

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kairi Källo

**ETTEVÕTTE SOTSIAALSE VASTUTUSE MÕJU SUUREJÕE
SELVERI TÖÖTAJATE TÖÖHEAOLULE**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB, peaeriala juhtimine

Juhendaja: Merle Ojasoo, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 9739 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kairi Källo.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 186010TABB

Üliõpilase e-posti aadress: kairi.kallo@gmail.com

Juhendaja: Merle Ojasoo, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. ETTEVÕTTE SOTSIAALNE VASTUTUS.....	7
1.1. Sotsiaalse vastutuse areng	7
1.2. Sotsiaalse vastutuse olemus.....	10
1.3. Sotsiaalse vastutuse rakendamine.....	13
1.4. Sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule.....	16
2. UURINGU LÄBIVIIMINE.....	19
2.1. Uurimisobjekti tutvustus	19
2.2. Uuringu valim ja andmete kogumine	20
3. UURINGU TULEMUSED	21
3.1. Dokumendianalüüsi tulemused ja Selveri sotsiaalne vastutus	21
3.2. Intervjuu tulemused	27
3.3. Uuringu arutelu ja järeldused	32
3.4. Parendusettepanekud	35
KOKKUVÕTE	37
SUMMARY	40
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	43
LISAD	49
Lisa 1. Intervjuu Suurejõe Selveri töötajatega.....	49
Lisa 2. Lihtlitsents	50

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö uurimisprobleem on juhtkonna teadmatus, mil moel mõjutab tööandja vastutustundlik käitumine töötajate tööga rahulolu, mida on tarvis teada sotsiaalsest vastutusest tulenevate eesmärkide täitmiseks. Töö eesmärk on välja selgitada Selveri tegevus sotsiaalse vastutuse alal ja teada saada, kuidas Suurejõe Selveri kaupluse töötajad tunnetavad sotsiaalse vastutuse printsiipide täitmist ning nende mõju töötajate tööhealule.

Informatsiooni Selveri sotsiaalse vastutuse tegevustest ja poliitikast kogub autor Suurejõe Selveri juhatajalt, dokumendianalüüsist, emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi kodulehelt ja muudest kättesaadavatest materjalidest. Lisaks viiakse läbi Suurejõe Selveri töötajatega poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuud. Valimiks on 6 gruppi ning grupid on 3-5 liikmelised.

Grupi äritavas on sätestatud, et tegevustes lähtutakse seadustest, käitutakse eetilisel viisil, koheldakse kõiki isikuid võrdselt, toetatakse töötajate arengut ning tegutsetakse keskkonnasäästlikult. Suurejõe Selveri juhatajalt saadud informatsiooni tulemusena selgus, et Selveri sotsiaalse vastutuse tegevused hõlmavad jaotuskeskuse kasutamist ning kaupade tellimise analüüsimist, kaupluste renoveerimist, töötajatele erinevate hüvede ja tegevuste võimaldamist, erivajadustega töötajate värbamist ning koostöid ja sponsoriks olemist. Intervjuude tulemused näitasid, et Suurejõe Selveri töötajad liigitavad sotsiaalse vastutuse printsiipide alla personalile võimaldatud hüvesid ja tegevusi, koostöid ja heategevuskampaaniaid, keskkonnasäästlikku käitumist ehk kaupluse renoveerimist ja teisi muudatusi töökeskkonnas ning erivajadustega töötajate värbamist. Töötajate sõnul mõjutavad tööhealolu kõige enam ühisüritused, sportimise, spaa ja massaaži soodustused ning rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt. Järeldustena võib välja tuua, et Selver panustab ettevõtte sotsiaalsesse vastutusse väga suures mahus ressursse ning tegutseb vastavalt äritavale. Töötajate osas võib öelda, et sotsiaalse vastutuse mõistest ei saada täielikult aru. Lisaks ka seda, et töötajad ei ole kaupluse juhtkonna ebapiisava teabe edastamise tõttu täielikult teadlikud ettevõtte tegevustega seoses keskkonnasäästlikkusega.

Võtmesõnad: Sotsiaalne vastutus, töötajad, ettevõtte, töötajate heaolu

SISSEJUHATUS

Ettevõtte tahe panustada sotsiaalsesse vastutusse mõjutab märkimisväärselt ettevõtte mainet, tuntust ühiskonnas ning ettevõttesisest harmooniat ja töötajate tööheaolu. Sotsiaalse vastutuse prioritseerimine näitab, kui võrd on ettevõtte nõus panustama lisaks käibe teenimisele ka sotsiaalse õigluse ja heaolu ning puhtama keskkonna hoidmisele. Selver on Eestis tegutsevatest kaubanduskettidest klientidele enim silma paistnud kvaliteetse ja sõbraliku teenindusega, keskkonnasäästliku käitumisega ja kodumaiste kaupadega. Selveril on antud perioodil pooleli ettevõtte ABC Supermarkets kaupluste ülevõtmine. Ettevõtte kaupluste alla kuulusid Comarket ja Delice, millest Comarket'i nimi muutus Selver ABC-ks ja Delice'i nimi jäi samaks. Uutes kauplustes hakatakse juurutama Selveri juhtimisstiili, mistõttu oleks tähtis, et see toimiks ja oleks efektiivne. Erinevate Selverite seast valiti välja just Suurejõe Selver, kuna tegu on autori kodukoha Selveriga, mille arengusse soovitakse isiklikult panustada, aidates Suurejõe Selveril toimida efektiivsemalt ning lisaks tõsta töötajate tööheaolu.

Saadud teadmised tulevad kasuks kaupluste juhatajale, saades vajadusel enda tegevusi korrigeerida, et töötajate teadlikkust ja huvi suurendada seoses sotsiaalse vastutusega ning Selveri juhtkonnale teada saamiseks, kas tööandja ressursilisi pingutusi märgatakse ja hinnatakse. Töötajate teadmatust neile pakutud hüvedest ja ettevõtte panusest tööheaolu parendamisesse võib põhjustada motivatsioonilangust, lahkavumusi ja probleeme töötajate ning juhtide vahel, mis vähendavad sotsiaalsest vastutusest tulenevate eesmärkide täitmist. Selveri juhtkonnal on tarvis sotsiaalsest vastutusest tulenevate eesmärkide täitmiseks teada, mil moel mõjutab tööandja vastutustundlik käitumine töötajate tööga rahulolu, mis on ka antud töö uurimisprobleemiks.

Töö eesmärgiks on välja selgitada Selveri tegevus sotsiaalse vastutuse alal ja teada saada, kuidas Suurejõe Selveri kaupluste töötajad tunnetavad sotsiaalse vastutuse printsiipide täitmist ning nende mõju töötajate tööheaolule. Uurimisprobleemi ja töö eesmärgi lahendamiseks on sõnastatud uurimisküsimused:

1. Milliste tegevuste läbi tagatakse Selveris sotsiaalne vastutus?
2. Milline on Suurejõe Selveri töötajate teadlikkus sotsiaalse vastutuse aspektidest?

3. Milliste tegevuste läbi tunnetavad töötajad Selveri panust sotsiaalsesse vastutusse?
4. Kuidas töötajad tunnetavad Selveri poolt tagatud sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule?

Üldine informatsioon Selveri sotsiaalse vastutuse tegevustest ja poliitikast põhineb poolstruktureeritud intervjuudel Suurejõe Selveri juhatajaga videosilla vahendusel. Antud vestlused on salvestatud helifailidena. Lisaks kogutakse informatsiooni läbi dokumendianalüüsi, uurides Selveri kohta emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi kodulehelt ja muid kättesaadavaid materjale. Töös kasutatakse ka kvalitatiivset uurimismeetodit ehk poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuud. Intervjuud viiakse läbi Suurejõe Selveri töötajatega interneti vahendusel ning küsimused on enne intervjuude läbiviimist autori poolt välja mõeldud. Poolstruktureeritud intervjuu annab võimaluse intervjuueeritavatel end täpsustada ja intervjuueerijal küsida lisaküsimusi. Valimiks on 6 gruppi ning grupid on 3-5 liikmelised.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist, millest esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade sotsiaalse vastutuse arengust, selle olemusest, rakendamisest ja mõjust töötajate tööheaolule. Teises peatükis tutvustatakse uurimisobjekti ning edastatakse teavet uuringu valimist ja andmete kogumisest. Kolmas peatükk annab edasi informatsiooni seoses uuringu tulemustega, millele järgnevalt neid analüüsitakse, tehakse järeldusi ja pakutakse välja parendusettepanekuid.

1. ETTEVÕTTE SOTSIAALNE VASTUTUS

Bakalaureusetöö esimene peatükk hõlmab ettevõtte sotsiaalse vastutuse teoreetilist poolt. Esimene alapeatükk kirjeldab sotsiaalse vastutuse arengut. Teises alapeatükis kirjeldab autor sotsiaalse vastutuse olemust. Kolmas alapeatükk annab informatsiooni sotsiaalse vastutuse rakendamisest ning neljas alapeatükk kirjeldab sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule.

1.1. Sotsiaalse vastutuse areng

Ettevõtlus on avalikkuse poolt läbinud viimase kolme aastakümne jooksul kõige põhjalikuma kontrolli, kuna ettevõtteid on süüdistatud seoses mitmete erinevate probleemidega. Ettevõtteid süüdistatakse väheses huvis seoses tarbijate ja halveneva ühiskondliku korraga, puudulikus üldises ettekujutuses aktsepteeritavast eetilisest käitumisest ning ükskõiksuses vähemuste probleemide ja keskkonna osas. Antud mured on tekitanud enneolematul hulgal pöördumisi ettevõtte sotsiaalse vastutuse kohta. (Carroll, Buchholtz 2009, 33) Tegelikult eksisteerivad majandusteadlaste vahel suured erinevused mõistmisel, kelle suhtes on ettevõtetel kohustused ning millised need on (Hossain *et al.* 2014, 14). Milton Friedmani sõnul pole korporatsioonil suuremat vastutust, kui seaduslikul ja eetilisel viisil kasumi teenimine (Friedman 1970).

Teiselt poolt on teadlased Carroll ja Buchholtz väitnud, et ettevõttel on oma sidusrühma ees palju kohustusi (Carroll, Buchholtz 2009, 23). Kotler ja Lee on käsitlenud ettevõtte sotsiaalset vastutust kui pühendumust parandamiseks ühiskonna heaolu valikuvabade äritavade ja ettevõtte ressursiliste panuste kaudu (Kotler, Lee 2005, 3). Ettevõtte sotsiaalne vastutus on võimas vahend või kanal suuremale turule juurdepääsu tagamiseks ning maailmaturul paremaks osalemiseks (Hossain *et al.* 2013, 60). Antud alapeatüki eesmärgiks on aidata paremini mõista sotsiaalse vastutuse arengut ning põhjuseid, millest areng alguse sai.

Kõige varasem tsiteeritud kogukonna tugiraamistik oli Hammurapi seadused aastal 1780 eKr (King 2004 viidatud Asbury, Ball 2016, 46). See seadustik oli raiutud avalikkusele vaatamiseks mustale kivile 2,4 m kõrgusele mälestusmärgile Mesopotaamias. Hammurapi seaduste eesmärk on

kaitsta ühiskonda, kuid samas viitab see selgelt orjusele. Orjakaubanduse seadus (*Slave Trade Act*) keelas Briti impeeriumis orjadega kauplemise ning sai kuningliku nõusoleku 1807. aastal, viis aastat hiljem kõige varasemalt tunnustatud tervise- ja ohutusalasest seadusest ehk töötajate tervise ja moraali aktist (*Health and Morals of Apprentices Act*) 1802. aastal. Orjapidamine oli siiski legaalne Briti ülemereterritooriumidel kuniks orjuse kaotamise akt (*Slavery Abolition Act*) sai nõusoleku 1833. aastal. Samal aastal kehtestas tehase seadus (*Factory Act*) tekstiilitööstuses regulaarse tööpäeva ja laiema töötajate kaitse. (Asbury, Ball 2016, 46)

Ettevõtte sotsiaalse vastutuse uueks lahinguväljaks sai õigusliku hüvitusnõude esitamise võimalus. See võimaldas lisada üksikisikutel, rühmadel ja kogukondadel juriidilisi väljakutseid suurtele organisatsioonidele, mille finantsmõju on piisavalt suur, et allutada neid kaaluma oma tegevusi laiemas kontekstis. Antud põhimõtte laiendus on ettevõtte sotsiaalne vastutus. (*Ibid.*, 53)

Howard Rothmann Bowen andis 1953. aastal välja enda kuulsa raamatu "*Social responsibilities of the businessman*". Tegemist oli majandusteadlasega, kes kõneles ettevõtte sotsiaalsest vastutusest esimesena, mistõttu nimetati Bowen ettevõtte sotsiaalse vastutuse isaks. Bowen andis enda panuse ärimeeste harimisel sotsiaalse vastutuse uues mõttes. (Bowen 1953 viidatud Hossain *et al.* 2014, 14) 1962. aastal ilmunud Rachel Carsoni raamat "*Silent Spring*" seadis kahtluse alla pestitsiidide mõju laiemale keskkonnale ning pani ühiskonna mõtlema organisatsioonide mõju üle ühiskonnale ja keskkonnale. See pani aluse avalikkuse huvile kaasaegse keskkonnaliikumise ja ettevõtte sotsiaalse vastutuse osas. (Asbury, Ball 2016, 53)

Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse seadus (*Health and Safety at Work etc. Act*) sai 1974. aastal kuningliku nõusoleku. See seadus nägi ette seadusandluse praktiliselt kõikide Suurbritannias töötavate töötajate kaitsmiseks. Samuti on antud seaduses sätestatud kohustused kaitsmaks neid, kes pole tööandja teenistuses. Kohustused on lisatud ka tarnijatele, importijatele, tootjatele ja disaineritele, mis koos tarbijakaitsealase seadusandlusega koondatakse iga organisatsiooni juriidilisteks kohustusteks. Nendeks kohustusteks on arvestamine ühiskonna, avalikkuse ning isikutega, kes on seotud ettevõtte toimingutega. (*Ibid.*, 53)

Brundtlandi aruanne "*Our Common Future*" tõi esile 1987. aastal keskkondlike ja sotsiaalsete elementide arvestamise tähtsuse majandusalastel teemadel. Aruandes esitati ka säästva arengu laialdaselt tsiteeritud määratlus. (*Ibid.*, 55) Selleks nimetati arengut, mis vastab oleviku vajadustele, kahjustamata tulevaste põlvkondade võimeid oma vajadusi rahuldada (Report ...

1987, 37). Aastal 1988 moodustati valitsustevaheline kliimamuutuste paneel (*Intergovernmental Panel on Climate Change*), mis on aidanud kaasa üksmeele saavutamisele kliimamuutustega seotud teemadel (Asbury, Ball 2016, 55).

1992. aastal sõlmiti riikide poolt Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni kliimamuutuste raamkonventsioon (*United Nations Framework Convention on Climate Change*), eesmärgiga leida lahendus globaalse soojenemise ja sellest tuleneva kliimamuutuse piiramiseks ning nende vältimatute mõjudega toimetulekuks. 1997. aastal võeti vastu Kyoto protokoll (*Kyoto Protocol*), mis tugevdab eelmainitud konventsiooni. Kyoto protokoll kehtestas 37-le tööstusriigile kohustuslikud heitkoguste vähendamise nõuded. Mõlema konventsiooni eesmärgiks on stabiliseerida kasvuhoonegaaside kontsentratsioon atmosfääris sellisel tasemel, et inimesed ei sekkuks kliimasüsteemi. 2010. aastal lepiti valitsuste poolt kokku heitkoguste vähendamises eesmärgiga hoida ülemaailmset temperatuuri tõusu alla 2°C. (About ... 2021)

Ettevõtte sotsiaalse vastutuse jõuline areng ei ole piirdunud ainuüksi keskkonnariski valdkonnaga. Nüüdseks on märkimisväärsel kohal ettevõtte sotsiaalse vastutuse põhimõtetes ka eetiline hankimine, õiglane kaubandus, korrupsioon ja altkäemaks. Tänapäeval lisavad sotsiaalsele vastutusele lisamõõtme sotsiaalmeedia ja digitaalajastu. Sellest tulenevalt on kasvanud vajadus kontrolli- ja aruandlussüsteemide järele, et tagada sidusrühmade ja investorite kindlustunne seoses riskide tõhusa hindamise ning juhtimisega. Selleks on välja töötatud ülemaailmselt tunnustatud aruandluse standardid, mille hulgas on ka Globaalne aruandlusalgatus (*Global Report Initiative*). Nende hulka kuuluvad ülemaailmselt tunnustatud standardite komplektid, mille alusel töötavad mitmed organisatsioonid välja enda sotsiaalse vastutuse aruandluse. Lisaks kuuluvad ülemaailmselt tunnustatud aruandluse standardite hulka ka ISO 26000:2010 sotsiaalse vastutuse standard (*the International Standards Organization's guidance framework on social responsibility*) koos ISO 14001 keskkonnajuhtimissüsteemi standardiga (*Environmental Management Systems Standard*). ISO 14001 keskkonnajuhtimissüsteemi standard hõlmab endas elemente kaalumaks strateegilisi äririske ja keskkonnaga seotud võimalusi. (Asbury, Ball 2016, 59-60) On igati mõisteta, et ettevõtte sotsiaalne vastutus on jätkusuutlik ainult senikaua, kuni see lisab jätkuvalt ettevõtte edule väärtust. Siiski tuleb panna tähele, et mitte ainult ettevõtte juhtidel vaid ka ühiskonnal või avalikkusel on järjest suurem roll selles, mis moodustab ettevõtte edu. Seetõttu on ülemaailmses ärivaldkonnas ettevõtte sotsiaalsel vastutusel optimistlik tulevik. (Carroll 2008, 42)

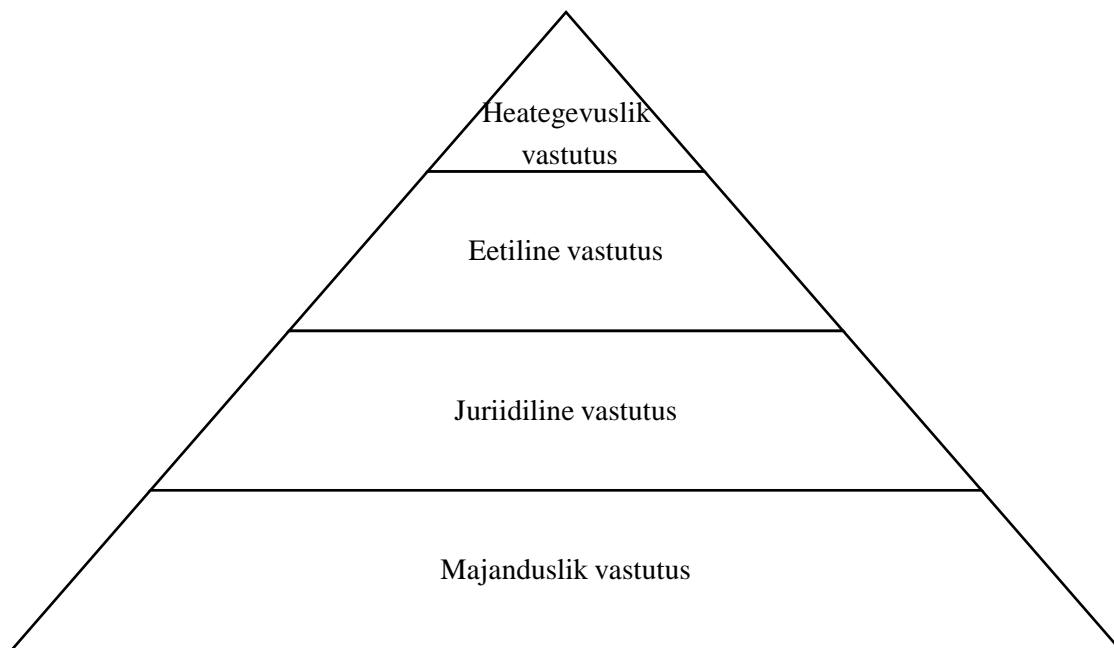
1.2. Sotsiaalse vastutuse olemus

Ettevõtte sotsiaalne vastutus on muutunud väga oluliseks ülemaailmseks juhtimisstrateegia osaks nii era- kui ka avalikus sektoris. Hoolimata termini kasvavast aktuaalsusest, on endiselt tegemist vaidlustatud ja mitmetahulise mõistega. Antud mõiste temaatilistel konverentsidel võetakse sotsiaalse vastutuse mõiste tähendust iseenesestmõistetavalt ja kõneldakse sellest viisil, nagu oleks sel homogeenne tähendus. (Amaeshi *et al.* 2013, 7) Tegelikult on ettevõtte sotsiaalse vastutuse definitsioone sama palju, kui on laharvamusi seoses ettevõtte sobiva rolliga ühiskonnas (Crane *et al.* 2008, 3).

Brown ja Dacin on defineerinud ettevõtte sotsiaalset vastutust kui organisatsiooni staatuse ja tegevuse peegeldust seoses tajutud ühiskondlike kohustustega (Brown, Dacin 1997, 68). Euroopa Liit on defineerinud ettevõtte sotsiaalset vastutust kui ettevõtete vastutust nende sotsiaalsete mõjude üle (A renewed ... 2011, 6). Maailmapank on nimetanud ettevõtte sotsiaalset vastutust kui ettevõtte kohustust edendada säästva majanduse arengut läbi koostegutsemise töötajate, töötajate pereliikmete, kohaliku kogukonna ja laiema ühiskonnaga, eesmärgiga parandada elukvaliteeti viisil, mis on kasulik nii ettevõttele kui ka üldisele arengule (Ward 2004, 3).

Ettevõtte sotsiaalset vastutust iseloomustab erinevate majanduslike, keskkondlike ja sotsiaalsete mõjude arvesse võtmine äritegevuses. See on ettevõtte vabatahtlik soov panustada ühiskonna heaolu parendamisele. (Sotsiaalne vastutus 2021a) Sõnastades mõistet teisiti, tähendab see organisatsiooni juhtimise ja tegutsemise kooskõlastamist kogukonna, teiste huvigruppide, erinevate keskkondade ning ettevõtte töötajate huvidega. Antud kontekstis on tähtsal kohal kuidas ettevõtte midagi teeb, mitte mida ettevõtte teeb. (Vastutustundlik ... 2012, 9)

Üks ettevõtte sotsiaalse vastutuse populaarsemaid mudeleid on Carrolli neljaosaline sotsiaalse vastutuse määratlus (Carroll 2016, 2). Määratlus on sõnastatud järgnevalt “ettevõtte sotsiaalne vastutus hõlmab majanduslikke, õiguslikke, eetilisi ja heategevuslikke ootuseid, mis ühiskonnal on organisatsioonide suhtes kindlal ajahetkel” (Carroll 1979, 500). See neljast vastutusest koosnev rühm loob aluse aitamiseks üksikasjalikult piiritleda ja iseloomustada ettevõtete kohustuste olemust ühiskonnale, millest ollakse ka ise üheks osaks (Carroll 2016, 2). 1991. aastal illustreeris Carroll eelmainitud neli vastutust püramiidiks, reastades ettevõtte vastutused tähtsuse järjekorras (Baden 2016, 1). Järgnev joonis kirjeldab Carrolli neljaosalist sotsiaalse vastutuse määratlust graafiliselt.



Joonis 1. Carrolli püramiid
Allikas: Carroll (2016, 5)

Neljast ettevõtte sotsiaalse vastutuse kategooriast esimene on majanduslik vastutus. Ettevõtetel on eksisteerimise põhitingimusena majanduslik vastutus ühiskonna ees, mis võimaldab ettevõtteid luua ning neil tegutseda. Organisatsioonidele laskub ühiskonna poolt nõue end ülal pidada, milleks ainsateks viisideks on kasumlikult toimimine ning olla hinnatud investeerimisobjekt nii omanike kui aktsionäride jaoks. Arvestades majanduslikku vastutust rakendavad ettevõtted mitmeid finantstõhususele suunatud ärikontseptsioone. Täna konkurentsivõimelises globaalses ärikeskkonnas on majandustulemused ning jätkusuutlikkus muutunud tungivateks teemadeks. (Carroll 2016, 3)

Teine kategooria on juriidiline vastutus. Lisaks ettevõtete heaks kiitmisele majanduslike üksustena on ühiskond kehtestanud ka minimaalsed põhireeglid, mille kohaselt eeldatakse ettevõtteid tegutsemas. Need reeglid hõlmavad endas seadusi ja määrusi ning lisaks peegeldavad ühiskonna arusaama eetikast. Eetikas sõnastatakse põhilised mõisted õiglase äri tavadest, mis on kehtestatud seadusandjate poolt. Ettevõtlusega tegelemisel nõutakse ettevõtetelt antud seaduste ja määruste järgmist. (*Ibid.*) Kui ettevõtte otsustab oma juriidilist vastutust ignoreerida, võib sellise käitumisega kaasnev hind olla väga kõrge (Dudovskiy 2012).

Kolmas kategooria on eetiline vastutus. Enamiku ühiskonna normatiivsed ootused kinnitavad seaduste hädavajalikkust, kuid ka nende ebapiisavust. Lisaks nõuetele, mis on seaduste ja määruste

poolt reguleeritud, eeldab ühiskond ettevõtelt eetilist käitumist ja asjaajamist. Organisatsiooni jaoks tähendab eetilise vastutuste võtmine ühiskonna poolt oodatud tegevuste, normide ja tavade omaksvõtmist, mis pole seadustega reguleeritud. Eetiliste ootuste eesmärk on, et ettevõtte vastutaksid ja reageeriksid kõikidele normidele, väärtustele, põhimõtetele ja ootustele, mis kajastavad ja austavad seda, mida tarbijad, töötajad, omanikud ja kogukond peavad järjepidevaks koos sidusrühmade moraalsete õiguste kaitsega. (Carroll 2016, 3)

Viimane kategooria on heategevuslik vastutus. Ettevõtte heategevus hõlmab ettevõtte vabatahtlikke või oma äranägemisel tehtavaid tegevusi. Need tegevused tulenevad ettevõtte soovist osaleda ühiskondlikes tegevustes, mis pole seadustega nõutud ning mida ei oodata ettevõttelt eetilises tähenduses. Oma tajutud heategevusliku vastutuse täitmiseks tegelevad ettevõtte mitmesuguste heategevuslike vormidega, milleks võib olla toodete või teenuste annetamine, rahaline kingitus, töötajate ja juhtkonna vabatahtlik tegevus või mistahes panus kogukonna või sidusrühmade heaolu parendamiseks. Põhiline erinevus eetilise ja heategevusliku vastutuse vahel on arusaam, et heategevust ei oodata eetilises tähenduses. (*Ibid.*, 4)

Vastutustundliku ettevõtte jaoks finantsnäitajatega sama oluline on ökoloogiline jalajälg, mida ettevõtte oma eksisteerimisega jätab. Sotsiaalne vastutus mõjutab seda, kuidas ettevõttes võetakse vastu väikesi igapäeva ja tähtsaid strateegilisi otsuseid ning kuidas neid tehes arvestatakse tehtu mõjuga. Keskne küsimus on kuidas tagada ettevõtte tegevuse võimalikult positiivne mõju. Selle saavutamiseks tuleb negatiivset mõju vähendada ning positiivset panust suurendada. Vastutustundlikkuse mõjuala on lai ja hõlmab funktsioone alates personalijuhtimisest kuni tootearenduseni. Vastutustundliku ettevõtluse märksõnadeks on ausus ja läbipaistvus. (Vastutustundlik ... 2021) Olenemata organisatsiooni tegutsemisalast, selles suurusest või asukohast saab iga ettevõtte käituda vastutustundlikult. Tähtis on lisada, et vastutustundlik ettevõtlus ei tähenda kellegi rahalist toetamist või sponsoreerimist. Samuti ei ole selleks ka ühekordne ning planeerimata heategevus. (Vastutustundlik ... 2012, 9)

Võimalikud kasud ettevõttele käitudes vastutustundlikult on kõrgem kvaliteet ja suurem tootlikkus, kuna vajalike oskustega ja motiveeritud töötajad tagavad kvaliteedi ning tööviljakuse. Ressursside efektiivsemast kasutamisest tulenevad ka madalamad kulutused. Samuti hinnatakse sotsiaalset vastutust propageerivaid ettevõtteid välisturgudel kõrgemalt ning lisaks meelitab jätkusuutlikult tegutsev ettevõtte ligi investoreid. Vastutustundlik ettevõtlus annab võimaluse konkurentsieeliseks ja suurendab tarbijate huvi, kuna aina enam tarbijaid väärtustavad toote või

teenuse kvaliteeti, eetilist ja keskkonnasõbralikkust. Pidev koostöö sidusrühmadega ja tarbijate huvide jälgimine on efektiivne viis uute mõtete, turgude ja ärimudelite leidmiseks ning riskide vähendamiseks. (Vastutustundlik ... 2021)

1.3. Sotsiaalse vastutuse rakendamine

Üheski ettevõtte ei panustata sotsiaalsesse vastutusse eelnevalt, kuniks juhtkond või omanikud tunnistavad sotsiaalse vastutusega seotud probleemi, võimaluse või väljakutse olemasolu. Antud teadmine suurendab soovi jätkata ettevõtte sotsiaalse vastutuse hindamisega, mõistmaks paremini leitud probleemi, võimaluse või väljakutse olemust ja selle tähtsust ettevõtte toimimise juures. Esimeseks tähtsaks sammuks on teabe kogumine seoses ettevõtte toodete või teenustega ning otsustusprotsesside ja tegevustega, millele järgnevalt tuleb saadud teavet uurida. Esimese tehtava sammu eesmärgiks on mõista, kus antud hetkel ettevõtte sotsiaalse vastutuse valdkonnas asub ning leida selle nõrgad kohad. (Hohnen 2007, 22)

Sotsiaalse vastutuse rakendamise esimeseks sammuks on planeerimine, mis koosneb ettevõtte sotsiaalse vastutuse hindamisest ja strateegia väljatöötamisest (*Ibid.*, 19). Ettevõtte sotsiaalse vastutuse hindamise esimese sammuna tuleb kokku panna juhtmeeskond. Juhtmeeskonda peaksid kuuluma juhatuse esindajad või omanikud ning lisaks vabatahtlikud erinevatest sotsiaalse vastutuse probleemidega seotud üksustest. Ülejäänud esindajad võiksid olla pikaajalised töötajad kõikidest teistest osakondadest. Juhtmeeskonna esimese ülesandena on välja töötada ettevõtte jaoks sotsiaalse vastutuse määratlus, mis saab aluseks ülejäänud hindamisele. Peale sotsiaalse vastutuse määratluse väljatöötamist tuleb teha kindlaks juriidilised nõuded. On vajalik, et ettevõtte austaks juba olemasolevaid seaduseid. Seaduste rikkumine võib hetkega kahjustada ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegiat ja ettevõtte mainet. Järgnevalt tuleks meeskonnal analüüsida ettevõtte põhidokumente, protsesse ja tegevusi, mille eesmärgiks on võrrelda sotsiaalse vastutuse reaalseid ja võimalikke tulemusi. Hindamise viimase sammuna tuleb teha kindlaks peamised huvirühmad ja seejärel neid kaasata. See on tähtis põhjusel, et juhtmeeskond võib teadmatult unustada olulisi probleeme, mis on organisatsioonist väljaspool olevate inimeste jaoks selgemad. (*Ibid.*, 23-26)

Strateegia väljatöötamise esimene ülesanne on luua tugi juhtkonna ja töötajatega. Selleks tuleb juhtmeeskonnal anda juhikonnale aru seoses leitud järelduste osas ning hinnata huvi edasise

toimimise suhtes. Sellele järgnevalt tuleb uurida olemasolevaid sotsiaalse vastutuse vahendeid ning samuti ka seda, mida teised ettevõtted juba teevad. Juhtmeeskonnal on võimalik koos teiste organisatsiooniliikmetega ja ilma välise abita välja töötada sotsiaalse vastutuse lähenemisviis, kuid kõrvaliste isikute kogemuste kasutamisel on siiski märkimisväärne väärtus. Kasulik on uurida olemasolevaid ettevõtte sotsiaalse vastutuse vahendeid, et saada juhiseid mida ja kuidas teha. (*Ibid.*, 33-35) Ettevõtte töötaja, kes on märganud sotsiaalset probleemi või vajadust, edastab enda visiooni teistele töötajatele või juhtidele. Antud töötajal võib olla mõtteid, kuidas ettevõtte saaks probleemi lahendada või teisel juhul võib töötaja tõstatada probleemi, teadmata kuidas seda lahendada. (London, Morfopoulos 2010, 88) Järgnevalt peaks olema võimalik luua kavandatud tegevuste sotsiaalse vastutuse tabel. Antud tabelisse on juhtmeeskond võimeline kavandama praegusi ja võimalikke sotsiaalse vastutusega seotud protsesse, tegevusi, tooteid ja mõjusid. Tegevuse eesmärgiks on näha, kui hästi need sobivad. Järgnevalt tuleb leida viis jätkamiseks ning selle ärimudel. Siinkohal on kaks valikut edasi liikumiseks, milleks on järkjärguline lähenemine ettevõtte sotsiaalsele vastutusele või ulatuslikum suuna muutmine. Viimase sammuna tuleks valida sotsiaalse vastutuse suund, lähenemisviis ja fookusvaldkonnad. Antud hetkeks peaks juhtmeeskonnal olema täielik teave, mida vajatakse juhtkonnalt otsuse saamiseks seoses ettevõtte edasise tegutsemisviisiga. (Hohnen 2007, 36-39)

Organisatsiooni jaoks, mis on juba mõistnud sotsiaalse vastutuse võimalust tugevdada ettevõtet, on järgmiseks sammuks teostamine (Asbury, Ball 2016, 106). Teostamine jaguneb kaheks etapiks, milleks on ettevõtte sotsiaalse vastutuse pühendumuse väljatöötamine ja sotsiaalse vastutuse pühendumuse teostamine (Hohnen 2007, 19). Sotsiaalse vastutuse pühendumuse väljatöötamisel on esimesena kasulik uurida teiste ettevõtete poolt kasutatavaid sotsiaalse vastutuse pühendumuse vahendeid. Järgnevalt tuleks pidada vestlusi peamiste sidusrühmadega. Suhtlemine sidusrühmadega annab ettevõttele võimaluse luua huvi organisatsioonis seoses sotsiaalse vastutusega ning saada üksmeelele, kuidas standardid ettevõttega kohalduvad. Peale vestlusi tuleb pühendumuse arendamiseks luua töörühm, mis peaks olema organisatsiooni läbilõige alates juhatuse liikmetest kuni eesliinitöötajateni. Lisaks võiks töörühm hõlmata töötajaid, kes on entusiastlikud sotsiaalse vastutuse suhtes kui ka neid, kes on skeptilised antud teemal. Peale töörühma loomist tuleks valmistada esialgne mustand. (*Ibid.*, 46-51) Formuleerimine nõuab praktilist meelt vajaduse analüüsimiseks, olukorra tingimuste määramiseks, plaani paika panemiseks ja mõõdetavate eesmärkide seadmiseks (London, Morfopoulos 2010, 90). Ettevõtte sotsiaalse vastutuse pühendumus peaks sisaldama selgeid ja lühikesi kohustusi. Esialgse mustandi ettevalmistamisel on töörühma liikmetel soovitatav kindlaks teha töötajad, kes vastutavad

organisatsioonis pühendumuse täitmise eest ja kaasata antud isikud mustandi ettevalmistamise juurde. Peale mustandi koostamist tuleb konsulteerida mõjutatud sidusrühmadega. (Hohnen 2007, 51) Teabe edastamisel tulevad kasuks teadmised, kuidas töötajaid veenda või kaasata (London, Morfopoulos 2010, 90). Üks kasulik lähenemisviis on esmalt suhelda inimestega, keda mõjutab sotsiaalse vastutuse pühendumus tõenäolisemalt kõige enam ja kes on juba teadlikud sellega seotud probleemidest. Sellele järgnevalt võiks töörühm suhelda inimestega, kes ei pruugi sotsiaalse vastutuse algatusest teadlikud olla. Kõikidelt töötajatelt saadud tagasiside peaks jõudma töörühmani. Edasi saab otsustada töörühm, millisel määral kajastab lõplik kavand kommentaare. Pühendumuse väljatöötamise viimaseks sammuks on kohustuste ülevaatamine ja nende avaldamine. (Hohnen 2007, 51-52)

Sotsiaalse vastutuse pühendumuse teostamisel tuleb teha otsuseid, eraldada ressursse ning teisisõnu alustada muudatuste elluviimisega. Antud etapis tähtsateks oskusteks on teadmised, kuidas kasvatada pühendumust, mõjutada teiste otsuseid ja luua organisatsiooni tugistruktuure. Hindamine on jätkuv protsess, mis on esimeste jõupingutuste juures eesmärkide täitmiseks kriitilise tähtsusega. Hindamise käigus tuleb anda märku, et probleemi lahendamine on kasuks nii abisaajatele, toetajatele kui ka organisatsioonile endale. (London, Morfopoulos 2010, 89-91)

Ettevõtte sotsiaalse vastutuse tegevustest on lihtne kujuneda projektideks. Nende alla kuuluvad erinevad toimingud, annetused ja otsused, mis peegeldavad omanike personaalseid huve. Järgmine valdkond tegevusi hõlmab partnerlusi ja ettevõtmisi, mis toodavad limiteeritud või ühepoolset kasu. Kui ettevõtte otsustab annetada heategevusorganisatsioonile, peaks kasusaajaks olema ühiskond. Siiski leidub ka neid, kes antud juhul väidavad ettevõtte jaoks võimalikku mainekas. See ei pruugi olla enam, kui teistmoodi reklaami eest tasumine. (Asbury, Ball 2016, 106-107)

Viimase sammuna tuleb kohaneda ja proovida olla jätkusuutlik. Tuleb võtta riske, näha väärtusi ning siduda sotsiaalne vastutus organisatsiooni eesmärkidega. Samuti peab ettevõtte propageerima võrdset kohtlemist ning keelustama ettevõttes sotsiaalse ebaõigluse. Organisatsiooni sotsiaalse vastutuse järjepidevuse tagamiseks tuleb jätkata regulaarsete koosolekute ja aruandlustega ning otsuste ja tegevuste avalikuna hoidmisega. Ettevõtte peab pühenduma muutustele ja muutma eesmärgid muutuvate vajaduste suhtes ümber. Lisaks peavad juhid üles näitama toetust positiivsete muutuste suunas. (*Ibid.*, 89) On oluline, et ettevõtted tähistaksid õnnestumisi. Kui eesmärgid on täidetud ja edu on saavutatud, peaksid kõik asjaosalised teineteist kiitma õnnestunud töö eest. (Hohnen 2007, 74)

1.4. Sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule

Ettevõtte sotsiaalsed vastutust kasutatakse tänapäeval tööriistana, et töötajaid värvata, hoida ja kaasata (Mirvis 2012, 94). Tööandjad soovivad ettevõtte eesmärkide saavutamiseks töötajaid, kes annavad endast ametikohal parima. Töötajad omakorda soovivad häid töökohti, mis pakuvad väljakutseid ja on sisukad. (Gross 2021, 3) Samuti tunnevad töötajad end paremini ettevõtetes, mis pühenduvad rohkem sotsiaalselt vastutustundlikele tegevustele, mis näitab omakorda, et sotsiaalselt vastutustundlike tegevuste arendamist saab vaadelda kui vahendit töötajate töörahulolu suurendamiseks (Tamm *et al.* 2010, 43). Ettevõtte Cone Communications uuringud on leidnud, et aastatel 1978-1998 sündinud neljast töötajast kolm soovivad töötada ettevõttes, mis vastutab selle eest, kuidas tegutsedes mõjutatakse ja panustatakse ühiskonda. Samuti on ettevõtte uuringud leidnud, et kümnest töötajast olevast inimesest ligi seitse inimest usuvad, et ollakse teadlikud tööandja pühendumusest sotsiaalsete ja keskkonnaalaste probleemide lahendamisele ja 65% vastajatest tõdesid, et tööandja sotsiaalsed ja keskkonnaalased tegevused muudavad neid lojaalsemateks ettevõtte suhtes. (Cone Communications 2009 viidatud Mirvis 2012, 94) Autori meelest on antud tulemused igati mõistetavad, kuna töötajad tunnevad ennast kindlamini ning väärtustavad sellist ettevõtet rohkem, mis peab lisaks kasumi teenimisele tähtsaks ka vastutustundlikku ettevõtlust. Autor võtab antud teadmisi arvesse intervjuuerides Suurejõe Selveri töötajaid ning palub vastajatel avaldada arvamust seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ning töötajate motivatsiooniga.

Töötajate kaasamine viitab sellele, et kaasatud töötajad tegutsevad viisil, mis edendavad organisatsiooni huve ja mõjutavad ettevõtte tulemusi. Töötajate kaasamine hõlmab organisatsiooni ja indiviidi tulemuslikkuse ühtlustamist, teostatava töö mõtestatust, arenemisvõimalusi karjääriredelil, uhkust ja usaldust ettevõtte suhtes ning suhteid kaastöötajate ja juhtkonnaga. Korralikult rakendatud sotsiaalse vastutuse algatused võivad tugevdada töötajate kaasatust, pannes töötajad tundma end suurema osana ettevõtte missioonist ja visioonist. Lisaks võib suurened töötajate arusaam sellest, et organisatsioon jagab nende väärtusi. (Kweyama *et al.* 2015, 82)

Aastatel 2014-2016 kogutud informatsiooni põhjal avaldab ettevõtte Gallup, et maailmas on kaasatud ainult 15% töötajatest (State ... 2017, 22). Ettevõtte Towers Perrini uuringu kohaselt võib töötajate vähene kaasatus avalduda vähese pühendumusena organisatsiooni eesmärkidele, madala jõudlusena, töölt puudumisena, küünilisusena, vähese usaldusena ja krooniliste kaebustena ülekoormuse suhtes (Towers Perrin 2008 viidatud Gross 2021, 5). Töötajate kaasamisega seotud

probleemidel on ka märkimisväärne rahaline mõju. Hinnanguline kulu töötaja asendamisel on üks kuni kolm korda suurem töötaja aastasest palgast ning keskmine ettevõtte kaotab iga kümne spetsialisti lahkumisega umbes miljon dollarit. (Edler, Hill & Knowlton viidatud Gross 2021, 5) Ainuüksi USA majanduse jaoks maksab passiivsete töötajate vähenenud produktiivsus hinnanguliselt 450-550 miljardit USA dollarit aastas (State ... 2013, 7). Teiselt poolt on töötajate vähenemine kaasatus laiem ühiskondlik probleem ka seetõttu, et töötajad veedavad üha rohkem aega tööl, kuid kui töö pole tähenduslik, võib see mõjutada töötajate heaolu negatiivselt (Hulin 2014 viidatud Glavas 2016). Kokkuvõtvalt annab töötajate kaasamine juurde mitmeid lisaväärtuseid, milleks on ettevõtte rahaline kokkuvõtte, efektiivsem tegutsemine ning töötajate heaolu paranemine. Kuna lõputöös uuritava ettevõtte on üle Eesti väga mitmeid kauplusi, võimaldab töötajate kaasamine märgatavat rahalist kokkuvõtet ning efektiivsemat toimimist.

Aastatel 2007-2008 viidi läbi ettevõtte Towers Perrini poolt uuring, milles osales umbes 90 000 töötajat 18-st riigist. Uuringust selgus, et ettevõtte sotsiaalsest vastutusest tingitud maine on kolmas oluline juht töötajate kaasamisel. Töötajad teevad pidevalt otsuseid seose enda aja ja energia investeerimisega. Mitte ainult seoses sellega, millise organisatsiooni heaks töötada, vaid ka sellega, milliseid ülesandeid täita ning millise pühendumusega seda teha. Õiged tingimused hoiavad ja meelitavad ligi oskuslikke inimesi ning annavad neile selge suuna kuidas ja millal panustada endast maksimumi. (Closing ... 2008, 3-9) Lisaks leiti ettevõtte BT Group poolt korraldatud uuringus, et 44% vastajatest jätkaksid kõrvale halva mainega tööandja (Vorster 2007). Autor kasutab eelmainitud teadmisi intervjuude läbiviimisel ning palub vastajatel avaldada antud teemal arvamust. Kuna Selveril on ettevõtte suuruse tõttu suur töötajate arv ning ettevõtte on Eestis ka palju teisi konkurente, tuleks sotsiaalselt vastutustundlikult käituda eelise loomine kasuks.

Ettevõtte Towers Perrini ja teiste ettevõtete poolt korraldatud uuringud kinnitavad tugevat seost töötajate kaasamise ja ettevõtte tulemuslikkuse vahel. Ettevõtte Towers Perrini uuringus uuriti üle ühe aasta pikkuse ajaperioodi jooksul 50 globaalset ettevõtet. Nendest kõrge töötajate kaasatusega ettevõtted kasvatasid sissetulekut 19% võrra ning puhaskasum aktsia kohta kasvas peaaegu 28%. Vastupidiselt madala töötajate kaasatusega ettevõtted pidid leppima äritulu langusega üle 32% ja puhaskasumi langusega aktsia kohta üle 11%. (Closing ... 2008, 5) Autor usub, et kõik positiivsed järeldused seoses töötajate kaasamisega suurenevad ettevõtte finantsnäitajaid, mis aitavad kaasa ettevõtte efektiivsemale ning jätkusuutlikumale tegutsemisele.

Samuti tajuvad nad tugevamalt juhtkonna usaldusväärust ja hindavad antud ettevõtet konkurentsivõimeliseks. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse panusega rahulolevatest töötajatest on 86% kõrge kaasatusega. Kui töötajaid ei ole rahul tööandja panusega sotsiaalsesse vastutusse, on töötajatest kaasatud kõigest 37%. 82% tööandja sotsiaalse vastutusega rahulolevatest töötajatest tunnevad, et ettevõtte on konkurentsivõimeline. Töötajatest, kes ei ole rahul ettevõtte panusega sotsiaalse vastutuse osas, peavad ettevõtet konkurentsivõimeliseks kõigest 41%. (Workers ... 2014) Töö autor nõustub saadud tulemustega ning on samuti tunnetanud kaasamisega seotud positiivseid mõjusid. Samuti soovib autor intervjuude käigus teada saada intervjueeritavate arvamust seoses tööheaolu parenemisega töötajate kaasamisel.

Ettevõtte Institute for Business Value uuringus on märgitud, et ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegia väljatöötamine ja rakendamine on eriline võimalus ettevõtte ühtsustamiseks, kuid kõigest 31% küsitletud ettevõtetest kaasasid töötajaid sotsiaalse vastutuse eesmärkide ja algatuste juures. Samuti võib olla töötajate kaasamine ettevõtte sotsiaalse vastutuse algatuste juures võimas vahend töötajate värbamiseks ja hoidmiseks. (Attaining ... 2008, 14) Ettevõtte sotsiaalse vastutuse väljatöötamisega seotud tegevused peaksid suurendama meeskonnatöö efektiivsust ning teineteisega läbisaamist. Autor uurib intervjuude käigus vastajatelt, kas nad oskavad välja tuua seoses sotsiaalse vastutusega tegevusi, mis suurendavad ettevõttes ühtsustunnet või meeskonnatööd.

2. UURINGU LÄBIVIIMINE

Käesoleva töö teine peatükk annab informatsiooni uuringu läbiviimisest. Esimeses alapeatükis tutvustab autor uurimisobjekti ehk Selverit. Teises alapeatükis tutvustatakse uuringu valimit ning andmete kogumise viise.

2.1. Uurimisobjekti tutvustus

Selver on Eestis tegutsev kauplustekett, mis on suunatud põhiliselt toidu- ja esmatarbekaupadega kauplemisele. Ettevõtte Selver AS emaettevõtteks on AS Tallinna Kaubamaja Grupp. Esimeseks Selveriks sai 1995. aastal Tallinnas Lasnamäel avatud Punane Selver. Ettevõtte alustas üksiku kauplusega ning visioon arendada Selver välja kaupluseketiks arenes välja igapäevase töö jooksul. Kuus aastat peale esimese kaupluse avamist kujundati Selver ketiks, mis kannab ühtset väärtust, arengueesmärke ja identiteeti. (Selverist 2021)

Aastal 2002 suurendas Selver oma kaupluste arvu kahekordselt ning samal aastal laienes ettevõtte ka esmakordselt pealinnast kaugemale. Hetkel kuulub Selveri ketti 72 kauplust, millest 28 asuvad Tallinna piirkonnades ning Selver on tööandjaks umbes 3400-le inimesele. Selveri kaupluste nimed viitavad üldiselt piirkonnale, kus antud Selver asub. Selveril on ka oma köök, mis võimaldab ettevõttel pakkuda suures valikus erinevaid salateid, kulinaaria- ja pagaritooteid. Lisaks pakutakse tervislikke ning hea hinnaga tooteid, mis kannavad Selveri kaubamärki. Selveri missiooniks on luua ja säilitada kliendi usaldus. (*Ibid.*)

Suurejõe Selveris töötab 61 töötajat, kellest 6 töötajat on tähtjalise lepinguga, kuna viiruse levikuperioodil on tihti tarvis töötajaid asendada (Sepp 2021a). Kaupluse juhatajale alluvad müügijuhataja ja teenindusjuht. Müügijuhataja alluvuses töötavad kaubakategooriajuhid, kalameistrid, lihameistrid, letimeistrid ja teenindajad, kelleks on saaliteenindajad, transporditöölised ning komplekteerijad. Teenindusjuhi alluvuses töötavad kassa- ja letiteenindajad ning puhastusteenindajad. (Sepp 2021b, 2021c)

2.2. Uuringu valim ja andmete kogumine

Intervjuude läbiviimisel kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ehk poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuud, mis andis intervjueritavatele võimaluse vastuste täpsustamiseks ning intervjuerijale võimaluse lisaküsimuste küsimiseks. Enne intervjuu läbiviimist oli töö autor küsimused välja mõelnud. Intervjuu valimiks valiti 6 gruppi, mis olid 3-5 liikmelised ning kokku oli vastajaid 24. Intervjuud viidi läbi Suurejõe Selveri töötajatega interneti vahendusel kolmel erineval päeval. Igal päeval toimus kaks intervjuud. Intervjueritavate töötajate hulka kuulusid kaubakategooriajuht, kalameister, letimeistrid, saaliteenindajad, kassa- ja letiteenindajad ning puhastusteenindajad. Järgnev tabel edastab informatsiooni seoses intervjuudega.

Tabel 1. Intervjuude informatsioon

Grupi suurus	Grupi liikmed	Intervjuu kestus	Intervjuude toimumisajad
Grupid olid minimaalselt 3- ja maksimaalselt 5-liikmelised ning grupe oli kokku 6. Vastajaid oli kokku 24.	Intervjuudes osalesid kaubakategooriajuht, kalameister, letimeistrid, saaliteenindajad, kassa- ja letiteenindajad ning puhastusteenindajad.	Intervjuu kestus oli 20-25 minutit.	Intervjuud toimusid kuupäevadel 08.04.2021, 09.04.2021 ja 12.04.2021. Igal päeval toimus kaks intervjuud.

Allikas: autori koostatud

Grupiintervjuud koosnesid 13-st küsimusest, millest esimesed 2 olid taustinformatsiooni küsimused ning järgnevad 11 küsimust olid põhiküsimused. Küsimused 5-8 on seotud töötajate teadlikkusega Selveri sotsiaalse vastutuse aspektidest. Küsimused 4, 9-11 ning 13 hindavad Selveri sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule. Küsimused 3 ning 12 on seotud töötajate arvamusega. Lisas 1 on välja toodud intervjuu küsimused.

Üldist informatsiooni Selveri sotsiaalse vastutuse tegevustest ja poliitikast kogus autor Suurejõe Selveri juhatajaga läbi viies kaks poolstruktureeritud intervjuud videosilla vahendusel ning kolmel korral meili teel suheldes. Intervjuud on salvestatud helifailidena. Lisaks koguti informatsiooni läbi dokumendianalüüsi, uurides Selveri kohta emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi kodulehelt ja muid kättesaadavaid teemakohaseid materjale.

3. UURINGU TULEMUSED

Töö kolmandas peatükis antakse esmalt ülevaade uuringu tulemustest, millele järgneb tulemuste analüüs. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse dokumendianalüüsist ning emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi kodulehelt saadud teavet ning Selveri sotsiaalset vastutust. Teises alapeatükis annab autor ülevaate intervjuu tulemustest. Kolmandas alapeatükis tuuakse välja saadud tulemuste järeldused. Neljandas alapeatükis pakutakse välja parendusettepanekuid sotsiaalse vastutuse mõju töötajate tööheaolule veelgi suurendamiseks. Dokumendi ning intervjuude analüüsimisel kasutas autor sisuanalüüsi.

3.1. Dokumendianalüüsi tulemused ja Selveri sotsiaalne vastutus

AS Selveri emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi äritavas on välja toodud, et grupp (Tallinna Kaubamaja Grupp AS ja tema tütarettevõtted) on seadnud endale eesmärgi olla Baltimaade piirkonnas üks edukamatest börsiettevõtetest ja Eestis kaubanduse lipulaev. Missiooniks on olla hinnatud investeerimisobjekt aktsionäridele, töötajate poolt väärtustatud tööandja ning klientide jaoks esimene valik. Grupi jaoks on tähtsaks põhiväärtuste ning eeskujuliku tegutsemisviisi tavade pidev järgimine. (Hea ... 2021)

Eetilise valdkonnast lähtub grupp oma tegevustes seadustest ning tegutsemisalal kohalduvatest tavadest. Grupi ettevõtte, töötajad ning partnerid käituvad oma tegevustes eetiliselt ning õiglaselt. Sotsiaalse vastutuse valdkonnast kinnitab grupp, et kohtleb kõiki isikuid võrdselt ning, et järgitakse rahvusvahelisi inimõigusi. Ühtegi üksikisikut ei diskrimineerita olenemata isiku soost, vanusest, seksuaalsest orientatsioonist, rassist, rahvusest, päritolust, puudest ja erinevate tõekspidamiste või kuulumiste pärast. Toetatakse töötajate isiklike ja tööalaseid arenguid ning tagatakse, et töötingimused vastavad õigusaktidele ja võimaldavad töötajate jaoks ohutu töökeskkonna. Keskkonnateadlikkuse poolelt ollakse oma tegevuses keskkonnasäästlikud ja hoidutakse teadlikult keskkonna kahjustamisest. Grupp peab enda tegevuses oluliseks taaskasutust ja säästlike tarbimisharjumusi. (*Ibid.*)

Kogutud informatsiooni põhjal julgeb autor väita, et Suurejõe Selver panustab sotsiaalse vastutuse seisukohalt väga mitmetes valdkondades, olgu selleks kas töötajate motiveerimine, töötajate elutingimuste ning töökeskkonna parendamine, ettevõtte keskkonnasäästlik toimimine, heategevus ning kogukonna toetamine jpm. Lähtudes keskkonnasäästlikkuse soovist analüüsitakse Selveris tervikuna iga päev põhjalikult kaupade tellimist paljudel erinevatel tasanditel. Kaupluse tasandil on tähtis prognoosida optimaalseid koguseid vähendamaks müümata jäänud kaupade koguseid, mis tuleb hiljem ära visata. Lisaks analüüsib ja jälgib logistikaosakond pidevalt kaubaautode efektiivsust. Selver on võtnud kasutusele kaubaautode efektiivsuse tõstmiseks jaotuskeskuse, kuhu kogutakse kokku peaaegu kõikidelt koostööpartneritelt tellitud kaup. Koostööpartnerite kaup sorteeritakse vastavalt maakondadele ära ning viiakse korraga ühe või kahe veoautoga kauplustesse. See välistab variandi, et kõik koostööpartnerid toovad enda kauba kauplustesse eraldi. Tänu antud jaotuskeskuse olemasolule vähendatakse väga suures mahus veoautode sõitmisi ja sellest tulenevat keskkonnasaastet. (Sepp 2020a) Läbi jaotuskeskuse kauba toimetamisega kauplustesse on nõustunud peaaegu kõik koostööpartnerid. Selveri logistikaosakond teeb järjepidevalt tööd, et seda süsteemi veelgi tõhusamaks ning paremaks muuta. (Sepp 2020b)

Selver on alustanud oma kaupluste renoveerimisega, mille eesmärgiks on parandada nii töötajate kui ka klientide heaolu kauplustes. Suurejõe Selveri renoveerimise käigus kasutati kõige uuemaid tehnoloogilisi lahendusi, et võimaldada võimalikult keskkonnasäästlik lõpplahendus. Kogu varasem kaupluse valgustus asendati energiasäästliku LED tehnoloogiaga. Tehnika valimisel oli tähtsaks tingimuseks keskkonnasõbralik lahendus. Seetõttu vahetati välja terve külmapark CO₂-põhisele külmasüsteemile, võimaldades eelnevaga võrreldes energia säästmist viiendiku võrra. See tähendab, et külmikute jääksoojust kasutatakse omakorda ära kaupluse ventilatsioonisüsteemis hoone ja tarbevee soojendamiseks. (Sepp 2020a)

Läbi erinevate toetusprojektide aitab Selver kaasa Eesti elu edendamisele ja kogukondade arengule. Selver tervikuna panustab Eesti laste tervise ja arengu heaks korraldades jõuluprojekti "Koos on kergem". Selle raames kogutakse laste- ja sünnitusosakondade toetuseks raha. Suurperesi toetab Selver koostöös MTÜ Pärnu Shalomi Abikeskusega, annetades realiseerimisajale lähenevaid toidukaupu vähemkindlustatud peredele. Selver on toetanud juba aastaid noortesporti, luues esindusmeeskonna Selver Tallinn. Võrkpalliklubile Selver Tallinn ollakse nimisponsoriks. Selver toetab ka rannavolle harrastamist läbi Caparoli Rannavolle Keskuse. Ettevõtte on toetajaks mitmete kultuuriprojektidele, milleks on Saaremaa

Ooperipäevad, Hiiumaa kirikukontserdid, Hiiu Folk, Pärnu Muusikafestival, Viljandi Folgifestival ning teatribussi tuur. (Sotsiaalne ... 2021b) Selver toetab Eesti väikeettevõtteid ja kodumaist toodangut, võttes kauplustesse müügile Eesti ettevõtete tooteid (Sepp 2021c). Selver teeb koostööd ka Toidupangaga, annetades neile kaupluste lõikes erinevaid toidukaupu, alates lihatoodetest lõpetades kuivaineteni (Sepp 2020b). Samuti aitab ettevõtte iga aasta kaasa Sinilille kampaania “Anname au!” toimumisele, mis kutsub inimesi kandma Sinilille rinnamärki, tunnustamaks kaitseväge ja Kaitseliidu veterane (Sinilille ... 2021).

Suurejõe Selver teeb koostööd kolme erineva loomapidamise ühistuga, annetades neile realiseerimistähtaja ületanud kuivaineid ning juur- ja puuvilju, mida loomad meelsasti söövad. Selver on suurtoetajaks ka Pärnus Rüütli platsil toimuvale jõuluturule. Suurejõe Selver on praktikakohaks Pärnu Kutsehariduskeskusele, kust tuleb kauplustesse palju praktikante nii Eestist kui ka välismaalt. Suurejõe Selveris on praktilal käinud noored alates Soomest kuni Prantsusmaani. (Sepp 2020a)

Kaupluse personalile pakutakse soodustuste poolelt võimalust tegeleda koostöös spordiseltsiga tasuta mitmete spordialadega ja saada massaaži sümboolse hinnaga (Sepp 2020a). Samuti on töötajatel võimalik käia kord nädalas tasuta spaas, mille üle ollakse peredes eriti õnnelikud, kuna ka töötaja lapsed saavad võimaluse külastada spaad tasuta. Töötajad kasutavad soodustusi väga aktiivselt ja on nende üle õnnelikud, kuna kokkuhoid on rahalises väärtuses suur. Preemiat saavad töötajad vastavalt kaupluse majandustulemustele. Sügiseti arutatakse läbi Selveri juhtkonna poolt kaupluste järgneva aasta iga kuu käive, mida kauplus peab saavutama. Kui kuu eesmärk täidetakse, saadakse tulemusena preemiat. Saadud preemia on mõeldud kõigile töötajatele, kuid preemiasüsteem on mõjutatud ametikoha vastutusalast. Saaliteenindajad saavad esimese astme preemiat ning kategooriajuhtidel on mõned nüansid juures. (Sepp 2020b) Lisaks kaupluse majandustulemustest sõltuval preemiale saavad töötajad jõulupreemiat ning on võimalik saada ka kolleegipreemiat. Jõulupreemiat saavad kõik töötajad iga aasta boonuspunktidenä enda partnerkaardile. Kolleegipreemiat on võimalik saada, kui töötaja poolt soovitatud uus töötaja jääb Selverisse tööle kauemaks, kui on katseaja periood. (Sepp 2021a) Tänutäheks pikaajalise koostöö eest pakub ettevõtte töötajatele staažipreemiat. Töötajad, kes on ettevõttes töötanud 5 aastat saavad preemiat 50 € ning 10-ne aastase staažiga töötajad 100 €. (Sepp 2021b)

Täiendavate soodustustena on töötajatele võimaldatud paindlikku tööaega, rohkemate boonuspunktide teenimist, staažipuhkust, tasustatud vabu päevi, viiruse levikuperioodil tasuta

toitlustust Selveri Köögi poolt, lapse sünnitoetust ning mitmeid kompensatsioone (Sepp 2020a, 2021b, 2021c). Rohkemate boonuspunktide teenimine on võimalik tänu sellele, et Selveri töötajad teenivad ühe Selveris kulutatud euro pealt viis boonuspunkti, tavapärase ühe boonuspunkti asemel (Sepp 2021b). Staažipuhkust saavad töötajad, kes on töötanud ettevõttes vähemalt 5 aastat ja puhkuseks on 2 tasustatud päeva. 10 aasta pikkuse tööstaažiga on puhkuseks 3 tasustatud päeva. Juhatajal ja müügijuhatajal on lisaks staažipuhkusele ka lisapuhkus, mis tähendab kord aastas nädal aega lisaks puhkamist, mil ajal säilitatakse töötasu. (Sepp 2020b) Tasustatud vabade päevade alla läheb näiteks töötaja abiellumine, mil võimaldatakse töötajale kaks vaba päeva. Pereliikme matuse korral on vabade päevade arv kaks ning lapse esimesse klassi minemisel võimaldatakse töötajale üks vaba päev. Lapse sünnitoetust pakub Selver ettevõtte töötajatele 100 € väärtuses ning tervisetõendi taotlemisel kompensatsiooni kuni 59 € väärtuses. (Sepp 2021b) Prillide kompenseerimist kuni 70 € väärtuses võimaldab Selver nendele töötajatele, kes on töötanud ettevõttes vähemalt pool aastat ning omavad vastavat retsepti (Sepp 2020b, 2021b). Tööjalanõud kompenseeritakse transporditöölistele ja letiteenindajatele täies mahus ning teistele töötajatele 50% ulatuses. Selveril on ettevõttega Tamrex koostöö ning töötajad saavad antud ettevõtte kindlast sortimendist välja valida kõige meelepärasemad tööjalanõud. Sõidukulu kompenseeritakse töötajatele, kes elavad vähemalt 15 km kaugusel töökohast. Kompensatsiooni väärtused on erinevad, olenevalt distantsist töötaja elukoha ja töökoha vahel. (Sepp 2021a) Pereliikme matuse korral saab töötaja kompensatsiooni 200 € ning töötaja matus kompenseeritakse 600 € väärtuses (Sepp 2021b).

Iga kauplus saab ühisürituste korraldamisel ise otsustada, millist tähtpäeva tähistada või millist mitte (Sepp 2020a). Ühisürituste jaoks on eraldatud aastaks ajaks kindel eelarve, millega juhataja majandab. Erinevaid ideid ühisürituste korraldamiseks tuleb nii töötajatelt kui juhatajalt endalt. Kõikide variantide seast leitakse koos kõige atraktiivsemad ja rahaliselt sobivamad. (Sepp 2020b) Suurejõe Selver peab iga aasta suvel piknikuvormis kaupluse sünnipäeva, detsembris peetakse traditsioonilisi jõulupidusi ning samuti tähistatakse kas sõbrapäeva, naistepäeva või Eesti Vabariigi aastapäeva (Sepp 2020a). Lisaks nendele korraldatakse iga aasta erinevaid üritusi, olgu nendeks kas stiilipeod, karaoked või mistahes huvitavad üritused. Suurejõe Selveri juhataja sõnul võtavad koosviibimistest alati osa vähemalt pooled töötajatest. Iga aasta valitakse ka parim kauplus ja juhataja. Parima kaupluse valimine käib mitmete majandusnäitajate alusel. Majanduslikumalt kõige tulusamalt ja efektiivsemalt tööd teinud esimesed kolm kauplust saavad preemiat, milleks on näiteks võimalus kogu kauplusel koos kusagile minna või midagi teha. Olgu selleks kas bowlingu mängimine, restoranis söömine või kinokülastus. Parima juhataja valimine käib koos

parima kaupluse valimisega, kuna kaupluse edukus sõltub paljuski sellest, kuidas seda juhitakse. On tehtud ka selliselt, et iga töötaja saab võimaluse iseloomustada enda kaupluse juhatajat, millest hiljem tehakse valim ja võrreldakse, kuidas töötajad enda kaupluse juhatajat näevad. Kui parim kauplus ja kaupluse juhataja on valitud, siis valitakse kaupluse tasandil ka kvartalis kaks parimat töötajat, kes saavad valituks läbi hääletuse. Suurejõe Selveril on selleks valimiskast, läbi mille saab iga töötaja enda eelistusest teada anda. Ainult juhataja ja müügijuhataja ei avalda teadlikult enda arvamust. Peale hääletuse lõppemist avaldab kaupluse juhataja kõikidele töötajatele tulemuse. Parima töötaja preemiaks on rahaline summa, mis motiveerib kõiki töötajaid pingutama. Juhataja sõnul lähevad väga tihti töötajate eelistused kokku juhataja eelistusega, kuna tublid töötajad paistavad kõigile silma. (Sepp 2020b)

Kuulamaks töötajate ettepanekuid ja mõtteid, edastamiseks informatsiooni ning Selveri eesmärkidest ja ootustest kõnelemiseks viib juhataja Suurejõe Selveris regulaarselt läbi koosolekuid, mis toimuvad erinevate üksuste lõikes. Paljud koosolekutel töötajate poolt pakutud ettepanekud on ka realiseerunud. (Sepp 2020a) Koosolekud ei ole Selveri poolt ette määratud, vaid iga kaupluse juhataja otsustab ise, kui tihti ja mis temadel on koosolekuid tarvis läbi viia (Sepp 2020b). Kõikides Selverites viiakse koostöös uuringufirmaga Emor iga aasta jaanuarikuus läbi tööra hulolu uuring. Töötajate poolt täidetav küsimustik on valikvastustega ning nelja lehekülje pikkune, millele lisaks on võimalik mitmeid vastuseid kommenteerida. Kaupluste lõikes on uuringus osalemise määr erinev, kuid jääb 75-95% vahele. Vastamine on anonüümne ja töötajatel on võimalus enda vastused postitada personaalselt. (Sepp 2020a) Sellele eelnevalt viib Suurejõe Selveri juhataja läbi koosoleku eesmärgiga selgitada, mis on antud uuringu eesmärk ning miks on vajalik edastada tõeseid vastuseid. Antud ajaks on juhataja teadlik ka eelneva aasta kaupluse majandustulemustest, millest informeeritakse samal koosolekul ka töötajaid, kui efektiivselt kauplus toimunud on. (Sepp 2020b) Uuringu kokkuvõtteid tutvustatakse kaupluste juhatajatele, kellel on vaba voli, kuidas saadud teavet enda kaupluste töötajatele edastada. Suurejõe Selveri juhataja on informatsiooni edastamiseks valinud koosoleku vormi, mille käigus edastatakse töötajatele lihtsustatud kujul uuringu tulemused. Kui tulemustest tuleb välja muudatusvajadus, koostatakse selleks tegevuskava ning enne järgmist tööra hulolu uuringut tehakse sellest kokkuvõte. (Sepp 2020a) Üldkoosolekuid viiakse läbi kord kvartalis, kuhu kogunevad kokku kõik töötajad. Väiksemaid koosolekuid viiakse tihti ja iga kuu läbi, mille käigus arutatakse kategooriajuhtidega kaupade ja jooksvate temade üle. Suurejõe Selveris on raudne traditsioon, et igal hommikul viiakse kategooriajuhtidega läbi koosolek, mille käigus arutatakse temadel nagu

eelseisvad kampaaniad, eelnevatel päevadel üleskerkinud probleemid, eelneva päeva käive ning üldine heaolu. (Sepp 2020b)

Täiendkoolitusi pakutakse töötajatele regulaarselt ning koolitustel osalevad kõik töötajad vastavalt koolituse iseloomule ja valdkonnale (Sepp 2020a). Teenindajatele tervikuna võimaldatakse väga palju tootekoolitusi. Saalitöötajatele korraldatakse paar korda aastas koolitusi, mida viivad läbi kindla ettevõtte müügiesindajad. Müügiesindajad tutvustavad kuidas toodetega ümber käia või kuidas neid säilitada ning jagavad informatsiooni uute teadmiste osas. Juhatajatele ja müügijuhatajatele pakutakse mitmeid koolitusi väga erinevatest valdkondadest. Koolitused võivad olla seotud vaimse tervisega, puuetega inimeste tööellu integreerimisega jne. Koolitused on nii sise- kui ka välikoolitused. Suurejõe Selveri juhataja on ka ise üks koolitajatest, käies üle Eesti erinevates Selverites andmas nõuandeid, kuidas veelgi efektiivsemalt koristada. Selveril on “Noore juhi koolituse” programm, mille eesmärk on töötajate seast välja kasvatada kaupluste juhatajaid, et töötajatel oleks veelgi rohkem võimalusi ametiredelil tõusmiseks. Koolitusest saavad osa võtta kategooriajuhid, kes on nõus astuma sammu edasi kas müügijuhatajaks või juhatajaks. Koolituse käigus osaletakse aasta jooksul erinevates loengutes, praktikates ja grupitöodes ning tehakse kodutöid. Enne koolitust peavad osalejad võtma eesmärgi, mida soovitakse muuta kas Selveris, kus töötatakse või Selveris tervikuna. Koolituse lõppedes peavad osalejad esitlema enda aasta jooksul tehtud tööd ja kirjeldama lõpptulemusi. Koolitusest saavad osa võtta piiratud arv inimesi ning huvi on töötajate seas suur. (Sepp 2020b)

Erivajadustega töötajate värbamisel näitab Selver suurt eeskujut eetilise käitumise osas. Väga mitmetes Selverites on tööl erivajadustega töötajad. Samuti on ka Suurejõe Selveris olnud, kuid antud perioodil ei ole. Suurejõe Selveri juhataja jagas enda kogemust, kuidas mõned kuud tagasi võeti kassapidajaks tööle ratastoolis inimene, kes sai töökohustustega suurepäraselt hakkama. Ratastoolis olemine ei seganud töötamist, kuna töötaja mahtus ratastooliga kassasse täpselt ära. Suurejõe Selveri juhataja sõnul ei ole kõiki erivajadustega inimesi alati võimalik tööle võtta töö iseärasuste pärast, kuid võimaluse korral antakse alati ka neile võimalus. Kurtidele töötajatele väljastatakse nimesilt vastava informatsiooniga, et ka kliendid oleksid sellest teadlikud. Igas kassas on olemas telefonid ja kui klienditeenindajal peaks tekkima mingisugune probleem, tuleb teenindusjuht töötaja nupuvajutuse peale kohale ja aitab olukorda lahendada. (*Ibid.*)

3.2. Intervjuu tulemused

Intervjuudes osales kokku 24 ettevõtte töötajat. Esimeses küsimuses uuriti töötajate üldist teadlikkust ettevõtte sotsiaalse vastutuse seisukohalt ehk antud mõiste tähendust. Kõige enam toodi välja, et sotsiaalne vastutus võiks tähendada ettevõtte seadustest kinni pidamist. Peale selle pakuti, et ettevõtte vastutab kõige eest, alates kaubast kuni töötajateni välja ning seda, et sotsiaalne vastutus tähendab kõikide töötajate vastutustundlikku käitumist tööülesannete osas. Üksikud töötajad seostasid sotsiaalset vastutust ettevõtte poolt töötajatele pakutavate erinevate soodustustega, näiteks paindliku töögraafikuga ning inimestevaheliste suhetega. Näiteks sellega, kuidas juhid suhtuvad töötajatesse.

Järgmise küsimusena uuriti töötajatelt, milliste ettevõtte tegevustega või ettevõtte poolt pakutavate hüvedega töötajad seostaksid sotsiaalset vastutust. Üksmeelselt ning kõige enam seostati sotsiaalset vastutust sportimise soodustustega ning kõikide teiste ettevõtte poolt pakutavate soodustustega, näiteks tööjalanõude ning prillide kompenseerimisega. Vähem kui pooled töötajad seostasid sotsiaalset vastutust tasustatud vabade päevadega, preemiatega, toetustega ning ühisüritustega. Ettevõtte poolt tehtavate tegevustega seostavad üksikud töötajad sotsiaalset vastutust töötajate tunnustamisega ning ettevõtte sooviga olla sponsoriks. Järgnev joonis koondab kokku lõputöös esitatud esimese kahe uurimisküsimuse vastused.

<p>Milliste tegevuste läbi tagatakse Suurejõe Selveris sotsiaalne vastutus?</p> <ol style="list-style-type: none">1) Kaupade tellimise analüüsimine ja jaotuskeskuse olemasolu.2) Selveri kaupluste renoveerimine eesmärgiga tegutseda keskkonnasäästlikumalt.3) Töötajatele võimaldatud soodustused ja preemiad.4) Ühisüritused, töötajate tunnustamine, töörahulolu uuring.5) Regulaarsed koosolekud ja täiendkoolitused.6) Erivajadustega töötajate värbamine.7) Sponsorlus ja koostööd.	<p>Milline on Suurejõe Selveri töötajate teadlikkus sotsiaalse vastutuse aspektidest?</p> <ol style="list-style-type: none">1) Tähendab ettevõtte seadustest kinnipidamist. Lisaks ettevõtte poolt kõige eest vastutamist ja töötajate vastutustundlikku käitumist tööülesannete osas.2) Seostatakse kõige rohkem töötajatele pakutavate sportimise soodustustega ja kõikide teiste soodustustega, näiteks tööjalanõude ning prillide kompenseerimisega. Lisaks toetustega, ühisüritustega, inimestevaheliste suhetega, tasustatud vabade päevadega, töötajate tunnustamisega ning sponsorlusega.
---	--

Joonis 2. Lõputöö esimese kahe uurimisküsimuse koondatud vastused
Allikas: autori koostatud

Uurides töötajate arvamust seoses ettevõtte sotsiaalselt vastutustundliku käitumise olulisusega, sai autor vastustest teada, et kõik töötajad peavad antud käitumisviisi vajalikuks. Peamiste põhjustena toodi välja, et vastutustundlik käitumine tõstab töötajate motivatsiooni ettevõttes töötada ning tagab kindlustunde ja stabiilsuse. Üks töötajatest kirjeldas vastutustundliku ettevõtluse tähtsust antud viisil: “See annab töötajatele kindlustunde ja stabiilsuse (...), et ettevõtte neist hoolib, see on väga tähtis. Siis ei kiputa (...) ka töölt ära minema.” Samuti tõid töötajad seoses ettevõtte sotsiaalselt vastutustundliku käitumise tähtsusega välja, et: “Muudmoodi (...) töö ei toimiks nii, nagu see tegelikult olema peaks” ning “Inimesed liiguvad ja räägivad, et (...) kuidas teil töö juures on (...). Tore on ju, kui saad ikka öelda, mis boonused meil on.”

Järgnevalt palus töö autor Suurejõe Selveri töötajatel välja tuua tegevusi või soodustusi, mida töötajatele võimaldatakse ettevõttes sotsiaalse vastutuse seisukohalt tööheaolu parendamiseks. Tegevuste poolelt toodi kõige enam välja ühisüritusi, millele lisaks mainiti võrdselt töötajate tunnustamist ehk kvartalis kahe parima töötaja valimist, koosolekuid ning töörahulolu uuringu läbiviimist. Ühisürituste osas ei toodud töötajate poolt välja kindlaid üritusi, kuna vastajad peavad kõiki ühiselt veedetud üritusi võrdselt tähtsateks ja meeldivateks. Koosolekud toodi tööheaolu parendamisel välja põhjusel, et nende käigus edastatakse töötajatele erinevatest valdkondadest informatsiooni ning antakse töötajatele võimaluse kaasa rääkimiseks või enda arvamuse avaldamiseks. Töötajatele arvamuse avaldamise võimaldamine suurendab motivatsiooni ettevõttes töötada ning vähendab võimalikke konflikte või lahkarmusi töötajate endi või töötajate ja juhtkonna vahel. Töörahulolu uuringus saavad töötajad täpselt ning detailselt kirjeldada, millega ollakse rahul ja millega mitte. Soodustuste poolelt toodi üksmeelselt ja ülekaalukalt välja sportimise, spaa ning massaaži soodustusi ja Selveri kauplustes rohkemate boonuspunktide kogumist. Vähem mainiti preemiat, paindlikku töögraafikut ning viiruse perioodil ettevõtte poolt korraldatud toitlustust.

Paludes vastajatel välja tuua tegevusi või soodustusi, mida ettevõtte pakub sotsiaalse vastutuse seisukohalt töötajate elutingimuste parendamiseks, nõustusid töötajad üksmeelselt, et elutingimusi parendavad sportimise, spaa ja massaaži soodustused ning prillide kompenseerimine. Toodi välja ka tööjalanõude kompenseerimist, tasustatud vabu päevi, lapse sünnitoetust ning viiruse levikuperioodil Selveri poolt toitlustamist. Alla poole töötajatest arvasid, et elutingimusi parendavad erinevad ettevõtte poolt võimaldatud preemiad ning Selveri kauplustes rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt.

Sotsiaalse vastutuse seisukohalt Selveri või Suurejõe Selveri poolt läbiviidavate koostööde või heategevuse raames meenusid töötajatele kõige enam heategevuskampania “Koos on kergem”, koostööd Sinilille kampaniaga “Anname au!” ning heategevusorganisatsiooniga Toidupank. Suurem osa töötajatest oskasid välja tuua, et Selver toetab võrkpalli, Pärnu toimuvat Hea Toidu Festivali ning erinevaid kontserdeid üle Eesti. Samuti olid vastajad kursis sellega, et Selver toetab kodumaist toodangut, võttes kauplustesse müügile Eesti talupidajate tooteid. Rohkem kui pooled töötajad olid teadlikud Suurejõe Selveri koostööst mitme loomapidamise ühistuga, mille eesmärgiks on annetada loomapidajatele erinevaid juur- ja puuvilju.

Paludes töötajatel välja tuua tegevusi, mida Selver või Suurejõe Selver teeb sotsiaalse vastutuse seisukohalt sooviga olla keskkonnasäästlikum, sai autor järgnevad vastused. Kõige enam seondus töötajatele seoses keskkonnasäästlikkusega renoveerimise käigus lisatud LED valgustus ning ühekordsete kilekottide kasutamise vähendamine ja nende asendamine biolagunevate kilekottidega. Töötajad pidasid märkimisväärseks ka klientidele riidest ning paberkottide ostmise võimaldamist ning muutust, et iseteeninduskassades ei prindita enam ilma kliendi soovita kviitungit. Üksikud töötajad teadsid keskkonnasäästlikkuse seisukohalt välja tuua ka renoveerimise käigus lisatud uusi energiasäästlikke külmkappe.

Uurides töötajate teadmisi seoses Selveri eetilise tegutsemisviisiga, teadsid enamus töötajaid vastata, et ettevõtte võtab võimaluse korral tööle ka erivajadustega töötajaid. Samuti tõid mõned vastajad välja, et uutele töötajatele räägitakse koheselt ettevõttes toimuvast, mida töötajalt oodatakse ning mis on üldised Selveri eesmärgid. See tähendab, et töötajate eest ei varjata ega ilustata kohe algusest peale midagi, vaid räägitakse olukordadest täpselt selliselt, nagu need on.

Paludes vastajatel välja tuua tegevusi või hüvesid, mida on töötajatele võimaldatud sotsiaalse vastutuse seisukohalt eesmärgiga tõsta töötajate motivatsiooni Selveris töötada, toodi kõige enam välja paindlikku töögraafikut, ühisüritusi ning planeeritud käibe täitumisel saadavat preemiat. Töötajad on väga tänulikud, et vajaduse korral tulla nende soovidele vastu ning, et töögraafik koostatakse alati töötajatega kooskõlastatuna. Ühisüritustel on töötajatel tööväliselt võimalik teiste töötajatega tuttavaks saada ning ühiselt meeldivalt aega veeta, mis tõstab töötajate meeleolu. Mõned vastajad lisisid, et motivatsiooni tõstavad ka Selveri kauplustes rohkemate boonuspunktide kogumine, kolleegipreemia, prillide ja tööjalanõude kompenseerimine ning töötajate tunnustamine ehk parimate töötajate valimine.

Selveri poolt töötajatele võimaldatud hüvede või tegevustena, mis suurendavad töötajate lojaalsust ettevõtte suhtes või soovi ettevõtet soovitada, tõid vastajad välja järgnevad vastused. Kõige enam suurendavad töötajate lojaalsust ning soovi tööandjat soovitada ettevõtte poolt korraldatavad ühisüritused ning prognoositava käibe täitumisel saadav preemia. Vähesemal määral toodi töötajate poolt välja sportimise soodustust, Selveri kauplustes rohkemate boonuspunktide kogumist, prillide kompenseerimist, paindlikku töögraafikut ning töötajate tunnustamist ehk parimate töötajate valimist.

Töö autor palus töötajatel välja tuua seoses sotsiaalse vastutusega tegevusi, mis soodustavad meeskonnatöö efektiivsust. Suurem osa töötajatest usub, et ühisürituste pidamine suurendab meeskonnatöö efektiivsust. Põhjuseks toodi, et ühisüritustel on töötajatel võimalik rohkem üksteisega tutvuda ja õppida inimesi tundma. Peale ühisürituste usuvad mõned töötajad, et ka koosolekud parandavad meeskonnatööd. Koosolekud parandavad just seetõttu, et nende kaudu edastatakse töötajatele informatsiooni ettevõtte eesmärkidest ja ettevõttes toimuvast, tänu millele on kõik töötajad teadlikud tehtava töö vajalikkusest ning eesmärkidest.

Paludes töötajatel vastata, kas Selverisse kandideerimisel võeti arvesse ettevõtte head mainet ning panustamist ühiskonda, sai töö autor suuremalt osalt töötajatelt jaatava vastuse. Üks töötajatest lisas, et: “Kui on selline suur ettevõtte, siis see annab kindlustunde. Väikesed ettevõtted tulevad ja varsti ka kaovad.” Oli ka töötajaid, kes vastasid, et nad ei võtnud arvesse ettevõtte mainet. Põhjuseks toodi kas kiiresti töölesaamise vajadust, kaupluse lähedust töötaja kodule või toodi välja, et mainest tähtsamad on palganumber, tööaeg või kollektiiv. Järgnev joonis koondab kokku lõputöös esitatud viimase kahe uurimisküsimuse vastused.

<p>Milliste tegevuste läbi tunnetavad töötajad Selveri panust sotsiaalsesse vastutusse?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Eelkõige ühisürituste, sportimise, spaa ning massaaži soodustuste, rohkemate boonuspunktide kogumise ostudelt, prillide kompenseerimise, töötajate tunnustamise, koosolekute ning töörahulolu uuringu korraldamise kaudu. Lisaks läbi paindliku töögraafiku, preemia, staažipreemia, ettevõtte kulul toitlustuse, tööjalanõude kompenseerimise, tasustatud vabade päevade ja lapse sünnitoetuse. 2) Kõige enam läbi heategevuskampaania "Koos on kergem" ning koostööde Sinilille kampaaniaga "Anname au!" ja heategevusorganisatsiooniga Toidupank. Lisaks läbi koostöö erinevate loomapidamise ühistutega ning võrkpalli, Hea Toidu Festivali, erinevate kontserdite ja kodumaise toodangu toetamise kaudu. 3) Kõige rohkem läbi renoveerimise käigus lisatud LED valgustuse ja ühekordsete kilekottide kasutamise vähendamise ja asendamise biolagunevate kilekottidega. Samuti energiasäästlike külmkappide ja iseteeninduskassas kviitungi mitteautomaatse printimise kaudu. 4) Esmalt läbi erivajadustega töötajate värbamise ja seejärel ettevõtte aususe ning läbipaistvusega seoses töötajatega. 	<p>Kuidas töötajad tunnetavad Selveri poolt tagatud sotsiaalse vastutuse mõju nende tööheaolule?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ollakse õnnelikud kõikide töötajatele võimaldatud hüvede eest ning kõik neist mõjutavad tööheaolu. 2) Tööheaolu parendavad eelkõige ühisüritused, sportimise, spaa ning massaaži soodustused ja rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt. Lisaks töötajate tunnustamine, koosolekud, töörahulolu uuring, paindlik töögraafik, preemia ning ettevõtte poolt toitlustamine. 3) Töötajate motivatsiooni tõstavad kõige enam paindlik töögraafik, ühisüritused ja käibe täitumisel saadav preemia. Lisaks kolleegipreemia, töötajate tunnustamine, rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt ning prillide ja tööjalanõude kompenseerimine. 4) Töötajate lojaalsust suurendavad esmalt ühisüritused ja preemia. Lisaks sportimise soodustus, rohkemate boonuspunktide kogumine, prillide kompenseerimine, paindlik töögraafik ning töötajate tunnustamine. 5) Meeskonnatöö efektiivsust suurendavad põhiliselt ühisüritused ning lisaks koosolekud.
---	--

Joonis 3. Lõputöö viimase kahe uurimisküsimuse koondatud vastused
Allikas: autori koostatud

Viimase küsimusena paluti töötajatel välja tuua seoses sotsiaalse vastutusega Selveri poolt võimaldatud hüvesid, mis ei mõjuta nende tööheaolu. Kõik töötajad vastasid üksmeelselt, et ollakse rahul kõikide soodustusega ning tegevustega, mida töötajatele võimaldatakse ning selliseid hüvesid ei ole, mis ei mõjutaks tööheaolu. Samuti mainisid vastajad, et nad kasutavad väga suures osas neile võimaldatud hüvesid. Mõned töötajad lisasid, et nad on pakutavate hüvedega rahul, kuid neid võiks alati olla rohkem.

3.3. Uuringu arutelu ja järeldused

Uuringu eesmärgiks oli teada saada milliste tegevuste läbi tagatakse Selveris sotsiaalne vastutus, mõista töötajate teadlikkust seoses sotsiaalse vastutusega, saada teada milliste tegevuste kaudu tunnetavad Suurejõe Selveri töötajad ettevõtte panust sotsiaalsesse vastutusse ning kuidas tunnetavad töötajad ettevõtte poolt tagatud sotsiaalse vastutuse mõju tööheaolule. Suurejõe Selveri juhatajalt saadud informatsiooni põhjal saab järeldada, et Selver panustab ettevõtte sotsiaalse vastutuse tagamiseks väga suures mahus aega ja ressursse. Töötajate sotsiaalse vastutuse mõiste selgitustest saab järeldada, et vastajate jaoks ei ole päris selge, mida tähendab ettevõtte sotsiaalne vastutus. Vastustena toodi rohkem välja ettevõtte tegutsemist vastavalt seadustele, mitte ettevõtte vabatahtlikku tegutsemisviisi millegi parendamiseks. Lisaks seostati ettevõtte sotsiaalset vastutust ka töötajate kohustustega. Välja toodud ettevõtte kohustused on mingil määral seotud sotsiaalse vastutusega, kuid mõiste lahtimõtestamisel jääb antud vastus siiski liiga pealiskaudseks. Järgnevalt paluti töötajatel välja tuua tegevusi või hüvesid, millega seostatakse sotsiaalset vastutust. Saadud tulemused näitasid aga vastupidiselt eelnevatele vastustele, et vastajatel on olemas arusaam sellest, mida vastutustundlik ettevõtte enda töötajatele võimaldab või kuidas töötajatega käitub. Vastustest on selgelt näha, et töötajad seostavad sotsiaalset vastutust rohkem materiaalsete hüvedega kui vaimse heaoluga. Töötajatele seostuvad sotsiaalse vastutusega rohkem erinevad soodustused, preemiad, tasustatud vabad päevad ja kompenseerimised, kui täiendkoolitused ning töötajad üksmeelselt, et ettevõtte peaks toimima vastutustundlikult, kuna see tagab töötajate jaoks kindlustunde ning stabiilsuse. See tähendab, et Selveri töötajad hindavad kõrgelt sotsiaalselt vastutustundlikke ettevõtteid ning tunnevad, et selliselt tegutsedes väärtustavad ettevõtted ka enda töötajaid.

Järgnevate küsimuste vastused aitavad mõista milliste tegevuste kaudu tunnetavad töötajad Selveri panust sotsiaalsesse vastutusse ja selle mõju töötajate tööheaolule. Suurejõe Selveri töötajate vastustest tulenevalt suurendab töötajate tööheaolu nii materiaalne kui ka vaimne heaolu. Töötajad tunnevad, et lisaks erinevatele soodustustele eesmärgiga vähendada kulutusi ning rahalistele preemiatele on vajalikud ka ühisüritused, tunnustamised, koosolekud ning töörahulolu uuringute läbiviimised. Mingil põhjusel ei tulnud vastustest kordagi välja, et tööheaolu tõstaksid täiendkoolitused, mida ettevõttes regulaarselt korraldatakse. Töötajate tööheaolu hoidmise jaoks peaks ettevõtte ka edaspidi võimaldama antud hüvesid. Töötajatele võivad olla võimaldatud kõrged preemiad ning mitmed soodustused, kuid kui töötajaid ei informeerita ettevõttes toimuvast ega ei

arvestata nende arvamusega, siis töötajad ei tunne ennast ettevõttes hästi. Samuti vastasid intervjuude käigus töötajad, et tööandja poolt võimaldatud hüvedest ei ole ükski ebavajalik või selline, mis ei mõjutaks tööheaolu. Uurides töötajatelt ettevõtte poolt võimaldatud tegevusi või soodustusi töötajate elutingimuste parendamiseks, on vastustest tulenevalt näha, et suurema ülekaaluga on tervise edendamisega seotud soodustused, kui rahalised preemiad või rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt. Ettevõtte sooviks on lähtuvalt heast äritavast toetada töötajate isiklikke ning tööalaseid arenguid, ning saadud vastused näitavad, et töötajad tunnetavad ning hindavad ettevõtte panust heaolu tõstmisel.

Uurides töötajate teadmisi seoses Selveri või Suurejõe Selveri poolt tehtavate koostööde ja heategevusega, oskasid töötajad välja tuua enamus kampaaniatest või koostöödest. Sellest saab järeldada, et Suurejõe Selveris on tehtud töötajate informeerimisel seoses heategevuse ja sponsorlusega efektiivset tööd. Lisaks ka seda, et töötajad hindavad tööandja panust kõrgelt ning tunnevad selle vastu ka ise rohkem huvi. Seoses Selveri keskkonnasäästliku tegutsemisviisiga töid töötajad esmalt välja renoveerimise käigus paigaldatud uue valgustuse ja ühekordsete kilekottide asendamise biolagunevate kilekottidega ning seejärel teised töökeskkonnas tehtud väiksemad muudatused, kuid jaotuskeskuse olemasolust ega kaupade tellimise analüüsimisest ei ole töötajad teadlikud. Põhjuseks võib olla vastajate antud tegevustega isikliku kokkupuute puudumine, kuid sellegipoolest võiksid töötajad eelmainitud tegevustest teadlikud olla. Saadud vastusest saab järeldada, et Suurejõe Selveri juhtkond hoiab töötajaid ettevõttes toimuvaga kursis ning jagab töötajatele põhilist informatsiooni seoses keskkonnasäästlikkusega, kuid detailsemalt kõiki antud valdkonnas tehtavaid tegevusi ei kirjeldata. Samuti seda, et töötajad peavad keskkonnasäästlikkust vajalikuks, võttes antud informatsiooni vastu ning talletades seda. Keskkonnateadlikkust sätestab ka grupi äritava, milles lubatakse olla oma tegevustes keskkonnasäästlikud, pidada oluliseks säästlikke tarbimisharjumusi ning hoiduda teadlikult keskkonna kahjustamisest. Kogutud vastustest on näha, et ka töötajad tunnetavad ning näevad tööandja panust antud valdkonnas.

Ettevõtte poolt tehtavate tegevustega seoses eetilise tegutsemisviisiga oskasid suurem osa töötajatest koheselt välja tuua, et ettevõtte võtab tööle ka erivajadustega töötajaid. Läbi sellise tegutsemisviisi suurendab tööandja töötajate kindlustunnet, et kõiki töötajaid aktsepteeritakse võrdselt ning ei võrrelda teineteisega. Seda lubab ka ettevõtte hea äritava kinnitades, et grupi ettevõtetes koheldakse kõiki isikuid võrdselt ning kedagi ei diskrimineerita. Töötajate teadlikkus antud teemal võib näidata ka töötajate uhkust ettevõtte tegutsemise osas.

Paludes töötajatel välja tuua tegevusi või soodustusi, mis tõstavad nende motivatsiooni Selveris töötada, oli vastustest tulenevalt näha, et töötajate motivatsiooni suurendavad mõlemad nii vaimne heaolu kui ka rahaline premeerimine, kuid antud juhul on vaimne heaolu tähtsam. See näitab, et ettevõtte poolt regulaarselt korraldatavad ühisüritused võimaldavad lisaks töötajatel üksteisega tuttavaks saamisele tõsta ka töötajate motivatsiooni ettevõttes töötada. Lisaks tõstab motivatsiooni ka töötajatele vastutulek seoses paindliku töögraafikuga, võimaldades täita ettevõttel heas äritavas sätestatud missiooni, milleks on olla töötajate poolt väärtustatud tööandja. Töö autor uuris intervjuueeritavatelt, mis suurendab töötajate lojaalsust ettevõtte suhtes või tahet ettevõtet soovitada. Vastuste põhjal on näha, et töötajaid mõjutavad võrdselt nende vaimse heaolu tagamine kui ka rahaline preemia. Kokkuvõtvalt peab Selver töötajate motiveerimiseks ning lojaalsetena hoidmiseks võimaldama ka edaspidi eelkõige paindlikku töögraafikut, erinevaid ühisüritusi ning planeeritud käibe täitumisel saadavat preemiat ja lisaks kauplustes rohkemate boonuspunktide kogumist, prillide ja tööjalanõude kompenseerimist ning töötajate tunnustamist. Töötajate jaoks on tähtsad mõlemad nii vaimset heaolu soodustavad tegevused või soodustused ning rahalist kokkuhoidu võimaldavad soodustused ja preemiad. Vajalik oleks regulaarselt võimaldatud hüvede suurendamine või laiendamine, et nende pakkumine täidaks soovitud eesmärgi.

Meeskonnatöö efektiivsust suurendab töötajate meelest eelkõige ühisürituste pidamine. Peale ühisürituste väljatoomist mainiti ka koosolekute pidamisi. Nii ühisüritusi kui ka koosolekuid peetakse Suurejõe Selveris tihti ja regulaarselt ning töötajatega kooskõlastades, mis lisaks põhilisele eesmärgile suurendavad nähtavasti ka meeskonnatöö efektiivsust. Seetõttu tuleks regulaarselt jätkata ühisürituste ja koosolekute pidamisega ning töötajate maksimaalse kaasamisega nendesse tegevustesse.

Vastustest selgus, et Selverisse kandideerimisel võtsid suurem osa töötajatest arvesse tööandja head mainet. Põhjuseks toodi välja, et hea mainega ettevõtte tagab töötajate jaoks kindlustunde. Antud tulemus on igati mõistetav, kuna varasemalt olid kõik töötajad nentunud, et ettevõtte peab toimima vastutustundlikult. Siiski mõned töötajad ei võtnud erinevatel põhjustel arvesse Selveri head mainet. Antud tulemustest on näha, et Selveri vastutustundlik käitumine on töötajate jaoks tähtis ning oli märkimisväärse tähtsusega töötajate tööle kandideerimisel, mistõttu peaks ettevõtte ka edaspidi rõhku panema positiivse maine säilitamisele. Töötajate vastustest on taaskord näha, et ettevõtte on suutnud täita enda missiooni olla töötajatele hinnatud tööandjaks.

3.4. Parendusettepanekud

Intervjuudest selgus, et töötajad oskavad välja tuua tegevusi või hüvesid, mis seostuvad ettevõtte sotsiaalse vastutusega, kuid ei mõista täielikult antud mõiste tähendust. Samuti on töötajad kursis enamikega paljudest soodustustest ja tegevustest, mida neile Suurejõe Selveris võimaldatakse, mistõttu võiks Suurejõe Selveri juhtkond selgitada töötajatele võimaldatud hüvede eesmärke ning sotsiaalse vastutuse olemust ning tähtsust. See annaks kaupluse töötajatele parema võimaluse mõistmaks töötajatele võimaldatud hüvede ja sotsiaalse vastutuse seost. Samuti aitaks see mõista tööandja pingutusi ja panust sotsiaalse vastutuse osas, mis võib tööandja mainet töötajate silmis veelgi tõsta. Antud tegevuse käigus võivad ka töötajad ettevõtte mainet tõsta, edastades saadud informatsiooni seoses Selveri sotsiaalse vastutusega.

Selver näeb palju vaeva, et tegutseda keskkonnasäästlikult, mistõttu võiksid antud teemal ka töötajad rohkem teadlikumad olla. Töötajad oskavad välja tuua renoveerimisega seotud muudatusi ning töökeskkonnas tehtud muudatusi, kuid kaupade tellimise analüüsimisest, et vähendada müümata jäänud kaupade koguseid ning jaotuskeskuse olemasolust ei olda teadlikud. Tänu nendele tegevustele väheneb ettevõtte poolt tekitatud keskkonnasaaste tunduvalt. Seetõttu võiks Selver panustada kaupluste töötajate informeerimisele koosolekute, tutvustavate videode ja erinevate harivate mängude kaudu. Tööandja võiks iga aasta mängude tulemuste põhjal premeerida parimaid töötajaid. See suurendaks töötajate huvi ja teadlikkust seoses tööandja panusega ning lisaks võib mõjutada töötajate tarbimisharjumusi.

Tööandja poolt võimaldatakse töötajatele regulaarselt erinevaid täiendkoolitusi, panustades hulgaliselt aega ning ressursse, kuid uurides sotsiaalse vastutuse seisukohalt hüvesid või tegevusi, mis mõjutavad töötajate tööheaolule, ei toodud seda kordagi välja. Suurejõe Selveri juhtkond peaks töötajatelt uurima põhjuseid, miks täiendkoolitusi ei hinnata tööheaolu parendamisel. Olenevalt ametikohast kohustuslikele täiendkoolitustele lisaks võiks ettevõtte võimaldada töötajatel valida meelepäraseid koolitusi, eesmärgiga suurendada töötajate huvi. Lisaks võib kasuks tulla töötajatelt arvamuse küsimine seoses parendusettepanekutega täiendkoolituste osas. Iga aasta lõpus võiks tööandja kaaluda iga kaupluse kõige õpihimulisema töötaja tunnustamist.

Ettevõtte võiks jätkata töötajatele tasuta toitlustamise pakkumist ka peale viiruse perioodi lõppemist, kuna töötajad on selle võimaluse eest väga tänulikud ning on seda välja toonud isegi tööheaolu ning elutingimuste parendamise juures. Samuti kuna töötajate jaoks parendavad

ühisüritused tööheaolu ja motivatsiooni Selveris töötada ning suurendavad lojaalsust ettevõtte suhtes, soovi tööandjat soovitada ning meeskonnatöö efektiivsust, peaks antud viiruse levikuperioodil ettevõtte leidma alternatiivi ühisürituste pidamisele. Kollektiivselt on võimalik interneti vahendusel osaleda erinevatel üritustel või alustada tulevaste ühisürituste planeerimist, et anda töötajatele lootust peagi uuesti toimuvatest koosviibimistest. Teise variandina on võimalik rohkem rõhku panna töötajate tunnustamisele, kuna see oli samuti üks tegevustest, mis parendab tööheaolu ning suurendab motivatsiooni Selveris töötada ja lojaalsust ettevõtte suhtes. Näiteks valida parimaid töötajaid rohkem, kui kvartalis korra või lisada kvartalis korra parimate töötajate tunnustamisele juurde erinevaid kategooriaid, milles töötajaid premeerida.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusteöö eesmärk oli välja selgitada Selveri tegevus sotsiaalse vastutuse alal ning teada saada, kuidas Suurejõe Selveri kaupluse töötajad tunnetavad sotsiaalse vastutuse printsiipide täitmist ja nende mõju töötajate tööheaolule.

Informatsiooni Selveri sotsiaalse vastutuse tegevustest ja poliitikast kogus autor Suurejõe Selveri juhatajalt, dokumendianalüüsist, emaettevõtte Tallinna Kaubamaja Grupi kodulehelt ja muudest kättesaadavatest materjalidest. Lisaks kasutati Suurejõe Selveri töötajatelt andmete kogumiseks kvalitatiivset uurimismeetodit ehk poolstruktureeritud fookusgrupi intervjuud. Intervjuude eesmärgiks oli mõista töötajate teadlikkust seoses sotsiaalse vastutusega ning milliste tegevuste kaudu töötajad tunnetavad Selveri panust sotsiaalsesse vastutusse ja kuidas töötajad tunnetavad ettevõtte poolt tagatud sotsiaalse vastutuse mõju tööheaolule.

Grupp on seadnud endale eesmärgi olla Baltimaades üks edukamatest börsiettevõtetest ja Eestis kaubanduse lipulaev. Äritavas on sätestatud, et grupp lähtub enda tegevustes seadustest, käitub eetilisel viisil, kohtleb kõiki isikuid võrdselt, toetab töötajate arengut ning on enda tegevuses keskkonnasäästlik. Suurejõe Selveri juhatajalt kogutud informatsioon näitas, et Selveri sotsiaalse vastutuse tegevused hõlmavad kaupade tellimise analüüsimeetodite ning jaotuskeskuse kasutamist, kaupluste renoveerimist eesmärgiga tegutseda keskkonnasäästlikumalt, töötajatele soodustuste ja preemiate võimaldamist, ühisürituste, töötajate tunnustamise ja töörahulolu uuringu läbiviimist, koosolekuid ja täiendkoolitusi, erivajadustega töötajate värbamist ning sponsorlust ja koostöid.

Intervjuu tulemuste kohaselt defineerivad töötajad ettevõtte sotsiaalset vastutust eelkõige ettevõtte tegutsemisega vastavalt seadustele, mitte vabatahtliku tegutsemisega. Lisaks toodi välja ka ettevõtte kohustust vastutada töötajatest kuni kaubani välja ja töötajate kohustust täita tööülesandeid vastutustundlikult. Selveri panust sotsiaalsesse vastutusse tunnetavad töötajad läbi personalile võimaldatud hüvede või tegevuste, milleks on eelkõige ühisüritused, sportimise, spaa ning massaaži soodustused, rohkemate boonuspunktide kogumine ostudelt, prillide kompenseerimine, töötajate tunnustamine, koosolekute ning töörahulolu uuringu korraldamine.

Sotsiaalse vastutuse seisukohalt teadsid töötajad üksmeelselt välja tuua ettevõtte heategevuskampaaniat "Koos on kergem" ja koostööd kampaaniaga "Anname au!" ning heategevusorganisatsiooniga Toidupank. Osati välja tuua ka teisi ettevõttega seotud koostöid. Lisaks seostati Selveri sotsiaalset vastutust kaupluse renoveerimisega ja erinevate keskkonnasäästlikkuse eesmärgil tehtud muudatustega töökeskkonnas ning eetilise käitumise seisukohalt toodi korduvalt välja erivajadustega töötajate värbamist. Töötajate sõnul mõjutavad kõik võimaldatud soodustused ja tegevused tööheaolu, kuid kõige enam toodi välja ühisüritusi, sportimise, spaa ning massaaži soodustusi ning rohkemate boonuspunktide kogumist ostudelt. Töötajate motivatsiooni ettevõttes töötada tõstavad eelkõige paindlik töögraafik, ühisüritused ja planeeritud käibe täitumisel saadav preemia ning töötajate lojaalsust suurendavad ühisüritused ning preemia. Meeskonnatöö efektiivsust parandab töötajate sõnul esmalt ühisüritused ning lisaks koosolekud. Intervjuu tulemused tõestasid, et Selver tegutseb vastavalt äritavas sätestatud nõuetele.

Järeldused:

1. Suurejõe Selveri juhatajalt saadud informatsiooni põhjal saab järeldada, et Selver panustab ettevõtte sotsiaalse vastutuse tagamiseks väga suures mahus aega ja ressursse.
2. Töötajate vastustest saab järeldada, et ettevõtte tegutseb vastavalt äritavas sätestatud nõuetele.
3. Töötajatelt saadud vastustest saab järeldada, et töötajad ei saa sotsiaalse vastutuse mõistest täielikult aru, kuid on kursis mõningate sellega seotud tegevuste ning hüvedega.
4. Töötajate tööheaolu hoidmiseks peaks ettevõtte ka edaspidi võimaldama kõiki kasutusel olevaid hüvesid ja soodustusi või vähemalt ühisüritusi, sportimise, spaa ning massaaži soodustusi ja rohkemate boonuspunktide kogumist ostudelt.

Töötajad ei ole kuulnud kaupade tellimise analüüsimisest ega jaotuskeskuse olemasolust.

5. Millest saab järeldada, et Suurejõe Selveri juhtkond jagab töötajatele põhilist informatsiooni seoses keskkonnasäästlikkusega, kuid detailsemalt kõiki antud valdkonnas tehtavaid tegevusi ei kirjeldata.
6. Töötajad on teadlikud ettevõtte eetilisest tegutsemisviisist, millest võib järeldada töötajate uhkust seoses ettevõtte tegutsemisviisiga.

Töötajad on teadlikud enamikest tööandjaga seotud koostöödest või heategevusprogrammidest.

7. Sellest tuleneb järeldus, et Suurejõe Selveris on tehtud töötajate informeerimisel efektiivset tööd. Lisaks ka seda, et töötajad hindavad tööandja panust kõrgelt ning tunnevad selle vastu ka ise rohkem huvi.

Parendusettepanekud:

1. Suurejõe Selveri juhtkond peaks töötajatele selgitama sotsiaalse vastutuse olemust, tähtsust ja eesmärgid. See aitaks töötajatel mõista neile võimaldatud hüvede ja sotsiaalse vastutuse seost, lisaks aitaks see mõista tööandja pingutusi ning panust sotsiaalse vastutuse osas. Tulemusena võib tõusta tööandja maine töötajate silmis.
2. Keskkonnasäästlikkuse aspektist võiks Selver panustada kaupluste töötajate informeerimisele koosolekute, tutvustavate videode ja erinevate harivate mängude kaudu. Iga aasta võiks mängude tulemuste põhjal parimaid töötajaid premeerida. See suurendaks töötajate huvi ja teadlikkust seoses tööandja panusega antud valdkonnas ning lisaks võib mõjutada töötajate tarbimisharjumusi.
3. Suurejõe Selveri juhtkond peaks uurima, miks töötajad ei tunneta täiendkoolituste mõju tööheaolule, paluma vajadusel töötajatelt parendusettepanekuid ning võimaldama töötajatel valida meelepäraseid täiendkoolitusi. Töötajate motiveerimiseks võiks ettevõtte kaaluda iga aasta lõpus kaupluste kõige õpihimulisemate töötaja tunnustamist.
4. Töötajad liigitavad tööandja poolt võimaldatud viiruse perioodil tasuta toitlustamist tööheaolu ning elutingimuste parendamise juurde, mistõttu peaks Selver kaaluma toitlustamise võimaldamist ka peale viiruse perioodi lõppemist.
5. Töötajate jaoks parendavad ühisüritused tööheaolu ja motivatsiooni Selveris töötada ning suurendavad töötajate lojaalsust, soovi tööandjat soovitada ning meeskonnatöö efektiivsust. Kuna viiruse perioodil ei ole võimalik ühisüritusi pidada, tuleks Selveril kõikide eelmainitud positiivsete mõjude säilitamiseks leida alternatiive. Kollektiivselt on võimalik interneti teel osaleda erinevatel üritustel või alustada tulevaste ühisürituste planeerimist. Teise variandina on võimalik ühisürituste asemel suurendada töötajate tunnustamist, kuna antud tegevus parendab samuti tööheaolu ja suurendab motivatsiooni Selveris töötada ja töötajate lojaalsust. Näiteks saaks parimaid töötajaid valida rohkem, kui kvartalis korra või teine viis oleks kvartalis korra parimate töötajate valimisele lisada juurde erinevaid kategooriaid.

Parendusettepanekud edastab töö autor kohtudes Suurejõe Selveri juhatajaga isiklikult.

Andmete kogumise juures oli ainsaks piiranguks fookusgrupi intervjuule omane aktiivsemate vastajate poolt grupi eestvedamise enda peale võtmine. Leitud järeldusi ja ettepanekuid saavad analüüsida ning arvesse võtta Selveri ja Suurejõe Selveri juhtkond. Autori meelest sai bakalaureusetöö eesmärk täidetud.

SUMMARY

THE IMPACT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON THE WELL-BEING OF SUUREJÕE SELVER EMPLOYEES

Kairi Källo

The research problem of the bachelor's thesis was the lack of knowledge of the management, in which way the responsible behavior of the employer affects the job satisfaction of the employees which is necessary to know in order to fulfill the goals arising from social responsibility. The aim of the current work was to find out Selver's activities in the field of social responsibility and to find out how the employees of the Suurejõe Selver felt the fulfillment of the principles of social responsibility and their impact on the employees well-being.

The research questions were stated:

1. What activities ensure social responsibility in Selver?
2. What is the awareness of Suurejõe Selver employees regarding the aspects of social responsibility?
3. Through what activities do employees feel Selver's contribution to social responsibility?
4. How do employees feel the impact of the social responsibility guaranteed by Selver on their well-being at work?

Corporate social responsibility is characterized by a company's voluntary desire to take into account environmental, social and economic impacts in its business (Sotsiaalne vastutus 2021a). Society's interest in corporate social responsibility has emerged over the last 30 years as companies are blamed for a number of different problems (Carroll, Buchholtz 2009, 33). The implementation of social responsibility consists of several different stages for a company, but it's based on the recognition of a problem or opportunity related to social responsibility (Hohnen 2007, 22). Social responsibility and employee involvement have a number of positive effects on employee well-being.

Author collected information regarding Selver's social responsibility from the manager of Suurejõe Selver, document analysis and the website of the parent company Tallinna Kaubamaja Group. The author also examined other relevant and available materials. Semi-structured focus group interviews were also conducted with the employees of the Suurejõe Selver.

Based on the information obtained during the interview, employees associate corporate social responsibility the most with compliance with laws. The company's obligation to be responsible for everything in the company and the obligation of employees to be responsible for their work tasks were pointed out as well. Employees feel the employer's contribution to social responsibility through the benefits or activities provided to employees, which include joint events, sports, spa and massage discounts, collecting more bonus points per purchases, compensation for glasses, recognition of employees, organization of meetings and job satisfaction survey. From the point of view of social responsibility, the employees were mostly able to bring out several projects, where Selver participates such as Selver's own campaign "Koos on kergem" and collaboration charity campaign "Anname au!" and the cooperation with the charity Toidupank. In terms of environmental sustainability, social responsibility was associated with the renovation of the store and various changes in the work environment. Employees also feel the contribution of social responsibility the most through ethical behavior like the recruitment of employees with special needs. Based on the results, the well-being of employees is affected by all the benefits and activities provided, but the most important are sports, spa and massage benefits, joint events and collecting more bonus points per purchases. The motivation of the employees to work in the company is increased primarily by flexible schedule, joint events and bonus. Employee's loyalty to the company increase joint events and a bonus. According to the answers, joint events and meetings improve the effectiveness of teamwork.

Based on the information collected from the manager of Suurejõe Selver, it can be concluded that Selver contributes a large amount of resources to ensure corporate social responsibility, and based on the employees' responses, it can be concluded that the company acts in accordance with business practice. Based on the answers received from the employees regarding the concept of corporate social responsibility, it can be concluded that employees do not understand the meaning of the given concept, but are aware of some of the activities and benefits related to it. In order to improve the well-being of its employees, the company should continue to provide all the

benefits and activities possible, or at least three of them, such as sports, spa and massage benefits, joint events and collecting more bonus points per purchases. Employees are not aware of all the activities carried out in the company in connection with environmentally friendly practices, from which it can be concluded that the management of Suurejõe Selver provides employees with basic information related to environmental sustainability, but not all activities in this area are described in more detail. The employees of Suurejõe Selver are aware of the company's ethical way of operating, from which it can be concluded that the employees are proud of the company. Employees are also aware of most employer-related collaborations or charity programs, based on which it can be concluded that the management of Suurejõe Selver has done effective work in informing employees. In addition, employees value the employer's contribution and are more interested in it.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

About UNFCCC. United Nations Global Marketplace. Kättesaadav:

<https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/UNFCCC>, 03. mai 2021.

Amaeshi, K., Nnodim, P., Osuji, O. (2013). *Corporate social responsibility, entrepreneurship, and innovation*. New York, NY: Routledge.

A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. (2011). European

Commission. Kättesaadav: <https://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF), 05. mai 2021.

Asbury, S., Ball, R. (2016). *The practical guide to corporate social responsibility: do the right thing*. Abingdon: Routledge.

Attaining sustainable growth through corporate social responsibility. (2008). IBM Global

Business Services. Kättesaadav: [http://satellinstitute.org/wp-](http://satellinstitute.org/wp-content/uploads/2018/09/gbe03019-usen-02.pdf)

[content/uploads/2018/09/gbe03019-usen-02.pdf](http://satellinstitute.org/wp-content/uploads/2018/09/gbe03019-usen-02.pdf), 28. aprill 2021.

Baden, D. (2016). *A reconstruction of Carroll's Pyramid of corporate social responsibility for*

the 21st century. Kättesaadav: <https://jcsr.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40991-016-0008-2.pdf>, 30. märts 2021.

Brown, T. J., Dacin, P. A. (1997). *The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses*. Kättesaadav:

https://www.jstor.org/stable/1252190?seq=1#metadata_info_tab_contents, 02. mai 2021.

Carroll, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*.

Kättesaadav: [https://www.researchgate.net/profile/Archie-](https://www.researchgate.net/profile/Archie-Carroll/publication/239354892_A_three_dimensional_model_of_corporate_performanc)

[Carroll/publication/239354892_A_three_dimensional_model_of_corporate_performanc](https://www.researchgate.net/profile/Archie-Carroll/publication/239354892_A_three_dimensional_model_of_corporate_performanc)

e/links/0f31752e27bf9468e1000000/A-three-dimensional-model-of-corporate-performance.pdf, 29. april 2021.

- Carroll, A. B. (2008). *A history of corporate social responsibility: concepts and practices*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/profile/Archie-Carroll/publication/282746355_A_History_of_Corporate_Social_Responsibility_Concepts_and_Practices/links/561b229708ae044edbb210a1/A-History-of-Corporate-Social-Responsibility-Concepts-and-Practices.pdf, 29. märts 2021.
- Carroll, A. B., Buchholtz, A. K. (2009). *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. Kättesaadav: https://www.academia.edu/34589833/Business_and_Society_Ethics_and_Stakeholder_Management_7th_Edition, 02. mai 2021.
- Carroll, A. B. (2016). *Carroll's pyramid of CSR: taking another look*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/304662992_Carroll's_pyramid_of_CSR_taking_another_look, 21. märts 2021.
- Closing the Engagement Gap: A Road Map for Driving Superior Business Performance*. (2008). Towers Perrin. Kättesaadav: <https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Closing-the-engagement-gap-TowersPerrin.pdf>, 28. april 2021.
- Crane, A., Matten, D., Spence, L. J. (2008). *Corporate Social Responsibility: In Global Context*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/228123773_Corporate_Social_Responsibility_In_Global_Context, 19. märts 2021.
- Dudovskiy, J. (2012). *Carroll's CSR Pyramid and its applications to small and medium sized businesses*. Kättesaadav: <https://research-methodology.net/carrolls-csr-pyramid-and-its-applications-to-small-and-medium-sized-businesses/>, 20. märts 2021.
- Friedman, M. (1970). *A Friedman doctrine- The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits*. Kättesaadav: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>, 03. mai 2021.

- Glavas, A. (2016). *Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work*. Kättesaadav: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00796/full>, 14. märts 2021.
- Gross, R. *Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Making the Connection*. Kättesaadav: https://www.charities.org/sites/default/files/corporate_responsibility_white_paper%20copy.pdf, 14. märts 2021.
- Hea äritava*. Tallinna Kaubamaja Grupp. Kättesaadav: https://www.tkmgroup.ee/sites/default/files/TKM/Hea%20%C3%A4ritava%20uus%20redaktsioon_2020.pdf, 01. märts 2021.
- Hohnen, P. (2007). *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business*. Kättesaadav: https://www.iisd.org/system/files?file=publications/csr_guide.pdf, 20. märts 2021.
- Hossain, T., Chamhuri, S., Jani, M. F. M., Bhuiyan, A. B. (2013). *Corporate Social Responsibility (CSR) for Global Market Access: A Malaysian Case Study on Small and Medium Enterprises (SMEs)*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/289359935_Corporate_Social_Responsibility_CSR_for_Global_Market_Access_A_Malaysian_Case_Study_on_Small_and_Medium_Enterprises_SMEs, 29. aprill 2021.
- Hossain, T. B., Siwar, C., Mokhtar, M. B., Bhuiyan, A. B. (2014). *Historical Development of Corporate Social Responsibility- A Review on Early Studies*. Kättesaadav: <https://core.ac.uk/download/pdf/234668602.pdf>, 02. märts 2021.
- Kotler, P., Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. Kättesaadav: http://www.rebelalliance.eu/uploads/9/2/9/2/9292963/kotler_corporate_social_responsibility.pdf, 03. mai 2021.
- Kweyama, F.S., Cassim, S., Munapo, E., Mutambara, E. (2015). *Impact of corporate social responsibility on employee engagement: A case of Eskom in South Africa*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/283129700_Impact_of_corporate_social_resp

onsibility_on_employee_engagement_A_case_of_Eskom_in_South_Africa, 14. märts 2021.

London, M., Morfopoulos, R. G. (2010). *Social entrepreneurship: how to start successful corporate social responsibility and community-based initiatives for advocacy and change*. New York, NY: Routledge.

Mirvis, P. H. (2012). *Employee Engagement and CSR: Transactional, Relational, and Developmental Approaches*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/259729352_Employee_Engagement_and_CSR_Transactional_Relational_and_Developmental_Approaches, 14. märts 2021.

Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. (1987). United Nations. Kättesaadav: https://www.are.admin.ch/are/en/home/sustainable-development/international-cooperation/2030agenda/un_-_milestones-in-sustainable-development/1987--brundtland-report.html#45_1472540548334__content_are_en_home_nachhaltige-entwicklung_internationale-zusammenarbeit_agenda-2030-fuer-nachhaltige-entwicklung_uno_-_meilensteine-zur-nachhaltigen-entwicklung_1987--brundtland-bericht_jcr_content_par_tabs, 29. aprill 2021.

Selverist. Selver. Kättesaadav: <https://www.selver.ee/selverist>, 02. märts 2021.

Sepp, I., Suurejõe Selveri juhataja. Sotsiaalne vastutus. Autori intervjuu. E-kiri. 10. detsember 2020a.

Sepp, I., Suurejõe Selveri juhataja. Sotsiaalne vastutus. Autori intervjuu. Helisalvestis. 29. detsember 2020b.

Sepp, I., Suurejõe Selveri juhataja. Sotsiaalne vastutus. Autori intervjuu. Helisalvestis. 14. aprill 2021a.

Sepp, I., Suurejõe Selveri juhataja. Sotsiaalne vastutus. Autori intervjuu. E-kiri. 15. aprill 2021b.

Sepp, I., Suurejõe Selveri juhataja. Sotsiaalne vastutus. Autori intervjuu. E-kiri. 22. aprill 2021c.

Sinilille kampaania. ANNAME AU! Kättesaadav: <https://annameau.ee/meist/>, 06. mai 2021.

Sotsiaalne vastutus. Eetikaveeb. Kättesaadav: <http://www.eetika.ee/arieetika/sotsiaalnevastutus>, 02. märts 2021a.

Sotsiaalne vastutus. Tallinna Kaubamaja Grupp. Kättesaadav: <https://www.tkmgroup.ee/investor/sotsiaalne-vastutus>, 02. märts 2021b.

State of the global workplace: employee engagement insights for business leaders worldwide. (2013). Gallup. Kättesaadav: <https://www.slideshare.net/InnoGarage/state-of-the-global-workplace-report-2013-by-gallup>, 29. aprill 2021.

State of the Global Workplace. (2017). Gallup. Kättesaadav: <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>, 29. aprill 2021.

Tamm, K., Eamets, R., Mõtsmees, P. (2010). *Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: the case of Baltic countries*. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:75683>, 30. märts 2021.

Vastutustundlik ettevõtlus Eestis: näidete kogumik. (2012). Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/16299>, 26. veebruar 2021.

Vastutustundlik ettevõtlus. Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum. Kättesaadav: <https://csr.ee/vastutustundlik-ettevotlus/>, 01. märts 2021.

Vorster, G. (2007). *Corporate social responsibility is more important than salary when choosing a job*. Kättesaadav: <https://www.personneltoday.com/hr/corporate-social-responsibility-is-more-important-than-salary-when-choosing-a-job/>, 27. aprill 2021.

Ward, H. (2004). *Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: taking stock*. Kättesaadav: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/548301468313740636/pdf/346560CSR1Taking1Stock.pdf>, 05. mai 2021.

Workers Satisfied With Company's Social Responsibility Are More Engaged and Positive. (2014). CRM learning. Kättesaadav:

<https://www.crmlearning.com/blog/index.php/2014/05/workers-satisfied-with-companys-social-responsibility-are-more-engaged-and-positive/>, 28. april 2021.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu Suurejõe Selveri töötajatega

1. Mida tähendab teie meelest ettevõtte sotsiaalne vastutus? (Ei pea olema Selveriga seotud)
2. Milliste ettevõtte tegevustega või ettevõtte poolt pakutavate hüvedega te seostaksite sotsiaalset vastutust? (Ei pea olema Selveriga seotud)
3. Kas teie arvates on oluline, et ettevõtte oleks sotsiaalselt vastutustundlik? Kui jah, siis miks?
4. Milliseid tegevusi või soodustusi oskate välja tuua, mida Selver võimaldab sotsiaalse vastutuse seisukohalt töötajate tööheaolu parandamiseks?
5. Milliseid tegevusi või soodustusi oskate välja tuua, mida Selver võimaldab sotsiaalse vastutuse seisukohalt töötajate elutingimuste parandamiseks?
6. Milliseid tegevusi oskate välja tuua, mida Suurejõe Selver või Selver teeb sotsiaalse vastutuse seisukohalt koostööde ja heategevuse raames?
7. Milliseid tegevusi oskate välja tuua, mida Suurejõe Selver või Selver teeb sotsiaalse vastutuse seisukohalt, et olla keskkonnasäästlikum?
8. Milliseid tegevusi oskate välja tuua, mida Selver võimaldab sotsiaalse vastutuse seisukohalt eetilise tegutsemisviisi raames?
9. Erinevad uuringud on leidnud, et vastutustundlikult tegutsev ettevõtte on töötajale atraktiivsem, töötaja on rohkem motiveeritud ettevõttes töötama ja suure tõenäosusega soovib enda tööandjat ka teistele. Millised hüved või tegevused, mis on Selveri poolt teile võimaldatud tõstavad teie motivatsiooni ettevõttes töötada?
10. Millised hüved või tegevused, mis on Selveri poolt teile võimaldatud suurendavad lojaalsust ettevõtte suhtes ja tahet tööandjat soovitada?
11. Mitmed uuringud on leidnud, et töötajate kaasamine ettevõtte sotsiaalse vastutuse tegevustesse tõstab meeskonnatöö efektiivsust. Millised tegevused mis on Selveri poolt teile võimaldatud suurendavad meeskonnatöö efektiivsust?
12. Kas tööle kandideerimisel võtsite arvesse Selveri head mainet ja panustamist ühiskonda, heategevusesse? Kui jah, siis miks?
13. Millised Selveri poolt pakutavad hüved ei mõjuta töötajate tööheaolu?

Lisa 2. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Kairi Källo (*autori nimi*)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Ettevõtte sotsiaalse vastutuse mõju Suurejõe Selveri töötajate tööheaolule,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Merle Ojasoo
(*juhendaja nimi*)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

13.05.2021 (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.