

TÖÖELU EESTI ÜLEMINEKUÜHISKONNAS SAKU ÕLLETEHASE KONTORITÖÖTAJATE NÄITEL

Agnes Aljas

Iga Eesti inimese argipäev on tugevalt seotud poliitilise, majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise olukorraga meie ümber. 1990. aastatel Eestis toimunud süsteemsed ühiskondliku ja majanduskeskkonna muutused ning järgnev areng mõjutasid igapäev argielu, sealhulgas sellega lahutamatu seotud tööelu. Tööelu ja töötamine võtab enamikul tööealistest suurema osa päevast, nädalast ja aastast. Tööelul on keskne roll ühiskondlikus elus. Töö ei ole pelgalt võimalus saada sissetulekut, vaid ka sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste, tervise ja perekonnaelu kujundaja.

Eesti inimeste tööelu on juba aastaid kujundanud mujalgi maailmas valitsevad tavad. Maailma majandus on muutunud 20. sajandi viimastel kümnenditel tõeliselt globaalseks ja avatuks seoses infrastruktuuri ja kommunikatsioonitehnoloogia arenguga. Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt võimaldab liigutada kapitali kiiresti ja kõikjale üle maailma. Globaalse majanduse tingimustes viivad ettevõtted ja asutused tootmise sinna, kus see on kõige odavam, müügi sinna, kus on suurimad turud ja ostujõud, ning kasumi sinna, kus on kõige väiksemad maksud.

Globaalse majanduse otsemõjud saabusid Eestisse 1990. aastatel. Samas on nende mõjude ulatus sõltunud ka töökohta suunitlusest. Artiklis vaatlen Saku Õlletehase näitele tuginedes, kuidas väljendub globaalse majanduse mõju välismaisele kapitalile kuuluvas Eesti ettevõttes.

Uurimuse ja informantide iseloomustus

Artikkel põhineb Turu Ülikoolis etnoloogia erialal 2006. aastal kaitstud magistritöö „Virolaisen toimihenkilön työelämässä tapah-

tuneita muutoksia vuosina 1990–2000: esimerkki Sakun olutpainimosta” („Eesti kontoritöötaja töömaailmas toimunud muutused 1990.–2000. aastatel: Saku Õlletehase näitel”) materjalidel. Magistritöö käsitles 1990.–2000. aastatel tööelus toimunud muutusi ja muutustega kohanemist kontoriametniku perspektiivist vaadatuna ning keskendus küsimusele, kuidas mõjutas Eesti majanduse liitumine globaalse maailmamajandusega tavalise kontoritöötaja tööelu.

Töö põhineb Saku Õlletehase kontoritöötajate seas 2003. aasta kevadel ja sügisel tehtud uuringutel, mille käigus intervjueerisin 16 töötajat ning sooritasin vaatlusi. Minu kontakt õlletehasega sai alguse 2002. aasta sügisel, kui osalesin Saku Õlletehase muuseumi loomisel.

Infomantide valikul lähtusin kriteeriumist, et nende tööstaaž Saku Õlletehases oleks üle kümne aasta. Informandid valis ja soovitas mulle õlletehas, mistõttu intervjueeritud seostasid mind kindlasti ülaltpoolt tuleva korraldusega. Saku Õlletehas tõi intervjueeritute väljavalimise aluseks inimese jutukuse.

Poolstruktureeritud intervjuudes uurisin, millised muutused olid vastaja töötamise ajal toimunud töös ja karjääris ning kuidas muutustega kohaneti, millisena nähakse oma praegust tööd ning mida arvatakse oma töö ja tehase tulevikust. Informantide suhtumine minusse oli alguses vaoshoitud. Enamik neist muutus intervjuude käigus avatumaks, põhjuseks oli ka minu seostamine õlletehase muuseumi loomisega.

Saku Õlletehases oli 2003. aastal 265 põhikohaga töötajat, administratiivosakonnas töötas 52, tootmisosakonnades umbkaudu 100 inimest ning ülejäänud töötajad kuulusid müügi-, logistika- ja transpordiosakonda. Tehase töötajatest 37 protsendil oli tööstaaž pikem kui kümme aastat. Informandid pidasid sellist tööstaaži juba pikaks, sest selle aja jooksul oli osaletud Saku ümberstruktureerimisprotsessides ning antud oma panus õlletehase tegevusse 1990. aastate Eestis toimunud suurte muutuste perioodil. Enamik intervjueeritustest oli tehases pidanud mitmeid ameteid, näiteks praeguse korrashoiu osakonna juhataja kirjeldab oma töökarjääri Sakus järgnevalt:

Olen töötanud siin 21 aastat. Alguses villijaoskonna meistrina, see oli selline sisseelamise koht, poole aasta pärast sain villimistsehi juhatajaks. Seal olin 10 aastat, siis olin personalidirektor, niikaua

kui seda kohta oli. [...] Kadus vist 96. aastal. Minust sai paariks aastaks personalijuht ja siis läksin haldusjuhiks. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950)

Valdav osa informantidest elas Sakus, vaid kaks käis tööle ligi 10 kilomeetri kaugusel asuvast Tallinnast. Töö- ja elukohta lähedus oli ka üks põhjus, miks intervjueeritavad ei olnud aastate jooksul töökohta vahetanud:

Tööle tulek kestab viis minutit, Tallinnasse tööle käimine võtaks aega palju ja raha. Lapsed käivad Sakus koolis, hea töökoht, hea maine, piisav palk ning sõidukulused ei ole, sööklas söök või võib koju [sööma] minna. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Enamiku informantide jaoks oli Saku Õlletehas olnud esimene või seni ainus töökoht. Samuti tundsid Sakus elavad töötajad töökaaslaste perekondi ja lapsi juba aastakümneid, mistõttu avaldus intervjuudes ka tugev isiklik side tehasega.

Informantide sünniaasta jäi vahemikku 1943–1972, nende tööstaaz ulatus 10–40 aastani. Kuna küsitlute seas oli mitmesuguses vanuses inimesi, ilmnisid intervjuudes ka generatsioonidevahelised erinevused. On loomulik, et vanemad töötajad ootasid juba pensionipõlve ega soovinud töökohta vahetusega kaasnevaid riske. Samas aga tegid sisulist kriitikat õlletehase aadressil pigem just vanemad töötajad, kuna nooremad esitasid kriitikat peaausjalikult karjääri ja eneseteostusega seonduvatel teemadel.

Käesoleva artikli kontekstis defineerin kontoritöötajat mittefüüsilise töö tegijana. Kes on Saku Õlletehases kontoritöötaja, defineerisid tehase töötajad ise, valides minu uuringu jaoks endi seast informandid. Tehase hierarhias asusid kontoritöötajad keskel – juhtkonna ning tööliste vahel. Lisaks saab kontoriametnikud jagada tööülesannete iseloomu põhjal madalama ja kõrgema tasandi spetsialistideks. Kontoritöö madalamal tasandil on standardiseeritud töö, kus ülesandeid tuleb täita korralduste järgi kiiresti ja korrektselt (Kasvio 1994: 59). Intervjueeritutest kirjeldavad sellisena oma tööd personalispetsialist, tehnoloogid, raamatupidajad, pearaamatupidaja asetäitja, müügisekretär ja üldsekretär.

Kõrgemal astmel asuvad kontoritöötajad osalevad otsustamisel ja planeerimis-, kontrolli- ning arendustegevuses. Neil on suurem

iseseisvus ja vastutus ning nende töö eeldab laia teoreetilist pagasit ja haridust (Korvajärvi, Rantalaiho 1984: 21). Saku Õlletehases kirjeldavad sellisena oma tööd kvaliteedijuht, korrashoiu osakonna juhataja, müügiseadmete osakonna juhataja, rahandusanalüütik, rahandusosakonna juhataja, keedujaoskonna meister, villimistalituse juhataja ja käärilaagriosaakonna juhataja.¹

Saku Õlletehase ajaloo

1820. aastal Saku mõisa juurde asutatud õlleköögi asemele rajas mõisnik Valerian Baggo auruõlletehase, millest kujunes 19. sajandi lõpus ja 20. sajandi alguses üle-eestilise tähtsusega tööstusettevõtte. Väliskapitali sisenemine noore Eesti Vabariigi majandusellu ja tööstusesse oli teatud mõttes paratamatu ning alates 1920. aastatest kuulusid Saku Õlletehase aktsiad J. Scheel & Ko valdusesse, mis omakorda kuulus Saksa ja Inglise kapitalil põhinevale konsortsiumile (Gustavson 1976: 146–148). 1926. aastal, kui osteti üles Jõhvi õlletehas, jäi Saku Põhja-Eestis ainsaks õlut tootvaks tehaseks. Arvestatav konkurent talle oli Eesti Vabariigi perioodil vaid Tartus asuv A. Le Coqi Õlletehas (Gustavson 1976: 156–158). 1922. aastal kirjeldas ajaleht *Uus Meie Hääl* Saku Õlletehast järgnevalt:

„Saku õllewabrik on võrdlemisi suure sisseseadega. Ta võib ühe teoga kuni 12 tuhat toopi õlut walmistada. Wabriku hooned on ajakohased, sisseseade uuematele nõuetele wastaw. Õllemeister on Sakus „ennesõjaaegne”, mis ennesõjaaegse pilsneri retsepti ja keedukunsti kindlustab. Tööliste palgad on: wanematel, õppinud töölistel 3000–4000 margani, õppimata töölistel – 2500 marga ümber. Iga hommiku antakse töölisele mitme päeva töö kätte, mida, kui ei taha 125 margalisest päewapalgast ilma jääda, sunnitud oled ära tegema, kestku töö kas wõi õhtu kella kümneni. Peale palga saawad töölised prii korteri, kütte ja walgustuse ning alandatud hinnaga toiduaineid. Et õlle wäljalaskmise ajast peale töölistele kuuldavasti 2 toopi õlut igale ühele päewas hakatakse andma, siis on arvata, et õllearmastajad töölised wabrikus püsiwad.” (Tööviljakuse tõstmine Saku õlle wabrikus. 1922: 3)

¹ Viidates informandile, kasutan madalama ja kõrgema tasandi kontoritöötaja eristust, lisaks on sulgudes ära toodud informandi sugu ning sünnikümnend.



Foto 1. Saku Õlletehase pudelikelder elevaatoriga 1932. aastal.
Foto J. Rambach. ERM Fk 966: 22.

1921. aastal töötas Saku Õlletehases 25–28 töötajat (neist kaks või kolm naist). 1929. aastaks oli Sakus töötajaid juba 57, lisaks töötas Tallinnasse rajatud pealaos, kus valmistati limonaade, 59 inimest. 1939. aastaks tõusis töötajate arv vastavalt 85-le ja 67-le. (RA f 50, nim 1, sü 674, l 2–3)

Saku Õlletehase ümber asutatud töölistmajadest kujunes välja tehase homogeense töötajaskonnaga Saku alevik, mis nõukogude perioodil laienes veelgi tehase ehitatud paneel lamute ning töötajate eramute arvel.

Eesti NSV ajal tehase areng pidurdus, tuli täita tootmisplani, mitte teenida kasumit või toota kvaliteetset õlut. Suhtumises töösse ja õlletootmisse tehases rõhutatakse ühelt poolt inimeste pühendumust ning teiselt poolt töötajate ükskõiksust.

Ei saa öelda, et töösse suhtumine oleks halb olnud, seda ei saa vähemalt halvustada. Inimesed olid noored, võimalusi oli vähem, kuid tööd tuli teha ja tööd taheti teha. Muidugi oli raske, me pidi-

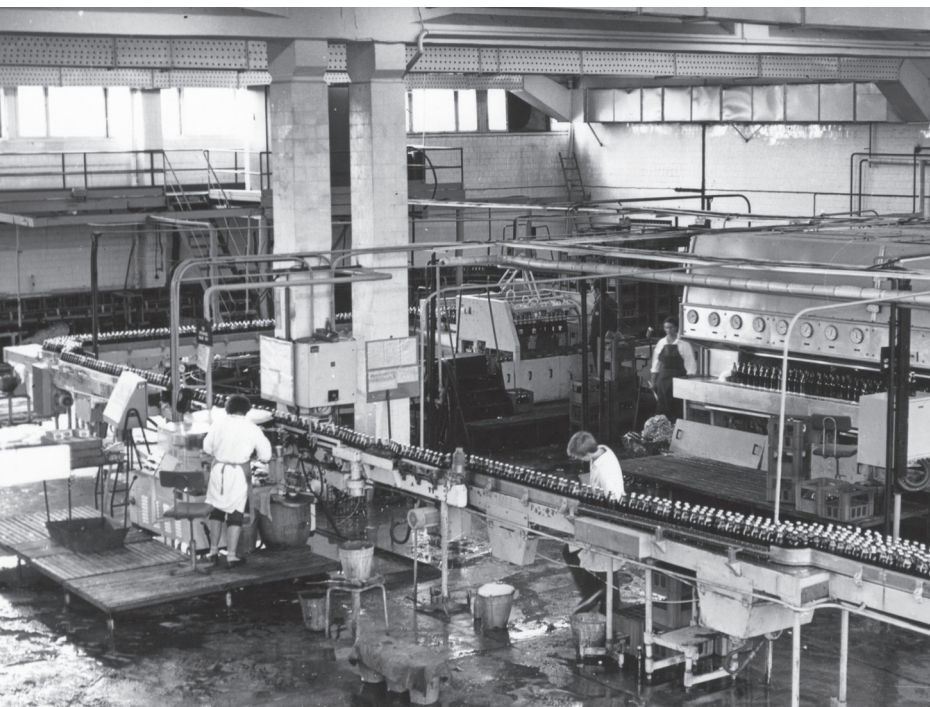


Foto 2. Saku Õlletehase villimisjaoskond 1982. aastal. Saku Õlletehase arhiiv.

me tegema õlut sellistes tingimustes ja et ta tuli meil selline, et ta veel juua kõlbas... Seda kõik siin alguses imestasid, kes väljastpoolt tulid, imestasid [1990. aastal], et sellistes tingimustes teie õlu on veel selline. Kui see sotsialismiaeg oli, siis liinid ikka töötasid nii, et karju appi, ja kui siis nad teinekord juhtusid hästi töötama, siis naised ütlesid, et ära tule, las me nüüd teeme... Ühesõnaga, inimesed tahtsid tööd teha. Ma olin alati solvunud, kui öeldi, et välismaal inimesed teevad rohkem tööd ja palju paremini, minu meelest, ma ei ütleks nii sugugi. Ja ehitati ise liine ümber, kasutati oma tutvusi ja keegi sai mõne ajakirja kuskilt Tšehhist ja siis vaadati, kuidas seal liin oli, ning prooviti ise ümber teha... igasugu osad sai tutvuse kaudu. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1940)

Eesti riigi üleminek turumajandusele ja uus poliitiline ning majanduslik süsteem tõid kaasa suuri muutusi nii Saku Õlletehase makrotasandil kui ka indiviidi tasandil, mida vaatlengi alljärgnevalt.

Makrotasandi muutused Saku Õlletehases 1990.–2000. aastatel

1991. aastal Eesti iseseisvumise järel avanes riiklik majandus erastamisprotsesside kaudu välismaisele kapitalile ning esimeste seas osteti Saku Õlletehas Soome tehase Hartwall ja Rootsi-Norra tehase Pripps Ringnes kapitalil põhineva kontserni Baltic Beverages Holding (BBH) poolt (SÕA 2002: 12). Saku Õlletehase ENSV-aegne sisseseade vahetati emaettevõtte teiste tehaste vana sisseseade vastu ja käivitati kaasaegne õlletootmine. BBH investeringud ja töötajate tööpanus aitasid parandada õlle kvaliteeti:

Kõige esimeseks eesmärgiks oligi näidata, et õlu on hea kvaliteediga madala alkoholisisaldusega kerge jook, mida juuakse toidu kõrvale restoranides ja pubides ning on osaks heast seltskonnast. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1940)

Saku Õlletehase staatus ühiskonnas tõusis:

Kui ütlesid, et töötad Saku Õlletehases, siis kõik ütlesid ahah... [naerab]... rohkem polnud vajagi, ehk mõni küsis ka kellena. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Asjaolu, et esimesena Eestis alustati kvaliteetõlle tootmist, andis tehasele võimaluse haarata suur osa Eesti õlleturust ning Saku Õlletehas jäi Eesti õlleturu liidriks pikkadeks aastateks. 1990. aastatel oli Saku Õlletehas üks Eesti edukaimaid ettevõtteid, kellele kuulus kuni 70% Eesti õlleturust (kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1960)². Saku Õlletehas sulandus emaettevõtte kaudu rahvusvahelisse kontserni ning globaalsesse majandusse.

² Saku Õlletehas oli erinevatel aastatel majandustulemuste poolest Eesti kümne parima ettevõtte hulgas, samuti Eesti parim toiduainetetööstus 1999. aastal (SÕA 2000: 1). Alates 1998. aastast on Saku Õlletehase aktsiad vabalt kaubeldavad Tallinna Väärtpaberibörsi lisanimekirjas (SÕA 1999: 3). Õlletehasest sai 1990. aastate jooksul suursponsor – erinevate spordi- ja kultuuriürituste toetaja ning Saku valla suurim tööandja.



Foto 3. Saku
Õlletehase
reklaamplakat
1995. aastast.
Saku Õlletehase
arhiiv.

Eesti tööturul 1990. aastatel toimunud muutusi kirjeldatakse kui radikaalseid – töötururiskid ning ebakindlus homse ees mõjutasid kõiki töötajaid, alates kõige madalamast tasandist kuni kõige kõrgemani. Tööturu-uuringud kinnitavad, et 1993. aastal oli tööga rahulolu Eestis läbi aegade kõige kõrgem. Töötajad olid õnnelikud eelkõige selle üle, et olid säilitanud töökoha (Hansson 2004: 92). Saku Õlletehase töötajad meenutavad juba kaasaja perspektiivist lähtuvalt tööelu õlleturuliidri perioodil väga positiivselt:

Mingil perioodil oli siin töötamine ikka väga hea. Saku Õlletehas oli... no sellist teist ettevõtet Eestis ei olnudki, jah siin 93, 95. Konkurentsi ei olnud, Tartu Õlletehast ei olnud. [Olime] uhkes üksinduses.

Aga praegu ei ole enam nii uhke. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Intervjuude tegemise ajaks 2003. aastal oli Eesti tööturu olukord stabiliseerunud, töökohtade massilise vahetamise aeg lõppenud, inimeste töö ja töökohaga seondud kindlustunne ning rahulolu olid kasvanud (Hansson 2004: 87, 93). Samas pööras Eesti riik jätkuvalt vähe tähelepanu inimkapitalile, tööturul valitsev institutsionaalne raamistik ei toetanud veel töövõtjat piisavate alternatiividega töö kaotamisel või sellest loobuda soovides (EIA 2002a: 10).

2002. aastal toimus Saku Õlletehase omanike seas uus muutus, kui BBH kontserni ostis Šoti õlletehase Scottish ja Newcastle ning Taani õlletehase Carlsberg Breweries kapitalil põhinev kontsern (SÕA 2003: 2). Selleks ajaks oli Eesti õlleturg välja kujunenud. Turuliider Saku Õlletehas jagas seda teiste Eesti õlletööstuste ja importõlledega. Ettevõtte, kelle eesmärgiks oli edukas areng, pidid end pidevalt võrdlema teistega ning agressiivselt otsima uusi mooduseid, kuidas saada oma tegevuses parimaid tulemusi. Saku Õlletehasel suurenesid turundus-, marketingi- ja reklaamikulud ning toodanguportfelli laiendati vee-, siidri- ja karastusjookide turule (kõrgema tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960).

Positsioon Eesti õlleturul mõjutas kaudselt ka Saku Õlletehase staatust BBH kontsernis. BBH uute omanike otsuste mõju jõudis Saku Õlletehasesse 2002. aasta lõpul, kui Balti riikide õlletehased koondati ühtse juhtimisega Balti Gruppi³ (BG), mille juhtkond asus edaspidi Leedus:

Omanikud olid meie arendusest huvitatud. Rootslased ja Hartwall olid omanikud, nüüd on omanikud omakorda Carlsberg ja Scottish Newcastle, aga nemad ei sekku siia. See Leedu asi on lihtsalt nn efektiivsem juhtimine. Enne oli omanikepoolne abi, nüüd on Leedu haaranud operatiivse juhtimise ja osa peadirektori ja juhatuse vastutusest endale. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950)

Kaasajal saab ettevõtte konkurente ületada üksnes juhul, kui ta on suuteline looma erinevust, mida ta on võimeline hoidma. Ettevõtete erinevused tulenevad peaasjalikult tegevustest, oskustest ning valikutest teha samu tegevusi konkurentidest tõhusamalt ja pare-

³ BG-sse kuuluvad lisaks Saku Õlletehasele Eestis, Aldarise õlletehas Lätis ja Kalnapilise õlletehas Leedus.

mini. Ettevõtted erinevad aga oma tegevuse efektiivsuse osas. Osa ettevõtteid on võimelised oma ressursse paremini rakendama, kuna nad välistavad asjatut pingutust, kasutavad tehnoloogiat tõhusamalt, motiveerivad töötajaid paremini ja on juhtimises võimekamad. Ent pikaajalist efektiivsust on raske saavutada, kui puuduvad pühendunud töötajad. Tööjõu pühendumus loob ettevõttele ainulaadse konkurentsieelise, mida konkurendid ei saa matkida.

Järgnevalt vaatlengi, milliseid muutusi tööelus toovad Saku Õlletehase töötajad esile 1990. aastate ja 2003. aasta kontekstis. Töötajad tõmbasid just 1990. aastate muutuste ja 2003. aastal toimunu vahel paralleele ning muutuste mõju esitati nimelt sellises vastanduses. Oluline on siinkohal märkida, et minu välitööd toimusid ajal, kui ühinemine oli värskest toimunud ning uus juhtimissüsteem avaldas otsest mõju töötajate igapäevaelule.

Töötajate tööelus toimunud muutused 1990.–2000. aastatel

Muutusi 1991. aastal Saku Õlletehase omanike seas ning kasumiteenimisele üleminekut meenutavad tehase töötajad üllatuse ja ehmatusena, mis oli eelkõige seotud vähese informatsiooniliikumise ning olukorra selgitamisega (alamtasandi kontoritöötaja, naine, snd 1940). Sarnase infopuudusega iseloomustati ka 2002. aastal toimunud omanikemuutust. Ka edasises tegevuses ei olnud BG ega ka juhatuse oma järgnevaid otsuseid selgitanud. Selline teadmatuse ning kokkupuute puudumine juhtkonnaga hoidsid töötajaid pinge all ja tekitasid võõrandumist:

No ruumist käivad nad [juhtkond] läbi küll, nagu meil see on läbikäidav, aga on ikka aegu olnud, kui näed omi juhte rohkem telekast kui siin... Sest ega meil asja sinna üles⁴ ei ole eriti, me oleme siin oma asjadega kinni. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Kui 1990. aastate muutused haarasid kogu tehase, siis BG loomine avaldas Saku Õlletehase kindlalt väljakujunenud hierarhias mõju eelkõige kõrgemal astmel asuvatele töötajatele.

⁴ Juhtkonna tööruumid asuvad kontorihoone kõrgemal korrusel.

BBH andis 1990. aastatel Saku Õlletehase töötajatele võimaluse juhtida ja otsustada kohapeal. Kuni 2002. aastani võeti strateegilised otsused vastu Põhjamaades ja madalama astme otsused jäid Saku Õlletehasele:

Varem olime jah BBH grupis ning raporteerisime Rootsi, ja täitsa rahulik oli. Ma ei tea, kuidas nüüd hakkab käima. Leetu raporteerime, ja Rootsist ei ole enam midagi. Kindlasti oleks kergem, kui oleks siin kohapeal see otsustamine ja ise tegemine... Sest paraku praegu on nii palju asju vaja kooskõlastada, et mõne asja peale jah sõna saada. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1960)

Lisaks jätkas BBH peale Saku Õlletehase edukat käivitamiskogemust Ida-Euroopa ja Vene turule laienemist, mis tähendas Saku Õlletehase töötajatele oma missiooni edukat täitmist. 2003. aastal oli märgatavalt vähendatud kohapealset otsustusõigust ning varem Eestis tehtud otsused võttis nüüd vastu Leedus asuv juhtkond. Samuti oli suurenenud bürokraatia aruandluse näol, mille põhjendusena tõid töötajad leedulaste soovi kaardistada esmane olukord, mille põhjal rajada edasine võrdlus oma juhtimismeetodite edukuse kohta:

Kõik on see sama esimene aasta, mis meil jookseb. Nad peavad end tõestama, seal peaks olema inimene, kes suudaks kogu regiooni edasi arendada ehk vähemalt mitte turgu kaotada. Ju nad siis tahtsid alguses saada seda, et lähtepunkt oleks väga selge [aruannete näol] ja hiljem mõõdetav, mis on vahepeal toimunud. See on see oluline. Võib-olla näidata ka end väga heas valguses. Selle asemel, et vaadata rohkem tulevikku, vaadati minevikku, üritati saada detailne ülevaade. See oli minu jaoks ajuvaba. Et ok, see selleks... Oleks pidanud vaatama tulevikku, mitte vaatama minevikku, lõpetama läbirääkimised kiiresti ja mitte sõitma hooaega sisse. Alustati detsembris Eesti ülevõtmist, praktiliselt mai algusesse välja, kui hooaeg algab. Kõik kokku kannatasid selle all. Aga ju see pidigi nii olema... sünnitusvalud. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1970)

Eestis tegevust alustades oli BHH kontsern lähtunud ettevõtte strateegiavalikus taotlusest olla Eestis turuliider võimalikult madalate kulude abil ning seetõttu olid investorid väga mobiilsed ja valmis kulude tõustes Eestist välja tõmbuma ning Saku õlled tootmist kuskil mujal jätkama. 2003. aastal peeti kontserni esmahuviks võimalikult suure kasumi teenimist, mille meetodiks said kulude



Foto 4. Saku Õlletehase täisautomaatne villimisliin 2002. aastal. Saku Õlletehase arhiiv.

kärpimine ja kokkuvõid ning investeeringute vähenemine tehasesse. Seda põhjendati eelkõige kontserni ehitus- ja arendustegevusega perspektiivikamal Venemaa turul (kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950).

Tegelikult on see normaalne, et kui omanik näeb, et ta ei saa siit [Eesti õlleturult] tulu, siis tuleb kokku tõmmata kulutajaid ja äril ei ole enam mõtet – kaasaegne majandus. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1970)

Enese nägemine globaalse majanduse osana väljendub kõige enam töötajate suhtumises endasse kui odavasse tööjõudu kontserni kontekstis. Kokkuvõid ja kulude kärpimine tähendasid 2003. aastaks ka töökohtade koondamist, mille käigus allesjäänud töötajate vahel jagati tihti tööülesanded:

Enne oli meid kaks inimest sellel kohal, nüüd olen üksinda. Jah, see Leedu pool leidis, et neil on seal üks inimene ja meil peab ka olema. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Nii kasvasid töö pingelisus ja stress ning rahulolematus, eriti kui võrrelda Saku Õlletehase palku 1990. aastate Eesti keskmise tasemega, kui väliskapitalil põhineva ettevõtte palgad ületasid Eesti keskmise mitmekordselt:

Palkade tõus on viimase kolme aasta jooksul külmutatud ning palk ei ole tõusnud koos töökoormuse suurenemisega. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1970)

Ka 1990. aastatel toimus koondamine, kuid sellele tagasi vaadates leiavad intervjueeritud, et siis vabaneti suurest osast ebakompetentsetest töötajatest, kellel oli probleeme alkoholi ja distsipliiniga, ning tööle jäid vaid arenemis- ja konkurentsivõimelised (madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1940).

1990. aastatel võis uute tingimuste ja nõudmistega kiirelt kohanev ja aktiivne töötaja karjääriredelil kiirelt tõusta. Sotsiaalteadlased on 1990. aastate tööturul viibijad liigitanud võitjateks ja kaotajateks, kellest esimesed suutsid avanenud võimalustest kiiremini kinni haarata ning uute olukordadega kohaneda (EIA 2002b: 32). Saku Õlletehases intervjueeritud töötajad kuuluvad võitjate hulka, sest nad jätkasid oma tööd tehases peale selle uuele omanikule üleminekut.

Kõik intervjueeritud nägid oma praegust töökohta Saku Õlletehases karjääriredeli viimase astmena. Seda põhjendati juhtkonna nooruse ning vastavate spetsialistide olemasoluga, mis välistasid sarnaselt 1990. aastatele asutusesisese ümberkoolituse. Liikumine tehase karjääriredelil oli lõppenud, jäänud oli vaid liikumine tehast sisse ja välja. Tagasihoidlikuna nähti ka perspektiivi tõusta kontserni sees (kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950).

Töö kui eneseteostuse vähenemist iseloomustas koolitustest loobumine vastandina 1990. aastate praktikale, mil avanes uus ja huvitav koolituste- ja ümberkoolituste maailm, millega seoses reisiti kontserni teistesse tehastesse Skandinaavias:

Lihtsalt oli huvitav ennast arendada. Elu ja töö olid põnevad. Kogu aeg käidi erinevatel koolitustel ja kogu aeg õpiti ja elu pakkus suuri väljakutseid ja muutmisi. Kott oli kogu aeg kodus valmis, sest kunagi ei teadnud, millal tuleb minema sõita Skandinaaviasse koolitusele. Kui inimesele anda võimalus ning teda koolitada, siis ta teeb nii nagu vaja – sest töökoht oli oluline. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950)

2003. aastaks oli aastatepikkuse töökogemusega tekkinud rutiin, mida oma ameti arengu seisukohast hinnati negatiivselt kui seisakut, kuid samas ka positiivselt, sest tekkinud kogemusliku rutiini abil oli võimalik tööülesannetega kiirelt hakkama saada:

Kogu aeg tuleb aastatega midagi muud, uusi õllemarke, ja tehnoloogia on muutunud ja iga päev midagi ehitatakse ja selles suhtes rutiinne ei ole. Aga minu töös ei ole toimunud viimastel aastatel nii suuri muutusi kui enne [1990. aastatel]... ja selline harjumus, kui on mõni olukord, siis on see kindlasti juba kunagi olnud. Samas ei ole igav, päevad on väga pingelised, ja pakub töö veel piisavalt huvitavaid ülesandeid ning kuidagi rahulik on, kui tean, kuidas lahendada midagi. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Teatavasti soovib ükskõik missugusel organisatsiooni tasandil töötav inimene tunda end vajaliku, kasuliku ja olulisena, ent tunnustamine oli 2003. aastal tehases vähe levinud.

Eks seda tunnustust jagatakse ikka tänapäeval nagunii vähe... Seda ikka juhtub harva, et keegi koputab su õlale ja teatab, et sa oled ikka hiilgama tubli... Alati on ju midagi valesti ja alati annab midagi paremini teha... ja ega siis kui midagi ei juhtu, kõik töötab, siis asja eest teist taga ka ei öelda, tubli. Ega eriti ei oota ka seda tunnustust, sest ega ta nagunii ei tule ka ja siis langed stressi. [...] Mu töötulemus ei ole selline, et saaks öelda, et on hästi tehtud, alati on mingi jama... (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Samuti ei leidnud isiklik aktiivsus ning muutmisettepanekud enamasti positiivset tagasisidet ega ka rakendust. Samas, kui tööülesandeid täideti vastavalt otseselt ülemuselt tulevatele töökorraldustele, korrektselt ja kiirelt ning kui sellele lisada veel lojaalsus õlletehasele, siis ei ootavat informantide järgi töötajat ees ka vallandamine. Iga töökoht oli Saku Õlletehases vastutusrikas ning tehase toimimise seisukohast oluline.

Intervjuudest tõusis selgelt esile tehase ametliku poliitika aktsepteerimine, mille suhtes tehti siiski ka tagasihoidlikke etteheiteid:

Tänapäeval propageeritakse liialt noorte seas. Aga see alkoholi tootev ettevõtte – kuigivõrd on minu käest seda küsitud, eriti siis, kui Aus⁵ alla aeti, siis hakkasid küsima küll, et kui ka kanged õlled hak-

⁵ Eesti profirattur Lauri Aus hukkus Tartumaal 2003. aasta juulis, kui talle sõitis maanteel otsa purjus autojuht (Ojakivi 2003). Meedias puhkes skandaal seoses roo-

kasid turul võidukäiku tegema, et kas Saku Õlletehas ei mõtle selle peale, aga kuni on tarbijaid, ei ole midagi teha, kui eesti tarbija on selline. Kõigepealt peab ikka sotsiaalne baas olema korras ja siis saab hakata ettevõtet süüdistama. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Õlletehase samme, mis ei läinud kokku Saku Õlletehase nn kultuurse õlletarbimise poliitikaga, põhjendasid töötajad juba konkurentsitingimuste ja õlletarbijate soovidega.

Uue aspektina toodi 2003. aasta kontekstis esile Leedus asuva juhtkonna võimetust mõista Eesti õlleturgu ning olukorda ja riikidevahelist kultuurilist erinevust:

Ja noh, kuna need ülesanded on päris... ma ei ole ehk päris õige inimene rääkima. Aga ülesande püstitus on veidike kummaline, kokku peab hoidma kõikides etikettides, mis peaksid olema kahevärvilised. See skeem pole päris õige. See nõuab mingisuguseid investeeringuid ning kõik asjad tuleb ümber teha. Kui tahetakse kokku hoida, siis ülesande püstitus võiks olla teistsugune, kasvõi – et te peate nii palju kokku hoidma ja tehke mis tahate. Mingi vabodus peaks jääma. Inimesed on meil suhteliselt iseseisvad ja kui neile iga päev öelda, et nad peavad tegema erinevat asja, siis mida teha. Ma arvan, et turundus, müük, ost, nemad on seda saanud parajalt tunda. Praegu on mul selline mulje jäänud, et direktorid enamuses leedukad ja lätlased, kes neid korraldusi jagavad. Seda ma ka mõtlesin, et ma mainin, et tundub, et nad ei arvesta. Kultuurid on nii erinevad... leedukad ja eestlased... Kui võtta kasvõi meikimine, kuidas nad ennast meigivad ja mis lõhnu nad kasutavad. Keskkooli ajal käisin seal külas, siis mäletan veel eriti selgelt... Ja seda siia üle kanda... Oli see nüüd Päikesekalja silt või midagi, siis teatati kohe, et see on nii kole. Ah ei, Vichy Classicu [Vichy Classique] reklaam, kus muldest saavad naised, et peaks olema punane, kollane, roheline. See näitabki, et tegelikult ei saa nii öelda. Et teeme kahe-kolme värvilise etiketi ja hoiaime sellega kokku. Ja nad on ka rohkem lõuna pool ja märksa rohkem on rahvast kui meil, see on suur vahe. [...] Ma arvan, et midagi saadakse ikka siinsest olukorrast ikka aru, aga kui sul on ora kogu aeg sees ja kogu aeg midagi nõutakse ja sa pead kogu

lijoodikutega ning etteheidete osalisteks said ka Eesti õlletootjad, kes olid 2000. aastal alustanud kangete (10-kraadise alkoholisisaldusega) õllede tootmist.

aeg aru andma, siis ei saagi millegi muuga tegeleda, selles mõttes on keeruline. Kui müügidirektor tahab saada müügiideedele toetust, nõu, siis seda tegelikult ei tule. Kogu aeg peab aru andma... ja siis öeldakse sulle, miks sa nii vähe müüd. Ütleme, et need kultuuride erinevused on põnevad ja arusaamad majanduslikust arvestusest on ka erinevad, sellist asja nagu kasumi- või, no see pole nii igapäevane käibefraas, või siis tulusaamine, on hoopiski kontributsioon, mis on arvude mudel, kus püsikulud arvutatakse maha ja selline juhtimisstiil tuleb Leedust. Nii et sellised asjad on. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1960)

Lisaks suhetele juhtkonna ja alluvate vahel mõjutavad organisatsiooni toimimise osas tähtsat töörahulolu ja töövõimet ka head suhted töökaaslastega. Saku Õlletehase töötajate tööväliste suhete olulisus ilmneb 1990. aastate kirjeldustes. 2003. aastaks oli kasvanud töö ja vaba aja eristamine:

Minu meelest mõni aasta tagasi oli see suhtlemine väljaspool tööaega palju suurem. Aga praegu on töökoormus läinud inimestel suureks ja ei öelda, et ah, teeme midagi koos õhtul. Praegu on kõik omades mõtetes kinni ja suhtlemist vähem ja sellist kohvitamise aega on vähemaks jäänud. Kui sa kellegagi kohvi jood, siis sa räägid ainult tööasju, ja sellise sotsiaalelu poole pealt, eks ta ole jaoskonniti erinev... Aga inimesed töötavad palju ja kaua ja sellist sõbrannandust ei ole enam aega siin arendada. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Töövälise suhtlemise poolest eristusid vaid Sakus elavad töötajad, kelle perekondlik läbikäimine olenes juba isiklikust sümpaatiast:

Ütleme, et suurem osa inimesi on siin ikkagi töötanud viis aastat ja rohkem koos, elavad ühes trepikojas ja nii edasi, kõik tunnevad kõiki, ei ole nii nagu Tallinna ettevõttes, et tööpäev lõppeb ja kõik lähevad laiali... et õhkkond on siin selles mõttes päris hea, sellist võõrastamist ei ole ja saab asjad otse välja öelda. Sest kui mujal Saku peal räägid, siis saab varsti ka see inimene teada, mingil moel on see ka halb asi Saku juures, et ta nii väike on... Et ma ei tea, kas see tuleb tööle kasuks või mitte... Teisalt jälle, kui teatakse ka ja siis võib-olla alati ei öeldagi, et mis sa ikka sõbramehele... (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950)

Samuti olid töötajad üksmeelselt positiivsed Saku Õlletehase töötingimuste osas, eriti Eesti kontekstis. 1990. aastatel olid toimunud uuendused kaasaegsete tööruumide, kasutusele tulnud tehnika ja töövahendite osas.

Töötingimused on väga head, siin paar aastat tagasi me ise tellisime kontorimööbli, meile anti vabad käed ja eriti rahalisi piiranguid ei tehtud. Ja siis me lasime Puustellis endale mööbli teha, vastavalt oma vajadustele, kõik riulid jaapid ja arvutilauad. Arvutid ja lauad on eri tasandil, ei oska paremat tahtagi. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1950)

2003. aastaks olid investeeringud töökeskkonda vähenenud, samuti rõhutati, et initsiatiiv ei tulene enam kontsernilt, vaid Eesti seadusandlusest ning Saku Õlletehase enda soovist olla uuendustes Eestis esirinnas:

Tehases on moodustatud töökaitse nõukogu, millel volinikud ja koosolekud. Lisaks on tehase kontoritöötajatel kohustuslik arstlik tervisekontroll üle kolme aasta. Nägemise halvenemisel kompenseeritakse osaliselt prillide muretsemine. Enamus töötajaid on üksi toas. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Olukord ja võimalused ei olnud muutunud BG ühinemisega nii keeruliseks, et töötajad sooviksid töökohast lahkuda. Ühelt poolt oli selle põhjuseks ehk motivatsioonipuudus, õlletööstuse spetsiifika, mis ei julgusta eriala vahetama, ning passiivsus. Saku Õlletehase töötajad ei kasutanud ka seadustes lubatud võimalusi töökorraldust reguleerida. Ametiühingute tegevus on kõikjal Eestis olnud alates 1990. aastatest üsna passiivne – ka Saku Õlletehase ametiühingu töös osaleti vähe ning ametiühingu abi tõhususse ei usutud. Lisaks seostasid töötajad ametiühingut agressiivse käitumisega, mistõttu võiksid halveneda suhted ülemustega.

Olukord on iga aastaga inimeste jaoks veidike viletsamaks läinud, et konkurents kasvab ja tingimused lähevad viletsamaks, inimesed lähevad ka julgemaks. Põhimõtteliselt on see inimeste julguse taga... Põhimõtteliselt, kui ma tunnen ennast juba mingil ametikohal tugevalt, siis ma võin natuke rohkem nõudma hakata. Ja mu hinnangud tõusevad. Enamus, miks AÜ ei toimi, on see, et inimesed kardavad. (Madalama tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1960)

Saku Õlletehase töötajate jaoks on õlletehase ajalugu ja traditsioonid tähtsal kohal. Samas mainisid informandid ka negatiivset suhtumist Saku Õlletehase ajaloo üleekspluateerimisse meedias ja reklaamis:

Seda, millal [Saku Õlletehas] asutati, kirjutatakse absoluutselt igas artiklis, aga ma ei jäta seda meelde... ei tea... See, et iga kord seda kirjutatakse, see tekitab minus sellise tõrke, et ei jäta seda meelde. Kasvõi see sama asi, et igas väljaantud teates on see alati sees, seda enam on totter öelda, et ma ei tea, aga ma ei taha, tekitab tõrget... [...] Kui midagi väga palju peale surutakse, ehk... ei tea... tegelikult see, et Saku Õlletehas on vanim, üks on see, et me selle muuseumi siia tegime, seoses õllekultuuriga arvan ma küll, et see ei ole lihtsalt väljamõeldis, Sakul on oluline roll Eesti õllekultuuris, eriti Teise Vabariigi ajal, siis kui teisi õlletehaseid veel ei olnud. Õlle joomist peeti hästi ebakultuurseks, tekkis palju tõrkeid, kui naisterahvad hakkasid õlut jooma. Aga et seda kasutatakse lihtsalt niisama reklaamides... ilma sisu ja sügavama uurimise või... mõistmiseta... ei meeldi. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, naine, snd 1950)

Lisaks aitas uhkustundele oma tehase üle kaasa ka Saku Õlletehase hea maine väljaspool tehist:

Mujalt tulijale see ettevõtte tundub jah päris atraktiivne, tegelikkuses... ja ütleme see pilt võib olla hoopis teine, kui siia sisse astuda. (Kõrgema tasandi kontoritöötaja, mees, snd 1960)

Lõpetuseks

1990. aastatel aitas BBH kontserni kuuluvas Saku Õlletehases töötamine kaasa töötajate eneseteostusvõimalustele indiviidi tasandil. Väliskapitali sisenemine Saku Õlletehasesse tagas tehase töötajatele töö, samal ajal ka ettevõttele kvaliteetse toodangu ning andis konkurentsieelise. Väliskapitalil põhinevas ettevõttes töötamine muutis Saku töötajate tööelu stabiilsemaks ning turvalisemaks Eesti ühiskonnas toimuvate protsesside taustal. Intervjuueritud õlletehase töötajad näevad 1990. aastates isiklikku arengut, oma töö tunnustamist ja pideva eduelamuse kogemist. Selliste võimaluste ja garantiide eest sai BBH töötajatelt vastu pühendumise oma tööle ja asutusele. 2003. aasta kontekstis iseloomustati tööelu vastupidiste mõistetega. BG-sse kuuluva Saku Õlletehase õhkkond on muutunud

ebakindlust tekitavamaks ja psühholoogiliselt keerukamaks. Eel-pool kirjeldatud BG juhtide ükskõiksus ja tegevuse motiivide sega-sus ning vähenenud eneseostusevõimalused olid võtnud töötajatelt pühendumise.

1990. aastatel keskendus töötaja jäägitult tehase ülesehitamisele ja oma tööle ning lisaks oli ta alim end siduma tegevuste ja kohus-tustega, mis ei kuulunud otseselt tema tööülesannete hulka. Reeg-lina tunnevad pühendunud töötajad vähem tööga rahulolematust ning stressi ja emotsionaalset kurnatust, neil on väiksem soov või kavatsus töölt lahkuda. Kui aga töötaja ei saa tööandjalt tunnustust, siis on ka raske eeldada temalt pühendumist oma tööülesannetele ja ettevõttele tervikuna.

1990. aastatel oli Saku Õlletehase töötajate tööelu pidevas muu-tumises, millesse suhtuti kui normaalsesse, avatud turumajandusega kaasnevasse nähtusse. Töötajad kohanesid ja aktsepteerisid muutusi töö käigus ning alati leiti hakkama saamiseks isiklikud strateegiad ja meetodid. Võrreldes varasemaga, kasutati tööpäeva ratsionaalselt vaid tööülesannete tegemiseks, mis võimaldas selle eristada rangelt töövälisest ajast.

Saku Õlletehases aitavad töökoha olulisusele isiklikul tasandil kaasa ka pikem tööstaaz, elukoht ja inimsuhted ning lojaalsus oma pikkade traditsioonidega õlletehasele, samuti Saku Õlletehase tun-tus 1990. aastatel õlle maine parandajana.

Kommentaarina lisaksin veel paar olulist aspekti materjalide põhjal, mida tuleb silmas pidada. Kõik töötajad kirjeldasid oma töö-elu heaks töötajaks olemise, vastutustundliku töössesuhtumise ning muutustega eduka kohanemise kaudu. Intervjuudes torkas silma pi-dev töötaja ja tööandja vastandumine. Samuti mõjutab kontoritöö-taja tööelu globaalse avatud majanduse tingimustes enam juhtimise ja organisatsiooni muutus kui näiteks uute tehnoloogiate kasutuse-levõtmine.

Artikli lõpetaksin aga Saku Õlletehase töötajate optimistliku tulevikunägemusega, milleks andis põhjuse Euroopa Liidu avanev õlleturg ning eeldus Saku õllede müüginumbrite suurenemiseks. Oodatav müügiedu peitus eelkõige odavast tööjõust ja tootmisku-ludest tulenevas õlle odavas hinnas. Saku Õlletehast peeti ka tule-vikus turvaliseks ja heaks tööandjaks ning ka BG juhtimises nähti paranemist ja stabiliseerumist, kui algusperiood on möödas. Saku

Õlletehase sulgemist globaliseeruva majanduse tingimustes, kus tehas muutuks omanikele ebarentaabliks ning Saku õllede tootmine oleks kontsernile kasulikum viia mujale, ei peetud tõenäoliseks, sest *eestlased tahavad ikka osta Eesti õlut, mitte Läti või Leedu oma* (alamtasandi kontoritöötaja, naine, snd 1951).

Allikad

RA – Riigiarhiiv

F 50, nim 1, sü 674, l 2–3.

Intervjuud – intervjuud ja transkribeeritud tekstid asuvad Eesti Rahva Muuseumi ja Turu Ülikooli kultuuriuuringute osakonna arhiivi valduses.

Kirjandus

Aljas, Agnes 2006. Virolaisen toimihenkilön työelämässä tapahtuneita muutoksia vuosina 1990–2000: esimerkki Sakun olutpainimosta. Magistritöö. Etnoloogia õppetool, Turu Ülikool.

EIA 2002a = Inimarengu indeks: Globaalse inimarengu indeks 2002. – *Eesti Inimarengu Aruanne*. 2002. Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. <http://www.iiss.ee/nhdr>. Vaadatud 1. oktoobril 2005.

EIA 2002b = Paindlik töötaja paindlikul tööturul? – *Eesti Inimarengu Aruanne*. 2002. Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. <http://www.iiss.ee/nhdr>. Vaadatud 1. oktoobril 2005.

Gustavson, Heino 1976. Saku Õlletehase ajalugu. II köide. Saku Õlletehas Saksa okupatsiooni algusest fašistliku okupatsiooni lõpuni (1918–1944). Käsikirjaline uurimus. Tallinn.

Hansson, Leeni (koost.) 2004. *Valikud ja võimalused. Argielu Eestis aastatel 1993–2003*. TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli Kirjastus.

Kasvio, Antti 1994. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Jyväskylä: Gaudeamus.

Korvajärvi, Päivi, Liisa Rantalaiho 1984. *Toimistoautomaatio ja toimistotyö*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ojakivi, Mirko 2003. Purjus juht sõitis profirattur Lauri Ausi surnuks. – *Eesti Päevaleht*. 21. juuli. http://www.epl.ee/artikkel_240856.html&P=1. Vaadatud 1. oktoobril 2005.

SÕA 1999 = *Saku Õlletehase Aastaaruanne 1999*. 2000. Saku.

SÕA 2000 = *Saku Õlletehase Aastaaruanne 2000*. 2001. Saku.

SÕA 2002 = *Saku Õlletehase Aastaaruanne 2002*. 2003. Saku.

SÕA 2003 = *Saku Õlletehase Aastaaruanne 2003*. 2004. Saku.

Tööviljakuse tõstmine Saku õlle wabrikus. 1922. – *Uus Meie Hääl*. 26. september, nr 13: 3.

WORKING LIFE IN ESTONIAN
TRANSITIONAL SOCIETY
(BY THE EXAMPLE OF WHITE-COLLAR
WORKERS AT SAKU BREWERY)

Agnes Aljas

Summary

The article is based on the materials of a master's thesis defended in the specialty of ethnology at the University of Turku in 2006. The thesis treated of the changes in the working life of the 1990s and first years of the 21st century and people's adaptation to them from the perspective of Estonian white-collar workers. The focus of the research was the merger of Estonia into the global economic structures and its influence on the working life of ordinary white-collar workers. The master's thesis was based on semi-structured interviews conducted among 16 white-collar workers of Saku Brewery in the spring and autumn of 2003. The informants had been working at Saku Brewery from ten to forty years; this length of employment at the factory was considered to be long as it comprised the Soviet time and the rebirth of the Republic of Estonia and people still continue working here.

The systematic changes of social and economic environment in Estonia, which occurred in the 1990s, as well as the following developments influenced everyone's daily and also working life, which constituted an integral part of the former. The article is focused on two changes that occurred at the macro-level of the factory. First, a survey is given of working processes in Saku Brewery, which was bought up by the Baltic Beverages Holding (BBH) based on Finnish and Swedish capital in 1991. Second, the author dwells upon the purchase of the BBH concern by another concern based on Scottish and Danish capital in 2002 and the decision of the new concern to bring the breweries in the Baltic countries under one umbrella – the Baltic Group (BG). At the time when the interviews were conducted, the BG had just been established and exerted direct influence on the employees' working world.

During the last fifteen years the working life of the employees of Saku Brewery had been in constant change, which was considered as a normal phenomenon accompanying open market economy. The employees adapted themselves to changes and accepted them as they were made and always found personal strategies and methods for coping with them.

In the 1990s, against the background of the processes taking place in Estonian society as a whole, work for an enterprise based on foreign capital made the working life of the staff of Saku Brewery more stable and secure. Workers' opportunities for self-realization in working life increased considerably. To the opportunities and guarantees granted by the BBH, people responded with dedication to their work. The interviews revealed that in the 1990s the employees were solely focused on building up the factory as well as their work tasks, and were more receptive to taking up activities and obligations outside their direct work tasks.

In the context of 2003 the informants characterized their working life with contrary notions. Under the subordination of the BG the atmosphere in Saku Brewery had become more insecure and psychologically more complicated. As negative features, people brought forth the inability of the Lithuanian management to understand Estonian beer market, as well as cultural differences, confusing and changing orders, increasing frugality and decreasing right of decision-making in Estonia. In addition to that, they mention increasing routine in working life, the diminishing recognition and opportunities for self-realization. In comparison to the earlier times, the working day was rationally used only for fulfilling work assignments, which enabled to strictly differentiate it from free time. At personal level, the continuing importance of working at Saku Brewery was strengthened by the length of service, working conditions, proximity of living place, social relations and loyalty to the factory with long traditions.

ТРУДОВАЯ ЖИЗНЬ В ЭСТОНСКОМ ОБЩЕСТВЕ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА, НА ПРИМЕРЕ СЛУЖАЩИХ САКУСКОГО ПИВОВАРЕННОГО ЗАВОДА

Агнес Альяс

Резюме

Статья базируется на магистерской работе, защищенной на кафедре этнологии Университета Турку (Финляндия) в 2006 году. Магистерская работа рассматривала изменения в трудовой жизни в 1990–2000-х гг. и приспособление к ним с перспективы эстонских служащих. Исследование сосредоточивалось на вопросе, как присоединение Эстонии к глобальной мировой экономике повлияло на труд простого служащего. Магистерская работа основывалась на исследованиях, проведенных весной и осенью 2003 г. среди служащего персонала Сакусского пивоваренного завода (*Saku Õlletehas*), в ходе исследования было проинтервьюировано 16 работников. Информанты, будучи на работе до настоящего времени, проработали на заводе 10–40 лет, такой рабочий стаж на предприятии считается долгим, ибо работники были свидетелями как советского времени, так и находились у колыбели воссоздания Эстонской Республики

Изменения в системе общественно-экономической жизни Эстонии 1990-х гг. и последующие процессы оказали определенное влияние на каждодневную жизнь человека и связанную с ней трудовую жизнь. Статья сосредотачивается на двух изменениях, произошедших на заводском макроуровне и связанных с процессами приватизации завода. Во-первых, в 1991 году Сакусский завод перешел концерну *Baltic Beverages Holding (BBH)*, базирующемуся на финско-шведском капитале. Во-вторых, в 2002 году *BBH* был приобретен концерном, основывающимся на шотландском и датском капитале. Ко времени проведения интервью (в конце 2002 г.) концерном *BBH* было принято решение об объединении пивоваренных заводов Прибалтики в еди-

ную группу *Balti Grupp (BG)*, подчиненных централизованному управлению с головным пунктом в Литве.

В последние десятилетия трудовая жизнь работников Сакуского пивоваренного завода была в постоянном изменении, на это смотрели как на нормальное явление, связанное с открытой рыночной экономикой. Работники на ходу приспосабливались к изменениям и акцентировали их, постоянно находя индивидуальные стратегии и методы для того, чтоб справляться с жизнью.

На фоне общих процессов, происходящих в эстонском обществе в 1990-х годах, работа на предприятии, базирующемся на иностранном капитале, дала возможность сделать жизнь служащих Сакуского пивоваренного завода более стабильной и свободной от риска. Увеличились возможности для профессиональной самореализации работников. За полученные от концерна *BBH* возможности и гарантии отвечали преданностью делу. Из интервью выясняется, что в 1990-е годы работник полностью посвящал себя делу развития завода, а также был готов выполнять работы, непосредственно не связанные с его служебными обязанностями.

В контексте 2003 г. трудовая жизнь характеризуется противоположными мнениями. После подчинения концерну *BG* обстановка на Сакусском пивоваренном заводе стала для служащих неуверенной и психологически сложной. В качестве негативных черт называются неспособность литовских руководителей понять особенности эстонского рынка и культурные разногласия, беспорядочность и изменчивость в требованиях руководства, выросшую экономность и уменьшение у эстонской стороны прав самим решать производственные вопросы. Кроме того, работа стала более рутинной, уменьшились возможности для самореализации и получение знаков признания. По сравнению с ранним временем, рабочий день стал использоваться более рационально, причем только для исполнения своих трудовых обязанностей, что сказалось и на строгом отделении работы от вне рабочего времени. На важность работы на пивоваренном заводе на индивидуальном уровне существенное влияние оказали трудовой стаж, место жительства, социальные отношения и лояльность заводу.