

## ÜLERIIKLIKU TEKSTIILITÖÖSTURITE ÜHINGU TEGEVUS TEKSTIILITÖÖSTUSE EDENDAMISEL AASTAIL 1936–1940

Maie PIHLAMÄGI

Tallinna Ülikooli Ajaloo Instituut, Rütli 6, 10130 Tallinn, Eesti; maie.pihlamagi@ai.ee

On käsitatud Eesti tööandjate kutseorganisatsiooni Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu loomist ja tegevust aastail 1936–1940. On näidatud, milline osa oli ühingul tekstiilitööstuse edendamisel ja konkurentsivõime parandamisel ning sotsiaalpoliitika kujundamisel, eriti palgareformi teostamisel. On kirjutatud tööandjate probleemidest ja sellest, kas Eesti valitsus tunnustas tekstiilitöösturite esindusorganisatsiooni ning arvestas tema huvide ja soovidega ning kaasas ta majanduspoliitiliste küsimuste lahendamisse.

### EELLUGU

Kahe maailmasõja vahelisel perioodil oli tekstiilitööstusel Eestis oluline majanduslik ja sotsiaalne roll. Eesti tähtsaima tööstusharuna andis ta 1930. aastate teisel poolel 25–31% suurtööstuse (20 ja enama töölisega ettevõtted) kogutoodangust, olles suurimaks tööandjaks ning pakkudes tööd 10 900 – 11 500 inimesele ehk 20–25%-le suurtööstuses hõivatuist. Valdava osa tekstiilitööstuse tööjõust (üle 60%) moodustasid naised. Tekstiilkaubad olid Eesti ekspordis või ja metsamaterjali järel kolmandal kohal, nende osatähtsus väljaveos kõikus 7,2–11,2% vahel.<sup>1</sup> Tekstiilitööstuse esipositsiooni kujunemisele ja hiljem selle hoidmisele aitas suuresti kaasa valitsuse tööstuspoliitika, eelkõige tollipoliitika. Tekstiilitööstus oli kõige enam tollidega kaitstud tööstusharu. See tagas kodumaisele toodangule siseturu, kuid sellega kaasnesid ka negatiivsed nähtused. Väike konkurents tingis tekstiiltoodete suhteliselt kõrged hinnad siseturul ja tootmise moderniseerimise aeglase tempo. Just viimane oli põhjuseks, miks Eesti tekstiilkaupade – puuvillase, villase ja linase riide – konkurentsivõime oli välisturul madal. Eesti tekstiilfirmade osanikud ja

<sup>1</sup> **Rannes, A.** Suurtööstustoodang ja selle struktuur. – Konjunktuur, 1940, 67/68, 317; Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu (ÜTÜ) aastaraamat, III. Tallinn, 1939, 51, 76; **Pihlamägi, M.** Eesti industrialiseerimine 1870–1940. Teaduste Akadeemia Kirjastus, Tallinn, 1994, 151, 161; **Pihlamägi, M.** Väikeriik maailmaturul. Eesti väliskaubandus 1918–1940. Argo, Tallinn, 2004, 202.

aktsionärid olid valdavalt välismaalased, kes kasumi tootmisse tagasi investeerimisele tehnoloogilise taseme tõstmiseks eelistasid selle väljavõtmist dividendidena.

Ülemaailmse majanduskriisi aastail, kui tootmise kokkutõmbamise tagajärjel suurenes tööpuudus, muutus valitsuse tööstuspoliitika terava kriitika objektiks. Valitsusele pandi pahaks, et ta ei toeta oma poliitikaga mitte rahvuslikku tööstust, vaid väliskapitaliga töötavate suurfirmade huve ja et ta pole astunud samme, et takistada eestlaste tööga teenitud kasumi väljaviimist Eestist, jättes majanduse ilma tuhandetest kroonidest.<sup>2</sup> Eriti aktiivselt astusid väliskapitaliga töötava tööstuse, sealhulgas tekstiilitööstuse vastu välja Eesti Rahvuslaste Klubi liikmed. Rahulolematus sundis valitsust oma tööstuspoliitikat korrigeerima ja konkurentsi tugevdamiseks siseturul vähendama tekstiilitöösturite meelehärmiks tekstiilitööstuse tollikaitset ning lubama uute tekstiiliettevõtete asutamist.<sup>3</sup>

Soodustuste vähenemise kõrval oli tööliste palgavõitluse tugevnemine teiseks probleemiks, millega tekstiilitööstusel tuli silmitsi seista. Tekstiilitööstuste palgad olid ühed madalamad ja majanduse elavnedes, kui suurenes nõudmine tööjõu järele, sages ka tööliste nõudmine tõsta palka. Selle nõudmise eiramisega kaasnesid streigid. Kui 1934. aastal oli 10 streiki 1400 osalejaga, siis järgmisel, 1935. aastal suurenes streikide arv 27-ni ja osavõtjate arv 5000-ni.<sup>4</sup> Ligi 90% streikide põhjuseks oli suurema palga nõue. Kuna streigid võisid viia sotsiaalsete vapustusteni ühiskonnas, mis oli alles toibunud majanduskriisist ja massilisest tööpuudusest, oli valitsus huvitatud töötulide rahumeelsest lahendamisest ning nii sündis 1935. aastal "Töötulide lahendamise seadus"<sup>5</sup>. Seaduse alusel moodustati majanduslike huvide pinnal tekkinud kollektiivsete töötulide lahendamiseks Teedeministeeriumi juurde valitsuse, tööandjate ja töövõtjate esindajatest Töötulide Lahendamise Komisjon. Teisalt tugevnes 1935. aastast tööliste kutseühingute nõudmine sõlmida kollektiivleping, mille peamiseks eesmärgiks oli saavutada kokkulepe paremate töötingimuste, eelkõige palgatõusu osas. Tööliste organiseerumine kutseühingutesse ja nende aktiivne võitlus töötingimuste parendamise, sealhulgas 40-tunnise töö-nädala kehtestamise eest, nõrgendas tööandjate kui dikteeriva poole positsioone tööturul. Eriti raskesse olukorda sattus tekstiilitööstus 1936. aasta kevadel, kui kahes ettevõttes – AS Rauaniit ja AS-i Kreenbalt Sindi kudumisvabrik – puhkesid streigid, mis vältasid väikeste vaheaegadega ligi kuus nädalat ning mille tagajärjel kaotati ligi 8000 tööpäeva. Vastavalt Töötulide Lahendamise Komisjoni otsusele tuli tööliste palganõudmine osaliselt rahuldada.<sup>6</sup>

Olukorra analüüsimiseks tekstiilitööstuses kutsuti Kaubandus-Tööstuskoja nõuniku Konrad Mauritzta initsiatiivil 28. mail 1936 kokku nõupidamine, millest võttis osa 18 tekstiilitöösturit. Asuti seisukohale, et tekstiilitöösturite ühinemine on hädavajalik, ja loodava organisatsiooni põhikirja väljatöötamiseks ning lähe-

<sup>2</sup> Eesti Riigiarhiiv (ERA), f 969, n 2, s 48, 189–94.

<sup>3</sup> Vt V Riigikogu erakorraline istungjärk, avatud 28. septembril 1934, prot 123, 1484–1485.

<sup>4</sup> Kikkerist, R. Streigid tööstuses 1935. aastal. – Eesti Statistika, 1936, 475–476.

<sup>5</sup> Riigi Teataja (RT) 1935, 93, 766.

<sup>6</sup> Kikkerist, R. Streigid tööstuses 1936. a. – Eesti Statistika, 1937, 3, 151–152.

mate eesmärkide seadmiseks valiti asutav komisjon koosseisus: Voldemar Menning (esimees), Eduard Säkk, Valdemar Simsivart, Constantin Wachmann, Aleksander Schipai ja Heinrich Tofer. Nõusoleku sekretäriametit pidada andis Kaubandus-Tööstuskoja tööstusseksiooni sekretär Edgar-Valter Saks. Juhan Kuke ettepanekul otsustati organisatsiooni nimeks võtta Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing (edaspidi ÜTÜ).<sup>7</sup> Vaatamata sellele et suuremad tekstiiliettevõtted kuulusid 1917. aastal asutatud tööandjate organisatsiooni – Eestimaa Vabrikantide Ühisesse<sup>8</sup>, oldi veendunud, et ühtsesse tekstiilitöösturite kutseorganisatsiooni koondudes suudetakse paremini juhtiva tööstusharu huve esindada ja kaitsta, arengut edendada, probleeme lahendada ning tekstiilitööstust moderniseerida ja tööliste kutseorganisatsioonide survega toime tulla.<sup>9</sup> Et tekstiilitöösturite sõnum jõuaks ka avalikkusesse, kavatseti avaldada tekstiilitööstust käsitlevaid artikleid ajakirjanduses ja anda välja aastaraamat<sup>10</sup>, kus on esitatud Eesti ning teiste maade tekstiilitööstuse põhilisi majandusnäitajaid, võrreldud Eesti tekstiilitööstuse arengut teiste maade omaga, valgustatud tekstiilitööstuse saavutusi ja arengusuundi, vahendatud erialast infot jne. Tõenäoliselt avaldasid tekstiilitöösturite ühingu moodustamise idee mõju ka Eesti trükikodade omanike ühinemine Eesti trükiteösturite ühingusse 1923. aastal ja tekstiilitöösturite kutseühingud Suurbritannias ning Skandinaavia riikides, eelkõige Rootsis.

Asutav komisjon võttiski ühendust Rootsi, Soome, Belgia, Tšehhoslovakkia ja Poola tekstiilitöösturite organisatsioonide ning Rahvasteliidu Bürooga, et tutvuda teiste riikide vastavate organisatsioonide tegevusega ja leida eeskujusid põhikirja jaoks.<sup>11</sup> Eelkõige lähimate naabrite – Rootsi ja Soome – tööandjate liitude tegevust ning organisatsioonide ülesehitust eeskujuks võttes töötas asutav komisjon välja põhikirja, mis pärast mitmeid arutelusid töökoosolekutel esitati kinnitamiseks 1. juulil 1936 toimunud Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu asutamiskoosolekule.

## ÜTÜ PÕHIKIRI JA KODUKORD

Asutamiskoosolekul valitud 5-liikmelise ajutise juhatuse liikmed Voldemar Menning, Aleksander Schipai, Valdemar Simsivart, Heinrich Tofer ja Constantin Wachmann esitasid heakskiidetud põhikirja 2. juulil 1936 Siseministeriumile registreerimiseks.<sup>12</sup> Põhikiri kanti ühingute registrisse 14. juulil 1936.<sup>13</sup>

Vastavalt Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu põhikirjale<sup>14</sup> oli ühingu põhi-eesmärgiks Eesti tekstiilitöösturite ühendamine, nende huvide igakülgne kaitsmine

<sup>7</sup> ÜTÜ aastaraamat, I. Tallinn, 1937, 85.

<sup>8</sup> Vt Eesti Vabrikantide Ühisus 1917–1940. Eesti Tööandjate ja Tööstuse Keskliit, Tallinn, 2001.

<sup>9</sup> Postimees, 11.7.1936.

<sup>10</sup> Üldse ilmus kolm aastaraamatut.

<sup>11</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 85.

<sup>12</sup> ERA, f 14, n 4, s 155, l 1.

<sup>13</sup> ERA, f 14, n 4, s 155, l 7.

<sup>14</sup> ERA, f 14, n 4, s 155, l 2–5.

ja tekstiilitööstuse esindamine. Ühingul oli õigus tööandjate ja tööliste vaheliste suhete korraldamiseks sõlmida kollektiivlepinguid; asutada töötulide lahendamiseks lepituskomisjone; luua toimkondi, alalisi ning ajutisi komisjone; välja töötada normaalpalgamäärasid ja töötingimusi tekstiilitööstuse või selle üksikute tootmis- harude jaoks ning kaasa aidata nende rakendamisele. Samuti oli ühingul õigus al- gatada valitsuse ees tekstiilitööstust mõjutavate seaduste ja määruste muutmist või uute väljatöötamist; valida oma esindajaid riigi- ning omavalitsusasutustesse; valida riigi- ja omavalitsusasutuste soovil eksperte erialase arvamuse avaldamiseks; asutada oma liikmete abistamiseks fonde; anda välja ajalehti, raamatuid, korraldada näitusi, konverentse jne.

Ühingu kõrgeimaks organiks oli üldkoosolek, mis tuli kokku kutsuda vähemalt kaks korda aastas, et kinnitada jooksva tegevusaasta aruanne ja vastu võtta järgmise tegevusaasta eelarve, määrata liikmemaksu suurus ning valida juhtivad organid: juhatas ja revisjoni- ning distsiplinaarkomisjon.

Ühingu esindamiseks ja tegevuse juhtimiseks valis üldkoosolek juhatuse, mis koosnes esimehest, kahest abiesimehest ja kolmest liikmest. Lisaks valiti kolm juha- tuse liikmekandidaati, kes astusid tegevusse siis, kui mõni juhatuse liige ei saanud koosolekul osaleda. Juhatuse kompetentsi kuulus üldkoosoleku otsuste täitmise järelevalve, liikmemaksude ja muude üldkoosolekul määratud maksude kogumine, uute liikmete vastuvõtmine ühingusse, ühingu liikmete huvide kaitsmine töötulide puhul, ekspertide määramine, arvamuse andmine õigusaktidele jne.

Kolmeliikmelise revisjonikomisjoni ülesandeks oli kontrollida ühingu asjaaja- mise korrektsust ja raamatupidamise tegevuse vastavust seadustele. Peakoo- soleku valitud distsiplinaarkomisjon lahendas ühingu liikmete vahelisi lahkkelisid ja mää- ras põhikirja või kodukorra rikkumiste eest liikmetele trahve peakoo- solekul kinni- tatud trahvitabeli alusel. Trahvi oli võimalik vaidlustada, esitades peakoo- solekule apellatsiooni distsiplinaarkomisjoni otsuse peale.<sup>15</sup> Distsiplinaarkomisjon koosnes esimehest, 5 liikmest ja 4 kaasistujast, kes esindasid puuvilla-, villa-, lina- ning siiditootjaid.

Liikmete materiaalseks toetuseks pikemaajaliste töötulide puhul nägi põhikiri ette toetusfondi moodustamise. Vastavalt põhikirja §-le 11 moodustus toetus- fondi vara peakoo- soleku poolt fondile määratud summadest ja liikmetelt võetavast sihtotstarbelisest maksust. Fondi vahendeid võis kasutada ainult toetuste maksmi- seks pikaajalise streigi või lokaudi puhul. Toetust hakati maksma streigi või lokaudi 11. päevast.

Esimesed muudatused põhikirja tehti juba sama aasta sügisel. 28. novembril 1936 jõustunud muudatustega suurenes juhatuse liikmete arv ja raskenes ÜTÜ-st väljaastumine.

Põhikirja kõrval oli ühingu teiseks tähtsaks alusdokumendiks kodukord, mis sisal- das juhtnõore eri olukordade jaoks. Nii oli ühingu 1936. aasta 28. oktoobri pea- koosolekul vastu võetud kodukorda<sup>16</sup> (dokument kandis märget “salajane”) lülita-

<sup>15</sup> ERA, f 891, n 1, s 1107, l 15.

<sup>16</sup> ERA, f 891, n 1, s 1107, l 11–16.

tud Skandinaavia maade töösturite ühingu eeskujul paragrahvid, mis sätestasid, kuidas ettevõtetel tuleb kollektiivlepingute sõlmimise, palkade tõstmise, töötulide, streikide, lokautide jne puhul toimida. Ühingu liikmed võisid tööliste kutseühinguga läbirääkimisi pidada või kollektiivlepingu sõlmida üksnes ÜTÜ juhatuse nõusolekul. Liikmed olid kohustatud ühingu juhatust informeerima igast ettevõtet ähvardavast töötulist, et juhatust saaks rakendada abinõusid töötüli äraahoidmiseks. Samuti tuli juhatust teavitada puhkenud streigist ja esitada andmed streigi põhjuste, streikijate arvu ning streigi vääramiseks rakendatud abinõude kohta. Juhatusega tuli kooskõlastada ka äärmusliku sammu – lokaudi – väljakuulutamine.

Kodukord kehtestas liikme- ja toetusfondimaksu arvestuse aluseks ettevõtte tööliste arvu (§ 8). Nii määras 18. detsembri 1936. aasta peakoosolek 1937. aasta liikmemaksuks 75 senti ja toetusfondimaksuks 50 senti töölise kohta, lähtudes ettevõtte tööliste arvust 1936. aasta 1. detsembri seisuga.<sup>17</sup> 1938. aastal suurendati liikmemaksu 1 kroonini töölise kohta, toetusfondimaks jäi samaks – 50 senti ettevõtte iga töölise kohta.<sup>18</sup>

## TEKSTIILITÖÖSTURITE ÜHINGU LIIKMESKOND

Vastavalt põhikirjale võisid ühingu liikmeks olla kõik tekstiilitootmisega tegelevad tekstiilitöösturid ehk füüsilised isikud. Tekstiilitööstuse alal tegutsevate juriidiliste isikute (aktsiaseltside ja osaühingute) juhatuse liikmeid võeti tekstiilitöösturite ühingu liikmeks üksnes juriidilise isiku juhatuse kirjalikul nõusolekul. Igal liikmel oli üks hääl, millele lisandusid lisahääled arvestusega üks hääl esindatava ettevõtte iga 100 töölise kohta. Ühel liikmel võis maksimaalselt olla 15 häält (§ 10). Juhul kui ühest ettevõttest oli mitu liiget, võis hääletada vaid üks liige nende omavahelisel kokkuleppel.

ÜTÜ tegevuse alustamisele järgnenud mõne kuu jooksul koondus ühingusse suurem osa tekstiilitööstusest. 1. detsembriks 1936 oli ÜTÜ-s oma liikmete kaudu esindatud 29 tekstiiliettevõtet 10 424 töötajaga ehk 85% tekstiilitöötajate koguarvust (12 293). 1936. aasta 1. detsembri seisuga andis tekstiilitööstus Eesti tööstuse kogutoodangust 24%.<sup>19</sup> ÜTÜ liikmed esindasid kõiki suuremaid Eesti tekstiiliettevõtteid: AS Balti Puuvilla Ketramise ja Kudumise Vabrikut (ühingu liige J. Kukk), sukavabrikut Cotton (R. Hübschmann), Hiiu-Kärdla kalevivabrikut (Th. Cabell), O. Kilgase trikoo-, pitsi- ning sukavabrikut (O. Kilgas, L. Tomasson), Kreenbalti (C. Wachmann), Kreenholmi Puuvillasaaduste Manufaktuuri (A. Knoop, A. Jürman, P. Roepenack, P. Camesasca, G. Brockhausen, A. Schipai) jt, mis olid ühtlasi eksportettevõtted. ÜTÜ võis ennast õigusega pidada Eesti tähtsaima tööstusharu esindajaks, kelle tegevusel oli suur mõjujõud selle tööstusharu käekäigule.

<sup>17</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, 14.

<sup>18</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, 18.

<sup>19</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 86.

Edaspidi suurenes liikmeskond aeglaselt. 1. juuliks 1937 olid ühingu liitunud veel ühe ettevõtte esindajad ja kokku töötas ühingu ümber koondunud 32 ettevõttes 10 924 töötajat.<sup>20</sup> 1937. aasta lõpul aga lahkus üks ettevõtte ühingust. Nii oli aasta lõpul ÜTÜ-l 47 liiget 31 ettevõttest 10 884 töötajaga.<sup>21</sup>

Suuremad muudatused liikmeskonnas toimusid 1938. aastal. Need olid seotud C. Parki paelavabriku väljaheitmisega, kuna tal olid tasumata poole aasta liikmemaksud, ja uute liikmete – trikoo- ning riidetööstuse Otto Bester & Co, trikookudumise tööstuse Bertonia ja kindavabriku AS Simplex ning teiste – liitumisega.<sup>22</sup> 1938. aastal oli liikmete nimekirjas 48 töösturit, kelle seljataga oli 34 ettevõtet 10 211 töötajaga.<sup>23</sup> 1939. aastal astus ühinguusse hulk uusi liikmeid, kelle arv suurenes 56-ni. Nende kaudu oli ühinguusse koondunud 35 ettevõtet, mis andsid tööd 11 032 töötajale, valdavale osale tekstiilitööstuse töötajatest.<sup>24</sup>

## ÜHINGU TEGEVUS

Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing tegutses loomisest 1936. aastal kuni ühingu sulgemiseni 1940. aastal juhatus juhtimisel, kelle koosseis muutus väga vähe.

1936. aasta 16. detsembril valis üldkoosolek ajutise juhatus asemele korralise juhatus. Ühingu esimeheks sai Juhan Kukk, asetäitjateks Oskar Kilgas ja Voldemar Menning ning liikmeteks Andreas Knoop, Valdemar Simsimart, Aleksander Schipai, Georg Tofer, Theodor Cabell, Heinrich Tofer, I. Paris, V. Sumberg ja Leo Sepp.<sup>25</sup> Distiplinaarkomisjoni liikmeteks valiti August Tofer (esimees), Eduard Sakk, August Jürman, V. Reinok ja L. Tomasson.<sup>26</sup> Revisjonikomisjoni liikmeteks valiti A. Abram, A. Olev ja G. Jonson.<sup>27</sup> ÜTÜ palgalise sekretärina astus ametisse Edgar-Valter Saks, abisekretärina Ülo Anto. 1937. aastal jätkasid komisjonid samas koosseisus, ainult juhatus liikmeskonnas toimus väike muudatus: Leo Sepa asemele valiti juhatusse Constantin Wachmann.<sup>28</sup> 1938. aasta valimised juhatus senises koosseisus muudatusi kaasa ei toonud. Revisjonikomisjonist lahkus A. Olev ja tema asemele valiti J. Lenk.<sup>29</sup>

1938. aasta algul, kui sekretär E.-V. Saks viibis stipendiaadina Inglismaal, täitsid ühingu sekretäri kohuseid M. Palisoo ja Ü. Anto, kui aga sama aasta lõpul suundus Saks teisele tööle, valiti ÜTÜ uueks sekretäriks Albert Org.<sup>30</sup>

<sup>20</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 90.

<sup>21</sup> ÜTÜ aastaraamat, II. Tallinn, 1938, 77.

<sup>22</sup> Samas, 79.

<sup>23</sup> Samas, 80–81.

<sup>24</sup> ÜTÜ aastaraamat, III. Tallinn, 1939, 65.

<sup>25</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, 14; ÜTÜ aastaraamat, I, 87.

<sup>26</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 87.

<sup>27</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 88.

<sup>28</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 76, 77.

<sup>29</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 63.

<sup>30</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, 11; ÜTÜ aastaraamat, III, 65.

Ühingu töö organiseerimisel kulusid marjaks ära välismaa kolleegide, kellega juhatus oli tihedas kirjavahetuses, kogemused, eriti Rootsi tekstiilitöösturite organisatsiooni Sveriges Textilindustriförbundi omad. 1938. aasta kevadel võõrustas ÜTÜ koos Eestimaa Vabrikantide Ühisusega Rootsi Tööandjate Liidu<sup>31</sup> peasekretäri Olof Valdenströmi, kes oma Eesti-visiidi ajal pidas ettekande Rootsi tööandjate organisatsiooni staatusest ja tegevusest. Väärtuslikke kogemusi omandas ÜTÜ rahvusvahelises organisatsioonis International Wool Textile Organisation, mille liikmeks ta villatöösturite sektsiooni (tegutses ühingu juures 1936. aastast) kaudu oli. 1937. aasta suvel Pariisis korraldatud konverentsil valiti Eesti villatöösturite sektsiooni esimees Voldemar Menning koguni International Wool Textile Organisationi abiesimeheks.<sup>32</sup> Ühingul olid sidemed ka Briti suuremate tekstiilitöösturite ühingutega: Manchesteris The Cotton Spinners' & Manufacturers' Associationi ja Bradfordis The Woollen & Worsted Trades Federationiga. Eriti pakkus ÜTÜ-le huvi, kuidas võideldi Suurbritannias tööpuuduse vastu ja kuidas oli korraldatud tekstiilialane väljaõpe. Olles sel moel piisavalt hästi kursis tööandjate organisatsioonide tegevusega teistes riikides, kasutas ÜTÜ nende eeskujuna oma tegevussuundade väljatöötamisel ja eesmärkide seadmisel.

Ühingu üks oluline tegevussuund oli **õigusloome** valdkond, eelkõige tööõigus. Esimesel tegevusaastal oli aktuaalseks teemaks 40-tunnise töönädala kehtestamine tekstiilitööstuses. Nimelt asus rahvusvaheline töökonverents (International Labour Organisation, ILO) 1935. aastal 40-tunnise töönädala kehtestamise suhtes tööstuses pooldavale seisukohale ja kiites heaks vastava konventsiooni<sup>33</sup>, pöördus kõigi ILO liikmesriikide, sealhulgas Eesti poole ettepanekuga konventsioon ratifitseerida. Tööaja lühendamisega taotleti tööjõunõudluse suurendamist, et vähendada tööpuudust ja tagada töötajatele teatud elukvaliteet. Konverents leidis, et tööaja lühendamine on igati õigustatud, sest töö tootlikkus on märkimisväärselt suurenenud.

Genfi konventsiooni arutati muude küsimuste seas 10. juulil 1936 Eesti tekstiilitöösturite nõupidamisel 17 suurema tekstiiliettevõtte esindaja osavõtul. Koosolek leidis, et Eestis, kus napib töökäsi, ei ole tekstiilitööstuses võimalik 40-tunnist töönädalat kehtestada. Koosolijad arvasid, et tööaega tuleks lühendada nendes riikides, kus valitseb tööpuudus, sest lühema tööaja puhul on tootmisülesannete täitmiseks vaja täiendavat tööjõudu palgata.<sup>34</sup>

Kuna ILO liikmesriigid ei rutanud konventsiooni ratifitseerima, võttis rahvusvaheline töökonverents 3. juunil 1937 vastu konventsiooni<sup>35</sup> tööaja lühendamise tekstiilitööstuses kuni 40 tunnini nädalas, sest tekstiilitööstuses olid töötingimused niiskuse, tolmu ja palavuse tõttu halvad ning haigestumine ülemiste hingamis-

<sup>31</sup> Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) asutati 1902. aastal.

<sup>32</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 87; ÜTÜ aastaraamat, II, 76.

<sup>33</sup> C47 Forty-Hour Week Convention. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C047>

<sup>34</sup> Tekstiilitööstus kokkutõmbamise eel? Töösturid tunnistavad seisukorra vähesoodsaks. 40-tunnise töönädala vastu. – Postimees, 11.7.1936.

<sup>35</sup> C61 Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C061>. Seda konventsiooni ei ratifitseerinud ükski liikmesriik ja 2000. aastal tunnistati konventsioon kehtetuks.

teede haigustesse, tuberkuloosi ja mitmesugustesse nakkushaigustesse suurem kui teistes tööstusharudes, valdava osa selle tööstusharu tööjõust moodustasid aga naised. Sotsiaalse õigluse ideest mõjutatuna pikendasidki mitmed riigid tööliste puhkeaega, kehtestades tekstiilitööstuses 40-tunnise tööädala ilma konventsiooniga ühinemata. Nende riikide seas olid Prantsusmaa, Uus-Meremaa ja Ameerika Ühendriigid (ei olnud ILO liige).<sup>36</sup> Ameerika tööandjad toetasid tööaja lühendamist mitte niivõrd sotsiaalsetel kui majanduslikel kaalutlustel. Nende väitel suurenes tööaja lühendamise tulemusena märkimisväärselt töö tootlikkus ja alanes toodangu omahind.<sup>37</sup>

Eesti tekstiilitöösturitele, kes ei toetanud Sotsiaalministeeriumis välja töötatud seaduseelnõu<sup>38</sup> ühtse 40-tunnise tööädala kehtestamise kohta, oli tööaja lühendamine ainuüksi tekstiilitööstuses hoopis vastuvõetamatu. ÜTÜ saatis Sotsiaalministeeriumile põhjaliku märgukirja, milles väljendas tööaja lühendamise suhtes eitavat seisukohta, põhjendades seda sellega, et tekstiilitööstuses valitsevast madalast töö tootlikkusest tingitud tootmisnäitajad ja vähene konkurentsivõime maailmaturul ei võimalda 40-tunnist tööädalat rakendada. Tööaja lühendamine kehtivalt 48 tunnilt 40 tunnini tähendaks sisuliselt palgatõusu, mis tooks kaasa toodangu kallinemise ja vähendaks veelgi konkurentsivõimet.<sup>39</sup> Kuna seda seisukohta toetasid ka teised töösturid, vastati Eesti Rahvasteliidu üleskutsesele kehtestada 40-tunnine tööädal eitavalt.

Loomulikult oli tööaja lühendamise küsimuses hoopis vastupidisel seisukohal tööliste esindus – Tööliskoda. Tööliskoja peasekretär Ilmar Rebane näitas oma artiklis “40-tunnine tööädal tekstiilitööstuses”<sup>40</sup>, et lühema tööaja nõudmine on igati õigustatud, sest tema arvestuste kohaselt oli viimase viie aasta (1929–1934) jooksul töö tootlikkus suurenenud 87%, palgad aga ainult 2%. Sellest järeldas ta, et tööstuse tehnilisest arengust ja tööpinge suurenemisest ei ole töölisel praktiliselt osa saanud, küll on aga kasvanud ettevõtjate kasumid. I. Rebane oli kindel, et Eesti töölistel tasub võidelda tööaja lühendamise eest seda enam, et neil puudub töötus- ja vanaduskindlustus ning 7-päevane palgaline puhkus<sup>41</sup> on liialt lühike.<sup>42</sup> Tõepoolest, töölisel nõudsid visa järjekindlusega 40-tunnise tööaja kehtestamist, kuid töösturite vastuseisu tõttu jäi see realiseerumata.

ÜTÜ osales aktiivselt ka ametiühingute survega 1937. aastal välja töötatud uue 12-päevase palgalise puhkuse seaduse eelnõu arutelus, mis pidi välja vahetama 1934. aastal kehtima hakanud tööstustööliste puhkeaja seaduse<sup>43</sup>. Viimase kohaselt tuli ettevõtjatel võimaldada igal aastal seitsmepäevane tasuline puhkus töölistele,

<sup>36</sup> **Rebane, I.** 40-tunnine tööädal tekstiilitööstuses. – Tööliskoja Teataja, 1937, 10, 249; **Rebane, I.** Sotsiaalpoliitika ja töökaitse. (Elav teadus, 93.) Eesti Kirjanduse Selts, Tartu, 1939, 77.

<sup>37</sup> **Rebane, I.** XXIII rahvusvaheline töökonverents. – Tööliskoja Teataja, 1937, 9, 230.

<sup>38</sup> Vt ERA, f 50, n 1, s 2707.

<sup>39</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 42.

<sup>40</sup> **Rebane, I.** 40-tunnine tööädal tekstiilitööstuses, 249–250.

<sup>41</sup> Rakendus 1935. aastast.

<sup>42</sup> **Rebane, I.** 40-tunnine tööädal tekstiilitööstuses, 250.

<sup>43</sup> Vt RT 1934, 108, 848.



kes olid ettevõttes vähemalt aasta töötanud. Koos teiste töösturitega olid tekstiilitöösturid seisukohal, et rikaste tööstusriikide sotsiaalseaduste kopeerimine ja rakendamine ei ole Eestile majanduslikult jõukohane, sest palgalise puhkeaja pikendamine vähendab tootmiseks vajalike tööpäevade arvu aastas ning nõuab lisakulutusi ligi 900 000 krooni ulatuses, mis on tööstusele rahaliselt liiga koormav. Nii üks kui teine tegur ohustab riigi majanduslikku kande võimet.<sup>44</sup> Samale seisukohale jäid nad ka järgnevatel aastatel, kui diskuteeriti elavalt tasulise puhkuse pikendamise üle. 12-päevane palgaline puhkus ei olnud siiski iseloomulik vaid rikastele tööstusmaadele, nagu Suurbritannia, Saksamaa ja Prantsusmaa. Eestiga majandusliku arengu poolest ligilähedasel tasemel olevas Lätis said töölised juba 1922. aastal õiguse 14-päevasele iga-aastasele tasulisele puhkusele pärast 6-kuist töötamist. Leedu tööstustöölistel tekkis õigus 12-päevasele palgalisele puhkusele pärast üheaastast töötamist töandja juures 1933. aastal.<sup>45</sup> Eesti töölistel, sealhulgas tekstiilitöölistel, jäi tasulise puhkuse pikendamine endiselt üheks tähtsaks nõudmiseks kuni 1940. aastani. Vaatamata töösturite protestile ja vastuseisule, kiitis parlament 1940. aasta aprillis heaks uue tööliste palgalise puhkeaja seaduse<sup>46</sup>, mis nägi kõigile töölepingu alusel töötavatele töölistele ette kuni 12-päevase tasulise puhkuse aastas sõltuvalt tööstaažist.

ÜTÜ osales aktiivselt ka 1937. aastal kehtima hakanud “Töölise töölepingu-seaduse” ja teiste töandjate ning töövõtjate suhteid puudutavate õigusaktide eel-nõude aruteludes, taotlemaks, et tekstiilitöösturite huvid oleksid kaitstud.

**Majanduspoliitilised küsimused.** Sotsiaalseaduste kõrval osales ÜTÜ aktiivselt majanduspoliitika valdkonda kuuluvate probleemide arutelus, millel oli tekstiilitööstuse arengule otsene või kaudne mõju, ja esitas oma seisukohad. Üheks aktuaalseks teemaks kujunes kodumaise lambavilla hindade määramine ja riiklik juurdemaks ning turustussüsteem. 1936. aastal, mil esimest korda noteeriti kodumaise villa hinnad, alustati selle riiklikult korraldatud kokkuostu. Hinna määramisel lähtuti villa kuuluvusest I, II või III sorti, mis olenes villa puhtusest, niiskusest ja muudest näitajatest. Villa hind kujunes noteeringust ja riiklikust juurdemaksust.<sup>47</sup>

Juba villatöösturite sektsiooni asutamiskoosolekul 1936. aastal arutati Majandusministeeriumi kavandatud villa hinna tõusu siseturul eesmärgiga anda tõuge lambakasvatuse edendamisele ja kodumaise villa osatähtsuse suurendamisele tööstuslikus toorainestruktuuris. Et kavandatud hind – 5 krooni kilogramm – oli maailmaturu hinnast kaks korda kõrgem, otsustas ÜTÜ juhatuse koosolek sellisele hinnale vastu olla.<sup>48</sup> 1937. aasta algul otsiti aktiivselt abinõusid, kuidas villaste kaupade turu olukorda parandada, sest pakkumine ületas siseturu nõudluse. Ankeetküsitlusega kogutud andmete põhjal püüti normeerida villaste kaupade toodangut

<sup>44</sup> Sks. Palgaline puhkeae. Kas oleme õigustatud teistest maadest üle pakkuma? – Kaubandus-Tööstuskoja Teataja, 1937, 4, 87–88.

<sup>45</sup> Gustavson, A. Tööliste palgaline puhkus. Seadusandlusega kehtima pandud puhkeaja kestus eri maades. – Tööliskoja Teataja, 1938, 1, 16.

<sup>46</sup> Vt RT 1940, 33, 252.

<sup>47</sup> Jaama, K. Lambapidamine. (Põllutöökoja aastaraamat, 1939/40, VIII.) Tallinn, 1940, 163–164.

<sup>48</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, 11.

telgtundide arvu piiramisega, kuid see samm ei andnud loodetud tulemusi. Hoopis tulemuslikumaks osutus aga hinna- ja turujaotuse kokkulepe (kartellikokkulepe) ÜTÜ kalevitootmisega tegelevate liikmete vahel.<sup>49</sup> 1. märtsil 1937 jõustunud lepingu mõjujõudu vähendas see, et üks suurimatest kalevitootjatest – Hiiu-Kärdla kalevivabrik – ei soostunud lepinguga liituma. Kokkuleppe täitmist jälgis ÜTÜ järjekindlalt ja iga kõrvalekaldumine tõi lepingu rikkuja suhtes kaasa sanktsioonide rakendamise. Nii kuulutas villatöösturite sektsioon 1937. aasta juunis välja müügikeelu kaubamajale, kes ei täitnud lepingutingimusi.<sup>50</sup> Et samasuguseid kokkuleppeid oleks võimalik sõlmida ka trikootaazi- ja siiditootjate osas, võeti kontakti Norra ning Taani tekstiilitöösturite ühingutega, et saada teavet sealsete tööstuslike kartellide tegevuse kohta.<sup>51</sup> Kui 1930. aastatel oli tavaline nähtus, et ettevõtted leppisid omavahel kokku hinnad ja turujaotuse, siis praeguseks on majanduslik mõte sedavõrd edasi arenenud, et kartellikokkuleppeid taunitakse ning nende vastu võideldakse, sest need kahjustavad otseselt konkurentsi ja seega ka majanduse arengut.

Kuna ÜTÜ oli tekstiiliettevõtete toorainevajadusega hästi kursis, kaasas Majandusministeerium ta tekstiiltooraine, eelkõige villase lõnga sisseveo kvootide jagamise ettevõtete vahel. Nii näiteks arutas juhatus 21. aprilli 1937. aasta koosolekul Majandusministeeriumi koostatud sisseveetava villase lõnga jaotuskava ettevõtete vahel ja sellega rahulolematute firmade Estonia, Textilana, R. Pavlovsky & Co ning M. Jegorovi protestikirju ja tegi ministeeriumile kvootide muutmise suhtes omapoolsed ettepanekud. Päevakorras olid samuti firmade Rauaniit ja Hiiu-Kärdla kalevivabrik kaebused seoses neile kehtestatud importvilla sisseveo piirangutega. Juhatus otsustas neid ettevõtteid toetada ja pöörduda piirangute tühistamiseks Majandusministeeriumi poole.<sup>52</sup> Järgmisel, 1938. aastal jagas ÜTÜ importvillakvoodi – 204 800 kg (reservi jäi 8300 kg) – 31 ettevõtte vahel.<sup>53</sup> Kvootide jaotamine oli üsna mahukas ja vastutusrikas töö. See nõudis juhatuselt andmete kogumist ettevõtete toorainevajaduse kohta, märgukirjade koostamist ja läbirääkimiste pidamist Majandusministeeriumiga sisseveetava villase lõnga kvoodi suurendamiseks, sest villase lõnga sisseveo piiramine kodumaise villa kasutamise suurendamise eesmärgil tekitas ettevõtetele toorainega varustatuse osas probleeme.

1938. ja 1939. aastal võitles ühing aktiivselt valitsuse kavade vastu villa ja lina müügisüsteem ümber korraldada. Kodumaise lambavilla tootmise ja turustamise küsimuses saadeti 1939. aastal majandusministrile märgukiri<sup>54</sup>, milles tauniti põllumajandusringkondade survele kavandatud ümberkorraldusi, sealhulgas importvilla asendamist kodumaise villaga ning villakaubanduse tsentraliseerimist. Märgukirjas juhiti majandusministri tähelepanu sellele, et loodetud kasu asemel koormavad need kavad riigikassat uute kohustustega, ohustavad kodumaise villa madala kva-

<sup>49</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 75.

<sup>50</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 10.

<sup>51</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 65.

<sup>52</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, l 5.

<sup>53</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 12–13.

<sup>54</sup> Vt Kaubandus-Tööstuskoja Teataja, 1938, 21, 532–533.

liteedi ja kõrge hinna tõttu kalevitööstust ning riivavad tarbijate huve ümberkorraldustega kaasneva paratamatu hinnatõusu tõttu.

Teine tähtis majanduspoliitiline küsimus, mis tekstiilitöösturite meeli ärevil hoidis, oli valitsuse kava kehtestada riiklik linamonopol. Valminud linamonopoli seaduse eelnõu nägi muuhulgas ette ketrusvabrikute tooraine hinna kindlaksmääramise, mis ähvardas linakaupade ekspordile takistuseks kujuneda. Koos Kaubandus-Tööstuskojaga organiseeris ÜTÜ linatööstuse eluliste huvide kaitseks ulatusliku aktsiooni. Linamonopoli ebaotstarbekuse selgitamiseks kulutati ministriumide uksi, koostati märgukirju ja avaldati artikleid. Koos Kaubandus-Tööstuskoja ja kaubanduse alal tegutsevate ettevõtjatega linakaubanduse tsentraliseerimise vastu astunud sammude tulemusena pidurdus 1939. aasta kevadel linamonopoli rakendamise kava, mis sügisel alanud Teise maailmasõja tõttu kujunenud uues majandusolukorras kaotas oma aktuaalsuse.<sup>55</sup> Tehes tihedat koostööd Kaubandus-Tööstuskoja tööstusseksiooni, Eestimaa Vabrikantide Ühisuse ja Majandusministeeriumiga, suutis ÜTÜ tekstiilitöösturite huve edukalt kaitsta.

Ühingus olid tekstiilkaupade hinnaprobleemid pidevaks aruteluobjektiks. Nii kujunes 1937. aasta algul tekstiilitööstuse edasise arengu jaoks üheks elulisemaks küsimuseks, kuidas vältida hinnatõusu. 1936. aasta sügisel toimunud tooraine järsu hinnatõusu ja teiselt poolt palga suurenemise tõttu näis, et tekstiilkaupade hinnatõus on paratamatu. Sellega oleks kaasnenum nõudluse ja järelikult ka töökohtade vähenemine. Kuna valitsus hindade tõstmist ei pooldanud, leiti koostöös Majandusministeeriumiga hinnatõusu vältimiseks siseturul abinõud, mis nägid ette tekstiilitööstuse käibemaksu vähendamist 3,5%-lt 1%-le, sisseveotollide alandamist värvi- ja villalt ja toorpuuvillalt ligi poole võrra (vastavalt 25 sendilt 12 sendini ning 10 sendilt 5 sendini) ja värvitud villalt 30 sendilt 20 sendini ning tekstiilmasinate sisseveo piiramist, v.a ettevõtete moderniseerimise eesmärgil. ÜTÜ juhatus väljendas 1937. aasta 9. juuni koosolekul head meelt selle üle, et valitsus ja Majandusministeerium olid tekstiilitööstuse muredega arvestanud.<sup>56</sup> Järgmisel aastal tuli aga lahendada tekstiiltooraine maailmaturu hindade langusest põhjustatud tekstiilkaupade odavnemisega seotud probleeme, eelkõige seda, kuidas korvata ettevõtetele hinnalangusest tekkinud kahju, sest Eesti ettevõtetele oli kallilt sisseostetud tooraine ligi pooleaastane tagavara. Ühing kogus ülevaate saamiseks ettevõtetele andmeid kallimalt sisse ostetud tagavarade ja nendest valmistatud kaupade kohta ning saadud info alusel otsustas, et olukorra õiglase lahendus peitub tekstiilkaupade hindade mõõdukas alandamises siseturul alates 1938. aastast.<sup>57</sup>

Täiesti eriline olukord tekstiilitööstuse jaoks kujunes 1939. aasta septembris Euroopas puhkenud Teise maailmasõja tõttu, kui Eesti osutus oma traditsioonilisest toorainega varustajatest äralõigatuks. Tihedas koostöös Majandusministeeriumi ja Kaubandus-Tööstuskojaga astus ÜTÜ kiiresti samme, et uues olukorras tagada tekstiilitööstuse jätkusuutlikkus ning eelkõige leida uusi võimalusi tooraine hanki-

---

<sup>55</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 63.

<sup>56</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 10.

<sup>57</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 75.

miseks. Probleemi lahendamiseks moodustas ÜTÜ tekstiiltoorainete sisseostmist korraldava komitee koosseisus: J. Kukk, A. Schipai, O. Kilgas, A. Menning, V. Simsivart ja E. V. Saks. Komitee asus kohe infot koguma ja välisriikidega ühendust looma puuvilla, villa ning villase lõnga sisseveoks Eestisse ja organiseeris kollektiivseid otseoste, mis suurendasid kindlustunnet tekstiilitööstuses.<sup>58</sup> Uues olukorras muutusid aktuaalseks ka tööhõive- ja palgaküsimus ning siseturu hinnapoliitika, millega tuli tegelema hakata.

1930. aastate teisel poolel kujunes tekstiilitööstuse jaoks väga oluliseks probleemiks järjest teravnev konkurents siseturul, sest lisaks uutele ettevõtetele<sup>59</sup>, kes haarasid enda kätte teatud turuosa, avanesid kaubanduslike kokkulepete alusel senisest avaramad võimalused Eesti siseturule pääsemiseks välismaistele, eelkõige Inglise ja Saksa tekstiilkaupadele. Seetõttu kutsus valitsuse iga kavatsus suurendada importtekstiilkaupade kvote esile ÜTÜ tugeva protesti selle vastu. Eriti jõuliselt protestis ÜTÜ 1939. aasta suvel kavatsuse vastu anda Saksamaale lisakvoot 100 tonni tekstiilkaupade ja 10 tonni niidi sisseveoks Eestisse. Vastuseisu põhjendati sellega, et see samm tooks kaasa puuvillaste kaupade kuni 50% suuruse turuosa loovutamise võõrastele, millega kaasneks tootmise sunnitud kokkutõmbamine ja ligi 500 Eesti tekstiilitöölise vallandamine. Pärast pikki läbirääkimisi Majandusministeeriumiga jõuti sakslastele kvoodi andmise küsimuses tekstiilitöösturite jaoks enam-vähem vastuvõetavale seisukohale.<sup>60</sup>

**Ratsionaliseerimisküsimus.** 1930. aastatel jõudis paljudes maades majanduspoliitika prioriteetsete valdkondade hulka ratsionaliseerimine, sest tõusvate hindade ja suurenevate palkade juures tuli välisriikide konkurentsivõimeliseks jääda. Ratsionaliseerimisküsimus kerkis päevakorda ka Eestis, kus töö tootlikkus tööstuses oli teistest riikidest tunduvalt madalam. Näiteks Soomes oli see kaks, Norras ja Rootsis kolm ning Taanis neli korda suurem kui Eestis.<sup>61</sup> Kuna Eesti tahtis ka edaspidi oma kaupadega maailmaturul olla, oli tööstuse ratsionaliseerimine järjest teravnevas konkurentsivõitluses paratamatu: tuli leida meetodid, suund ja tempo, et parandada konkurentsivõimet ning saavutada suurem tasuvus. Ettevõtte jaoks tähendab ratsionaliseerimine tegevuse teadlikku ja süstemaatilist parandamist.<sup>62</sup>

ÜTÜ kuulutas algusest peale üheks oma tegevussuunaks ratsionaliseerimise, pidades programmikindlat tootmise ja turustamise täiustamist Eesti tekstiilitööstuse tuleviku huvides paratamatuks.<sup>63</sup> ÜTÜ pidi kujunema ratsionaliseerimiskeskuseks, kes selgitaks ratsionaliseerimisega seotud küsimusi, propageeriks ratsionaliseerimist ja nõustaks sel alal.

Ratsionaliseerimise käigus kavatseti kogu tootmisprotsess otstarbekamalt ümber korraldada, sealhulgas masinad paremini asetada, tühikäike vähendada, toor-

<sup>58</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 65.

<sup>59</sup> Aastail 1931–1933 asutati 18, aastail 1934–1938 24 uut tekstiiliettevõtet. Vt ÜTÜ aastaraamat, III, 21.

<sup>60</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 64.

<sup>61</sup> **Erit, V.** Ratsionaliseerimisküsimus Eesti tööstuses. – Konjunktuur, 1937, 28/29, 268.

<sup>62</sup> Samas, 263, 269.

<sup>63</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 75.

materjali juurdevedu ja kogu logistika paremini korraldada jne. Kaaluti ka tol ajal maailmas laialt levinud ratsionaliseerimissüsteemi – Bedaux' süsteemi<sup>64</sup> – rakendamist tekstiilitööstuses sarnaselt AS A. M. Lutheri mehaanilise puutööstusega, kus selle süsteemi rakendamisega oli kolme aasta jooksul toodang kasvanud 20% ja tööliste palk ligi 30%.<sup>65</sup>

Tootmise ratsionaliseerimisel peeti ettevõtte tehnilise uuendamise kõrval väga tähtsaks komponendiks tööpinge tõstmist. Eestis töötas tööline 2–3 teljel, mujal maailmas teenindas üks tööline tavaliselt 4–6 telge. ÜTÜ liikmed olid seisukohal, et tööpinge suurendamine võimaldab tekstiilitööstusel konkurentsivõimet parendada ja töölistel rohkem teenida. Nende arvates oli moderniseerimisel ainult siis mõtet, kui tööline õpib ja harjub senisest hoopis intensiivsemalt töötama. Töö intensiivistamisel vähenevad tootmiseks tehtavad kulud tooteühiku kohta ja ühtlasi suureneb tööliste töötasu. Nii kaob vajadus tööüliliste tagajärjel palka suurendada, mis tõstab elukallidust ehk kaupade hinda. Kuna Eesti tööstus oli oma majandusnäitajatelt nii vananenud masinate kui ka madala töö tootlikkuse tõttu teistest riikidest maha jäänud, oli ÜTÜ arvates palkade suurendamine tulevikus võimalik ainult tööpinge tõstmise ja ka laiemas mõttes ratsionaliseerimise teel.<sup>66</sup> Tõepoolest, nii ühes kui teises osas oli ettevõtetel palju ära teha. ÜTÜ aastaraamatus avaldatud andmed näitavad, et kuigi suur osa tekstiiliettevõttest oli rajatud 19. sajandil, oli Eesti iseseisvuse perioodil uusi masinaid vähe ostetud, need moodustasid 1939. aasta 1. jaanuari seisuga vaid 27% tekstiilitööstuse masinapargist.<sup>67</sup> Mis puutub aga ühe tööliste teenindatavate telgede arvu, siis isegi sellisel tagasihoidliku tekstiilitööstusega maal nagu Norra töötas 1937. aastal 60% puuvillatööstustöölistest 3–4 teljel ja 16% 6 teljel.<sup>68</sup>

Seadnud ratsionaliseerimise sihid, suurendati 1937/38. majandusaastal mitmes vabrikus telgede ja värtinate arvu, samuti rakendati abinõusid tööprotsessi ühtlustamiseks ning otstarbekamaks muutmiseks. Balti Puuvilla Ketruse ja Kudumise Vabrikus viidi osa tööliste seniselt 3–4 teljelt üle tööle 6 teljega, samuti suurendati ühe tööliste teenindatavate värtinate arvu 600–650-le, et töö intensiivsus puuvillatööstuses jõuaks Lääne-Euroopa keskmisele tasemele. Suuremal arvul telgedel töötajatele võimaldati kasutada abitööjõudu, samuti varustati teljed tehniliste uuendustega – lõimekontrollijate ja löökide lugejatega. Kunstiidikudumis- ja

<sup>64</sup> Vt **Toovere, U.** Bedaux süsteem käitise ratsionaliseerimisel. – *Konjunktuur*, 1938, 47/48, 562–574; **Kudo, A., Kipping, M., Schröter, H.** German and Japanese Business in the Boom Years: Transforming American Management and Technology Models. Routledge, London, 2003; **Downs, L.** Manufacturing Inequality: Gender Division in the French and British Metalworking Industries, 1914–1939. Cornell University Press, Ithaca, 1995; **Shenhav, Y.** Manufacturing Rationality: The Engineering Foundations of the Managerial Revolution. Oxford University Press, Oxford, 1999.

<sup>65</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 6.

<sup>66</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 68, 69.

<sup>67</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 47.

<sup>68</sup> **Christensen, L. K.** The Textile Industry and the Forming of Modern Industrial Relations in Denmark. National Overview Denmark, Textile Conference IISH, 11–13 Nov 2004, p. 7.

kergete villaste kangaste kudumisvabrikuis hakati kudujaid järk-järgult harjutama senise ühe telje asemel tööga kahel teljel.<sup>69</sup>

Töö intensiivistamine Kreenholmi manufaktuuris, mis seisnes osa tööliste viimises 1937. aasta juulis 3 teljega töölt 4 teljega tööle, vallandas töötüli, mille põhjuseks oli 4 teljel töötajate tasustamine madalama tariifi alusel 3 teljel töötajatega võrreldes. Kreenholmi omanikud ei näinud selles midagi imelikku, vastupidi, nende arvates võimaldas intensiivne töötamine 4 teljel teenida töölisel senisest hoopis rohkem.<sup>70</sup> Töötüli leidis lõpliku lahenduse alles Riigikohtus ja seda tööliste kasuks. Riigikohtu otsusega tuli kangrute töötasu tõsta või loobuda 4 teljega töötamisest.<sup>71</sup> Protsessi kaotanud Kreenholmi puuvillamanufaktuur polnud valmis palgatariife tõstma ja loobuski uuest algatusest – suurendada ühe töölise teenindavate telgede arvu 4-ni.<sup>72</sup>

Tööliskoda taunis kõiki katseid ratsionaliseerimist töö intensiivsuse tõstmise ehk tööliste töötasu arvel teostada ja süüdistas ÜTÜ-d selles, et nad võitlevad tööliste palgaolude parandamise püüete vastu. Nad protestisid selle vastu, et palga suurenemine seotakse töö intensiivistamisega.<sup>73</sup>

ÜTÜ initsiatiivil läks tekstiilitööstus kaasa 1930. aastail kogu maailmas toimunud ratsionaliseerimisliikumisega, mille eesmärk oli töö tootlikkuse tõstmine, et tagada tööstuse normaalne areng, konkurentsivõime ja kasumid, samuti tööliste palga ning elatusaseme tõus. Kuid Eesti tekstiilitöösturid panid ratsionaliseerimise tähe all tööintensiivsuse tõstmisele rohkem rõhku kui masinapargi uuendamisele ja uute töömeetodite kasutuselevõtule ning tööprotsessi korrastamisele. Kuna töö intensiivistamisega loodetud palgatõusu ei kaasnenud, avaldasid töölised tööpinge tõstmisele tugevat vastuseisu ja nõudsid palgakokkuleppe sõlmimist.

Paljudes riikides järgiti Suurbritannia algatust reguleerida tööandjate ja töövõtjate vahelised töösuhted kahepoolse lepinguga ehk kollektiivlepinguga. 19. sajandi lõpul Briti tööandjate välja töötatud palgaläbirääkimiste mudel oli väikeste muudatustega kasutusel 1950. aastateni.<sup>74</sup> Britlaste eeskujuga järgijate hulgas olid ka Skandinaavia riigid, kus tööliste kutseorganisatsioonid olid nagu Suurbritanniaski tugevad, neisse oli tööliskond ühinenud praktiliselt sajaprotsendiliselt ja tööandjad tunnustasid neid võrdväärsete läbirääkimispartneritena. Suurbritannia ja Rootsi kogemused palgaläbirääkimistel ja kollektiivlepingute sõlmimisel, mis arvestasid nii tööstuse arengu kui töötajate elatusaseme tõusu vajadust, muutusid töösuhete mudeliks ka Ameerika Ühendriikides.<sup>75</sup>

<sup>69</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 77.

<sup>70</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, 12.

<sup>71</sup> Tööliskoja Teataja, 1937, 12, 328.

<sup>72</sup> Tööliskoja Teataja, 1938, 1, 24–25.

<sup>73</sup> **Johanson, L.** Töötasu ja “ratsionaliseerimine”. Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu märgukirja puhul. – Tööliskoja Teataja, 1937, 10, 260.

<sup>74</sup> **Adams, T.** Market and institutional forces in industrial relations: the development of national collective bargaining, 1910–1920. – The Economic History Review, New Series, 1997, 50, 3, 524.

<sup>75</sup> **Lester, R.** Reflections on collective bargaining in Britain and Sweden. – Industrial and Labor Relations Review, 1957, 10, 3, 375.

Eestis see nii ei olnud. Esmakordselt nõudsid töölised kollektiivlepingu sõlmimist, mis garanteeriks neile teatud töötingimused ja palgataseme, 1905. aastal. Sel aastal sõlmiti kaks kollektiivset kokkulepet<sup>76</sup> trükikodade omanike ja trükitoöliste vahel ning sadamatöölise ja tööandjate vahel, mis garanteerisid töölistele lühendatud, 9-tunnise tööaja päevas ning teatud kindla tunnitasu. See oli hinnatav saavutus, kuid kollektiivlepingu sõlmimine tööandjate ja töövõtjate vahel jäi tsaariaegsel Venemaal erandnähtuseks. Ka 1920. aastate Eestis see traditsioon töösuhete korraldamisel praktiliselt puudus. Kuna Euroopas suurenes kiiresti nende riikide arv, kus tööandjate ja töövõtjate vahelised töösuhted reguleeriti kahepoolsete kokkulepetega, võttis ka Eesti parlament 1929. aastal vastu kollektiivlepingu seaduse<sup>77</sup>. Vastavalt seadusele kujutas kollektiivleping endast tööandja või tööandjate ühingu ja tööliste ühingu vahel sõlmitud raamlepingut töötingimuste kohta, millistele peavad vastama töölepingud asjaosaliste isikute vahel. Esialgu puudus kokkuleppe sõlmimiseks mõlemapoolne huvi. Alles ülemaailmsele majanduskriisile järgnenud aastail, kui Eestimaa Töölisühingute Keskliidu agitatsiooni tulemusena suurenes tööliste kutseorganisatsioonide liikmete arv ja keskliidu juhtimisel tugevnes palgavõitlus ning sagenes tööliste nõudmine sõlmida kollektiivkokkulepe, et neile oleksid garanteeritud teatud töötingimused ja palgatase, asus Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing aktiivselt töösuhete valdkonda kuuluvate küsimustega tegelema.

Eesti Tekstiilitöölise Ühingu survele vaagis ÜTÜ juhatus põhjalikult kollektiivlepingu sõlmimisega seotud probleeme ja asus 1937. aasta 21. aprilli koosolekul seisukohale, et aeg kollektiivlepingu sõlmimiseks ÜTÜ ning tekstiilitöölise organisatsiooni vahel ei ole küps, sest tekstiilitöölise ühingu liikmeskonna väiksuse (umbes 1500 liiget) tõttu ei saa seda tekstiilitöölise esindusorganisatsiooniks pidada ja järelikult ei suuda see tagada lepingu täitmist kõigi tekstiilitöölise poolt. Juhatus pidas vajalikuks hoida Eesti Tekstiilitöölise Ühinguga kontakti, kuid hetkel end lepinguga mitte siduda.<sup>78</sup>

Töölised ei tahtnud tekstiilitöösturite seisukohaga leppida ja pöördusid 1937. aasta aprillis ÜTÜ poole ettepanekuga sõlmida mõlema organisatsiooni vahel vähemalt palgaolude korraldamiseks raamkokkulepe, lähtudes kolmest peamisest põhimõttest: mõlema organisatsiooni kokkuleppel võetakse ette palgaolude ühtlustamine kogu tööstusharu ulatuses, palka tõstetakse keskmiselt 20% ja saavutatud kokkulepe fikseeritakse organisatsioonidevahelise lepinguna, kusjuures mõlemad pooled võtavad endale vastutuse lepingu täitmise eest lepingus loetletud ettevõtetes.<sup>79</sup> Koostatud kokkuleppe teksti saatis tekstiilitöölise ühing 1937. aasta mais ÜTÜ-le arvamuse avaldamiseks ja heakskiitmiseks. Töörahu huvides lubasid tekstiilitöösturid asja arutada. Enda kurssi viimiseks hankis ÜTÜ Rootsi tekstiili-

<sup>76</sup> Trükikodade omanike ja trükitoöliste esindajate 9. septembri 1905. aasta kokkulepe trükitoöliste olukorra ja palgatingimuste kohta. Eesti Ajalooarhiiv, f 206, n 1, s 100, l 1–3; Tallinna sadamavalitsuse 1905. aasta aruanne. Venemaa Riiklik Ajaloo Keskariiv, f 95, n 4, s 830, l 146.

<sup>77</sup> RT 1929, 33, 246.

<sup>78</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, l 5–6.

<sup>79</sup> **Kadakas, E.** Tekstiilitöölised kollektiivlepingu sõlmimise eel. – Tööliskoja Teataja, 1937, 5, 133.

töösturite ühingult (Sveriges Textilindustriförbund) töölistega sõlmitud kollektiivlepingu ja pärast eesti keelde tõlkimist saatis selle liikmetele tutvumiseks. 1937. aasta 5. mai juhatuse koosolekul, kus päevakorras oli kollektiivlepingu temaatika, arvati, et praeguses suhteliselt soodsas majandussituatsioonis võiksid suurtööstusettevõtted kollektiivlepinguid sõlmida, kuid tuleb olla solidaarne väiksemate tekstiiliettevõtetega, kes selleks valmis pole. Konkreetset otsust kollektiivlepingu küsimuses vastu ei võetud.<sup>80</sup>

Sellest võiks järeldada, et Eesti tekstiilitöösturid, olles küll kursis teiste riikide, sealhulgas Rootsi tööandjate ja töövõtjate palgaläbirääkimiste ning kahepoolsete kokkulepete pika traditsiooniga, ei soovinud seda järgida, vaid eelistasid ühepoolset palga reguleerimist. Tõsi küll, Torbjörn Lundqvist peab Rootsi töösturite palgapoliitikat ebaõnnestunuks, sest kogu kahe maailmasõja vahelisel perioodil oli töötulide tõttu kaotatud tööpäevade arv aastas väga suur.<sup>81</sup> Suur töötulide arv Rootsis, kus olid olemas kahepoolsed palgakokkulepped, võis seisukoha kujundamisel avaldada mõju ka Eesti tekstiilitöösturitele.

Kollektiivlepingu sõlmimine oli pidevalt aktuaalne, kuid lõpliku lahenduseni ei jõutud. Kuna tekstiilitöölise ühing polnud eriti rohkearvuline, ei sõندانud tekstiilitöösturite ühingu temaga kokkulepet sõlmida, sest pidas viimase mõjujõudu kõigile tekstiilitöölisele väikeseks. Loomulikult ei olnud küsimus ainult tekstiilitöölise ühingu. Eestis olid töölised üldse nõrgalt organiseerunud ja seetõttu ei pidanud tööandjad neid võrdväärseteks läbirääkimispartneriteks. 1938. aasta 1. oktoobri seisuga oli Eestimaa Töölisühingute Keskliidu koosseisus 51 organisatsiooni 14 542 liikmega. See oli väike osa töötajate üldarvust. Suurim kutseühing oli Eesti Tekstiilitöölise Ühingu oma 2447 liikmega.<sup>82</sup>

1939. aasta juulis valmistas Eesti Tekstiilitöölise Ühingu ette uue kollektiivlepingu<sup>83</sup>, milles olid muude töötingimuste kõrval fikseeritud piirkondlikud töötasumäärad lähtuvalt vahepeal välja töötatud piirkondlikest töötasude alammääradest ja elatusmaksumusindeksist. Leping pidi jõustuma 16. juulil 1940.

**Palgapoliitika.** Palkadel on tootmiskulude struktuuris kindel osa ja see ei mõjuta mitte ainult palgatöölise elustandardit, vaid ka hinnataset ja inflatsiooni, seega konkurentsivõimet. Seepärast kujunes koos ratsionaliseerimisega ühingu üheks tähtsaks tegevussuunaks palgapoliitika kujundamine. See valdkond oli Eestis täiesti unarusse jäänud, sest ühtne palgapoliitika oli välja töötamata ja kolmepoolseid (tööandjad-töövõtjad-valitsus) ning kahepoolseid (tööandjad-töövõtjad) kollektiivläbirääkimisi palgatingimuste üle polnud toimunud.

Tutvunud oma lähemate naabrite palgasüsteemidega, seadis ÜTÜ eesmärgiks palgareformi läbiviimise, mille käigus ühtlustatakse tekstiilitöölise palgatasemed

<sup>80</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, 17.

<sup>81</sup> **Lundqvist, T.** The employers in the Swedish model. The importance of labour market competition and organisation. – Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier, 2005, 2, 5.

<sup>82</sup> **Kiik, L.** Eesti Vabariigi ametiühingud. Ajalooline ülevaade (1918–1940). Ametiühingute Keskliit, Tallinn, 1995, 146–147.

<sup>83</sup> ERA, f 1977, n 1, s 5, 11–6.



piirkonniti, “täites liiga suuri auke ja lõigates maha ülearu teravaid tippe”.<sup>84</sup> ÜTÜ kavatses oma palgapoliitika kujundamisel võtta eeskujuks need riigid, kus ilma riikliku vahelesegamiseta oli lahendatud miinimumpalkade kehtestamise küsimus, eelkõige aga Rootsi kui piirkondlikult ühtlustatud palkade mustermaa. 1937. aasta kevadel käiski ÜTÜ sekretär Rootsi tekstiilitöösturite ühingu kutsel tutvumas tekstiilitööstuse palgakorraldusega. Rootsis lähtuti palga kujundamisel mitmetest teguritest, nagu piirkonna elukallidusest, tööpingest ja tööstusharu ratsionaliseerimise seisust. Piirkondlikud palgad olid seotud piirkondliku elatusmaksumusindeksiga. ÜTÜ soovis sellise süsteemini jõuda ka Eestis, sest teda ei rahuldanud pidevad töötülid palgaküsimuses ja kogu Eesti jaoks kehtiv üks üldine elatusmaksumusindeks, mille väljaarvutamise aluseks olid Eesti kalleima keskuse, Tallinna näitajad.<sup>85</sup>

Kuni töötasustamise uue süsteemi väljatöötamiseni tuli tekstiilitöösturitel töötüli puhul lähtuda ÜTÜ juhatus 9. juunil 1937 kinnitatud juhiseist. See nägi ette, et töolistega võib ettevõtte tasandil astuda läbirääkimistesse ainult väikese töötasu suurendamiseks 2–5% võrra, juhul kui see teiste vabrikute palgatasemega võrdlemisel vajalikuks osutub. Töösturitel soovitati protestida Töötülide Lahendamise Komisjoni otsuse vastu suurendada kõigi tööliste palka võrdselt ja taotleda õigust tõsta palka diferentseeritult. Juhtnõoris pandi töösturitele südamele, et nad ei sõlmiks omaalgatuslikult töolistega palgatõstmise osas kokkuleppeid, sest reeglina tööliised ei austa neid ja 1–2 kuu pärast tulevad nad uue palganõudmisega. Kõikide töötülide lahendamine peeti õigeks jätta Töötülide Lahendamise Komisjonile ja viimase mõistliku otsuse korral taotleda stabiilsuse eesmärgil kokkuleppe kestuse pikendamist seniselt 5 kuult 9–12 kuule.<sup>86</sup>

Ühtlasi otsustas juhatus koos Kaubandus-Tööstuskoja ja Eestimaa Vabrikantide Ühisusega pöörduda märgukirjaga Riigi Statistika Keskbüroo poole ettepanekuga välja arvutada elatusmaksumusindeksid peale Tallinna ka teiste tööstuslikult tähtsamate linnade, alevite ning maapiirkondade kohta, mis aitaksid kindlustada õiglasema palga määramist ja oleksid Töötülide Lahendamise Komisjonile ühtlasi aluseks otsuse tegemisel ning mis aitaksid kindlustada töörahu kogu riigis.<sup>87</sup> Piirkondlike elatusmaksumusindeksite kõrval pidas ÜTÜ oluliseks tööd selles suunas, et Eestis jõutaks miinimumpalkade kehtestamisele. Valitsevat olukorda Eestis, kus palgatõus määrati Töötülide Lahendamise Komisjoni otsusega, pidas ÜTÜ sama ebanormaalseks kui Lätis, kus palga suurendamine toimus Majandusministeeriumi ettekirjutusega.<sup>88</sup> Palgakorralduse uutele alustele viimiseks moodustati 4-liikmeline palgakomisjon, kus Aleksander Schipai esindas puuvilla-tööstust, Voldemar Menning villatööstust, Valdemar Simsivart linatööstust ja Oskar Kilgas siidi- ning trikootažitööstust.<sup>89</sup> Komisjoni ülesanne oli palgapoliitika suun-

<sup>84</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 66.

<sup>85</sup> Samas.

<sup>86</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 11.

<sup>87</sup> Samas.

<sup>88</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 2.

<sup>89</sup> Samas.

dade ja lähiülesannete väljatöötamine, alusmaterjali kogumine ettevõtetest ning Inglismaa ja Skandinaavia maade kogemustega tutvumine, kus selline palgasüsteem oli edukalt kasutusele võetud.<sup>90</sup> Palgapoliitika kujundamisel ei loobutud aga hetkekski põhimõttelisest seisukohast, et tekstiilitööstuse palkade suurenemine saab toimuda ainult koos tootlikkuse suurendamisega tööprotsessi ratsionaliseerimise teel.<sup>91</sup>

1938. aastal tegeles palgakomisjon aktiivselt elukalliduse indeksi muutumise ja toidukorvi hinna kujunemise jälgimisega ning erinevate ametialade palgatasemete temaatikaga, kaasates eksperte üksikutest tööstusettevõtetest, Statistika Keskbüroost, Konjunkturiinstituudist ja Tartu Ülikoolist.<sup>92</sup>

ÜTÜ algatatud palgaolude lahendamise sihtjooned leidsid ametiasutustes vastukaja. Seda näitab 1938. aasta 10. märtsi juhatus koosolek, kus juhiti tähelepanu Töötulide Lahendamise Komisjoni otsusele, mis esmakordselt kohustas miinimumpalka kehtestama. Komisjoni otsus kehtestada miinimumpalka normiks naistele 20 ja meestele 24 senti tunnis, käis Kreenholmi Puuvillasaaduste Manufaktuuri kohta.<sup>93</sup>

1939. aastal jõuti niikaugemale, et tekstiilitööstuse suurimas tootmisharus – puuvillatööstuses – hakati palgatasemeid ühtlustama. Selleks moodustatud komisjon, lähtudes puuvillavabrikute tehnilisest seisukorrast, tööpingest ja ettevõtte asukoha piirkonna elatusmaksumuselt, koostas puuvillatööstuse enamiku ametialade kohta ühtse palgatabeli, mida soovitati vabrikuil palkade korrigeerimisel arvesse võtta.<sup>94</sup>

ÜTÜ Sotsiaalministeeriumile saadetud märgukirjast võib välja lugeda, et ta soovis tekstiilitööstuses uut piirkondlikku palgasüsteemi juurutada alates 1. jaanuarist 1940, paludes kiirustada piirkondlike elatusmaksumusindeksite väljatöötamisega ja määrata Töötulide Lahendamise Komisjonil kõigi palgatõstmist puudutavate sundotsuste täitmise lõpptähtajaks 31. detsember 1939.<sup>95</sup>

Üheks tõukejõuks, miks just tekstiilitöösturite organisatsioon algatas küsimuse uuele palgakorraldusele üle minna oli palganõudmisest tingitud töötulide suur arv, mis oli suurem kui teistes tööstusharudes. Tööliste oli palgavõitlus üsna tulemuslik, sest enamasti lõppes see Töövaidluste Lahendamise Komisjoni positiivse otsusega tööliste jaoks. Kui 1920. aastail olid tekstiilitöölise palgad tööstustöölise palkade seas ühed madalamad, siis 1930. aastate teisel poolel saavutatud palgatõusu tulemusena seda enam väita ei saa. Aastate 1927–1931 keskmisega võrreldes olid tekstiilitöölise palgad 1939. aastal 39,7% suuremad. Sellele vaatamata jäi mees-tekstiilitöölise palk keskmisest palgatasemest 15% väiksemaks, samal ajal kui nais-tekstiilitöölise palk ületas tööstustöölise keskmist palgataset 4% võrra.<sup>96</sup>

<sup>90</sup> ERA, f 891, n 1, s 1296, l 5–6.

<sup>91</sup> ÜTÜ aastaraamat, II, 74.

<sup>92</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 2.

<sup>93</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 3.

<sup>94</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 64.

<sup>95</sup> Samas.

<sup>96</sup> **Sõrmus, R.** Palgaolud tööstuses 1939. – Eesti Statistika, 1940, 276.

Palgaolude kujunemisele 1930. aastate lõpul aitas oluliselt kaasa ÜTÜ algatatud palgasüsteemi korrastamine. Kui 1936. aastani erines ühel ja samal erialal töötavate tööliste palk suuresti nii ettevõtete kui ka piirkondlikul tasandil, siis palgasüsteemi korrastamise tulemusena vähenesid need vahed 1930. aastate lõpuks ja liikusid keskmise poole.

**Tekstiilikutseharidus.** Ratsionaliseerimine tööstuses ei olnud mõeldav ilma kvalifitseeritud tööjõu ja tekstiilialase kutsehariduse korraldamiseta. Kuna kutseharidussüsteem Eestis ei vastanud majanduse nõudmistele, võttis ÜTÜ tekstiilitöölise kutsealase väljaõppe korraldamise initsiatiivi enda kätte.

Tekstiilialast haridust oli võimalik omandada Tallinnas Tekstiilieriteadlaste Liidu 1936. aastal avatud eratekstiilitööstuskoolis, mis tegutses insener Max Pääbo juhtimisel, ja Narvas poolmeistrite (ülevaataja ehk vahemeister) õhtukursustel, mille organiseerijaiks ning finantseerijaiks olid Narva tekstiilivabrikud eesotsas Kreenholmi puuvillamanufaktuuriga. Traditsiooniliselt õpetati töölised välja enamasti töökohal.

Tallinna tekstiilitööstuskool oli 2-aastase õppeajaga ja sinna võeti vastu õppureid, kellel oli tekstiilitööstuses 3-aastane erialane töökogemus. Koolis omandati teadmisi kiudainete tehnoloogias, sidusõpetuses, kudumise tehnoloogias, ketramises, tööriistade ja aparaatide osas ning tekstiilimasinate montaaži alal.<sup>97</sup> Kooli lõputunnistus oli ühtlasi tekstiilitööstuse alammeistri (õppinud töölise) kutsetunnistuseks. Kooli põhimäärus nägi ette võimaluse avada veel kolmaski klass – meistrite ettevalmistamiseks. Sinna kavatseti vastu võtta neid, kes olid vähemalt kolm aastat alammeistrina töötanud. Seega tuli III klassi avamine kõne alla alles 1941. aastal.<sup>98</sup>

ÜTÜ suhtus meistrite ettevalmistusklassi avamise kavatsusse üsna ettevaatlikult, arvestades meistrite tegelikku vajadust tekstiilitööstuses. Pidades aga tähtsaks avardada tekstiilialase kutsehariduse omandamise võimalusi, otsustas ühingu astuda samme veel ühe tekstiilikooli avamiseks. Konkreetsemad kavad töötati välja 1936. aasta oktoobris ÜTÜ juhatuse kokku kutsutud nõupidamisel, millest võtsid osa ka tekstiiliettevõtete esindajad ja tegutseva Tekstiiliteadlaste Erakooli juht M. Pääbo. Kool otsustati avada Tallinnas ja nimetada see tekstiilitäienduskooliks, kus 2-aastase (30 õppenädalat) õppekava alusel valmistatakse ette alammeistreid. Esimesele kursusele (klassi) plaaniti vastu võtta 2-, teise klassi 4-aastase praktikaga õppureid. Õppekava sarnanes eratekstiilikutsekooli õppekavaga ja õppeainetest olid sellesse lülitatud matemaatika, tehniline joonestamine ning joonistamine, kiudainete tehnoloogia, ketramine, sidusõpetus, kudumise tehnoloogia, töökaitse, arvepidamine ja kalkulatsioon ning tekstiilimasinate montaaž. Kool oli valmis vastu võtma maksimaalselt 40 õpilast. Õppemaksuks ühingu esindatud ettevõtetele, kes saatsid õpilasi kooli, määrati 25 krooni iga õpilase kohta, väljastpoolt tulnud pidid maksma üle kolme korra kõrgemat õppemaksu – 80 krooni aastas.<sup>99</sup> Kuna

<sup>97</sup> ERA, f 891, n 1, s 1107, 14.

<sup>98</sup> Kutseharidus Eestis. Haridusministeeriumi kutsehariduse osakond, Tallinn, 1938, 87–88.

<sup>99</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, 12.

meistrite ja tehniliste juhatajate kohtadele oli seni palgatud oma ala spetsialiste juhtivatest tekstiilitööstusmaadest – Saksamaalt, Suurbritanniast, Poolast jt riikidest –, kavandas ÜTÜ Eesti oma meistrite ning tehnikaspetsialistide kaadri loomiseks saata andekamaid poolmeistreid välismaale vastavatesse erialakoolidesse.<sup>100</sup> 1936. aastal töötas tekstiilitööstuses üldse 47 välismaalasest spetsialisti, neist ligi pooled olid pärit Saksamaalt.<sup>101</sup> Tasapisi hakkasid välismaalasi välja vahetama eestlased, kes naasid välismaalt õpingute lõppedes. 1938. aasta oktoobri seisuga oli Eesti tekstiilitööstuses 34 välismaalasest eriteadlast, neist kõige rohkem – 16 – Saksamaalt. Samal ajal õppis tekstiilieriala välismaal hulk eesti noormehi.<sup>102</sup>

Kooli valitsemiseks ja juhtimiseks otsustati luua sihtasutus tekstiilikutsehariduse kindlamale alusele seadmisest ning sellealase hariduse korraldamisest huvitatud kolme institutsiooni – ÜTÜ, Tekstiilieriteadlaste Liidu ja Haridusministeeriumi – esindajate osavõtul.<sup>103</sup> ÜTÜ välja töötatud ja partneritega kooskõlastatud Tekstiilitööstuskooli sihtasutuse põhikiri, mis saadeti 1937. aasta oktoobris registreerimiseks, kinnitati Vabariigi Valitsuse 8. detsembri 1937. aasta otsusega. ÜTÜ liikmetest valiti sihtasutuse juhatuse esimeheks Oskar Kilgas, liikmeks Heinrich Tofer ja nõukogu esimeheks Aleksander Schipai.<sup>104</sup>

Kooli avamine lükkus edasi 1938. aasta sügisesse, sest sihtasutuse liikmed pidasid otstarbekaks toetada rahaliselt finantsraskustesse sattunud Tekstiilieriteadlaste Liidu Kooli, et esimene lend kevadel lõpetada saaks, ja alles siis avada oma kool.<sup>105</sup>

## ÜHINGU SULGEMINE

Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing sai tegutseda vaid neli aastat, 1936. aasta 14. juulist kuni 1940. aasta 28. augustini, mil ta Johannes Varese juunivalitsuse siseministri abi sisekaitseülema ülesannetes Harald Habermani otsusega suleti. Sulgemise aluseks oli formaalselt Eesti Ametiühingute Keskliidu avaldus. Habermani 28. augusti otsuses on öeldud, et tekstiilitööstuse natsionaliseerimisega seoses on Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing muutunud tarbetuks, mistõttu see suletakse ja kustutatakse ühingute, seltside ning nende liitude registrist.<sup>106</sup> Vastavalt Eesti NSV Siseasjade Rahvakomissariaadi üldosakonna 3. septembri 1940. aasta teatele määras siseasjade rahvakomissar ÜTÜ likvideerimiskomisjoni koosseisus: esimees Erich Loit (Eesti Ametiühingute Keskliit) ja liikmed: Üleriikliku Tekstiilitöösturite Ühingu asjaajaja Albert Org ning liige Rudolf Alber.<sup>107</sup>

<sup>100</sup> ÜTÜ aastaraamat, I, 89.

<sup>101</sup> Tehnilise juhtkonna küsimus tekstiilitööstuses. – Kaubandus-Tööstuskoja Teataja, 1938, 23, 606.

<sup>102</sup> ÜTÜ aastaraamat, III, 62.

<sup>103</sup> ERA, f 891, n 1, s 1161, l 2.

<sup>104</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 1; ÜTÜ aastaraamat, II, 76.

<sup>105</sup> ERA, f 891, n 1, s 583, l 1, 2.

<sup>106</sup> ERA, f 14, n 4, s 155.

<sup>107</sup> Samas.

## KOKKUVÕTE

Tekstiilitöösturite organisatsioon, mis sai tegutseda suhteliselt lühikest aega, suutis palju teha mitmes tähtsas valdkonnas, mis mõjutasid tekstiilitööstuse arengut. Tegevuse üheks tähtsaks tulemuseks oli tõe andmine tekstiilitööstuse moderniseerimisele. Ühing selgitas oma liikmetele ratsionaliseerimise küsimusi, propageeris ratsionaliseerimist ja nõustas sel alal. Kuna tekstiilitöösturid panid tööpinge tõstmisele suuremat rõhku kui suuri kulutusi nõudvale ettevõtte tehnilisele moderniseerimisele, tuli pidevalt võidelda tööliste vastuseisuga.

Ühing tegi palgasüsteemi korrastamisel ära suure töö, töötades tekstiilitööstuse jaoks välja uued palgakorralduslikud alused, et vältida Töötulide Lahendamise Komisjoni otsusega palgavahendite palgatõusuks sundkorras eraldamist, mis tõstis tootmiskulusid ja vähendas konkurentsivõimet. Aluseks võeti Rootsi eeskujul välja töötatud elukalliduse piirkondlikud indeksid ja piirkondlikud palkade alam-määrad, mis võimaldasid reguleerida eri ametikohtade palka. Selle tulemusena vähenesid ka käärid eri piirkondade ettevõtete palgataseme vahel, sealhulgas Tallinna ja teiste piirkondade vahel, mis avaldas tööturule positiivset mõju.

Ratsionaliseerimisega seoses oli ühingu oluliseks algatuseks tekstiilialase kutsehariduse viimine laiemale alusele Tekstiilikutsehariduskooli loomisega ja sellesse protsessi ka riigi kaasamine Haridusministeeriumi kaudu.

Tekstiilitöösturite ühing rääkis kaasa tööstuspoliitika kujundamisel. Ta oli kaasatud Majandusministeeriumi komisjonidesse, samuti oli ta edukas läbirääkimistel soodustuste saamisel, eelkõige tekstiilitööstuse maksude ja tekstiiltooraine tollide alandamisel ning tekstiilisiseturu kaitsmisel. See näitas, et valitsusasutused suhtusid Tekstiilitöösturite ühingusse kui võrdväärse läbirääkimispartnerisse.

ÜTÜ ei olnud vastuvõtlik kogu maailmas levinud sotsiaalse õigluse ideele. Aktiivselt, kuid valuliselt reageeris ta kõigile valitsuse katsetele kehtestada töösuhteid reguleerivaid õigusnorme. Selle põhjust võib ka mõista, sest iga uus sotsiaalvaldkonda kuuluv õigusakt, olgu see tööaja lühendamine 40 tunnini nädalas või 7-päevase palgalise puhkuse kehtestamine ja seejärel pikendamine 12 päevani, oli seotud kuludega, mille riik oli veeretanud ettevõtjate õlgadele. Tekstiilitöösturite ühing nagu ka teised Eesti töösturid oli veendunud, et sotsiaalpoliitikaga tegelemine tuleb edasi lükata, seniks kui Eestist on saanud jõukas maa, vastasel korral võib see ruineerida majandust.

Üleriiklik Tekstiilitöösturite Ühing oli oma tihedate sidemete tõttu Suurbritannia ja Rootsi tööandjate ühingutega hästi kursis sealsete tööandjate ning tööliste kutseühingute vaheliste kahepoolsete läbirääkimistega palga- ja töötingimuste üle ning kollektiivlepingute sõlmimisega, kuid ise ta seda mudelit 1939. aastani ei järginud. Põhjuseks oli see, et ta ei aktsepteerinud valdkondlikku töölisühingut – Eesti Tekstiilitöölaliste Ühingut – võrdväärse läbirääkimispartnerina, kuna tema liikmeskond ja mõjujõud olid väikesed. Eestis tervikuna olid kollektiivläbirääkimised oma arengus alles lapsekingades.

**THE ACTIVITY OF THE ESTONIAN TEXTILE MANUFACTURERS'  
ASSOCIATION IN THE DEVELOPMENT OF THE TEXTILE  
INDUSTRY, 1936–1940**

Maie PIHLAMÄGI

The textile industry was the most important branch for the Estonian industry. It gave 20–31% of the total industrial production and employed 20–25% of the total industrial workforce. After the great depression the protectionist policy relaxed and the textile industry faced in the home market growing competition from major textile-producing countries, primarily England and Germany, but also from new Estonian textile manufacturers, who followed the changes in fashion. The growing labor movement for better working conditions and higher wages diminished the employers' position in the labor market. The changed economic environment and strengthened labor movement were the main reasons for textile entrepreneurs to organize and establish the Estonian Textile Manufacturers' Association in summer 1936.

The association was a voluntary non-profit organization of individuals engaged in textile production. The main goals of the association were to promote the development of the textile industry and to represent and protect the common interests of Estonian textile entrepreneurs. The association was a member of the International Wool Textile Organization; also close contacts were established with textile manufacturers' associations in England and Sweden. The members of the Estonian Textile Manufacturers' Association represented over 31 enterprises with more than 11 000 employees (ca 85% of the persons engaged in the textile industry).

The organization lobbied actively for pro-business interests, especially for a tax cut, low custom tariffs of raw materials and protection of the textile industry by customs, also against government attempts to monopolize the flax trade. The association took part in the work of the committees of the Ministry of the Economic Affairs and expertized on several economic matters. This clearly indicates that the Estonian government accepted the association as an equal partner.

The association stimulated the rationalization of the textile industry to promote industrial development, profitability and competitiveness. It explained to the members the ideology of rationalization, helped solve the problems and consulted in this matter. However, in practice employers expected to achieve an increase in productivity mostly by increasing work intensity. At the same time the modernization of production methods, equipment and machines was neglected. In cloth-mills and cotton factories attempts were made to raise productivity by having one weaver tend 6 looms instead of 3–4 looms. Also the introduction of the Bedaux system, inspired by Taylor's Scientific Management and based on time studies, was under discussion on board meetings, but this system of rationalization never came into widespread use. As the faster work was not reflected in the rate of wages, rationalization met opposition from workers.

The organization helped bridge the gap between the textile industry and textile education promoting the education in this area. It was a tradition in Estonia that textile workers were trained for the job at the workplace. The masters and overseers were supplied from Germany, England and other countries. On the initiative of the association and in cooperation with the Ministry of Education a school for preparing skilled workers for the textile industry was founded in Tallinn in 1938. The school provided education in the area of textile technology including fiber production and yarn manufacturing, fabric formation, and dyeing and finishing of yarns and fabrics. In addition, instruction was provided in the areas of job safety, accounting, etc.

The members of the organization were not very open-minded about the widespread idea of social justice. They reacted actively but very painfully to every attempt of the government to introduce new social legislation. This opposition can be understood because the introduction of every legal act concerning social security, such as a 40-hour work week or 7-day paid leave of absence, was costly and it was put on the shoulders of entrepreneurs. The Estonian Textile Manufacturers' Association like all industrialists was convinced that social legislation should be postponed until Estonia was rich, otherwise it would hit badly on the economy.

Having close contacts with British and Swedish manufacturers' associations, the Estonian organization was well informed about collective bargaining and agreements between labor unions and employers in these countries, but did not express the will to follow this model until 1939. The association did not accept the Estonian Textile Workers' Union because of its small membership and weak influence.

The association paid attention to the wage inequality in different districts to avoid labor disputes. As the wage distribution was the major determinant of inequality in living standards, the association initiated the rearrangement of the system of wages. Following the model of Sweden the regional minimum wages were tied to the regional cost of living. As a result, the wage gap between regional textile enterprises, including between Tallinn and other regions as well as between the same occupations in different districts, narrowed.

Although the existence of the Estonian Textile Manufacturers' Association was short – only four years – its achievements in many areas promoted the development of the Estonian textile industry.