Avlöningslistor 1898–1901
Asiakirjat
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1898 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad 1898
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1899 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1900 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad 1900
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1901, Aflöningslista för Iidra hälften Januari månad 1901
- SFF/D/II/41 Avlöningslistor 1906–1909
Asiakirjat
 - Aflöningslista för Ista Januari månad 1908 & Aflöningslista för Iidra Januari månad
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1909 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad 1909
- SFF/D/II/42 Avlöningslistor 1910–1913
Asiakirjat
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1910 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad
 - Aflöningslista för Ista hälften af Januari månad 1911 & Aflöningslista för Iidra hälften af Januari månad 1911

- SFF/D/I/9 Personalförteckningar 1896–1917
Asiakirjat
 - Sidos kokonaisuudessaan

- SFF/D/I/6 Mantalsförteckningar 1906–1911
Asiakirjat
 - Uppgift till mantalsskriftning öfver i lägenheten den 1. Januari 1909 vistande personer: Röderbergsgatan 23, 5. stadsdelen/kaupunginosa
 - Uppgift till mantalsskriftning öfver i lägenheten den 1. Januari 1909 vistande personer: Röderbergsgatan 19 A 5 stadsdelen/kaupunginosa
 - Uppgift till mantalsskriftning öfver i lägenheten den 1. Januari 1909 vistande personer: Bulevardsgatan 32-46, Sandviks(*gatan?*) 1-9, Röderbergsgatan 25, Albertsgatan 30, Nylandsgatan 37 5 stadsdelen/kaupunginosa
 - Uppgift till mantalsskriftning öfver i lägenheten den 1. Januari 1909 vistande personer: Nylandsgatan N:o 44 5 stadsdelen/kaupunginosa
 - Uppgift till mantalsskriftning öfver i lägenheten den 1. Januari 1910: Bulevardsgatan N:o 40

- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Bulevardsgatan N:o 40
- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Rödbergsgatan 19 A
- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Rödbergsgatan 19 B
- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Rödbergsgatan N:o 21
- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Rödbergsgatan N:o 23
- Uppgift till poliskammaren i lägenheten den 1. Januari 1911 bosatta personer: Nylandsgatan N:o 44

LIITE 2. Elinkustannusindeksi ja rahanarvonjakajat

Liitetaulukko 2.1. Elinkustannusindeksi 1860–1913 (1926=100 ja 1898=100)

Vuosi	1926=100	1898=100	Vuosi	1926=100	1898=100
1860	6,6	97	1887	5,6	82
1861	7,2	106	1888	5,7	84
1862	8,5	125	1889	6,1	90
1863	7,9	116	1890	6,3	93
1864	7,5	110	1891	7,1	104
1865	7,6	112	1892	7,5	110
1866	7,1	104	1893	7,1	104
1867	7,6	112	1894	6,4	94
1868	7,5	110	1895	6,2	91
1869	6,8	100	1896	6,3	93
1870	6,5	96	1897	6,6	97
1871	6,9	101	1898	6,8	100
1872	7,4	109	1899	7,1	104
1873	7,4	109	1900	7,2	106
1874	8	118	1901	7,1	104
1875	8	118	1902	7,1	104
1876	8	118	1903	7,1	104
1877	7,7	113	1904	7,1	104
1878	7	103	1905	7,1	104
1879	6,5	96	1906	7,1	104
1880	7,2	106	1907	7,6	112
1881	7,6	112	1908	8	118
1882	7,1	104	1909	7,9	116
1883	6,9	101	1910	7,9	116
1884	6,8	100	1911	8,2	121
1885	6,4	94	1912	8,4	124
1886	5,8	85	1913	8,4	124

Lähde: Hjerppe 1988, s. 299–300. Elinkustannusindeksi vuosina 1860–1913 perustuu Sakari Heikkisen, Timo Korteisen, Hannu Soikkasen ja Arvo M. Soinisen (1983) esitykseen teoksessa: Palkat, toimeentulo ja sosiaalinen rakenne Suomessa 1850–1965.

Liitetaulukko 2.2 Rahanarvonjakajat 1 1898–1901 ja 1908–1911 (1898=1)

Vuosi	Rahanarvonjakaja	Vuosi	Rahanarvonjakaja
1860	0,97	1887	0,82
1861	1,06	1888	0,84
1862	1,25	1889	0,90
1863	1,16	1890	0,93
1864	1,10	1891	1,04
1865	1,12	1892	1,10
1866	1,04	1893	1,04
1867	1,12	1894	0,94
1868	1,10	1895	0,91
1869	1,00	1896	0,93
1870	0,96	1897	0,97
1871	1,01	1898	1,00
1872	1,09	1899	1,04
1873	1,09	1900	1,06
1874	1,18	1901	1,04
1875	1,18	1902	1,04
1876	1,18	1903	1,04
1877	1,13	1904	1,04
1878	1,03	1905	1,04
1879	0,96	1906	1,04
1880	1,06	1907	1,12
1881	1,12	1908	1,18
1882	1,04	1909	1,16
1883	1,01	1910	1,16
1884	1,00	1911	1,21
1885	0,94	1912	1,24
1886	0,85	1913	1,24

Lähde: Pohjautuvat Hjerppe 1988, s. 299–300. Elinkustannusindeksi vuosina 1860–1913 perustuu Sakari Heikkisen, Timo Korteisen, Hannu Soikkasen ja Arvo M. Soinisen (1983) esitykseen teoksessa: Palkat, toimeentulo ja sosiaalinen rakenne Suomessa 1850–1965. YM

Rahanarvonjakajat olen laskenut kaavalla¹⁷¹:

$$\frac{\text{Elinkustannusindeksi}}{\text{Perusvuoden elinkustannusindeksi}}$$

Tämän jälkeen haluttu rahasumma jaetaan jakajalla, ja se muutetaan näin perusvuoden rahanarvoon.¹⁷²

¹⁷¹ Deflatointikaavasta ks. esim. Vedenjuoksu 2010, s. 91; Tilastokeskus, Tilastokoulu, Indeksit, viite tarkistettu 19.12.2013.

¹⁷² Rahanarvonjakajista ja deflatoinnista ks. esim. Ojala 1999 s. 369–374.

LIITE 3 Panimoteollisuuden tuotannon bruttoarvo, palkkasumma ja työntekijöiden lukumäärä sekä indeksit

Liitetaulukko 3.1. Panimoteollisuuden työntekijöiden lukumäärä ja työntekijöiden lukumäärän muutos kuvattuna indeksisarjana vuosina 1860–1913

Vuosi	Työntekijöiden N	1898=100		Vuosi	Työntekijöiden N	1898=100
1860	380	25		1887	1025	68
1861	390	26		1888	1110	74
1862	383	25		1889	1200	80
1863	412	27		1890	1306	87
1864	418	28		1891	1411	94
1865	419	28		1892	1309	87
1866	384	25		1893	1136	75
1867	337	22		1894	1182	78
1868	337	22		1895	1267	84
1869	340	23		1896	1352	90
1870	342	23		1897	1451	96
1871	371	25		1898	1509	100
1872	411	27		1899	1571	104
1873	412	27		1900	1561	103
1874	452	30		1901	1508	100
1875	473	31		1902	1479	98
1876	543	36		1903	1439	95
1877	567	38		1904	1291	86
1878	580	38		1905	1306	87
1879	585	39		1906	1373	91
1880	621	41		1907	1473	98
1881	607	40		1908	1454	96
1882	664	44		1909	1330	88
1883	645	43		1910	1242	82
1884	736	49		1911	1272	84
1885	983	65		1912	1206	80
1886	954	63		1913	1321	88

Lähde: Heikkinen & Hjerppe 1987, s. 87.

Liitetaulukko 3.2. Panimoteollisuuden tuotannonbruttoarvo (1000 mk), deflatoitu vuoden 1898 rahantarvoon, ja bruttoarvoindeksi vuosina 1860–1913

Vuosi	Bruttoarvo 1000mk, 1898 mk	1898=100	Vuosi	Bruttoarvo 1000mk, 1898 mk	1898=100
1860	655,27	20	1887	2792,86	87
1861	1084,22	34	1888	2863,16	89
1862	1142,40	36	1889	3065,57	96
1863	1545,92	48	1890	3166,86	99
1864	2023,68	63	1891	2892,39	90
1865	1911,16	60	1892	2375,47	74
1866	1612,85	50	1893	2777,46	87
1867	2007,79	63	1894	3293,75	103
1868	1697,28	53	1895	3290,32	103
1869	1472,00	46	1896	3346,03	105
1870	1531,57	48	1897	3296,97	103
1871	1390,55	43	1898	3200,00	100
1872	1732,16	54	1899	3543,66	111
1873	1856,22	58	1900	3400,00	106
1874	1603,95	50	1901	3256,34	102
1875	1620,95	51	1902	3256,34	102
1876	1505,35	47	1903	3543,66	111
1877	1274,34	40	1904	3352,11	105
1878	1386,23	43	1905	3639,44	114
1879	1202,03	38	1906	3160,56	99
1880	1412,89	44	1907	3616,53	113
1881	1484,37	46	1908	3400,00	106
1882	1505,58	47	1909	3714,18	116
1883	1377,74	43	1910	3483,49	109
1884	776,00	24	1911	2479,51	77
1885	1742,50	54	1912	3966,67	124
1886	2579,31	81	1913	3251,86	102

Lähde: Heikkinen & Hjerppe 1987, s. 95. Elinkustannusindeksi, ks. liite 2.

Liitetaulukko 3.3. Panimoteollisuuden palkkasumma (1000 mk), deflatoitu vuoden 1898 rahanarvoon, ja palkkasummaindeksi vuosina 1860–1913

Vuosi	Palkkasumma 1000mk, 1898 mk	Indeksi 1898=100	Vuosi	Palkkasumma 1000mk, 1898 mk	Indeksi 1898=100
1860	154,55	16	1887	540,36	55
1861	162,44	17	1888	529,68	54
1862	156,80	16	1889	559,61	57
1863	192,81	20	1890	585,02	60
1864	208,53	21	1891	601,46	61
1865	245,16	25	1892	524,96	54
1866	190,59	19	1893	579,44	59
1867	266,63	27	1894	685,31	70
1868	290,13	30	1895	705,23	72
1869	371,00	38	1896	725,33	74
1870	306,52	31	1897	763,45	78
1871	314,38	32	1898	980,00	100
1872	328,05	33	1899	1005,63	103
1873	328,05	33	1900	929,33	95
1874	323,85	33	1901	867,72	89
1875	340,85	35	1902	817,92	83
1876	332,35	34	1903	860,06	88
1877	293,19	30	1904	887,83	91
1878	305,03	31	1905	862,93	88
1879	321,17	33	1906	805,46	82
1880	307,89	31	1907	1042,37	106
1881	353,42	36	1908	907,80	93
1882	398,42	41	1909	926,18	95
1883	390,26	40	1910	1003,65	102
1884	366,00	37	1911	960,29	98
1885	490,88	50	1912	1012,71	103
1886	556,90	57	1913	1042,67	106

Lähde: Heikkinen & Hjerpe 1987, s. 95. Elinkustannusindeksi, ks. liite. 2.

LIITE 4 Ikäluokkien koko kohorteittain

Liitetaulukko 4.1. Ikämerkintöjen kokonaislukumäärä ikäluokittain vuosina 1898–1901 ja 1908–1911

Ikäluokka	1898-1901 N	1908-1911 N
Alle 19 vuotta	13	8
20-29 vuotta	464	174
30-39 vuotta	256	134
40-49 vuotta	133	169
50-59 vuotta	67	83
Yli 60 vuotta	44	50

Lähde: Sinebryhoff-tietokanta 2013.

Liitetaulukko 4.2. Ikämerkintöjen kokonaislukumäärä vuosina 1898–1901 ja 1908–1911 sukupuolittain.

Ikä	1898 - 1901		1908 - 1911	
	Naiset N	Miehet N	Naiset N	Miehet N
Alle 20	9	4	2	5
21-29	223	244	71	104
30-39	63	189	35	208
40-49	41	278	32	134
50-69	14	52	21	59
60 tai yli		96	1	49
Yhteensä	350	863	162	559

Lähde: Sinebrychoff-tietokanta 2013.

LIITE 5. Ammattinimikkeiden ruotsinkieliset nimitykset

Liitetaulukko 5.1. Ammattinimikkeet työpisteittäin alkuperäisessä ruotsinkielisessä kirjoitusmuodossaan vuosina 1909–1911.

Työpiste	Ammattinimikkeitä 1909–1911	Työpiste	Ammattinimikkeitä 1909–1911
Arbetare	Bryggeri/utarbetare Bryggeriarbetarska	Mälteriet	Eldare Bryggeri/mälteriarbetare Maltmästare
Arbetsstallet	Stallmästare Stalldräng	Mäsk Cto	Bryggeriarbetare
Bryggeriet	Arbetsförman Bryggeriarbetare Bryggeriförman	Orangeriet Sköljhallen	Trädgårdsmästare Förman Arbetarska Fabriksarbetarska Bryggeriarbetarska
Diverse, m.m.	förmän Naktvakt Portvakt Arbetsförman bryggeri/utarbetare Magasinkarl Söderska	Statstallet Tunnbinderiet	Kusk Tunnbindare Tunnbinderiarbetare
Maskinrummet	1sta maskinist 2dra maskinsit Eldare	Verkstaden	Eldare Förman Kopparslagare Weksmästare Timmemästare Smed

Lähde: ELKA, SFF/D/II/41, Avlöningslistor 1906–1909, kuukauden jälkimmäinen palkkaluettelo & SFF/D/II/42, Avlöningslistor 1910–1913, kuukauden jälkimmäinen palkkaluettelo; ELKA, SFF/D/I/6 Mantalsförteckningar 1906–1911, ks. tarkemmin liite 1.