

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Reelika Maar

**RAAMATUPIDAJATE TÖÖÜLESANDED JA
PALGAOOTUSED VÄIKEETTEVÕTETES**

Bakalaureusetöö

Õppekava ärimatus, peeriala majandusarvestus

Juhendaja: Monika Nikitina-Kalamäe, MA

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 7035 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Reelika Maar

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 114277TABB

Üliõpilase e-posti aadress: reelika3@hotmail.com

Juhendaja: Monika Nikitina-Kalamäe, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. RAAMATUPIDAJATE IGAPÄEVATÖÖ JA PALGAOOTUS.....	7
1.1. Raamatupidaja roll ja tööülesanded väikeettevõtetes.....	7
1.2. Raamatupidaja tööülesanded Eesti Raamatupidajate kutsestandardite alusel.....	10
1.3. Palka ja töörahulolu kujundavad tegurid.....	13
1.4. Palgaootusi kujundavad tegurid.....	17
2. RAAMATUPIDAJATE TÖÖÜLESANNETE JA PALGAUURING VÄIKEETTEVÕTETES	21
2.1. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus.....	21
2.2. Uuringu tulemused	25
2.3. Uuringu tulemuste võrdlus ülemaailmse uuringuga ja kutsestandarditega ning arutelu ja järeldused.....	32
KOKKUVÕTE	36
SUMMARY.....	39
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	42
LISAD	44
Lisa 1. Raamatupidajate tööülesannete ja palgaootuse uuringu küsimused.....	44
Lisa 2. Vastused küsimustele 1-7	48
Lisa 3. Vastused küsimustele 10 ja 11.....	50
Lisa 4. Vastused küsimustele 12, 12.1 ja 12.2.....	51
Lisa 5. Vastused küsimustele 13 ja 13.1.....	52
Lisa 6. Vastused küsimustele 8 ja 9.....	53
Lisa 7. Vastused küsimustele 14 ja 14.1.....	54
Lisa 8. Vastused küsimusele 15.....	55

LÜHIKOKKUVÕTE

Töö pealkiri: Raamatupidajate tööülesanded ja palgaootused väikeettevõtetes

Bakalaureusetöö eesmärk on selgitada välja, milliseid ülesandeid täidab raamatupidaja igapäevaselt väikeettevõttes ning millised on raamatupidaja töö- ja palgaootused. Lisaks annab töö autor omapoolsed kommentaarid ja hinnangud uuringu tulemustele.

Töös antakse ülevaade raamatupidaja rollist ning tööülesannetest lähtudes kutsestandarditest ja ülemaailmsetest uuringutest. Antakse ülevaade palka ja tööga rahulolu kujundavatest teguritest ning palgaootustest. Bakalaureusetöös tehtud uuringu tulemuste saamiseks viiakse läbi küsitlus, mis põhineb kvantitatiivsel uurimismeetodil ja on suunatud väikeettevõtete raamatupidajatele.

Uuringus osaleb 91 raamatupidajat. Töö tulemusena selgub, et väikeettevõtete raamatupidajatel on väga mitmekülgsed ülesanded. Väikeettevõtete raamatupidajate peamised tööülesanded on raamatupidamisarvestus, maksuarvestus, palgaarvestus, väline aruandlus ja juhtimisarvestus. Suur osa raamatupidajaid puutub kokku juhtkonna otsuste langetamist toetavate tegevustega. 70% raamatupidajatest on nõus võtma juurde ka teiste valdkondade tööülesandeid, näiteks sekretäri- või finantsjuhi tööülesandeid.

Raamatupidajate palgaootused on väga erinevad. Üha rohkem on neid töötajaid, kes hindavad lisaks palgale ka muid väärtuseid, näiteks paindlik töögraafik või arenemisvõimalused. Kõige suuremad palgaootused väikeettevõtetes on pearaamatupidajatel. 44% uuringus osalenud pearaamatupidajatest soovivad töötasuks 2001-2500 eurot. 46% raamatupidajatest ootavad töötasuks 1501-2000 eurot.

Võtmesõnad: raamatupidaja tööülesanded, palgaootus, tööaeg, väikeettevõtte.

SISSEJUHATUS

Üks tähtsamaid otsuseid inimese elus on eriala valik. Raamatupidaja ametit on võimalik õppida erinevates koolides ja paljud otsustavad selle kasuks, kuna raamatupidajaid on vaja kõikides ettevõtetes. Mõned väikeettevõtted kasutavad raamatupidamisteenuse sisseostmise võimalust, kuid paljudel väikeettevõtetel on siiski oma raamatupidajad, kes hoiavad ettevõtte finantsid igapäevaselt kontrolli all. Ettevõtte juhtkonna jaoks on oluline usaldusväärne raamatupidaja, kes annab vajadusel nõu ning aitab ettevõttel riske hajutada.

Väikeettevõtetel ei ole tihti nii palju rahalisi võimalusi, et täiskohaga raamatupidajaid tööle võtta. Finantstöötajate palkamine võib jääda ka suurte palgaootuste taha ja samuti võib see saada takistuseks raamatupidajate värbamisel. Töö autor soovib uurida, kas väikeettevõtete raamatupidajad oleksid nõus tegema ka muude valdkondade tööülesandeid nagu personalitöö või turundus, et nad saaksid täiskohaga töötada ning väikeettevõtjad saaksid neile selle eest väärilist töötasu maksta.

Bakalaureusetöö eesmärk on selgitada välja, milliseid ülesandeid täidab raamatupidaja igapäevaselt väikeettevõttes ning millised on raamatupidaja töö- ja palgaootused. Lisaks annab töö autor omapoolsed kommentaarid ja hinnangud uuringu tulemustele. Töö eesmärgi saavutamiseks on seatud uurimisküsimused:

- 1) Kas raamatupidajad täidavad lisaks raamatupidamisalasetele ülesannetele ka muude valdkondade ülesandeid?
- 2) Millised on väikeettevõttes töötavate raamatupidajate tööülesanded ning kuidas jaotub nende tööaeg tööülesannete vahel?
- 3) Millised on raamatupidajate palgaootused?

Töö koosneb kahest osast. Esimene osa on jaotatud neljaks alapeatükiks. Esimeses osas kirjeldab töö autor raamatupidajate igapäevast tööd, palka ja rahulolu kujundavaid tegureid ning palgaootusi. Esimeses alapeatükis käsitletakse raamatupidaja rolli ja tööülesandeid väikeettevõtetes tuginedes teemakohastele allikatele. Ülemaailmseid uuringuid käsitledes selgub, milliste ülesannetega raamatupidajad üldse igapäevaselt tegelevad ning milline on nende roll väikeettevõtetes. Teises

alapeatükis vaadeldakse raamatupidajate tööülesandeid Eesti kutsestandardeid järgides. Millised on üldse raamatupidajate kutsestandardid, millist haridust need raamatupidajatelt nõuavad ning millised tööülesanded iga raamatupidaja taseme juurde kuuluvad. Kolmandas alapeatükis uuritakse, millised on palka ning töörahulolu kujundavad tegurid. Palgakujundus ning töörahulolu on välja toodud erinevatest ülemaailmsetest uuringutest ning proovitud mõista, kas palk on ainus tegur, mis töörahulolu mõjutab või on ka muid tegureid, mis töötajaid motiveerib. Neljandas alapeatükis on välja selgitatud, millised on raamatupidajate palgaootused.

Teises peatükis annab töö autor ülevaate raamatupidajate tööülesannete ja palgaootuse uuringu kohta väikeettevõtetes. Uuring on suunatud eelkõige väikeettevõtete raamatupidajatele. Uuringu tulemusi analüüsitakse ja võrreldakse ülemaailmse uuringuga ning raamatupidajate kutsestandarditega. Teine osa on jaotatud kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis on kirjeldatud kuidas uuring läbi viiakse, millist valimit ning uurimismetoodikat kasutatakse. Uuringus selgitatakse välja raamatupidajate tööülesanded, tööga rahulolu ning palk ja palgaootused. Teises alapeatükis käsitletakse uuringu tulemuste analüüsi. Kolmandas alapeatükis võrreldakse ülemaailmse uuringu tulemusi, Eesti kutsestandardi tööülesandeid ja haridustaset bakalaureusetöö uuringu tulemustega.

Töö paremaks mõistmiseks vajavad selgitust mõned terminid. Autor on kasutanud töös üldistavalt terminit “raamatupidaja”, kuid selle all on mõeldud nii pearaamatupidajaid, raamatupidajaid kui ka raamatupidaja assistente. Lisaks kasutab autor töös terminit “väikeettevõtte”, millena käsitletakse kuni 49 töötajaga ettevõtteid. Teises peatükis kasutatakse raamatupidamisarvestust finantsarvestuse tähenduses.

1. RAAMATUPIDAJATE IGAPÄEVATÖÖ JA PALGAOOTUS

1.1. Raamatupidaja roll ja tööülesanded väikeettevõtetes

Raamatupidaja on töötaja, kes korraldab ettevõttes raamatupidamist ja hoiab korras ettevõtte arvepidamist. Milline on raamatupidaja roll ettevõttes ning millised on raamatupidajate igapäevased tööülesanded, seda on uuritud erinevates ülemaailmsetes uuringutes. CIMA (*The Chartered Institute of Management Accountants*) ja Bathi Ülikooli poolt tehtud uuringus vaadeldi raamatupidajate tööülesandeid ning nendele kulutatud aja osatähtsust. ACCA (*The Association of Chartered Certified Accountants*) poolt korraldatud uuringus vaadeldi väikeettevõtte raamatupidaja rolli ning iseloomustust.

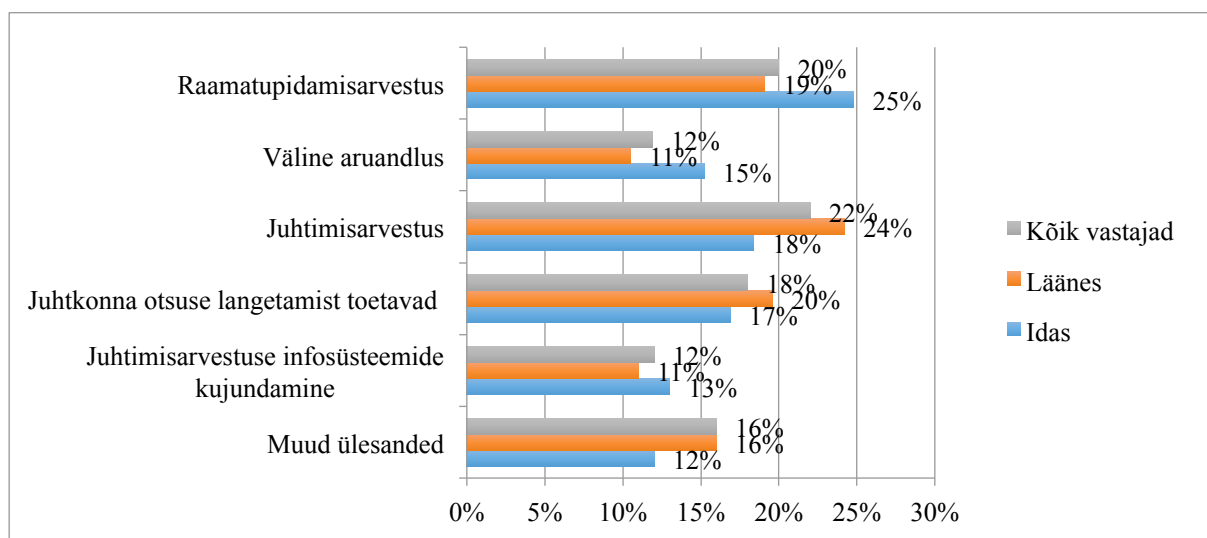
Enamik ettevõtteid maailmas on mikro-, väikesed või keskmise suurusega ettevõtted. Näiteks Ühendkuningriigis moodustavad mikro-, väikesed või keskmise suurusega ettevõtted 99,9% kõigist ettevõtetest. Need ettevõtted annavad tööd peaaegu 50%le erasektori töötajatest. Kõigest 4% moodustavad väikesed ettevõtted, kus töötab 10-49 inimest. (Izza 2014, 3)

Raamatupidajate ja ettevõtete vaheline suhe ei ole kunagi olnud staatiline, vaid see on pidevalt muutuv ja arenev (Izza 2014, 17). Raamatupidajate tähtsust on vaja ettevõtetes suurendada ning anda rohkem ülesandeid, mis nõuavad vastutust ja juhtkonna poolset usaldust. Raamatupidaja peab aktiivselt osalema otsustamises – strateegilistes ja operatiivsetes aspektides. Professionaalsel raamatupidajal on olemas teave, väärtused ja arengud, mis on vajalikud jätkusuutlikuks äritegevuseks. (Stanescu *et al.* 2018, 117-119) Raamatupidajalt oodatakse innovatiivsust ja loominguilisust ning temast on saamas pigem nõustaja ja äripartner (Jukina 2014).

Raamatupidajatel on palju erinevaid tööülesandeid, mis võib CIMA ja Bathi Ülikooli uuringu järgi jaotada (Malone, Van der Stede 2010, 2):

- raamatupidamise korraldamine (*accounting operations*): mis hõlmab nii, raamatupidamiskannete tegemist, arvestuse pidamist ettevõtte tasumata ja laekumata arvete üle, kui ka finantsaruannete koostamist ettevõtte siseseks kasutamiseks;
- väline aruandlus (*external reporting*): hõlmab kohustuslike finantsaruannete koostamist, ettevõtte raamatupidamise korraldamist, finantsriskidest raporteerimist ja maksuarvestuse pidamist;
- juhtimisarvestus (*management accounting*): hõlmab ettevõtte juhtimiseks vajaliku informatsiooni koondamist ja järelduste tegemist, sh eelarvestamist, prognoosimist, kulu- ja rahavoogude arvestust;
- juhtkonna toetamine (*management support*): hõlmab erinevate juhtkonna otsuste toetamist, osalemist ettevõtte strateegilise juhtimisarvestuse kujundamisel ning riskide juhtimises;
- juhtimisarvestuse infosüsteemide kujundamine (*management information systems*): hõlmab osalemist juhtimisarvestuseks vajaliku infosüsteemi arendamises ning rakendamises;
- muud ülesanded näiteks, osalemine ettevõtte administreerimises ning personali juhtimises ja koolitamises.

Lisaks tööülesannetele, on uuringus välja toodud ka raamatupidajate tööaja kasutus. Eraldi on välja toodud idas ja läänes töötavate raamatupidajate tööaja kasutus ja kõigi vastanute tööaja kasutus (joonis 1).



Joonis 1. Raamatupidajate tööaja kasutus erinevatele tööülesannetele
Allikas: Malone, Van der Stede(2010, 4)

Kõige enam tööajast kulutavad raamatupidajad juhtimisarvestusele ja raamatupidamisarvestusele – vastavalt 22% ja 20%. Kõige vähem tööajast (12%) kulutatakse juhtimisarvestuse infosüsteemide kujundamisele ja välisele aruandlusele. Regiooniti on raamatupidajate tööaja kasutus erinev. Lääneriikides kulub kõige rohkem tööajast juhtimisarvestusele (24%), idas raamatupidamisarvestusele. Kõige vähem tööajast (11%) kulutatakse läänes välisele aruandlusele ja juhtimisarvestuse infosüsteemide kujundamisele. Idas tegelevad raamatupidajad kõige vähem (12%) tööajast muude ülesannetega. (Malone, Van der Stede 2010, 4)

Väikeettevõttes peab tavaliselt üks spetsialist täitma mitmeid rolle ning mida kiiremini ettevõtte kasvab, seda kiiremini muutub ka finantsspetsialisti roll ettevõttes (ACCA 2013, 19). Raamatupidajad teevad sageli ka sekretäri tööd, tegelevad kindlustusega ja korraldavad koosolekuid (Pizzey 2001, 8). Kui ettevõttes on vähe töötajaid ning töömaht on väike, siis jõuavad raamatupidajad tegeleda ka muude valdkondade ülesannetega. Ettevõtte suurenedes, kasvab ka raamatupidaja töömaht ning sellisel juhul muutuvad ka raamatupidaja tööülesanded rohkem erialaseks ning muude valdkondade ülesanneteks ei jää enam nii palju aega.

Raamatupidajad on väikeettevõtete kõige usaldusväärsemad nõustajad (Izza 2014, 3). 39% Ühendkuningriigi väikeettevõtetest nimetas peamiseks ärialaseks nõustajaks oma raamatupidajat. Head suhted raamatupidajaga võivad olla oluliseks teguriks äri edukuses, eriti kui ettevõttel on soov kasvada, kuna raamatupidajate nõu ja tugi on ettevõtte arenguks väga oluline. (*Ibid*, 16-17) Kõiki väikeettevõtteid ei looda suure kasvu eesmärgil. Samas suure kasvuga ettevõtted saavutavad oma maksimaalse kasvumäära kõige suurema tõenäosusega kolm aastat pärast asutamist. See aga tähendab omakorda, et väikesed ettevõtted peavad palkama finantsspetsialiste, kes mõne aasta pärast suudavad ka suure kasvupotentsiaaliga ettevõtet finantsiliselt juhtida. (ACCA 2013, 19) Raamatupidajad võiksid olla hästi koolitatud ning oma valdkonnas pädevad spetsialistid, et vajadusel ka suurema ettevõtte juhtimises osaleda ning luua suurem meeskond oma tegevusvaldkonnas.

Raamatupidajad täidavad väikeettevõttes mitmekesisest rolli ning üldistatuna võib välja tuua neli iseloomustust, mis finantstöötajaid kirjeldavad (ACCA 2013, 17):

- “Reguleeritud inimesed” (*regulated people*) – nad on sageli ainsad kvalifitseeritud töötajad ja seetõttu kasutatakse neid ka muude ülesannete täitmisel, kuna nad orienteeruvad ka õiguslikes ja muudes regulatsioonides, mis teistele töötajatele võib valmistada probleeme.

- “Arvude inimesed” (*numbers people*) – nad on harjunud informatsiooni töötlemisele ning neil on hea ligipääs ettevõttega seotud informatsioonile.
- “Kõnepruugi valdajad” (*The jargon-busters*) – nad on inimesed, kes tihti suhtlevad investorite ning konsultantidega.
- “Võrgustatud töötajad” (*networked workers*) – nad teavad paljusid kvalifitseeritud finantstöötajaid, kellel on laiemad teadmised, mis ettevõtte juhtidele ei pruugi olla kättesaadavad.

Raamatupidamisel on viimastel aastatel väikese ja keskmise suurusega ettevõtete jaoks juhtimisel oluline roll ja see on otseselt seotud ettevõtete jätkusuutlikkuse ning arenguga. Paljud väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted püüavad oma nõrkustest üle saada ning parandada pidevalt raamatupidamist, et luua ettevõttele head tingimused ning olla konkurentsivõimelised. (Li 2015, 656)

Üldjuhul on väikeettevõtetes ressursse ning töötajaid vähe, seega jaotatakse igapäevased ülesanded erinevate töötajate vahel. Raamatupidajad tegelevad sageli lisaks tavapärasele tööle ka muude valdkondade ülesannetega nagu sekretäritöö ning koolitustega tegelemine, hoidmaks kokku lisatööjõult, et maksta olemasolevatele töötajatele suuremat töötasu. Raamatupidaja tegeleb väikeettevõttes pidevalt ka juhtide nõustamise ja arendamisega, seeläbi tõuseb ka raamatupidajate vastutus.

1.2. Raamatupidaja tööülesanded Eesti Raamatupidajate kutsestandardite alusel

Sihtasutus Kutsekoda korraldab raamatupidamise kutsestandardite koostamist (Kutsekoda...). Kutsestandardites on sätestatud raamatupidajate tasemed ja tööülesanded, mõistmaks milliseid oskuseid ning teadmisi raamatupidajatelt oodatakse. Kutsestandardid on dokumendid, milles kirjeldatakse kompetentsusnõudeid. Kutsestandardi järgi on raamatupidaja ülesandeks korraldada ettevõtte tegevust hea ülevaate saamiseks ettevõtte finantsseisundist ja tulemustest. Raamatupidaja peab juhinduma Eesti finantsaruandluse standardist ja/ või rahvusvahelistest Euroopa Liidus tunnustatud standarditest ja aruandluse põhimõtetest. (Raamatupidaja, tase 5...)

Raamatupidajate tase on Eestis jaotatud kolme kutsestandardi järgi- raamatupidaja (tase 5), vanemraamatupidaja (tase 6) ja juhtivraamatupidaja (tase 7). Vastavalt standarditele on jaotatud ka ülesanded.

Raamatupidaja (tase 5) tegeleb peamiselt finants- ja maksuarvestusega, eelarvestamise ja kuluarvestusega ning finantsaruannete analüüsiga. Raamatupidaja (tase 5) peamiseks ülesanneteks on igapäevane raamatupidamisalane töö. Raamatupidajal on vastutus igapäevastel tegevustel, kuna rõhk on ka maksudeklaratsioonide täitmisel ja statistiliste aruannete koostamisel. Raamatupidajad peavad suhtlema palju ettevõtte meeskonnaga, et info liiguks nendeni ning töö sujuks probleemideta. Raamatupidajat (tase 5) juhendab vanemraamatupidaja (tase 6). Raamatupidajal (tase 5) on vähemalt keskharidus. (Raamatupidaja, tase 5...)

Finantsarvestuses on raamatupidaja (tase 5) puhul täpsustatud tööülesannetena välja toodud raamatupidamisdokumentide säilitamine ja vormistamine lähtudes seadusest ja muudest normatiivaktidest, samuti ettevõttes lihtsamate majandussündmuste dokumenteerimine ning lühendatud aastaaruannete koostamine. Maksuarvestuse tööosas on täpsustusena välja toodud maksude ja maksete arvestamine vastavalt seadusele, maksuarvestuseks vajalike andmete kogumine ning maksudeklaratsioonide täitmine ning esitamine. Juhtimisarvestuse tööosas on täpsustusena toodud kulude analüüs ning lihtsamate omahindade väljaarvutamine. Raamatupidajad (tase 5) on ka eelarvete koostamise juures ning teostavad finantsaruannete analüüsi. (*Ibid...*)

Vanemraamatupidaja (tase 6) töö on raamatupidaja tööst vastutusrikkam ning mitmekesisem. Peamiselt tegelevad finants-, maksu-, kulu- ja juhtimisarvestusega, eelarvestamisega ning finantsaruannete analüüsiga. Vanemraamatupidajad (tase 6) peavad oskama meeskonda juhtida, sest üldjuhul on neil raamatupidajatest alluvad, kelle tegevust tuleb korraldada ja juhtida ning probleemide korral aidata. Ülesanded on seotud igapäevase raamatupidamise tööga, finantsaruannete ettevalmistamise ja koostamisega, finantstegevuse analüüsimisega ning igapäevase nõustamisega. Vanemraamatupidajal on vähemalt bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus. (Vanemraamatupidaja, tase 6...)

Finantsarvestuses on vanemraamatupidaja (tase 6) kohta täpsustatud tööülesannetena välja toodud raamatupidamise sise-eeskirja koostamine, dokumendikäibe korraldamine ning kontrollimine vastavalt seadustele ning muudele normatiivaktidele. Võrreldes raamatupidajaga (tase 5) on vanemraamatupidajal (tase 6) lisaks igapäevastele lihtsamatele dokumentidele vaja ka

keerulisemaid majandussündmusi kirjendada ja dokumenteerida. Raamatupidamise aastaaruandeid koostab vanemraamatupidaja (tase 6) täies mahus, mida raamatupidaja (tase 5) koostab vaid lühendatuna. Maksuarvestuse töös on täpsustusena välja toodud maksuüksuse maksuarvestuse pidamine ning maksuüksuse maksude kavandamine ja analüüs. Juhtimisarvestuse osas on ülesannetena välja toodud juhtimisarvestuse süsteemi loomine ning vajadusel ettepanekute tegemine kuluarvestuse süsteemi parendamiseks. Samuti eelarvete koostamine, nende täitmise jälgimine ja analüüsimine. Investeeringute puhul nõustab finantsotsuste tegemist ning teostab tasuvusanalüüsi, samuti teostab finantsaruannete analüüsi ja teeb ettepanekuid juhtimisotsusteks. (Vanemraamatupidaja tase 6..)

Kutsestandardis esitatud nõudeid täpsustab kutseprogramm, milles on toodud töö- ja puhkusetasu arvestamise teadmise nõue raamatupidajale (tase 5) ja vanemraamatupidajale (tase 6) (Raamatupidaja, tase 5 ja...).

Juhtivraamatupidaja (tase 7) on kõige kogenum raamatupidaja, kes tegeleb finants-, maksu-, kulu- ja juhtimisarvestusega, eelarvestamisega, finantsaruannete analüüsiga ja audiitorkontrolliga. Põhilisteks tööülesanneteks on raamatupidajate töö planeerimine, juhtimine ja kontrollimine ning samuti raamatupidamisüksuse esindamine nii ettevõttes kui ka väljaspool. Juhtivraamatupidaja (tase 7) ülesanneteks on veel ressursside efektiivse kasutamise tagamine, õigete rahandusalaste otsuste tegemine ning finantsriskide vähendamine, hoidmaks ettevõtte finantstegevused korras. Juhtivraamatupidajal (tase 7) on kutsestandardi järgi magistrikraad. (Juhtivraamatupidaja, tase 7...)

Finantsarvestuses on täpsustusena juhtivraamatupidaja (tase 7) kohta välja toodud raamatupidamisüksuse juhtimine ning korraldamine, mida võrdlusena vanemraamatupidaja (tase 6) ei tee. Juhtivraamatupidaja (tase 7) tegeleb ka dokumendikäibe korraldamise ning kontrollimisega. Dokumenteerib keerulisemaid ja ebaregulaarsemaid majandussündmusi ning koostab konsolideeritud raamatupidamise aastaaruandeid. Võrdluseks tuues vanemraamatupidaja (tase 6) teeb küll aastaaruandeid, kuid mitte konsolideeritud. Samuti juhendab juhtivraamatupidaja (tase 7) madalama taseme raamatupidajaid aruannete koostamisel, analüüsib ja hindab aruannete tõepärasust ning vajadusel teeb korrigeerimisi. Maksuarvestuse töö põhineb ettepanekute tegemisel maksude kavandamiseks ja maksuriskide vähendamiseks. Juhtimisarvestuses arendab juhtimisarvestuse süsteemi, nõustab juhte ning annab nõu kuluarvestuse täiustamiseks. Teeb majandusprognoose, loob ja juhib eelarvestusprotsessi ning

nõustab finantseerimisotsuste tegemist. (Juhtivraamatupidaja, tase 7...) Juhtivraamatupidajad töötavad suurtes ettevõtetes ja nad on pigem süsteemide loojad ning arendajad, vastutavad ja juhivad meeskonda ning esindavad oma struktuuriüksust nii ettevõtte siseselt kui ka väljaspool seda.

Kui raamatupidajal (tase 5) on tööülesanded pigem lihtsamad ning üldisemad, siis vanemraamatupidajal (tase 6) on suurem rõhk tegevuste ettevalmistamisel, analüüsimisel ning kontrollimisel. Vanemraamatupidaja (tase 6) peab ka vastutama alluvate töö eest ning vajadusel juhendama ja aitama. Juhtivraamatupidaja (tase 7) on vanemraamatupidajast (tase 6) ühe astme võrra kõrgemal ning juhib pigem suure ettevõtte raamatupidamisosakonda, mida väikeettevõtetes üldjuhul ei ole.

1.3. Palka ja töörahulolu kujundavad tegurid

Palk ja tööga rahulolu on omavahel väga tihedalt seotud. Ainult palk ei ole tööprotsessis kõige olulisem osa, samas ka ainult meeldiv kollektiiv ning töö ise ei tekita töötajates motivatsiooni ja rahulolu. Palk kujuneb erinevatest teguritest, samuti rahulolu töökeskkonna suhtes. Eesti Pank on teinud 2006. aastal uuringu palka kujundavate tegurite kohta.

Tööga rahulolu ja rahulolematuse kohta on tehtud erinevaid uuringuid üle maailma - CIMA (*The Chartered Institute of Management Accountants*) ja Bathi Ülikooli poolt korraldatud uuring ning 2019. aastal avaldatud IMA (*Institute of Management Accountants*) uuring. Uuringutes on välja toodud tulemused, mis on tööga rahulolu ning rahulolematuse kohta saadud. 2011. aastal tehti ka uuring Rumeenias, kus uuriti raamatupidajate motivatsiooni tegureid. Rahulolu ning motivatsioon mõjutavad inimesi nende tööülesannete täitmisel erinevalt, seega on tööandjatel vaja leida just need tegurid, mis töötajatele sobivad.

Kui USA-s ei ole konkurentide töötasudel ettevõtte palgakujundusel olulist rolli, siis Rootsis, kus enamuse töötajatest kuulub ametiühingusse, pööratakse palkadele suurt tähelepanu ning arvestatakse ka konkurentide palgatasemega (Rõõm, Uusküla 2006, 11).

Eesti Pank on teinud uuringu palka kujundavatest tegurites. Enim rakendust leidnud teooriad on (Rõõm, Uusküla 2006, 12-14):

- 1) Lepinguteooria (*contract theory*) – selle teooria kohaselt on ettevõtted sõlminud töötajatega pikaajalised lepingud, mille muutmine on aeganõudev protsess ning tänu sellele reageerivad palgad aeglaselt majandustingimuste muutustele.
- 2) Kaudne lepinguteooria (*implicit contract theory*) – selle teooria kohaselt on töötajad riskikartlikumad ning tööandjad maksavad seetõttu neile väiksemat töötasu ja võtavad majandluslikud riskid enda kanda, kuna töötajad ei soovi, et nende palk sõltuks majandustsükli tõusudest ja mõõnadest.
- 3) Tõhususpalga teooria (*efficiency wage theory*) – ettevõttel on pikas perspektiivis kasulik töötajatele maksta konkurentidest suuremat töötasu. Mida kõrgem on ettevõtte palgatase võrreldes sama tegevusala ettevõtetega, seda tootlikumad on töötajad.
Tõhususpalga teooria jaguneb omakorda:
 - Viilimismudel (*shirking model*) – mida suuremat palka töötaja teenib, seda väiksem on tõenäosus tööülesannetest kõrvale hiilimiseks, et riskida töölt vabastamisega.
 - Kingituste vahetamise mudel (*gift exchange model*) – töötajad hindavad suuremat palka kingitusena ja seetõttu soovivad teha tööandjale vastukingituse ning pingutavad rohkem tööülesannete täitmisel.
 - Ebasoodsa valiku mudel (*adverse selection model*) – hoides ettevõttes keskmisest kõrgemat palgataset on võimalus palgata parimaid spetsialiste. Kui ettevõtte palgatase on keskmisest madalam, siis lahkuvad esmajoones töölt kõige produktiivsemad töötajad ning keskmine tootlikus ettevõttes langeb.
 - Tööjõu voolavuse mudel (*turnover model*) – mida kõrgem on ettevõtte palgatase, seda väiksem on töötajate liikumine. See omakorda suurendab töötajate produktiivsust ja hoiab kokku uute töötajate koolitamiselt.
- 4) Õiglase palga teooria (*fair wage theory*) – töötajate motivatsioon sõltub sellest, kas nad peavad oma palgataset õiglaseks. Kui nad arvavad, et nende töötasu on õiglasest tasemest allpool, siis langeb nende töömoraal.
- 5) Sees- ja väljasolijate teooria (*insider-outsider theory*) – ettevõtted ei vallanda olemasolevaid töötajaid ja ei võta töötuid madala palga eest tööle kahel põhjusel. Esiteks on töötajate vallandamine ning uute palkamine väga kulukas, teiseks reageerivad olemasolevad töötajad vallandamisele negatiivselt ja nad keelduvad uute töötajatega koostööd tegemast.

Ettevõtete juhid peavad palgakujundamisel oluliseks seda, kuidas palgaseme muutused mõjutavad töötajate produktiivsust. Vastavalt Campbelli ja Kamlani (1997) uuringule eelistavad

juhid töötajate vallandamist palkade langetamisele, kuna muidu lahkuvad produktiivsemad töötajad. Teine põhjus, miks palkasid ei langetata, on töötajate motivatsiooni langus. (Rõõm, Uusküla 2006, 15)

Psühholoogid määratlevad motivatsiooni kui “tõuget inimese käitumisele, tekitades, säilitades ja suunates seda eesmärkide saavutamiseks“ (Wortman ja Loftus 1992). Organisatsioonilised käitumisspetsialistid nagu Bakacsi (1996), tähistavad motivatsiooni kui töötajate valmisolekut teha organisatsiooniliste eesmärkide saavutamiseks jõupingutusi, mis teostuvad nende individuaalsete vajaduste rahuldamiseks (Mustata 2011, 172-179).

Töötajate suhtumise ja motivatsiooni paremaks mõistmiseks tegid Frederick Herzberg ja tema uurimisrühm uuringud, milles selgus, millised tegurid töökeskkonnas on tekitanud rahulolu ning millised rahulolematust. Frederick Herzberg koos uurimisrühmaga tuvastas kuus tegurit, mis tekitasid töötajates rahulolu – saavutused, tunnustamine, töö ise, vastutus, kasvu- ja arenguvõimalus. (Mustata 2011, 172-176)

2011. aastal Rumeenias läbi viidud uuringu tulemustest selgus, et osakonna juhi tasandil (pearaamatupidaja, finantsdirektor, finantstarvestuse osakonna juhataja) on kõige olulisem motivaator töö ise. Inimesed on rahul sellega, mis nad teevad ja naudivad oma tööd. Palk on loomulik osa töötajate motivatsioonist, kuid palgaga seotud vastused on vastuolulised. Ühest küljest peetakse seda väga kõrgeks motivaatoriks, teisest küljest on selle tähtsus väga madal. Töötajad peavad palka pigem oma pingutuste tulemusteks. Klientidega suhtlemine ning nendepoolne usaldus pakub samuti rahulolu. Olulisel kohal töötajate hulgas on ka saavutused ja tunnustamine. Saavutused viitavad töö tulemustele, tunnustamine tähendab keskkonda, kuidas ülemus või ka kolleegid töötajasse suhtuvad. Koolitused, õppimine ning areng ettevõttes muudavad töötajad efektiivsemaks. Vastutust peetakse pigem väheseks motivaatoriks. (*Ibid*, 182-188) Teises uuringus, mis on tehtud 2010. aastal CIMA (*The Chartered Institute of Management Accountants*) ja Bathi Ülikooli poolt selgus, et finantsspetsialistid kogu maailmas võtavad hea meelega suurema vastutuse, et karjääriredelil tõusta ning saavutada tööga rahulolu (Malone 2010, 3).

2019. aasta märtsis on IMA (*Institute of Management Accountants*) andnud välja värske uuringu, kus on välja toodud raamatupidajate tööga rahulolu. Tabelis 1 on toodud tööga rahulolevate

töötajate osatähtsus erinevates piirkondades, kellele meeldib nende töö ning kes arvavad, et neil on konkurentsivõimeline töötasu.

Tabel 1. Töötasuga ja tööga rahulolevate töötajate osatähtsus IMA uuringu alusel

Tegur	Ameerika	Aasia	Euroopa	Lähis- Ida/Aafrika	Kõik
Konkurentsivõimeline töötasu	60%	27%	49%	38%	42%
Meeldib oma töö	76%	77%	72%	77%	77%

Allikas: IMA's 2019 Global Salary Survey

Kõigest 42% kõikidest vastanutest nõustuvad, et nende palk on konkurentsivõimeline. See näitab, et on mitmeid hüvesid nagu saavutuse tunne ja tunnustamine, mis suudavad korvata väiksema töötasu. Lisaks palgale saadakse ka mitterahalisi hüvesid nagu tervisekindlustus, pensionihüvitis vms. (Charles 2019, 14-15) Samas 77% kõikidest vastanutest on oma tööga rahul. Tööga rahulolu on väga subjektiivne – mõni töötaja rahuldub vähesega, samas kui teisele samal ametikohal olevale töötajale on olulised muud väärtused. Inimesed naudivad oma tööd, kui see pakub neile rohkemat kui ainult töö tegemine.

Töötajad on rahulolevad, kui neil on piisavalt väljakutsuvaid eesmärke, oskuseid ja teadmisi nende täitmiseks, võimalust keskenduda ning saada vahetut tagasisidet oma töö õnnestumisest. Kui eesmärgid on liiga kõrged võib sellega kaasneda stress, samas kui olukord on vastupidine, hakkab töötajatel igav. Töökorralduse ja juhtimisega saab töö nautimist mõjutada, andes töötajale rohkem iseseisvust ja vastutust, pakkudes erialase arengu võimalusi ning koolitades juhte töötajaid motiveerima ja tunnustust jagama. (Seeder, 3) Vahel piisab ühest väiksest koolitusest töötaja motivatsiooni tõstmiseks ning uuteks ideedeks. Seega on oluline tulla välja igapäevasest rutiinist ja pakkuda töötajatele vaheldust.

Rahulolematust põhjustab töötajates eelkõige järelvalve, kuna liigne kontroll võib viidata usalduse puudumisele. Olulised on ka suhted ülemusega, töötajate arvates tekitab rahulolematust, kui ülemus ei ole töötaja jaoks piisavalt kättesaadav. Isiklikus elus olevad probleemid mõjutavad samuti rahulolematust. Töö ja isikliku elu vahel otsitakse tasakaalu. (Mustata 2011, 185-186) Rahulolematuse vältimiseks soovitas Cristu (2006), et raamatupidajaid ei saa enam võtta kui tavalisi raamatupidajaid, sest tegelikult on nad ärianalüütikud ning juhtkonna assistendid

(Mustata, 172-179). Alati on millegi üle rahulolematust üles näidata, aga töötaja saab ka ise väga palju ära teha vältimaks igapäevast stressi. Üldiselt on töötajad rahulolematud, kui töö ei paku uusi väljakutseid, tekib rutiin ning juht ei tunnusta töötajat piisavalt.

Palga kujunemisel etteõttis on palju erinevaid võimalusi ning tänapäeval kasutavad ettevõtjad üha rohkem võimalusi töötajate motiveerimiseks, kui ainult töötasu. Palk on enamasti töötajatel kõige suuremaks rahulolu allikaks, samas on väga oluline ka üldine töökeskkond, toetavad töötajad ning juhtkond. Paljud tööandjad pakuvad tänapäeval võimalust kaugtöö vormis tööd teha, samas on tööandjaid, kes eelistavad kontoris töötamist.

1.4. Palgaootusi kujundavad tegurid

Üliõpilased valivad tihti eriala selle järgi, millised on teatud sektori palgad, seega õppima minnes on väga oluline osa palgaootusel. Palgaootused on inimestel väga erinevad ning mida suuremad on kogemused, seda suuremad on ka ootused töötasule. Majandus kasvab ja ka hinnad järjest tõusevad, inimesed ei tule enam toime sama töötasuga kui mõned aastad tagasi. CV Keskus ja Palgainfo Agentuur on aastate jooksul teinud erinevaid uuringuid raamatupidajate palgaootuste kohta, et hoida tasakaal ootuste ja reaalsuse vahel.

Raamatupidajad on ettevõttes väga olulisel kohal, kuna nemad kontrollivad organisatsiooni finantse. CV keskus on 2016. aasta uuringus välja toonud, et uute töötajate värbamist takistab eelkõige vähene töökogemus ning oskused. Samuti on töötajate ootused palgale suuremad, kui tööandjad suudavad pakkuda. (Uuring: tööle soovijate...2016)

Palkasid ja palgaootusi suurendab tööjõupuudus, see aga omakorda paneb tööandjatele surve palkasid tõsta ning töötajad seeläbi tunnetavad võimalust otsida uusi kohti, kuhu kandideerida (Töötajate palgaootused...2017). Inimesed soovivad enim uut tööandjat leida, kui nende palgatase ei rahulda ootusi, kuid mida parem on inimeste toimetulek, seda rohkem hakatakse väärtustama ka organisatsiooni sisekliimat, tööd ennast ning ettevõtte arenguvõimalusi (Töötajate netopalgatase ootus...2018). Palka kujundab suuresti ka töötaja vastutuse ulatus ja töökoormus – mida suurem on vastutus ning töökoormus, seda rohkem ootavad töötajad ka palgatõusu (Steinberg, Auväärt 2015).

Töötajate palgaootust suurendab ka soov edasi liikuda ning areneda, kuid samuti ka suurem töötasu. 2018. aasta kevadel korraldasid Palgainfo Agentuur ja nende partnerid küsitluse, millega püüti välja selgitada, kui suure töötasu korral oleksid vastajad nõus töökohta vahetama, kui ülejäänud töötingimused jääksid samaks. Osalenud inimestest 53% vahetaksid kindlasti töökohta, kui nende töötasu tõuseks 30%, 25% töötajatest oleksid nõus töökohta vahetama 21-30% suurema töötasu pärast. Lisaks palgale oleksid inimesed nõus töökohta vahetama huvitavama töö, paremate arenguvõimaluste ning juhtide lugupidavama suhtumise pärast. Töötaja otsust töökohta vahetada võivad mõjutada ka ettevõttesisesed juhtimisvead. (Töötajate palgaootus...2018)

Töötajate palga kasvu suurendab samuti tihe konkurents. Nõudlus heade töötajate järele on väga suur ning neid leida on keeruline (Töötajate netopalka...2018). See paneb tööandjatele surve, kuna uute töötajate värbamine ja koolitamine on ettevõttele aeganõudev ning kulukas. 44% raamatupidajatest hindas oma organisatsiooni töötasusid õiglaseks, samas 21% vastanute arvates nende töötasud ei ole õiglased, selgus 2015. aasta mais läbiviidud Palgainfo Agentuuri uuringust (Seeder, 1). Väikeettevõtted ei saa tihti finantsspetsialistidele kõrgeid tasusid maksta. Kõige parem viis neid motiveerida ning ettevõttes hoida on pakkudes neile pidevat koolitust, tõstmaks nende kvalifikatsiooni ja võimalusel pakkudes karjääri tõusu (ACCA 2013, 23).

Praegusel tööturul ei ole palk ainuke tingimus, mida töötajad vaatavad. Inimesed otsivad lisaks heale palgale ka arenemisvõimalusi ning ettevõtteid, kus tegeletakse juhtimiskvaliteedi ja töö sisuliste väljakutsetega. Ligi pooltel majandusarvestuse valdkonna töötajatel on oluliseks teguriks paindlik tööaeg ning sobiv asukoht. 49% finants- ja raamatupidamise valdkonna töötajatest peab oluliseks töö või erialast väljakutset ja arenguvõimalusi. Siiski $\frac{3}{4}$ finants- ja raamatupidamise valdkonna töötaja jaoks on töötasu väga olulisel kohal. Töökoha kasuks otsustamisel võib olulist rolli mängida ka tööandja hea maine. (Seeder, 1) Raamatupidajate töö on interneti vahendusel tehtav, seega on tööandjatel võimalus pakkuda neile paindlikku tööaega. Paljud tööandjad siiski ootavad raamatupidajate kohaolekut, saamaks igakülgset abi ning nõustamist.

2018. aasta märtsi CV Keskuse palgauuringust selgus, et töötajate palgaootused on reaalpalgast kümme aastat ees. Rahandusministeeriumi andmetel kasvab brutopalk edaspidi umbes 5% aastas. Samas 2017. aastal kasvas inimeste palgaootus 7% ja aasta varem 8%. Noored otsivad tööturul huvitavamaid ameteid, mis tööandjale suuremat lisandväärtust toodaks ning neile

paremat töötasu pakuks. Selleks, et tööandjad suudaksid töötajatele pakkuda sellist palka nagu nad ootavad, tuleks inimesed suunata sellistele töödele, mis toodaksid nii ettevõtetele kui ka riigile rohkem väärtust. Sellisel juhul peab riik pakkuma tööandjatele paremaid võimalusi ning looma keskkonna, kus töötajad saavad areneda. Samuti võiks haridussüsteem olla vastavuses tööturu arenguga, andes üliõpilastele võimaluse peale kooli lõpetamist olla tööturule oodatud. (Palgaootused on...2018)

2015. aasta aprillis viidi Palgainfo Agentuuri poolt läbi uuring, kus küsitleti tööandjaid ja töötajaid ning uuriti nende töötasusid. Ettevõtete poolt esitatud andmetele tuginedes jääb pearaamatupidaja keskmine brutotöötasu 1205-1898 euro vahemikku, töötajate poolt esitatud andmetele tuginedes aga 994-1646 euro piiresse. Raamatupidaja keskastme spetsialisti töötasu oli tööandjatelt kogutud andmete põhjal vahemikus 1025-1350 eurot ning töötajatelt saadud info kohaselt 901-1386 eurot. Finantsjuhi töötasu vahemikud olid vastavalt ettevõtetelt saadud andmete põhjal 2221-3227 eurot ja töötajatelt saadud info kohaselt 1612-2683 eurot. Majandusarvestuse valdkonna töötajate palk oli aastaga (aprill 2014/15) kasvanud 49%l töötajatest, samas 40%l töötajate tasu ei muutunud ning 4%l töötajatest oli palka vähendatud. (Seeder, 2)

2003. aasta mais tehtud Raamatupidajate instituudi (IMA) uuringus leiti, et raamatupidajate vanus ei mõjuta töötasu. Uuringus jaotati vanuserühm kaheks – üle 41 aasta vanused ning 41aastased ja nooremad. 41aastaste ja nooremate hulgas, kellel on rohkem kogemusi raamatupidamisvaldkonnas ja kes teevad ületunde, teenivad ka kõrgemat palka, olenemata soost. IMA uuringu kohaselt on raamatupidamine suurimaid valdkondi, kus on kõrgem töötasu (O'Malley *et al.* 2003, 53). 2015. aasta augusti Bloombergi uuringus vaadeldi, kas raamatupidajate hulgas esineb soolist palgaerinevust ning leiti, et Ameerika Ühendriikides 19-29 aastaste töötajate palk oli peaaegu võrdne. Uuringu kohaselt on kogu maailmas CMA (*Certified Management Accountant*) nimetusega raamatupidajate palgad vähemalt 23% võrra suuremad, kui CMA nimetust mitte omavate raamatupidajate palgad. 91% ettevõtjatest on öelnud, et nad hindavad CPA-sid (*Certified Public Accountant*) organisatsiooni väärtusliku varana. See annab tööandjale kindluse, et raamatupidajal on head teadmised oma valdkonnas. (Demand pushing...2015, 3) Eestis ei paku raamatupidajad audiitorteenust, seega on antud võrdlus analüütiline.

Praegust Eesti majandust vaadates on näha lihttöötajate puudust ning kasvavat palgataset. See võimaldab töötajatel küsida suuremat töötasu ja inimesed on valmis suurema palga nimel vahetama tööandjaid. Üha olulisemaks saab töötajatele lisaks suuremale palgale ka paindlik graafik, arenemisvõimalused, töökeskkond ja ka meeskond. Kui tööandjad suudavad töötajale pakkuda häid tingimusi ja inimesed tunnevad end väärtuslikena, siis üldjuhul töökoha vahetuse peale ei mõelda.

2. RAAMATUPIDAJATE TÖÖÜLESANNETE JA PALGAUURING VÄIKEETTEVÖTETES

2.1. Uuringu meetoodika ja valimi kirjeldus

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, milleseid ülesandeid täidavad väikeettevõttes töötavad raamatupidajad ning millised on nende töö- ja palgaootused. Eesmärgi saavutamiseks viis töö autor läbi uuringu, milleks kasutati kvantitatiivset meetodit ehk korraldati internetiküsitlus. Viimane oli suunatud eelkõige väikeettevõtte pearaamatupidajatele, raamatupidajatele ning raamatupidajate assistentidele. Küsimused koostati töö eesmärgist lähtudes ja samuti raamatupidajate (CIMA) maailma uuringule tuginedes, selgitamaks välja raamatupidajate tööülesanded ning nendele kulunud ajakasutus.

Küsimustikus oli 15 küsimust (lisa 1) ja küsimustik jagunes neljaks osaks. Esimene osa oli suunatud taustainfole (töötajate arv ettevõttes, sugu, ametinimetus, haridus, töökogemus jne). Teises osas uuriti töötajate brutopalka, nende palgaootusi ning tööülesandeid ja sellele kulutatud aja osatähtsust. Kolmandast osast alates sõltus kolme põhiküsimuse puhul vastusest, millised olid järgmised küsimused (jah vastuse korral tulid lisaküsimused). Küsimused olid töötajate muude valdkondade tööülesannete kohta ja ka selle kohta, kas raamatupidajad oleksid nõus palga suurenedes teiste valdkondade tööülesandeid juurde võtma. Neljandas osas oli küsimus tööga rahulolu kohta, samuti oli raamatupidajatel võimalus avaldada arvamust.

Enamus küsimusi oli ühe valikvastusega, kuid mõne küsimuse puhul sai valida ka mitu vastust. Paljude küsimuste puhul oli ka viimane valikvastus “muu”, mille valimisel said vastajad juurde lisada oma vastuse.

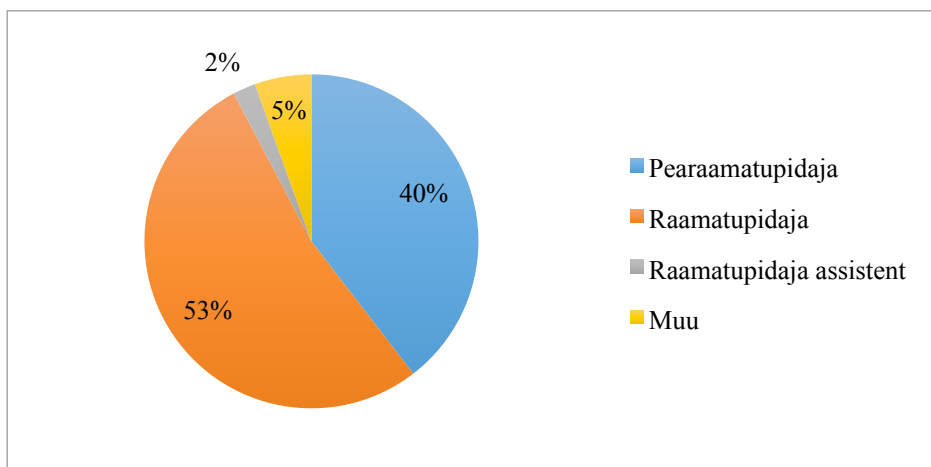
Küsitlus koostati *Google Forms* keskkonnas. Kõigepealt tegi töö autor prooviküsitluse, peale seda sai küsitlust parandatud ning enne küsimustiku väljasaatmist kustutati vastused, mis olid eelnevalt saadud. Küsimustik saadeti 185 väikeettevõttele, mille andmed pärinevad Maksu- ja Tolliameti andmebaasist. Töö autor postitas ka küsimustiku kolme Facebooki raamatupidajate

grupi lehele, kus kokku on ligikaudu 20 000 kasutajat. Kuna küsimustik oli mõeldud vaid väikeettevõtte majandusarvestuse valdkonna töötajatele, siis kõik kasutajad ei olnud sihtrühmaks. Lisaks saatis autor küsimustiku ka oma tutvusringkonnas olevatele väikeettevõtete raamatupidajatele. Küsimustikule oli võimalik vastata perioodil 04.-15.03.2019 ning saadud vastused olid anonüümsed.

Uuringus osales 102 vastajat, kuid vastustest eemaldati 11 vastajat, kuna need uuringus osalejad ei kuulunud töö sihtgruppi. Töös arvestati 91 vastajaga.

Kõige rohkem ehk 50 vastajat oli kuni 9 töötajaga ettevõtetest, mis moodustab 55% kõikidest vastanutest. 10-29 töötajaga ettevõtetest oli 28 vastajat, mis on 31% ning 30-49 töötajaga organisatsioonist vastas 13 inimest, mis on 14%. (lisa 2)

Uuringus küsiti, millisel ametikohal vastajad töötavad. Uuringus osalenud raamatupidajate jaotus ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 2.

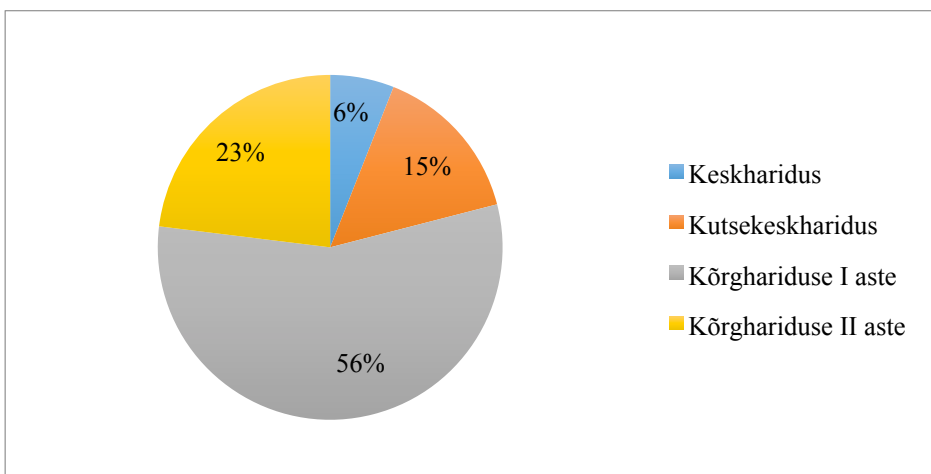


Joonis 2. Uuringus osalenute ametikohad

Allikas: autori koostatud, lisa 2 toodud andmete alusel

Enamus uuringus osalenutest olid raamatupidajad (48), kes moodustasid vastajatest 53%, pearaamatupidajaid (36) oli 40%. Vastusevariant “Muu” korral märgiti finantsjuht, juhataja, vanemraamatupidaja ja nooremraamatupidaja – nii vastas 5% uuringus osalenutest.

Raamatupidaja positsioon sõltub haridustasemest ning hariduse tähtsus on nende töös väga oluline. 79% uuringus osalenud raamatupidajatest olid kõrgharidusega (joonis 3).

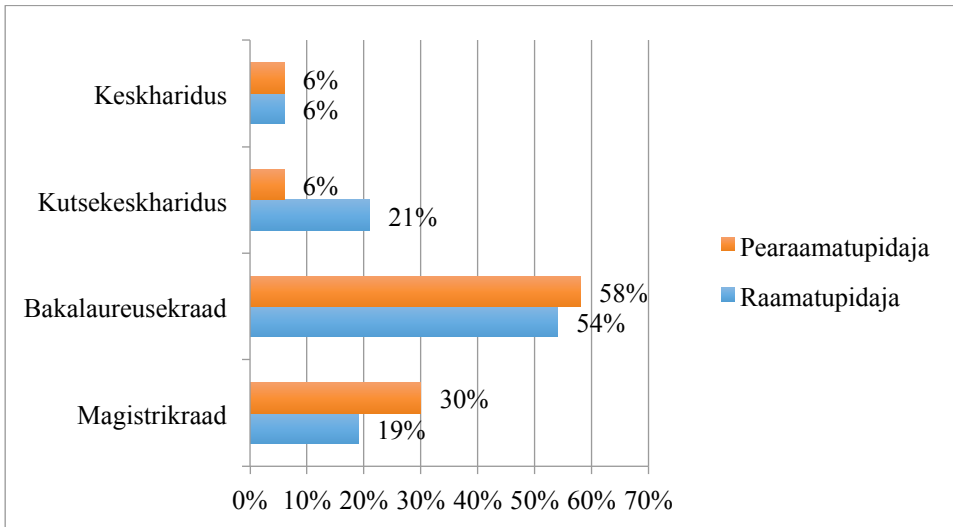


Joonis 3. Uuringus osalenute haridustase

Allikas: autori koostatud, lisa 2 toodud andmete alusel

Üle poole vastanutest (56%) olid omandanud bakalaureusekraadi või rakenduskõrghariduse. Kaks vastajat olid valinud variandi “muu”, kus märgiti keskeriharidus. Vabariigi Valitsuse määruse Eesti Vabariigi kvalifikatsioonide ja ja enne 20. augustit 1991. a antud endise NSV Liidu kvalifikatsioonide vastavus § 14 alusel on keskerihariduse omandanud isikul kutsekeskharidusele vastav kvalifikatsioon, seega liitis töö autor vastused “keskeriharidus” ja “kutsekeskharidus” (Eesti Vabariigi.. § 14). Majandusarvestusalane haridus oli 80% vastanutest (lisa 2). Raamatupidajaid on kõrgelt haritud spetsialistid oma valdkonnas ning enamusel on ka majandusarvestusalane haridus.

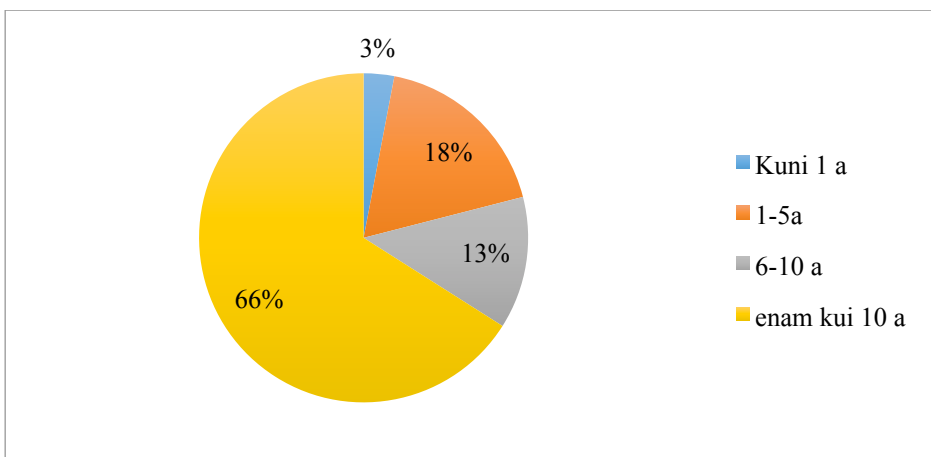
Töö autori korraldatud uuringust selgus raamatupidajate haridustase erinevate ametikohtade lõikes. Uuringus osalenud raamatupidajatel puudus doktorikraad. Jooniselt 4 on välja jäetud raamatupidaja assistendid, kuna neid oli uuringus kaks- ühel raamatupidaja assistendil oli kutsekeskharidus ja teisel bakalaureusekraad.



Joonis 4. Peraamatupidajate ja raamatupidajate haridustase
Allikas: autori koostatud, lisa 2 toodud andmete alusel

Üle poole uuringus osalenud raamatupidajatest on bakalaureusekraadiga – peeraamatupidajatest 58% ja raamatupidajatest 54%. 6% peeraamatupidajatest ja raamatupidajatest on keskkharidusega. Magistrikraadiga on rohkem peeraamatupidajaid (30%), kutsekeskharidusega on rohkem raamatupidajaid (21%). 88% peeraamatupidajatest ja 73% raamatupidajatest on kõrgharidusega, mis näitab raamatupidajate head haridustaset.

Uuringus küsiti raamatupidajatel tööstaaži kohta. Suur osa vastanutest olid väga pika tööstaažiga (joonis 5).



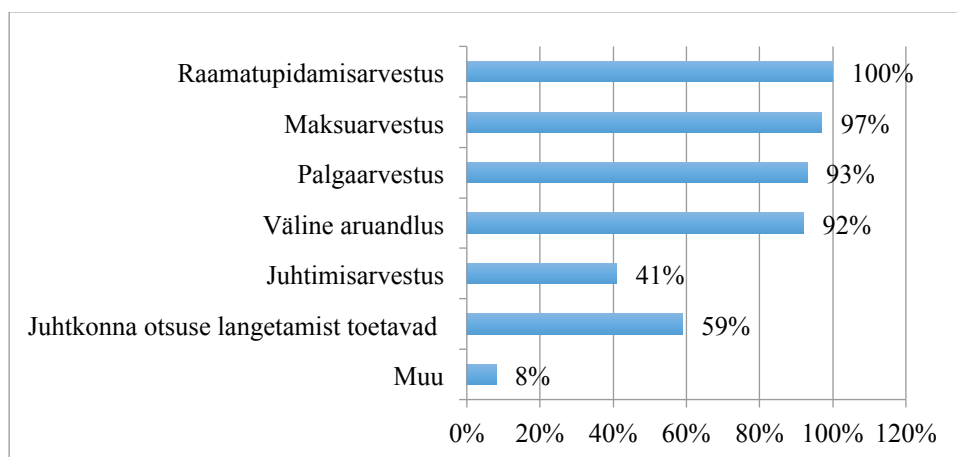
Joonis 5. Uuringus osalenute tööstaaž
Allikas: autori koostatud, lisa 2 toodud andmete alusel

66% vastanutest olid töötanud finantsvaldkonnas enam kui 10 aastat. Pika töökogemusega raamatupidajad on tööandjate poolt väga hinnas, kuna nende teadmisi saab usaldada ja vajadusel küsida nõu. Kõige vähem vastajaid oli kuni 1 aastase töökogemusega, neid oli kõigest 3%.

Raamatupidamisteenust osutavas ettevõttes töötas 44% vastanutest ning ettevõtetes, mis tegelevad muude valdkondadega töötas 56% vastanutest (lisa 2).

2.2. Uuringu tulemused

Uuringus küsiti raamatupidajatelt, milliste tööülesannetega nad igapäevaselt kokku puutuvad. Väikeettevõtete raamatupidajad tegelevad enim raamatupidamisarvestusega, mis kuulub kõikide uuringus osalenud raamatupidajate igapäevaste töökohustuste hulka. Maksuarvestus, väline aruandlus ja palgaarvestus on samuti enamuse väikeettevõtete raamatupidajate igapäevatöö. Joonisel 6 on ka näha uuringus osalenute suhtarv tööülesannete lõikes.

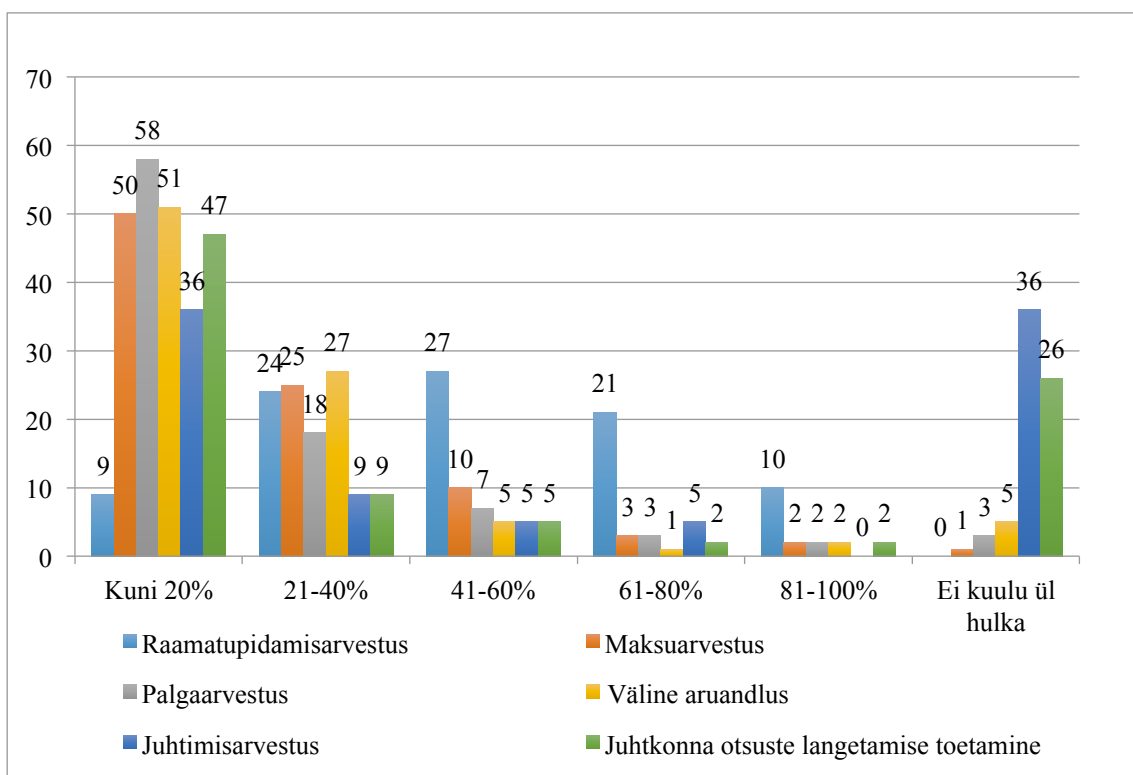


Joonis 6. Raamatupidajate suhtarv tööülesannete lõikes

Allikas: autori koostatud, lisa 3 toodud andmete alusel

Väiksema arvu raamatupidajate tööülesannete hulka kuulub juhtimisarvestus, millega tegelevad 41% uuringus osalenutest. Lisaks tegelevad raamatupidajad ka muude ülesannetega (personalijuhi tööülesanded, müügiassistendi töökohustused, statistikaaruannete koostamine jne), mis moodustab 8%.

Enamus väikeettevõtte raamatupidajate tööülesanded on väga mitmekesised. Joonisel 7 on välja toodud raamatupidajate tööaja jagunemine tavapärastele raamatupidajate tööülesannetele.

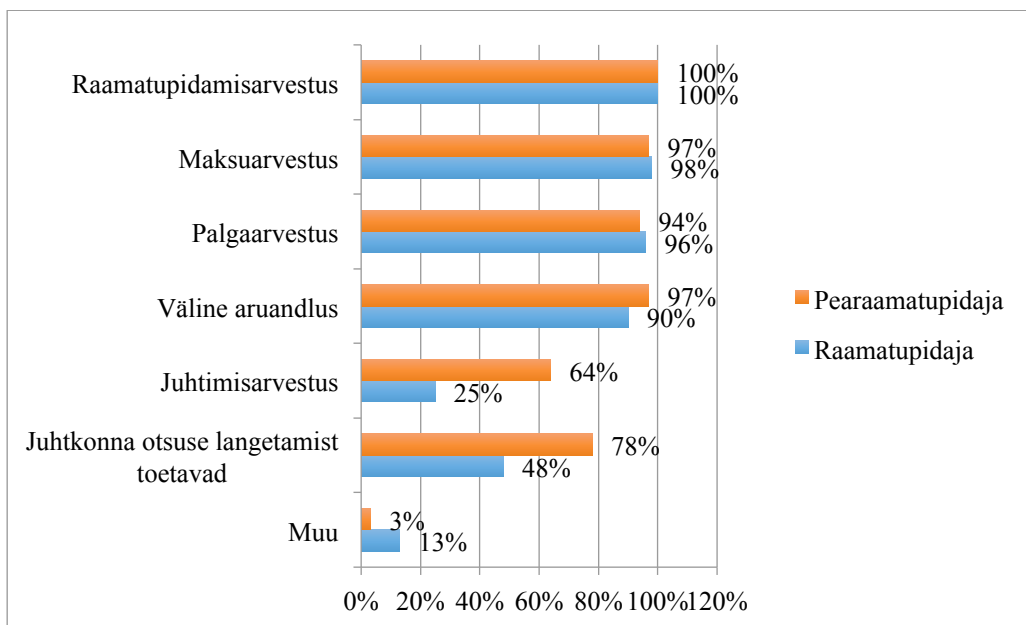


Joonis 7. Raamatupidajate tööaja jagunemine tavapärastele raamatupidajate tööülesannetele (vastajate arv)

Allikas: autori koostatud, lisa 3 toodud andmete alusel

27 vastanut kulutab raamatupidamisarvestusele 41-60%, samas kui 9 raamatupidajat tegeleb vaid 20% tööajast raamatupidamisarvestuse tööülesannetega. Maksuarvestusega tegeleb enim vastanutest (50) kuni 20% tööajast, 2 vastanut tegeleb tööajast 81-100% ning 1 uuringus osalenu on märkinud, et maksuarvestus ei kuulu tema tööülesannete hulka. Palgaarvestusega tegeleb tööajast kõige rohkem vastanutest (58) kuni 20% ulatuses ja kõigest kaks vastajat kulutab tööajast 81-100% palgaarvestusele. Juhtimisarvestuse kohta on raamatupidajad andnud erinevaid vastuseid. 36 vastajat tegelevad juhtimisarvestusega tööajast kuni 20% ulatuses ning 36 uuringus osalenute tööülesannete hulka see ei kuulu. Juhtkonnale annab nõu suur osa vastajatest. 47 vastajat toetavad juhtkonna otsuste langetamist kuni 20% ulatuses, kuid 26 raamatupidaja tööülesannete hulka see ei kuulu.

Kui võrrelda pearaamatupidajate ja raamatupidajate tööülesandeid, siis võib näha, et kõik pearaamatupidajad ja raamatupidajad tegelevad väikeettevõtetes raamatupidamisarvestusega (joonis 8).



Joonis 8. Pearaamatupidajate ja raamatupidajate tööülesanded (vastajate osatähtsus vastajate koguarvust)

Autori koostatud, lisa 3 toodud andmete alusel

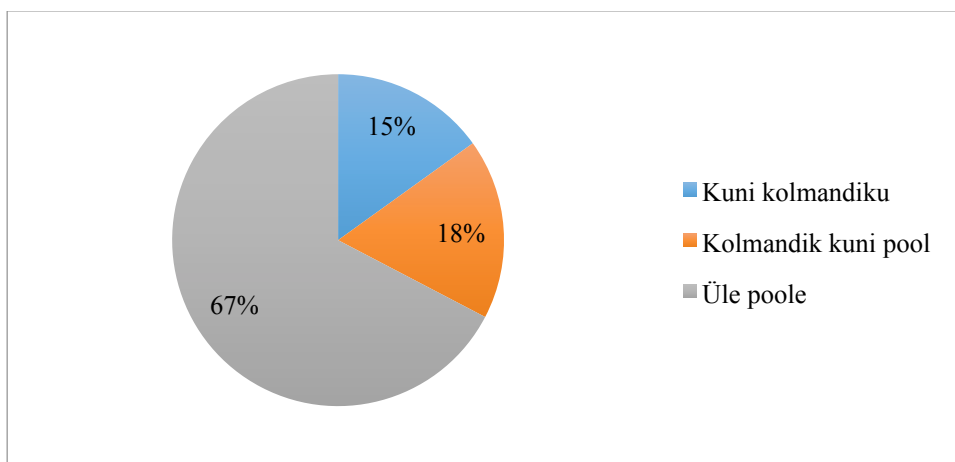
Kõige suuremad erinevused on raamatupidaja ja pearaamatupidaja vahel juhtimisarvestuses ja juhtkonna otsuste langetamist toetavate tegevuste juures. Pearaamatupidajad on juhtimisarvestusse rohkem kaasatud ja sellega tegeleb 64% vastanutest. Juhtkonna otsuste langetamist toetab 48% vastanud raamatupidajatest. Pearaamatupidajate hulgas on see 78%, mis on märkimisväärne osa, kuid arvestades pearaamatupidajate pädevust, võiks see protsent olla ka oluliselt suurem. Väikeettevõtted võiksid raamatupidajatelt oodata rohkem ka nõustaja rolli, aga kõik juhid ilmselt ei usalda raamatupidajaid piisavalt, et neid juhtkonna otsuste langetamisse kaasata.

Suur osa väikeettevõtte raamatupidajatest tegelevad sisuliselt kõikide raamatupidamisalaste ülesannetega – raamatupidamisarvestuse, maksuarvestuse, palgaarvestuse ja välise aruandlusega. Kuna väikeettevõtetes on üldjuhul raamatupidajaid vaid üks, siis ei saa valida ülesandeid, vaid tegeletakse kõigega. Vastanute hulgas oli küll mitmeid, kes ei tegele juhtimisarvestuse ja

juhtkonna otsuste langetamist toetavate tegevustega, kuid enamus raamatupidajaid tegeleb kuni 20% ulatuses kõikide eelpool nimetatud ülesannetega.

44% kõikidest vastanutest tegelevad lisaks raamatupidamisalastele ülesannetele muu valdkonna töökohustustega (lisa 4). Kõige rohkem tegeletakse sekretäri- ja finantsjuhi tööülesannetega – vastavalt 27 ja 24 vastajat 40st. Turundusalaste tööülesannetega tegeleb 7 vastajat ja müügitööga 10 vastajat. Muude ülesannetega tegeleb 5 vastajat – nende hulka kuuluvad peamiselt personalitöö, klienditeenindus, tööohutusega tegelemine ja sertifikaatide taotlemine.

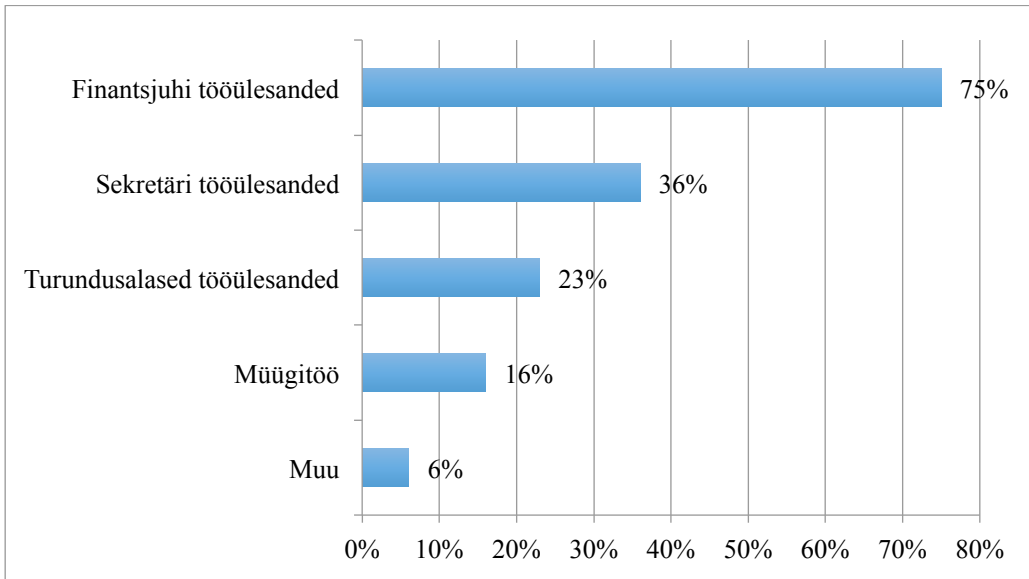
Enamus raamatupidajatest (67%), kes tegelevad ka teiste valdkondade ülesannetega, kulutavad üle poole tööajast raamatupidamisalastele ülesannetele (joonis 9).



Joonis 9. Uuringus osalenud ja lisaks raamatupidamisalastele ka muid ülesandeid täitvate raamatupidajate tööaja kasutus raamatupidamisalastel tööülesannetel
Allikas: autori koostatud, lisa 4 toodud andmete alusel

15% vastanutest tegeleb väikeettevõtetes vaid kuni kolmandiku tööajast raamatupidamisalaste ülesannetega, seega on enamus nende raamatupidajate tööajast sisustatud muude valdkondade tööülesannetega.

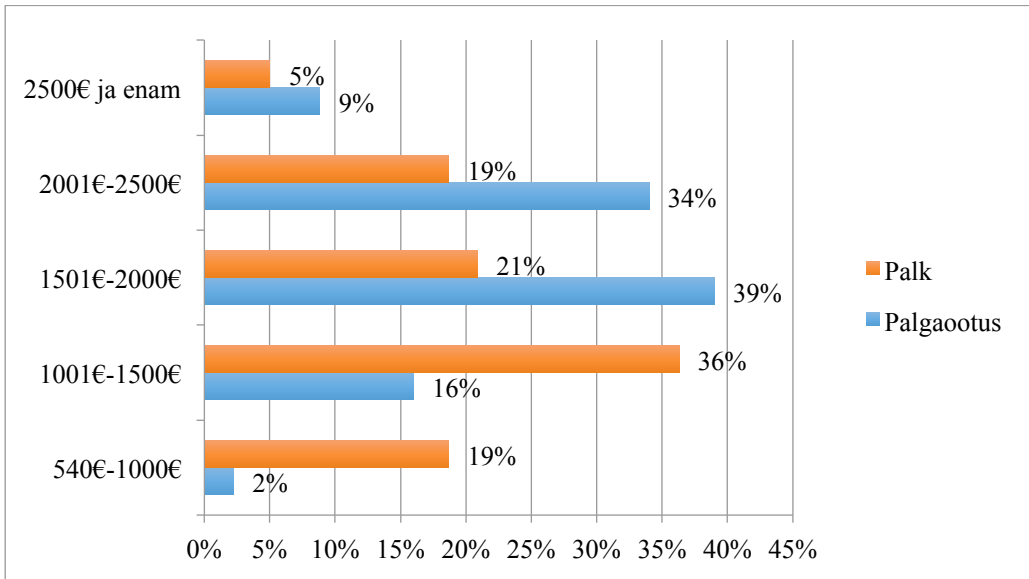
Uuringus küsiti raamatupidajatelt, kas nad oleksid nõus võtma lisaülesandeid, kui nende töötasu tõuseks. 70% vastanutest oleksid nõus võtma lisaülesandeid töötasu suurenedes (lisa 5). Joonisel 10 on näha, milliste lisaülesannetega ollakse nõus tegelema töötasu suurenedes.



Joonis 10. Uuringus osalenud raamatupidajate, kes on nõus täiendava töötasu eest täitma ka mitteraamatupidamisalaseid tööülesandeid, huvi muude tööülesannete täitmise vastu
Allikas: autori koostatud, lisas 5 toodud andmete alusel

Enamus vastanutest (75%) oleksid nõus tegelema finantsjuhi tööülesannetega. Muu valdkonnaga sooviksid tegeleda 6% vastanutest – sinna on vastajate poolt märgitud klienditeenindus, personalitöö, mida vaja teha jne. Raamatupidajatel, kes on nõus võtma lisakohustusi, on väikeettevõtetes suurem eelis leida tööd, kuna tööandjatel ei ole alati raamatupidajatele pakkuda täiskoormusega tööd.

Töötasu suurus on väikeettevõtte raamatupidajatel väga erinev. Jooniselt 11 on näha, et 36% vastanutest teenivad töötasu 1001-1500 eurot, kuid samas suuruses palka sooviksid teenida 16% vastanutest.

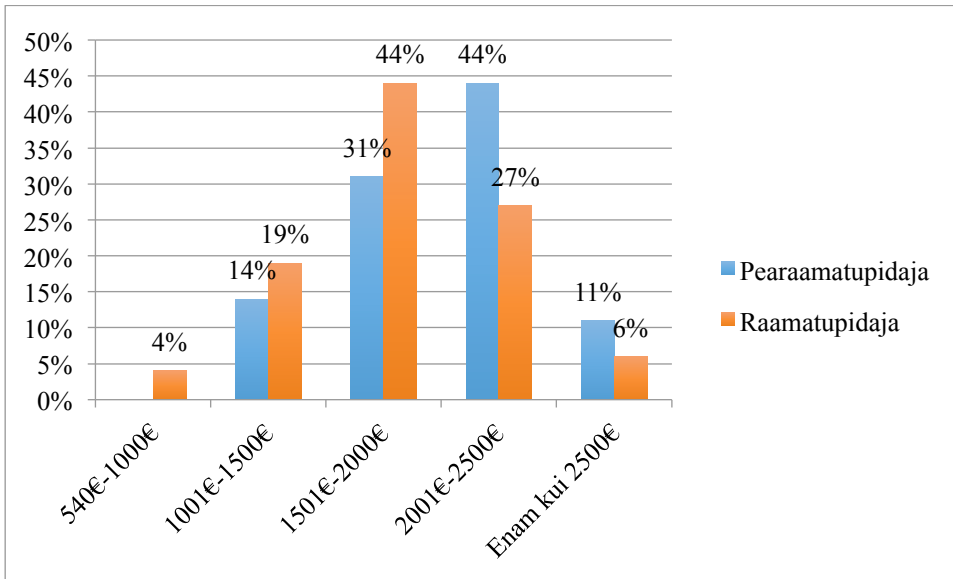


Joonis 11. Palk ja palgaootuste erinevused

Allikas: autori koostatud, lisa 6 toodud andmete alusel

21% uuringus osalenutele makstakse 1501-2000 eurot töötasu, kuid sellist töötasu ootavad 39% uuringus osalenutest. Enam kui 2500 eurot teenivad 5% uuringus osalenutest, kuid töötajad, kes sooviksid sama palju teenida on 9%. 2018. aasta Eesti keskmine brutopalk oli 1310 eurot (Keskmine bruto...2019). Uuring näitab, et 45% Eesti raamatupidajatest teenib keskmisest suuremat palka juba praegu, kuid 82% uuringus osalenute palgaootused on Eesti keskmisest palgast suuremad.

Kui võrrelda omavahel raamatupidajate ja pearaamatupidajate palgaootusi, siis kõige suuremad palgaootused väikeettevõtetes on pearaamatupidajatel (joonis 12).



Joonis 12. Pearaamatupidajate ja raamatupidajate palgaootused
Allikas: autori koostatud, lisa 6 toodud andmete alusel

36st pearaamatupidajast 16 (44%) ootavad töötasu vahemikus 2001-2500 eurot. 11% pearaamatupidajatest ootavad töötasuks enam kui 2500 eurot. 48st raamatupidajast 21 (44%) ootavad töötasuks 1501-2000 eurot. 4% raamatupidajatest soovivad töötasuks 540-1000 eurot ja 6% soovivad enam kui 2500 eurot. Raamatupidaja assistente oli uuringus osalenute hulgas ainult kaks, seega on need jooniselt välja jäetud. Üks raamatupidaja assistent ootab töötasuks 1001-1500 eurot ning teine uuringus osaleja palgaootus on 1501-2000 eurot.

Enamus (75%) vastanud raamatupidajatest on oma praeguse tööandjaga rahul ning ei otsi uut töökohta. 25% vastanutest on töökohta vahetuse peale mõelnud viimase paari kuu jooksul. Enim levinud põhjus tööga rahulolematuseks on madal töötasu – nii on vastanud 23st vastanust 10. Uuringus osalenud raamatupidajatest 6 soovivad töökohta vahetada liiga suure töömahu tõttu, 5 vastajat ei soovi töökohtal jätkata kollektiivi mittedobivuse pärast. Kahele vastanule ei sobi praegused tööülesanded ning ülejäänud 5 vahetaksid töökohta muudel põhjustel (rutiin, juhtkonna kesine juhtimine, väike töökoormus jne) (lisa 7).

Raamatupidajad on ka avaldanud arvamust – raamatupidajate tööaeg saab olla paindlik, sest tänapäeval tehakse enamus tööd interneti vahendusel. Üks vastaja märkis, et väikeettevõtte raamatupidajad täidavadki sageli erinevaid ülesandeid (klienditeenindamine, personalitöö jne) (lisa 8).

Uuringu tulemustest selgus, et väikeettevõtete raamatupidajatel on väga erinevad ülesanded ja väga suur osa tegeleb nii raamatupidamis-, maksu- kui ka palgaarvestusega ning samuti välise aruandlusega seotud ülesannetega. Lisaks on enamus uuringus osalenud raamatupidajaid nõus juurde võtma ka teiste valdkondade tööülesandeid, millest kõige rohkem soovitakse tegeleda finantsjuhtimisega. Palgaootused on kõige suuremad pearaamatupidajatel, kuid üldjuhul ka nende töökogemus ning vastutus on kõige suuremad, seega on igati õigustatud suurem töötasu ootus.

2.3. Uuringu tulemuste võrdlus ülemaailmse uuringuga ja kutsestandarditega ning arutelu ja järeldused

Töö esimeses peatükis on välja toodud CIMA ja Bathi Ülikooli poolt tehtud uuring raamatupidajate tööülesannete kohta. Antud alapeatükis võrdleb töö autor raamatupidajate tööülesannetele kuluvat aja osatähtsust bakalaureusetöö raames tehtud uuringu tulemustega. Täpseid andmeid võrrelda ei ole võimalik, kuna ülemaailmses uuringus on antud täpsed määrad tööaja kasutuse kohta, kuid töö autoril ei olnud võimalik küsitluses täpseid protsente kasutada ning kasutati protsendi vahemikke. Samuti on esimeses peatükis välja toodud raamatupidajate tööülesanded ning haridustase Eesti kutsestandardite alusel. Antud alapeatükis võrreldakse nii raamatupidajate tööülesandeid kui ka haridustaset töö autori poolt koostatud uuringu tulemustega. Kutsestandardis on välja toodud raamatupidaja (tase 5) ja vanemraamatupidaja (tase 6), keda võrreldakse töös nii raamatupidajaga kui ka pearaamatupidajaga.

Kui võrrelda Eesti raamatupidajate tööaja kasutust maailma uuringus osalenud raamatupidajate tööaja kasutusega, siis raamatupidajad maailma uuringu kohaselt tegelevad raamatupidamisarvestusega 20% ulatuses tööajast, Eestis on see protsent oluliselt suurem. Kõige rohkem vastanutest tegeleb autori tehtud uuringu kohaselt raamatupidamisarvestusega 41-60% tööajast. Ülemaailmse uuringu kohaselt tegeleb juhtimisarvestuse tööülesannetega rohkem vastanuid, kui töö autori poolt tehtud uuringus. Eesti raamatupidajad tegelevad juhtimisarvestusega enamasti kuni 20% ulatuses tööajast. Ülemaailmses uuringus tegeleb juhtimisarvestusega 22% vastanutest. Välise aruandlusega tegeleb maailma uuringu kohaselt kõige vähem vastajaid. Välise aruandlusega tegelevad Eesti raamatupidajad kõige rohkem kuni 20% ulatuses, maailma raamatupidajate hulgas on see 12%. Juhtkonna otsuste langetamist toetavatele tegevustele kulutavad maailmas raamatupidajad 18%, samas Eestis vastanute hulgas

on see kuni 20%.

Eesti uuringu tulemusi saab võrrelda eraldi ka ülemaailmse uuringu ida- ja läänepool paiknevate riikide tulemusega. Eestiga võrreldes tegelevad raamatupidajad nii ida- kui lääneriikides raamatupidamisarvestusega vähem – vastavalt läänes 19% ja idas 25%. Väline aruandlus võtab idas raamatupidaja tööajast 15%, läänes 11% ning Eesti uuringus osalenutest tegelevad kõige rohkem sellega kuni 20% ulatuses tööajast. Eesti uuringus osalenutest tegelevad juhtimisarvestusega enim vastanutest 20% ulatuses tööajast. Idas kulutavad raamatupidajad juhtimisarvestusele 18% tööajast, läänes on see protsent suurem – 24%. Juhtkonna otsuste toetamisega tegelevad Eesti raamatupidajad kuni 20% tööajast. See osakaal on ka ida- ja lääneriides sarnane- vastavalt 17% ja 20%.

Uuringu tulemustest võib järeldada raamatupidajate tööaja kasutuse osatähtsust erinevatele tööülesannetele sarnaseks nii Eestis kui ka mujal maailmas. Töö autori uuringust lähtudes tegelevad vastajad raamatupidamisarvestusega (41-60%) rohkem kui mujal maailmas. Enim vastanud raamatupidajatest tegeleb ülejäänud tööülesannetega kuni 20% tööajast. Lääneriikides tegeleb raamatupidaja kõige rohkem ajast juhtimisarvestusega (24%), ülejäänud tööülesannetega tegeletakse alla 20% tööajast. Idariikides tegelevad raamatupidajad kõige rohkem raamatupidamisarvestusega (25%), ülejäänud tööülesannetega tegeletakse kuni 20% tööajast.

Kutsestandardeid järgides võrdleb töö autor raamatupidajate tööülesandeid uuringus osalenud raamatupidajate tööülesannetega. Uuringus osales vaid 2 raamatupidaja assistenti, seega puudub üldine hinnang raamatupidaja assistendi tööülesannetele. Kahest vastanust üks tegeleb raamatupidamisarvestusega, maksuarvestusega ning välise aruandlusega. Teine raamatupidaja assistent tegeleb vaid raamatupidamisarvestusega.

Juhtivraamatupidaja (tase 7) on üldjuhul suure ettevõtte töötaja, kes loob ja arendab süsteeme, seega võrreldakse töös raamatupidajaid ja pearaamatupidajaid kutsestandardi järgi raamatupidajaga (tase 5) ja vanemraamatupidajaga (tase 6).

Autori tehtud uuringu kohaselt tegelevad kõik pearaamatupidajad ja raamatupidajad raamatupidamisarvestusega, mida võib kutsestandardi järgi samastada finantsarvestusega. Enamus pearaamatupidajaid ja raamatupidajaid tegelevad ka maksuarvestusega (vastavalt 97% ja 98%). Juhtimisarvestusega tegelevad rohkem pearaamatupidajad (64%). Välise aruandlusega

tegeleb 97% pearaamatupidajatest ja 90% raamatupidajatest – kutsestandardi järgi võib seda samastada majandusaasta aruande koostamisega, statistika aruannete koostamisega jne. (lisa 3) Autori tehtud uuringus tegelevad raamatupidajad ja pearaamatupidajad ka palgaarvestusega, kuid kutsestandardis raamatupidaja (tase 5) ja vanemraamatupidaja (tase 6) ei ole otsest viidet palgaarvestuse tööülesannetele. Kutsestandardite nõudeid täpsustab kutseandja Eesti Raamatupidajate Kogu (ERK) veebilehel avaldatud kutseprogramm, mis eeldab töö- ja puhkusetasu arvestuse teadmist (Raamatupidaja, tase 5 ja...).

Väikeettevõtetes peavad raamatupidajad olema mitmekülgsed ja tegelema erinevate ülesannetega, kuna üldiselt on raamatupidajaid vaid üks. Suurtes ettevõtetes, kus raamatupidajaid on mitu, tegeletakse pigem ühe või kahe raamatupidamisvaldkonna tööülesandega, kuna töökoormus on oluliselt suurem ja muudeks tööülesanneteks ei jää aega.

Hariduse tähtsus on raamatupidajate ametikohtadel erinev, mõned tööandjad nõuavad vaid keskharidust, samas teised juhid soovivad samale kohale magistriharidusega raamatupidajat. Esimeses peatükis on välja toodud raamatupidajate haridustase kutsestandardeid arvestades. Raamatupidaja (tase 5) haridustase peaks olema vähemalt keskharidus, vanemraamatupidajal (tase 6) bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus ning juhtivraamatupidajal (tase 7) magistrikraad.

Töö autori tehtud uuringus on välja toodud (lisa 2) raamatupidajate haridustase erinevate ametikohtade lõikes. Raamatupidaja assistente oli uuringus vaid kaks. Ühel raamatupidaja assistendil oli kutsekeskharidus ning teisel bakalaureusekraad, seega on bakalaureusekraadiga raamatupidaja assistent antud ametikohale kutsestandardi järgi ülekvalifitseeritud, kuid töökogemuse puudumisel tuleb alustada madalamalt ametikohalt.

Raamatupidajate haridus on uuringu järgi väga erinev. Üle poole vastanutest, 54% 48st raamatupidajast, omab bakalaureusekraadi või rakenduskõrgharidust. 21%l vastanutest on kutsekeskharidus ja 19%l magistikraad. Magistikraadiga raamatupidajad võiksid kandideerida ka pearaamatupidaja kohale teenimaks suuremat töötasu. 6% on raamatupidajatest keskharidusega, kes peaksid kutsestandardi järgi olema raamatupidajad (tase 5). Pearaamatupidajatest 58% on bakalaureusekraadiga ja kõigest 30% on magistikraadiga. Uuringust selgus, et 88% pearaamatupidajatest ja 73% raamatupidajatest omab vähemalt I astme kõrgharidust, seega on raamatupidajad kõrgelt haritud spetsialistid.

Kutsestandardites on küll rangelt välja toodud erinevate tasemetega raamatupidajate tööülesanded ning haridustase, kuid alati ei pruugi haridus olla määravaks teguriks tööle võtmisel. Vahel on töötajal töökogemust rohkem ning tööandja hindab seda olulisemaks kui haridustaset, sest töökogemusest võib tööandjatel olla suurem kasu. Ettevõtte juhid ei pruugi ka töötajale ametinimetust määrates kutsestandardit järgida. Töötajate motiveerimiseks antakse sageli kõrgem ametinimetus, kui tegelikud tööülesanded nõuavad, samas võib töötaja ka seetõttu eeldada oluliselt suuremat töötasu.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja, milliseid ülesandeid täidavad raamatupidajad igapäevaselt väikeettevõtetes ning millised on raamatupidaja töö- ja palgaootused. Eesmärgi saavutamiseks anti ülevaade raamatupidaja tööülesannetest ning palgaootustest. Töö autor tegi uuringu, mille käigus küsitleti väikeettevõtete raamatupidajaid ja analüüsi uuringu tulemusi. Uuringu tulemusi võrreldi ka ülemaailmse uuringuga ja Eestis kehtivate raamatupidajate kutsestandarditega.

Esimene peatükk jagunes neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis selgitati välja, milline on raamatupidaja roll ning milliste tööülesannetega igapäevaselt tegeletakse. Selgus, et raamatupidajad tegelevad põhiliselt raamatupidamisarvestusega, välise aruadluse ja juhtimisarvestusega. Lisaks kuuluvad nende tööülesannete hulka juhtkonna otsuste toetamine. Paljud raamatupidajad tegelevad ka muude ülesannetega nagu sekretäritöö ja koosolekute korraldamine. Suurem osa raamatupidajaid on üha rohkem ka nõustaja rollis.

Kutsestandarditest lähtudes tegelevad raamatupidajad põhiliselt finants-, maksu- ja juhtimisarvestusega. Raamatupidaja (tase 5) ülesanneteks on igapäevane raamatupidamisalane töö, lisaks maksudeklaratsioonide esitamine ja statistiliste aruannete koostamine. Vanemraamatupidaja (tase 6) tööülesanded on võrreldes raamatupidajaga (tase 5) keerulisemad ja vastutusrikkamad ning nad tegelevad rohkem analüüsimisega.

Raamatupidajate palgaootused on väga erinevad. Üha rohkem on neid töötajaid, kes hindavad lisaks palgale ka muid väärtuseid. Näiteks paindlik töögraafik, arenemisvõimalused, head suhted meeskonna ja juhtidega. Töötajad on rahulolevad, kui neile pakutakse iseseisvust ja vastutust ning neid väärtustatakse ja tunnustatakse juhtide poolt.

Autori koostatud uuringu tulemustest selgus, et väikeettevõtete raamatupidajatel on väga mitmekülgsed tööülesanded. Uuringust lähtudes tegelevad Eesti väikeettevõtete raamatupidajad:

- 1) raamatupidamisarvestusega;
- 2) maksuarvestusega;

- 3) palgaarvestusega;
- 4) välise aruandlusega;
- 5) juhtkonna otsuste langetamist toetavate tegevustega;
- 6) juhtimisarvestusega;
- 7) personalitööga;
- 8) statistika aruannete koostamisega, eelarvestamisega;
- 9) sekretäri-juhiabi tööülesannetega;

70% väikeettevõtete raamatupidajatest oleksid nõus võtma juurde teiste valdkondade tööülesandeid, kui nende töötasu tõuseks. Kõige rohkem ollakse nõus tegelema finantsjuhi tööülesannetega (73%), kuid töötasu nimel ollakse nõus juurde võtma ka sekretäri tööülesandeid, turundusalaseid tööülesandeid või ka müügitööga seotud ülesandeid. Väikeettevõtte raamatupidajate paindlikus erinevateks tööülesanneteks, annab tööandjale võimaluse leida just sobiv kandidaat.

Enamus (75%) uuringus osalenud raamatupidajatest on oma tööga rahul ning viimase paari kuu jooksul ei ole töökoha vahetuse peale mõelnud. Peamised võimalikud põhjused, miks töökoha vahetuse peale mõeldakse, olid liiga suur töökoormus ja kollektiivi mittedobivus. Kuna enamus töötajaid on praeguse tööandjaga rahul, võib eeldada, et tööandjad pakuvad raamatupidajatele lisandväärtusi ka muude hüvede näol kui ainult töötasu.

Palgaootused on majandusarvestuse valdkonna töötajatel väga erinevad. Peاراamatupidajatel on kõige suuremad palgaootused. 44% uuringus osalenud peاراamatupidajatest soovivad töötasuks 2001-2500 eurot. 46% raamatupidajatest ootavad töötasuks 1501-2000 eurot. Arvestades Eesti keskmist brutopalka, mis oli 2018. aastal 1310 eurot, on nii peاراamatupidajate kui ka raamatupidajate palgaootused Eesti keskmisest brutopalgast palju suuremad.

Mujal maailmas tegelevad raamatupidajad üldjoontes samade tööülesannetega, kui Eestis ning ka aja osatähtsus on sarnane. Kõige suurem erinevus tuli välja raamatupidamisarvestuse aja osatähtsuses. Eesti raamatupidajad tegelevad raamatupidamisarvestusega kõige rohkem 41-60% ajast, kuid maailmas tegeletakse vaid 20%. Eesti uuringus tegeleb enim vastanuid ülejäänud tööülesannetega kuni 20% ulatuses tööajast.

Kutsestandarditest lähtudes on majandusarvestuse valdkonna töötajate tööülesanded väga konkreetselt paika pandud. Uuringust selgus, et väikeettevõtete pearaamatupidajad ja raamatupidajad teevad lisaks kutsestandardis märgitud tööülesannetele lisaks ka muid ülesandeid nagu personalitöö, sekretäri tööülesanded jne.

Kutsestandardites on paika pandud, milline peaks olema raamatupidajate haridustase. Üle poole (54%) raamatupidajatest on bakalaureusekraadiga või rakenduskõrgharidusega. Pearaamatupidajatest on 31% magistrikraadiga ning enamus (58%) bakalaureusekaardiga või rakenduskõrgharidusega.

Raamatupidajatel on kõrged palgaootused, kuid väikeettevõtete juhte saab innustada raamatupidajaid palkama, kuna enamus raamatupidajatest on nõus lisaks raamatupidamisalastele tööülesannetele tegelema ka teiste valdkondade ülesannetega, et suuremat töötasu teenida.

SUMMARY

DUTIES AND SALARY EXPECTATIONS OF ACCOUNTANTS IN SMALL ENTERPRISES

Reelika Maar

Choosing one's area of specialisation is one of the most important decisions a person needs to make in their life. One can study accounting at a number of schools and many students choose this profession because accountants are required in every company. A number of small enterprises have chosen to purchase accounting services from a third party but many small companies still have their own accountants who monitor the company's finances daily. For a management of a company it is important to work with a reliable accountant, who can provide consultation, if necessary, and help to mitigate risk.

The aim of present bachelor thesis is to establish what are the daily duties of an accountant in small enterprises and what are accountant's salary expectations. The author also comments and assesses the results of the research. To achieve the aim of the thesis, the following questions of research were set:

- 1) Do accountants also fulfil duties that are not related to accounting?
- 2) What are the duties of accountants working in small enterprises and how is their working time distributed between these duties?
- 3) What are the salary expectations of accountants?

In order to achieve the aim of the research an overview of the duties and salary expectations of accountants was compiled. The author conducted a research, which involved conducting surveys among accountants working in small companies and analysing the results of these surveys. The results of the research were also compared to an international survey and to the Estonian professional standards of accountants.

The results of the research compiled by the author revealed that accountants of small enterprises have very diverse work assignments. All of the accountants, who participated in the research are responsible for accounting. Most of the accountants are also responsible for wage calculation, tax calculation and external reporting. The lowest number of accountants are responsible for management accounting. 59% of accountants assist the management in decision making process, indicating that the managers of small enterprises consider accountants very reliable.

70% of accountants would also agree to take on duties not related to accounting, if they were offered a higher salary. The majority of accountants would agree to take on the duties of chief financial officer (73%), but in case of an increase in salary accountants would also agree to fulfil the assignments of a secretary, marketing assignments or assignments related to sales. The accountant's flexibility in terms of job assignments allows the managers of small enterprises to easily find a candidate most suitable for their enterprise.

In other countries the duties of accountants are, in general, similar to the assignments of Estonian accountants. The proportion of time allocated for various assignments is also relatively similar. The biggest difference was observed in the amount of time spent for accounting. While Estonian accountants spend most of their working time (41-60%) on accounting, the accountants in the other countries only spend 20% of their working time on accounting.

Professional standards very clearly define the duties of employees responsible for accounting. The research revealed that, in addition to the duties listed in professional standard, chief accountants and accountants also fulfil other duties. More than half of accountants (54%) hold a Bachelor's degree or applied higher education. Only 31% of chief accountants hold a Master's degree, while the majority of chief accountants hold a Bachelor's degree or have graduated from an institution of applied higher education.

Salary expectations of accountants vary to a great extent. The number of employees, who also value aspects other than salary, is increasing. Examples of additional aspects that are considered important are flexible work schedule, possibilities for self- development, good relations with the team and the management. Salary expectations are the highest among chief accountants. 44% of the chief accountants participating in the survey expect a salary in the range of 2001- 2500 euros. 46% of accountants expect to receive a salary of 1501-2000 euros. As the Estonian average gross salary in 2018 was 1310 euros, these numbers indicate that the salary expectations of both,

Estonian accountants and chief accountants, were much higher than the estonian average gross salary.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Accountants for small businesses (2013). – *ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants)*, 17-23.
- Charles, S. (2019). IMA's 2019 Global Salary Survey – *The Association of Accountants and Financial Professionals in Business*, 4-15.
- Demand Pushing Up Salaries For Accountants, Survey Find. (2015) – *Bloomberg BNA, Issue 22-8*, 3.
- Eesti Vabariigi kvalifikatsioonide ja enne 20. augustit 1991. a antud endise NSV Liidu kvalifikatsioonide vastavus. RT I, 16.05.2012,2.
- Izza, M. (2014) The 99,9% small and medium-sized businesses. Who are they and what do they need? – *ICAEW*, 3-17.
- Juhtivraamatupidaja, tase 7. (2017). 14-19062017-1.3/9k. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Jukina, J. (2014) *Paneeldiskussioon: Raamatupidaja roll lähiajal*. Pärnu Konverentsid. Kättesaadav: <https://www.konverentsid.ee/uudised/2014/09/26/paneeldiskussioon-raamatupidaja-roll-lahiajal>, 14.märts 2019.
- Keskmine brutokuupalk*. Statistikaamet. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-keskmine-brutokuupalk>, 1.märts 2019.
- Kutsekoda*. Sihtasutus Kutsekoda. Kättesaadav: <https://www.kutsekoda.ee>, 1. märts 2019.
- Li, X. (2015). Accounting Problems and Countermeasures in SME. – *Atlantis Press*, 656.
- Malone, R., Van der Stede, W. A. (2010). *Accounting trends in a borderless world*. World Congress of Accountants, 8-11 november 2010. Kättesaadav: http://www.cimaglobal.com/Documents/Thought_leadership_docs/AccountingTrends.pdf, 3. Märts 2019.
- Mustata, R. V. (2011). Motivating accounting professionals in Romania. Analysis after five decades of communist ideology and two decades of accounting harmonization – *Babes-Bolyai University*, 172-186.
- O'Malley, J. R., Bird, B. M., Harrison McCraw, J. (2003). Explaining Salary Differences Among Accountants. – *The CPA Journal*, 53.
- Palgaootused on reaalpalgast kümme aastat ees*. CVKeskus.ee, märts 2018. Kättesaadav: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/palk/palgaootused-on-reaalpalgast-kumme-aastat-ees>, 5.märts 2019.

- Pizzey, A. (2001). *Accounting and Finance: A Firm Foundation*. – *New York: Continuum*, 8.
- Raamatupidaja, tase 5. (2017). 14-19062017-1.1/3k. Tallinn: SA Kutsekoda.
- Raamatupidaja, tase 5 ja vanemraamatupidaja, tase 6 programmid*. Eesti Raamatupidajate Koda (ERK), 10.mai 2019. Kättesaadav: <https://www.erk.ee/images/Dokumendid/Kutseksamid/Nr-73-lisa-2-Rmp-5.-ja-6.-taseme-programmid.pdf>
- Rõõm, T., Uusküla, L. (2006). *Palgakujunduse põhimõtted Eesti Ettevõtetes*. – *Eesti Pank*, 11-15.
- Seeder, K. *Palgablogi fookuses: Finants ja raamatupidamise tööd* – *Palgainfo Agentuur, Tark Tööandja OÜ*, 1-3.
- Seinberg, T., Auväärt H., *Palju soovivad palka raamatupidajad?* Raamatupidaja.ee. Kättesaadav: <https://www.raamatupidaja.ee/article/2015/2/16/millised-on-raamatupidajate-palgasoovid>, 10. märts 2019.
- Stanescu, S-G., Paduraru, A., Comandaru, A. M. (2018). *The role of the accounting profession in achieving the objectives of sustainable development* – *Annals of the “Constantin Brancusi” University of Targu Jiu, Economy Series, Issue*, 117-119.
- Töötajate netopalgaa ootus on kasvanud*. Palgainfo Agentuur, CVKeskus.ee. Kättesaadav: <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2018/12/19/tootajate-netopalgaa-ootus-on-kasvanud->, 10. märts 2019.
- Töötajate palgaootused kasvavad jõudsalt*. Palgainfo Agentuur. Kättesaadav: <https://www.rmp.ee/uudised/tooigus-uudised/tootajate-palgaootused-kasvavad-joudsalt-2017-12-15>, 11.märts 2019.
- Töötajate palgaootus tegi kolme aasta kiireima tõusu*. Personaliuudised.ee. Kättesaadav: https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/07/05/tootajad-tahavad-ule-1600-euro-palka-katte-saada_, 11.märts 2019.
- Uuring: töölesoojiate oskused ei vasta palgasoovile*. Äripäev. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/uudised/2016/11/22/uuring-toolesoojiate-oskused-ei-vasta-palgasoovile>, 15. Märts 2019.
- Vanemraamatupidaja, tase 6. (2017). 14-19062017-1.2/9k. Tallinn: SA Kutsekoda.

LISAD

Lisa 1. Raamatupidajate tööülesannete ja palgaootuse uuringu küsimused

1. Te töötate ettevõttes, kus töötajaid on
 - a) Kuni 9
 - b) 10-29
 - c) 30-49
 - d) Muu

2. Te olete
 - a) Naine
 - b) Mees

3. Teie ametinimetus on
 - a) Pearaamatupidaja
 - b) Raamatupidaja
 - c) Raamatupidaja assistent
 - d) Muu

4. Teie kõrgeim haridustase on
 - a) Keskkharidus
 - b) Kutsekeskkharidus
 - c) Kõrghariduse I aste- bakalaureus, rakenduskõrgharidus
 - d) Kõrghariduse II aste- magister
 - e) Kõrghariduse III aste- doktor
 - f) Muu

5. Teie haridus on majandusarvestusalane
 - a) Jah

Lisa 1 järg

- b) Ei
6. Te töötate raamatupidamisteenust osutavas ettevõttes
- a) Jah
 - b) Ei
7. Teie erialane töökogemus on
- a) Kuni 1 aasta
 - b) 1-5 aastat
 - c) 6-10 aastat
 - d) Enam kui 10 aastat
8. Teie brutopalga vahemik täistööaja korral on
- a) 540-1000 eurot
 - b) 1001-1500 eurot
 - c) 1501-2000 eurot
 - d) 2001-2500 eurot
 - e) Muu
9. Teie brutopalga ootus täistööajal korral on
- a) 540-1000 eurot
 - b) 1001-1500 eurot
 - c) 1501-2000 eurot
 - d) 2001- 2500 eurot
 - e) Muu
10. Teie tööülesanded on
- a) Raamatupidamisarvestus
 - b) Maksuarvestus
 - c) Palgaarvestus
 - d) Väline aruandlus (majandusaasta aruande koostamine ja esitamine jne)
 - e) Juhtimisarvestus

Lisa 1 järg

- f) Juhtkonna otsuste langetamist toetavad tegevused
- g) Muu

11. Palun hinnake, kui suure osa ajast kulutate nendele tööülesannetele

Tööülesannetele kulutatud aja osatähtsus	Kuni 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	Ei kuulu tööül. hulka
Raamatupidamisarvestus						
Maksuarvestus						
Palgaarvestus						
Väline aruandlus						
Juhtimisarvestus						
Juhtkonna otsuste langetamise toetamine						

12. Te tegelete lisaks raamatupidamisalastele ülesannetele ka muu valdkonnaga (sekretäri kohustused, turundus jne)

- a) Jah
- b) Ei

12.1 Kui vastus oli "Jah" järgnes- Teie igapäevaste tööülesannete hulka kuuluvad ka

- a) Sekretäri tööülesanded
- b) Turundusalased tööülesanded
- c) Finantsjuhi tööülesanded
- d) Müügitöö
- e) Muu

12.2 Teie tööajast hõlmab raamatupidamisalane töö

- a) Kuni kolmandiku
- b) Kolmandik kuni pool
- c) Üle poole

13. Te olete nõus võtma lisakohustusi, kui Teie töötasu tõuseks

- a) Jah
- b) Ei

Lisa 1 järg

13.1 Kui vastus oli “Jah” järgnes- Te olete nõus täitma

- a) Sekretäri tööülesandeid
- b) Turundusalaseid tööülesandeid
- c) Finantsjuhi tööülesandeid
- d) Müügitöö ülesandeid
- e) Muu

14. Viimase paari kuu jooksul olete mõelnud töökoha vahetuse peale

- a) Jah
- b) Ei

14.1 Kui vastus oli “Jah” järgnes- Põhjus töökoha vahetuseks

- a) Madal töötasu
- b) Kollektiivi mittedobivus
- c) Tööülesannete mittedobivus
- d) Liiga suur töökoormus
- e) Muu

15. Palun avaldage arvamust, kui soovite veel midagi lisada

Lisa 2. Vastused küsimustele 1-7

Te töötate ettevõttes, kus töötajaid on	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Kuni 9	50	55%
10-29	28	31%
30-49	13	14%

Allikas: autori koostatud

Te olete	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Naine	86	95%
Mees	5	5%

Allikas: autori koostatud

Teie ametinimetus on	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Pearaamatupidaja	36	40%
Raamatupidaja	48	53%
Raamatupidaja assistent	2	2%
Muu	5	5%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti: finantsjuht, juhataja, nooremraamatupidaja ja vanemraamatupidaja

Teie kõrgeim haridustase on	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Keskharidus	5	6%
Kutsekeskharidus	12	13%
Kõrghariduse I aste	51	56%
Kõrghariduse II aste	21	23%
Kõrghariduse III aste	0	0%
Muu	2	2%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti kõrgeimaks haridustasemeks keskeri, aga töö autor luges need vastused kutsekeskhariduseks.

Lisa 2 järg

Haridus	Pearaamatupidaja		Raamatupidaja		Raamatupidaja assistent	
Keskharidus	2	6%	3	6%	0	0%
Kutsekeskharidus	2	6%	10	21%	1	50%
Bakalaureusekraad	21	58%	26	54%	1	50%
Magistrikraad	11	30%	9	19%	0	0%
Doktorikraad	0	0%	0	0%	0	0%

Allikas: autori koostatud

Teie haridus on majandusarvestusalane	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah	73	80%
Ei	18	20%

Allikas: autori koostatud

Teie töötate raamatupidamisteenust osutavas ettevõttes	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah	40	44%
Ei	51	56%

Allikas: autori koostatud

Teie erialane töökogemus on	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Kuni 1 aasta	3	3%
1-5 aastat	16	18%
6-10 aastat	12	13%
Enam kui 10 aastat	60	66%

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Vastused küsimustele 10 ja 11

Tööülesanne	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Raamatupidamisarvestus	91	100%
Maksuarvestus	88	97%
Palgaarvestus	85	93%
Väline aruandlus	84	92%
Juhtimisarvestus	37	41%
Juhtkonna otsuse langetamist toetavad tegevused	54	59%
Muu	7	8%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti, et tegeletakse järgnevate tööülesannetega: statistikaaruannete koostamine, eelarvete koostamine, personalijuhi tööülesanded, aruandlus erinevatele organisatsioonidele, sekretäri-juhiabi tööülesanded, müügiassistendi tööülesanded.

Tööülesannetele kulutatud aja osatähtsus	Pearaamatupidaja		Raamatupidaja	
	Arv	Procent	Arv	Procent
Raamatupidamisarvestus	36	100%	48	100%
Maksuarvestus	35	97%	47	98%
Palgaarvestus	34	94%	46	96%
Väline aruandlus	35	97%	43	90%
Juhtimisarvestus	23	64%	12	25%
Juhtkonna otsuse langetamist toetavad	28	78%	23	48%
Muu	1	3%	6	13%

Allikas: autori koostatud

Tööülesannetele kulutatud aja osatähtsus	Kuni 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	Ei kuulu tööül. hulka
Raamatupidamisarvestus	9	24	27	21	10	0
Maksuarvestus	50	25	10	3	2	1
Palgaarvestus	58	18	7	3	2	3
Väline aruandlus	51	27	5	1	2	5
Juhtimisarvestus	36	9	5	5	0	36
Juhtkonna otsuste langetamise toetamine	47	9	5	2	2	26

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Vastused küsimustele 12, 12.1 ja 12.2

Te tegelete lisaks raamatupidamisalastele ülesannetele ka muu valdkonnaga	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah	40	44%
Ei	51	56%

Allikas: autori koostatud

Kui "Jah", järgnes küsimus

Teie igapäevaste tööülesannete hulka kuuluvad ka	Vastajate arv
Sekretäri tööülesanded	27
Turundusalased tööülesanded	7
Finantsjuhi tööülesanded	24
Müügitöö	10
Muu	5

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti, et igapäevaste tööülesannete hulka kuuluvad: töölepingute koostamine, klienditeenindus ja sertifikaatide taotlemine.

Teie tööajast hõlmab raamatupidamisalane töö	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Kuni kolmandiku	6	15%
Kolmandik kuni pool	7	18%
Üle poole	27	67%

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Vastused küsimustele 13 ja 13.1

Te olete nõus võtma lisakohustusi	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah	64	70%
Ei	27	30%

Allikas: autori koostatud

Kui "Jah", järgnes küsimus

Te olete nõus täitma	Vastuste arv	Vastuste arv "jah" vastajate koguarvust
Sekretäri tööülesandeid	23	36%
Turundusalased tööülesandeid	15	23%
Finantsjuhi tööülesandeid	48	75%
Müügitöö ülesandeid	10	16%
Muu	4	6%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti, et ollakse nõus tegelema: personali valdkonna tööülesannetega ja klienditeenindusega.

Lisa 6. Vastused küsimustele 8 ja 9

Palk	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
540-1000 eurot	17	19%
1001-1500 eurot	33	36%
1501-2000 eurot	19	21%
2001-2500 eurot	17	19%
2500 eurot ja enam	5	5%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti, et brutopalka vahemik täistööaja korral on rohkem kui 2500 eurot.

Palgaootus	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
540-1000 eurot	2	2%
1001-1500 eurot	15	16%
1501-2000 eurot	35	39%
2001-2500 eurot	31	34%
2500 eurot ja enam	8	9%

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant "Muu" korral märgiti, et brutopalka ootus täistööaja korral on rohkem kui 2500 eurot.

Palgaootus	540-1000 eurot		1001-1500 eurot		1501-2000 eurot		2001-2500 eurot		Enam kui 2500 eurot	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%
Pearaamatupidaja	0	0%	5	14%	11	31%	16	44%	4	11%
Raamatupidaja	2	4%	9	19%	21	44%	13	27%	3	6%
Raamatupidaja assistent	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	20%
Muu	0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	1	0%

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Vastused küsimustele 14 ja 14.1

Viimase paari kuu jooksul olete mõelnud töökoha vahetuse peale	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah	23	25%
Ei	68	75%

Allikas: autori koostatud

Kui “Jah”, järgnes küsimus

Põhjus töökoha vahetuseks	Vastajate arv
Madal töötasu	10
Kollektiivi mittedobivus	5
Tööülesannete mittedobivus	2
Liiga suur töökoormus	6
Muu	5

Allikas: autori koostatud

Märkused: Vastusevariant “Muu” korral märgiti, et põhjus töökoha vahetuseks on: rutiin, uute väljakutsete otsimine, juhtkonna kesine juhtimine, väike töökoormus ja liiga kaua ühes kohas töötamine.

Lisa 8. Vastused küsimusele 15

Palun avaldage arvamust, kui soovite veel midagi lisada

- “Teenusepakkujana on oluline ise oma tööaega jagada ja see, et kogu tööprotsessi on võimalik läbi viia igalt poolt kus on interneti püsiühendus. Ettevõtjana pole oluline palganumber vaid, et vajadused ei jääks rahuldamata.”
- “Võiks olla vaba tööaeg, et ei peaks kellast-kellani kontoris istuma, teen nagunii osa tööst kodus üle neti.”
- “Väikeettevõttes tavapäraselt raamatupidaja täidabki erinevaid tööülesandeid alates klienditeenindusest kuni finantsraamatupidamiseni välja.”
- “Uus tööleping on sõlmitud ja palga tase kõrgem kui oli ootuslik tase tänases töökohas ehk 2000+.”