

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kristina Grebtsova

**Raamatupidajate töö ja töötasu rahulolu Eesti tööturul**

Bakalaureusetöö

Õppekava ärindus, peeriala majandusarvestus

Juhendaja: Natalie Aleksandra Gurvitš-Suits, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö 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 8559 sõna sissehühatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kristina Grebtsova .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 179223TABB

Üliõpilase e-posti aadress: kristagrebtsova@gmail.com

Juhendaja: Natalie Aleksandra Gurvitš-Suits

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## Sisukord

Lühikokkuvõte.....	4
Sissejuhatus .....	5
1. Raamatupidamine ja raamatupidaja töö Eestis.....	7
1.1 Raamatupidamise lühiajalugu.....	7
1.2 Raamatupidajate kohustused ja roll Eesti ettevõtetes .....	9
2. Raamatupidajate motivatsioon ja töötasu.....	12
2.1 Töötajate peamised motivatsiooni tegurid.....	12
2.2 Raamatupidajate töötasu rahulolu.....	14
3. Uuring ja tulemused .....	17
3.1 Uuringu meetodika ja kirjeldus .....	17
3.2 Uuringu tulemused ja järeldused .....	18
3.3 Järeldused.....	26
Kokkuvõte .....	29
Summary.....	32
Allikate loetelu .....	35
Lisad .....	37
Lisa 1. Küsimustik .....	37
Lisa 2. Tulemused. Küsimused 1-7.....	43
Lisa 3. Tulemused. Küsimused 8 – 10.....	44

Lisa 4. Tulemused. Küsimused 11 ja 12.....	45
Lisa 5. Tulemused. Küsimused 13 ja 14.....	46
Lisa 6. Tulemused. Küsimused 15 ja 16.....	47

## Lühikokkuvõte

Lõputöö teema on „Raamatupidajate töö ja töötasu rahulolu Eesti tööturul“. Töö peamine uurimisküsimus on „Kas raamatupidajad on rahul oma töötasuga?“. Lõputöö eesmärk on selgitada välja raamatupidajate töötasu rahulolu ja töötamise peamised motivatsioonitegurid Eesti turul. Lõputöös kasutati kvantitatiivset meetodit, ankeetküsitlust. Eesmärgi saavutamiseks koostas autor ankeetküsitluse raamatupidajate seas, kes töötavad raamatupidajana eri valdkondades. Viidi läbi *online*-küsitlus, millele saadi 83 vastust. Ankeetküsitluse põhjal tegi autor järeldused ja ettepanekud.

Bakalaureusetöö tulemusena selgus, et suurel määral on raamatupidajad töötasuga rahul ja veel rohkem vastajatest on rahul oma tööga. Raamatupidajate töötasu mõjutavad tegurid on kogemus ja haridus, aga tööd mõjutavad tegurid on töökeskkond, töötingimused, töötajate kvalifikatsioon ja motivatsioon oma ülesandeid täita.

Võtmesõnad: raamatupidajad, raamatupidajate töötasu, rahuolu, Eesti tööturg.

## Sissejuhatus

Raamatupidamine on kohustuslik ja mängib suurt rolli ettevõttest arusaamisel. Tänapäeval on raamatupidajad nõutud igas ettevõttes, nende abil ettevõtte edukalt tegutsebki. Raamatupidaja on töötaja, kes arvestab kõik tehingud ja arved ning loob tervikpildi ettevõtte majandustulemustest. Seaduse järgi on ettevõtte kohustatud esitama maksudeklaratsiooni, koostama majandusaruande ja muid dokumente. Majandusaruande koostamine aitab näha ettevõtte nõrku ja tugevaid külgi, analüüsida vigu, langetada riskitaset ja teha õigeid otsuseid. Raamatupidajal on tööks kaks võimalust: kas pakkuda raamatupidamisteenust nagu füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) või töötada konkreetsetes ettevõttes kellegi teise heaks. Samamoodi on kaks võimalust ka ettevõttel: kas palgata raamatupidaja tööle ettevõttesse või osta raamatupidamisteenus sisse teiselt ettevõttelt või füüsiliselt isikult. Mõned raamatupidajad eelistavad luua oma ettevõtte ja pakkuda raamatupidamisteenused teistele firmadele, teised soovivad töötada ühes konkreetsetes ettevõttes. Töö autorile teadaolevalt ei ole Eestis seda teemat varem käsitletud, seetõttu tekkis huvi, kas raamatupidajad ise on rahul oma töötasuga.

Lõputöö teema on aktuaalne, sest raamatupidaja amet on nõutud igas ettevõttes, kus peab töötama vähemalt üks raamatupidaja, suurtes ettevõtetes on neid rohkem. Igal raamatupidajal on ettevõttes oma eesmärk, roll ja kohustused. Tänapäeval teevad raamatupidamisprogrammid raamatupidajate töö lihtsamaks ja aitavad säästa aega, siiski ei saa programmid tegutseda ilma raamatupidajateta.

Lõputöö teema peaeesmärk on selgitada välja raamatupidajate töötasu rahulolu Eesti tööturul. Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised ülesanded:

- 1) selgitada välja, millised tegurid mõjutavad töötasu,
- 2) selgitada välja, kas raamatupidajad on rahul praeguse töötasuga,
- 3) analüüsida, millised tegurid raamatupidajaid motiveerivad.

Lõputöö uurimisobjektiks on isikud, kes töötavad raamatupidamise ametis (pearaamatupidajad, raamatupidajad, raamatupidaja assistendid või praktikandid jt), ja raamatupidajate töötasu ettevõttes.

Bakalaureusetöö peamine uurimisküsimus on „Kas raamatupidajad on rahul oma töö ja töötasuga?“.

Autor määrab endale ka järgmised alaküsimused:

- 1) Millised tegurid mõjutavad raamatupidajate töötasu suurust?
- 2) Millised tegurid mõjutavad raamatupidajate motivatsiooni?
- 3) Kas raamatupidamisprogrammid mõjutavad raamatupidajate töö tulemuslikkust?
- 4) Kas raamatupidajatel on soov tulevikus töökoha vahetada?

Bakalaureusetöö on jaotatud kolmeks põhiosaks. Esimeses peatükis antakse teaduslike allikate toel lühiülevaade Eesti raamatupidamisest ning vaadeldakse raamatupidajate rolli ja kohustusi Eesti ettevõttes teoreetilisest küljest.

Teises peatükis käsitletakse raamatupidajate töötasu rahulolu olemust. Peatükk jaguneb kaheks osaks: esimeses antakse ülevaade raamatupidajate motivatsiooni mõjutavatest töötasuteguritest ja teises pööratakse tähelepanu raamatupidajate töötasu rahulolule.

Viimases, meetodilises osas kirjeldab autor lõputöös kasutatud meetodit. Andmete saamiseks valis autor kvantitatiivse meetodi, täpsemalt ankeetküsitluse Eesti raamatupidajate seas. Küsitluse põhjal pani autor kirja tulemused ning tegi nende põhjal järeldused ja ettepanekud.

Lõputöö autor tänab juhendajat Natalie Aleksandra Gurvitš-Suitsu ja RMP Eesti OÜ toimetajat ning kõiki raamatupidajaid, kes vastasid ankeetküsitlusele ning aitasid sellega uuringut läbi viia.

# **1. Raamatupidamine ja raamatupidaja töö Eestis**

Bakalaureusetöö esimeses peatükis annab autor ülevaate teemakohasest kirjandusest. Esimeses alapeatükis on kirjeldatud raamatupidamise lühiajalugu, teises alapeatükis raamatupidajate rollid ja kohustused ettevõtetes.

## **1.1 Raamatupidamise lühiajalugu**

Raamatupidamistegevus on pikkade ja rikaste traditsioonidega, mis ulatuvad tagasi umbes 4000 aastat vanadesse iidsetesse tsivilisatsioonidesse (Babüloonia, Egiptus, Hiina jne). Palju sellest, mida on teada kultuuride, traditsioonide ja iidsete rahvaste majanduse kohta, pärineb arheoloogilistest leiukohtadest avastatud raamatupidamisdokumentidest. Raamatupidamise areng praegusele tasemele toimus koos paljude muude teguritega, nagu kalligraafia ja matemaatika areng, ärijuhtimine, eraomandi tekkimine ja kaubanduse areng. (Tikk, 2010, lk 341)

Sarnaselt teiste Kesk- ja Ida-Euroopa riikidega ei olnud ka Eestis raamatupidamise ajalugu enne sotsialistliku režiimi kokkuvarisemist väga põhjalikult uuritud. Eesti raamatupidamisarvestuse arengut tuleb vaadelda ajalooliste muutuste ja üldise kultuuri kontekstis. Eesti Vabariigi taasiseseisvumine 1991. aastal asendas tsentraalselt planeeritud majanduse turumajandusega, mis viis riigi majandussüsteemi radikaalsetesse muutustesse. Samal ajal toimus raamatupidamise õiguslik reform, mis nõudis õigusaktide ettevalmistamist ja jõustamist. Nimetatud ajajärku iseloomustab vähene õigusaktide hulk, peaaegu puuduvad seaduslikud nõuded, tohutud sotsiaalsed muutused ja Eesti raamatupidamissüsteemi integreerimine rahvusvahelisse raamistikku. (Tikk, 2010, lk 342)

Schneideri raamatupidamissüsteem järgib kaameraalraamatupidamissüsteemi. See võeti kasutusele 19. sajandi keskel. Sellesse süsteemi kaasatakse lisaks rahavoogudele ja eelarvekannetele ka



arveldustehingud ning eelarvevälised nõuded ja võlgnevuste kontod. Süsteem võimaldab koostada bilansi, tehes kasumiarvutused. Schneideri raamatupidamissüsteemis hoitakse kirjeid topeltsisestussüsteemi järgi. (Tikk, 2010, lk 77-85)

Alver ja Alver (2017) on välja toonud, et esimene samm olukorra muutmiseks tehti 1990. aastal, samas kui Eesti jäi, ehkki vastumeelselt, NSVLi liiduvabariigiks edasi. 6. juulil 1990 võttis Vabariigi Valitsus vastu raamatupidamise põhimääruse, mis jõustus 1. jaanuaril 1991 ja kehtis kuni 1994. aasta lõpuni. Teine etapp algas esimese raamatupidamise seaduse kehtestamisega, mille parlament võttis vastu 8. juunil 1994 ja mis jõustus 1. jaanuaril 1995 (edaspidi: raamatupidamise seadus 1995). 1995. aasta raamatupidamise seaduse eesmärk oli kehtestada õiguslik alus ja määratleda kohustuslikud raamatupidamis- ja aruandlusnõuded, mis põhinevad rahvusvaheliselt tunnustatud arvestuspõhimõtetel ja on kohustuslikud kõigile Eesti Vabariigis tegutsevatele asutustele. Kolmas samm algas uue raamatupidamise seaduse kehtestamisega, mille parlament võttis vastu 20. novembril 2002 ja mis jõustus 1. jaanuaril 2003. 2003. aasta raamatupidamise seaduse eesmärk oli luua õiguslikud alused ning kehtestada üldised nõuded raamatupidamise ja finantsaruandluse korraldamiseks vastavalt rahvusvaheliselt tunnustatud põhimõtetele. (Alver & Alver, 2017, lk 80)

2003. aasta raamatupidamise seadust täiendasid riikliku raamatupidamisameti suunised, mida võib iseloomustada rahvusvaheliste finantsaruandlusstandardite (IFRS) miniversioonidena. Alver ja Alver (2017) on rõhutanud, et alates 2003. aastast on IFRSid kohalike raamatupidamisjuhiste asemel lubatud peaaegu kõikidele ettevõtetele. Kõik börsil noteeritud äriühingud ning krediidi- ja finantseerimisasutused ja kindlustusseltsid on kohustatud rakendama IFRSe oma konsolideeritud ja eraldi finantsaruannetes alates 1. jaanuarist 2005. Teiste ettevõtete puhul oli vabatahtlik valida aasta- ja konsolideeritud finantsaruannetes kas majandus- ja finantsaruandlusstandardid või IFRSid. Kui valiti IFRS, siis ei olnud vaja koostada teist finantsaruannete kogumit vastavalt kohalikele raamatupidamisjuhistele. (Alver & Alver, 2017, lk 81)

Raamatupidamisarvestuse kontekstis on Eesti üks vähem tuntud riike Euroopas. Eesti raamatupidamisarvestusest kuni 20. sajandi alguseni on väga vähe teavet. See on ilmsege, arvestades, et eesti keeles on raamatupidamisalast kirjandust väga vähe saadaval isegi kohalikul tasandil (Alver, Alver, & Talpas, 2014, lk 236). Viimase kahe aastakümne jooksul on Eesti teinud läbi suured sotsiaalmajanduslikud muutused. Need muutused ja rahvusvahelistumise surve, mis on pärast Euroopa Liiduga ühinemist 2004. aastal kasvanud, on toonud kaasa olulisi tagajärgi. Nende seas on

ka muudatused raamatupidamise seadustes ja raamatupidamistavades. (Alver & Alver, 2016), (Grebtsova, 2018, lk 6)

Raamatupidamise korraldamine üldiselt ei ole eesmärk omaette, kontosid saab määratleda infosüsteemina, mille eesmärk on majandusüksuse kohta finantsinformatsiooni kvantifitseerimine, töötlemine ja edastamine. (Lesconi-Frumusanu, 2016, lk 173-183) Tänapäeva Eesti raamatupidamine on elektrooniline raamatupidamine, nii statsionaarne ehk töökohal kui ka kaugjuhitav, näiteks kodust või kust tahes mujal. Tänapäevaste tehnoloogiate abil pakuvad Eestis asuvad ettevõtted raamatupidamisteenust nii kohalike kui ka välisriikide klientide jaoks. Aastate jooksul on välja töötatud lihtsad ja usaldusväärsed raamatupidamistarkvarad, mis aitavad raamatupidajate tööd lihtsustada ja aega säästa.

## **1.2 Raamatupidajate kohustused ja roll Eesti ettevõtetes**

Raamatupidajatel on palju kohustusi ja tähtis roll ettevõttes ning neil on erinevad tööülesanded sõltuvalt sellest, millises ettevõttes nad töötavad. Raamatupidajate peamine roll on tõlgendada finantsinformatsiooni, anda hinnang situatsioonidele ja informeerida juhtkonda ning tänu sellele saab ettevõtte riske langetada ja teha õigeid otsuseid. Raamatupidajate rolli määrab tööandja või ettevõtte juhtkond, aga raamatupidajate kohustused on määratud Eesti raamatupidamise seaduses. Kohustused võivad varieeruda sõltuvalt ettevõtte suuruselt ja eesmärgist.

Raamatupidamise seaduse järgi on raamatupidamiskohustuslane kohustatud (Raamatupidamise seadus, 2002):

- korraldama raamatupidamist nii, et oleks tagatud aktuaalse, olulise, objektiivse ja võrreldava informatsiooni saamine raamatupidamiskohustuslase finantsseisundist, finantstulemusest ja rahavoogudest;
- dokumenteerima kõiki oma majandustehinguid;
- kirjendama algdokumentide või nende põhjal koostatud koondokumentide alusel kõiki oma majandustehinguid raamatupidamisregistrites;

- koostama ja esitama majandusaasta aruande ning muud finantsaruanded käesolevas seaduses ja teistes õigusaktides sätestatud korras;
- säilitama raamatupidamise dokumente.

Raamatupidajaid kui elukutseala esindajaid on tavapäraselt peetud vastutajaks aktsionäride, samas on raamatupidajad kui töötajad osa sidusrühmade valijatest, kelle ees organisatsioon võlgneb aruandekohustuse sidusrühmade teooria raames. Seetõttu vastutavad raamatupidajad oma kohustuste täitmisel agentide ja sidusrühmadena aktsionäride ees, kes on samuti osa laiematest sidusrühmadest. (Yusoff *et al.* 2016) (Accountants as a profession have been traditionally seen as the agents answerable to the shareholders as the principal, which imply the principal-agent relationship.)

Raamatupidaja rolli võib vaadelda kahemõõtmelisena: osalemine ettevõtte sisetevgevuses, keskendudes tulemuslikkuse ja vastavuse probleemidele, ning välismõõtmele, mis on seotud majandusinformatsiooni avalikustamisega välisaruande kasutajatele. Neid kasutajaid määratletakse laialdaselt kui ressurside pakkujaid, kaupade ja teenuste saajaid ning pooli, kes täidavad ülevaatus- või järelevalve funktsiooni. (D. Wilmshurst & R. Frost, 2001, lk 137)

Raamatupidajad mängivad olulist rolli ka ettevõtete finants- ja jätkusuutlikkusega seotud eesmärkide sisekontrolli integreeritud süsteemi väljatöötamisel, rakendamisel ja säilitamisel. Et anda otsustajatele täielikku kindlust esitatud andmete õiguse kohta, peavad ettevõtted pöörduma raamatupidajate kui mõõtmis- ja aruandlusekspertide poole. (Hales, 2018)

Ettevõtte otsustusprotsessis pakuvad raamatupidajad teavet, mis on vajalik organisatsiooni tegevuse kavandamiseks ja hindamiseks. Juhtkonnast oleks vastutustundetu jätta arvesse võtmata kõiki kulusid (ja tulusid), mis võivad äritegevusega tõenäoliselt seotud olla. Arvestades raamatupidajate oskusi tagada jätkusuutlikkust, võivad nad kujundada raamatupidamise elukutse. (Hales, 2018)

Maksimaalselt kaasatud töötaja täidab kohusetundlikult iga ülesannet, pühendab end nii intellektuaalselt kui ka emotsionaalselt täielikult tööle ning on valmis töötama nii kaua, kui see on ülesande täitmiseks vajalik. Tema intellekt töötab täisvõimsusel, ta analüüsib iga tööolukorda, et leida kliendile ja ettevõttele parim lahendus. Ta ei taju reegleid ja traditsioonilisi töömeetodeid lõpliku tõena, ta on valmis otsima uusi meetodeid ja pakkuma ideid protsesside parandamiseks. Ta ei ole töökohal lihtsalt „kohal“, vaid püüab teha kõik, mis ta suudab. Selleks, et töötajad oleksid huvitatud

äri edukusest ja töötaksid maksimaalse tootlikkusega, peab ettevõtte juhtkond looma töötajatele tingimused, tänu millele nad saaksid tõhusalt töötada.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et töötajatel peavad olema kindlad eesmärgid ja ülesanded. Tööandja on isik, kes peab oma töötajaid motiveerima, sest iga töötaja on tähtis osa kogu ettevõtte protsessist. Tööandja on nagu investor, kes investeerib oma töötajatesse, et edukalt toimetada. Töötaja omakorda soovib oma rolli ja kohustusi täita siis, kui teda õigesti motiveeritakse.

## **2. Raamatupidajate motivatsioon ja töötasu**

Teises peatükis kirjeldab autor eri andmete põhjal raamatupidajate motivatsiooni ja töötasu rahulolu. Esimeses alapeatükis paneb autor kirja raamatupidajate motivatsioonitegurid. Teises alapeatükis kirjeldab autor raamatupidajate rahulolu töötasuga ettevõtetes ja toob välja raamatupidajate 2018. aasta brutokuupalga statistika.

### **2.1 Töötajate peamised motivatsiooni tegurid**

Tänapäeval sõltub töötaja motivatsioon suures osas ettevõttest ja tööandjast. Tööandja peab oskama töötajat motiveerida ja tööle suunata. Kui töötaja on oma töökohal motiveeritud, siis soovib ta täita oma eesmärgid, ettevõtte tulemused on palju paremad ja töötaja ise on huvitatud ettevõtte edust. Autori kogemusel ja arvamusel ei oska ega soovi paljud tööandjad töötajaid motiveerida ja nende nõudmisi rahuldada. See, et tööandja ei hoolitse oma töötajate eest piisavalt, on suur probleem paljudes ettevõtetes.

Motivatsioon on olnud alates 1930. aastatest organisatsioonipsühholoogide ja teadlaste üks huvivaldkondi. Selles konkurentsikeskkonnas peaks organisatsioon keskenduma inimressursside maksimeerimisele. (Sihag, 2016) Motivatsiooniprotsess on protsess, kus igal inimesel on teatud vajadused, mida ta tahab rahuldada ja mis mõjutavad tema tegevust teatavas suunas. See omakorda toob kaasa teatud vastutuse ja individuaalse rahulolu lõpliku saavutamise. (Hitka *et al.* 2018) Motivatsioon on üks inimressursside juhtimise olulisi elemente. Ilma piisava motiveeritud käitumise ja aktiivsusega ei saa eesmärgi kindlaks määrata ega nõuda nende täitmist. Motivatsioon on oluline mõiste, mida tavaliselt kasutatakse selleks, et julgustada inimesi täitma oma tööd südame, pühendumise ja entusiasmiga. (Hitka & Balažova, 2015)

Kui töötaja on rahulolematu, tööandja peale solvunud või vihane, on väga keeruline teda motiveerida, seepärast tuleks esmajärjekorras kõrvaldada rahuolematust, stressi või ebamugavust tekitavad tingimused (Seeder, 2015). Juhid peaksid siiski meeles pidama, et iga töötaja on erivajadustega ja -nõuetega isik. Paljud tegurid, nagu sugu, vanus, haridus, töötamise kestus ja töö olemus, võivad motivatsiooni taset oluliselt mõjutada. Muud motivatsioonitegurid võivad hõlmata personali esmaseid vajadusi ja nende otsesest rahulolu. Pikemas perspektiivis muutuvad töötajate vajadused märkimisväärselt, mistõttu on võimalik määrata töötajate motivatsioonivajadused kindlaks teadusuuringute kaudu ja seejärel rakendada uuringuid. (Hitka *et al.* 2018)

Organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks peetakse töötajaid kõige tõhusamaks allikaks. Töötajad kalduvad kasutama organisatsioonilist kapitali tõhusalt ning suurendama organisatsiooni tootlikkust ja kasumlikkust. Organisatsiooni strateegiliste eesmärkide saavutamiseks on vaja hästi kvalifitseeritud, võimekat ja andekat tööjõudu. Et seda vara soodsalt kasutada, peetakse töötajate motivatsiooni suurendamisel kõige olulisemaks teguriks just juhtimisstiili. Töötajate töökuse, pühendumise ja motivatsiooni tekitamine on organisatsiooni edu võti. Pühendunud tööjõud on oluline edutegur organisatsioonidele soovitud eesmärkide saavutamiseks. Pühendumus on tähtis ka selle poolest, et nii on töötajatel vähem kavatsust organisatsioonist lahkuda. Töötajate motivatsioon, tulemuslikkus ja tootlikkus peaksid suurenema, kui neid koheldakse hea juhtimisstiiliga. (Fiaz *et al.* 2017, lk 144)

Organisatsioonid kasutavad töötajate motiveerimiseks erinevaid motivatsiooniteooriaid. Hertzbergi teooria järgi peaks juhtkond esmalt keskenduma sellistele hügieeniteguritele nagu palga- ja töökindlus, enne kui keskendutakse motivatsiooniteguritele, mis hõlmavad huvitavat tööd ja tehtud töö täielikku tunnustamist. Teisest küljest peaks Adamsi omakapitali teooria järgi juhtimine keskenduma valdkondadele, kus võib esineda ebavõrdsust, nagu tasu ja tehtud töö täielik hindamine, enne kui keskenduda tööle huvitavusele ja töökoha turvalisusele. Vroomi teooria viitab aga sellele, et juhtimine peaks keskenduma optimaalse töö tasustamise süsteemi rakendamisele, töötajate pingutustele organisatsiooni eesmärkide ja eesmärkide saavutamisel. (Sihag, 2016)

Rebov (2012) on uurinud töötajate motivatsioonitegureid ja tema analüüs näitas, et selliste põhiomaduste nagu soo, vanuse, haridustaseme ja ühes ettevõttes töötamise kestus ei mõjuta töötajate motivatsiooni struktuuri. Töötajate vanus mõjutab nende motivatsiooni ainult kuni 25. eluaastani: nooremaid (ja kõige vähem kogenud) töötajaid iseloomustab kõrgem vältimistase ja madalam

kutsealase motivatsiooni tase. On mõistlik eeldada, et see on seotud asjaoluga, et noored ei ole kutsehariduse omandamisel veel oma kohta leidnud või teevad ameti õppimise ajal mitteerialast tööd. (Rebov, 2012)

Hitka *et al.* (2018) toovad välja järgmised motivatsioonitegurid: (Hitka *et al.* 2018)

- finantshinnang (põhipalk, täiendav finantshinnang, töötajate õiglane hindamine);
- sotsiaalkindlustus (sotsiaaltoetused, ettevõtte visioon, ettevõtte nimi, piirkonna areng, seos keskkonnaga, vaba aeg);
- töökoha turvalisus (tehtud töö sisu ja liik, saavutatud töötulemusega tutvumine, tööaeg, töökeskkond, töö tulemuslikkus, psühholoogiline koormus);
- karjääri edendamine (oskus kasutada oma oskusi, tööprotsess, võimed, prestiiž, ise otsustamine, eneseteostus, haridus ja isiklik kasv, töö tunnustamine);
- isikutevahelised suhted (nt töökeskkond, töömeeskond, suhtlemine töökohal ja ülemuse suhtumine).

Tööle iseloomulikud kasvu- või motivatsioonitegurid on saavutused, saavutuste tunnustamine, töö ise, vastutus, kasv või edenemine. Töoga seonduvad rahulolematust vältivad või hügieenitegurid on ettevõtte poliitika ja haldamine, järelevalve, inimsuhete suhted, töötingimused, palk, staatus ja turvalisus. (Herzberg, 1985, lk 247)

Palju sõltub sellest, kuidas tööandja oma töötajaid motiveerib. Autori arvates mõjutab motivatsiooni suurel määral ka töötaja enda huvi ülesandeid täita. Kui töötaja tunneb, et valdkond, kus ta töötab, talle ei sobi ning tal ei ole soovi tööl käia, siis ei aita isegi tööandja motivatsioon töötajal südamest töötada. Iga inimene peaks valima enda jaoks sellise eriala, kuhu ta igal hommikul hea meelega tööle läheb.

## **2.2 Raamatupidajate töötasu rahulolu**

Üle maailma on väga vähe uuritud raamatupidajate rahulolu töötasuga. Palju on uuritud raamatupidajate keskmist töötasu määra, aga töötajate töötasuga rahulolu kohta on vähem infot. Raamatupidajate töötasule avaldab mõju tema positsioon ettevõttes – kas töötaja on pearaamatupidaja,

raamatupidaja või näiteks raamatupidaja assistent. Tavaliselt teenib pearaamatupidaja rohkem kui raamatupidaja. Raha on ekvivalent, mis pakub huvi kogu maailmas. Inimesed võrdlevad, milline töötasu on samadel ametikohtadel teistes riikides ning see mõjutab ka nende arvamust. Autoril tekis huvi, kui rahul on raamatupidajad oma töötasuga Eesti tööturul ning milline on nende praegune keskmine brutokuupalk.

Finants- ja raamatupidamistööd ei kuulu kindlasti lihtsamate tööde hulka, pigem on tegemist järjest keerulisema ja mitmekesisemaid kompetentse nõudva tööga, kuhu on häid spetsialiste vaja kõigis valdkondades. Palgainfo Agentuuri ja partnerite töötajate küsitluses osalenud finants- ja raamatupidamistöötajatest on küll üle poolte (66%) avatud pakkumistele, aga aktiivselt otsis tööd vaid 9%. Võrdluseks: kõigist uuringus osalenutest otsis aktiivselt tööd 23%. Veerand (25%) finants- ja raamatupidamistöö tegijatest ei otsi aga üldse tööd ega ole huvitatud pakkumisest. Suurem osa ei plaaninud ka töökohta vahetada. (Seeder, 2015)

Seederi (2015) arvates näitavad Palgainfo Agentuuri andmed, et finants- ja raamatupidamise valdkonna töötajad, nagu ka teiste valdkondade juhid ja spetsialistid, on vähem altid töökohta vahetama kui lihtsamate tööde tegijad ning nende värbamiseks tuleb nad kõigepealt mugavusstoonist välja meelitada.

Raamatupidaja töötasu võib kujuneda kahel viisil. Esimene võimalus on füüsilise isiku ettevõttest – raamatupidaja pakub oma raamatupidamisteenused teistele ettevõtetele ja ta määrab oma töötasu ise ning tema töötasu sõltub sellest, kui palju tehinguid ettevõttes toimub. Teine võimalus on konkreetses ettevõttes igakuine saadud palk ning ettevõtte ise määrab, millest sõltub raamatupidajate töötasu, kas klientide suurusest, tehingutest jne. Kui raamatupidaja pakub oma teenust ise, siis on tema sissetulek tavaliselt suurem.

Ühelt poolt sõltub finants- ja raamatupidamistöötajate töötasu suurus sellest, milline on üldse palgatase vastaval tegevusalal, samuti on oluline konkreetse ettevõtte või organisatsiooni palgatase. Väiksemates organisatsioonides on sageli madalamad töötasud ning seda ka finants- ja raamatupidamistööde puhul. Erinevused töötasude vahel ei ole väiksema töötajate arvuga organisatsioonides nii suured kui suurema töötajate arvuga organisatsioonides ehk raamatupidajate ja juhtide töötasude vahel ei ole nii suurt erinevust. Kui finantsjuhi ja pearaamatupidaja töötasu suurust mõjutab rohkem see, milline on organisatsiooni juhtide töötasu tase, siis keskastme ja tavaraamatupidaja töötasud on sõltumata juhtide töötasust üsna sarnasel tasemel. Seega on finants- ja



raamatupidamisvaldkonnas töötades võimalik teenida küllaltki erinevat töötasu sõltuvalt sellest, millises organisatsioonis töötatakse. (Seeder, 2015)

Palgainfo Agentuuri ja partnerite poolt mais 2015 korraldatud töötajate küsitluse tulemused näitasid, et töötasu oma organisatsioonis hindas 10 000 töötajast õiglaseks pisut üle kolmandiku (34%). Pea sama paljud leidis, et töötasud ei ole õiglased, ning ülejäänud jäid kõhklevale seisukohale. Neid, kes hindasid töötasusid õiglaseks, oli rohkem juhtide ja spetsialistide seas. Finants- ja raamatupidamistöötajate seas hindas oma organisatsiooni töötasusid õiglaseks 44% ja 21% leidis, et töötasud ei ole õiglased, ülejäänud selget hinnangut töötasu õiglusele ei andnud. (Seeder, 2015)

Töötasu õiglasena tajumine on suhteline ega pruugi olla seotud töötasu suurusega. Näiteks töötajatest, kes märkisid, et nende organisatsioonis on töötajad hästi tasustatud, leidis kolmandik, et töötasud ei ole õiglased. Selle põhjuseks võib olla nii turuvõrdlus kui ka organisatsiooni sisene töötasude võrdlus, samuti teavitatus töötasustamise kohta. (*ibid.*)

Statistikaameti andmetel oli keskmine brutokuupalk 2017. aastal finantstegevuses 1996 eurot ja 2018. aastal 2154 eurot. 2017. aastaga võrreldes tõusis brutokuupalk 7,3%. Keskmine brutokuupalk oli 2018. aastal Eesti ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides 1310 eurot. Keskmine brutokuupalk suurenes kõikidel tegevusaladel. Statistikaandmete põhjal on samuti näha, et 2018. aastal on keskmise brutokuupalga suurus finants- ja kindlustustegevuses teisel kohal ning info ja side tegevusalal esimesel kohal. (Maasoo, 2019)

Tuginedes Statistikaameti andmetele, võib autor järeldada, et aasta-aastalt raamatupidajate palgad kasvavad ning seda võib oodata ka edaspidi. Raamatupidajate töötasu on 2018. aastal Eestis kõrgem kui keskmine brutokuupalk 2017. aastal. Vaatamata andmetele, sõltub raamatupidajate töötasu suurel määral just sellest, kui palju ülesandeid täidetakse ning millisel positsioonil on raamatupidaja ettevõttes. Inimeste töötasu peab olema õiglane ja vastama sellele tööle, mida töötaja teeb.

### **3. Uuring ja tulemused**

Bakalaureusetöö kolmas peatükk käsitleb autori tehtud uuringut, mille eesmärk oli välja selgitada raamatupidajate seas töötasuga rahulolu Eesti tööturul. Autori andmetel ei ole seda teema varem käsitletud. Lõputöö viimases peatükis on välja toodud uuringu metoodika, uuringu kirjeldus, tulemused ja ettepanekud.

#### **3.1 Uuringu metoodika ja kirjeldus**

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Uuringu jaoks valiti *online*-ankeetküsitlus. Küsitlus korraldati raamatupidajate seas. Ankeet koostati lähtuvalt töö eesmärgist. Uuringus oli 16 küsimust. Kõik uuringu küsimused on esitatud töö lisa 1. Kõik küsimused olid valikvastustega. Küsimustiku alguses esitati küsimused vastaja tausta kohta (näiteks vastaja sugu, vanus, töökogemus ja haridus), järgnesid raamatupidaja töökohta puudutavad küsimused. Küsimustiku teises osas küsiti raamatupidajate brutokuupalka, motivatsioonitegureid ja töötasu rahulolu kohta ning seda, millistest teguritest sõltub raamatupidajate töötasu. Ankeedi järgmises osas olid küsimused raamatupidamisprogrammide kohta: kas raamatupidajate arvates mõjutavad tarkvarad töötajate töö tulemuslikust ning millist raamatupidamistarkvara nad kasutavad. Küsimustiku lõpus küsiti raamatupidajate soovi tööandaja või töökoha vahetamisest ja kui soov on olemas, siis ka põhjust.

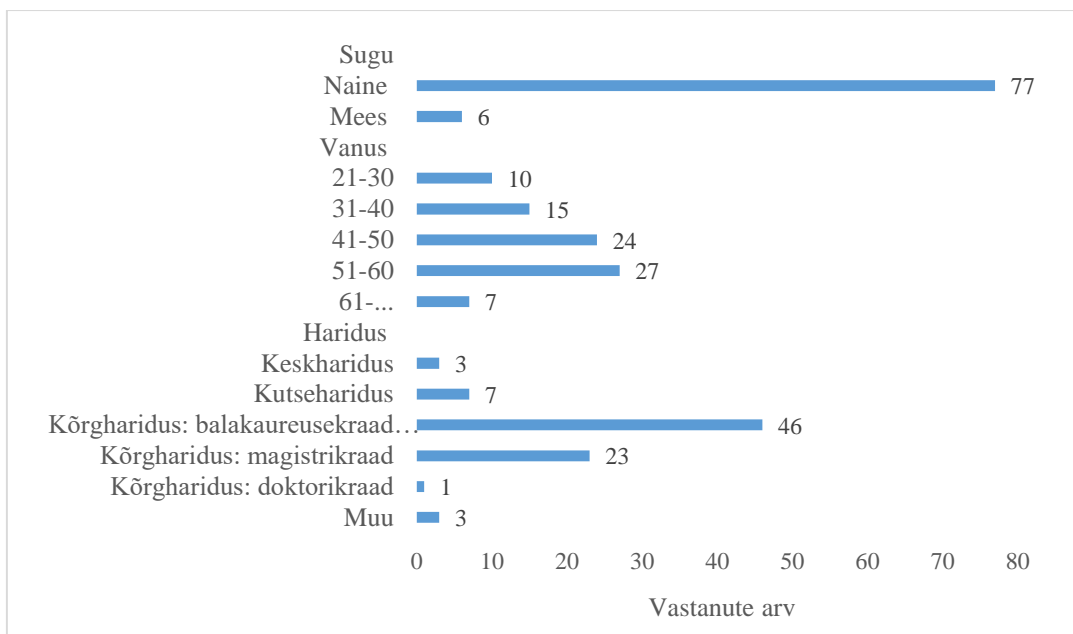
Küsimustikule vastamine oli vabatahtlik, iga vastaja andmed olid konfidentsiaalsed ning üksiktulemusi ei avaldata. Küsimustikule vastamine võttis keskmiselt aega 5–10 minutit. Küsitlus viidi läbi Google Forms'i keskkonnas. Vastuste kogumiseks postitati ankeetküsimustik raamatupidamisportaali [www.rmp.ee](http://www.rmp.ee) ja küsitlus oli avatud vastamiseks ajavahemikus 18. veebruar kuni 1. aprill 2019. Rmp.ee veebilehel vaadati vastavat teemat 150 korda. Lisaks pöördui isiklikult

suure hulga ettevõtete raamatupidajate poole. Autor koostas kirjas pöördumise raamatupidajate jaoks, kus tutvustas ennast ja uuringu eesmärki ning selgitas, mille jaoks kasutatakse saadud tulemusi. Autor saatis küsimustiku 25 raamatupidaja e-posti aadressile – enamik raamatupidajate e-posti aadresse võeti sellistest ettevõtetest, mille puhul olid töötajate kontaktandmed ettevõtte kodulehel avalikult esitatud. Ankeedi vastamises osalesid raamatupidajad nii väikestest, keskmistest kui ka suurettevõtetest üle Eesti. Küsitlusperioodi lõpuks laekus 83 vastust ja autor alustas kogutud vastuste analüüsimisega. Andmete töötlemiseks kasutati tabelarvutusprogrammi MS Excel.

### **3.2 Uuringu tulemused ja järeldused**

Kokku osales uuringus 83 raamatupidajat. Joonisel 1 on kujutatud vastajate sugu, vanus ja haridustase. Enamik vastajatest on naised (77 naist ja 6 meest) ja see on oodatav, kuna raamatupidamiseriala tavaliselt valivadki naised. Esimeses kahes vanuserühmas olid osakaalud sarnased: 41–50-aastaseid vastajais oli 24 ja 51–60-aastaseid 27. Kahes teises kahes vanuserühmas olid osakaalud samalaadsed, aga vastajaid oli selles vanuserühmas vähem: 21–30-aastaseid 10 ja 31–40-aastaseid 15. Kõige vähem oli vastajate seas esindatud vanuserühm 61 aastat ja rohkem – 7 raamatupidajat. Autori arvates on see nimetatud vanuses väga hea näitaja.

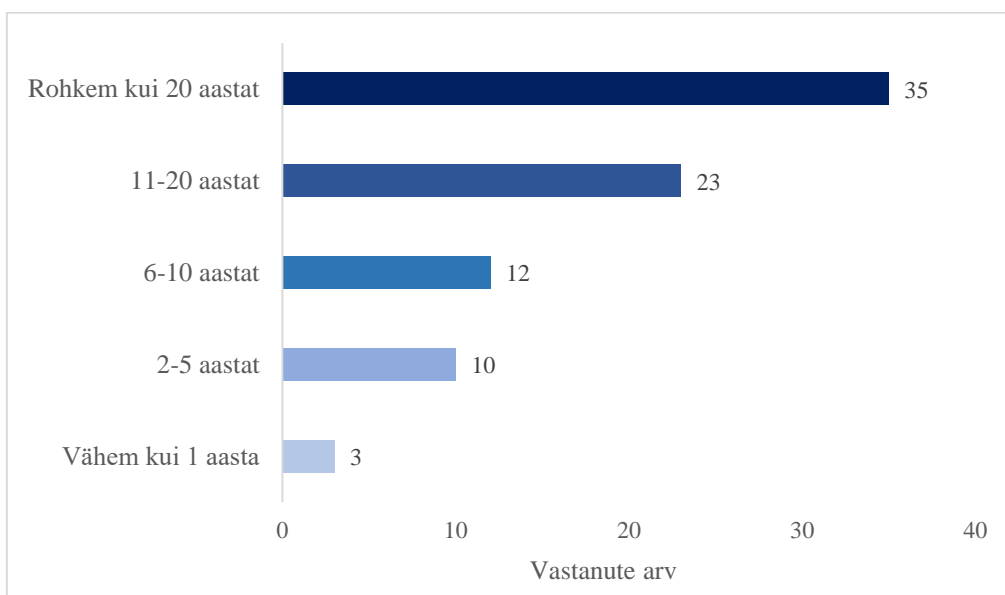
83 vastajast 46 raamatupidajal on kõrgharidus (bakalaureusesekraad või rakenduskõrgharidus), 23 on magistrikraadiga, 7 kutseharidusega, 3 keskharidusega ja üks raamatupidaja on doktorikraadiga. 3 inimesel on muu haridustase.



Joonis 1. Vastajate jagunemine sugu, vanuse ja hariduse järgi (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 2 alusel

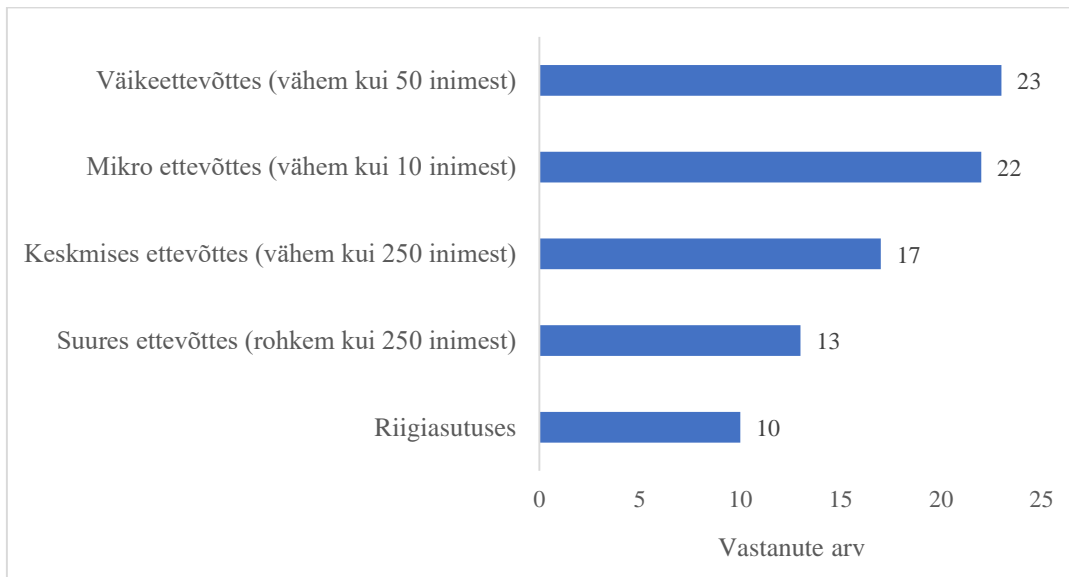
Suurem osa küsimustikule vastajatest on suure töökogemusega. 35 inimest vastasid, et nende töökogemus on 20 aastat ja rohkem (joonis 2). Seetõttu on ka kõige rohkem vastajaid vanuserühmas 51–60 aastat. 23 inimest vastasid, et nende töökogemus on 11–20 aastat, 12 inimesel on töökogemus 6–11 aastat, 10 inimesel 2–5 aastat ning 3 raamatupidajal on töökogemus väiksem kui 1 aasta.



Joonis 2. Vastajate töökogemus (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 2 alusel

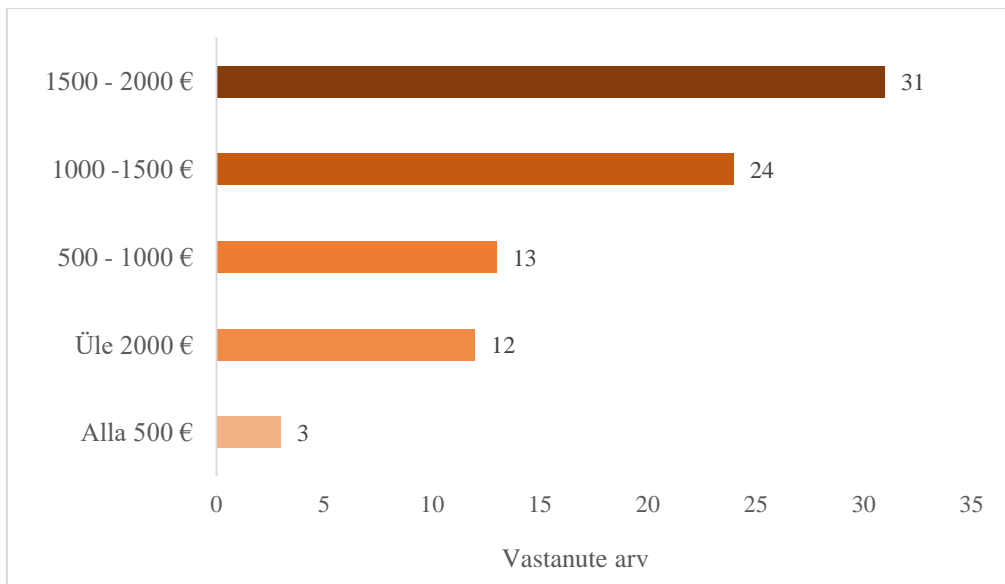
Küsitluste vastusest tuli välja, et suurem osa raamatupidajatest töötavad konkreetses ettevõttes. 78 inimest 83-st vastajatest valisid, et töötavad raamatupidajana konkreetses ettevõttes ja ainult 5 inimest on füüsilisest isikust ettevõtjad ehk FIE ja pakuvad raamatupidamisteenust teistele firmadele (Lisa 3). Mõned raamatupidajad töötavad ka mitmetes ettevõtetes. 85-st vastusest 23 inimest töötavad väikeettevõttes, 22 - töötavad mikro ettevõttes, 17 - keskmises ettevõttes, 13 – suures ettevõttes ja 10 vastanutest töötavad riigiasutuses.



Joonis 3. Ettevõtte suurus, kus töötavad raamatupidajad (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 2 alusel

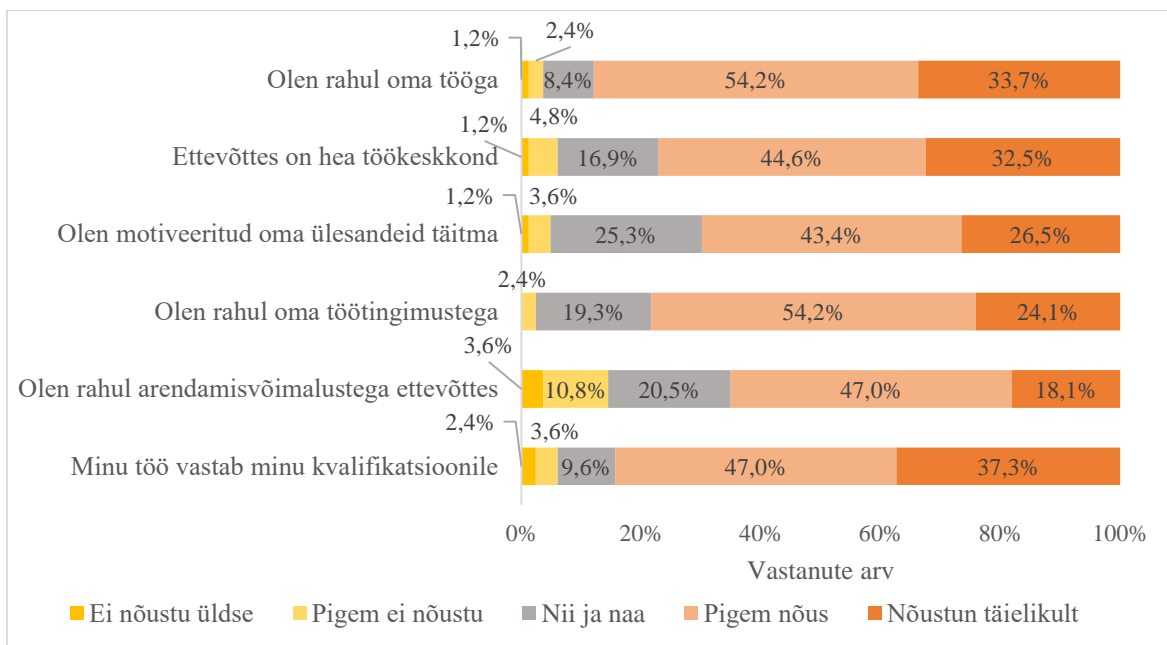
Autori arvates, joonise 4 põhjal võib järeldada, et raamatupidajate töötasu on heal tasemel. Enamik vastajatest (31) saavad töötasu 1500–2000 eurot ja 12 raamatupidajat saavad brutopalka üle 2000 euro. 24 inimest teenivad 1000–1500 eurot, 13 raamatupidajat saavad 500–1000 eurot kuus ja alla 500 eurot teenivad 3 inimest. Joonisel 2 on näha andmed 3 raamatupidaja kohta, kelle töökogemuses on väiksem kui 1 aasta ja joonisel 3 on andmed 3 inimese kohta, kelle töötasu on vähem kui 500 eurot – selle põhjal võiks väita, et vastajad on sama isikud, näiteks praktikandid. Tavaliselt sõltub raamatupidajate töötasu otseselt sellest, kui palju ülesandeid ta täidab, näiteks kui palju tehinguid on. Autori hinnangul töötavad raamatupidajad, kelle töötasu on suurem kui 2000 eurot, korraga mitmes ettevõttes.



Joonis 4. Vastajate töötasu (brutokuupalk) (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 2 alusel

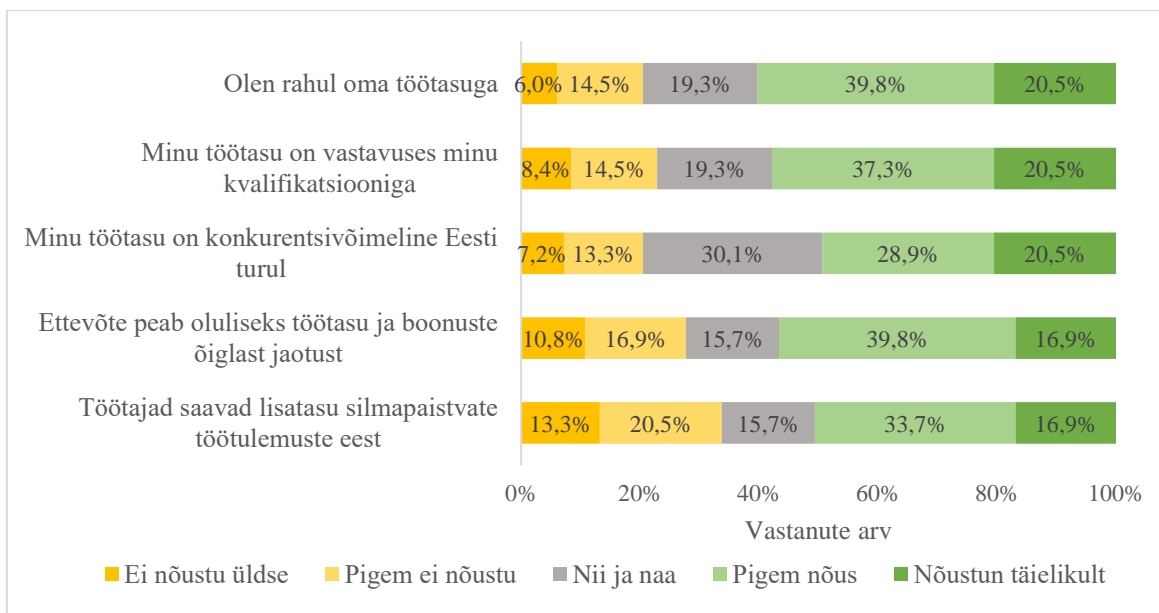
Järgmised 3 küsimust puudutasid vastajate arvamust nende töökoha ülesannete, töötasu ja motivatsiooni kohta. Vastajaid paluti hinnata nõusolekut eri väidetega Likerti skaalal, kusjuures 1 tähendas „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendas „nõustun täielikult“. Joonisel 5 on näha, et 87,9% vastajatest on rahul oma tööga, kuna ettevõttes on head töötingimused. Ettevõtte töökeskkonda peab heaks 77,1% raamatupidajatest, oma ülesandeid on motiveeritud täitma 69,9% ja 78,3% on rahul oma töötingimustega. Kõige madalamad näitajaid olid arendamisvõimaluste rahulolu kohta. 65% on rahul arendamisvõimalustega ettevõttes, aga 20,5% kahtlevad arendamisvõimalustes ettevõttes ning 10,8% vastasid, et ei ole rahul oma arendamisvõimalustega ettevõttes.



Joonis 5. Raamatupidajate rahulolu tööga (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 3 alusel

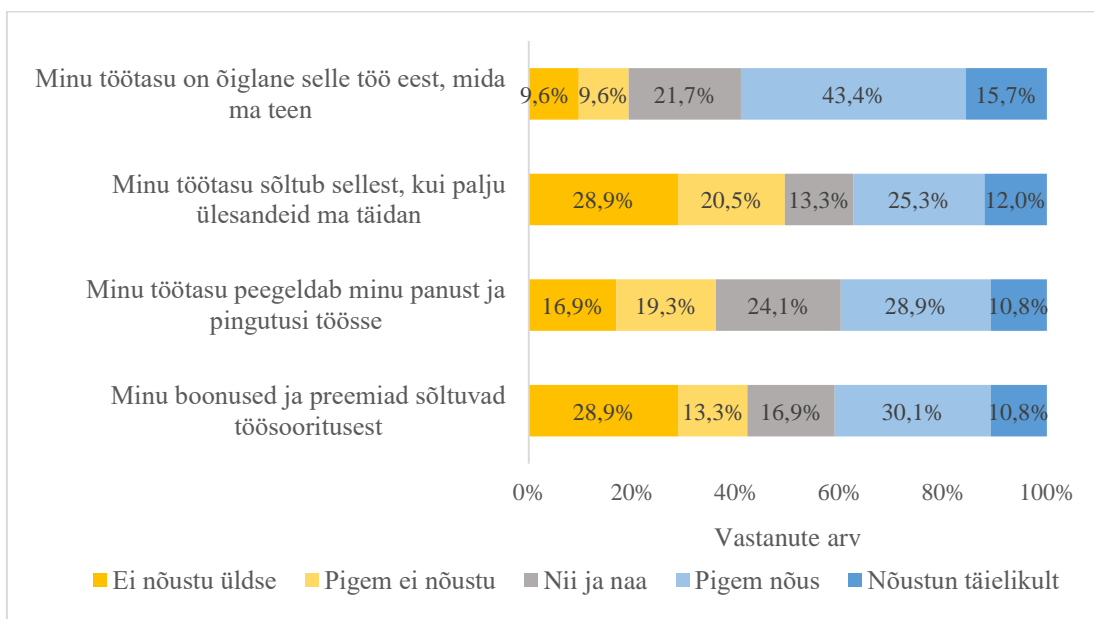
Joonise 6 põhjal võiks järeldada, et suurem osa vastanutest on rahul oma töötasuga (60,3%) ja 39,8% ei ole rahul töötasuga. Autori arvates tavaliselt ei ole töötajad rahul töötasuga, sest nende brutokuupalk on väike ja nad sooviksid kõrgemat töötasu. 57,8% vastajatest peavad, et töötasu on vastavuses nende kvalifikatsiooniga, aga 42,2% arvavad, et töötasu ei ole vastavuses kvalifikatsiooniga. Järgmistel kriteeriumitel jagunesid vastajate avamused pooleks: peaaegu pool ehk 49,4% peavad oma töötasu Eesti tööturul konkurentsivõimeliseks. 56,7% vastasid, et ettevõtte peab oluliseks töötasu ja boonuste õiglast jaotust ning 50,6% vastanutest saavad lisatasu silmapaistvate töötulemuste eest.



Joonis 6. Raamatupidajate rahulolu töötasuga (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 3 alusel

Joonise 7 põhjal arvavad 59,1% vastanutest, et töötasu on õiglane. Suurem osa vastajatest arvavad, et nende töötasu ei sõltu täidetud ülesannetest (62,7%) ning boonused ja preemiad ei sõltu töösooritusest (59,1%), samuti ei peegelda töötasu panust ja pingutusi töösse (60,3%).

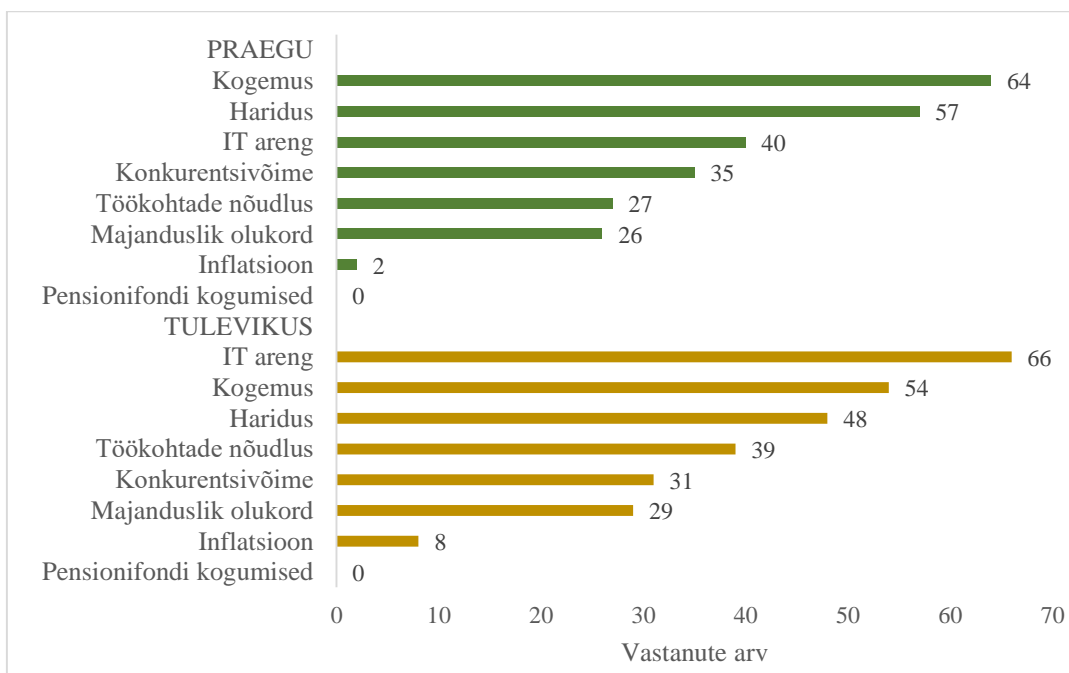


Joonis 7. Raamatupidajate töötasu sõltuvus (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 3 alusel



Joonisel 8 andsid vastajaid tagasisidet selle kohta, millised tegurid mõjutavad töötasu nende arvates praegu ja tulevikus. Selle joonise põhjal peavad vastajaid oluliseks kolme tegurit: kogemus (praegu – 64 vastajat, tulevikus – 54), IT areng (praegu – 40, tulevikus – 66) ja haridus (praegu – 57, tulevikus 48). Kolm järgmist kriteeriumit koostasid konkurentsivõime (praegu – 35, tulevikus – 31), töökohtade nõudlus (praegu – 27, tulevikus – 39) ja majanduslik olukord (praegu – 26, tulevikus – 29). Vastajaid ei pea oluliseks, et inflatsioon ja pensioni kogemused mõjutavad raamatupidajate töötasu nii praegu kui ka tulevikus.

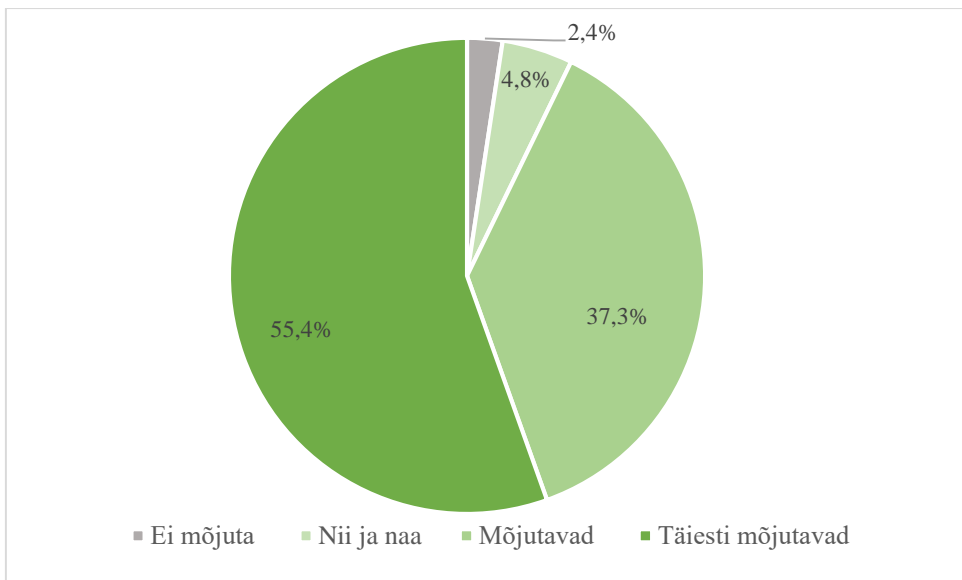


Joonis 8. Töötasu mõjutavad tegurid praegu ja tulevikus (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 4 alusel

Samuti tahtis töö autor uurida, kas raamatupidamisprogrammid mõjutavad raamatupidajate töö tulemuslikust (joonis 9). Suurem osa vastanutest ehk 77 inimest 83-st arvavad, et raamatupidamistarkvarad mõjutavad raamatupidajate töö tulemuslikust.

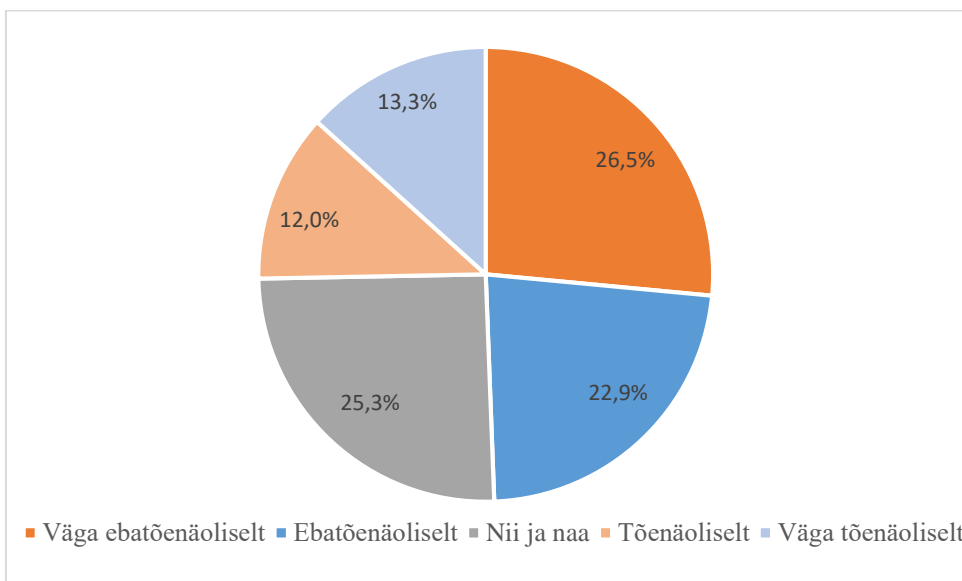
Küsimus 14 (lisa 5) puudutas seda, millist raamatupidamistarkvara kasutavad raamatupidajad töökohal. 83 vastanust kasutavad 27 inimest Merit tarkvara, 11 Directo tarkvara, 10 StandartBooks by Exellenti ning 10 SAP Portali programmi. Ülevaanud kasutavad muid programme.



Joonis 9. Raamatupidamisprogrammide mõju töö tulemuslikkusele (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 5 alusel

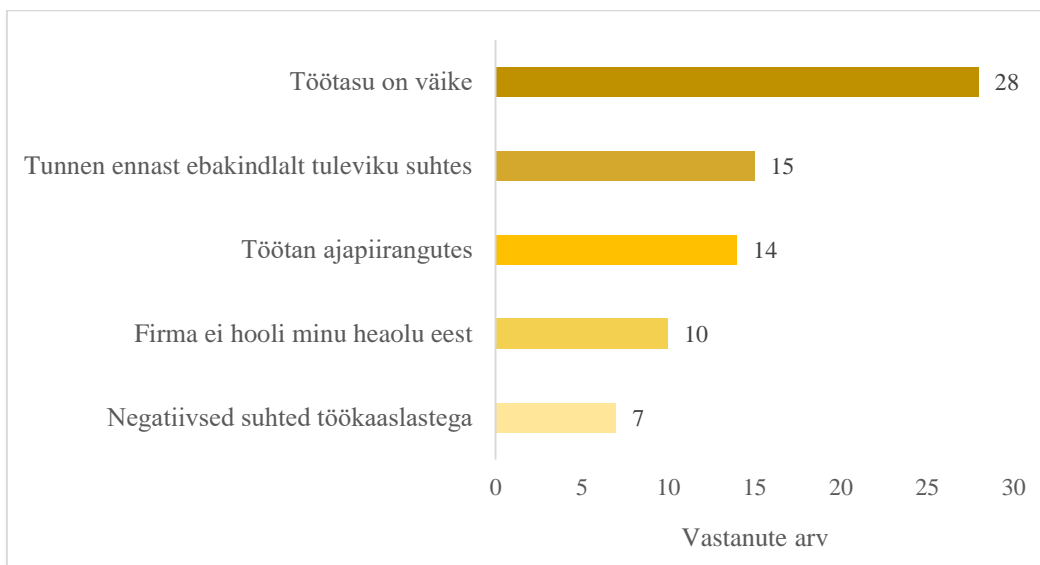
Joonisel 10 on näha avamused töökohta vahetamise kohta, mis jagunesid kolmeks. Enamik vastajatest (41) ei soovi töökohta vahetada. Teine osa ehk 21 inimest pole kindel oma töökohta vahetamise soovis ja viimane osa vastanutest ehk 22 inimest tahtsid töökohta vahetada.



Joonis 10. Töökohta vahetamise soov (n=83)

Allikas: autori koostatud lisa 6 alusel

Viimane küsimus ankeedis oli töökoha vahetamise põhjuste kohta (Joonis 11). Kuna küsimus ei olnud kohustuslik, vastasid sellele ainult 53 inimest, kellest 28 inimest arvavad, et tööandja vahetuse põhjus on väike töötasu. Teiseks põhjuseks nimetasid 15 vastajat ebakindlust tuleviku suhtes. 14 inimest töötavad ajapiirangutes, 10 inimest tunnevad, et ettevõtte ei hooli nende heaolu eest, ning 7 inimest vastasid, et soovivad tööandjat vahetada negatiivsete suhete tõttu töökaaslastega.



Joonis 11. Töökoha vahetamise põhjused (n=53)

Allikas: autori koostatud lisa 6 alusel

### 3.3 Järeldused

Bakalaureusetöö peatükis 3.2 esitas autor uuringu tulemused. Siinses peatükis analüüsitakse saadud tulemusi ja tehakse järeldused.

Uuringus osales 83 raamatupidajat, kellest enamik on naised (77). Vastajate vanus on peamiselt 40–60 aastat. Suuremal osal raamatupidajatest on bakalaureusesekraad, mis võib tähendada, et haridus ikkagi mõjutab raamatupidajate eriala, kuna tööandja valib värbamise käigus ametikohale töötajaid vastavalt nende kvalifikatsioonile. Enamik küsimustikule vastajatest on suure töökogemusega inimesed – 20 aastat ja rohkem. Vastajatest suurem osa töötavad konkreetsetes ettevõtetes (94%), kuid võrreldes füüsilise isiku ettevõttega ainult 6% töötavad FIE-dena. Autor soovis teada saada, millistes ettevõtetes töötavad raamatupidajad. Vastused sellele küsimusele jagunesid peaaegu võrdselt ning

vastanute hulgas oli lisaks ka neid inimesi, kes töötavad riigiasutuses. Mõned raamatupidajad töötavad ühel ajal ka mitmes ettevõttes.

Uuringu tulemusest tuli välja, et enamik raamatupidajatest on töötasuga rahul. Raamatupidajate töötasu on heal tasemel. Analüüsidest saadud vastuseid, selgus, et enamik vastajatest teenivad brutokuupalka 1000–2000 eurot ja on ka vastajad, kes saavad töötasu üle 2000 euro. Autori arvates saavad alla 500 eurot palka praktikandid või noored töötajad, kelle töökogemus on väike.

Aastal 2000 uurisid Hildebeitel, Leaby, Larkin ja Morris algtaseme raamatupidajate tööga rahulolu ja rahulolematust töötingimuste, tööülesannete ja järelevalvega. Algtaseme raamatupidajate tulemused näitasid, et ollakse hästi rahul oma isiklike arenguvõimalustega ja hinnatakse ausat tagasisidet. Samuti on algtaseme raamatupidajad oma tööülesannetega rahul, kuid vähem ollakse rahul töötingimuste ja juhtimisega. Eelkõige põhjustab rahulolematust tööga seotud stress ja suhtlemine järelevalveasutustega, samuti ollakse tajunud võimaluste ebaausat jaotamist. (Hildebeitel *et al.* 2000, lk 76-78) Aastal 2011 uuriti raamatupidajatele rahulolu kohta Horvaatias. Leiti, et vastajad on näidanud üldist praegust rahulolu ja rõhutanud ebakindlust seoses muutustega tulevikus, mis on ka peamine rahulolematuse põhjus. (Aljinović Barać & Tadić, 2011)

Autori tehtud küsitlus näitas, et suurem osa vastajatest on oma tööga (87,9%) rahul, sest ettevõttes on hea töökeskkond ja töötingimused, töötajate kvalifikatsioon vastab nende tööle ning töötajad on motiveeritud oma ülesandeid täitma. Arenguvõimaluste rahulolu kohta ei ole näitajad nii kõrged, nagu on teiste tegurite kohta: 65% on rahul arenguvõimalustega ettevõttes ning 31,3% kahtlevad arenguvõimalustes ettevõttes ega ole üldse rahul oma arenguvõimalustega ettevõttes. Autor teeb ettepaneku parandada arenguvõimalusi ettevõtetes. Küsimustikust tuli ka välja, et mõned töötajad tunnevad ennast ebakindlalt tuleviku suhtes ja töötavad ajapiirangutes. Ettevõtte peab andma oma töötajatele lisaarenguvõimalusi, nagu koolitused ja seminarid raamatupidamise kohta.

21. sajand tõi tähelepanu raamatupidamise elukutsele tööle asuvate inimeste uue põlvkonna (J. Fogarty *et al.* 2017). Țicoi ja Albu (2018) uuringus sooviti teada saada, millised tegurid mõjutavad raamatupidamise valikut kui karjäärivalikut. Kõige olulisem faktorite grupp, mis motiveerib raamatupidamise kui kutseala valikut, on intellektuaalne motivatsioon. Intellektuaalse motivatsiooni analüüsiga leiti, et elukutse valimisel on olulised viis muutujat: intelligentsus, intellektuaalne rahuldus, laialdased võimalused edasiseks ametialaseks arenguks, reeglistiku meeldejäätmine ja rutiin.

Teisel kohal on suhtegurid. Tuvastati kolm muutujat: tulevikuväljavaated ja suhtlus, meeskonnatöö ja töötingimused (mugavus). (Țicoi & Albu, 2018)

Autor soovis uurida, kas töötajad on töötasuga rahul või mitte. Tulemused näitasid, et 60,3% vastanutest on töötasuga rahul ja töötajad nõustuvad, et töötasu vastab nende kvalifikatsioonile. Analüüsides tegureid, leidis autor, et töötajad peavad oma töötasu selle töö eest, mida nad täidavad, õiglaseks. Vastanute arvates peab ettevõtte oluliseks töötasu ja boonuste õiglast jaotust ning töötajad saavad silmapaistvate töötulemuste eest lisatasu. Teine pool (39,8%) seevastu ei ole rahul oma töötasuga ja pool uuringus vastanutest ei nõustu, et nende töötasu on Eesti tööturul konkurentsivõimeline. Samuti ei sõltu töötajate töötasu suurel määral täidetavatest ülesannetest, ei peegelda panust ja pingutust töösse ning töötajate boonused ja preemiad ei sõltu töösooritusest.

Raamatupidamissüsteem integreerib protsesse ning annab sise- ja väliskasutajatele kasulikku teavet otsuste tegemiseks juhtimisaruannete ja finantsaruannete kaudu. (Yusoff *et al.* 2016) Uuringu tulemusest selgus, et raamatupidajate puhul mõjutavad raamatupidamisprogrammid suurel määral töö tulemustikkust (92,7%). Võrreldes küsimuste vastused, saab järeldada, et töötajad, kelle töökogemus on rohkem kui 20 aastat, nõuavad täiendavat koolitust raamatupidamisprogrammide kohta, kuna iga töötaja peab end oma töökohal arendama ja saama uusi teadmisi ning arenema muutavas IT-keskkonnas. Autor uuris, millised põhilised tegurid mõjutavad töötasu. Rohkem kui pool vastajatest leidsid, et selleks on haridus, IT areng ja kogemus.

Viimasena tahtis autor saada raamatupidajatelt teada tööandja vahetamise soovi kohta. Vastustest võib järeldada, et suurem osa raamatupidajatest ei soovi töökohta vahetada. Pisut vähem kui pool vastajatest soovivad tööandjat vahetada, sest töötasu on väike, raamatupidajad töötavad ajapiirangutes ja tunnevad ennast tuleviku suhtes ebakindlalt.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et raamatupidajate töötasu mõjutavad erinevad tegurid, nagu töötingimused, kvalifikatsioon, kogemus ja töökeskkond. Raamatupidajad on rahul oma töö, töötingimuste ja töötasuga. Raamatupidaja töötasu on stabiilne ning on võimalus pidevalt areneda. Uuringu tulemusest tuli välja, et boonused ja preemiad ei sõltu töösooritusest, aga autor peab ikkagi tähtsaks, et tööandja peab motiveerima raamatupidajad, makstes boonuseid ja preemiad tulemusliku töö eest.

## Kokkuvõte

Bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja raamatupidajate seas töötasu rahulolu Eesti tööturul. Eesmärgi saavutamiseks tutvustas autor raamatupidamise lühiajalugu, andis ülevaate raamatupidaja kohustusest ja rollist, pani kirja raamatupidajate motivatsioonitegurid ja kirjeldas raamatupidajate töötasu rahulolu. Samuti tegi autor kvantitatiivse uuringu raamatupidajate seas töötasu rahulolu kohta, analüüsis saadud tulemusi ning pani kirja ettepanekud ja järeldused. Lõputöö uurimisobjektiks olid isikud, kes töötavad raamatupidamise ametis (pearaamatupidajad, raamatupidajad, raamatupidaja assistendid või praktikandid jt) ja raamatupidajate töötasu ettevõttes. Lõputöö teema võiks huvi pakkuda raamatupidajatele või ka tudengitele, kes tahavad sellel erialal tulevikus töötada.

Lõputöö esimene peatükk jagunes kaheks osaks. Esimeses osas andis autor lühiülevaate Eesti raamatupidamise ajaloost. Teaduslike allikate kaudu kirjeldati, kuidas sündis Eestis raamatupidamistegevus, kuidas toimus raamatupidamise areng ning millised seadused mõjutasid ja aitasid Eesti raamatupidamist kujundada. Teises osas vaadeldi raamatupidajate rolli ja kohustuste teoreetilist poolt Eesti ettevõttes. Selles osas tutvustati raamatupidajate kohustusi raamatupidamise seaduse järgi ning käsitleti raamatupidajate rolli ja selle mõju ettevõtetes.

Lõputöö teine peatükk jagunes kaheks osaks. Esimeses osas kirjeldati raamatupidajate motivatsioonitegureid. Autor kirjeldas, mis on motivatsioon, erinevaid motivatsiooniteooriad, kuidas töötajaid motiveerida ning mis on tööandja eesmärk ja ülesanne töötajate suhtes. Teises osas anti ülevaade raamatupidajate töötasu kohta. Selles osas tutvustati Statistikameti ja Palga Agentuuri töötasu andmeid ja kirjeldati raamatupidajate töötasu sõltuvust eri teguritest.

Bakalaureusetöö viimane, meetodiline põhiosa jagunes kolmeks osaks. Esimeses osas kirjeldas autor uuringu meetodikat. Bakalaureusetöö jaoks valiti kvantitatiivne meetod ning tehti ankeetküsitlus, millele tuli 83 vastust. Teises osas esitas autor uuringu tulemused. Küsitlusest selgus, kas raamatupidajad on rahul töö ja töötasuga, milline on töötajate brutokuupalk, millised tegurid

mõjutavad töötasu ning kas töötajad soovivad töökohta vahetada. Töö viimases osas tegi autor küsitluse ja tulemuste põhjal järeldusi ja ettepanekuid.

Uuringu tulemusest selgus, et suurel määral on raamatupidajad töötasuga rahul ja veel rohkem vastajatest on rahul oma tööga. Raamatupidajate töötasu mõjutavad tegurid on kogemus ja haridus, aga tööd mõjutavad tegurid on töökeskkond, töötingimused, töötajate kvalifikatsioon ja motivatsioon oma ülesandeid täita. Vastuste analüüsist leidis autor, et raamatupidajate töötasu ei sõltu täidetud ülesannetest, töötasu ei peegelda panust ja pingutusi töösse ning töötajate boonused ja preemiad ei sõltu töösooritusest.

Tulemusest selgus, et suurem osa raamatupidajatest töötavad konkreetses ettevõttes või samal ajal mitmes ettevõttes. Analüüsides vastuseid, tuli välja, et kõige rohkem vastajaid teenivad brutokuupalka 1500–2000 ja 1000–1500 eurot ning on ka vastajaid, kes saavad töötasu üle 2000 euro. Vastanute hulgas oli ka neid, kes saavad alla 500 euro, aga neid oli väga vähe. Üldiselt on raamatupidajate töötasu Eesti tööturul heal tasemel.

Kaks peamist ettepanekut on arenemisvõimalused ning preemia ja boonuste jaotamine ettevõttes. Uuringu tulemuste analüüs näitas, et töötajate boonused ja preemiad ei sõltu töösooritusest ning arenemisvõimaluste näitajad ei ole võrreldes teistega näitajatega nii kõrged. Autori arvates aitab pidev areng töötajal edukalt oma tööd täita, vältida vigu ning tulemusliku töö eest peab tööandja töötajaid tunnustama, tasudes preemiad ja boonuseid. Raamatupidamise erialal mängib areng suurt rolli, kuna töö tulemuslikkus sõltub raamatupidamistarkvaradest, need aga uuendavad pidevalt. Seega aitavad raamatupidajate koolitused ja seminarid tööks vajalikku silmaringi laiendada.

Uuringu viimane alaküsimus oli raamatupidajate soovi kohta töökoha vahetada. Tuginedes peatükis 3.3 toodud tulemustele, ei soovi suurem osa raamatupidajatest tööandjat vahetada, aga vähem kui pool töötajatest sooviksid töökoha vahetada järgmistel põhjustel: töötasu on väike, töötajad tunnevad ennast ebakindlalt tuleviku suhtes, nad töötavad ajapiirangutes ja usuvad, et firma ei hooli töötajate heaolu eest ning mõnedel töötajatel on negatiivsed suhted töökaaslastega.

Kokkuvõtteks võib väita, et raamatupidajad on rahul oma töö, töötingimuste ja töötasuga. Et saada heaks raamatupidajaks, on vaja pidevalt õppida ja areneda ning laiendada oskuste ja võimete piire. Raamatupidajate tööd mõjutavad tegurid peituvad kiiresti muutuvad nüüdisaegses maailmas. Tänapäeval ei pea raamatupidajad kogu aeg töökohal töötama, nüüd on töötajatel võimalus täita

väljaspool kontorit mitmeid funktsioone ning saada head töötasu. Autori seisukohalt said bakalaureusetöö eesmärgid saavutatud ja uurimisküsimused vastused ning uuring on edukalt läbi viidud.



## Summary

The purpose of this graduation thesis is to determine salary satisfaction among accountants in the Estonian labour market. In order to achieve the goal, the author introduced a brief history of accounting, gave an overview of accountants' responsibilities and roles, presented accountants' motivation factors and described accountants' salary satisfaction. Also the author conducted a quantitative research on salary satisfaction among accountants, analyzed obtained results and introduced suggestions and conclusions. Research objects of the thesis are working in the accounting industry (chief accountants, accountants, accountant assistants or trainees, etc). The topic of this thesis could be of interest to accountants or to students who want to work in this field in future.

The first chapter of the thesis was subdivided into two parts. In the first part, the author gave a brief overview of Estonian history of accounting. Using informed sources, described how accounting activity started in Estonia, how accounting was developing, and what laws influenced and improved the Estonian accounting. In the second part, the role and responsibilities of the accountants in an Estonian company were examined from the theoretical side. This part introduced the obligation of accountants according to the Accounting Act, defined the role of accountants and its impact on enterprises.

The second chapter was subdivided into two parts. The first part investigated the factors of accountants' motivation. The author described accountants' motivation, motivation theories, how to motivate employees and what the purpose and task of the employer with regard to employees were. The second part demonstrated accountants' salaries. In this part, the salary data was presented according to Statistics Estonia and the Paying Agency and the dependence of the salaries of the accountants on various factors was described.

The last methodological part of the bachelor thesis was subdivided into three parts. In the first part, the author described the methodology of the study. This bachelor thesis was selected using a

quantitative method, a questionnaire survey was conducted and 83 responses were received. In the second part, the author demonstrated the results of the survey. The survey showed whether the accountants were satisfied with their work and salary, what the gross monthly salary of employees were, what factors affected wages, whether employees wanted to change their jobs. In the last part, the author described the conclusion and suggestions based on the results of the survey.

The results of the survey show that the accountants are satisfied with their salaries and even more satisfied with their work. Factors affecting the salaries of accountants are experience and education, but the factors affecting work are the working environment, working conditions, the qualifications of employees and the motivation to perform their duties. Analyzing the answers, the author found that the accountants' salaries do not depend on the performed duties, the salary does not reflect the contribution and efforts to work, and bonuses of the employees are independent of the performance.

The results showed that most of the accountants work in specific companies or in several companies. The analysis of the responses revealed that most respondents earn a gross monthly wage between € 1500 and € 2000 and € 1000-1500, and there are respondents who receive more than € 2000. There were also those who received less than 500 euros, however there were very few. In general, the salaries of accountants are quite high on the labour market of Estonia.

Two main proposals are development opportunities and bonus distribution in companies. Analysis of the survey results showed that employee bonuses do not depend on the performance of the work, and the indicators of development opportunities are not as high as those of others. From the author's point of view, continuous development helps employees to develop and successfully complete their work by avoiding errors, and for good work to be effective, the employer must reward employees with bonuses. Professional development of accounting plays an important role, since the work depends on the accounting software and is constantly updated. Thus, training and seminars for accountants will help to widen the horizons.

The last topic brought up in the study was the desire of the accountants to change their job. Based on the results outlined in chapter 3.3, most accountants do not want to change employer, but less than half of employees would like to change jobs for the following reasons: low salary, employees feel insecure about the future, work in time constraints and believe that the company does not care for the welfare of employees and some employees have negative relationship with colleagues.

In conclusion, accountants are satisfied with their work, working conditions and salaries. In order to become a good accountant, one needs to continually learn, develop and expand skills and abilities. Factors of influence of accountants are changing rapidly in the modern world, and accountants do not have to work in the office all the time, now employees have the opportunity to perform their duties outside the office and get a good salary. From the author's point of view, the objectives of the Bachelor's thesis were achieved and the answers to the questions were answered and the study was successfully conducted.

## Allikate loetelu

- Aljinović Barać, Ž., & Tadić, I. (2011). Impact of Accounting Regulatory Framework Complexity on Accountants' Job Satisfaction in Croatia. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*.
- Alver, J., & Alver, L. (2016). Estonia. Development of the Estonian Financial Reporting and Good Accounting Practice. rmt: L. A. Jaan Alver, *IFRS in a Global World: International and Critical Perspectives on Accounting* (lk 359-371). Springer International Publishing.
- Alver, L., & Alver, J. (2017). The Role and Current Status of IFRS in the Completion of the National Accounting Rules – Evidence from Estonia. *Accounting in Europe*, 80-81.
- Alver, L., Alver, J., & Talpas, L. (2014). Implementation of IFRSs and IFRS for SMEs: the case of Estonia . *Accounting and Management Information Systems* , 236.
- D. Wilmschurst, T., & R. Frost, G. (2001). The Role of Accounting and the Accountant in the Enviromental Management System. *Business Strategy & the Environment (John Wiley & Sons, Inc)*, 137.
- Fiaz, M., Su, Q., & Ikram, A. (2017). Leadership Styles and Employees' Motivation: Perspective from an Emerging Economy . *Journal of Developing Areas*, 144.
- Grebtsova, K. (2018). Eesti Väikeettevõtete Kasutatavad Raamatupidamisprogrammid.
- Hales, J. (2018). The Future of Accounting is Now. *CPA Journal*.
- Herzberg, F. (1985). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, lk 247-247.
- Hiltebeitel, K. M., Leaby, B. A., Larkin, J. M., & Morris, T. W. (2000). Job Satisfaction Among Entry-Level Accountants . *CPA Journal*, 76-78.
- Hitka, M., & Balažova, Ž. (2015). The Impact of Age, Education and Seniority on Motivation of Employees . *Business: Theory & Practice*, 113-120.

- Hitka, M., Kozubikova, L., & Potkany, M. (2018). Education and Gender-Based Differences in Employee Motivation. *Journal of Business Economics & Management*, 80-95.
- J. Fogarty, T., Reinstein, A., & S. Heath, R. (2017). Are Today's Young Accountants Different? An Intergenerational Comparison of Three Psychological Attributes. *Accounting Horizons*, 83-104.
- Lesconi-Frumusanu, N.-M. (2016). Role and Importance of Professional Accountants in Organising Managerial Accounting . *Analele Universitatii 'Eftimie Murgu' Resita. Fascicola II. Studii Economice*, 173-183.
- Maasoo, K. (1. March 2019. a.). *Keskmine Brutokuupalk oli 2018. aastal 1310 eurot*. Allikas: Eesti Statistikaamet: <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-024>
- Raamatupidamise seadus. (20. 11 2002. a.). *Raamatupidamise seadus*. Allikas: Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/125052012016#para32>
- Rebov, A. (2012). Factors of the Formation of Workers' Motivation. *Sociological Research*, 37-56.
- Seeder, K. (2015). *Finants ja Raamatupidamise Tööd*. Raamatupidamise Praktik. Allikas: Palgainfo Agentuur: <https://www.palgainfo.ee/en/component/jdownloads/send/4-public/287-raamatupidajate-palgad-2015>
- Sihag, A. (2016). Factors Affecting Employee Motivation for Organizational Effectiveness Health Care Employees. *Indian Journal of Positive Psychology*, 256-260.
- Țicoi, C.-F., & Albu, N. (2018). What Factors Affect the Choice of Accounting as a Career? The Case of Romania. *Accounting and Management Information Systems*, 137-152.
- Tikk, J. (2010). Accounting Changes in the Public Sector in Estonia. *Business: Theory & Practice*, 77-85.
- Tikk, J. (2010). The Internationalization of the Estonian Accounting System. *Annals of the University of Petrosani Economics*, 341-342.
- Yusoff, H., Ismail, A., Othman, R., & Darus, F. (2016). Motives and Accountants' Role for Green Accounting-Reporting towards Minimizing Financial Leakages. *Malaysian Accounting Review*.

# Lisad

## Lisa 1. Küsimustik

Lugupeetud küsimistiku täitja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusarvestuse bakalaureuseõppe tudeng Kristina Grebtsova ning kirjutan oma lõputöö teemal „Raamatupidajate töötasu rahulolu Eesti tööturul“. Uurimuse eesmärk on selgitada välja raamatupidajate rahulolu oma töötasuga.

Küsimustikule vastamine on vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul uurimistöö koostamisel ja kaitsmisel. Iga vastaja andmed on rangelt konfidentsiaalsed ning üksiktulemusi ei avaldata. Küsimustikule vastamisega annate nõusoleku uuringus osalemiseks. Küsimustikule vastamine võtab keskmiselt aega 5–10 minutit.

Suur tänu juba ette!

### 1. Sugu \*

- Naine
- Mees

### 2. Teie vanus \*

- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-...

### 4. Haridus \*

- Keskkharidus
- Kutseharidus
- Kõrgharidus: balakaureusekraad või rakenduskõrgharidus
- Kõrgharidus: magistrikraad
- Kõrgharidus: doktorikraad
- Muu

**4. Teie töökogemus \***

- Vähem kui 1 aasta
- 2-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-20 aastat
- Rohkem kui 20 aastat

**5. Kas olete raamatupidaja konkreetses ettevõttes või Te olete füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) ja pakute oma raamatupidamisteenust teistele firmadele? \***

- Olen raamatupidaja konkreetses ettevõttes
- Olen FIE ja pakun raamatupidamisteenust teistele firmadele

**6. Kas Te töötate... (märkige üks või mitu) \***

- Mikro ettevõttes (vähem kui 10 inimest)
- Väikeettevõttes (vähem kui 50 inimest)
- Keskmises ettevõttes (vähem kui 250 inimest)
- Suures ettevõttes (rohkem kui 250 inimest)
- Riigiasutuses

**7. Teie töötasu (bruto) praegu on... \***

- Alla 500 €
- 500 - 1000 €
- 1000 -1500 €

- 1500 - 2000 €
- Üle 2000 €

**8. Palun märkige, kas olete nõus või ei ole nõus järgnevate väidetega. \***

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Olen rahul oma tööga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ettevõttes on hea töökeskkond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen motiveeritud oma ülesandeid täitma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul oma töötingimustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rahul arendamisvõimalustega ettevõttes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töö vastab minu kvalifikatsioonile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Palun märkige, kas olete nõus või ei ole nõus järgnevate väidetega. \***

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Olen rahul oma töötasuga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töötasu on vastavuses minu kvalifikatsiooniga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töötasu on konkurentsivõimeline Eesti turul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ettevõtte peab oluliseks töötasu ja boonuste õiglast jaotust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töötajad saavad lisatasu silmapaistvate töötulemuste eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**10. Palun märkige, kas olete nõus või ei ole nõus järgnevate väidetega. \***

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Minu töötasu on õiglane selle töö eest, mida ma teen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töötasu sõltub sellest, kui palju ülesandeid ma täidan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu töötasu peegeldab minu panust ja pingutusi töösse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu boonused ja preemiad sõltuvad töösooritusest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Millised tegurid mõjutavad Teie arvates raamatupidajate töötasu praegu? (Valige üks või mitu väidet) \***

- Haridus
- Kogemus
- Majanduslik olukord
- IT areng
- Inflatsioon
- Konkurentsivõime
- Töökohtade nõudlus
- Kogumine pensionifondi

**12. Millised tegurid võivad mõjutada raamatupidajate töötasu tulevikus? (Valige üks või mitu väidet) \***

- Haridus
- Kogemus
- Majandus tase turul
- IT areng
- Inflatsioon
- Konkurentsivõime

- Töökohtade nõudlus
- Kogumine pensionifondi

**13. Kas raamatupidamisprogrammid mõjutavad raamatupidajate töö tulemuslikkust? \***

Ei mõjuta üldse	Ei mõjuta	Nii ja naa	Mõjutavad	Täiesti mõjutavad
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Millist raamatupidamistarkvara Te kasutate? (Märkige üks või mitu väidet) \***

- Merit Tarkvara
- Taavi Majandustarkvara
- Directo Tarkvara
- Noom Majandustarkvara
- StandardBooks by Excellent
- AccountStudio
- SimplBooks
- SmartAccounts
- Profit
- Rapid
- ERPLY Books
- E-arveldaja
- SAP Portal
- Muu

**15. Kas Te soovite tulevikus töökoha vahetada? \***

Väga ebatõenäoliselt 1 2 3 4 5 Väga tõenäoliselt

**16. Millistel põhjustel soovite tööandjat vahetada? (Märkige üks või mitu)**

- Töötasu on väike
- Töötan ajapiirangutes
- Firma ei hooli minu heaolu eest

- Tunnen ennast ebakindlalt tuleviku suhtes
- Negatiivsed suhted töökaaslastega

Suur tänu!

## Lisa 2. Tulemused. Küsimused 1-7

Vastusevariant	Vastanute arv (n=83)	Vastanute arv protsentides
<b>1. Sugu *</b>		
Naine	77	92%
Mees	6	(%)
<b>2. Teie vanus *</b>		
21-30	10	12%
31-40	15	18%
41-50	24	29%
51-60	27	32,5%
61-...	7	8,5%
<b>3. Haridus *</b>		
Keskharidus	3	3,6%
Kutseharidus	7	8,4%
Kõrgharidus: balakaureusekraad või rakenduskõrgharidus	46	55,4%
Kõrgharidus: magistrikraad	23	27,8%
Kõrgharidus: doktorikraad	1	1,2%
Muu	3	3,6%
<b>4. Teie töökogemus *</b>		
Vähem kui 1 aasta	3	3,6%
2-5 aastat	10	12%
6-10 aastat	12	14,5%
11-20 aastat	23	27,7%
Rohkem kui 20 aastat	35	42,2%
<b>5. Kas olete raamatupidaja konkreetses ettevõttes või Te olete füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) ja pakute oma raamatupidamisteenust teistele firmadele? *</b>		
Olen raamatupidaja konkreetses ettevõttes	78	94%
FIE ja pakun raamatupidamisteenust teistele firmadele	5	6%
<b>6. Kas Te töötate.. (märkige üks või mitu) *</b>		
Mikro ettevõttes (vähem kui 10 inimest)	22	26,5%
Väikeettevõttes (vähem kui 50 inimest)	23	27,7%
Keskises ettevõttes (vähem kui 250 inimest)	17	20,5%
Suures ettevõttes (rohkem kui 250 inimest)	13	15,7%
Riigiasutuses	10	12%
<b>7. Teie töötasu (bruto) praegu on.. *</b>		
Alla 500 €	3	3,6%
500 - 1000 €	13	15,7%
1000 -1500 €	24	28,9%
1500 - 2000 €	31	37,3%
Üle 2000 €	12	14,5%

Allikas: autori koostatud

### Lisa 3. Tulemused. Küsimused 8 – 10

8. Palun märkige nõustumist või mittedõustumist järgnevate väidetega. *	Vastanute arv on 83				
	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Olen rahul oma tööga	1	2	7	45	28
Ettevõttes on hea töökeskkond	1	4	14	37	27
Olen motiveeritud oma ülesandeid täitma	1	3	21	36	22
Olen rahul oma töötingimustega	0	2	16	45	20
Olen rahul arendamisvõimalustega ettevõttes	3	9	17	39	15
Minu töö vastab minu kvalifikatsioonile	2	3	8	39	31
9. Palun märkige nõustumist või mittedõustumist järgnevate väidetega. *	Vastanute arv on 83				
	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Olen rahul oma töötasuga	5	12	16	33	17
Minu töötasu on vastavuses minu kvalifikatsiooniga	7	12	16	31	17
Minu töötasu on konkurentsivõimeline Eesti turul	6	11	25	24	17
Ettevõtte peab oluliseks töötasu ja boonuste õiglast jaotust	9	14	13	33	14
Töötajad saavad lisatasu silmapaistvate töötulemuste eest	11	17	13	28	14
10. Palun märkige nõustumist või mittedõustumist järgnevate väidetega. *	Vastanute arv on 83				
	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõus	Nõustun täielikult
Minu töötasu on õiglane selle töö eest, mida ma teen	8	8	18	36	13
Minu töötasu sõltub sellest, kui palju ülesandeid ma täidan	24	17	11	21	10
Minu töötasu peegeldab minu panust ja pingutusi töösse	14	16	20	24	9
Minu boonused ja preemiad sõltuvad töösooritusest	24	11	14	25	9

Allikas: autori koostatud

#### Lisa 4. Tulemused. Küsimused 11 ja 12

Vastusevariant	Vastanute arv (n=83)	Vastanute arv protsentides
<b>11. Millised tegurid Teie arvates mõjutavad raamatupidajate töötasu praegu? (Valige üks või mitu väidet) *</b>		
Haridus	57	68,7%
Kogemus	64	77,1%
Majanduslik olukord	26	31,3%
IT areng	40	48,2%
Inflatsioon	2	2,4%
Konkurentsivõime	35	42,2%
Töökohtade nõudlus	27	32,5%
Pensionifondi kogumised	0	0%
<b>12. Millised tegurid võivad mõjutada raamatupidajate töötasu tulevikus? (Valige üks või mitu väidet) *</b>		
Haridus	48	57,8%
Kogemus	54	65,1%
Majandus tase turul	29	34,9%
IT areng	66	79,5%
Inflatsioon	8	9,6%
Konkurentsivõime	31	37,3%
Töökohtade nõudlus	39	47%
Pensionifondi kogumised	0	0%

Allikas: autori koostatud

## Lisa 5. Tulemused. Küsimused 13 ja 14

13. Kas raamatupidamisprogrammid mõjutavad raamatupidajate töö tulemuslikust? *	Vastanute arv on 83				
	Ei mõjuta üldse	Ei mõjuta	Nii ja naa	Mõjutavad	Täiesti mõjutavad
	0	2	4	31	46
Vastusevariant	Vastanute arv (n=83)		Vastanute arv protsentides		
14. Millist raamatupidamistarkvara Te kasutate? (Märkige üks või mitu väidet) *					
Merit Tarkvara	27		32,5%		
Taavi Majandustarkvara	6		7,2%		
Directo Tarkvara	11		13,3%		
Noom Majandustarkvara	0		0%		
StandardBooks by Exellent	10		12%		
AccountStudio	0		0%		
SimplBooks	1		1,2%		
SmartAccounts	4		4,8%		
Profit	0		0%		
Rapid	1		1,2%		
ERPLY Books	0		0%		
E-arveldaja	4		4,8%		
SAP Portal	10		12%		
Muu	42		50,6%		

Allikas: autori koostatud

## Lisa 6. Tulemused. Küsimused 15 ja 16

15. Kas Te soovite tulevikus töökoha vahetada? *	Vastanute arv on 83				
	Töökohaga rahulolevad (n=62)			Töökohaga rahulolematud (n=21)	
	Väga ebatõenäoliselt	Ebatõenäoliselt	Nii ja naa	Tõenäoliselt	Väga tõenäoliselt
	22	19	21	10	11
<b>Vastusevariant</b>	<b>Vastanute arv (n=53)</b>		<b>Vastanute arv protsentides</b>		
<b>16. Millistel põhjustel soovite tööandjat vahetada? (Märkige üks või mitu)</b>					
Töötasu on väike	28		52,8%		
Töötan ajapiirangutes	14		26,4%		
Firma ei hooli minu heaolu eest	10		18,9%		
Tunnen ennast ebakindlalt tuleviku suhtes	15		28,3%		
Negatiivsed suhted töökaaslastega	7		13,2%		

Allikas: autori koostatud