

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
TALLINNA KOLLEDŽ

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus
Äriõigus

Karina Jagupova

ÄRIEETIKA PÕHIMÕTTED ÄRITEGEVUST
REGULEERIVATES ÕIGUSAKTIDES

Lõputöö

Juhendaja: Uno Feldschmidt, *mag. iur*

Tallinn 2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. ÄRIEETIKA ROLLI JA SELLE VAJADUST	5
1.1. Ärietika mõiste	6
1.2. Ärietika põhimõtteid Eesti äriõiguses.....	9
1.3. Ülevaade ja võrdlev analüüs Eestis kasutuses olevatest eetika koodeksitest.....	17
1.4. Miks eetika tuleb läbirääkimistel arvestada?.....	21
1.5 Kommunikatiivse kultuuri näitaja seis	22
2. UURIMIS MEETODID, ANDMETE ANALÜÜS JA TULEMUSED	24
2.1. Uurimis metoodika ja valimi kirjeldus	24
2.2. Vastajate tulemuste analüüs	25
2.3. Kokkuvõte ja ettepanekud	34
KOKKUVÕTE	36
KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU	39
Viidatud kirjandus	39
LISA	42
LISA 1. Küsitluse küsimused	42
SUMMARY	43

SISSEJUHATUS

Eestis põhiliselt tegutsevad väiksed ja keskmised eraettevõtted. Täna sel päeval sellised ettevõtted arenevad kiiresti ja nende arv pidevalt kasvab. Antud tendents on nähtav statistilistes andmetes elektroonilises portaalis e-rik, mis annab võimaluse näha registreeritud ettevõtteid erinevatel perioodidel. Aastal 2016 jaanuarist juunini Eestis oli registreeritud 11852 ettevõtet. Antud kogus väikseid ettevõtteid tõestab fakti, et antud teema on aktuaalne, sest igaüks nendest ettevõtetest on ühise süsteemi osa. Töödotes ühel turul nad ristuvad omavahel, seega ka suhtlevad. Järelikult suheldes nad järgivad ärireeetika normidele.

Käesolevas töös arutatakse põhjalikult ärireeetika normide rolli ja vajadust. Tuuakse välja põhilisi ärireeetika norme, mida jälgivad ettevõtete töötajad ja samuti analüüsitakse suhteid töötaja ja tööandja vahel. Tavapärast uue töökohale astumisel töötaja sätib ennast meeskonnaga, üritades igati olla kooskõlas temaga. Kuid meeskond ei ole alati heatahtlik uute töötajate suhtes. Täpselt sama situatsioon on ka tööandjaga töötaja suhtes. Iga ülaltoodud situatsioonidest on eetiliste normide rikkumine.

Käesoleva diplomitöö eesmärgiks on välja uurida ärireeetika põhiprintsiipe ja nende kajastust seaduses. Analüüsida ärireeetika tähtsust ja ettevõtete kinnipidamisest eetika printsiipidest. Töö lõpus teeb autor järeldusi ja pakkumisi, et parandada ettevõtte tööd ja tööliste produktiivset tööd.

Selle eesmärgi saavutamiseks on vaja lahendada järgmisi ülesandeid:

1. Analüüsida ärireeetika rolli ja selle vajadust.
2. Analüüsida ärireeetika põhimõtteid Eesti äriõiguses;
3. Võrrelda mitu ettevõtte käitumisharjumusi ja tuua välja peamised kriteeriumid
4. Valida kriteeriume, mis oleksid kommunikatiivse kultuuri näitajaks
5. Koostada küsimustikku
6. Saadud andmete analüüs
7. Teha järeldust

Teadusuuringu teemaks on ärietika roll Eesti töödiguse seaduses ja kriteeriumid, mis viitavad ettevõtte kommunikatiivse kultuuri tasandile.

Uurimisgruppiks on kõik tövõimelised elanikud Eestis, kes töötavad väikestes ja keskmistes ettevõtetes.

Kasutatavad uuringu meetodid:

- 1.Teaduskirjanduse, artiklite ja seadusandluse läbitöötamine
- 2.Empiiriline meetod-küsitlus;
- 3.Võrdlus analüüs ja andmete töötlemine.

1. ÄRIEETIKA ROLLI JA SELLE VAJADUST

Mõisted „eetika” ja „moraal” on üldjoontes samatähenduslikud, kuid mõnikord soovitakse erinevatel põhjustel neid teineteisest eristada. Üks võimalus on tähistada mõistega "moraal" mingis ühiskonnas käibivaid moraalinorme või –standardeid, mõistet "eetika" kasutada aga moraalifilosoofia või -õpetuse tähenduses, mis alles küsib, mida moraalsed normid endast kujutavad.¹

Eetika kui distsipliin jaguneb teoreetiliseks ja praktiliseks. Teoreetilise eetika alla kuulub näiteks metaeetika, mis uurib abstraktseid küsimusi: kuidas me üleüldse saame teada, mis on hea ja mis on halb; kas „hea” ja „halb” on asjade seesmised omadused või inimeste kujutus. Teoreetilise eetika juurde kuuluvad ka mitmesugused normatiivsed teooriad. Need on üldised teooriad selle kohta, mis on õige või vale.²

Eetika ja eetilise iseloomustavad head või õiget käitumist. Selle tekkes mängib rolli inimese individuaalne arusaam maailmast, mida omakorda mõjutab perekond, religioon ja haridus ning paljud muud faktorid. Eetika tekke eelduseks on teatud ideaalide ja standardite olemasolu. Hinnangud ühele või teisele teole võivad aja jooksul muutuda või ka inimeseti erineda. Tõekspidamised peab igaüks omal käel leidma, kuid kuna inimestel on erinev arusaam, siis tekkib paratamatult ka konflikte. Tahtevabadus on inimese autonoomia oluliseks koostisosaks. Kui puuduks vaba tahe ei oleks mõtet rääkida isiku moraalist. Moraal tekib tänu empaatiavõimele- kui inimene suudab end panna teise olukorda, siis ta käitub teistega nii nagu ta tahaks, et temaga käitutaks. Moraal mõjutab isiku käitumist- ta ei vali alati enda jaoks kõige mugavamat ja lihtsamat teed, vaid arvestab ka nendega, keda tema tegu puudutab. Moraal on seotud teatud normide ja kõlblusega, eetika pigem moraaliga uurimise ja põhjendamisega.³

Normatiivne eetika on teooria selle kohta, milline käitumine on moraalselt hea/halb. Normatiivses eetikas püütakse selgitada, mis on ühe või teise normi aluseks ning kas ja kuidas

¹ Eetika ja moral [WWW] <http://www.eetika.ee/et/eetika/eetika-moraal>

² *Ibid.*

³ Moraal, eetika ja õigus [WWW] http://marikuub.weebly.com/uploads/6/7/2/2/6722632/eetika_moraal_igus.docx

on neid võimalik filosoofiliselt põhjendada. Tuntumad normatiivsed teooriad on utilitarism ehk teleoloogiline eetika, kohuse-eetika ehk deontoloogiline eetika ning vooruseetika.⁴

1.1. Ärieetika mõiste

Ärieetika on eetikavaldkond, mis reguleerib ettevõtete ja nende juhtide käitumist konfliktiolukordades.⁵

Ärieetikal kui mõistel puudub ühtne definitsioon, kuid üldiselt seletatakse ärieetikat kui väärtuste ja normide süsteemi, mis aitavad inimestel igapäevastes ärisituatsioonides 20 otuseid vastu võtta. Ärieetikaga seoses räägitakse sellest, kas tegu on oksüümoroniga, kuid tänaseks on enamik autoritest leidnud, et ärieetika puhul ei ole tegemist oksüümoroniga, sest ettevõtetus ei saa toimida ilma eetilisuseta. Peamiselt on kaks põhjust, miks ärieetika on oluline. Esiteks, ettevõtte on ühiskonna osa ning eetiline käitumine peaks olema terves ühiskonnas. Samuti ei saaks ükski inimtegevus toimuda, kui ei peetaks kinni elementaarsetest eetikanormidest. Ettevõtte tegevus mõjutab ka väga paljusid huvigruppe nagu näiteks töötajad, aktsionärid, kliendid ja muud huvigrupid ning erinevad uuringud on tõestanud, et ärieetika ettevõttes suurendab ettevõtte liikmete pühendumist ning klientide rahulolu. Need omakorda on oluliseks, et saavutada ettevõtte peamist eesmärki, milleks on omanike rikkuse suurendamine. Seega teiseks peamiseks põhjuseks, miks ettevõtte peaksid käituma eetiliselt ongi see, mida paljud autorid on ka tõestatud, et ärieetiline käitumine võib mõjutada kasumit. On leitud, et ärieetika ja kasumi suurendamise vahel on kas positiivne korrelatsioon või seos puudub, kuid pole suudetud tõestada, et ärieetika mõjuks ettevõtte kasumile negatiivselt. Ettevõtte juhtidel on väga suur roll ettevõtte ärieetilisuse kujundamisel, kuna juhtide eeskujul käituvad ja võtavad otsuseid vastu ka ettevõtte töötajad. Seega on juhtidel võimalus kujundada eetilist ettevõtluskultuuri ja niimoodi tagada ettevõtte ärieetilisus üldiselt.⁶

Põhjuseid, miks eetilisi hinnanguid on hakatud ettevõtete tegevuse kohta väärtustama, on mitmeid: ühiskonnapoolne surve, riskide juhtimise vajadus ja kohustused huvigruppide ees. Ameerikas läbi viidud uuringud näitavad, et nende ettevõtete, kes investeerivad läbi toodete kvaliteedi, töötajate koolituste ja teadmiste arengu, klientide rahulolu ettevõtte väärtustesse, läbimüügid kasvasid 4 korda ja töötajate hõive 8 korda enam kui neil, kellel firmadel kellel oli

⁴ Teoreetiline eetika [WWW] http://www.eetika.ee/et/moraal/teoreetiline_eetika

⁵ Ärieetika [WWW] <http://www.eetika.ee/et/eetika-moraal/arieetika>

⁶ **Juri Tutskanjuk** ÄRIEETIKA TAJUMINE EESTI ERASEKTORI JUHTIDE SEAS AASTATEL 2011 – 2014 Bakalaureusetöö. [WWW] http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/42716/tutskanjuk_juri.pdf lk 19-20

prioriteetideks vaid aktsionäride huvid. Põhjuseid, miks eetilisi hinnanguid on hakatud ettevõtete tegevuse kohta väärtustama, on mitmeid: ühiskonnapoolne surve, riskide juhtimise vajadus ja kohustused huvigruppide ees.⁷

Ameerikas läbi viidud uuringud näitavad, et nende ettevõtete, kes investeerivad läbi toodete kvaliteedi, töötajate koolituste ja teadmiste arengu, klientide rahulolu ettevõtte väärtustesse, läbimüügid kasvasid 4 korda ja töötajate hõive 8 korda enam kui neil, kellel firmadel kellel oli prioriteetideks vaid aktsionäride huvid.⁸

Eetilise konflikti äri vallas põhjustab eelkõige vastuolu osapoolte vajadustes ja ootustes: kasusaamise eesmärgil algatatud tegevus mõjutab paratamatult mitmeid huvigruppe nii positiivselt kui ka negatiivselt. Ettevõtlusega otseselt seotud huvigrupid on ettevõtete omanikud, kliendid, töötajad, partnerid ja konkurendid, kaudsemad huvilised on ühiskond laiemalt (nii kohalik kui ka rahvusvaheline kogukond) ning looduskeskkond. Ärietika aitab kaaluda kasude ja kahjude vahet, otsida kõige õigemal viisil seda põhjendada.⁹

Definitsiooni kohaselt sisaldab eetika moraali ja valikute uurimist, oma olemuselt on seotud mõistetega õige versus vale, hea versus halb ning seda mitmete hallide toonidega eeldatavas mustvalges maailmas. Eetikat saab defineerida ka kui teadust käitumise või väärtuste juhtimisest. Väärtused on põhilised veendumused ja põhimõtted. Eetika on väärtuste kogum, mida loetakse heaks ja õigeks ning nendeks väärtusteks võib nimetada ausust, ausameelsust, lubaduste pidamist, usaldatavust, avatust, teistest hoolimist, austust, kodanikutunnet, parima poole püüdlemist ja arvestamist. Eetikas on küll mitmeid erinevaid lähenemisi ja printsiipe, mida võib kohati isegi vastandlikeks pidada (kas pidada olulisemaks tegu ennast või selle tagajärgi, vahendeid, motiive või inimese iseloomu, õiglust või kohustusi, suhteid või situatsiooni olemust), kuid olulisem on see, et eetika on katse määrata reeglid, mis peaksid juhtima inimtegevust ja eluväärtusi. Seega võtab eetika kokku need põhireeglid, mille järgi me oma igapäevast elu elame (või peaksime elama), ja hoiab meid n-ö õigel kursil.¹⁰

Iga töötaja ettevõttes moodustab ettevõtte osa ja peale oma igapäevaseid kohustusi ta peab osutama usaldust ja austust.

⁷ Wheeler ja Sillanpää, Corporate Governance and Sustainability: Challenges for Theory and Practice. 1997 lk 60-69

⁸ *Ibid.* lk 71

⁹ Ärietika [WWW] <http://www.eetika.ee/et/eetika-moraal/arieetika>

¹⁰ Mari Kooskora, EBSi eetikakeskuse juhataja Ärietika (2012) [WWW] <http://majandus24.postimees.ee/763554/arieetika>

Mitmed ettevõtted või ettevõtete liidud on sõnastanud väärtused ja reeglid, millele tuginedes korraldatakse tööd firma sees, klientide ja äripartneritega suhtlemist ning oma tegevuse sobitamist ümbritsevasse keskkonda. Ettevõtete eetikakoodeksite ja väärtuste deklaratsioonidega võivad olla sätestatud nii ettevõtte vastutuse kui ka üksikisiku kutse-eetika reeglid.¹¹

Eetikat ja etiketti ei ole samuti sugugi lihtne eristada. Erineb reeglite põhjendamise sõnavara: kui etiketi puhul põhjendatakse reegleid viisakuse ja taktitunde abil, siis eetika puhul räägitakse rangemalt õigetest ja väärdest tegudest. Paistab nii, et peamine erinevus ongi reeglite tugevus ja tähtsus. Etiketireegli rikkumine võib küll põhjustada piinlikkust, kuid see ei ole nii taunimisväärne kui mõne moraalireegli rikkumine. Moraalireegleid peetakse primaarseteks. On kahtlane, kuivõrd saab etikett lubada moraalireegli rikkumist, küll aga võib nii mõnigi kord ette tulla, et moraalinormi täitmine nõuab etiketi hülgamist. Üheks tüüpilisemaks erandjuhuks, kus etikett paistab olevat esmane, võiksid olla nii-öelda „ilusad valed”. Näiteks ei ütle me tavaliselt inimestele otse välja, mida me neist arvame. Samas võib niisugust etiketireeglit põhjendada moraaliga – inimesi solvata on ebaõige. Etikett ja moraal on tihedalt läbi põimunud ning etiketti võib vahel pidada moraaliga osaks.¹²

Iga ettevõtja (juht) peab omandama ärireeetika ja etiketi põhiteadmised. Ühiskonnas on kombeks, et ärireeetika põhjaks on kutse-eetika. Temas on ettenähtud teatud liiki professionaal-tsitiliseeritud tüüpi koostoime ettevõtjate alluvatega, partneritega, konkurentidega, klientidega, kõrvaldates vastuolu ühte teisega.

Ärireeetika peaks põhinema üldistel juhtimis põhimõtetel läbi riski, uuenduslikkuse, ausa, pädeva ja seadusliku äri konkreetse tegevusvaldkonnas.¹³

Sõltumatu ettevõtjate tüübist ja selle üksuste liikidest, ärireeetika ja etikett peaksid arvestama ka rahvuslike ja etnilisi traditsioone ja sellest tulenevaid käitumisreegleid. Ärireeetika on lahutamatu seotud juhi iseloomuga, tarkusega, motivatsiooniga, haridus tasemega ja teadlikusega kollektiivi käitumisest. Sellised mõisted nagu: autoriteet, uhkus, ausus, õilsus, viisakus kindlasti on ärireeetika "arsenal" ja iseloomustavad teda positiivselt.¹⁴

Ettevõtte töötab paremini, kui personal on hoolikalt välja valitud, väljaõpetatud, motiveeritud ja

¹¹ Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu: TÜ Eetikakeskus, 2007

¹² Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt - Eetikakoodeksite käsiraamat (2007) - 1.1.1. Eetika ja õigus lk 11 -16

¹³ Определение понятия деловой этики [WWW] http://www.btraining.ru/business_etica/

¹⁴ *Ibid.*

austatud. Ettevõttele, kus töötajad olid palgatud ja mitte õppetatud, kus on antud miinimum võimalusi teha iseseisvaid otsusteks, kuid pidevalt kritiseeritakse, suurt tootlikust ei ole mõtet oodata. Kuigi nad võivad kergesti saada sisesteks töö nurjajateks.¹⁵

Personal ei pea olema palgatud ennem, kui juhatusel on täpselt välja töödatud kontseptsioon, missioon, väärtused, positsioneerimis strateegia ja ettevõtte sihtrühmad. Ainult peale seda ettevõtte saab leida talle vajalikke töötajaid, väljaõpetada neid ja anda neile volitusi, teades, et nad "hakkavad elama ettevõtte brändina". Targad juhatajad muudavad ettevõttesisese keele ja räägivad mitte töötajada, vaid kollegid või partnerid. Herb Kelleh, Southwest Airlines juhataja, muutis personali osakonna nimetust "inimestega töö osakonnaks". Tänapäeval ettevõtet kasutavad teist mudelit: nadsaid aru, et nende töötajad on loomingulised ja vastutustundlikud isikud, eriti kui austada neid. Parimates ettevõtetes viiakse läbi sisest turundust ja igat ametniku tajutakse nagu isiksust omade eripärastega vajadustega, teades neid eripärasusi, ettevõtte saab paremini juhtida personali.¹⁶

Iga töötaja ettevõttes on ettevõtte osa ja peale oma igapäeva kohustusi ta peab võitlema ja osutama usaldust ja austust. Arvestades pidevalt kasvavat hulka väikseid ja keskmiseid ettevõtteid turul, eetilise külg ärisuhetes, nagu teadus-praktiline sfäär, arendatud majandusega riikides elab märkimisväärset tõusu, seega ühiskond vajab ärieetika taseme tõstmist. Analüüsides kasvavat huvi antud valdkonnas, võib tuua kaks selgitust. Eetilised standardid ärisuhetes langesid, sest langesid usklikud väärtused ja traditsioonilise moraal, nii isiklikul eetilisel tasemel (eelkõige juhtidel), kui ka korporatiivsel (organisatsioon). Teine selgitus- Eetiline tase ärisuhetes jäid samaks, kuid tõusid nõuded rahvastiku poolt teenindusele tervisehoiuse ja äri valdkonnas. Iga aasta maailmas toimuvad sajad seminare ja konverentse ärisuhtlus eetika teemal, trükitakse raamatuid ja õpikuid, lastakse välja spetsiaalseid ajakirju. Kõik need faktorid näitavad, et äri ühiskond mitte ainult mõistab neid eetilisi probleeme, vaid ka annab neile suurt väärtust.¹⁷

1.2. Ärieetika põhimõtteid Eesti äriõiguses

Eesti on e-riik, mis väga aktiivselt kasutab interneti ressursse. Selles riigis on võimalus registreerida ettevõtet läbi interneti ja saada kõike vajalikke pabereid, samas uute ettevõtete

¹⁵ Philip Kotler. Ten Deadly Marketing Sins: Signs and Solutions. 2004 lk 64

¹⁶ *Ibid.* lk 65-66

¹⁷ Валерия Коновалова, Дмитрий Захаров (2012) Этика деловых отношений lk 18

loomisega suureneb ka inimeste hulk mis koostoimivad omavahel. Olles töötajana, iga inimene, tugineb eeskujulikule süsteemile, selleks et saavutada eesmärki. Need ideaalid on ametliku käitumise reeglid ja normid, mis kokkuvõttes nimetatakse ärietikaks. Ärietika põhineb kombluse ja moraalsete põhimõtetel, teatud käitumisreeglitel ja õiguslikutel kriteeriumitel, mis on reguleeritud riigi seaduslike aktidena. Samuti ärietika on reguleeritud rahvusvaheliste reeglite ja põhimõtetega. Selleks, et saavutada edu äris, ettevõtjad ja juhid peavad oskama juhendada alluvaid, tegema koostööd meeskonnas, viia läbi läbirääkimisi partneritega ja töötama ilma konfliktideta.

Paragrahv 3 rõhutab viitenormina võrdse kohtlemise olulisust töösuhtes. Paragrahv kohustab tööandjat arvesse võtma võrdse kohtlemise seaduses (edaspidi VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses (edaspidi SoVS) nimetatut, mis kehtib ka töösuhte kohta. Diskrimineerimise keelu sätete dubleerimise vältimiseks pole TLS-s vastavat valdkonda uuesti käsitletud. VõrdKS eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel (VõrdKS § 1 lõige 1). Töösuhtes ei ole võrdse kohtlemise nõuded välistatud ka perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu (vt VõrdKS § 2 lõige 3).¹⁸

Mõnikord arvatakse, et õigus on peamine või isegi ainus ühiskondliku regulatsiooni mehhanism, millega inimene igapäevaselt kokku puutub. Tegelikult olid inimesed ammu enne õiguse tekkimist ja seaduste kehtestamist allutatud erinevatele moraalireeglitele ja tavadele, mis korrastasid inimkäitumist. Seega on moraal ja tava õiguse eelkäijad. Eetikakoodeksi koostades on õige endalt küsida, milline on eetikakoodeksi ja seaduse ning ka teiste ühiskondlikku korda tagavate normide vahekord. On selge, et tegemist ei ole täielikult kattuvate valdkondadega. Leidub tegevusi, mis on küll õigusvastased, kuid pole automaatselt ebaetilised (näiteks sõidukiiruse ületamine, et kedagi autoga kiiresti haiglasse toimetada).¹⁹

Tihti väidetakse ka seda, et õigus on eetiline miinimum, st õigusesse peaks eetikast üle võtma ainult kõige olulisema osa ehk miinimumi, mis vajab ühiskonnas õiguslikku kaitset. Selline väide on ainult osaliselt tõene – see saab kehtida ainult õiguse ühe osa, karistusõiguse kohta.

¹⁸ Egle Käärats Thea Treier Seili Suder Maria Pihl Mariliis Proos . TÖÖLEPINGU SEADUS Selgitused töölepingu seaduse juurde (2013) lk 17

¹⁹ Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt - Eetikakoodeksite käsiraamat (2007) - 1.1.1. Eetika ja õigus lk 14

Karistusõigus on õigusharu, mis loetleb teod, mille eest on ette nähtud karistused näiteks vangistuse või rahatrahvi näol. Tänapäevane karistusõigus peab kehtestama eetilise miinimumi, ei rohkem ega vähem. Kui karistusõigus kehtestab vähem kui eetilise miinimumi, jäävad inimeste kooseluks vajalikud olulised reeglid karistusävarduseta ja ühiskondlikku korda ähvardab kokkukukkumine (näiteks kui ei karistata varguse või tapmise eest). Kui karistusõigus kehtestab rohkem kui eetilise miinimumi, on oht, et karistusõigust kasutatakse mõnede huvigruppide eetiliste vaadete pealesundimiseks. Selle tüüpiline näide oli nõukogude karistusõigus, mis muuhulgas nägi ette kriminaalkaristuse homoseksuaalse suguühete eest.²⁰

Riiklik sekkumine eetikanormidesse oleks ilmselt ka ebaefektiivne, kuna iga ühiskondliku korra normi rakendatavus sõltub sisemistest ja välistest teguritest. Otsuse vastuvõtmisel, kas järgida normi või mitte, on määrava tähtsusega inimese sisemine valmisolek. Paraku ei ole sisemine valmisolek normi järgida kõikidel isikutel ja kõikide normide suhtes piisav, mistõttu on vaja ka väliseid mõjutusvahendeid ehk sundi (võimalikke karistusi). Samas pannakse isegi neis riikides, kus kehtib surmanuhtlus, sellist karistust tingivaid kuritegusid endiselt toime. See näitab, et välised mõjutusvahendid üksi ei suuda normide rikkumist ära hoida. Seega ei maksa loota, et eetikakoodeksiga seotud välised mõjutusvahendid üksi oleksid efektiivsed, vaid tuleb tõdeda, et eetikakoodeksi järgimine praktikas sõltub eelkõige inimeste valmidusest neid norme järgida.²¹

Eesti seadusandlus väidab, et töötajad peavad olema lojaalsed oma tööandja suhtes. Töölepingu seadus seadus sätestab järgnevat. Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi: teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi; täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi; teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega; tööandja soovil teavitab tööandjat kõigest töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi; hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.²²

Paragrahv 15 sätestab töötaja peamised kohustused. Töötaja kohustuste loetelu ei ole piiratud käesoleva paragrahviga. Töölepingulises suhtes võivad kohaldamisele kuuluvad kohustused

²⁰ Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt - Eetikakoodeksite käsiraamat (2007) - 1.1.1. Eetika ja õigus lk 16

²¹ *Ibid.* lk 16

²² Töölepingu seadus RT I, 17.12.2015, 84 [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122015084?leiaKehtiv>

tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka muudest õigusaktidest. Kohustuste oluline täitmata jätmine võib olla tööandjapoolseks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks.²³

Töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustust aitavad sisustada VÕS sätted (VÕS § 6 lõige 1 (hea usu põhimõte) ja § 76 lõiked 1 ja 2 (kohustuse täitmine)). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist. Lojaalsuskohustuse rikkumine ilmneb mõne teise töökohustuse rikkumisel. Näiteks on lojaalsuskohustuse rikkumisega tegemist, kui töötaja teeb tööd hooletult ning käitub klientidega halvustavalt. Samuti juhul, kui töötaja rikub kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga ning kahjustab oma tegevusega tööandja mainet ja põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes.²⁴

Töötaja peab teavitama tööandjat töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu on tööandjal õigustatud huvi. TLS § 15 lõike 2 punktis 8 nimetatud teavitamiskohustuse sisuks on tagada töösuhete läbipaistvus ja pooltevaheline usaldus. Teavitamiskohustus on töötajal juhul, kui tööandja on selleks soovi avaldanud. Sellest tulenevalt peab tööandja töötajale ütlema, millist teavet ta töösuhete osas ootab. Näiteks võib tööandja soovida teavet iga uue kliendi või tootevea kohta. Õigustatud huvi määratakse sarnaselt TLS § 11 lõikes 2 nimetatuga, mille puhul võetakse arvesse VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõtet (VÕS § 7). Tööandja ei saa eeldada, et teda teavitatakse asjaoludest, millest teatamist ei eeldaks samas olukorras heas usus tegutsev isik, kuna ta ei pea teatud asjaolu teatamist vajalikuks või mõistlikuks. Lisaks peab tööandja teabe hankimisel juhinduma heausksest käitumisest ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on üldse reaalselt vajadust. Arvesse tuleb võtta ka tegevus- või kutseala tavadid ning praktikat.²⁵

TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustaksid tööandja mainet või põhjustaksid klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kas tegemist on tööandjat kahjustava teoga, tuleb hinnata vastavalt olukorrale igal üksikjuhtumil eraldi. Töölepingu ülesütlemise aluseks võib selline tegu olla vaid siis, kui see on piisavalt mõjuv, et kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades ei saa mõistlikult eeldada, et lepingu täitmist jätkatakse. Nimetatud juhtumiks võib olla tööandja äripartneritega ebaviisakas käitumine, mille

²³ Egle Käärats Thea Treier Seili Suder Maria Pihl Mariliis Proos (2013) TÖÖLEPINGU SEADUS Selgitused töölepingu seaduse juurde lg 45

²⁴ *Ibid.* lk 46

²⁵ *Ibid.* lk 47

tulemusena ettevõtte klientide hulk väheneb.²⁶

Paragrahvis 16 on sätestatud töötaja hoolsuse määr selleks, et hinnata, kuidas töötaja oma kohustustega hakkama saab või kui tõsiselt ta oma kohustustesse suhtub. Töötaja hoolsust on vaja hinnata eelkõige töötaja vastutuse määramisel, mis on oluline näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse kindlakstegemisel.²⁷

Teine osa 4 peatükk § 22 sätestab, et äriregistrit peab Tartu Maakohtu registriosakond (edaspidi registripidaja) Eestis asuvate füüsilisest isikust ettevõtjate ettevõtete ja äriühingute kohta. 13 peatükk reguleerib osanikevahelised suhted ja kõigipealt seal kirjeldatud osanike võrdsus, pädevuse ulatus, osanike otsuse vastuvõtmine ja osaniku õigus teabele.²⁸

Praegune äriseadustik on kokku pandud sisuliselt kahest eelnõust: kaubandusseadustiku ja kaubandusregistriseaduse eelnõust. Algne kavatsus oli ehitada antud seadused üles analoogiliselt asjaõigusega (asjaõigusseadus ja kinnistusraamatu tehnilisemat poolt käsitlev kinnistusraamatuseadus), kuid olude sunnil need eelnõud ühendati.²⁹

Eetiline dilemma on esile kerkinud vajadus valida vähemalt kahe, tavapäraselt teineteist eetilise seisukohalt välistava võimaluse vahel või konflikt erinevate väärtuste ja kohustuste vahel (näiteks lojaalsus ja ausus). Päevast-päeva lahendamist nõudvad tõsielulised situatsioonid, tekkinud konfliktid erinevate subjektide vahel nagu omanikud ja töötajad, töötajad ja kliendid, tekitavad sagedasti just eetilisi dilemmasid. Tihti võivad eeldada eetiliste dilemmade mõlemad lahendid ka moraalseisukohalt lubamatut käitumist.³⁰

Pankrotiõigus on keeruline valdkond, mis hõlmab paljusid osapooli (võlgnik, võlausaldajad, võlgnikule kuuluva ettevõtte töötajad jt). Erinevalt tavalisest võlasuhtest on pankroti korral tegemist multiplitseeritud võlasuhtega võlgniku ja võlausaldajate vahel ning võlausaldajate endi vahel. Pankrot saab mõistetavaks oma eesmärkide kaudu. Eesmärgid määravad pankrotiseaduse otstarbekuse tingimused ehk selle, milline pankrotisüsteem oleks turumajanduse puhul kõige sobivam. Eesmärgid on tavaks muuta eesmärkideks-põhimõteteks, et nad muutuksid

²⁶ Egle Käärats Thea Treier Seili Suder Maria Pihl Mariliis Proos (2013) TÖÖLEPINGU SEADUS Selgitused töölepingu seaduse juurde lk 47 - 48

²⁷ *Ibid.* lk 48 - 49

²⁸ Äriseadustik.. RT I, 22.06.2016, 32 [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016032?leiaKehtiv>

²⁹ Andres Vutt. Juridica. lk.133-133 [WWW] <http://www.iuring.ee/volaoigus-volaoigusseadus>

³⁰ *Ibid.*

samaväärseteks teiste õiguspõhimõtetega.³¹

Uute ettevõtete arv pidevalt kasvab, kuid ka pankrotti minevaid ettevõtete arv kasvab proportsionaalselt. Pankrotiseadus oli loodud selleks, et reguleerida pankroti protsessi, kuid nagu väidab paragraf 10 võlausaldaja pankrotiavaldus punkt 2, mis sätestab et võlgniku maksejõuetuse põhistamiseks peab võlausaldaja muu hulgas tuginema vähemalt ühele järgmistest asjaoludest:

- 1) võlgnik ei ole täitnud kohustust 30 päeva jooksul pärast kohustuse sissenõutavaks muutumist ja võlausaldaja on teda kirjalikult hoiatanud kavatsusest esitada pankrotiavaldus (pankrotihoiatus) ning võlgnik ei ole seejärel kohustust täitnud 10 päeva jooksul;³²
- 2) võlgniku suhtes toimivas täitemenetluses ei ole kolme kuu jooksul vara puudumise tõttu saadud nõuet rahuldada või kui täitemenetluses ilmneb, et võlgnikul ei jätku vara kõigi kohustuste täitmiseks;³³
- 3) võlgnik hävitab, peidab või raiskab oma vara või teeb raskeid juhtimisvigu, mille tagajärjel ta on muutunud maksejõuetuks, või on muul viisil tahtlikult põhjustanud oma maksejõuetuse;³⁴
- 4) võlgnik teatab võlausaldajale, kohtule või avalikkusele, et ta ei suuda oma kohustusi täita;³⁵
- 5) võlgnik on lahkunud Eestist eesmärgiga hoiduda oma kohustuste täitmisest või varjab end samal eesmärgil. Antud seadusandlus põhineb eetilisel probleemil, sest pankroti minek iseenesest eeldab rahakaotust, mis oli pantud inimesena. Iga ettevõtte koosneb rohkem kui ühest inimesest, seega ettevõtte töötajad peavad saama hüvitist ja lõppuoks jäävad töötuks.³⁶

PankrS seadus 11 deposiit ajutise halduri tasu ja kulutuste katteks, sätestab et kohus võib määrusega kohustada pankrotiavalduse esitanud võlausaldajat tasuma ajutise halduri tasu ja kulutuste katteks deposiidina selleks ettenähtud kontole kohtu määratud rahasumma, kui on alust eeldada, et pankrotivara selleks ei jätku. Määruse peale võib pankrotiavalduse esitanud võlausaldaja esitada määruskaebuse.³⁷

PankrS seadus paragraf 14 pankrotiavalduse menetlusse võtmisest keeldumine punkt 1 sätestab,

³¹ Pankrotimenetluse põhimõtted Toomas Saarma lk. 351-358[WWW]

http://www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2008/6/143141.SUM.php

³² Pankrotiseadus RT I, 22.06.2016, 25 [WWW]

http://www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2008/6/143141.SUM.php

³³ *Ibid.* § 10 (2)

³⁴ *Ibid.* § 10 (3)

³⁵ *Ibid.* § 10 (4)

³⁶ *Ibid.* § 10 (5)

³⁷ *Ibid.* § 11

et kohus keeldub määrusega pankrotiavaldust menetlusse võtmast, kui võlausaldaja pankrotiavaldusest ei selgu, et avalduse esitajal on nõue võlgniku vastu, kui võlausaldaja pankrotiavalduses ei ole põhistatud võlgniku maksejõuetust, kui esinevad muud tsiviilkohtumenetluse seadustikus sätestatud alused, kui võlausaldaja pankrotiavaldus põhineb nõudel, mille suhtes kehtib saneerimiskava või võlgade ümberkujundamise kava.³⁸

PankrS seadus paragraf 15 ajutise halduri nimetamine tähendab, et võtnud pankrotiavalduse menetlusse, otsustab kohus kümne päeva jooksul ajutise halduri nimetamise, tehes selle kohta määruse. Kui ajutise halduri nimetamine tuleb otsustada eelistungil, otsustab kohus kümne päeva jooksul pankrotiavalduse saamisest istungi toimumise aja ja edastab kutsed. Sellisel juhul otsustab kohus ajutise halduri nimetamise 20 päeva jooksul pankrotiavalduse saamisest. Kui pankrotiavalduse on esitanud füüsilisest isikust võlgnik, võib kohus võlgniku varalist olukorda arvestades jätta ajutise halduri nimetamata ja 10 päeva jooksul pankrotiavalduse saamisest pankroti välja kuulutada. Kohus jätab võlausaldaja pankrotiavalduse alusel ajutise halduri nimetamata, kui võlgnik vaidleb nõudele põhjendatult vastu ja kohus leiab, et vaidlus nõude üle tuleb lahendada väljaspool pankrotimenetlust; või kui nõue on pandiga täielikult tagatud; või kui võlausaldaja pankrotiavalduse aluseks olevate nõuete suurus ei ületa aktsiaseltsi puhul 12 500 eurot, osa-, täis- või usaldusühingu puhul 2500 eurot ja teiste juriidiliste isikute või füüsilise isiku puhul 1000 eurot, välja arvatud kui nimetatud nõuete suhtes on aasta jooksul enne pankrotiavalduse esitamist tulemusteta toimunud täitemenetlus; või kui võlausaldaja ei ole oma pankrotiavaldust piisavalt põhistanud või nõude olemasolu tõendanud; või kui võlausaldaja on jätnud tasumata käesoleva seaduse §-s 11 nimetatud rahasumma, kui kohus on nõudnud selle tasumist enne ajutise halduri nimetamist; või kui võlgnik või kolmas isik on enne ajutise halduri nimetamist täitnud kohustuse, millel pankrotiavaldus põhineb, või andnud piisava tagatise kohustuse täitmiseks; või kui esinevad muud seaduses sätestatud alused.³⁹

Kui on esitatud saneerimisavaldus, lükkab kohus ajutise halduri määramise otsustamise edasi kuni saneerimiskava kinnitamise otsustamiseni. Ajutise halduri nimetamata jätmise määruse peale võib pankrotiavalduse esitanud isik esitada määruskaebuse. Kui kohus ei nimeta võlausaldaja pankrotiavalduse alusel ajutist haldurit, kannab avalduse läbivaatamisega seotud menetluskulud pankrotiavalduse esitaja. Kui kohus ajutist haldurit ei nimeta, siis pankrotiavalduse alusel edasist menetlust ei toimu ja menetlus lõpeb.⁴⁰

³⁸ Pankrotiseadus RT I, 22.06.2016, 25 [WWW]<https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016025?leiaKehtiv> § 14

³⁹ *Ibid* §15

⁴⁰ *Ibid* §15(2)

Eraõiguse olulisemad põhimõtted on lepinguvabadus ja teisalt juba vanast rooma õigusest pärit põhimõte „pacta sunt servana“ ehk sõlmitud lepingut tuleb täita. See väljendub võlaõigusseaduse §-8: “Leping on lepingupooltele täitmiseks kohustuslik“. Lepinguvabadus tähendab omakorda seda, et lepingu sõlmimine on pooltele vabatahtlik ning lepingu sisu on valdavalt poolte endi määrata (erandiks eelkõige tarbijat kui nõrgemat poolt kaitsevad sätted seaduses), samuti saavad üldreeglina pooled ise otsustada lepingu vormi. Oluline on lepingulistes suhetes hea usu ja mõistlikkuse põhimõte, s.t. pooled peavad käituma moraalselt ja viisakalt, vältides teisele poolele põhjendamatute kulutuste või kahju tekitamist.⁴¹

Esmapilgul tundub tihti, et eetika äritegevuses ja organisatsioonides tähendab lihtsalt tervele mõistusele ja isiklikule eetilise arusaamisele toetumist oma tegevuses. Tegelikult on see valdkond ja sellega seonduvad teemad, küsimused ja probleemid tunduvalt laiemad ning sügavamad. Konkreetsete situatsioonide puhul alati vaid tervest mõistusest ja sisetundest ei piisa. Eetilisi probleeme kerkib esile pidevalt ja tihti on need üsna kompleksed, neid pole võimalik väga konkreetsetelt määratleda ega ka täpselt ette näha. Tihti juhtub, et eetika peale hakatakse mõtlema siis, kui midagi on juba juhtunud, samas iseloomustab tarku juhte just see, et võimalikele probleemidele mõeldakse ennetavalt. Seetõttu saab eetikat pidada riskide juhtimise oluliseks osaks. Eetika seab meile väljakutse põhjendada ja hinnata otsuseid, selle asemel et järgida pimedalt oma tundeid või autoriteete. Üldiselt saab väita, et eetilised probleemid pole üldse teadvuse probleemid, vaid tegutsemise probleemid. Nad ei ole intellektuaalsed probleemid, vaid tahte probleemid. Eetikat appi võttes saame me teha selle kõige õigema otsuse, mida hiljem ei tule kahetseda ei meil endil ega kellelgi teisel.⁴²

Peamised eetilised dilemmad kerkivad üles juhul, kui tuleb valida, kas:

- hea ja halva vahel;
- hea ja hea vahel;
- halva ja halva vahel.

Peab samuti märkima, et kõrge ärieetika tase toob paranemist paljudes ettevõtte valdkondades.

Ettevõtete eetiline ja vastutustundlik tegevus:

- aitab luua uusi kompetentse, kuna ta hõlmab organisatsiooni liikmeid terve organisatsiooni ulatuses;
- kutsub üles tulevikku vaatavale ning tervikut nägevale juhtimisstiilile;
- valmistab ettevõtte paremini ette nii välisteks kui sisesteks muutusteks, rahutusteks,

⁴¹ Jurist Tiia Raudmägi. Võlaõiguse põhimõtted [WWW] <http://www.iuring.ee/volaoigus-volaoigusseadus>

⁴² Mari Kooskora,(2012) Ärieetika [WWW] <http://majandus24.postimees.ee/763554/aerieetika>

kriisideks;

- loob usalduse, parandab mainet, aitab kaasa heade suhete loomisele ja hoidmisele erinevate huvigruppidega, sh organisatsiooni liikmete, klientide, partnerite, omanike, investorite, pankade ja meediaga;
- aitab muuta ettevõtte atraktiivseks heade töötajate leidmisel;
- aitab suurendada organisatsiooni liikmete head tahet ja ettevõtte väärtust;
- aitab tõsta usaldusväarsust, hoida ettevõtet jätkusuutlikuna ja tagada pideva arengu;
- ei mõjuta mitte ainult inimesi ja huvigruppe, vaid ka organisatsiooni huvisid ja pikaajalist kasumlikku tegevust.⁴³

1.3. Ülevaade ja võrdlev analüüs Eestis kasutuses olevatest eetika koodeksitest

Eestis suur hulk organisatsioone ja asutusi kasutavad eetika koodeksit, milles on välja toodud ülevaade ettevõtte eetikast. Kõik nad on kogutud veebileheküljel Eetikaveeb. Ettevõtete nimekiri, kes omavad eetilist koodeksit, vaadatakse läbi allpool.

Professioone selle sõna kitsamas tähenduses võib iseloomustada mitmete tunnuste kaudu. Reeglina on professionidel oma erialane teoreetiliste ja praktiliste teadmiste kogum. Mingil erialal töötamiseks on vaja eelnevat õpet ning seda tõendavaid dokumente. Ühiskond tunnustab erialaspetsialiste oma ala asjatundjatena just tulenevalt nende erialastest teadmistest, mis ei pruugi olla tavainimesele kättesaadavad või arusaadavad. Ühe professioni esindajad tegutsevad sageli küllalt sõltumatult oma kutseühingu raames ning lahendavad tekkinud probleeme oma professioni siseselt väliseid osapooli kaasamata. Iseseisva tegutsemise kaudu on ühel professionil aja jooksul välja kujunenud oma käitumiskultuur, mis sisaldab ka eetilisi tõekspidamisi. Sageli on professionid keskendunud teiste inimeste või laiemalt avalikkuse teenimisele: kuna tavakodanikul ei pruugi olla piisavaid teadmisi mõnest erialast ning ta ei suuda seega hinnata vastava professionaali nõuannete asjakohasust, on ta automaatselt haavataval positsioonil. Seetõttu on eetikanormid just professioni tunnustega elukutsete juures eriti tähtsad.⁴⁴

Ametniku eetikakoodeks koosneb väärtustest, mis on iseloomulikud demokraatlikule avalikule teenistusele. Rahandusministeeriumi tellitud uuringu „Rollid ja hoiakud avalikus teenistuses“

⁴³ Diana Tandru.(2010) Ärieetika [WWW] http://oppe.lvrkk.ee/kristiina/Diana_Tandru/eeetika/index.html

⁴⁴ Kutse-eeetika [WWW] http://www.eetika.ee/et/moraal/kutse_eeetika

järgi tunnustavad samu väärtuseid ka Eesti ametnikud. Eetikakoodeks toob välja kuus olulisimat väärtust ehk tuumväärtust. Iga tuumväärtus koosneb omakorda selgitavatest põhimõtetest. Näiteks erapooletuse tuumväärtus sisaldab võrdse kohtlemise põhimõtet ja inimesekesksuse tuumväärtus viisakuse põhimõtet. Eetikakoodeksi selgitavas osas tuuakse näiteid tuumväärtuste ja põhimõtete paremaks mõistmiseks ning rakendamiseks.⁴⁵

Eetikakoodekseid saab jagada paljude erinevate tunnuste põhjal. Sotsiaalne praktika on eluliste situatsioonide ja inimlike arusaamade poolest siiski nii rikas, et sellist eetikakoodeksi valemit, mis suudaks kõiki rahuldada, pole seni koostatud. Seepärast on tekkinud käitumist reguleerivad koodeksid, mis on nii terminoloogiliselt kui sisuliselt erinevad. Koodeksitüübi valikul ei ole niivõrd oluline mitte see, kas tegemist on kutsealaga või mõne institutsiooniga, vaid see, mil määral on koodeksiga seotud inimestel ühiseid väärtusi, mis on nende tegevuse ühisosa, kas inimeste isiklikud väärtused kattuvad koodeksis taotletavatega, mida tahetakse koodeksiga saavutada jne. Sellest tulenevalt on koodeks kas lühem või pikem, üldisem või konkreetsam, sanktsioone sätestav või mitte. Suuremas institutsioonis võib olla vajalik ka mitu erineva tasemega koodeksit.⁴⁶

Vabaühendused väärtustavad ausust, võrdsust, väarikust, avatust, solidaarsust, koostöömeelsust, mitmekesisust ja usaldusväarsust ning tegutsevad nendest väärtustest lähtudes. Nende koostöö põhineb heatahtlikul partnerlusel, vastastikusel lugupidamisel ja tunnustamisel. Vabaühenduste kohus on anda oma panus turvalise, tasakaalustatud ja hooliva ühiskonna kujundamisse. Oma igapäevases tegevuses lähtuvad vabaühendused Eesti Vabariigis kehtivatest seadustest ja teistest õigusaktidest. Eetikakoodeks sätestab vabaühenduste väarika tegutsemise põhimõtted, mille järgimine tõstab ühenduste ja mittetulundussektori usaldusväarsust ühiskonnas.⁴⁷

Sisu järgi saab eetikakoodekseid jagada selle põhjal, milline on nende iseloom:

- Normatiivsed. Normatiivne eetikakoodeks sisaldab käitumisnorme, mille täitmist rangelt oodatakse. Levinud on kirjelduse negatiivne vorm („ei tohi”, „pole lubatud” jne). Tavaliselt koostab sellise koodeksi tippjuhtkond, kes kontrollib ka selle täitmist. Rahvusvahelised ettevõtted võib moraalipoliitika järgi jagada kaheks: polütsentristlikud, kus emafirma ei suru tütarfirmadele midagi peale, ja etnotsentristlikud, kus emafirma püüab tagada ühtlase käitumispoliitika kogu korporatsiooni ulatuses, sõltumata selle asukohariigi kultuurist.

⁴⁵ Ametniku eetikakoodeks (2015) [WWW]

http://www.avalikteenistus.ee/public/etika/AMETNIKU_EETIKAKOODEKS_linkidega.doc

⁴⁶ Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt (2007) Eetikakoodeksite käsiraamat lk 23

⁴⁷ Vabaühenduste eetikakoodeks [WWW]<http://ngo.ee/etikakoodeks>

Viimased koostavad endale tavaliselt põhjalikke normatiivseid koodekseid, et kindlustada erinevates riikides ühtne käitumispoliitika ning anda juhiseid töötajale teatud olukordades käitumiseks.⁴⁸

- Väärtustele tuginevad. Väärtustele tuginevad koodeksid on deklaratsioonid ettevõtte moraalipoliitika kohta. Tavaliselt on need lühikesed ja üldsõnalised, mistõttu need on normatiivsetega võrreldes kestvamad, kuna üldsõnalisi deklaratsioone pole vaja nii tihti muuta kui detailseid koodekseid.⁴⁹
- Sotsiaalseid kohustusi võtavad. Sotsiaalseid kohustusi võtvates ehk väljapoole suunatud koodeksites deklareeritakse, millised kohustused organisatsioon ühiskonna ees võtab. Nende organisatsioonide tegevus mõjutab sageli ühiskonda laiemalt (nt arstid, advokaadid).⁵⁰

Kodanikuorganisatsioonide tegevuste eetiliste põhimõtetes peavad olema välja toodud:

- Demokraatlik juhtimine ja toimimine
- Kodanikujulge ja hoolivus
- Vahendite ja vara heaperemehelik ning säästlik kasutamine
- Vastutus ja aruandmiskohustus
- Avatus ja läbipaistvus
- Sõltumatus ja huvide konflikti vältimine
- Sõnapidamine ja ideede autorluse tunnustamine
- Sallivus⁵¹

Võrdlusanalüüsiks olid valitud 3 ettevõtte eetilised koodeksid:

- Swedbank
- TeliaSonera Grup
- Statoil Fuel & Retail

⁴⁸ Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt (2007) Eetikakoodeksite käsiraamat lk 25

⁴⁹ *Ibid* lk 25

⁵⁰ *Ibid* lk 26

⁵¹ Vabaihenduste eetikakoodeks [WWW]<http://ngo.ee/eetikakoodeks>

Tabel 1. Eetiliste koodeksite võrdlusanalüüs on toodud tabelis.

	Swedbank ⁵²	TeliaSonera Grup ⁵³	Statoil Fuel & Retail ⁵⁴
Ettevõtte missioon ja visioon	✓	✓	✓
Ettevõtte tegevus	✓	✓	✓
Klientidega suhtlemis reeglid		✓	✓
Suhtumine kliendisse	✓	✓	✓
Ettevõtte suhtumine töötajatesse		✓	✓
Töösuhete regulatsioon		✓	
Võitlemine korruptsiooniga	✓		✓
Hoolitsemine ümbritseva keskkonna eest	✓	✓	

Allikas: Autori koostatud

Antud tabel silmapaistvalt demonstreerib seda fakti, et kõik kolm analüüsitavat ettevõtet, eetilistes koodeksites toovad välja ettevõtte missiooni ja visiooni. See aitab töötajale saada ettekujutuse sellest milles on ettevõtte põhimõte ja selle olemine. Iga ettevõtte omas eetilises koodeksis pühendas erilise tähelepanu ettevõtte tegevusele, andes töötajale ja kliendile täpse kirjelduse oma põhiülesannetest. Kõik analüüsitavad ettevõtted teevad tööd klientidega ja sellepärast igas läbivaatavas eetilises koodeksis oli mainitud suhtumine kliendisse, kuid samas suhtlemisreeglid olid ainult ettevõtetel TeliaSonera ja GrupStatoil Fuel & Retail.

Ettevõtted TeliaSonera ja GrupStatoil Fuel & Retail pühendavad erilist tähelepanu ettevõtte suhtumise töötajatesse, näiteks TeliaSonera peab oma töötajaid edu võtmeks ja eesmärgiks olla atraktiivne tööandja ja me töötame selle nimel, et võimekaid ning motiveeritud töötajaid palgata, arendada ja ettevõttes hoida.

⁵² Swedbank grupi poliitika[WWW] <https://www.swedbank.ee/about/about/society>

⁵³ TeliaSonera Grupi eetika- ja käitumiskoodeks [WWW]

<https://www.telekom.ee/images/documents/juhendid/est/eetika-ja-kaitumiskoodeks.pdf>

⁵⁴ Statoili Eetikakoodeks [WWW] https://www.statoil.ee/et_EE/pg1334072749694/Statoil/eetika.htm

Korruptsiooniga võitlemine on aktuaalne Swedbank ja GrupStatoil & Retail. Võimalik, et see on seotud nende raha käibega, mis on palju suurem kui TeliaSonera aasta kasum.

Erilist tähelepanu ettevõtteid pühendasid ümbritseva keskkonna kaitsele (Swedbank, TeliaSonera Grup), kuid ettevõtte mille tegevusvaldkond on otseselt seotud keskkonna reostamisega, vältis selle punkti lisamist oma koodeksisse.

Kliendisuhete eetika peamised küsimused puudutavad usaldust, adekvaatse informatsiooni edastamist, konfidentsiaalsust, mõjutamist kingituste ja soodustuste abil, vastutust oma toodangu eest. Ettevõtja kohustused tarbija ees on seadustega täpsemalt reguleeritud ja tarbija kaitsmisega tegelevad nii riiklikud institutsioonid kui ka vabatahtlikud ühendused. Tarbija põhiõigused on õigus füüsilisele ja majanduslikule turvalisusele, õigus valida mitme pakkuja vahel, õigus enda arvamust ja kaebusi kuuldavaks teha ning õigus korrektsele informatsioonile.⁵⁵

Eetikakoodeksid sisaldavad tihti sätteid püüdluste või ideaalide kohta ning on sõnastatud väga üldiselt. Nendest sätetest kinnipidamist ei saa kunagi tagada riikliku karistusega – õigusriigis tohib karistus järgneda ainult sellisele teole, mida on võimalik piisavalt täpselt kirja panna, et inimene saaks hinnata, kas tema tegu vastab seadusega keelatud teole või mitte. Seega reeglid, mida ei saa piisavalt täpselt sõnastada või mille üle käib veel debatt, sobivad just eetikakoodeksitesse, mitte seadustesse.⁵⁶

1.4. Miks eetika tuleb läbirääkimistel arvestada?

Läbirääkimised on üks ühistest partneriga tegevustest, reeglina suunatud probleemi lahenduseks. Läbirääkimistes osalevam vähemalt kaks osalejat, kelle huvid tihti on sarnased, kuid väikeste erinevustega. Juhul kui osapoolte huvid täielikult langevad kokku, siis läbirääkimisi ei ole tarvis ja osalejad lihtsalt alustavad koostööd. Täielikul huvide vastuolul võib jälgida konkurentsi, võistlust ja konfrontatsiooni.⁵⁷

Tänapäeval järjest tihedamini on vajadus läbirääkimistes, sest konflikt on arenev tööstus. Iga inimene tahab osaleda otsuste tegemisel, mis puutuvad teda; järjest vähem ja vähem on inimesi kes on nõus kehtestatud otsustega. Vaatamata sellele, et läbirääkimised toimuvad iga päev, viia neid läbi ei ole kerge. Inimesed puutuvad kokku dilemmaga. Nad näevad ainult kaks võimalust

⁵⁵ Kliendid ja tooted [WWW] <http://www.eetika.ee/et/arietika/kliendid>

⁵⁶ Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt (2007) Eetikakoodeksite käsiraamat lk 16

⁵⁷ Roger Fisher, William Ury (2011) Getting To Yes lk 9 - 10

viia läbirääkimis - olla range või alluda. Olla range on tavapärane strateegia läbirääkimistel. Antud strateegia annab keskmise lähenemise range ja alluva vahel. Ta hõlmab endas sooviva saavutamist ja läbisaamist inimestega.⁵⁸

Määrates, mis oleks läbirääkimistel eetilisel vastuvõetav, tasub teha vahet erinevatel kriteeriumidel, millest lähtudes juhi tegevust hinnata ja arvustada, seda eriti juhul, kui mängus on eetilised küsimused. Äriasja läbirääkimistel saab strateegiaja taktika hindamisel lähtuda vähemalt kolmest standardist: eetikast, otstarbekusest ja praktilisusest. Eetiline hinnang langetab strateegia ja taktika kohta otsuse, lähtudes moraalse käitumise normidest: mis on õige, mis vale.⁵⁹

Ärieetikast rääkides aetakse käitumise hindamisel sageli segamini eetiline ja praktiline aspekt ning sammu otstarbekus: proovitakse öelda, mis on arukas või praktiline, ja see erineb eetikast. Läbirääkimiste strateegia ja taktika põhjalikul hindamisel oleme lähtunud otstarbest ja praktilisusest; nüüd hinnatakse läbirääkimiste strateegiaid ja taktikaid eetiliste kriteeriumide alusel.⁶⁰

1.5 Kommunikatiivse kultuuri näitaja seis

Suhted juhatajate ja alluvate vahel mõjuvad kogu ärisuhtluse iseloomule, suuresti määrates moraalse-psühholoogilise kliima. See puutub eelkõige, seda, kuidas ja mille põhjal antakse käsk juhtimis protsessis. Milles väljendub ametlik distsipliin, kas osalevad alluvad otsuste tegemisel, milliste meetoditega stimuleeritakse aktiivsema tegutsemiseks, millisel määral arvestatakse nende unikaalsust. Suur hulk inimesi puutuvad kokku ettevõttes raha raiskamisega, pettusega või korruptsiooniga. Eetilise seisukohast, sellistes situatsioonides tekkib moraalne dilemma. Tekkib küsimus õigsuse kriteeriumitest sellise liigi informeerimisest.⁶¹

Juhatajad ja töötajad, kes kokku puutuvad selliste probleemidega, ei saa nende lahenduseks jälgida ainult seda mida nad said teada moraalist perekondades. Sageli amoraalsed otsused tehakse inimestena, kes on ausad ja heatahtlikud. Tänapäeva ärisuhted on äärmiselt täidetud eetiliste probleemidena. Nende lahenduseks on vaja välja töödata lähenemisviise, luua „mängu

⁵⁸ Roger Fisher, William Ury (2011) Getting To Yes lk 16

⁵⁹ Lembit Viilup (2016) Ärisuhtlus ja suhtlemispsühholoogia[WWW]

https://moodle.hitsa.ee/pluginfile.php/761088/mod_resource/content/2/Loeng%20%20Konfliktid.pdf

⁶⁰ *Ibid*

⁶¹ Этические нормы деловых отношений [WWW] <http://book-science.ru/social/sociology/eticheskie-normy-delovyh-otnoshenij.html>

reegleid“ ühtlustada ärikeskkonna ja ühiskonna huve.⁶²

Kommunikatiivne kultuur on teadmised ja oskused inimeste koostoime organiseerimise valdkonnas. Ärikeskkonnas võimaldab luua psühholoogilist suhet äripartneritega, saavutada täpset arusaamist suhlemis protsessis, prognoosida äripartnerite käitumist, suunata äripartnerite käitumist soovitud suunas.⁶³

Kommunikatiivse kultuuri aluses on üldtunnistatud moraalsed nõudmised suhtlemisele, mis on lahkumatu seotud unikaalsuse tunnustamisega, iga isiku väärtusega: viisakus, korrektsus, taktitunne, tagasihoidlikkus, täpsus, tähelepanelikkus.

Kommunikatiivse kultuuri kõrget taset saab kehtestada, kui suhtlejal on järgmised isikuomadused:

- Empaatia - võime näha maailma teiste inimeste silmadega, saada seda aru nagu nemad;
- Heatahtlikus - austus, sümpaatia, võime saada inimestest aru, ilma nende teode kiitmiseta, valmisolek aitama teisi;
- Autentsus - võime olla iseendana kontakteerudes teiste inimestega;
- Konkreetsus - võime rääkida oma konkreetsetest muredest, arvamustest, teodest, valmisolek vastama kindlalt küsimuslele;
- Algatusvõime - võime "minna edasi", luua kontakte, valmisolek võtma enda kätte situatsiooni, mis vajab sekkumist, vaid mitte lihtsalt ootama seni teised kõik teevad ära;
- Sundimatus - oskus rääkida ja tegutseda otseselt;
- Avatus - valmisolek avada teistele oma sisest maailma ja kindel kindlus, selles et see aitab luua tugevaid suhteid ümbritsetevaga, siirus;
- Tunde vastuvõtt- oskus oma tundeid väljendada ja valmisolek võtta vastu teiste inimeste tunnete väljendamist;
- Eneseteadvus - uurimuslik suhtumine isikliku elusse ja käitumisse, valmisolek võtma vastu infot teistelt sellest, kuidas nad sind tajuvad, kuid samas olles enesehinnangu autorina.⁶⁴

Tuginedes eeltoodud omadustele, oli koostatud küsimustik, mis kajastab kommunikatiivse kultuuri taset ja koostoimet töötaja ja tööandja vahel, samuti ka koostoime taset töötaja ja ettevõtte vahel.

⁶² Этические нормы деловых отношений [WWW] <http://book-science.ru/social/sociology/eticheskie-normy-delovyh-otnoshenij.html>

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*

2. UURIMIS MEETODID, ANDMETE ANALÜÜS JA TULEMUSED

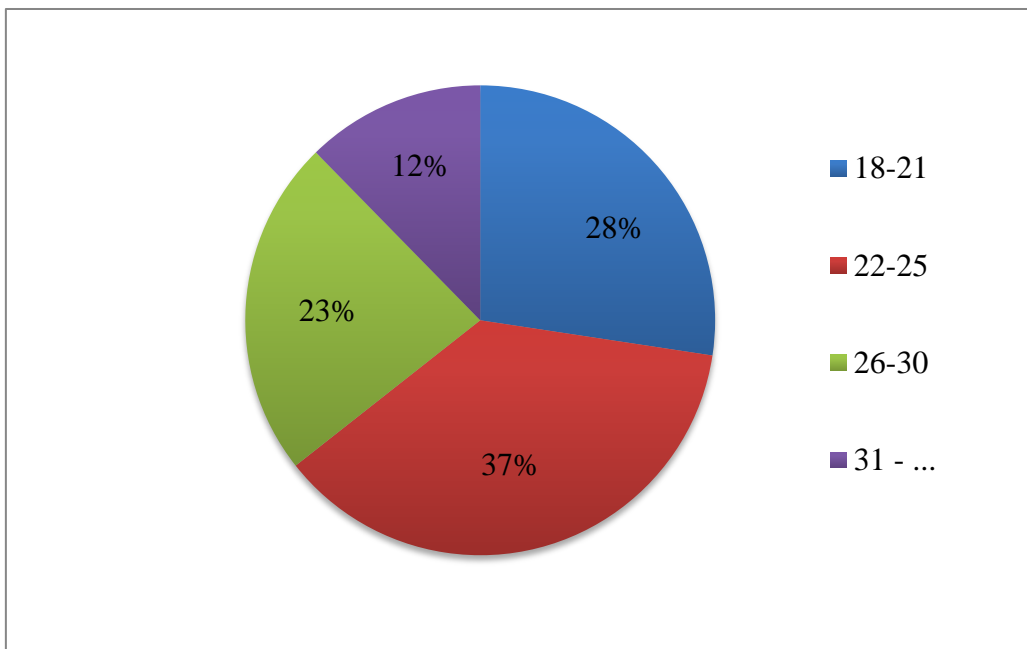
Diplomitöö teises osas on põhjalikult kirjeldatud uurimismetoodika, valim, tehtud andmete analüüs (mis oli saadud küsitluse käigus), tehtud järeldused tuginedes antud uuringule.

2.1. Uurimis metoodika ja valimi kirjeldus

Tuginedes eeltoodud omadustele, oli koostatud küsimustik, mis kajastab kommunikatiivse kultuuri taset ja koostoimet töötaja ja tööandja vahel, samuti ka koostoime taset töötaja ja ettevõtte vahel. Diplomitöö teises osas on põhjalikult kirjeldatud uurimismetoodika, valim, tehtud andmete analüüs (mis oli saadud küsitluse käigus), tehtud järeldused tuginedes antud uuringule. Käesolevas töös põhi uurimismeetodiks on empiirilise tase meetod - küsimustik. Antud meetodi eeliseks on see, et ei pea otseselt suhtlema vastajaga. Ta annab võimaluse saada vastuseid täiesti erinevate inimeste käest. Küsimustik välistab arusaamatust või mittekorrektset vastust, sest kõikolevad vastused on antud ette ja vastajale on vaja valida ainult sobiv variant. Intervjuu läbiviimiseks oli väljatoodud 7 põhikriteeriumit mille järgi küsitatavad hindasid ettevõtteid, milles nad töötasid või töötavad hetkel. Samuti olid koostatud mõned lisaküsimused. Antud küsimustik oli loodud Google forms-i abil, kus vastused grupperitakse iseenesest, mis annab võimaluse töödata juba valmis numbritega. Küsimustikus samuti oli küsitud demograafilised andmet vastaja kohta. Kõik vastused olid koostatud tabelitesse. Andmete töötlemine ja graafikute koostamisel oli kasutatud järgmine tarkvara: Microsoft Word ja Microsoft Excel. Andmete erinevuste ja sarnasuste saamiseks oli kasutatud võrdlus analüüs. Küsimustikus osalesid 73 Eestis elavat vastajat.

2.2. Vastajate tulemuste analüüs

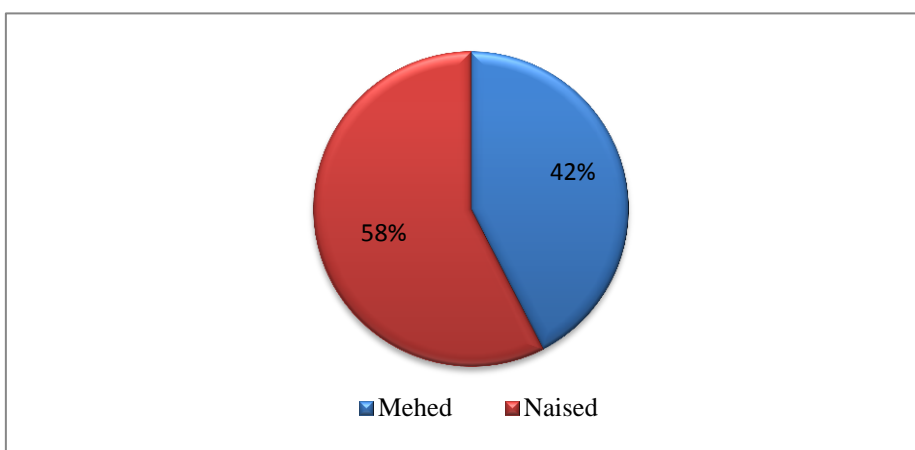
Autor kasutas Microsoft Excel-i andmete töötlemiseks ja graafikute koostamiseks. Andmete analüüsimises, autorina olid koostatud graafikud, mis on toodud allpool.



Joonis 1. Vastajate vanus

Allikas: Autori koostatud

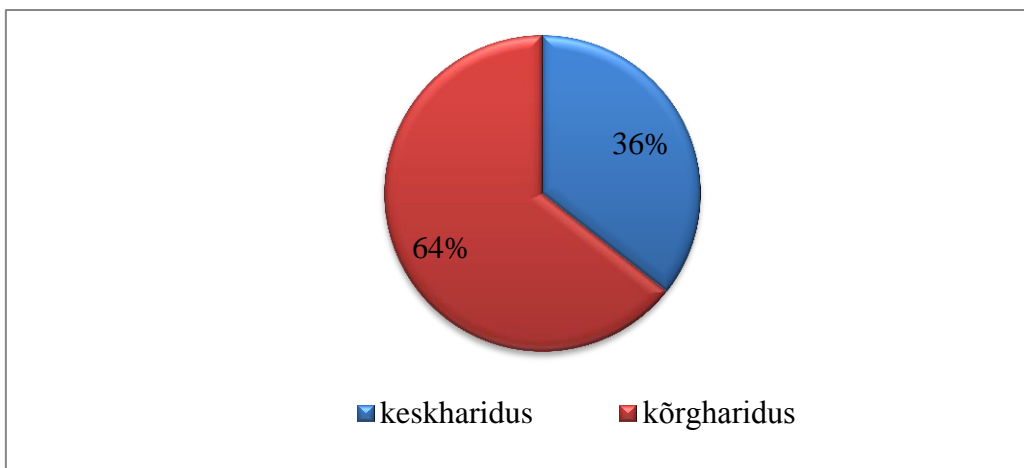
Küsimustik oli jaotatud nelja vanusegruppi. Seega on võimalik eristada gruppi, kus inimesed lõpetasid kooli ja omandavad kõrgharidust või töötavad (18 kuni 21 aasta), antud vanusega vastajate kogus moodustas 28% üldkogumist. Järgmine vanusegrupp oli 22-25 aastat. Autor oletab, et need inimesed jätkavad õpinguid ja omandavad magistri kraadi, või lõpetasid õpinguid ja töötavad, vastajate kogus antud vanusegrupis on kõige suurem 37% üldkogumist. Vastajad mis olid 26-31 vanusegrupis moodustasid 12% üldkogumist.



Joonis 2. Vastajate sugu.

Allikas: Autori koostatud

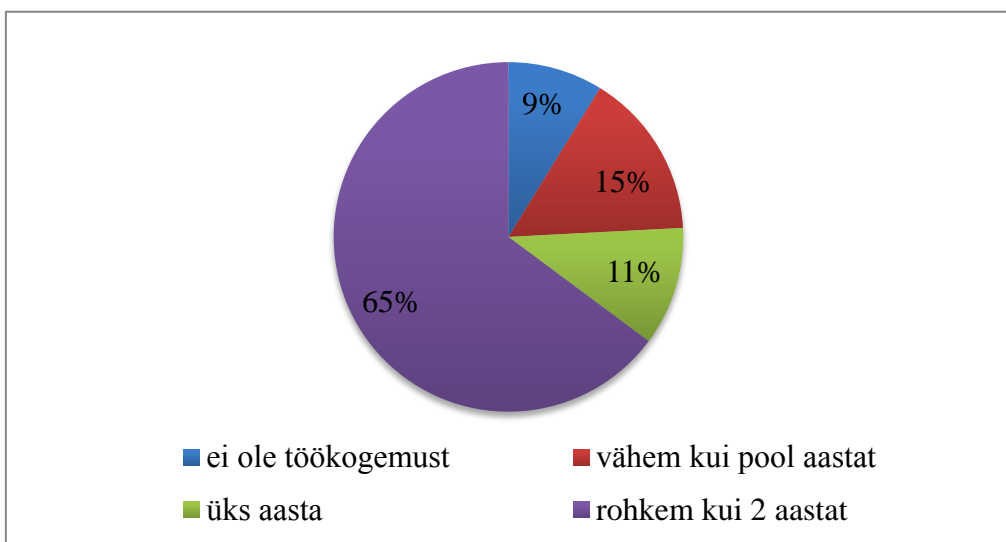
Vastajate sugu (Joonist koostas autor) 58% vastajatest on naised ja 42% mehed. Andmeid võib näha Joonisel 2..



Joonis 3. Vastajate haridus

Allikas: Autori koostatud

64% vastajatest omavad kõrgharidust ja 36% omavad keskharidust. Andmeid võib näha joonisel 3.

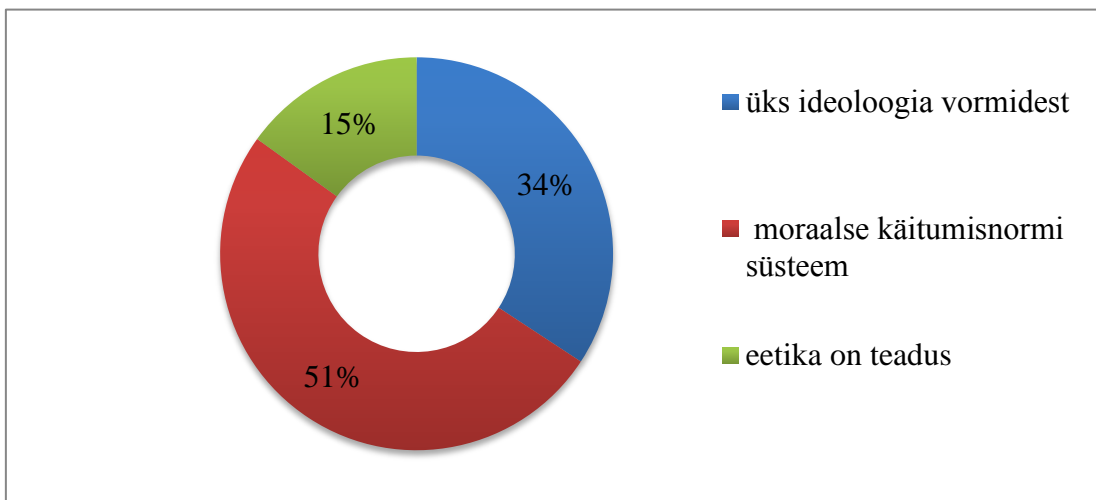


Joonis 4. Vastajate töökogemus.

Allikas: Autori koostatud

Küsimustikus oli täpsustav küsimus töökogemuse kohta. 65% vastajatest omavad töökogemust rohkem kui 2 aastat, 15% töötasid vähem kui pool aastat. 11% vastajatest töötasid üks aasta.

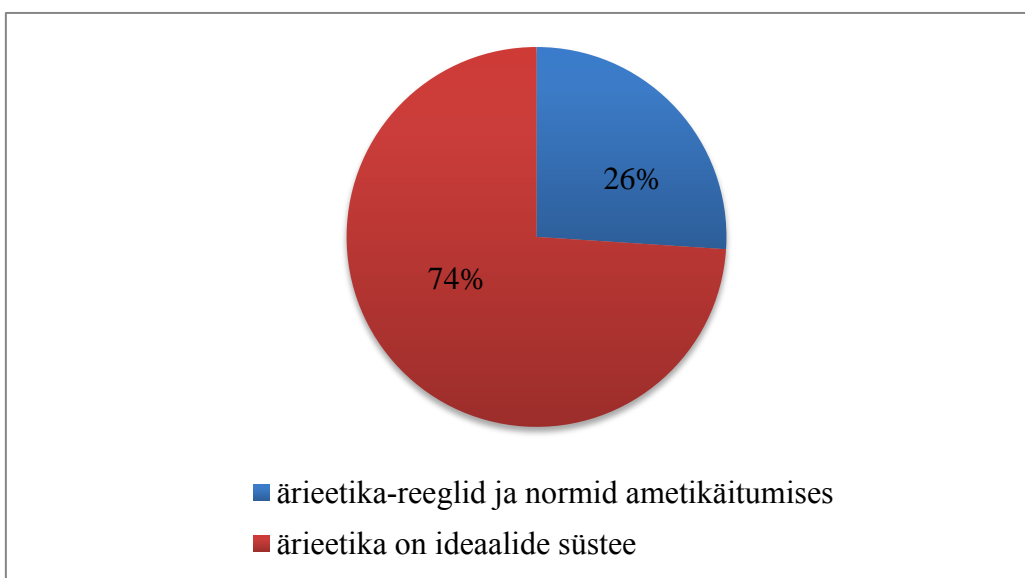
Küsimustiku andmetest on selge, et 9% vastajatest ei oma töökogemust. Andmeid on võimalik näha Joonisel 4.



Joonis 5. Mida kujutab ette eetika vastajate jaoks.

Allikas: Autori koostatud

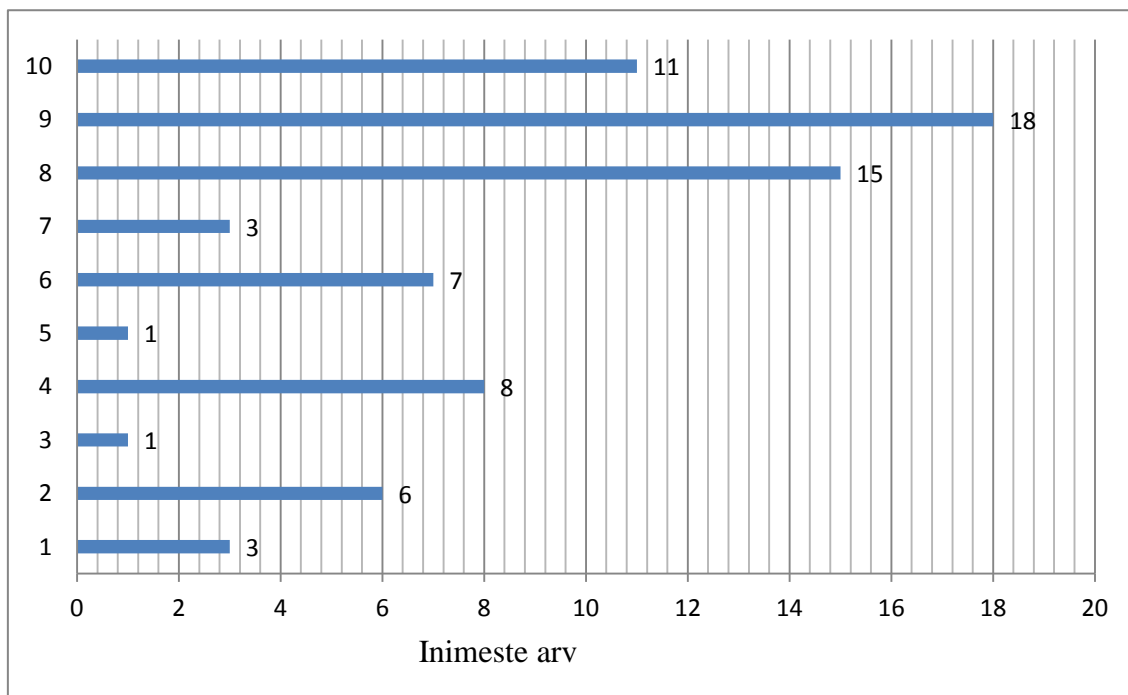
Kuna igal inimesel on oma eetika mõiste arusaamine antud küsimustikus, autor andis võimaluse valida kõige sobivama antud mõiste selgituse vastaja jaoks. Enamus vastajaid 51% arvavad, et eetika on isiku või inimeste grupi moraalsete käitumisnormide süsteem. 34% arvavad, et see on üks ideoloogia vormidest, moraalide õpetus, selle areng, põhimõtete, normide ja rollidest ühiskonnas. Ainult 15% valisid vastuseks, kus on öeldud, et eetika on teadus õigest suhtumisest oma elukäiku. Andmed saab detailselt näha Joonisel 5.



Joonis 6. Ärieetika mõiste.

Allikas: Autori koostatud

Ärieetika terminid teavad paljud. Sellel mõistel on palju erinevaid definitsioone. Antud küsimustikus vastajad valisid kahe definitsiooni vahel ja enamuse 74% arvavad, et ärieetika on ideaalide süsteem, mille peale tugineb ettevõtja, juht, teoinimene, selleks et saavutada eesmärki. Teist ärieetika definitsiooni valisid 26% (ärieetika-reeglid ja normid ametikäitumises). Andmeid võib näha Joonisel 6.



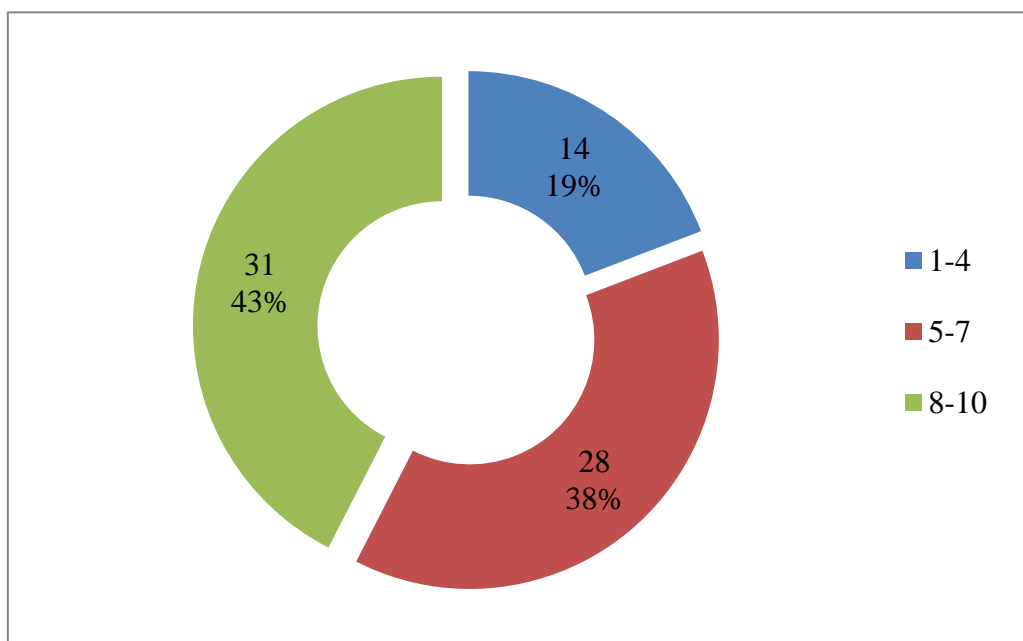
Joonis 7. Heatahtlik käitumine vastajate suhtes kollektiivi poolt.

Allikas: Autori koostatud

Üheks kommunikatiivse kultuuri näitajaks on heatahtlikus kollektiivis. Uuringu käigus, autor otsustas teada saada vastajate arvamust nende kollektiivis olevast atmosfäärist ja palus neid hinnata seda kümnepallise skaala järgi. Antud küsimustikus hinne 1 on heatahtlikuse madala taseme näitaja, kümme - kõrge. Kuna uuring on anonüümne ja vastajad ei märkinud hinnatava ettevõtte nimetust, tulemused olid üsna ebaühtlased.

Analüüsidest graafikut, autor jaotas vastuseid väikestesse gruppidesse. Joonisel 7 võib näha, et grupp on madala kommunikatiivse kultuuri tasandiga 1 kuni 4. Sellist hinnangut andis 18 inimest (25%) Võib oletada, et antud ettevõtetes on suhteliselt halb suhtumine töötajatesse kollektiivi poolt. Keskmise kommunikatiivse kultuuri tasandi näitajaks on hind 5-7. Vastajate kogus, mis hindasid ettevõtet selles vahemikus võrdub 11, mis on 15% üldkogumist. Kõrge taseme näitajaks on hind 8-10. Seda gruppi valis 44 vastajat (60%) Tasub mainida, et see näitaja

määratleb hea suhtumise kollektiivi poolt oma töötajatesse.

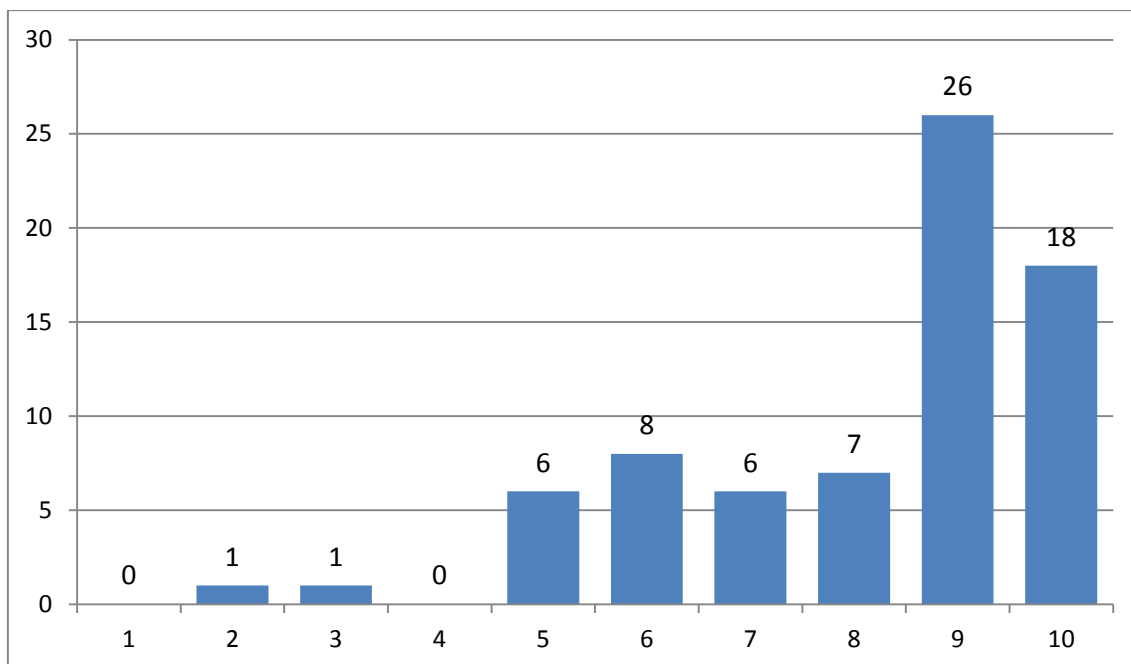


Joonis 8. Algatusvõime kolleegidelt (tahe aidata/ seletada/ valmisolek võtta asju üle olukordades, mis vajavad sekkumist).

Allikas: Autori koostatud

Ettevõtte töövõimekus on otseselt seotud omavaheliste suhetega kollektiivis, kuna kollektiiv on lahendamatu osa igas ettevõttes. Algatusvõime on samuti kommunikatiivse kultuuri näitaja.

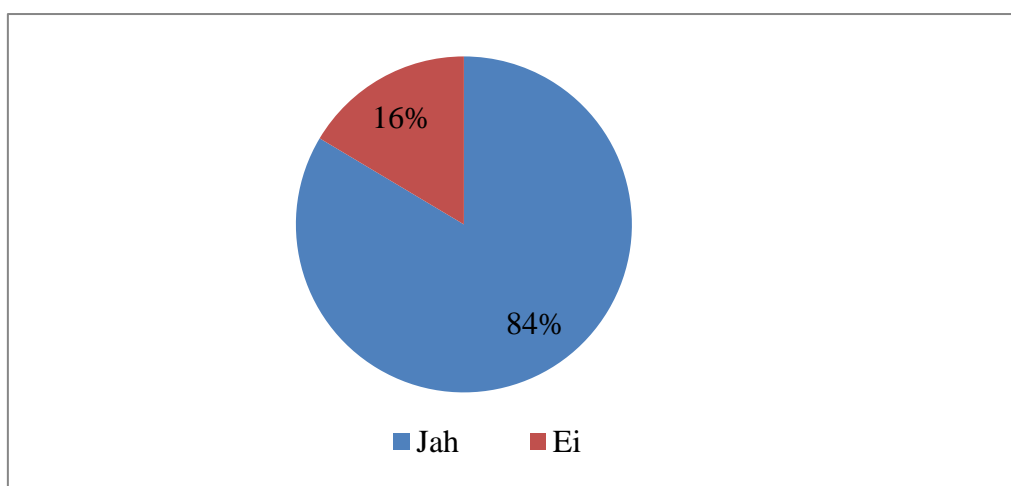
Käesolev graafik nr.8 näitab, et enamus vastajatest hindasid algatusvõime taset hinnetega 8-10. Sellese gruppi kuulub 31 inimest, mis moodustab 43% üldkogumist. Peab mainima, et sellistes ettevõtetes kus kolleegid on valmis aitama üks teist, on hästi arendatud meeskonnatöö. Järgmine grupp hindas algatusvõimet 5-7, vastajate kogus oli 28 mis moodustab 38% üldkomist. Vastajad kes panid hinne 1-4 oli 14 inimest (19%) Antud tulemused näitavad, et uuringus vastajate arvamused jagunesid. Joonis nr.8 silmapaistvalt demonstreerib suurt inimeste hulka, kes on rahul oma kollektiiviga, kuid suurt hulka neid kes ei ole rahul.



Joonis 9. Eesmärkide konkreetsus.

Allikas: Autori koostatud

Graafikul on näha, et enamus vastajatest arvavad nendele püstitatud ülesanded on konkreetsed. Ükski vastajatest ei hindanud ülesandeid, millega ta on kokku puutunud tööl hindele 1 ja 4. Hinded 2 ja 3 olid valitud üksikult. Vastajate üldkogumist, 20 inimest panid hindeid 5 - 7. Kõige suurema koguse said hinded 9 ja 10. See näitaja on üsna kõrge ja tähendab seda, et tulles tööle töötajad teavad oma ülesandeid.

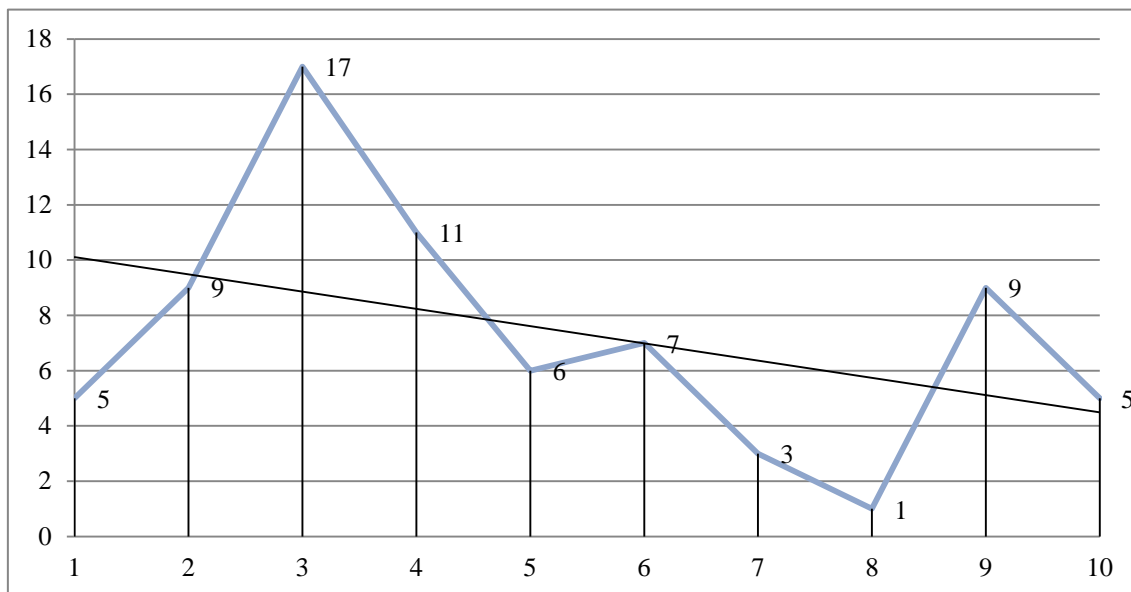


Joonis 10. Kas vastajate jaoks on oluline kollektiivi omavahelised suhted?

Allikas: Autori koostatud

Kümnendal joonisel on graafik mis kujundab vastuse küsimusele «Kas vastajate jaoks on oluline kollektiivi omavahelised suhted?» Antud küsimusele 84% vastajatest vastasid „jah“, see

tähendab, et enamus inimesi panevad tähele kollektiivis milles nad töötavad. Järelikult 16% vastasid „ei“. Täpsema andmetega on võimalik tutvuda joonisel 10.



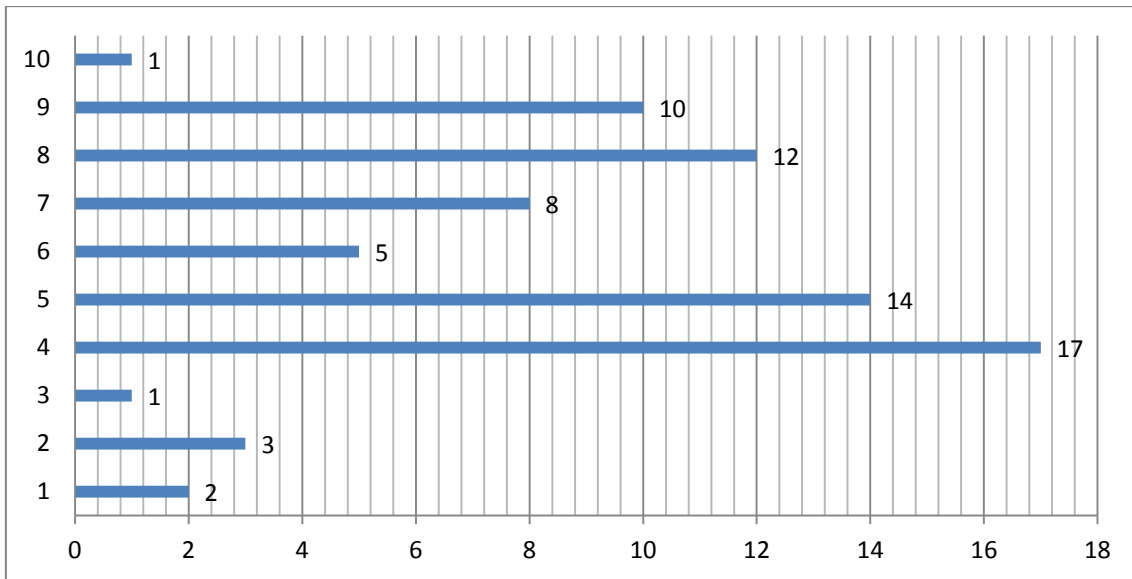
Joonis 11. Valmisolek teha otsuseid ja aidata erakorralistes situatsioonides tööandja poolt vastajate suhtes.

Allikas: Autori koostatud

Antud punktis autor liitis mitu olulist kommunikatiivse kultuuri faktorit, nagu: algatusvõime, kui aktiivse sekkumise tööandja poolt ja eneseteadvus, kui valmisolek võtma vastu infot kaastöötajatelt. Seega autor leidis tõsise probleemi.

Enamus vastajatest hindasid 1 kuni 4. Üldkogumi suhtes vastuste arv koostas 58%. Hinded 9 ja 10 antud küsimustikus panid ainult 19%, mis on üsna madal näitaja.

Käesolevas graafikus võib näha trendi joont, mis demonstreerib langevat tendentsi. Mida suurem hind, seda väiksem näitaja. Järeldus antud graafikust on järgmine: tööandja ei osale otsuse tegemisel, kui töö on raske situatsioon.

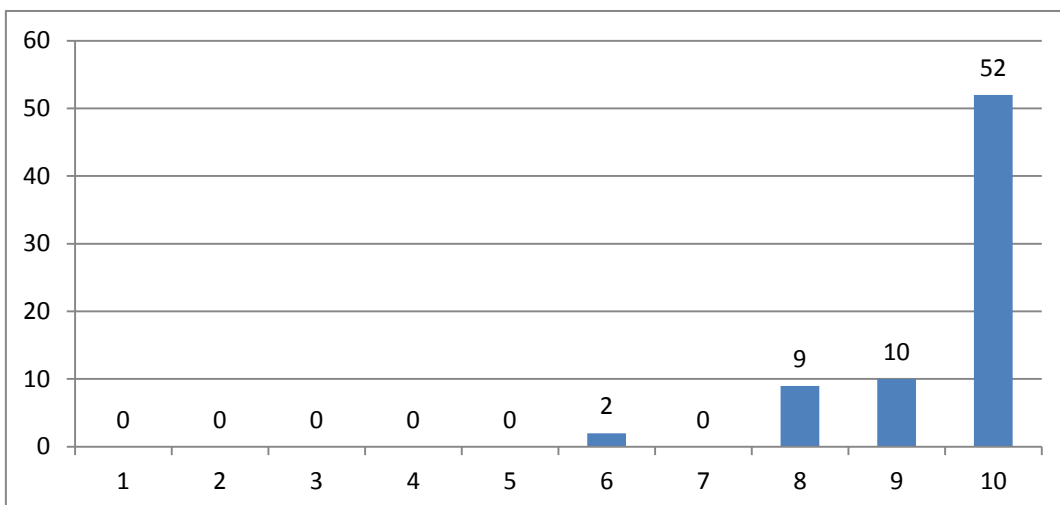


Joonis 12. Korrelatsiooni kriitika tööandjate poolt ja selle usaldusväarsus.

Allikas: Autori koostatud

Intervjuu käigus autor otsustas uurida vastajate arvamust korrelatsiooni kriitika tööandjate poolt ja selle usaldusväarsuse kohta. Küsimustikus hinne 1 tähendab usalduse puudus, 5 tähendab väikesi laharvamusi, 10 tähendab, et kriitika korrelatsioon vastab tõe.

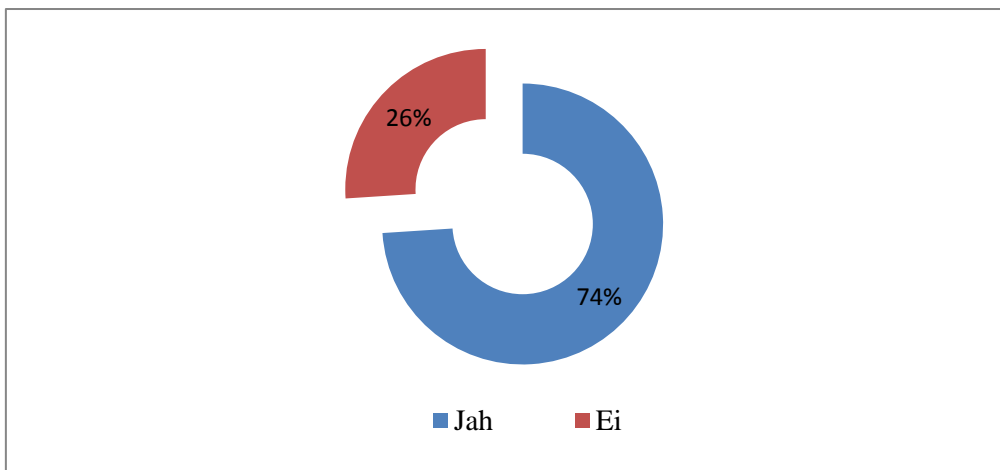
Käesolev graafik nr.12 demonstreerib, et hinnet 1 valisid ainult kaks inimest, hinnet 2 valisid kolm inimest, hinnet 3 üks inimene, kuid hinnet 4, mis iseloomustab lahknevust kriitikausaldusväarsuses, valisid 17 inimest. Teisel kohal valikute järgi on hinne 5 - seda valis 14 inimest. Tasub mainida, et kogu vastajate hulgast, ainult 1 inimene pani hinde 10. Hinnet 9 ja 8 kokku pani 22 inimest. Andmeid on võimalik näha Joonisel 12.



Joonis 13. Vastuste siirus/ausus uuringus.

Allikas: Autori koostatud

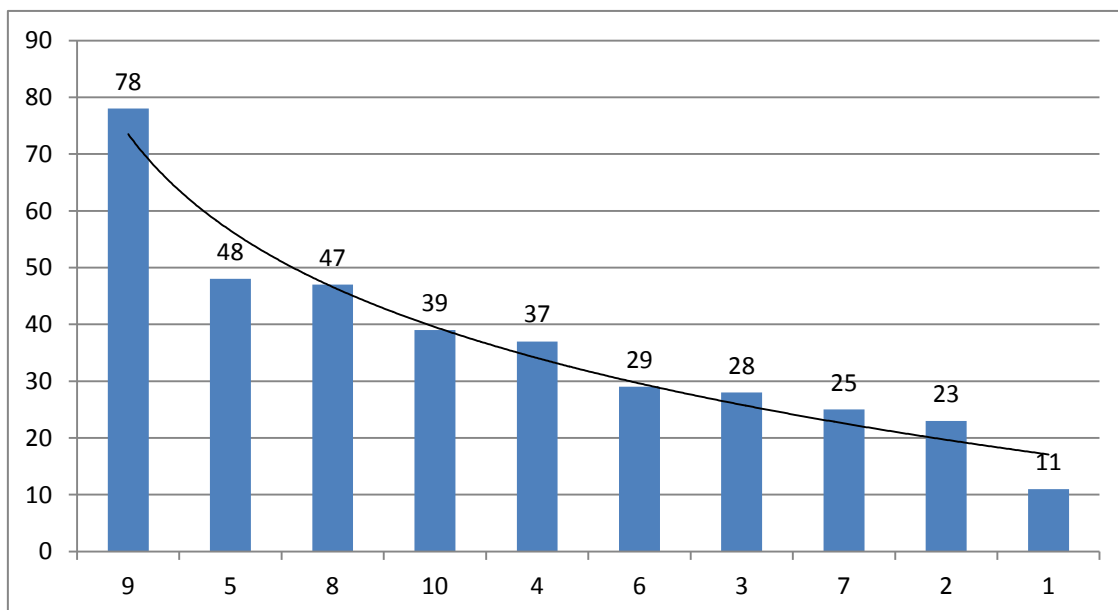
Antud küsimustiku käigus autorile oli väga oluline saada maskimaalselt usaldusväärset infot. Nagu selgus, küsimustikule vastasid 52 inimest (73%) ausalt. Hinnet 8 ja 9 panid 19 inimest, kaks inimest hindasid oma vastuste ausust hindegaga 6. Hinde 1 - 5 ei pandud üksi vastajatest. Täpsemalt andmeid saab näha joonisel 13.



Joonis 14. Vajadus läbi viia ettevõttes rühmatöö koostöö taseme parandamiseks.

Allikas: Autori koostatud

Peale küsimustiku autor palus vastajaid märkida, et kas nende arvamuse järgi, ettevõttes kus nad töötavad peavad olema läbi viidud rühmatööd, selleks et parandada koostöö tasemet. 74% vastajatest arvavad, et on vaja tõsta kommunikatiivse kultuuri tasemet, kuid 26% valisid vastuseks "ei", mis tähendab vajaduse puudumist koostöö taseme parandamiseks.



Joonis 15. Keskmise kogus vastajatest, kes valis sama hinde kommunikatiivse kultuuri tasandi hindamisel.

Allikas: Autori koostatud

Kuna kommunikatiivse kultuuri aluseks on üldtuntud moraalsed normid suhtluses, selle uuringu peaesmärgiks on antud taseme välja selgitamine ettevõtetes. Vastajatele olid esitatud küsimused, mida nad hindasid kümnepallise skaala järgi. Joonisel 14 autor ühendas vastuste kvantitatiivse tähenduse iga hinde kohta, mis on esitatud joonistel: 7, 8, 9, 10, 11. Pandud hinded olid analüüsitud gruppide järgi, mis olid jaotatu järgmiselt:

- Kommunikatiivse kultuuri madal tase- hinded 1 kuni 4.
- Kommunikatiivse kultuuri keskmine tase- hinded 5 kuni 7.
- Kommunikatiivse kultuuri kõrge tase- hinded 8 kuni 10.

Graafikul on näidatud, et kõige tihedamini valitud hindeks on 9, ta oli valitud 78 korda. Peale seda on hinne 5, seda valiti 48 korda ja hinnet 8 valiti – 47 korda. Hinne 10, mis antud küsimustikus kuulub kõrge taseme alla, oli valitud 39 korda. Antud graafikul on kujutatud trendi liin, mis iseloomustab languse tendentsi. Hinded, mis kuuluvad madala taseme alla, antud küsimustikus olid valitud minimaaselt: hinne 1 - 11 korda, hinne 2 - 23 korda, hinne 3 - 28 korda, hinne 4 - 37 korda.

See tähendab, et enamus vastajatest valivad kõrgeid hindeid, mis iseloomustavad kõrget kommunikatiivset taset.

2.3. Kokkuvõte ja ettepanekud

Peale uuringu läbiviimist ja selle analüüsi, võib teha järelduse, et kommunikatiivne kultuur ja ärietikett on alati oluline igas kollektiivis. 73-st inimesest 51% arvavad, et eetika on isiku või inimeste grupi moraalsete käitumisnormide süsteem. Uuringu käigus autor leidis, et enamus vastajatest töötavad heatahtlikus kollektiivis. Seda fakti tõestab Joonis 7, millel on näha, et 60% vastajatest panid hinde 8 ja 10. Heatahtlikus on oluline, sest hoiab tootlikuse atmosfääri kollektiivis. Kui kolleegid on õnnelikud näha üks teist, siis ettevõtte võib vältida probleeme töötajate äraminekuga.

Vastajad kirjutasid, et juhul kui, kolleegidelt on vaja abi, siis nad eriti ei kiirusta aidata. Algatusvõime on kommunikatiivse kultuuri näitaja, kuid see ei tähenda, et juhul kui töötajal on vaja abi, talle keegi aitab. Ainult 31 inimest valisid hinde 8 kuni 10. See tähendab, et ülejäänud 42 vastajat pidevalt puutub kokku olukordadega, kus tööandja ei aita neid. Selleks on vaja kollektiivides viia läbi gruppi koosolekuid, kus kolleegid suhtlevad ja sätivad suhteid omavahel.

Edaspidi nad ei karda küsida abi ja abistavad üks teist „nagu sõbrad“

Sarnane olukord juhtub, kui tööandjalt või juhilt on vaja abi otsuse tegemisel. Hindeid 9 ja 10 panid 19%, ülejäänud vastajad panid hindeid 1 kuni 8. Antud olukorras esineb kahenev tendents, mis näitab, et iga teine inimene paneb hinde kaks palli väiksema, kui eelmine vastaja. Tööandjal tasub tähelepanelikult suhtuda sellistesse küsimustesse, sest vastasel juhul võivad tekkida vead töös või valesti koostatud dokumendid.

Juhul kui tööandja tahab saada inimeselt maksimaalset kasu, tal tasub selgelt esitada põhieesmärgid ja ülesandeid. Ainult sellisel juhul töötaja teab mida on vaja teha ja kuidas käituda. Ülesanded võivad olla igapäevased, kui ka mastaabsed, näiteks ettevõtte eesmärgid aastaks. Iga ettevõtte eesmärgid peavad olema täpselt kirjeldatud eetilises koodeksis.

Tööandjal tasub väljendada kriitikat töötaja suhtes konkreetselt ja maksimaalset laialt, selleks et töötaja teaks oma vigu. See aitab ettevõttele vältida vigu töötajate poolt, töötajatele see annab teada, mida nad teevad valesti. Ettevõtte juht peab olema tähelepanelik detailide suhtes ja oskama taktiliselt esitada infot.

Meeskonnatöö arendamise grupitööd on vajalikud igas ettevõttes. Nad aitavad inimestel teha koostööd paremini ja tõstavad töökust. Sellised kollektiivsed harjutused peavad olema viidud läbi pidevalt, samuti nagu ka koosolekud. Tööka atmosfääri säilitamiseks kollektiivis, koosolekutel peab autasustama „kuu parimat töötajat“ preemiga või kiita silmapaistvaid töötajaid.

Seega ettevõttes kollektiiv töötab kooskõlas, kus iga töötaja teab oma ülesandeid ja tunneb ennast osana tervikust. Kollektiiv on koostoimes juhiga, kes juhendab töötajate kogutööd. Kõik need kriteeriumid teevad ettevõtet attraktiivsemaks uute töötajate jaoks ja tõstavad kompetentsete spetsialistide kogust, kes kandideerivad uutele töökohtadele.

KOKKUVÕTE

Viimaste aastate jooksul Eestis järsult suurenes väikeste ja keskmiste ettevõtete kogus. Arvestades pidevat koostoimet ja ettevõtete omavahelist suhtlemist, need ettevõtted peavad vastama eetilistele normidele.

Diplomitöö esimeses osas, autor on analüüsinud ärireeetika ülesandeid ja eesmärgesid ühiskonnas ning ettevõtetes. Nagu oli öeldud käesoleva töö sissejuhatuses, Eestis kiiresti kasvab erinevate ettevõtete arv, kes töötavad peamiselt samal turul, tegevad koostööd ja suhtlevad omavahel ärireeetika printsiibide järgi. Ärireeetika on eetikavaldkond, mis reguleerib ettevõtete ja nende juhtide käitumist konfliktiolukordades. Eesti Vabariigis eetika põhimõtted ja printsiibid on reguleeritud järgmiste seadustega: Töölepingu seadus, kus on sätestatud töötaja ja tööandja vahelised suhted; Pankrotiseadus, kuna pankrotimenetlus on tõsine probleem ärireeetikas, sest tööandja peab jõudma lõpetada äritegevust ja sellega seotud tegevust nagu väljamaksed ja suhted partneritega. Selleks, et lõpetada äritegevust on vaja 30 päeva jooksul koguda vajalikke dokumente. Samuti ärireeetikaga on seotud ka Äriseadustik, mis reguleerib osanikevahelised suhted ja kõigipealt seal kirjeldatud osanike võrdsus, pädevuse ulatus, osanike otsuse vastuvõtmine ja osaniku õigus teabele. Sellistes peatükkides autor täidab ülesandeid, mis olid püstitatud eesmärkide saavutamiseks. Täpsemalt, neid punkte näitavad ülesanded number 1 - analüüsida ärireeetika rolli ja selle vajadust. ja 2 - analüüsida ärireeetika põhimõtteid Eesti äriõiguses. Järgmises alapeatükis autor kirjutab ülevaadest ja võrdlevast analüüsist Eestis kasutuses olevatest eetika koodeksitest. Analüüsina autor teostab võrdlusanalüüsi, kus võrdleb eetikakoodekseid erinevates firmades nagu: Swedbank, TeliaSonera Grup ja Statoil Fuel & Retail. Seejärel autor analüüsib eetika printsiibe, mida töötaja peab järgima läbirääkimistel. Kommunikatiivne kultuur on teadmised ja oskused inimeste koostoime organiseerimise valdkonnas. Ärikeskkonnas võimaldab luua psühholoogilist suhet äripartneritega, saavutada täpset arusaamist suhlemis protsessis, prognoosida äripartnerite käitumist, suunata äripartnerite käitumist soovitud suunas. Lähtudes sellest faktist, autor määratles peamised kommunikatiivse kultuuri tasemeid. Tuginedes eeltoodud omadustele, oli koostatud küsimustik, mis kajastab kommunikatiivse kultuuri taset ja koostoimet töötaja ja tööandja vahel, samuti ka koostoime

taset töötaja ja ettevõtte vahel. Pärast käesoleva uuringu, autor tegi järgimiseid järeldusi:

- Igas ettevõttes peab pidevalt läbi viima eetilisi treeninguid, kus töötajad peavad täitma grupitöid ja õppima töötama meeskonnas. Harjutused peavad olema regulaarsed nii kui töötajate jaoks, kui ka tööandjate jaoks. See tõstab töötajate töövõimekuse taset ja ettevõtte tootlikust.
- Ettevõtted peavad rohkem panema tähelepanu juhtide ettevalmistusele, sest need inimesed peavad mitte ainult oskama seletama põhilisi töö ülesandeid, vaid ka oskama lahendada probleeme ja vastama küsimustele. Juhid on oluline lüli ettevõtte direktori ja töötajate vahel, seega nad peavad oskama luua õiget õhkkonda ja motivatsiooni töötajatele produktiivse töö jaoks.
- Tööandja peab oskama viisakalt tooma kriitikat töölistele. Selleks tööandjale tasub läbida suhtlemis treeningut, olla kommunikatiivsesena ja leida õigeid sõnu igale inimesele.
- Iga töötaja peab olema ettevalmitatud kriitikaks ja peab oskama sellele reageerida. Selliseks ettevalmistuseks töötajatele võib olla ärietiika seminar või meeskonna koosolekud.
- Selleks, et säilitada häid suhteid kollektiivi ja tööandja vahel, tööandja peab viima läbi ühiseid koosolekuid, kus kiidetakse eristunud töötajaid. Kiituseks võib olla rahaline preemia või mingid kingitused. Kiitmise põhjuseks võib olla suur müük või head tehingud. Töötajate jaoks see on hea võimalus ennast näidata ja agarasti töödada.
- Töötaja peab ennast tundma vajalikkuna ja olulisena kollektiivis. Selleks, et töötaja tunneks ennast nii, juht peab isiklikult suhtlema ja uurima olukorda ja rahulolu. Juht peab pidevalt suhtlema ja olema tähelepanelik.
- Paljud puutuvad kokku töö sellise olukorraga, kus on vaja teha ainsa õige otsuse, kuid suure vastutusega töötajal tekkib ebakindlus tunne valiku tegemisel. Selleks, iga töötaja peab tundma ennast mugavalt ja mitte kartma midagi täpsustada juhilt. Sellisel juhul, kui ettevõttes on hästi sätestatud suhtlemine erinevate tasandi töötajate vahel, hirmu tunnet ei pea tekkima töötajatel.
- Seadusandlusesse tasub lisada eetilise koodeksi punktide täpset kirjeldust. Igas koodeksis peavad olema kirjas ettevõtte eesmärgid ja ülesanded. Juhul kui ettevõtte tegeleb klienditeenidusega, siis koodeksis peab olema kirjas reeglid ja käitumisnormid töötajate jaoks.
- Hea motivatsioon töötajate jaoks on rahalised preemiad või kiitus hea töö eest. Ettevõttes kus toimub müügitöö peab olema võistlustunne töötajate seas. Siis nad töötavad usinalt,

teades, et võivad saada preemiat, või kuu parima töötajaks

Käesoleva uuringu teostamisega, autor täitis kõiki eesmärgesid ning analüüsis ärietiika tähtsust ja ettevõtete kinnipidamisest eetika printsiipides. Iga ettevõtte tootlikus sõltub paljudest mõjuritest. Eesti Vabariigi seadusandlus reguleerib juriidilisi suhteid, kuid mitte eetilisi. Eetiliste põhimõtetest kinnipidamine on oluline faktor, sest iga töötaja on eelkõige inimene. Töötaja tootliku tööks peavad olema loodud maksimaalselt mugav keskkond. Autor arvab, et pidevad koolitused, koostöö areng ettevõttes, sõbraliku töökeskkonna säilitamine ja pidev eneseareng aitavad igat ettevõtet olla mitte ainult edukana, vaid ka saavutada kasumi kasvu.

KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU

Viidatud kirjandus

1. Ametniku eetikakoodeks (2015)
[WWW]http://www.avalikteenistus.ee/public/eetika/AMETNIKU_EETIKAKOODEKS_linkidega.doc
2. **Andres Vutt.** Juridica. lk. 133-133
[WWW]http://www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/1995/4/23703.SUM.php
3. **Diana Tandru.** (2010) Ärieetika.
[WWW]http://oppe.lvrkk.ee/kristiina/Diana_Tandru/eetika/index.html
4. Eetika ja moraal <http://www.eetika.ee/et/eetika/eetika-moraal>
5. **Egle Käärats Thea Treier Seili Suder Maria Pihl Mariliis Proos** (2013) TÖÖLEPINGU SEADUS Selgitused töölepingu seaduse juurde
6. **Juri Tutskanjuk** ÄRIEETIKA TAJUMINE EESTI ERASEKTORI JUHTIDE SEAS AASTATEL 2011 – 2014 Bakalaureusetöö.
[WWW]http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42716/tutskanjuk_juri.pdf
7. Jurist Tiia Raudmägi. Võlaõiguse põhimõtted [WWW]<http://www.iuring.ee/volaoigus-volaoigusseadus>
8. Kliendid ja tooted [WWW]<http://www.eetika.ee/et/arieetika/kliendid>
9. **Koostajad Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt** (2007) Eetikakoodeksite käsiraamat
10. Kutse-eetika [WWW]http://www.eetika.ee/et/moraal/kutse_eetika
11. **Lembit Viilup** (2016) Konfliktid ja nende tüübid
[WWW]https://moodle.hitsa.ee/pluginfile.php/761088/mod_resource/content/2/Loeng%204%20Konfliktid.pdf

12. **Lembit Viilup** (2016) Ärisuhtlus ja suhtlemispsühholoogia
[WWW]https://moodle.hitsa.ee/pluginfile.php/1010235/mod_resource/content/1/Loeng%2012.%20L%C3%A4bir%C3%A4%C3%A4kimiste%20eetika.pdf
13. **Mari Kooskora**, (2012) EBSi eetikakeskuse juhataja Ärieetika
[WWW]<http://majandus24.postimees.ee/763554/arieetika>
14. **Mari Kooskora**, (2012) Ärieetika
[WWW]<http://majandus24.postimees.ee/763554/aerieetika>
15. Moraal, eetika ja õigus
[WWW]http://marikuub.weebly.com/uploads/6/7/2/2/6722632/eetika_moraal_igus.docx
16. Pankrotimenetluse põhimõtted Toomas Saarma lk. 351-358 [WWW]
http://www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2008/6/143141.SUM.php
17. **Philip Kotler** (2004) Ten Deadly Marketing Sins: Signs and Solutions
18. **Roger Fisher, William Ury** (2011) Getting To Yes
19. Statoili Eetikakoodeks
[WWW]https://www.statoil.ee/et_EE/pg1334072749694/Statoil/eetika.htm
20. Swedbank grupi poliitika [WWW]<https://www.swedbank.ee/about/about/society>
21. **Tartu: TÜ Eetikakeskus** (2007) Eetikakoodeksite käsiraamat.
22. TeliaSonera Grupi eetika- ja käitumiskoodeks
[WWW]<https://www.telekom.ee/images/documents/juhendid/est/eetika-ja-kaitumiskoodeks.pdf>
23. Teoreetiline eetika [WWW]http://www.eetika.ee/et/moraal/teoreetiline_eetika
24. Uute registreeritud ettevõtjate arv [WWW]<http://www.rik.ee/et/e-ariregister/statistika>
25. Vabaihenduste eetikakoodeks [WWW]<http://ngo.ee/eetikakoodeks>
26. **Wheeler ja Sillanpää**, (1997) Corporate Governance and Sustainability: Challenges for Theory and Practice.
27. Ärieetika [WWW] <http://www.eetika.ee/et/eetika-moraal/arieetika>
28. **Ардальон Яковлевич Кибанов, Дмитрий Кириллович, Захаров Валерия, Германовна Коновалова** (2002) Этика деловых отношений. Учебник.
29. **Валерия Коновалова, Дмитрий Захаров** (2012) Этика деловых отношений
30. Определение понятия деловой этики [WWW]http://www.btraining.ru/business_etica/
31. Этические нормы деловых отношений [WWW]<http://book-science.ru/social/sociology/eticheskie-normy-delovyh-otnoshenij.html>

Kasutatud õigusaktid

32. Töölepingu seadus RT I, 17.12.2015, 84

[WWW]<https://www.riigiteataja.ee/akt/117122015084?leiaKehtiv>

33. Pankrotiseadus RT I, 22.06.2016, 25

[WWW]<https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016025?leiaKehtiv>

34. Äriseadustik RT I, 22.06.2016, 32

[WWW]<https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016032?leiaKehtiv>

LISA

LISA 1. Küsitluse küsimused.

1. Mis tähendab eetika ?
2. Mis on ärireeetika?
3. Hinnake heatahtlikkust teie suhtest skaalal 1 kuni 10.
4. Hinnake algatusvõimet kollegide poolt (tahe aidata/ selgitada/ valmisolek võtma olukorda oma kätte) 1 kuni 10
5. Kas sätestatud eesmärgid on konkreetsed?
6. Hinnake otsuste tegemise valmisolekut (tööandja poolt teie suhtes) ja abi erakorraliste situatsioonides.
7. Kas on kriitikat tööandja poolt?
8. Hinnake tööandja kriitika õigsust.
9. Hinnake tööandja kriitika olekut 1 kuni 10.
10. Kas te arvate, et teie ettevõttes on vaja viia läbi grupitöid meeskonna töö parandamiseks?
11. Kui ausad ja siirad on teie vastused selles küsimustikus?
12. Kas teie jaoks on oluline millised suhted on kollegide vahel kollektiivis?
13. Teie vanus
14. Teie sugu
15. Milline haridus Teil on?
16. Kui kaua te töötate ?

SUMMARY

THE MAIN OBJECTIVE OF BUSINESS ETHICS AND ITS REGULATION IN ESTONIAN LEGAL SYSTEM

Karina Jagupova

Language: Estonian

Figures:-

Pages: 47

Tables: 1

References: 34

Appendixes: 1

Keywords: Company, business, ethical standards, entrepreneur, law.

Main activities in Estonia are small and medium-sized private enterprises. Nowadays, these companies are developing rapidly, and their number is constantly growing. This tendency is visible in the statistics on the electronic portal of e-rik, which gives the opportunity to see different periods of registered businesses. In year 2016 from January to June there were registered 11,852 companies. This amount of small businesses established the fact that this subject is topical, because each of them is a joint enterprise of the system. Working in one market, they intersect with each other, thus communicating. Consequently, they follow business ethics standards. In this work will be overviewed the role of business ethics standards and requirements. The basic norms of business ethics will be brought out, which is monitored by employees in the company, and also analyzed the relationship between employees and employers. Traditionally, new employees entering the workplace are getting ready to fit in the team, trying to be consistent in every way with them. But the team is not always benevolent to new employees. Exactly the same situation is with the employer to the employee. Each of the above situations is a violation of ethical standards.

The aim of the thesis is to identify the basic principles of business ethics and their reflection in the law. Consideration of the values of business ethics and compliance with these principles of businesses.

To achieve this goal, you need to solve the following problems:

1. To analyze the role of business ethics and the need for it;
2. Analyze the principles of business ethics in the Estonian commercial law;
3. Compare ethical codes of several companies and highlight the main criteria;
4. Select the criteria that are indicative of the level of communicative culture;
5. Create questions for the survey;
6. Analysis of the data;
7. Make a conclusion.

The subject of research is the role of business ethics in the law of Estonia and the criteria that indicate the level of the communicative culture of the enterprise. The object of the study are all able-bodied citizens of Estonia, working in small and medium-sized enterprises.

Research methods used in work:

1. Study of scientific literature, articles and legislation;
2. The level of empirical method - survey;
3. Comparison and processing of data.

Business ethics is the field of ethics that governs the behavior of companies and their managers, in conflict situations. Each entrepreneur (manager) must acquire business ethics and etiquette basics. Society has a habit of that, business ethics is the bottom of professional ethics. In society is prescribed for certain types of professional-type interactions with entrepreneurs of civilized subordinates, partners, competitors, customers, eliminating conflict one with another. Estonia is e-government, which is very actively using the internet resources.

This country has the possibility to register company through the Internet and get all the necessary papers, creation of new businesses will increase the number of people who interact with each other. Being an employee, each person, relies on exemplary system, in order to achieve the target. These ideals are the official rules and norms of behavior, which, ultimately, is called business ethics. Business ethics is based on decent and moral principles, certain rules of behaviour and lawful criterias, which are regulated by the state in a lawful acts. Also, business

ethics is governed by the international rules and principles. In order to achieve success in business, entrepreneurs and managers must be able to supervise subordinates, to work together in teams to carry out negotiations with partners and work without conflicts. The author has used Microsoft Excel software for processing and scheduling. For the preparation of an analysis of data from interviews, the author has drawn graphics.

In this work the main research method is a empirical level method – survey. The advantage of this method is that the survey itself does not involve direct contact with the respondents. For the interview there have been allocated seven main criteria by which respondents evaluated firms in which they worked or are working at the moment. Also, several additional questions have been made. This survey has been created using Google form which groups together their own answers and gives you the opportunity to work with ready-made figures. In the survey also have been asked demographic information about the respondent. All answers were composed in the table. Data management and scheduling resulting from the survey was carried out with the help of programs such as Microsoft Word and Microsoft Excel. Comparative analysis is used to obtain the differences and similarities of the data. In an interview attended by 73 respondents living in Estonia.

According to the survey it can be concluded that a lot of people work in a benevolent team. This fact is confirmed by Figure 7, which shows that 60% of respondents put the assessment from 8 to 10. Benevolence is important because it supports the productive working atmosphere. If colleagues are glad to see each other than the firm can avoid many intrigues, which often cause problems and the consequence may be a good care worker.

Respondents wrote that in cases where from colleague's help is needed, they did not rush to help them. Only 31 people chose assessment from 8 to 10. This means that the remaining 42 persons are regularly faced with situations where an employer does not help them. To do this, teams should conduct group meetings where colleagues will communicate and build relationships with each other.

In case if the employer wants to get the most out of a person is an employer to articulate the main objectives and tasks. Only in this case, the employee will know what he needs to do and how to act. Tasks can be both daily as well as large-scale, such as goals and objectives for the year. The objectives of each enterprise should be specifically described in the code of ethics.

Group lessons for improving the level of collaboration required in each company. They help people to improve their interaction with each other and increase the ability to work. Such

collective lessons should be carried out regularly, as well as meetings. As the maintenance of the working atmosphere in the collective meetings should serve "the best employee of the month" award or reward those employees who have distinguished themselves.

Therefore, the firm will be well-coordinated team where every employee understands their problems and feel part of a whole. The team communicates with the manager, who coordinates the work of employees. All these criteria make the company more attractive to new workers and increase the number of qualified specialists, who put forward his candidacy for the job.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu
iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna
Tehnikaülikooli Tallinna Kolledžis diplomi taotlemiseks
ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi
ega diplomit. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste
autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest
allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor:Karina Jagupova..... (05.12.2016)

Üliõpilaskood:168240BDÄR.....

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja: Uno Feldschmidt (05.12.2016)

Kaitsmisele lubatud: "....." 2016 TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

..... (nimi, allkiri)