

Tööelu Eestis sotsiaalantropoloogilisest vaatepunktist. Ühe välitöö tulemustest

Ivanka Petrova

Uurimistöö võõral maal ja võõra kultuuri liikmete hulgas on etnoloogi jaoks alati suur väljakutse. Väljaspool seisva uurija pilk erineb kindlasti selle uurija omast, kes jagab uuritavat kultuuri: esimese teadmised uuritavast kultuurist on napivõitu, sellel kui teine saab kasutada uurimistöös enda kultuuritausta ja kogemusi uuritavas ühiskonnas elamisest. Kuigi välitööd võõras kultuuris on paljudes maades pikaajase traditsiooniga, ei praktiseeri Bulgaaria etnoloogid antropoloogilist välitöömeetodit just tihti. Bulgaarias on suurem osa uurimusi suunatud sealsele ühiskonnale, hõlmates teemasid, nagu maapiirkonnas elavad etnilised vähemused või bulgaaria vähemusgrupid teistes maades. Kuna objektiivsetel (enamasti materiaalsetel) põhjustel on Bulgaaria etnoloogide võimalused välitöödeks välismaal küllaltki piiratud, ei ole ka antropoloogiliste meetodite küsimus teadusringkondades eriline diskussiooniteema. Seepärast loodan, et käesolev artikkel ärgitab diskussiooni etnoloogiliste välitööde probleemidest välismaises keskkonnas.

Antropoloogilised välitööd Eestis: ülesanded ja meetodid

2008. aasta 22. septembrist kuni 1. oktoobrini oli mul võimalus teha välitöid Eesti linnades ja asulates, nimelt Tartus, Tallinnas ja Avinurmes. Põhiliselt viisin läbi rea poolstruktureeritud intervjuusid väikeettevõtjate ja väikefirmade töötajatega.¹ Lisaks tegin võimalusel lühiajalisi vaatlusi töökohtadel ning – enamasti pärast intervjuu lõppu – ka spontaanseid, kuigi lühikesi mitteametlikke vestlusi. Minu välitööd olid TÜ etnoloogia osakonna ja Bulgaaria TA etnograafia instituudi ühise

[1] Intervjuerimisel kasutasin märksõnu, mis keskendusid järgmistele kaasaegse argielu aspektidele: formaalsed ja mitteformaalsed suhted tööelus, usaldussuhete loomine ettevõttes, sotsiaalsete võrgustike kasutamine, turumajandusega kohanemise kultuurilised strateegiad.

teadusprojekti "Postsotsialistlikud transformatsioonid ja identiteedipoliitika: Eesti ja Bulgaaria võrdlus" (2008–2010) üks väljundeid.² Projektis osalejate tööplaan sisaldas Eesti etnoloogide välitöid Bulgaarias ja Bulgaaria etnoloogide välitöid Eestis. Minu välitööd olid kavas esimesena; nende tulemusi tahangi siin kirjeldada ja tõlgendada.

Minu kui uurija huviks on sotsialistlik ja postsotsialistlik tööelu, mille keskmes asuv indiviid kui vastava majandusstruktuuri esindaja kujutab endast soodsat sotsiokultuurilist uurimisvälja etnoloogilise analüüsi jaoks. Nii olen näiteks uurinud ettevõtete pidusid ja pidustusi kui organisatsioonikultuuri olulist osa, aga ka töötajate kohanemisstrateegiaid uute ettevõttestringimustega, sugudevahelisi suhteid, sotsiaalset kapitali ja usaldust tööilmas (Petrova 2001; 2004; 2007a; 2007b; 2008a). Projekti liikmena oli minu huvialaks tuua välja mõningaid Eesti ja Bulgaaria tööelu võrdlusi nimetatud aspektides. Eestil ja Bulgaarial on ühine ajalooline ja sotsiaalne sotsialismikogemus; selle perioodi igapäevases tööelus domineerisid samad majanduslikud ja ideoloogilised printsiibid. Sotsialistliku igapäevatööga toimetuleku kultuuriliste strateegiate uurimine ja võrdlev analüüs on väga oluline loomaks üldpilti sotsialistliku tööelu probleemistikust.

Projekti raames püstitasin endale tegelike uurimisvõimalustega võrreldes teistsugused ülesanded: esmajoones püüdsin orienteeruda nõukogudejärgse Eesti viimase 18 aasta tööilmas. Alates 1991. aastast on ühiskond tervikuna nagu ka majandus ja poliitika astunud uuele arenguteele, mida määravad turumajanduse liberaalsed seadused ja pluralistlik demokraatia – tegurid, mis on mõjutanud ka Bulgaaria sotsiaalset ja majanduslikku arengut alates 1990. aastast. Eestist sai Euroopa Liidu liige 2004, Bulgaariast 2007. aastal ning see peegeldus ka inimeste tööelus.

Oma küllalt lühikese, 10-päevase välitöö jooksul, olin eelkõige huvitatud sellest, et saada esimesi muljeid Eesti väikeettevõtete tööilmast. Niisugused ettevõtted kujutavad endast rahvusliku majanduse „selgroogu“ nii Eestis kui teistes EL riikides. Neis töötavad nii vanemad töötajad, kes oma esimesed töökogemused said juba sotsialismi ajal kui ka nooremad inimesed, kes sotsialiseerusid tööalaselst pärast 1991. aastat. Etnoloogina oli minu jaoks esmatähtsusega töö subjektiivne pool, st minu tähelepanu oli suunatud töötajatele, nende igapäevatöö-tõlgendustele, nende käitumisele töökohal – seega üldisemalt sellele, kuidas nad töökeskkonna nõudmistega kohanevad. Toetudes oma teadmistele tööilmast, küsisin, millised on palgatöö kultuurilised ühisosad ja erinevused ning töötajate suhe neisse kultuurilistesse tunnustesse. Võis oletada, et teatud erinevused Bulgaariaga tulenevad sellest, et majanduslikud transformatsiooniprotsessid Eestis olid alates 1990. aastatest olnud tuntavalt edukamad.

Minu ettevalmistus välitöödeks Eestis seisnes selles, et kontrollisin küsimuslehte, millega ma juba varemalt Bulgaarias töötasin, täpsustasin mõningaid küsimusi ja formuleerisin uusi, antropoloogilisele meetodile sobivaid küsimusi. Lõpuks tõlki-

[2] Projekti näol on tegemist nimetatud instituutide teise koostöötajaga, mis oli jätkuks 2007 edukalt lõpule jõudnud koostööprojektile „Postsotsialistlikud muutused sotsiaalsetes suhetes: Kagu-Euroopa ja Eesti“. Projektiliikmete Art Leete, Ene Kõresaare ja Kirsti Jõesalu (Tartu Ülikool) ning Milena Benovska, Ana Luleva ja Ivanka Petrova (Bulgaaria Teaduste Akadeemia etnograafia instituut Sofias) töötulemused on avaldatud ajakirjas „Българска етнология“ [„Bulgaaria Etnoloogia“] (2/ 2008).

sin küsimustiku saksa ja vene keelde, pidades silmas tulevasi venelastest ja eestlastest intervjuupartnereid, kes valdasid üht või mõlemat keelt. Minu käsutuses oleva aja jooksul jõudsin teha kaheksa intervjuud. Minu vestluskaaslased töötasid kuues majandusorganisatsioonis, millest neli olid eesti väikeettevõtted ja kaks välismaised kaubandusfirmad, kes palkasid kohalikke müügiesindajaid kui iseseisvaid väikeettevõtjaid, kes omakorda võtsid kaupu edasimüümiseks komisjoni peale. Teadlikult seadsin eesmärgiks uurida väikesi erafirmasid, mis loodi pärast 1991. aastat, st ajal, mil Eesti majanduses kinnistusid erinevates valdkondades väikesed rahvuslikud ettevõtted. Lisaks löid paljud välismaised firmad 20. sajandi viimasel kümnendil oma harufirmad nii Eestis kui teistes Ida-Euroopa maades pärast kommunistliku režiimi kokkuvarisemist. Sellistes ettevõtetes seati tööle nõudmisi, mis olid sotsialistliku plaanimajanduse tingimustes töötanud inimestele uued. Mõlemat tüüpi majandusorganisatsioonid olid olnud minu uurimisobjektiks ka Bulgaarias, seetõttu tahtsin uurida sarnaseid juhtumeid Eestis. Minu kolleegid ja projektipartnerid aktsepteerisid mu valikuid ning leidsid minu jaoks nii sobivad uurimisobjektid kui intervjuupartnerid.³

Intervjuupartnerite ja uurija dünaamilised suhted

Tahaksin kohe mainida, et siin kirjeldatavad muljed on esmased; nad põhinevad lühiajalisel antropoloogilisel välitööl ja vähestel intervjuudel. Pikemad välitööd ilmselt võiksid neid muljeid nii korrigeerida kui kinnitada. Siinkohal esitan küsimuse intervjuueeritava suhtest teist kultuuri esindavasse võõrase uurijasse.

Kahtlemata on küsitletavate suhe teise kultuuritaustaga uurijasse erinev suhtest kodumaisesse uurijasse ning see on tõlgendatav kultuurilise distanttsiga. Nii näiteks kirjeldati asjaolusid, mis Eesti kodanikule, sh Eesti teadlasele tunduks isenesestmõistetav, mulle kui „võõrale“ etnoloogile hoopis põhjalikumalt, seejuures korduvalt küsides, kas jutustatu mulle ikka arusaadav on. Nende asjaolude alla kuulusid näiteks iseseisva riigi areng ja kindlustumine ning poliitiline emantsipatsioon alates 1991. aastast. Minu uurimishuvi tõttu seostati neid küsimusi otseselt majandusliku olukorraga: nii mainiti rahvusliku turumajanduse ülesehitamise probleeme ning tõsteti esile majanduskontakte teiste riikidega, iseäranis Venemaaga. Teiselt poolt, erineva kultuurilise taustaga uurijana nägin mina probleeme eetilisest perspektiivist, mis erineb kohalike teadlaste eemilisest perspektiivist ning võimaldab mul asjaolusid hinnata distantseeritult ja emotsioonivabalt.

Vanemate intervjuupartnerite [sündinud 1940. aastatel] puhul märkasin, et nad tunnistasid mind bulgaarlasena neile lähedalseisvana – koges ju Bulgaaria Eestile sarnaseid arenguid nii sotsialismi- kui siirdeperioodil. Nad küsisid retooriliselt: „See oli ju teil ka nii, kas pole?“ või „Teil juhtus ju samamoodi, eks?!“ – ning eeldasid seejuures, et ma vastan positiivselt. Sel moel püüdsid nad kasutada minu viibimist nende tööilmas, minu huvisid ja minu erialast tööd selleks, et leida enda

[3] Siinkohal tänan projektikaaslasid Kirsti Jõesalu, Ene Kõresaart ja Reet Ruusmanni TÜ etnoloogia osakonnast ning Terje Anepaiot Eesti Rahva Muuseumist abi eest vestluspartnerite leidmisel.

jaoks selgitusi mõningatele dihhotoomiatele laiemas ajaloolises ja sotsiaalses kontekstis. Sellised vastuolud on ilmselt tekkinud aastakümneid toiminud, kuigi ebaefektiivsete kultuuriliste strateegiate kokkupõrkel sotsialismijärgse tööelu turule orienteeritud normidega. Vanemad intervjuueeritud püüdsid meie vestluste ja mulle suunatud küsimuste abil kindlustada oma tööilmas teatud rahu, mis ehk mõnikord kippus vankuma raskuste tõttu, mida nad pidasid pärinevaks nõukogude perioodist. Paljude endiste sotsialismimaade elanike jaoks oli turumajanduse nõudmiste ja dünaamiliselt areneva globaliseeruva majanduse väljakutsetega raske kohaneda. Üheks põhjuseks on, et nad olid harjunud sotsialismiaegsete pikaajaliste töösuhetega, mida iseloomustas suurem ettearvatus ja stabiilsus.⁴ Sellele vaatamata olid vanemad (üle 50-aastased) ettevõtjad selgelt suunatud sellele, et ületada sotsialistliku tööelu „jäänukeid“, mille hulgas nad intervjuudes näiteks mainisid madalat omavastutust, ebaefektiivse töötamise harjumust, töösuhete tugevat personaliseerimist. Pean siiski esile tooma, et nimetatud probleeme omistati vanemaealiste alluvatele ja äripartneritele, mitte aga informantidele endale.

Nooremad vestluskaaslased seevastu ei esitanud ühtegi küsimust sotsialismi kohta. Neil puudus oma vanuse ja ka lühiajalise töökogemuse tõttu taust tõmbamaks võrdlusjooni mineviku ja nõukogudejärgse igapäevatöö vahele. Nende küsimused puudutasid tänapäeva majandusolukorda ja selle probleeme Bulgaarias, mida nad tundsid peaaegselt Euroopa Liidu uue liikmesmaana. Oma küsimustele (nt „Kuidas läheb Bulgaarias sellistel eraettevõtetel nagu meie oma?“, „Kas ka teil on PHARE programm?“, „Kuidas teie väikeettevõtjad saavad hakkama Euroopa Liidu standarditega?“) ootasid nad konkreetseid vastuseid, mis aitaks neil orienteeruda teiste EL liikmesmaade väikeettevõtluse kogemustes. Teisisõnu – mina polnud ainuke, kes sai välitöödest konkreetset kasu. Kõikide vestluspartnerite puhul panin tähele püüdi kasutada ära mind ja minu kogemust selleks, et minu sekkumisest nende tööle ise mingeid eeliseid saada. Nad püüdsid oma teadmisi laiendada või siis kontrollida seda, mida nad teadsid mingi teise maa sotsiaalsete ja majanduslike probleemide kohta.

Peab mainima, et enamik neist küsimustest esitati mulle pärast formaalse intervjuu lõppu ning valdavalt siis, kui diktofon oli välja lülitatud. Kuigi ma juba enne intervjuud tutvustasin lühidalt oma tööd, väljendasid siiski pea kõik intervjuueeritavad oma imestust ja mõistmatust minu uurimisprobleemi üle, küsides: „Ja mis kasu teil sellest vestlusest on?“ See on otsene tõend selle kohta, et Eestis (nagu näitas minu Bulgaaria-kogemuski) on intervjuueeritavatel raske mõista etnoloogi huvi tööilma vastu. Loomulikult võib siin olla tegemist ka sooviga saada tagasisidet eelnevale jutule, kuid minu jaoks jäi domineerima pigem vestluspartnerite imestus. Sellele vaatamata õnnestus mul leida oma vestluspartneritega ühine keel, mis on edukate intervjuude eelduseks. Siin oli siiski üks erand, mille juurde tulen hiljem tagasi. Ainsad komplikatsioonid, mis intervjuu õnnestumisvõimalusi piirasid, olid mõnede eestlastega, kel oli probleeme vene keelega – kuid selliseid vestluspartnereid oli vähe.

[4] Nimetatud tööilma tingimused olid iseloomulikud enamikule sotsialismimaadele (vrd Roth 2009).

Järgnevalt tahan lühidalt tutvustada, mil viisil ma oma informandid leidsin ja kommenteerida seda välitöödel väga olulisest usalduse aspektist. Esmalt kasutasid mulle informante leidnud Eesti kolleegid oma tutvusi väikeettevõtjatega ja väikeettevõtete töötajatega. Need kontaktid leiti väga erinevatel tingimustel: isiklike sõprussuhete kaudu, akadeemilises keskkonnas või ka teenindusfirmade klientidena. Teiseks informantide leidmise meetodiks oli sekundaarne, kaudne lähenemine, mille puhul kolleegide sugulane või tuttav tegutses vahendajana, saavutades nõusoleku intervjuuks. Nimetatud meetodid vastavad suures plaanis ka minu Bulgaaria välitööde kogemusele. Asjaolu, et mind soovitas informandile tuttav isik, oli eduka intervjuu eelduseks. Küsisin ühe väikest puidutooteid valmistavat firmat omava eesti abielupaari käest, kas nad ka siis oleks intervjuuga nõustunud, kui ma oleks ilma eelneva soovituseta lihtsalt nende uksekella helistanud ning sain vastuseks, et tõenäoliselt poleks nad sellega nõustunud. Seejuures püüdsid nad oma võimalikku keeldumist põhjendada puuduliku vene keele oskusega, mis aga polnud tõsi, sest meil oli just selja taga enam kui kolmetunnine venekeelne intervjuu, mis kulges vaid väga väheste konarustega. Lisaks oli naine maininud, et firmas töötab kaks venelannat, kellega ta ajab töösaju vene keeles.

Ilmselgelt on siin tegemist millegi muuga, mida kogesin ka Bulgaarias: usaldamatusega võõraste vastu, keda tajutakse tihti potentsiaalse ohuna. Eeldatakse, et informantide palgatöö võib mingil moel kahju saada. „Jah, aga kust ma võin teada, kes te olete ja kes teid siia saatis?“, oli ühe Bulgaaria väikefirma juhatuse liikme spontaanne reaktsioon pärast seda, kui olin enda isikut etnograafia instituudi töötõendiga tõestanud ning palunud luba teha intervjuusid töötajatega. Sarnaseid küsimusi võib ära tunda ka juba mainitud Eesti firmaomaniku seletusest. Tegemist võib olla sellega, et umbusaldatakse võõrast, kelle kultuuri eriti hästi ei tunta. Taolise usaldamatusega kaasneb kartus tundmatute reaktsioonide ees või isegi selle ees, et Eesti väikeettevõtluse majanduslikku olukorda esitatakse negatiivsel viisil. Sellega on omakorda seotud kartus, et võõras võib kontakti kuritarvitada ning tööilma kahjustada.

Suhtumine mitteformaalsesse töösse

Järgnevalt tahaksin lähemalt analüüsida üht intervjuud – ainsat, mille puhul kogesin tõsiseid raskusi. Tagantjärele ei pea ma intervjuud läbinisti ebaõnnestunuks, sest mind võeti vastu positiivselt, kuid ma ei suutnud ootuspäraselt kontakte vestluspartneriga realiseerida. Kolleegid suunasid mind ühes välismaises kaubandusfirmas kosmeetikatoodete müügiesindajana töötava naise juurde. Naise jaoks oli see lisategevus põhitöö kõrval riiklikus institutsioonis. Pärast seda, kui olin esitlenud ennast ja oma teadushuvisid, teatas naine mulle, et ta ei ole sugugi informant, keda mina vajan, sest ta pole mitte nimetatud kaubandusettevõtte esindaja, vaid klient. Tal oli küll leping ettevõttega, kuid selle oli ta sõlminud, et saada toodetelt allahindlust. Vestluse käigus selgus, et lisaks endale ja oma perele tellib vestluspartner nimetatud tooteid veel paarile sõbrale, mõnele kolleegile ja naabrile. Asjaolud, et ta müüb need asjad edasi saadud allahindlust arvestamata ning et ta minu kol-

leegidele oli teada kui edasimüüja, viitaks justkui siiski sellele, et ta töötab ka teise ettevõtte jaoks.

Kuigi minu vestluspartner polnud esialgu etnoloogilise intervjuuga nõus, käisin ma peale ning ta aktsepteeris lõpuks minu palvet. Naine kutsus mind riigiasutuse hoonesse, kus ta töötab (meil oli algne kokkulepe kella 12-ks); läksime läbi suure fuajee, siis möödusime kohvikust, kus oli palju vabu, mugavaid ja intervjuuks sobivaid istumiskohti ning lõpuks leidsime end istumast diivanil hoone kõige kauges ja pimedamas osas. Ma võtsin diktofoni välja ja palusin luba intervjuu salvestada. Naise küsimus oli: „Loa saate te pärast seda, kui olete täpselt selgitanud, kus ja milleks te salvestust kasutate.“ Alles pärast pikka selgitust andis ta mulle loa. Info, mille ta mulle andis, oli kaunis lakooniline, kuid väga huvitav; siiski domineeris negatiivne representatsioon. Edukaks levitamistööks vajalikke isikuomadusi väitis naine end mitte omavat ega ka omandada tahtvat, töös edu toovaid käitumisviise ja strateegiaid ta ei valdavalt ega kasutavat. Lisaks märkis ta korduvalt, et tellib kaupi pärast riigitöötaja lõppu, mil jääb kabinetti üksi, et kaubakataloogiga internetis töötada.

Oma käitumist mainitud moel kirjeldades tahtis mu intervjuupartner mind veenda, et ta hoiab oma töö riigiasutuses selgelt lahus mistahes tegevusest (kliendi või edasimüüjana) teisest, talle lisisissetulekut võimaldavas firmas. Praegusel juhul on tegemist informaalsete ja mittedeclareeritud töövõtuga, mis moodustab umbes 8–10% Eesti majanduse koguproduktist, kuid mille osakaal on vähenemas.⁵ Minu vestluspartneri jaoks oli informaalne töö selgelt tabuteema, millest oli riskantne rääkida, eriti võõra uurijaga. Märkasid siin aga ka midagi, mida ma Bulgaarias ei kohanud: nimelt kartust, isegi hirmu, et lisatöö tematiseerimine võiks viia raskusteni töökohal.

Sellega, et intervjuueritav eitas oma lisatööd edasimüüjana, võttis ta minult ka võimaluse esitada võimalik provotseeriv küsimus oma sissetuleku(te) deklareerimise, s.o maksude maksmise kohta. Meie vestluse ja naise käitumise põhjal järeldasin, et informaalsetesse töövõttu ei suhtuta Eesti ühiskonnas hästi. See hoiak erineb suhtumisest taolisse tööviisi Bulgaarias, eriti raskel majanduse siirdeperioodil (Chavdarova 2002; Luleva 2008). Bulgaarias tegin intervjuusid inimestega, kes tegelevad informaalsete töövõtuga, seejuures mõnega, kes tegutsevad edasimüüjate-na oma kolleegide jaoks, enamasti riigiasutuses. Kuskil ei kohanud ma kartust, et see tegevus võiks tuua kaasa negatiivseid tagajärgi nende erialatöös. Pigem vastupidi: Bulgaaria edasimüüjate formaalne tööilm on otseselt seotud nende informaalsete lisategevusega. Oma ametliku töökoha kaudu saavad nad kliente ning nad ei eita seda intervjuus. Minu uurimistöö on näidanud, et Bulgaarias on edukas informaalne lisatöö enamasti au sees ning seda hinnatakse kui tõendit inimese mitmekülgsetest võimetest ning oma potentsiaali osavast ärakasutamist.

[5] Eesti kuulub Tšehhi ja Slovakkia nende endiste sotsialismimaade hulka, kus deklareerimata töövõtu osakaal on väike, erinevalt Bulgaariast, kus see moodustab 21–22% majanduse koguproduktist ning näitab tõusvat tendentsi (Luleva 2008: 53). Vt informaalsetest töövõtust Bulgaarias lähemalt Chavdarova 2002; Luleva 2008.

Eesti tööilma kultuurilistest aspektidest võõra uurija vaatepunktist

Järgnevalt võtan vaatluse alla mõningad igapäevatöö kultuurilised aspektid ning küsitletute suhte neisse. Seejuures püüan oma uurimiskogemuse põhjal välja tuua ühisosi ja erinevusi Bulgaaria tööilmaga.

A) Formaalsed ja informaalsed suhted töökeskkonnas

Minu senine uurimistöö näitab, et Bulgaarias valitseb formaalse majandusorganisatsiooni liikmete hulgas küllalt suur mitteformaalsus ning positiivsed inimestevahelised suhted (Petrova 2001; 2007a; 2008a). Minu eesmärk oli lähemalt tundma õppida olukorda Eesti väikeettevõtjate tööilmas. Kokkuvõttes oli minu mulje, et Eestis töötavad inimesed tänapäeval formaliseeritumalt kui Bulgaarias. Eesti töötajad ei pööra nii palju tähelepanu kolleegidevaheliste informaalsete suhete loomisele ja säilitamisele. Teadliku strateegiana töökeskkonna nõudmistega toimetuleku lihtsustamiseks ja edukaks integratsiooniks firmas informaalsed suhted ei toimi. Samaaegselt tuleb aga mainida, et aastakümneid on informaaalsus olnud sotsialistlike maade tööilmas kehtivate suhete oluline tunnus. Ka Eesti ei kujuta siin mingit erandit – minu vanemad vestluspartneridki rääkisid sotsialismi ajal loodud kolleegidevahelistest sõprussuhetest. Etnoloog Kirsti Jõesalu analüüsib ühes oma artiklis nõukogudejärgsetest arusaamadest sotsialismiaja tööelust biograafilistes jutustus-tes esile toodud kolleegidevahelisi emotsionaalseid suhteid. Jutustus-tes väljendub suhe töökollektiivi kui sõbralikku, solidaarsusele ja isiklikule usaldusele põhinevasse gruppi (Jõesalu 2008). Jõesalu märgib, et nõukogudejärgselt meenutatakse sotsialistlikku tööelu vastukaaluks tänapäevastele arengutele konkurentsivabana ning püsivat, kuigi mitte piisavat tasu garanteerivana. Lisaks olid töökaaslaste vahelised suhted töökollektiivis pigem informaalsed ja privaatsed kui formaalsed (Jõesalu 2004: 133).

Minu vestluspartnerid viiest ettevõttest eitasid lähedasemate, informaalsete kolleegidevaheliste suhete olemasolu või isegi vajadust. Ka ei suutnud nad suhteid klientide ja äripartneritega ette kujutada teisiti kui professionaalsete ja rangelt formaalsetena. Viimast täheldasin tegelikult kõikide intervjuupartnerite puhul. Näiteks märkis üks firmaomanik suhete kohta alluvatega: *Sõprus lõpeb sealt, kust algab raha* (mees, snd 1947). Asjaolu, et inimestevahelisi lähemaid suhteid tööilmas ei tematiseeritud, viitab sellele, et viimased pole avalikkuses iseenesestmõistetavad ning ametlikult tõeäoliselt ka mitte tolereeritavad. See näitab aga, et astutakse vägagi teadlikke samme tööilma ja privaatse eluilma suurema distantseerimise poole – olukord, mis iseloomustab enamikku Lääne-Euroopa ühiskondi (vrd Roth 2006).

Intervjuudes sain kinnitust, et teatud segunemine tööilma ja teiste eluilma osade vahel siiski eksisteeris nii nõukogude tööelus kui ka esimestel taasiseseisvusaastatel. See väljendus näiteks töökaaslaste kutsumises enda või oma laste pulma, isiklike tähtpäevade (sünnipäev, perekondlik tähtpäev, luksuskauba ost vmt) tähis-

tamises ettevõttes, vastastikustes perekondlikes külaskäikudes. Sellest jutustas üks firmaomanik järgmist:

Kui me abikaasaga alustasime tööd ettevõtte omanike ja juhtidena,⁶ ütlesin ma talle, et meil saab väga raske olema. Ja mitte ainult sünnipäevade pärast, vaid – keegi ostab midagi, näiteks külmkapi või pesumasina ning toob siis kooke, keedab kohvi ja kõik istuvad laua ümber ja tähistavad. Ja kui keegi on korteri ostnud, siis on pidu eriti suur. (N, 1949)

Selliste sündmustega mitte ainult ei demonstreeritud juba olemasolevaid informaalsete suhteid, vaid loodi uusi ning kinnistati olemasolevaid sõprussidemeid kolleegide vahel. Iseenesestmõistetavalt oli asjal ka oma eesmärk: professionaalse ja privaate ilma segunemine viis ametlikult lubatud formaalsete gruppide ja informaalsete, lähedastele inimestevahelistele suhetele põhinevate võrgustike segunemiseni. Seejuures oli eesmärgiks sotsialistlikule ja varasele sotsialismijärgsele argielule omaste raskuste ületamine. Intensiivne inimestevaheline kommunikatsioon andis tööle ka teise tähenduse (vt põhjalikumalt Jõesalu 2004).

Oma välitöödel täheldasin ma, et situatsioon on muutunud. Eelpool tsiteeritud informant rääkis intervjuu käigus, et nad tegid mehega täiesti teadlikult otsuse muuta suhted tööl formaalsemaks. Töö juures tähistatakse nüüd vaid sünnipäevi, mis kestavad ehk pool tundi pärast tööaja lõppu. Kui üks vene päritolu tööline mõne aasta eest mõlemad omanikud oma tütre pulma kutsus, tekitas see omanikes suurt segadust ja kõhklusi.

See oli meie jaoks probleem. Jah, ema me tundsin väga hästi, aga mitte tulevast abielupaari. Neid noori ei tundnud me üldse. Ja me mõtlesime, mida me peame tegema? Kes oleme meie, et meid kutsutakse? Me ei ole ju mingid lähedased inimesed. Neil on sõbrad. Meie ei tunne ennast hästi ja nemad ka. (N, 1949)

Suhete muutumine tööilmas formaalsemateks on seostatav turumajandusega kaasneva intensiivsema töökorraldusega, sealjuures on tõusnud ka individualismi tähtsus kollektivismi ees. Käsitletud juhtumi puhul (puidutoodete väiketööstus) on nähtavasti tegemist ettevõtte omanike kategoorilise distantseerumisega senisest tuttavast nõukogudeaegsest tööelust. Nõukogudeaegset tööelu võib iseloomustada kui tööilma, kus ühelt poolt töötati sageli ebaefektiivselt, aga teisalt tähistati mitmeid sündmusi koos ning veedeti palju aega ühiselt – selline toimimisviis ei sobinud enam aga väikeettevõtjate majanduslike eesmärkidega. Sarnaselt argumenteeris ka välismaise ettevõtte müügiesindajana töötav mees (snd 1952). Ta jutustas, et alates 1995. aastast, mil ta rajas iseseisva erafirma, ei ole ta töösfääris loonud mingeid lähemaid suhteid.

Siinkohal tuleks kindlasti üle vaadata, kas mitteformaalsete suhete loomisel/mitteloomisel on mingi seos generatsioonikuuluvuse ja hierarhiatasandiga. Minu poolt küsitletud vanemad firmaomanikud ja iseseisvad kaupmehed jagasid arvamust, et kolleegide vahel ei ole mitteformaalsed suhted soovitud, samuti ei pooldatud tööelu ja elu ilma teiste osade segunemist. Sama vanad töövõtjad seevastu on sageli vastupidisel arvamusel ja kuigi nad aktsepteerivad oma tööandjate nõudmisi, väljendavad nad aeg-ajalt oma vajadust ka teistsuguste suhete järele. Nende erinevate

[6] See juhtus 1994. aastal, kui nad ostsid ettevõtte ning võtsid 20 töötajat uuesti tööle.

arusaamade tulemusena tehti juba nimetatud puiduoodete ettevõttes kompromiss. Abielupaarist omanik, kes ise püüab mitteformaalseid kontakte töökohal minimeerida, korraldas töötajatele kolmepäevase puhkuse sanatooriumis (spaas). Tulemused olid tööandjate jaoks hämmastavad ja nad arutlesid, kas nad ei ole mitte teinud sellega viga, et nad on teadlikult püüdnud inimestevahelisi kontakte vähendada ja nõudnud liigset formaalsust töösuhetes. Omanik väljendas seda järgnevalt:

Kõik tulid spaasse ja puhkasid seal hästi. See oli meie kingitus kõigile. Üks töötajatest sai oma 10-aastase tööjuubeli puhul meie käest seal erilise kingituse. Üks naistest räägib siiani, et alates sellest puhkusest ei ole tal oma tööga mingeid probleeme. Ta ütleb, et seal oli väga ilus ja ta saab nüüd hästi töötada. Tõenäoliselt on see midagi psühholoogilist, ma ei tea. Ilmselgelt oli sellest [puhkusest] kasu. Kõik olid meiega koos, me suhtlesime sageli ja vabalt. Oli inimesi, kes ei olnud enne seda spaas käinud. Nad valmistasid juba paar päeva enne ennast ette, pakkisid asjad, ja olid väga kannatamatud. Seal tundis end igaiüks vabalt... Kui kõik möödas oli, ütlesid kõik, et seda oli liiga vähe, me oleks pidanud jääma viieks päevaks. Me võime öelda, et tundub, nagu oleks töökliima peale seda paremaks muutunud. Me võime öelda, et see aasta on paljude meie jaoks palju kergemini möödunud. Iseenesestmõista meeldis mulle ja mehele see ka väga hästi. (N, 1949)

Ühes teises väikeettevõttes, osakondadega nii Tallinnas kui Tartus, on enamik töötajaid vanuses 30–40 aastat ning omanikud, abielupaar, on veidi üle 40. Nii on selles ettevõttes esindatud noorem generatsioon, kellel ei ole nõukogude ajast peaaegu mingit töökogemust. Antud ettevõttes stimuleerivad omanikud täiesti teadlikult mitteformaalseid suhteid töötajate vahel. Töötajate suhtumine sellesse oli positiivne. Tartu osakonna töötaja kõneles kolleegidevahelistest suhetest järgmist:

Mul on sõpru ettevõttes – nii meeste kui naiste seas. Tuleb ette, et me käime üksteisel vastastikku külas, ja me läheme enamasti koos lastega. Me teeme erinevaid asju koos. Me saame kokku kui kolleegid ja kui sõbrad. Mõne nädala eest oli ühe kolleegi sünnipäev. Peaaegu kogu kollektiiv tuli kokku. Ta kutsus meid kõiki oma koju ja enamik meist tuli ka kohale. Mõned võtsid ka oma perekonnad kaasa. (M, 1968)

Intervjuu jooksul selgus ka, et peale sünnipäevade, mida tavaliselt tähistatakse büroos tööaja lõppedes, tähistatakse selles ettevõttes igal aastal jõule piduliku õhtusöögiga restoranis. Samuti on omanikud organiseerinud suvepäevi, mis toimuvad ühel suvisel nädalalõpul Eestimaa erinevates paikades. Suvepäevadel osalevad samuti mõlema osakonna töötajad. Minu intervjuupartner toonitas nende ürituste tähtsust teiste osakondade töötajate tundmaõppimisel, kellega muidu igapäevases töös suheldakse näost-näku väga vähe. Tartu osakonna töötaja hindas mitteformaalset suhtlust kui kasulikku lisa formaalsele suhtlusele, sest

Suvepäevadel kohtad sa konkreetset inimest, kellega ja kelle jaoks sa töötad. (M, 1968, Tartu)

Minu küsimuse peale, miks on üldse tähtis kaastöötajat isiklikult tunda, vastas ta: *kuna sellisel juhul on lihtsam abi otsida ja ka ise abiks olla.* Formaalsete ja mitteformaalsete suhete ühendamises nähakse kasu oma igapäevase tegevuse jaoks tööilmas, võib öelda ka, et mitteformaalsete ja formaalsete suhete ühendamisele omistatakse instrumentaalne funktsioon.

Sama ettevõtte Tallinna osakonna töötaja juhtis mu tähelepanu ühele teisele aspektile, mida ta omistas sünnipäevade pidamisele ja uue töötaja sisseõnnistamise rituaalile.

Need pidustused – sünnipäevad ja sisseõnnistamine – on tähtsad, sest kui neid ei organiseerita, siis ei märgata ka sind teiste poolt. Sünnipäeval pööravad kõik sulle tähelepanu, suhtlevad sinuga. (N, 1973)

Sünnipäevade tähistamise puhul rõhutatakse oma mina ainukordsuse tähtsust, sest sellistel pidupäevadel on võimalik olla rohkem ise kui argises töösituatsioonis. Antud vestluspartner nägigi just selles individuaalsuse võimaldamises pidude tähtsust. Omanike rolli kohta mitteformaalsete suhete hoidmisel, jutustas ta järgmist:

Omanikud leiavad, et me ei peaks suhtlema ainult töökohal ja ametialaselt, vaid ka privaatsest kui inimesed väljaspool tööd. Me oleme mitu korda olnud nende majas külalisteks. Neil on suur maja ja nad on meid 5–6 korda külla kutsunud. Mõnikord konkreetse põhjusega, teinekord niisama. Kui omanikud tähistavad sünnipäevi, siis koguneme me büroos. Kuid omaniku juubeliks kutsusid nad meid koju koos oma lähimate sugulastega. (N, 1973)

Tuleb rõhutada, et eelpool kirjeldatud näidete puhul ei ole tegemist mitte erakordselt suure tähelepanuga kolleegide vahelistele mitteformaalsetele suhetele ega ka tööilma ja privaatsfääri suure segunemisega, mis oli iseloomulik sotsialistlike aastatele. Tööilmas esinev mitteformaalsus on mõõdukas ning sel on nii instrumentaalne kui ka sotsiaalne ja emotsionaalne funktsioon. Lühidalt öelduna on mitteformaalsusel järgmised eesmärgid: parandada integratsiooni töö, mis peaks kaasa aitama ettevõtte majanduslike eesmärkide saavutamisele, samuti võime me mitteformaalsuse eesmärgiks pidada loomulikku vajadust sotsiaalsete kontaktide järele ning töökeskkonna pingelõdvendust. Informaalsus aitab kaasa ka tööalaste ja sotsiaalsete konfliktide vähendamisele.

B. Isikustatud ja sotsiaalne usaldus kui tööilma kultuurilised tunnused

Minu senised välitööd on näidanud erinevust Eesti ja Bulgaaria väikeettevõtete tööilmas, nii eeldustes usalduslikeks suheteks töökeskkonnas kui ka erinevat suhet isikustatud ja sotsiaalsesse usaldusse. Kui vaadata Bulgaaria väikeettevõtteid, siis seal on reeglits – 21. sajandil küll vähem kui 1990. aastatel – et domineerib suhtumine konkreetse inimesse kui isiksusse, kusjuures isiklikud omadused on valdavad ka töösuhetes. Alles seejärel võetakse arvesse inimese kui töötaja omadusi, mis on konkreetse ameti jaoks tarvilikud. Isikustatud usaldus määrab sageli äripartneri, kliendi või isegi pangakontori valiku. Viimase näite juures on institutsionaalne suhe asendunud personaalsega, usaldatakse konkreetset inimest, kes vastavas institutsioonis töötab, selmet usaldada institutsiooni – panka. Selline usalduse viis domineeris sotsialismi ajal mitmetes sotsialistlikes riikides. “Kaasandena” isikustatud usaldusviisile lisandus veel usaldamatus riiklike ja ühiskondlike institutsioonide suhtes, neid mõisteti abstraktsetena, anonüümsetena ja inimestest kaugel asuvana. Nõukogude perioodi kohta on ka Kirsti Jõesalu märkinud, et ei usaldatud mingit

konkreetses institutsioonis, vaid just konkreetset inimest, kes seal töötab ning kellega säilitati head suhted (Jõesalu 2007: 234).

Oma välitöödel tõdesin, et Eestis intervjueeritud inimeste tööilmas sõltus usaldus kolleegi, alluva või ülemuse vastu konkreetse inimese ametialastest omadustest ning sellest, kuivõrd kompetentne oli antud inimene oma tööelus. Nii seotakse usaldus tööilmas peamiselt ametialaste oskustega ja mitte isiklike omadustega, kuigi ka viimasele pööratakse teatud tähelepanu. Siinkohal tahaksin tuua mõned näited. Küsimusele, kuidas kolleeg saab usaldust võita, vastati järgmist:

Ma arvan, et inimene peab oma töösse hästi suhtuma. Ta peab kõik ära tegema, mis talle ülesandeks on tehtud. Kui tal on probleeme, siis peab ta kohe tulema ja (üle) küsima. (M, 1968, Tartu, müügiga tegelev ettevõtte)

Sama intervjueeritav seletas, miks ta oma ülemust usaldab:

No jaa, on lihtne märgata, et ta väga hästi teab, mida ta teeb. Kuigi ettevõtte on juba päris suureks kasvanud, on tal selge idee, kuhu me lähme ja millisel viisil me töötama peame. Ja selle idee, ma usun, oleme me kõik temalt üle võtnud.

Oma alluva usaldamist põhjendati järgnevalt:

Nad peavad oma töö kvaliteetselt ja kindlaks tähtjaks ära tegema. Ei tohi esineda mingeid hiline misi. Lisaks ei tohi nad ennast õigustada ja pikendust nõuda, sest mida ütlevad kliendid, kui tellimus ei ole õigeaegselt valmis. ... Samuti on tähtis olla tööl tähelepanelik. Ja eelkõige on vaja kannatlikkust, sa pead kannatlik olema, kuna umbes 1,5 aastat on vaja, et sinust saaks ametit oskav inimene. (M, 1947, puidutooteid valmistava ettevõtte omanik)

Väikese kiirsöögikoha omanik Tartus tõi samuti välja usalduse tekkimise eelduseks järgmist:

Nad [töötajad] peavad hästi töötama, kiirelt ja hästi teenindama. Neile peab nende töö meeldima ning nad peavad oskama inimestega hästi ümber käia. (N, 1974)

Välismaiste kaupade müügiesindajana töötav intervjueeritav märkis, et nii tema isiklikult kui ka ettevõtte juhtkond usaldab eelkõige neid kohalikke töötajaid, kellel on varasem kogemus töötamisest sõjaväes, hariduses ja professionaalse spordi valdkonnas. Põhjuseid selleks seletas ta järgnevalt:

Kõige tulemuslikumalt töötavad järgmised kolleegid: endised õpetajad, see on siis pedagoogid, neil on oskus teisi õpetada ja nad õpetavad teisi olema head müüjad, neil on olemas ametialane pedagoogiline osavus. Endistel sõjaväelastel on ka hea väljaõpe, nemad on harjunud käske täitma. Nad ei mõtle üldse käske täitmata jätta, nad on distsiplineeritud. Kolmandana nimetaks ma endiseid sportlasi, nad on ka väga distsiplineeritud, nad on harjunud mõtlema ja töötama pikemaajalise plaani järgi, nad on visad ja stabiilsed, olemaks tulevikus edukad. Ja kõiki neid nimetatuid võib kindlasti usaldada. (M, 1952)

Varasema palgatöö juures õpitud ametialased omadused kehtivad uues ametis, võrkturustuses inimkapitalina, mille põhjal võib inimest usaldada.

Oma varasematel välitöödel Bulgaarias, kus ma samuti olen intervjuerinud võrkturustuses töötavaid inimesi (Petrova 2007b), ei ole ma nii kõrget varasema töökogemuse ja sealt saadud professionaalsete omaduste hindamist kohanud. Võrk-

turustamisel tuuakse Bulgaarias enamasti esile omadusi ja oskusi, mida peetakse tihti soopõhisteks ja isiklikule elule iseloomulikuks. Nii usutakse Bulgaarias, et südamlikkus, hoolitsemine ja pidev abivalmidus, mis on omased naistele kui emadele ja koduperenaistele, garanteerivad just naistele eduka tegutsemise võrkturustuses. Meessoost müügiesindajate headeks omadusteks peetakse seevastu eesmärgikindlust, algatusvõimet ja soovi kiireks karjääriks (ibid.).

Ka sotsiaalse usalduse toimimisel tööilmas märkasin ma teatud erinevusi Eesti ja Bulgaaria väikeettevõtjate vahel. Nagu juba eelpool nimetatud, oli mitmetes sotsialistlikes maades usalduse tase institutsioonide suhtes suhteliselt madal ja tööilmas valitses usaldamatus tugevalt politiseeritud juhtkonna suhtes. Oma Bulgaaria tööilma analüüsid olen järeldanud, et üleminekuaastate jooksul ei ole usaldus institutsioonide vastu eriti tõusnud ja valitsev on siiski investeerimine isikustatud usaldusse. Alles viimase 3–4 aasta jooksul, seoses Euroopa Liiduga liitumisega võib tõdeda väikeettevõtjate usalduse kasvu pankade ja õigusorganite suhtes. Usalduse tõus on otseselt seostatav oodatava EL institutsioonide range kontrolliga pankade ja õigusorganite suhtes (Petrova 2008b). Eestis tehtud etnoloogilised ja sotsioloogilised uuringud on näidanud, et usaldus institutsioonidesse on järk-järgult kasvanud ning see protsess on alguse saanud juba 1990. aastatel (Jõesalu 2007: 235). Võrreldes teiste postsotsialistlike maadega, on sotsiaalne usaldus Eestis suhteliselt kõrge. Kuigi koos tehnoloogia arenguga on suhtlemine institutsioonidega muutunud ka anonüümsemaks, näeb Kirsti Jõesalu antud protsessi positiivsena, sest tänu usalduse kasvule on argielus võimalik toimida ka isiklike suhteid kasutamata (ibid.).

Minu intervjuueeritavad rääkisid sageli ka institutsioonide usaldamisest, meie intervjuudes oli juttu konkreetset väikeettevõtete institutsionaalsest toetamisest. Kaks ettevõtjat olid kasutanud EL programmide finantstoetust ning neil oli hea kogemus suhtlemisest Eesti institutsioonidega (nimetati PRIA-t ja EAS-i). Väikeettevõtjad hindasid väga suhtlemist programmide Eesti organisatsiooniga ning riiklike ametitega üldiselt. Näitena riiklike ametite kohta võiks tuua suhtumise tervishoiuametisse, millest kõneles teenindussfääris töötav informant järgmiselt:

Inimesed, kes tervishoiuametis töötavad, on väga ranged. Nad teevad mitu korda aastas ette teatamata kontrollkülastusi. Kui nad tulevad, vaatavad nad üle kõikvõimalikud asjad ja kohad, ja peale seda täidavad paar tundi oma pabereid. Nad on korralikud ja töötavad hästi. Nad järgivad seadustikku ja aitavad seeläbi ka meid. Sest kujutage ette, mis meiega juhtub, kui me mõnele kliendile halvaks läinud toitu serveerime või kui meie töökeskkond ei ole piisavalt hügieeniline. Jumal tänatud, seni ei ole meil selliseid probleeme olnud. (N, 1940)

Teises vestluses tõdeti:

Kui sa tahad äri teha, siis pead sa usaldama ja mitte ainult inimesi, kellega sa töötad, vaid ka institutsioone. Nad aitavad kindlasti, selles ma ei kahtle. (N, 1974)

Kasvavat institutsionaalset usaldust, eriti võrreldes Bulgaaria situatsiooniga, võib siduda kindlasti ka erinevate ametnike parema tööga. Me võime öelda, et kuna ühiskonnas on olemas kõrge sotsiaalse usalduse tase ning samuti märgatav isikliku usalduse tase, mis põhineb ametialastele omadustele, on eeldused väikeettevõtete majandusliku toimimise jaoks loodud.

C) Isiklike võrgustike kasutamine tööga seotud tegemistes

Sotsiaalteadustes viidatakse sageli sotsiaalsetele võrgustikele, mis on argielu jaoks olulised ja mis aitavad inimestel argielus toimida. Sotsialistlikes maades kasutasid inimesed väga osavalt oma isiklikku võrgustiku – mis haarab endasse indiviidi ja tema suhtluspartnerite vahelised sotsiaalsed suhted – defitsiidimajandusest tingitud igapäevaste probleemide lahendamiseks. Etnoloogilisest vaatenurgast on oluline kindlaks teha, kuidas kasutatakse isikliku sotsiaalse võrgustiku potentsiaali väikeettevõtete majandustegevuses sotsialismijärgsel ajal. Mitmed minu intervjuupartnerid viitasid sõpruse ja tutvuse ning erinevate “suhete” tähtsusele 1990. aastatel – ajal, mil nad otsisid uut tööd või olid alustamas iseseisva äri. Nii näiteks räägiti oma töölesaamisest 1997. aastal:

Üks minu tuttav, kes oli ettevõtte omaniku sõber, soovitas mind omanikule. (N, 1973)

Teine näide [töökoha saamisest 1990. aastate kesksajal]:

Ma tundsin omanikku juba varasemast. Kui ta alustas seda äri koos oma naisega, olid minul juba antud valdkonnas kogemused olemas. Ma töötasin nimelt sarnases ettevõttes. Me olime temaga kordi vestelnud, ta ei teadnud veel, kas tema äril hakkab ka hästi minema ja kas ta võiks mõne aja pärast vajada kaastöötajaid. Ja nii pooleteise aasta pärast helistas ta mulle ja tegi mulle hea ettepaneku töötamiseks tema ettevõttes. (M, 1968)

Väikeettevõtja kirjeldas oma iseseisva äri algust 1995. aastal, juhtides seejuures tähelepanu võrgustike tähendustele:

Pangas ma ei töötanud kaua, ma otsustasin luua oma firma. Ja sealjuures mõtlesin ma esmalt oma vanadele ja tugevatele tutvustele. Juba majandusinstituudi ajast oli mul sõpru ja uusi tutvusi olin ma loonud ka pangas töötamise ajal. Sel ajal oli tõesti kõik tutvuste kaudu lahendatav. (M, 1952)

Nii need näited kui ka minu tähelepanekud Bulgaariast annavad tunnistust isiklike võrgustike kasutamisest majanduslikult rasketel aastatel, mis järgnesid riikliku plaanimajanduse kokkukukkumisele.

Eestis tehtud intervjuude põhjal võib aga öelda, et isikliku võrgustiku kasutamise tulemuslikkus kadus tööilmas suhteliselt kiiresti ning asendus tööandja huviga võtta tööle neid töötajaid, kes konkurentsiks kõige paremini läbi löövad. Tänaastatsiooni iseloomustades ei kasutanud ükski intervjuupartner mõisteid “soovitused”, “suhted” või “tutvused” uue kaastöötaja otsimisel. Eelkõige otsitakse kõige ratsionaalsemat lahendust. Siin me võime täheldada samuti erinevust Bulgaaria väikeettevõtete, kus alles mõne aja eest – tõmbaksin siin taas piiri EL liitumiskõnelustega 4 aasta eest – oli isiklike võrgustike tähendus töötajate värbamisel vähenemas. Bulgaariaski langetatakse enam ratsionaalseid otsuseid, sest senised kogemused eelkõige lähedaste inimeste palkamisel või lähedastega äri ajamisel ei ole ennast sageli majanduslikult õigustanud (Petrova 2008b).

Siiski oli minu vestluspartnerite juures üks väikeettevõtte omanik, kes tõi välja isikliku võrgustiku olulisuse ka tänases ärimaailmas, ja nimelt just ligipääsul EL tõukefondide rahale.

Sul peavad tutvused olema saamaks lihtsamalt raha EL fondidest. Siin on tähtis omada suhteid, saamaks teada, milline projekt tuleb esitada, et saada head hinnangut. (N, 1940)

Võimalik, et siin võime me näha vanemate inimeste harjumust mõelda nõukogudeaegsetes kategooriates. Lisaks elab naine väikeses kohas, eemal pealinnast ning tal ei ole piisavat ligipääsu vajalikule informatsioonile.

Lühidalt tahaksin ma analüüsida ka isiklike võrgustike kasutamist võrkturustamises. Võrkturustamises on isiklike võrgustike kasutamine üks põhilisi eeldusi edukaks toimimiseks. Bulgaarias olen ma täheldanud, et nii töö alguses kui ka hilisemas faasis toetavad võrkturustajate tööd nii moraalselt kui rahaliselt nende perekond ja sugulased. Kas olukord Eestis on sarnane? Kas "turustajad" saavad ka siin toetuda lähedaste tingimusteta toetusele? See oli üks minu küsimusi neile kahele inimesele, kes sel alal töötasid. Mees, kes töötas välisettevõtte võrkturustajana alates 2001. aastast, rääkis järgmist:

Ma küll ei ütleks, et sind kohe tingimusteta toetatakse. Kui keegi sugulastest on enne kogenud, et sellise tegevusega võib ka ebaõnnestuda, siis on tal kohe negatiivne eelhäälestus sellisesse tegevusse. Ja kui tuleb keegi nagu ma ise, kellel on olnud selles valdkonnas edu, ja jutustab sellest oma sugulastele, siis ei usu nad sind ka koheselt. Nad arvavad, et sa oled võlgu teinud. Nagu nad ootaks lausa su ebaõnne – et sa ebaõnnestuksid ja ärist loobuksid. Aga kui nad aja jooksul veenduvad, et sa ei peta neid, alles siis hakkavad nad sind toetama ja neist võivad saada sinu kliendid. Loomulikult on ka tingimusteta toetamist. Kuid seda ei esine nii sageli. Minu lapsed näiteks, nad toetavad mind põhimõtteliselt, aga mitte nii palju, kui ma tahaks. Minu minial olid sapikivid ja ma soovitasin tal osta meie tablette. Ta aga ei tahtnud seda teha, ta ütles, et ma ei jaga midagi haigustest. Ma ei andnud aga alla, vaid viisid ta arsti juurde (kes oli minu sõber) ja ta soovitas samuti meie tablette. Ja alles siis ostis ta meie kaupa. (M, 1952)

Kosmeetikakaupade turustajana töötav naine viitas, et tema põhikundedeks on peamiselt sõbrad, tuttavad ja naabrid. Lähisugulastele kauba müümine lõpeb sageli konfliktiga, seetõttu on parem sellist müüki vältida. Tundub, et mõlema näite juures toetatakse oma isikliku võrgustiku kaugematele liikmetele enam kui lähisugulastele ja perekonnaliikmetele. Kuigi isiklikud võrgustikud ei ole Eesti tööilmas oma tähendust kaotanud, ei kasutatud neid aastal 2008 peamise ressursina igapäevaste tööprobleemide lahendamisel.

Kokkuvõtte

Oma antropoloogiliste välitööde juures tõmbasin ma pidevalt paralleele Bulgaaria ja Eesti majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise olukorra vahel. See on paratamatu, sest etnoloog ei saa ka välitöödel täielikult eemalduda oma kultuurilisest keskkonnast. Oma välitöö tulemuste põhjal võin ma öelda, et enamik väikeettevõtetes töötavaid inimesi suhtub positiivselt töönormidesse ja tööga seotud põhimõttesse, mis sotsialistlikul ajal ei olnud nii omased, kuid on iseloomulikud Lääne-Euroopa maadele. Nimetagem siin ranget töödistsipliini, ratsionaalset mõtlemist ja tegutsemist, suhete formaliseerumist, valmisolekut efektiivseks tegevuseks. Bulgaarias on

sellised printsiibid ikka veel pigem soovideks kui reaalsuseks, kuigi võib täheldada ka juba positiivseid muutusi liikumises selles suunas. Eestis võisid ma täheldada minu poolt uuritud töögargipäeva kultuuriliste aspektide puhul – formaalsete ja mitteformaalsete suhete, sotsiaalse ja isikustatud usalduse taseme, isikliku võrgustiku kasutamise puhul – lähenemist läänelikele mustritele. Töömaailma kultuuriliste karakteristikute suhteliselt kiired muudatused on sündinud nõukogude minevikust ja sotsialistlikust tööelust eemaldumise kaudu.

Kirjandus

- Chavdarova, Tanya 2002. The Informal Economy in Bulgaria: Historical Background and Present Situation. – Rainer Neef, Manuela Stanculescu (eds.). *The Social Impact of Informal Economies in Eastern Europe*. Aldershot: Ashgate, 56–76.
- Jõesalu, Kirsti 2004. Das informelle Kollektiv in Behörden der Estnischen SSR. Praktiken und Strategien in einem sozialen Netz. – Klaus Roth (Hrsg.). *Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus. Erkundungen zum Arbeitsleben im östlichen Europa. Freiburger sozialanthropologische Studien*. Bd. 1. Münster: LIT Verlag, 129–145.
- Jõesalu, Kirsti 2007. Institutionen und Vertrauen im (post)sowjetischen Estland. Einblicke anhand biographischer Interviews. – Klaus Roth (Hrsg.). *Soziale Netzwerke und soziales Vertrauen in den Transformationsländern. Ethnologische und soziologische Untersuchungen = Social Networks and Social Trust in the Transformation Countries. Freiburger sozialanthropologische Studien*. Bd. 15. Wien, Zürich, Berlin: LIT Verlag 219–238.
- Jõesalu, Kirsti 2008. „Време на добри отношения“ – постсъветски поглед към съветския трудов живот. [„Time of Good Relations“ – A Post-Soviet View on Soviet Working Life.] – *Българска етнология*. Кн. 2, 41–52.
- Luleva, Ana 2008. Неформален труд и равенство между половете в постсоциалистическото българско общество. [Informal Work and Gender Equality in Post-Socialist Bulgarian Society.] – *Българска етнология*. Кн. 2, 53–66.
- Petrova, Ivanka 2001. Betriebsfeste in Bulgarien heute. Eine ethnologische Analyse. – *Ethnologia Balkanica*. Vol. 5. Sofia: Prof. Marin Drinov Academic Publishing House; Münster, New York: Waxmann Verlag, 125–137.
- Petrova, Ivanka 2004. Arbeiten für ein internationales Unternehmen. Die Anpassung bulgarischer Mitarbeiter an neue Arbeitsanforderungen. – Klaus Roth (Hrsg.). *Arbeit im Sozialismus – Arbeit im Postsozialismus. Erkundungen zum Arbeitsleben im östlichen Europa*. Münster: LIT Verlag, 421–433.
- Petrova, Ivanka 2007a. Männervertrauen – Frauenvertrauen in der Arbeitswelt. – Klaus Roth (Hrsg.). *Soziale Netzwerke und Soziales Vertrauen in den Transformationsländern. Ethnologische und soziologische Untersuchungen = Social Networks and Social Trust in the Transformation Countries. Freiburger sozialanthropologische Studien*; Bd. 15. Wien, Zürich, Berlin: LIT Verlag, 303–316.
- Petrova, Ivanka 2007b. Geschlechterrollen in einem internationalen Unternehmen in Sofia. – Klaus Roth (Hrsg.), Ulf Brunnbauer (Mit-Hg.). *Urban Life and Culture in Southeastern Europe. Anthropological and Historical Perspectives. Ethnologia Balkanica*. Vol. 10. Berlin: LIT Verlag, 185–194.
- Petrova, Ivanka 2008a. Aufbau von sozialem Kapital im sozialistischen und postsozialistischen Betriebsumfeld. – Klaus Roth (Hrsg.). *Sozialkapital – Vertrauen – Rechtssicherheit*.

Postsozialistische Gesellschaften und die Europäische Union. Freiburger sozialanthropologische Studien; Bd. 19 Wien, Zürich, Berlin: LIT Verlag, 125–139.

Petrova, Ivanka 2008b. Kleinunternehmer in Bulgarien im Prozess des EU-Beitritts. Erwartungen und Erfahrungen. – Klaus Roth (Hrsg.). *Europäisierung von unten? Beobachtungen zur EU-Integration Südosteuropas*. Forst Arbeitspapier Nr. 44. März, 69–82.

Roth, Klaus 2006. Arbeitswelt-Lebenswelt: Zu einer spannungsreichen Beziehung im sozialistischen und postsozialistischen Osteuropa. – Klaus Roth (Hrsg.). *Arbeitswelt – Lebenswelt. Facetten einer spannungsreichen Beziehung im östlichen Europa. Freiburger sozialanthropologische Studien*; Bd. 4 Berlin, Münster: LIT Verlag, 9–24.

Roth, Klaus 2009. Vom 19. direkt ins 21. Jahrhundert: der (mehrfache) Paradigmenwechsel der Arbeit im Postsozialismus. – Vortrag an der Tagung “Neue Gesichter der Arbeit”, Ruse 7.–8. Februar 2009.

Tõlkinud Kirsti Jõesalu ja Ene Kõresaar

Ivanka Petrova, Ph.D., töötab teadurina Sofias, Bulgaaria Teaduste Akadeemia Etnograafia Instituudis ja Muuseumis kaasaegse etnograafia osakonnas. Tema doktoritöö oli teemal “Contemporary Transformations in the Calendar Holidays and Customs with Traditional Prototype” (1997). Tema peamised uurimishuvid on linnakultuur, rahvuspühad, kaasaegne organisatsioonikultuur. Nende teemadega tegeleb ta nii Bulgaaria kui ka rahvusvahelistes teadusprojektides.

Summary: The Realm of Labour in Contemporary Estonia from a Socio-Anthropological Perspective. Results of Field Research

Ivanka Petrova

The article presents the results of field research I carried out in September 2008 in three towns of Estonia. The work, whose objective was the study of some aspects of the modern everyday working life, consisted in taking semi-structured interviews from petty entrepreneurs and employees in small companies, as well as short observations at the place of work and the working environment. The field research proceeded within the frameworks of a Bilateral Academic Project involving the Department of Ethnology of the University in Tartu and the Ethnographic Institute and Museum at the Bulgarian Academy of Sciences. The topic of the project has been “Post-Socialist Transformations and Policies of Identity: Estonia and Bulgaria Compared” and covers a period from 2008 to 2011.

In view of the actual possibilities of research work, I set myself the objective of finding my bearings in the realm of labour of post-socialist, respectively, post-Soviet Estonia of the last 18 years and of getting first-hand impressions of the everyday working life in small enterprises. As an ethnologist I take an interest in the subjective side of work, i.e. the focus of my attention has been directed at individual employees, their interpretations of the everyday working life and their behaviour at

the place of work. For the time at my disposal I succeeded in taking eight interviews from people, working in six economic organizations.

On the basis of my knowledge about the realm of labour in post-socialism in Bulgaria, I asked myself the question what similarities and differences I had found related to some basic cultural characteristics in the process of performing paid work and in the attitude to these cultural characteristics on the part of employees in Estonia, and what their interrelations at the place of work were. I anticipated considerable differences, bearing in mind the significant success of the transformation processes in Estonia's economy and the hesitant, even wavering success of these processes in the wake of the changes in the economic sphere in Bulgaria.

The ways whereby I reached to the respondents were testimony of the mistrust in unfamiliar people and the fear that contact with them might directly interfere with their work. Here I found concurrence with my personal experience in looking for similar respondents in Bulgaria. The positive attitude shown to me by most respondents as to "a foreign" researcher was connected with their endeavour to make use of my experience, in order to get direct advantage from "my interference" in their realm of labour.

In my anthropological work I was constantly making parallels with the economic, social and cultural situation in Bulgaria. This has been inevitable, because the ethnologist cannot get completely detached from his own cultural environment, which he is well familiar with. Insofar as I managed to make out of the interviews, most of the people, employed by small enterprises, had a positive attitude to principles and norms in work, which were comparatively alien to the socialist realm of labour, but were characteristic of the West-European societies and they had mastered them to a high extent. Such are, for instance, stringent labour discipline, rational way of thinking and action, readiness for attainment of maximum results of labour. In Bulgaria these principles are still in the sphere of wishful thinking, though some positive changes have already been observed along the way to their mastering. I have established the following cultural characteristics of the everyday working life in small enterprises in Estonia: considerable formalization of interrelations, a high level of social trust, showing of personal trust depending on the professional results, decreased use of personal social networks in the realm of labour; mostly negative attitude to informal work. They testify to the wish and efforts of people in Estonia to come closer to the West-European models in everyday working life. These characteristics have also been the result of the striving to draw away from the socialist past faster, particularly from the realm of labour during that time.

Резюме: Трудовой мир в современной Эстонии в социально-антропологической перспективе. Результаты полевых исследований

Иванка Петрова

В статье представлены результаты полевых исследований, проведенные мной в сентябре 2008 года, в трёх городах Эстонии. Работа, цель которой было изучение некоторых аспектов современной трудовой повседневности, состоялась в проведении полу-структурированных этнографических интервью с владельцами и служащими в маленьких частных предприятиях, как и в краткосрочных наблюдениях на рабочих местах и в трудовой среде. Полевые исследования осуществились в рамках Двустороннего академического проекта между Кафедры этнологии Тартуского университета и Этнографического института с музеем Болгарской академии наук. Тема проекта „Постсоциалистические трансформации и политики идентичности. Эстония и Болгария в сравнительном плане“ и он продолжается с 2005-ого до 2011-ого года.

Учитывая реальные возможности исследовательской работы, я поставила себе задачу ориентироваться в трудовом мире постсоветской Эстонии в последних 18 лет и получить первоначальные впечатления насчет трудовой повседневности в маленьких предприятиях. Как этнолог, я интересуюсь субъективной стороны труда и моё внимание направлено на изучение поведения отдельных служащих на рабочем месте и их интерпретации трудовой повседневности. Я провела восемь интервью с людьми из шести стопанских организаций.

На основе моего познания о трудовом мире в Болгарии в периоде постсоциализма, я искала сходства и отличия в некоторых основных культурных характеристиках в процессе выполнения работы, в отношении служащих Эстонии к труду и во взаимоотношениях на рабочем месте. Я ожидала встретить весьма значительные отличия, имея ввиду существенные успехи трансформационных процессов эстонской экономики и наоборот, переменчивые успехи этих процессов в стопанской сфере Болгарии.

Способы, при помощи которых я установила контакт с информантами, подтверждают наличие недоверия к незнакомым людям и опасения насчет возможности нанесения вреда из-за этими контактами. Здесь я обнаружила сходство с моим собственным опытом в поиске подходящих информантов в Болгарии. Положительное отношение ко мне как к „чужому“ исследователю было связано со стремлением информантов ознакомиться с моим опытом и получить непосредственную пользу из моего „вмешательство“ в их трудовом мире.

В процессе антропологической работы я постоянно проводила аналогии с экономической, социальной и культурной ситуацией в Болгарии. Это неизбежно, так как этнолог не в состоянии полностью оторваться от собственной культурной среды, с которой он хорошо знаком. Интервью свидетельствуют, что немалая часть людей, занятых в малых предприятиях, относятся положительно к принципам и нормам работы, неприсущими социалистическому трудовому

миру и которые характерны для современных западно-европейских обществ. Эстонцы сумели усвоить в значительной степени такие принципы как например строгую рабочую дисциплину, рациональное мышление и действие, готовность добиться максимальных трудовых результатов. Я обнаружила следующие культурные характеристики трудовой повседневности в маленьких предприятиях Эстонии: значительная формализация взаимоотношений, высокий уровень социального доверия, оказание персонального доверия в соответствии с профессиональными результатами, отрицательное отношение к неформальной работе. Они свидетельствуют о желании и усилиях людей в Эстонии приблизиться к западно-европейским образцам трудовой повседневности. Эти характеристики являются и результатом стремления быстрее удалиться от социалистического прошлого, в том числе и от трудового мира в социалистическом периоде.