

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Roberta Kirsch

**KAUGTÖÖLE ÜLEMINEKUGA SEOTUD KULUDE MUUTUS
RAAMATUPIDAMISTEENUSEID PAKKUVATES
ETTEVÕTETES**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB02/17, peeriala Majandusarvestus

Juhendaja: Monika Nikitina-Kalamäe, MA

Tallinn 2021

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 8524 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Roberta Kirsch

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 185120TABB

Üliõpilase e-posti aadress: roberta.kirsch0504@gmail.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. KAUGTÖÖ OLEMUS JA KODUKONTOR NING ÜLEVAADE RAAMATUPIDAMISTEENUSTE PAKKUMISEST	7
1.1. Kaugtöö definitsioon ja liigid	7
1.2. Kaugtöö mõjud tööle ja töö/eraelu tasakaal.....	11
1.3. Kodukontoriga seotud kulud.....	14
1.4. Nõuded kasumiaruannetele.....	16
1.5. Raamatupidamisteenuste pakkumisest ja sisseostmisest	18
2. UURING KAUGTÖÖLE ÜLEMINEKUGA SEOTUD KULUDE MUUTUSTEST RAAMATUPIDAMISBÜROODES	21
2.1. Uuringu meetodika ja valimi tutvustus	21
2.2. Kvantitatiivse uuringu tulemused	23
2.3. Läbiviidud uuringu järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	36
SUMMARY	38
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	40
LISAD	42
Lisa 1. Kasumiaruande skeem 1	42
Lisa 2. Kasumiaruande skeem 2	43
Lisa 3. Küsimustik raamatupidamisteenuseid pakkuvatele ettevõtetele	44
Lisa 4. Vastused küsimustele 1-2.....	56
Lisa 5. Vastused küsimustele 3-6.....	57
Lisa 6. Vastused küsimustele 7-9.....	59
Lisa 7. Vastused küsimustele 10-15.....	60
Lisa 8. Lihtlitsents.....	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kuidas muutusid raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete kontorikulud 2020. aastal, kui töötajad viibisid kaugtööl ning sellega seoses, kas toimusid muutused ka ettevõtte finantstulemuses ehk kasumis/kahjumis. Samuti kuidas on töökorraldus tänaseks muutunud. Autor uurib, kui palju töötajaid lubati kodukontoritesse aastal 2020. Antud uuringu läbiviimiseks koostati veebipõhine küsimustik, mis saadeti valimisse kuulunud raamatupidamisteenuseid pakkuvatele ettevõtetele.

Käesolevas töös uuris autor kaugtöö olemuse kohta ning millist mõju see töötajatele avaldab. Uuringu teostamiseks tehti kvantitatiivne analüüs, mille tulemustest selgus, et kõikides 45 vastanud ettevõttes anti töötajatele võimalus valida töö tegemiseks kodukontor ning paljud töötajad seda võimalust ka kasutasid. Kulude muutuste koha pealt suuri muutusi ei toimunud. Suurem osa vastajatest valis kululiikide muutuste kirjeldamiseks vastusevariandi, et kulud ei muutunud või kulu üldsegist puudub. Põhilised kulude suurenemised toimusid järgmistes kululiikides: interneti- ja sideteenused, seadmete hooldamine ja asendamine ning IT teenused. Põhilised kulude vähenemised toimusid elektritarbimises, vee ja kanalisatsiooni tarbimises, koristusteenustes, töötajatele sportimise võimaldamises ning jooksvates kuludes muudele teenustele. Ka finantstulemuse muutused ei olnud märkimisväärsed, vaid 6 ettevõtet vastas, et nende kasum suurenes ning 1 ettevõttel vähenes. Töökorralduse muudatus on muutunud nii palju, et töötajatel on endiselt antud valikuvõimalus teha tööd kas kodust või tavakontorist, kuid kindel on see, et tulevikus ei minda 100% ainult kodukontorile üle vaid jäädakse pigem tavakontori ja kodukontori sümbioosi.

Võtmesõnad: kontorikulud, kodukontor, raamatupidamisteenuseid pakkuvad ettevõtted, kaugtöö, finantstulemus, töökorralduse muutus

SISSEJUHATUS

Ilmselt ei ole olemas ühtegi inimest, kes ei tunne sõnu kaugtöö või kodukontor. Tänapäeva maailmas ei ole enam vajalik käia tööd tegemas kindla asukohaga kontoris. Töötaja võib viia enda kontori koju ja teha kaugtööd ja seda kõike tänu IT ehk infotehnoloogia pidevale arengule. Maailm on muutunud niivõrd arvutikeskseks, et kõik vajalikud toimingud saab nii tehtud, et paberikasutus oleks minimaalne, seepärast on ka kaugtöö tegemine tehtud võimalikuks. Kindlasti ei ole kodukontori kasutamine võimalik kõikidel ametialadel, kuid raamatupidamisteenuseid saab pakkuda nii kontorist, kodust kui ka maailma teisest otsast, sellepärast keskendus bakalaureusetöö autor töö teostamisel just raamatupidamisteenuseid pakkuvatel ettevõtetel, kus on võimalik kaugtööd teha.

2020. aasta oli kõikide jaoks teistmoodi aasta. COVID-19 tingitud pandeemia tõttu sulgesid kaubanduskeskused oma ukсед ning enamus organisatsioone andsid oma töötajatele võimaluse viia töökeskkond oma koju, et vähendada nakatumiste arvu. Kaugtöö populaarsus on aastatega olnud kasvavas trendis, kuid aastal 2020 sai taoline töökorraldus veel suurema tõuke. Võib ju arvata, et kui enamik ettevõtte töötajaid viibib tavakontorist eemal, siis erinevad kontoriga seotud kulud peaksid muutuma ning kui toimub muutus kuludes, siis lähtuvalt sellest peaks muutuma ka ettevõtte finantstulemus ehk ettevõtte kasum või kahjum. Antud teema on väga aktuaalne ning töö autor on ise suur huviline ja soov teada saada, kuidas 2020. aasta raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete kulud on muutunud, viis autori soovini teostada oma bakalaureusetöö just selles valdkonnas.

Käesoleva uurimistöö eesmärk on uurida, kuidas on 2020. aastal muutunud raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete kulud, kui töötajad viibisid kodukontoris. Samuti kui kulud muutuvad, siis kas ettevõtte finantstulemus ka muutub ja kas kaugtöö tegemisel on muutunud ka ettevõtte üldine töökorraldus. Eesmärgist lähtuvalt on autor püstitanud 4 uurimisküsimust:

1. Kui paljud raamatupidamisteenuseid osutavatest ettevõtetest võimaldasid töötajatel jääda kaugtööle?

2. Kuidas muutusid raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete kontorikulud, kui töötajad viibisid kodukontorites?
3. Kui suures ulatuses mõjutas töökorralduse muudatus ettevõtte finantstulemust?
4. Kuidas on tänaseks raamatupidamisteenuseid pakkuvates ettevõtetes töökorraldus muutunud?

Töö eesmärgi saavutamiseks tuleb autoril läbi töötada vastav erialane kirjandus ning viia läbi kvantitatiivne analüüs. Analüüsi teostamiseks viiakse Eesti raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete seas läbi veebipõhine küsitlus, mille käigus uuritakse erinevate kululiikide muutusi, finantstulemuste muutusi ja üldise töökorralduse muutusi.

Käesolev lõputöö koosneb sissejuhatausest, kahest suuremast peatükist ning nende alapeatükkidest, kokkuvõttest, kasutatud kirjanduse loetelust ja töö lõpus esitatud lisadest. Töö esimeses osas annab autor ülevaate kaugtööga seotud kirjandusest. Peatükis tuuakse välja kaugtöö definitsioonid ja liigid, kaugtöö mõjud tööle ja töö/eraelu tasakaal, lisaks kodukontoriga seotud kulud ning nõuded kasumiaruannetele ja viimaseks raamatupidamisteenustest. Teine peatükk keskendub andmete töötlemisele ja tulemuste kajastamisele. Peatükis tuuakse välja uuringu metoodika ning tutvustatakse valimit, samuti on võimalus tutvuda kvantitatiivse uuringu tulemustega. Teise peatüki lõpus on läbiviidud uuringu järeldused ja ettepanekud, mida saaks täiendavalt veel uurida.

Lõputöö autor soovib tänada juhendajat lektor Monika Nikitina-Kalamäed ning kõiki raamatupidamisteenuseid pakkuvaid ettevõtteid, kes küsimustikule vastasid.

1. KAUGTÖÖ OLEMUS JA KODUKONTOR NING ÜLEVAADE RAAMATUPIDAMISTEENUSTE PAKKUMISEST

Kaugtöö on järjest enam populaarsust koguv töövorm, kus tavakontori asemel antakse töötajatele võimalus valida, kas sooritada oma tööülesandeid kindla asukohaga kontoris või valida endale meelepärasem koht - kõige sagedamini on selleks kohaks kodu. Kaugtöö on lähedalt seotud infotehnoloogia ehk IT arenguga. Infotehnoloogia pideva arengu edenedes muutub kaugtöö korraldamine järjest lihtsamaks ning see muutub kogu tööprotsessi tavapäraseks osaks. Töötamisvõimaluste siirdumine väljapoole tavapärast kontorit võimaldab töötajal kombineerida ise oma aega töötamisele ja muudele tegevustel, näiteks liiklusummikus istumise asemel, saab töötaja seda aega kasutada juba töö tegemiseks. Samas on olemas ka oht, et halvasti organiseeritud töökorralduse puhul on tulemus hoopis vastupidine soovitud ehk töötaja madalam enesedistsipliin, mis võib viia omakorda alla töö tulemuslikkust. (Kallaste, Jaakson 2009)

Tulemuslikuks kodukontori kasutamise võimaluse andmiseks töötajatele on vaja omada ülevaadet, millised on kulutused nii organisatsioonile endale kui ka milliseid kulutusi peaks tegema selleks, et töötajad oleksid kodukontoris efektiivsed. Maailm areneb pidevalt ning paljud tööd on sellised, mida tõepoolest saabki teha mugavalt enda kodust, arvuti taga istudes. Piisab vaid internetiühendusest ja arvuti olemasolust. Järgnevates jaotistes käsitleb bakalaureusetöö autor teemasid nagu kaugtöö definitsioonid ja liigid, kuidas virtuaalne kontor mõjutab tööd ja eraelu, missugused on kodukontoriga seotud kulud ning millega peab kasumiaruande koostamisel arvestama, samuti annab autor ülevaate raamatupidamisteenuste pakkumisest ja sisseostmisest ja raamatupidamisteenuste populaarsusest kaugtöö tegemisel.

1.1. Kaugtöö definitsioon ja liigid

Kaugtöö jõudis esmakordselt USA avalikku keelde 1970. aastatel ja seda naftakriisi tekke tõttu. Termin kaugtöö lõi oletuste kohaselt 1973. aastal Jack Nilles, kes oli riikliku aeronautika- ja kosmoseameti projektide insener. Sel ajal oli kaugtöö mõte see, et töö kolib pigem töötajate juurde,

mitte vastupidi, et töötajad kolivad tööle, sellisel viisil püüti vähendada energiatarbimist ja liiklusega seotud probleeme. Varsti hakkasid föderaal- ja osariikide valitsused rahastama näidisprojekte, et uurida kas ja kuidas on kaugtöö otstarbekas ja kas sellisel viisil töötamine on ka tõhus. (Allen *et al.* 2015)

Kaugtööle (ingl. k. *telework*) on palju erinevaid definitsioone ning sellist ühtset definitsiooni ei olegi, kuid küllaltki palju defineeritakse kaugtööd, kui töö tegemise vormi, mis annab töötajatele ja ka juhtidele info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (IKT) kasutades ligipääsu oma tööle ja seda siis ise olles töökohast eemal. (Kallaste, Jaakson 2009)

Tabel 1. Kaugtöö definitsioone

Termin	Definitsioon
<i>Telework</i>	Mõistet saab kasutada iga töö kirjeldamiseks, mille puhul informatsiooni vahendamiseks väljaspool organisatsiooni asukohta kasutatakse IKT vahendeid.
<i>eWork</i>	Mõiste hõlmab igasugust tööd, mida tehakse tööandja kontrolli all, ent väljaspool tööandja füüsilist asukohta, kasutades selleks IKT vahendeid.
<i>Telework</i>	Töö, mida tehakse väljaspool tööandja ruume, kasutades selleks kaasaegseid tehnoloogilisi kommunikatsioonivahendeid.
<i>Telework</i>	Töö organiseerimisviis, mis võimaldab üheaegselt suurendada nii organisatsiooni kui töötaja paindlikkust, nõudes samas usalduslikku suhet alluvate ja juhtide vahel.
<i>Telework</i>	Moodus, kuidas töösuhtes organiseerida ja/või teha tööd, kasutades selleks infotehnoloogia vahendeid, kusjuures tööd, mida saaks teha organisatsiooni asukohas, tehakse regulaarselt sellest asukohast eemal.
<i>Telework</i>	Termin viitab laiemale mõistele, mis hõlmab nii erinevatest asukohtadest töötamist (kodust, kaugtöökeskusest, kõnekeskusest jne), kui seda, et organisatsiooni ühes asukohas suheldakse omavahel IKT vahendite abil.
<i>Telecommuting</i>	Termin viitab kitsamale nähtusele, mille kohaselt organisatsiooni töötajad töötavad osa või peaaegu kogu oma tavapärase tööaja organisatsiooni peamisest asukohast eemal, peamiselt kodus, kasutades selleks IKT vahendeid.

Allikas: Kuusk (2016, 9)

Muidugi on veel palju teisi nimetusi, kuid hea ülevaate, kuidas kaugtööle viidata annab Tabel 1, mis põhineb Kerli Kuuse (2016) lõputööl „Kaugtöötajate töörahulolu organisatsiooni Saint-Gobain Glass Estonia SE äriüksuse Saint-Gobain Sekuriti Eesti näitel“. Nagu tabelist võib näha,

siis ühele sõnale võib olla mitu erinevat vastet. Inglise keelset sõna *telework* võib kasutada viidates organiseerimisviisile, töötamist erinevates asukohtades kui ka tööle, mis tehakse väljaspool tööandja ruume. Kõik need seletused põhinevad erinevate teadusartiklite näidetel. Lisaks on tabelis toodud inglise keelsed sõnad *eWork* ning *telecommuting*. *EWork* on töö tegemise vorm, kus tööd tehakse tööandja kontrolli all, kuid mitte tööandja poolt pakutud kohas. *Telecommuting* tähendab, et töötajad teevad tööd peamiselt kodus. (Kuusk 2016)

Olemasolevas kirjanduses on kaugtöö määratlemiseks kasutatud mitmekesiseid määratlusi ja kontseptsioone. Kuigi antud termin on olnud kasutusel aastakümneid, siis teadlased oma tulemustest teada andes kasutavad endiselt erinevaid seletusi. Üldtunnustatud mõiste seletuse puudumine takistab suuresti meie arusaamist kaugtöö töörežiimist, kuna uuringute tulemused ei ole sageli võrreldavad. Antud probleemi mõjutavad ka juhtumid, kus teadlaste valitud kaugtöö valimite tüübid on erinevad, näiteks tehakse uuringuid transpordi, infosüsteemide, kinnisvara ja teiste selliste valdkondade põhjal, millel on erinevad rõhuasetused ja mis ei viita tegelikkuses samale kaugtöö mõistele. (Allen *et al.* 2015)

Inglisekeelset terminit *telework* kasutatakse kaugtöö laiema vormi tähistamiseks, see termin hõlmab endas töötamist erinevates asukohtades, mis asuvad väljaspool tavakontorit, sealhulgas ka täistööajaga töötamist kodust nagu näiteks tele- ja kõnekeskuste töötajad või siis tähistab see sõna ettevõtte kontoris töötamist üksikisikute vahel, kes suhtlevad vaid tehnoloogia vahendusel. Allen *et al.* (2015) uurisid, kui efektiivne on kaugtöö. Uuringu tulemustes toodi välja, et kaugtöö mõiste seletuseks peaks olema hoopiski see, et kaugtöö on tööpraktika, kus ettevõtte töötajad asendavad ühe osa oma tavalisest tööajast (tavaliselt mõnest tunnist nädalas kuni täis tööajani välja) töötades tavalise asukohaga töökohast eemal – tavaliselt kodus ning samal ajal kasutades infotehnoloogiat teistega suhtlemiseks vastavalt vajadusele ning vastavalt oma tööülesannetele. (*Ibid.*)

Kaugtöö tegemiseks on võimalik määratleda neli kaugtöö liiki (Kurland, Bailey 2014): kodukontoris töötamine, satelliidibürood, naabruskonna töökeskused ja mobiilne ehk liikuv töö. Kodukontoris töötamisel viidatakse töötajatele, kes töötavad regulaarselt kodust, kuid see ei pea tingimata olema igapäevane. Näiteks saavad osades ettevõtetes töötajad valida mitu tundi või mitu päeva nädalas nad kodus töötada soovivad. Võib väita, et inimene teeb kaugtööd, kui tema telekommunikatsiooni ühendus kontoriga on sama veatu, kui ühendus tema telefoniga. Lisaks sellele kasutavad tavaliselt kaugtöötajad ka muid sidevahendeid nagu e-post, faksiaparaate ja

personaalseid arvutilinke kontoriserveritega ühendamiseks. Tavaliselt võimaldavad ettevõtted töötajatele koduse töö tegemiseks kõik vajalikud vahendid. (*Ibid.*)

Satelliidibüroodes töötamisel viidatakse töötajatele, kes teostavad tööülesandeid nii kodust kui ka tavapärasest töökohast kaugemal töötajatele või kliendile sobivas asukohas. Satelliidibüroos töötavad ainult ühe ettevõtte töötajad ning taoliste büroode eesmärk on vähendada töötajate liikumist. Bürood on varustatud vajaliku mööbli ja seadmetega. See kõik on selleks, et töötajad ei peaks iga vajaliku asja tõttu minema linna peakontorisse. Antud büroodes töötavad töötajad kuuluvad ettevõtte erinevatesse osakondades, mis tähendab, et satelliidibüroos ei eksisteeri ühtegi üksust. (*Ibid.*) Satelliidibüroode suureks plussiks on see, et töötaja tunneb vähem isoleeritust teistest kolleegidest, võrreldes sellega kui töötatakse kodus. (Kallaste, Jaakson 2009)

Naabruskonna töökeskus erineb satelliidibüroodest vaid ühe erinevuse poolest. Kui satelliidibüroodes töötavad vaid ühe ettevõtte töötajad, siis naabruskonna töökeskustes on erinevate ettevõtete töötajad koos. See tähendab seda, et mitmel erineval ettevõttel on võimalus jagada kontorihoone üürilepingut ja võimaldada iga ettevõtte töötajatele kontoris eraldi kontoripinda. (Kurland, Bailey 2014)

Mobiilne ehk liikuv töö tähendab seda, et kui kaugtöötajad teevad tööd kindlast kohast väljaspool peakontorit ja suhtlevad peakontoriga elektroonselt, siis mobiilsed töötajad töötavad sageli teel olles. Nad kasutavad sidetehnoloogiat nii kodus, lennukiga sõites, hotellides kui ka autos sõites. Enamikes ettevõtetes on töötajad, kellel ei olegi muud valikut, kui teha mobiilset tööd, näitena võib siinkohal tuua turundusjuhid, müügiesindajad ja üldiselt töötajad, kellel on vajadus töö tegemiseks pidevalt ringi liikuda. (*Ibid.*)

Kaugtöö ei pruugi olla ainult töötajale mõeldud, see võib laieneda ka kaughaldusele ja virtuaalsetele meeskondadele. Kaugjuhtimine on juhul, kui juhid on eraldatud oma alluvatest ja kontrollivad töötajate tööd eemalt. On ka olukordi, kus näiteks üks töötaja on ühes riigis ja teine töötaja elab teises riigis ning juht ei kohtu tegelikkuses nendega kunagi. Kaugjuhtimist iseloomustab kõige rohkem see, et juht ei suuda sageli jälgida oma töötajate tööprotsessi. Virtuaalsed meeskonnad moodustuvad töötajatest, kes on geograafiliselt hajutatud ehk siis nende asukohaks on erinevad riigid ning nende ainsaks kokkusaamise viisiks on läbi telekommunikatsioonitehnoloogia, näiteks nagu on videokoosolekud. (*Ibid.*)

Kuigi kaugtööd võib mõista erinevalt, siis selliseks ühtseks mõiste seletuseks võib tuua selle, kui töötajal antakse valida asukoht, kus ta oma tööülesandeid täidab, olgu selleks siis töötaja kodu, hotellituba või mistahes asukoht väljaspool tavakontorit. Kaugtöö liikide alla kuuluvad nii kodust töötamine kui ka liikuvalt töö tegemine ehk mobiilselt töötamine.

1.2. Kaugtöö mõjud tööle ja töö/eraelu tasakaal

Kaugtöö mõju kohta on uuringuid tehtud suhteliselt vähe, ilmselt on see põhjustatud ka sellest, et kaugtöö tegemine on jätkuvalt kasvavas trendis. Siiski on tehtud uuring virtuaalse kontori mõjudest *International Business Machines* ehk IBM'i töötajatele. Teostati nii kvalitatiivne kui ka kvantitatiivne analüüs, kus uuriti virtuaalse kontori mõjusid tööle ning töö ja eraelu tasakaalu. Valimi suurus oli 246 töötajat, kellest 157 olid kaugtöö tegijad ning 89 töötasid traditsioonilises tavakontoris. Uuringu küsimustele vastas 62% valimist. Kvalitatiivsest analüüsist lähtudes, pidid uuringus osalejad vastama kahele avatud küsimusele. Esimene küsimus uuris, mis on kaugtöö tegemise eelised ja/või puudused IBM'is töötades ning teine küsimus puudutas isiklikku elu ehk millised on kaugtöö puudused või eelised koduses elus, väljaspool IBM'i. Kvantitatiivne osa keskendus kahe rühma - kaugtöötajate ja tavakontoris töötajate vastuste võrdlemisele. Töötajate poolt antud vastused kodeeriti 6 rühma – produktiivsus, moraal, meeskonnatöö, paindlikkus, töö ja eraelu tasakaal ning töötatud tunnid. Uuringu tulemusena selgus, et kaugtöö mõju produktiivsusele on positiivne. Toodi välja, et produktiivsus on parem, kuna kaugtööd tehes on vähem segavaid faktoreid, pendelrände aeg väheneb, mugavam töökeskkond ja palju muud. Ka paindlikkus sai palju positiivseid vastuseid, perega seoses toodi paindlikkuse näitena võimalus haigete laste ja isiklike asjade eest hoolitseda. Samuti oli positiivne tagasiside moraaliga koht. Töö ja eraelu tasakaalu vaatepunktist ei näidanud kumbki analüüsist häid tulemusi, see tähendab, et töötajatel on raske tööd ja eraelu lahus hoida. Töötatud töötunnid ja meeskonnatöö said samuti negatiivsed vastused. Töötunnid kipuvad pigem pikale venima ning meeskonnatööd on virtuaalselt raske teha. (Hill *et al.* 1998)

Mitmetes erinevates uuringutes on leitud kinnitust sellele, et enamik töötajatest siiski arvavad, et antud töökorraldus tuleb pigem kasuks, kuna see võimaldab töötajatel efektiivsemalt toime tulla nii töö kui ka eraelus ettetulevate nõudmistega. Töötajad saavad töö tegemiseks niinimetatud lisa-aega, kuna pideva pendelrände ehk kodust tööle sõitmise jaoks kulub palju aega, siis nüüd on võimalus seda aega kasutada töö tegemiseks, samuti saavad töötajad tööd teha just siis, kui neile

endile tundub, et nad toimetavad kõige produktiivsemalt ning efektiivsemalt, näiteks osadele sobib töötada rohkem varahommikuti või siis vastupidi õhtuti. (Golden, Veiga 2008)

Töötajad, kellel on kõrge organisatsiooniline pühendumus, on ka suurem organisatsiooni kuuluvustunne, mis suurendab veelgi nende soovi järgimaks neile seatud eesmärke ettevõtte ees. Neil on tungiv soov jääda organisatsiooni osaks ja see võib tekitada raskusi virtuaalses kontoris toimetulekuga. Virtuaalses kontoris töötavad inimesed tunnevad suuremat vajadust oma tööd kontrollida, kuna neil on suurem vajadus vastutada usalduse eest, mida juht neile pakub, seega on tõenäosus, et tööga on rahul inimesed, kes ka töötavad rohkem ja kulutavad töö tegemiseks rohkem aega. (*Ibid.*) Siinkohal peaksid juhid enne kaugtööle üleminekut mõtlema organisatsioonikultuurile – tuleb hinnata, milline kultuur neil esineb. Kas see on pigem toetav kaugtöö suhtes või vastupidi mõjub hävitavalt. Tuleb teha kindlaks, kas töötajad on uuenduslike meetodite kasutamise poolt. (Morgan 2004)

Kaugtöö eeliseid on toodud paljudes erinevates artiklites. Enamik nendest eelistest viitavad järgmistele praktilistele hüvedele (Mann, Holdsworth 2003):

- Arvatakse, et kaugtööd tehes on parem tasakaal töö ja eraelu vahel. Töötajatel on võimalus veeta rohkem aega kodus ja kasutada aega nagu juba varasemalt mainitud, mis kulub pendelrändele, oma lastega koos viibimisele.
- Olulisel kohal on ka suurenenud paindlikkus. Kaugtöö tegijad saavad üsna sageli valida endale ise aja, millal nad tööd teevad. Antud artiklis läbiviidud uuringu tulemusena sõnasid töötajad, et paindlikkus tuleneb vabadusest ja enda aja haldamisest. Lisaks on välja toodud, et kodust töötades on võimalik tööd teha mitme tööandja jaoks ja kodukontor annab võimaluse töötada ka puuetega inimestel või maapiirkonnas elavatel inimestel.
- Kodust tööle sõitmisel väheneb ajakulu, mis annab positiivse mõju kulude vähenemisele, stressitasemele, ajale ning see on ka paljudel juhtudel põhjus, miks töötajad eelistavad valida kaugtöö.
- Uuringu andmetel vähenesid tööandja kulud ligi 25%. Kulud vähenesid nii ruumide rendi arvelt kui ka üldkulude arvelt nagu näiteks elekter ja küte.
- Ettevõtted, kes annavad töötajatele võimaluse teha kaugtööd, saavad kasutada ära tööturu eeliseid. Nad saavad võtta tööle inimesi täistööajaga, kes võibolla muidu tavapärasel kontoris ei saaks endale täistööaega lubada, näitena võib tuua lapsehoolduspuhkusel olevad inimesed.

- Tuleb välja, et kaugtöötajad on produktiivsemad, kui tavakontoris olevad töötajad. Selgus, et kaugtöötajatel on vähem töökatkestusi, nad teevad pikemalt tööd ja saavad ise oma töögraafikuid koostada. Enamik inimestest teevad kaugtööd vabatahtlikult, see tähendab, et neid ei ole sunnitud minema töötama kodukontoritesse, see annab töötajatele suurema motivatsiooni tõestamiseks, et antud töökorraldus on parem, kui tavakontoris töötamine.

Nagu ka igal asjal on ka kaugtöö tegemisel omad probleemid ja negatiivsed küljed, kõige rohkem tuuakse nendest välja järgnevaid negatiivseid külgi (*Ibid.*):

- Kõige sagedamini väljatoodud puuduseks mainitakse ära sotsiaalset isolatsiooni. 1983. aasta uuringus saadi tulemuseks, et 60% kaugtöötajatest tundis, et kõige suurem probleem on sotsiaalne isolatsioon, puudub võimalus teiste inimestega suhtlemiseks ja kokkusaamiseks.
- Juhid arvavad, et see on suureks plussiks, kui töötaja saab haigena kodus tööd teha, kuid tegelikkuses tunneb töötaja, et ta õlgadel on langenud vastutus teha tööd ka väga haigena ning see ei anna võimalust puhata ja haigusest taastuda.
- Kaugtöötajate suureks murekohaks on tehnilise toe saamine. Vahest on juba kontorites personaalarvutite haldamine keeruline, kuid kõige suurem katastroof juhtub siis, kui liikuvatel kaugtöötajatel tekib kas siis arvuti- või telefonirike.
- Negatiivse küljena saab välja tuua ka karjääriredelil liikumise. Kodust töö tegijate probleem on see, et nad ei ole juhtkonnale „nähtavad“ ning see võib mõjutada nende edutamist karjääriredelil.
- Pidev kodust töö tegemine hägustab rollide vahetamist töö ja pere vahel. Kui ennem oli toodud välja positiivsena see, et pendelränne vähendab ajakulu, siis nüüd tuuakse välja, et autoga sõites kodust tööle, astub töötaja teel olles kodurollist välja ning siseneb töö täitja rolli.

Kujundades töökeskkonda tuleb meeles pidada, kuidas antud keskkond mõjutab inimeste käitumist, hoiakuid ja arusaamist tööst. Tavalises traditsioonilises kontoris on üldiselt igale töötajale antud kinnised piirkonnad, kus ta oma tööd teeb, see annab töötajale võimaluse seada omaenda isiklikud piirid. Seega piiride kaotamine mõjutab negatiivselt töötaja privaatsust ning kontrolli oma isikliku tööpiirkonna üle. Sarnaselt võib mõjuda ka kaugtöö tegemine kontoris, kus puuduvad kindlad seatud piirid, mis võivad halvendada töö tegemise efektiivsust ning töötaja enda privaatsust ja kontrolli oma töö üle. (Lim, Teo 2000)

Kaugtöö tegemiseks on omad positiivsed ja negatiivsed küljed. Kindlasti on töötajatele meelepärased, et nad saavad oma tööaega ise planeerida ning otsustada, kus nad oma tööd teevad, kuid on ka negatiivseid külgi nagu pikemad tööpäevad ning raskusi lõpetada töö tegemine ajaks, kui see tavakontoris oleks juba lõpetatud.

1.3. Kodukontoriga seotud kulud

2003. aastal läbiviidud uuringus toodi välja, et sel ajal umbes 55% Ameerika Ühendriikide ettevõtetest andsid oma töötajatele võimaluse tööd teha kodukontoritest, kuid seda mitte igapäevaselt, vaid aeg-ajalt, umbes 33% ettevõtetest lubas regulaarselt töötajatel tööd teha kodust ja umbes 20% töötajatest tegid mõned oma töötunnid kodust. Kaugtöö võimaluse loomine annab tööandjatele võimaluse värvata tööle ettevõtte jaoks parimaid inimesi, kes saavadki ainult kaugtöö tõttu antud positsioonil töötada, kuna nad elavad kaugel või ei saa iseseisvalt tööle minna. Ettevõtte jaoks on uue töötaja töölevõtmine sageli kallis, suured otsesed kulud hõlmavad endas näiteks värbamiskulusid, milleks on intervjuerimiskulud, ümberasumiskulud ja töölevõtukulud. Kaudsete kulude hulka võib lugeda uute töötajate koolitamiskulud ning seniste töötajate tootlikkuse vähenemine. (Hill *et al.* 2003) Kaugtöö võib pakkuda palju erinevaid võimalusi, näiteks võimalus kontorikulude vähenemiseks, kuna kasutatakse vähem traditsioonilise kontori ruumi, siis on võimalus tööd jaotada piirkondadesse, kus on madalamad kinnisvarakulud. Kodust tööle ja töölt koju sõites kulub palju kütust ja aega, mistõttu kaugtööd tehes hoitakse ka nende kulude pealt kokku. Muud kokkuhoitud kulud võivad tulla näiteks väiksematest parkimiskuludest ja miks mitte ka õhusaaste vähenemisest. (Mahler 2012)

Ettevõtte jaoks on defineeritud 4 peamist kulude kategooriat: käivitamiskulud, tegevus- ja juhtimiskulud ning kapitalikulud. Käivitamiskulude alla arvestatakse kõiki vajalike tegevustega seotud kulusid, mis aitavad kaugtööks ette valmistada, näiteks koolitused, kõik kohanduste tegemise kulud nagu arvutitele vajalike andmete installimised ja ka tasuvusuuringud. Tegevuskuludena käsitletakse kõiksugused kaugtöö tegemiseks vajalike seadmete hoolduskulud ning telekommunikatsioonikulud. Juhtimiskulude kohta on siiani erinevaid arvamusi. Ühelt poolt vaadatuna vähenevad juhi kulutatud aeg ja vaev, kuna töötajad teavad, mida nad tegema peavad. Kuid teiselt poolt vaadatuna võib olla olukord, kus juhid peavad just rohkem alluvaid jälgima. Kapitalikulud võivad varieeruda, kuna tavakontoris on kõik vajalik olemas, siis kodukontorisse on

sageli vaja juurde muretseda mitmesuguseid arvutiterminale, printereid ja muid seadmeid, mis võivad kapitalikulud suurendada. (Yap 1996)

Kui eelnevalt on käsitletud suurenenud kuludest kaugtööle jäämisega, siis järgnevalt esitatakse erinevaid võimalusi kulude vähendamiseks, kui töötajad jäävad kodukontoritesse. Kõige suuremaks kasuks loetakse seda, et nii kontori rent kui ka üldkulud vähenevad, kuna kasutatakse vähem kontoripinda. Kokkuhoiu ainuke võimalus ongi see, kui piisavalt paljud töötajad kasutavad kodukontorit, võimaldades sellega vabastada osa kontori pinnast. Vähenevad ka töötajate volavusega seotud kulud. Uute töötajate värbamisega tekivad viivituskulud, mis on seotud nende kohanemisega, sealhulgas algaja koolituseks minevad kulud. Uuringud on näidanud, et töötajate tootlikkuse kasv on suurenenud just kaugtööd tehes, kuna kaugtöötajad kipuvad rohkem vaeva nägema ning töölt vähem puuduma. Vähenenud kulud parkimiskohtadele on märkimisväärsed. Kuna kaugtöötajad ei pea palju reisima, siis vähenevad nii reisikulud kui parkimiskulud. Sageli on ettenähtud teatud summa, mille ulatuses kaetakse sõidukulud, kuid nüüd need vähenevad või puuduvad täielikult. (*Ibid.*)

Kaugtööle suundumisega võib algselt olla rohkem kulusid, kuna stardiperioodil on vaja välja töötada turunduse ja koolitustega seotud programmid, samuti on kõike vaja planeerida ja töötajatele pakkuda esmast väljaõpet ja vajalikud seadmed kodusesse. Mida aeg edasi, seda rohkem võib vaja minna arvutite ja üldse seadmete väljavahetamist või hooldust. Töötajad vajavad pidevalt, et süsteemid oleksid hästi hoitud, kuna kogu infovahetus toimub infotehnoloogia vahendusel. Samuti peab ettevõtte tegema täiendavaid kulutusi andmete ja andmesidevõrkude turvalisuse tagamiseks. Kui stardiperioodil ettevõttel täiendavaid kasusid ei ole, siis aja möödudes võib kasude alla lugeda ruumide rendi ja parkimiskulude vähenemise, kui väheneb töötajate volavus, siis ilmselgelt vähenevad ka täiendavad värbamiskulud. Töötajate poolne suurem produktiivsus aitab tootlikkust tõsta, näiteks väheneb töölt puudumiste arv ehk absentism, töölt võetakse vähem haiguspäevi ning töötajad teevad pigem pikemaid tööpäevi. (Shafizadeh *et al.* 2000)

Ei puudu ka töötaja poolsed kulud ja tulud. Stardiperioodil võib töötaja suure kuluna lugeda stressi, mis tekib sellest, et töötaja asetatakse uude olukorda, kus ta varasemalt olnud ei ole. Alguses võivad tekkida kulud ka seadmetele ning tarkvarale. Hilisemalt tekivad täiendavad kulud kommunikatsioonile ja väheneb suhtlemine kolleegidega. Suureneb energiakasutamine ja kaob selge piir kodu ja töö vahel. Töötaja kasude hulka võib lugeda üldiste sõidukulude vähenemise ja

sõidule kuluva aja vähenemise. Suure tõenäosusega vähenevad ka kulutused riitele ning töölounatele. (*Ibid.*)

Kuna kaugtöö annab erinevate organisatsioonide töötajatel võimaluse teha tööd just sealt, kus nemad seda soovivad, siis hajutatud töö tegemise puhul ei liigu mitte ainult töötajad, vaid ka tooted või teenused, mida töötajad pakuvad. Kõige parem näide on programmeerijatest, nad kohtuvad ühise laua taga harva või siis üldse mitte kunagi, võimaldades sellega töötada ühise projekti kallal töötajatel, kes asetsevad erinevates riikides, pakkudes sellega ettevõttele hüvesid nagu näiteks ettevõtte maine tõstmine. Ettevõttel omakorda on võimalus viia oma firma uuele tasemele ning viia töö riikidesse, kus on pädevamad töötajad. Kuid siin ei tohi unustada kaugtöö korraldamisest tulenevaid kulutusi, kindlasti ei tohi kulutused langeda palgatöötajale. Isegi kui ettevõtte kompenseerib kõik töötaja kodukontorikulud, siis oleks see üsna väike investeering, võrreldes sellega, mis kasusid saab ettevõtte kontori üldiste kulude vähendamise ja töötajate tootlikkuse tõusmisega. (Pyöriä 2011)

Kodukontor pakub algselt nii firmale kui ka töötajale endale suurenenud kulusid, kuid tasapisi need kulud vähenevad ning muutuvad hoopiski täiendavateks hüvedeks. Ettevõttel on võimalus vähendada kontoriga seotud kulusid ning värvata tööle spetsialiste. Töötaja saab oma aega efektiivsemalt ära kasutada ning vähendada kulusid, mis varasemalt kulusid näiteks lõunasöögi ostmisele.

1.4. Nõuded kasumiaruannetele

Lähtuvalt raamatupidamise seadusest on iga raamatupidamiskohustuslane kohustatud kindla perioodi tagant koostama raamatupidamise aastaaruande, mis koosneb põhjaruannetest ja lisadest. Põhjaruanneteks on bilanss ja kasumiaruanne, rahavoogude aruanne ja omakapitali muutuste aruanne. (Karu 2008, 158) Raamatupidamise seaduses on sätestatud, et „Kasumiaruanne (tulude ja kulude aruanne) on raamatupidamisaruanne, mis kajastab raamatupidamiskohustuslase aruandeperioodi finantstulemust (tulused, kulused ja kasumit või kahjumit)“ (RPS §18). Kasumiaruanne on aruanne, mis aitab aruande kasutajatel ennustada tulevasi rahavoogusid ning mõõta kindla aja perioodil ettevõtte edukust. Äri- ja investeerimisega tegelevad valdkonnad saavad kasutada kasumiaruannet, et mõõta investeeringute väärtust ja määrata krediitvõimet, samuti üldist kasumlikkust. Antud informatsioon annab investoritele ja võlausaldajatele tähtsat teavet

selle kohta, kui suured on prognoositavad rahavood tulevikus ning kas ettevõttesse investeerimine on pigem ebakindel või kindel otsus. (Kieso *et al.* 2011, 144)

Kasumiaruanne võtab kokku tulude-kulude ja tulumu/kadumiga seotud tehingud, et välja selgitada puhaskasumit. Kasutusel on tehingupõhine lähenemine, mis tähendab, et kajastatakse kindla perioodi jooksul toimunud tegevused, mis on mõjutanud tulude ja kulude muutust. Kasumiaruande kaks peamist elementi ongi tulud ja kulud. Tulude suurenemine on põhjustatud aruandeperioodil toimunud varade sissetulekust või varade täienemisest või siis on kohustised vähenenud ja tulemuseks on omakapitali suurenemine. Kulude suurenemine on põhjustatud aruandeperioodil toimunud varade väljaminekust või ammendumisest või siis tekib täiendavalt kohustisi, mille tulemusena omakapital väheneb. (*Ibid.*, 146)

Raamatupidamise aastaaruande koostamisel on väga oluline erinevate printsiipide järgimine. Tulude ja kulude vastavuse printsiibi kohaselt tuleb aruandeperioodi tuludest maha arvestada nendesamade tulude tekkimisega tehtud kulud. Kui tulud tekivad mingil teisel perioodil tuleb vastavalt ka kulud kajastada samal perioodil, mil tulud tekkisid. Olulisel kohal on ka konservatiivsuse printsiip, mis tähendab, et aruannet tuleb koostada hoolikalt, et ei tekiks juhuseid, kus varad või tulud on üle hinnatud või siis vastupidi, et kohustused ja kulud on alahinnatud. Lisaks veel, peaks tähelepanu pöörama sisu ülimuslikkuse printsiibile, mille käigus lähtutakse sellest, et majandustehingute kajastamisel lähtutakse nende sisust ka juhul, kui tegelikkuses see ei ühti nende juriidilise vormiga. (Karu 2008, 161-162)

RTJ 2 ehk nõuded informatsiooni esitusviisile raamatupidamise aastaaruandes sätestab, et raamatupidamiskohustuslane peab kasumiaruande koostamisel lähtuma Eesti finantsaruandluse standardist ning valima kahe kasumiaruande skeemi vahel. (Nõuded... 2017, 6) Ehk siis kasumiaruannete koostamisel on ettevõtetel võimalus valida kahe kasumiaruande skeemi vahel (lisa 1 ja lisa 2). Eestis on lubatud valida kasutamiseks ka *International Financial Reporting Standards* ehk lühidalt IFRSi põhist standardit. IFRS ei anna ette skeeme, aga lubab sarnaselt Eesti finantsaruandluse standardile esitada kulud lähtudes kahest põhimõttest.

Kasumiaruande skeemi 1 (lisa 1) kasutavad sageli väiksemad ettevõtted, kellel ei ole vaja kulusid liigendada funktsioonide järgi, kuid ka suuremad ettevõtted kasutavad justnimelt skeemi 1, kuna neile on saanud tavaks koostada kasumiaruanne lähtudes kulude iseloomust ja jättes kõrvale nende funktsioonid. Skeemi 1 on tavaliselt lihtsam kasutada, kui kasumiaruande skeemi 2, kuna skeem

1 ei pea vajalikuks jagada kulusid organisatsiooni erinevatele funktsioonidele. (Nõuded... 2017, 6)

Kasumiaruande skeem 2 (Lisa 2) vastupidiselt skeemile 1 keskendub kulude funktsioonidele. Skeem 2 on võrreldes skeemiga 1 raskem, kuna kõik kulud on vaja seostada ettevõtte funktsioonidega. Mõned kulud on vaja jagada mitmele erinevale funktsioonile, sest nad on mitme erineva funktsiooniga seotud, näitena saab tuua tööjõukulud, kui skeemis 1 on tööjõukulud eraldi välja toodud, siis skeemis 2 ei ole. Kasumiaruande skeem 2 annab majandusaasta aruande kasutajale parema võimaluse arusaamiseks, kuidas on kulud erinevate funktsioonide vahel jaotunud. (Nõuded... 2017, 6)

Kasumiaruande koostamisel on ettevõttel võimalus valida kahe skeemi vahel. Skeem number 1 keskendub kulude iseloomule ning skeem number 2 keskendub kulude funktsioonidele. Kasumiaruanne on ainus aruanne, kus on välja toodud ettevõttes tekkinud kulud ja tulud ning see annab hea ülevaate, kuidas firmal läheb.

1.5. Raamatupidamisteenuste pakkumisest ja sisseostmisest

Eesti Statistikaameti andmete kohaselt tegid kaugtööd 2019. aastal 123 300 tööga hõivatut inimest. Kaugtöö tegijate arv on kasvanud üle kahe korra ja seda kõigest viimase viie aastaga. Kaugtööd siiski ei ole võimalik teha kõikidel ametialadel, näitena saab võtta klienditeenindajad, kellel ei ole võimalik viia kogu kaup koju ja seda kodust müüma hakata. Enamus kaugtöö tegijad töötavad järgmistel ametikohtadel (Sõstra, Voolens 2020): firma juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja kontoritöötajad. Suur tõus kaugtöö tegijate hulgas toimus 2020. aasta märtsis COVID-19 viiruse leviku tõttu, kui kaugtöö tegijate hulk kasvas 198 700 inimeseni, mis moodustab ligi 40% hõivatutest. (*Ibid.*)

Asukohavaba äri tähendab seda, et asukohal ei ole mitte mingisugust tähtsust. Elukutseid, mis ei vaja tegutsemiseks kindlat asukohta, on väga palju, alustades raamatupidamisest ning lõpetades erinevate konsultatsioonidega. Raamatupidaja on isik, kellel on võimalik raamatupidamisteenust pakkuda ükskõik missugusest asukohast, kasvõi ise olles Eestis ning pakkuda teenust Soome ettevõtjale. (Teearu 2013) Kaugtöötajate arv raamatupidaja ametikohal on viimastel aastatel suuresti kasvanud. Peaaegu pooled finantsjuhtidest ütlevad, et raamatupidajatel on võimalus teha

kaugtööd ning leidmaks raamatupidamise tippkandidaate on suureks eeliseks see, kui neil võimaldatakse teha kaugtööd, vahest pidi see raamatupidajate jaoks olema isegi tähtsam kui palk. (Hunton, Harmon 2004)

Raamatupidamisteenus on teenus, kus raamatupidajad pakuvad erinevatele firmadele, kes ise raamatupidamist ei taha või ei oska teha, võimaluse nende raamatupidamine ise ära teha. Alates 2000. aastast on rahanduse ja raamatupidamise allhanketurg olnud pidevas kasvavas trendis ja alates 2005. aastast on kasv olnud enam kui 45%. Allhanketöös on edukamad organisatsioonid, kes mõistavad selgelt oma tegevusi, et saavutada kindlad eesmärgid, mille poole firma pürgib. (Maelah *et al.* 2010)

Organisatsioonis võib raamatupidamist korraldada kahel viisil, esiteks on variant palgata raamatupidamise korraldamiseks töötaja või teine variant on kasutada raamatupidamisteenust. Enamasti ostavad raamatupidamisteenuseid väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted, kuna raamatupidamine on keeruline ja nõuab palju aega. Lisaks võib põhjuseks olla see, et raamatupidaja palkamine võib olla tunduvalt kallim, kui raamatupidamisteenuse kasutamine. Lätis tehtud uuringu kohaselt on teenusepakkujad erinevatel tasemetel, näiteks on suured auditeerimisfirmad, kes pakuvad erinevaid teenuseid, alustades raamatupidamisega ja lõpetades äriküsimuste lahendamise ja auditeerimisega. Teiseks on kohalikud ja väiksemad raamatupidamis- ja konsultatsiooniettevõtted, kes pakuvad vaid teatud koguses teenuseid ning kes pigem spetsialiseeruvad kindlale teenusele, näiteks raamatupidamine ja/või maksualaste teenuste pakkumisele. (Sneidere *et al.* 2013)

Inglisekeelne termin „*Outsourcing*“ tähendab töölevõtmise protsessi, kus üks ettevõtte pakub teisele ettevõttele mingi teenust, et edendada esimese äritegevusi. Juba pikka aega on selline võimalus andnud väikeettevõtetele või siis alles alustavatele ettevõtjatele saada teenust, mis aitab neil oma ettevõtet kasvatada. (Panigrahi, Joshi 2020) Raamatupidamisteenuste sisseostmine sobib juhtudel kui (*Ibid.*):

- ettevõtte kulutab liiga palju aega oma raamatupidamise haldamisele;
- ettevõtja ei oska tegelikkuses õigesti raamatupidamist teha;
- ettevõtte vajab professionaalset raamatupidamist;
- ettevõtja vajab kiirelt finantsaruandeid, et oma tegevusega kursis olla;
- on vaja paindlikkust, et oma kontodel silma peal hoida igal ajal kui soov on;

- soov olla kindel, et raamatupidamine on õigesti korraldatud.

Peamised eelised, mida ettevõttel on võimalus saada, seoses sellega, et ta ostab teenuseid sisse on (Krell 2007):

- võimalus kulude vähenemiseks;
- parem võimalus talendikate töötajate leidmiseks;
- võimalus paremini lahendada personaliküsimusi ja tööjõupuudust;
- parem ligipääs tehnoloogiale;
- võimalus parandada ettevõtte tootlikust ja erinevaid protsesse;
- võimalus vähendada siseprotsessidega seotud riske;
- võimalus määrata töötajaid uutele väärtuslikematele tegevustele.

Bakalaureusetöö autor on otsustanud valida töö uuringu objektiks just raamatupidamisteenuseid osutavad ettevõtted, kuna raamatupidamist saab pakkuda nii kodust, kontorist või mobiilselt ringi liikudes ehk teisisõnu on see valdkond, kus on võimalik igal ajahetkel teha kaugtööd. Raamatupidamisteenus on teenus, mida müüakse ettevõtetele, kes ise enda raamatupidamist teha ei oska või ei taha.

2. UURING KAUGTÖÖLE ÜLEMINEKUGA SEOTUD KULUDE MUUTUSTEST RAAMATUPIDAMISBÜROODES

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kas raamatupidamisbüroodes toimus muutus kontorikuludes, kui enamus või kõik töötajad viibisid kaugtööl. Samuti on eesmärk välja uurida, kas kulude muutumisega muutus ka finantstulemus ehk ettevõtte kasum/kahjum. Antud peatükis esitatakse uuringu meetoodika, valim, uuringu tulemused ning järeldused.

2.1. Uuringu meetoodika ja valimi tutvustus

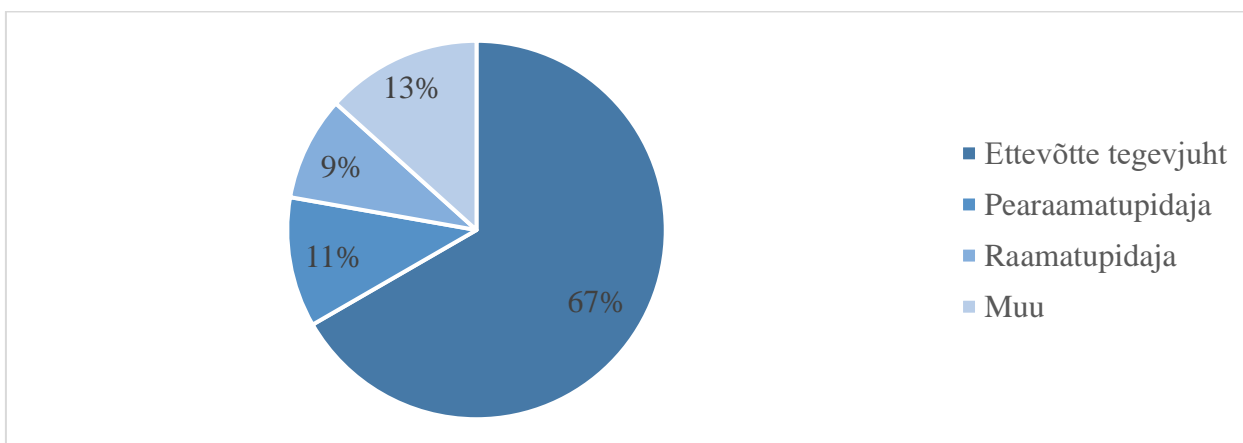
Antud töö raames viidi läbi kvantitatiivne uuring. Raamatupidamisteenuseid pakkuvaid ettevõtteid oli võimalik leida äripäeva infopangast (Infopank 2021), valimisse valiti ettevõtted, kelle töötajate arv ületas vähemalt 3 inimest, kuna vähemate inimeste arvuga tõenäoliselt mingeid tulemusi näha ei oleks, sest paljud töötavadki kodudest ja neil puudub ühine kontoripind. Valimist eemaldati veel ettevõtted, kelle peamine tegevusala ei olnud raamatupidamine ja maksualane nõustamine ning majandusaasta aruanne oli esitamata.

Küsimustik koostati *Google Forms* keskkonnas. Küsimustik koosnes 15 küsimusest, millele vastamine võttis aega ligikaudu 5 minutit. Küsimustik koosnes valikvastustega küsimustest, avatud küsimustest ning ka Likert-tüüpi skaalaga küsimusest. Küsimustikus oli kohustuslike küsimusi 12 ning vabatahtlike küsimusi oli 3. Küsimustik koosnes 4 jaotisest. Esimene jaotis koosnes 2 küsimusest, mis keskendus ettevõtte tausta uurimisele, mis on vastaja ametikoht ning mitu töötajat neil ettevõttes töötab. Teises jaotises keskendus autor kaugtöö uurimisele, kui suures ulatuses töötajad kaugtööl viibisid ning mis on kodukontori positiivsed ja negatiivsed küljed. Kolmas jaotis keskendus kontorikulude muutuste uurimisele ning kas kulude muutused on mõjutanud ka ettevõtte kasumit. Neljas jaotis uuris, kuidas on tänaseks ettevõtete töökorraldus muutunud. Lisaks oli võimalus vastajatel avaldada küsimustiku lõpus oma arvamust.

Enne küsimustiku väljasaatmist tehti ka prooviküsitlus, mis andis võimaluse teha viimaseid parandusi. Kokku saadeti küsimustik (vt lisa 3) 186 ettevõttele otse ettevõtte e-posti aadressile. Küsimustikule oli ettevõtetal aega vastata perioodil 17. märts – 4. aprill. Selle aja jooksul saadeti küsimustik välja kahel korral, kuna vastuste vähesuse tõttu, tuli saata küsimustik ka teist korda.

Peale küsimustiku sulgemist oli kokku laekunud 45 vastust. Peale esimese jaotise küsimustele vastamist, lõppes küsimustik neile, kes vastasid, et 2020. aasta seisuga ei kasutanud nad kodukontori võimalust või kodukontori võimalus on olnud neil juba varasemalt, neid vastajaid oli 17. Seega analüüs kulude ja finantstulemuse kohta keskendus 28 ettevõtte vastustele. Peale küsitluse perioodi lõppu imporditi tulemused tabelina *Google Formsi* keskkonnast *MS Excel* keskkonda, et seal analüüs läbi viia.

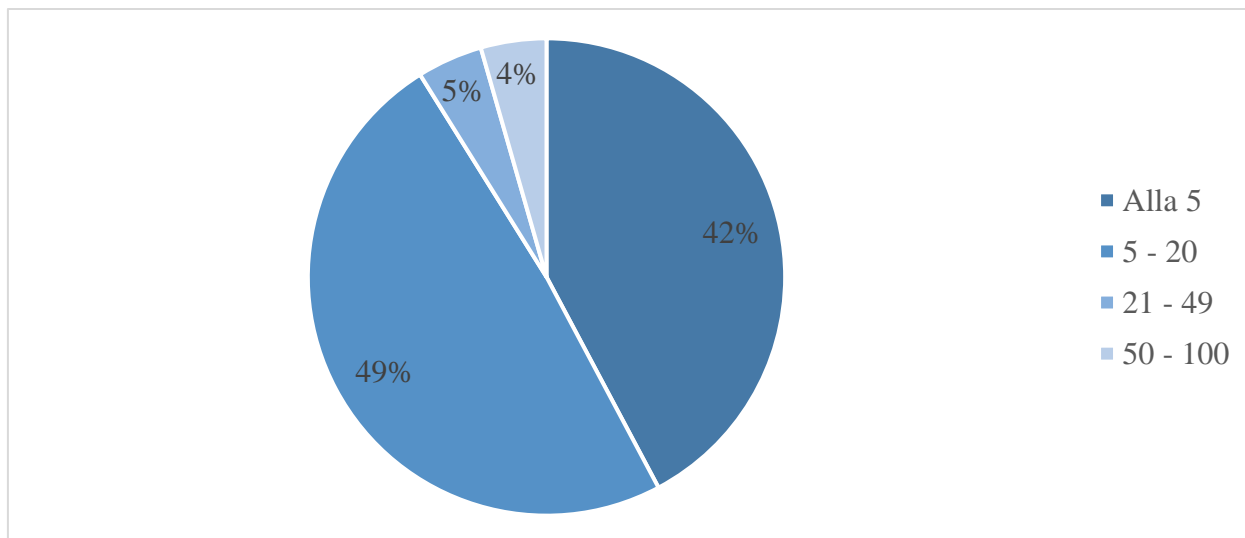
Esimene küsimus uuris vastaja tausta. Vastajal oli ette antud valik ameteid, kellena vastaja töötab, kuid oli võimalus lisada ka valik „Muu“ ehk siis vastajal oli võimalus kirjutada ise, kellena ta töötab (vt joonis 1). Vastustest selgus et 67% ehk 30 vastanutest töötab ettevõtte tegevjuhina, pearaamatupidajaid oli 11% ehk 5 vastanut ja raamatupidajaid oli 9% ehk 4. Valiku „Muu“ valis 13% vastanutest ning sinna alla kuulusid ettevõtte partnerid, personali- ja keskastmejuhid, omanikud ning 3 vastanut kirjutas, et omab mitut ametit, näiteks nii tegevjuht kui ka pearaamatupidaja.



Joonis 1. Uuringus osalenud vastajad ametikohtade lõikes
Allikas: Autori koostatud lisa 4 toodud tulemuste põhjal

Lisaks sellele uuris autor, kui palju üldse ettevõttes töötajaid töötab (vt joonis 2). Enim oli 5–20 töötajaga ettevõtteid, need moodustasid 49%. Järgnevalt oli alla 5 töötajaga ettevõtteid 42% ning

suuremad ettevõtted, kus oli kas 21–49 ja 50–100 töötajat, oli mõlemaid 2 ettevõtet, moodustades 5% ja 4% kogu vastanute arvust. Vastanute seas puudusid ettevõtted, kus oleks olnud rohkem kui 101 töötajat.



Joonis 2. Uuringus osalenud ettevõtete töötajate arv
Allikas: Autori koostatud lisa 4 toodud tulemuste põhjal

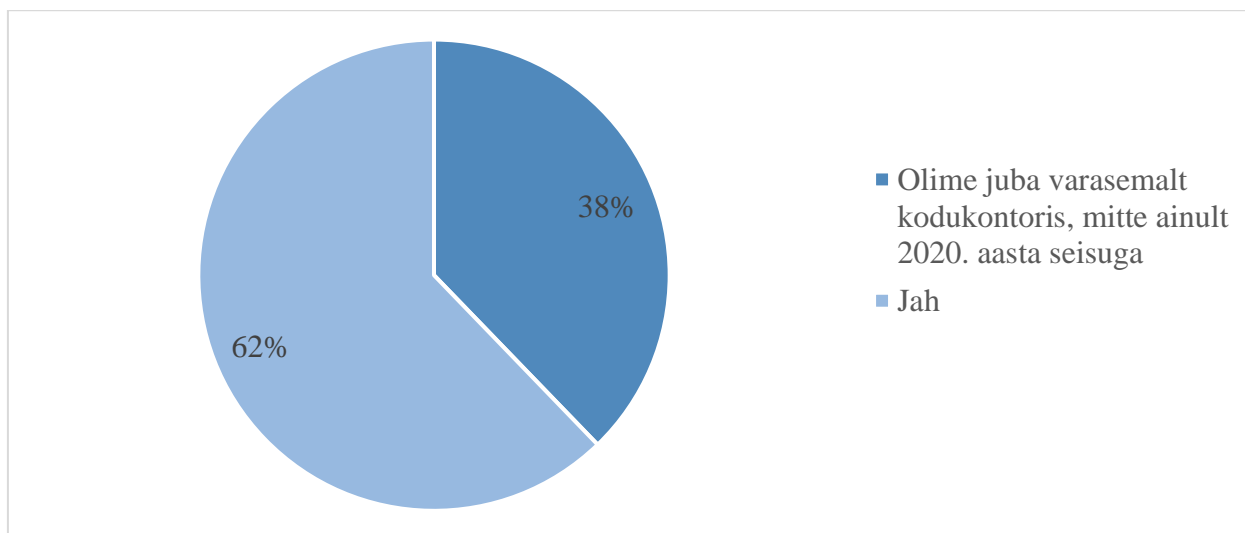
Ettevõtete taustast selgus, et enamik vastajatest peaksid olema väga hästi kursis ettevõttes toimuvate kulude ja tulude muutustega, kuna nende ametipositsioon annab selle võimaluse. Enamik vastanutest ettevõtetest olid kas mikroettevõtted, kus on 10 või vähem töötajat ning väikeettevõtted ehk vähem kui 50 töötajaga ettevõtted.

2.2. Kvantitatiivse uuringu tulemused

Küsimustik jätkus põhjalikemate küsimuste küsimisega. Autori eesmärk oli uurida, kui paljud ettevõtted andsid võimaluse oma töötajatel kaugtööd teha, kuidas kontorikulud muutusid, kui töötajad olid kodukontorites, kuidas ja kas muutus finantstulemus ning kuidas on muutunud ettevõtete üldine töökorraldus.

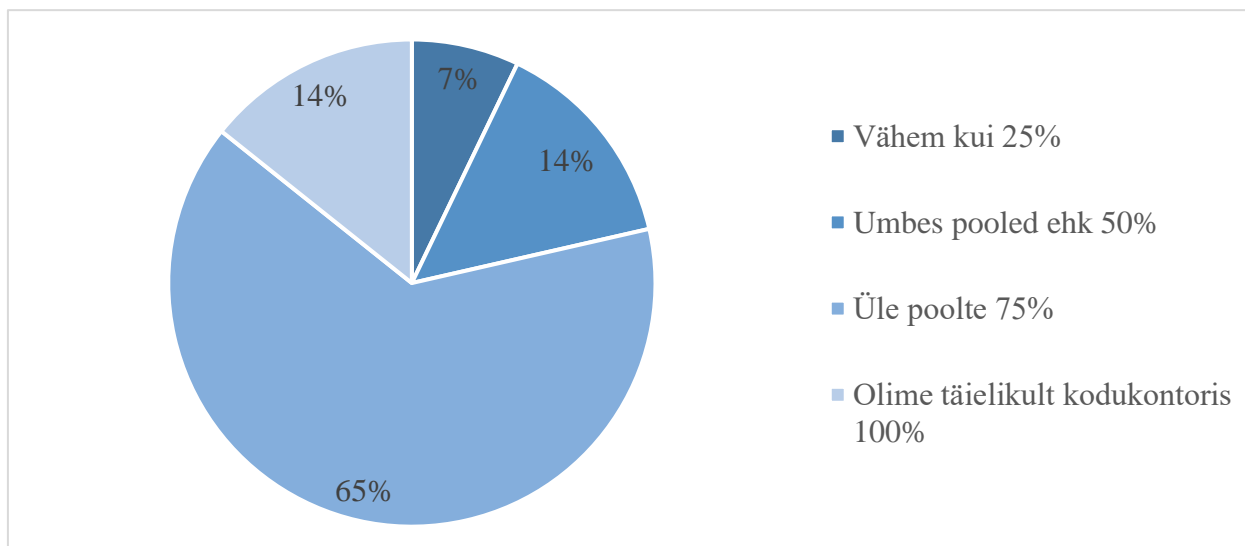
Teises jaotises uuris autor, kas 2020. aastal oli töötajatele antud võimalus kasutada kodukontorit. Selgus, et vastanud 45 ettevõttest kõikides oli võimalus kasutada kodukontorit. Vastuste variantides oli lisaks „Jah“ ja „Ei“ vastusele võimalus valida ka vastus „Olime juba varasemalt kodukontoris, mitte ainult 2020. aasta seisuga“ – selle tulemus oli 17 ehk 38% ning neile

vastajatele küsimustik siinkohal ka lõppes, kuna kui ettevõtte oli juba varasemalt kodukontoris, siis võib järeldada, et suuri muutusi kulude võrdluses varasema (2019) aastaga ei ilmne. 62% vastanutest valis variandi „Jah“ ehk neil oli 2020. aastal võimalus kasutada kodukontorit (vt joonis 3). 62% ehk 28 vastajale jätkus küsimustik.



Joonis 3. Uuringus osalenud ettevõtete töötajate võimalus kasutada kodukontorit
Allikas: Autori koostatud lisa 5 toodud tulemuste põhjal

Järgnev küsimus oli täiendus eelnevale, nimelt soovis autor teada, kui ettevõtte andis töötajatele võimaluse kasutada kodukontorit, siis kui paljud töötajad seda üldse kasutasid. Vastajatel oli võimalik valida 4 vastusevariandi vahel (vt joonis 4). Jooniselt 4 selgub, et 65% ettevõtetest valis variandi, kus ligikaudu 75% nende töötajatest kasutas kodukontori võimalust. Vastused, kus olid 50% töötajatest ning 100% töötajatest kodukontoris jaotusid võrdselt, kummalegi 14% ehk 4 ettevõtet. Ettevõtteid, kus kasutas kodukontori võimalust vähem kui 25% töötajatest oli 7% ehk 2 ettevõtet.



Joonis 4. Uuringus osalenud ettevõtete töötajate kodukontori võimaluse kasutamine
Allikas: Autori koostatud lisa 5 toodud tulemuste põhjal

Täiendavalt oli autoril soov teada saada, millised on vastajate arvates kodukontoritesse mitte ülemineku põhjused ning millised on kodukontoritesse ülemineku eelised. Vastajatele olid ette antud vastusevariandid, millest tuli valida neile sobivad, kuid oli ka võimalus ise juurde lisada põhjuseid. Kodukontorisse mitte ülemineku põhjustest kõige populaarsem variant oli see, et kodukontor ei ole piisavalt ergonoomiline, töötingimused on puudulikud. Seda valis 11 ettevõtet. Põhjuste hulka arvas veel 9 vastajat, et töötajad teevad kontoris tööd efektiivsemalt ning 5 vastajat arvas, et kodukontoris on keeruline töötajatega kontakti hoida. Variant „Muu“ alla kodeeris autor vastused, mida polnud ette antud. Näiteks toodi veel põhjustena, et töötajatel väheneb kodus sotsiaalne elu, raske on vajalikke dokumente koju viia ning kodus on palju segavaid faktoreid (vt lisa 5).

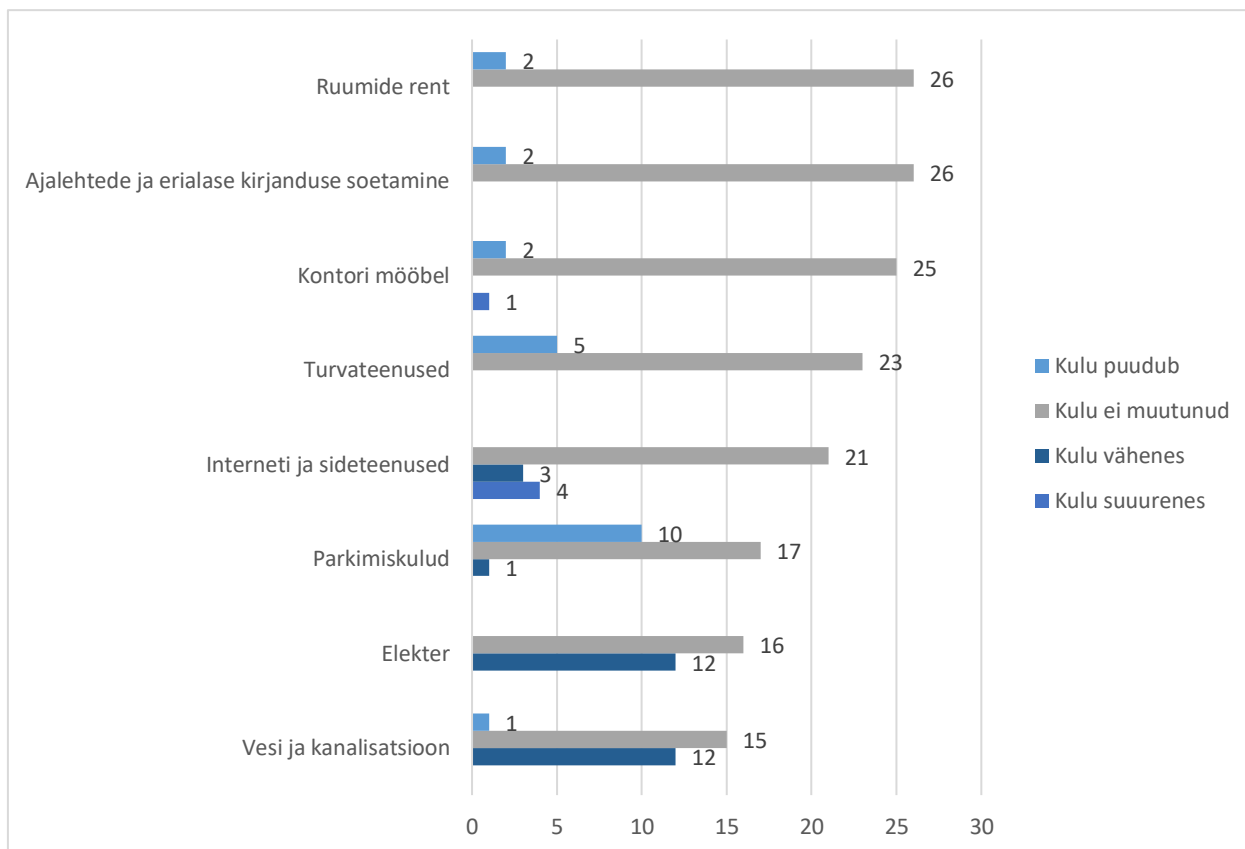
Kodukontorisse ülemineku eeliste hulgast oli kõige populaarsem vastus see, et töötajatel on parem võimalus oma aega ise planeerida, kokku 27 vastanut. Töötajate töörahulolu on kodukontoris kõrgem arvas 9 vastajat ning 8 ettevõtete arvas, et töötajad on kodus rohkem motiveeritud, kui tavakontoris. Valik „Muu“ alla kodeeris autos vastused, mida vastajad ise soovisid lisada. Sinna kuulusid näiteks arvamus, et transpordile ei kulu aega ning on suurem tõenäosus ettevõtte tegevusvõimekuse jätkuvuses pandeemia ajal (vt lisa 5).

Kõige mahukam ja tähtsaim küsimus koosnes 15 alapunktist. Nimelt oli vastajale antud 15 erinevat kululiiki ning vastaja pidi valima, kuidas on erinevad kulud muutunud 2020. aastal, kui töötajad

viibisid kodukontoris, võrdluses 2019. aastaga. Väljatoodud kulud olid järgmised: interneti- ja sideteenused, seadmete hooldamine ja asendamine, kontoritarbed (nt paber, kirjutusvahendid, printeri tint), elekter, vesi ja kanalisatsioon, ruumide rent, koristusteenused, turvateenused, parkimiskulud, kontori mööbel, IT teenused, ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamine, sportimise võimaldamine, töötajate koolitamine ja jooksvad kulud muudele teenustele.

Kulud ruumide rendile, ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamisele ning turvateenustele kõikide vastajate puhul kas puudusid täielikult või ei muutunud (vt joonis 5). Võib väita, et see on seotud tõsiasjaga, et nende kulude puhul on sõlmitud teenuse osutajaga pikemaajalised lepingud ning neid ei lõpetatud. Vastajad, kes vastasid, et kulu puudub, näiteks ruumide rendi puhul 2 ettevõtet ning turvateenuste puhul 5 ettevõtet, siis järelikult antud ettevõtetes taolisi teenuseid ei kasutata. Suuri muutusi ei toimunud ka kontorimööbli muutustega kaasnevates kulutustes, kus kulu ei muutunud 25 ettevõttel, 2 ettevõttel kulu puudus ning vaid 1 ettevõttel kulu suurenes, millest võib järeldada, et 1 ettevõttel tehti kontoris uuendust ning vana mööbel asendati uuega.

Interneti ja sideteenuste puhul kulu ei muutunud 21 ettevõttel, 3 ettevõttel kulu vähenes ning 4 ettevõttel kulu suurenes. Suuri muutusi ei toimunud ka parkimiskuludes, kus vaid üks ettevõtte vastas, et parkimiskulud vähenesid suurusjärgus 31-40% (vt lisa 6), ülejäänud 27 ettevõttel kas kulu puudus või ei muutunud. Nähtavad vähenemised toimusid elektri kasutuses ning vee ja kanalisatsioonikasutuses. Elektrikulu muutuste puhul vastas 16 ettevõtet, et kulu ei muutunud ning ülejäänud 12 vastasid, et kulu vähenes. Vee ja kanalisatsiooni kulutused ei muutunud 15 ettevõttel, kuid vähenes 12 ettevõttel ja suurenes vaid 1 ettevõttel (vt joonis 5).

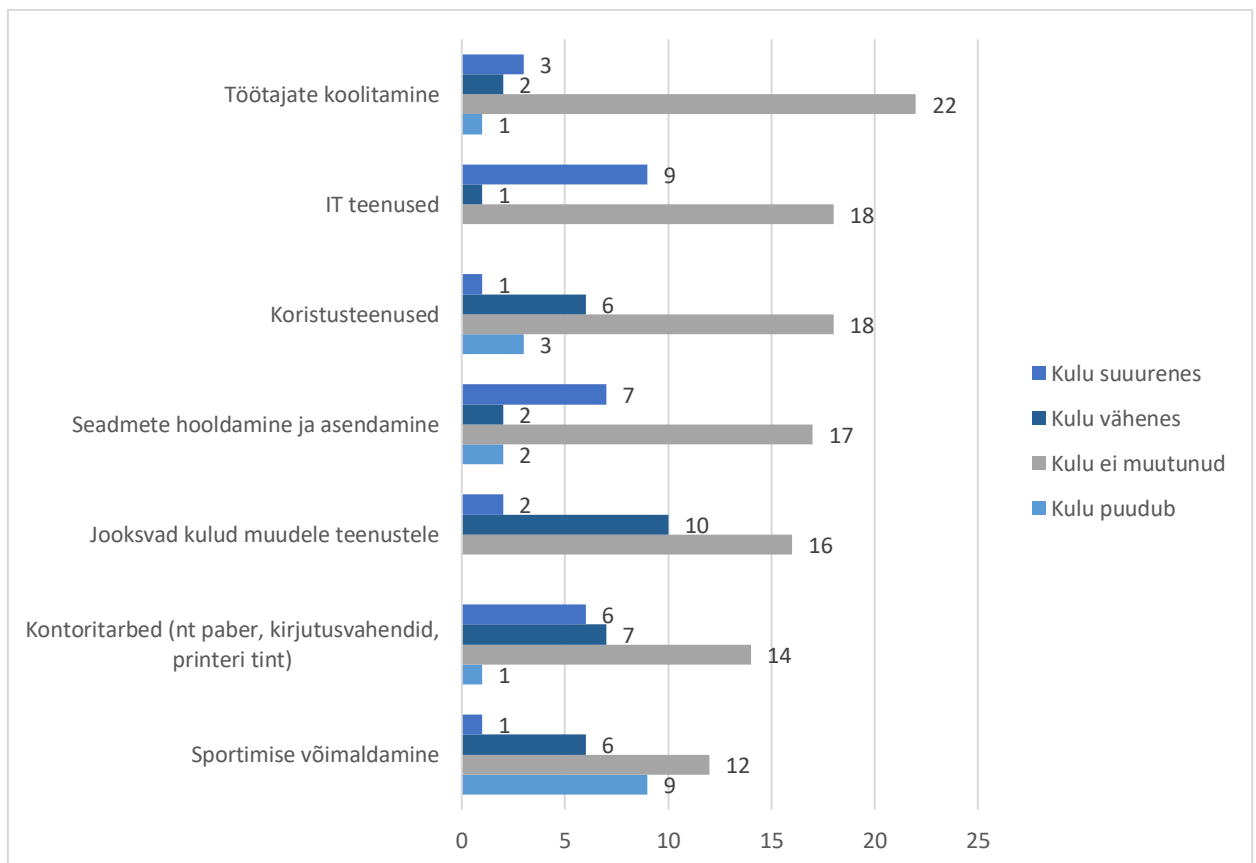


Joonis 5. Uuringus osalenud ettevõtete 8 erineva kululiigi muutused

Allikas: Autori koostatud lisa 6 toodud tulemuste põhjal

Joonisel 6 on võimalik näha kulutusi, mis on seotud töötajate koolitamisega. Kodukontori kasutuselevõtul on vaja, et kõik töötajad oskaksid iseseisvalt töötada ning tunneksid tarkvara võimalikult põhjalikult. Tuleb välja, et 1 ettevõtte ei vajagi töötajate koolitamist, kuna vastaja märkis, et antud kulu puudub, 22 ettevõttel kulu ei muutunud, kuid 3 ettevõttel siiski kulu ka suurenes ja 2 vähenes. Veel soovis autor teada saada, kuidas muutusid IT teenuste kulud. Võiks ju arvata, et kui töötajad on kodukontoris, siis peab erinevatele IT lahendustele suuremat rõhku panema, et töötajatel ei tekiks kodus mingisuguseid tõrkeid. 18 küsitlusel osalenut vastas, et nende IT teenuste kulu ei muutunud ning 1 ettevõtte märkis, et hoopiski vähenes ning ülejäänud 9 ettevõttel kulutused IT teenustele suurenesid. Koristusteenuste minevad kulud suurenesid 1 ettevõttel ning vähenes 6 ettevõttel. 3 ettevõttel vähenesid koristusteenuste kulud rohkem kui 50% ning 2 ettevõttel 21-50%, mis on märkimisväärne vähenemine (vt lisa 6). Koristusteenuste kulu ei muutunud või puudus täielikult kokku 21 ettevõttel (vt joonis 6).

Joonisel 6 on näha, et suuremad muutused toimusid seadmete hooldamise ja asendamise kuludes. Kulud suurenesid 7 ettevõttel. 1 ettevõttel suurenesid kulud lausa 41-50% võrreldes 2019. aastaga ning 2 ettevõttel suurenesid need kulud 21-30% (vt lisa 6). Vähenesid seadmete hooldamise ja asendamise kulud 2 ettevõttel, kulu kas ei muutunud või puudus täielikult vastas 19 ettevõtet. Jooksvate kulude alla loetakse kõiki kulutusi, mis ei ole ette planeeritud. Kulude muutus jooksvatele teenustele oli tunduvalt suuremate erinevustega. Kulu ei muutunud 16 ettevõttel. Lausa 10 ettevõttel kulu vähenes ning 2 ettevõttel kulu suurenes (vt joonis 6).



Joonis 6. Uuringus osalenud ettevõtete 7 erineva kululiigi muutused
Allikas: Autori koostatud lisa 6 toodud tulemuste põhjal

Jooniselt 6 on näha, et erinevaid muutusi toimus ka kuludes kontoritarvetele. 6 ettevõttel kontoritarvete kulud suurenesid, kõige suuremalt 31-40% (vt lisa 6), mis näitab, et ka kodukontoris soetati töötajatele kontoritarbeid ettevõtte poolt. 7 ettevõttel kulud hoopiski vähenesid, ühel ettevõttel kõige rohkem 41-50% (vt lisa 6), mis näitab, et töötajate kodukontoris olekuga ei pidanud kontoritarbeid nii palju soetama, kui varasemalt. 15 ettevõttel kas kulu ei muutunud või puudus täielikult. Viimasena on kulutused sportimise võimaldamiseks. 9 ettevõtet valis variandi, kus kulu puudub ehk siis ettevõtte ei võimalda töötajatele erinevaid sportimisvõimalusi. 12

ettevõttel kulu ei muutunud, millest võib jällegi järeldada sõlmitud püsilepinguid. 1 ettevõtte vastusevariant kajastas, et kulud hoopis suurenesid, ülejäänutel kulutused sportimisvõimalustele vähenesid (vt joonis 6).

Autori arvates oli vajalik uurida, kas ettevõtte suuruse ja erinevate kulude muutuste vahel esineb mingisugune seos. Autor tegi vastuseid analüüsid korrelatsioonanalüüsi, kasutades selleks *Exceli* funktsiooni *Correl*. Korrelatsioonanalüüsi tulemused jäävad vahemikku -1 kuni +1, kus negatiivne seos tähistab seda, et kui üks tunnus väheneb, siis väheneb ka teine tunnus ja positiivne seos näitab seda, kui üks tunnus suureneb siis suureneb ka teine tunnus. Tugev seos tunnuste vahel esineb siis, kui korrelatsioonikordaja on suurem kui 0,7, keskmine seos esineb vahemikus 0,5 – 0,7 juures ning mõõdukas seos vahemikus 0,3 – 0,49. Nõrk seos esineb vahemikus 0,2 – 0,29 ja väga nõrk seos esineb vahemikus väiksem kui 0,19. (Korrelatsioonikordaja 2021)

Tabel 2. Korrelatsioonanalüüs ettevõtte suuruse ja erinevate kulude vahel

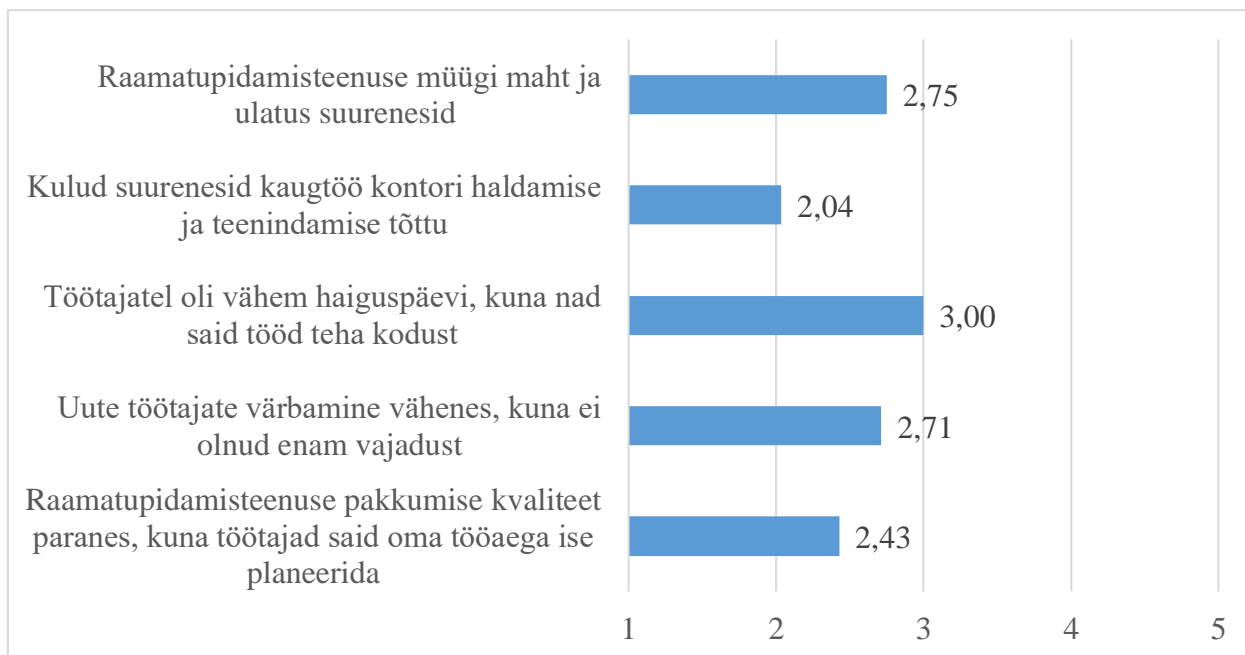
Kulude liigid	Korrelatsioonikordaja
Vesi ja kanalisatsioon	0,50420486
Töötajate koolitamine	0,46031881
Elekter	0,40074876
Koristusteenused	0,39486831
Kontori mööbel	0,36032218
Jooksvad kulud muudele teenustele	0,34604500
Kontoritarbed (nt paber, kirjutusvahendid, printeri tint)	0,27381136
Interneti- ja sideteenused	0,16368723
Sportimise võimaldamine	0,08486398
Ruumide rent	0,03850270
Seadmete hooldamine ja asendamine	-0,07258555
Ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamine	-0,14117655
IT teenused	-0,16978093
Parkimiskulud	-0,24530682
Turvateenused	-0,41856641

Allikas: Autori koostatud lisades 4 ja 6 toodud tulemuste põhjal

Tabelis 2 toodud andmete põhjal ei esine ettevõtte suuruse ja erinevate kululiikide vahel tugevat seost, kuid keskmine seos esineb vee ja kanalisatsiooni kasutamises, mis näitab, et kui ettevõtte suurus suureneb, siis suureneb ka vee ja kanalisatsiooni kulu muutus. Mõõdukas seos esineb 5 kululiigi ja ettevõtte suuruse vahel, nendeks kuludeks on töötajate koolitamine, elekter, koristusteenused, kontori mööbel ja jooksvad kulud muudele teenustele. Negatiivne mõõdukas seos esineb turvateenuste kulu muutustes ja ettevõtte suuruse vahel, mis näitab, et kui ettevõtte suurus on väiksem, siis on ka kulutused turvateenustele väiksed.

Autori eelduste kohaselt peaks ettevõtte kulude muutusega muutuma ka finantstulemus ehk siis kasum või kahjum. Autor arvab, et kui kulud suurenevad, siis kasum väheneb ning kui kulud vähenevad, siis kasum suureneb. Kuid selgus, et 20 ettevõttel kasum ei muutunud. Kasum vähenes 1 ettevõttel ja seda 30% ulatuses. 5 ettevõttel kasum suurenes, 4 neist 10% ja 1 ettevõttel lausa 80%. Vastajatele oli võimaluse valida ka vastusevariant „Muu“, mida 2 vastajat ka valis. Nimelt vastas üks vastaja, et kasum küll suurenes 320%, kuid see ei ole otseselt tingitud töötajate osalise töötamisega kodust ning üks vastajatest vastas, et tema ei oska sellele küsimusele vastata (vt lisa 6).

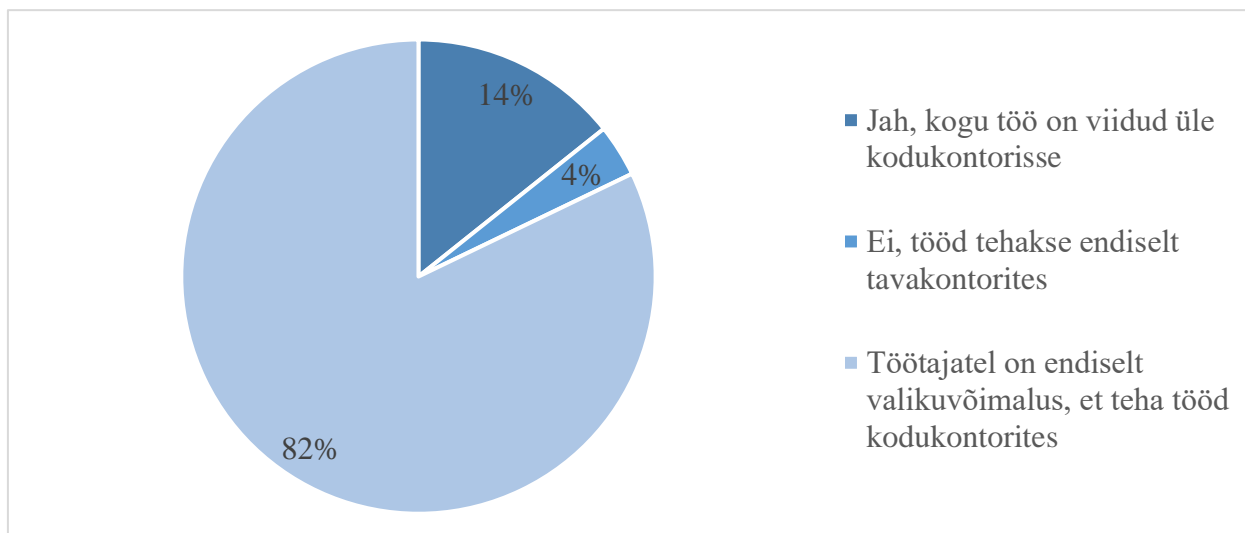
Viimasena soovis autor teada saada, kuidas on muutunud üldine töökorraldus. Kas kaugtöö tegemine on saanud uueks normaalsuseks ning igapäeva töö osaks või kõik on suundunud tagasi tavakontoritesse? Viimase jaotise esimene küsimus andis vastajatel võimaluse hinnata, kuidas vastaja nõustub järgmiste väidetega 2020. aasta kohta. Vastused olid antud 5-palli skaalal, kus number 1 tähistas vastust „Ei ole nõus“ ning number 5 „Olen nõus“. Tulemused esitati keskväärtustena joonisel 7 (vt joonis 7).



Joonis 7. Uuringus osalenud arvamuste keskvärtused 2020. aasta kohta
Allikas: Autori koostatud lisas 7 toodud tulemuste põhjal

Vastajad ei olnud nõus ühegi väitega. Väide, et töötajatel oli vähem haiguspäevi, kuna nad said tööd teha kodust, sellele anti hindeks 3,00 ning sellel väitele järgnes hindega 2,75 väide, et raamatupidamisteenuse müügi maht ja ulatus suurenesid. Kaugele ei jäänud ka väide, et uute töötajate värbamine vähenes, kuna ei olnud enam vajadust, seda hinnati hindega 2,71. 5-palli süsteemis kõige vähem punkte said kaks väidet. Raamatupidamisteenuse pakkumise kvaliteet paranes, kuna töötajad said oma tööaega ise planeerida, seda hinnati hindega 2,43 ning kulud suurenesid kaugtöö kontori haldamise ja teenindamise tõttu said hindeks 2,04. Joonisel 7 välja toodud väidete vastuste põhjal võib järeldada, et töökorralduse muudatus ei ole muutnud üldise teenuse pakkumist ja kvaliteeti.

Töökorralduse muudatusega soovis autor teada, kas COVID-19 viiruse levik mõjutab üleüldiselt organisatsiooni töökorraldust. Vaid üks vastajatest, moodustades 4%, vastas, et „Ei, tööd tehakse endiselt tavakontoritest“. 4 vastajat ehk 14% valis variandi, et „Jah, kogu töö on viidud üle kodukontorisse“ ning ülejäänud 23 vastajat ehk 82% valis variandi, et „Töötajatel on endiselt valikuvõimalus, et teha tööd kodukontorites“ (vt joonis 8).



Joonis 8. Uuringus osalenud ettevõtete vastused COVID-19 viiruse leviku mõjust töökorraldusele
Allikas: Autori koostatud lisa 7 toodud tulemuste põhjal

Viimase töökorralduse kohta esitatud küsimus oli järgmine - kas organisatsioonis on tulevikus plaan üle minna ainult kodukontorisse. Vastused jaotusid võrdselt kahe vastuse vahel. 50% valis vastuseks „Pigem ei“ ning 50% valis vastuseks „Ei, kindlasti mitte“. Siit võib järeldada, et pandeemiast tingitud olukorra normaliseerudes eelistavad ettevõtted, et töötajad naaseksid tööle tavakontoritesse (vt lisa 7).

Autor soovis oma töös uurida ka veel ettevõtete kasumiaruandeid, et teha täiendavalt analüüse. Küsimustikus oli küsimus, kas vastaja on nõus avaldama oma ettevõtte nime ning seejärel avatud küsimus, kuhu sai vastaja oma ettevõtte nime, kus ta töötab, kirjutada. Sellele küsimusele vastas jaatavalt vaid 4 ettevõtet (vt lisa 7). Ülejäänud 24 ettevõtet ei olnud nõus oma ettevõtte nime avalikustama. Nendest neljast ettevõttest oli vaid kahel 19. aprill 2021 seisuga, Äripäeva Infopanga andmetel 2020. aasta majandusaasta aruanne esitatud. Autor uuris nende kahe ettevõtte kasumiaruandeid, kuid midagi väärtust loovat antud tööle ei tuvastatud.

Küsimustiku viimase küsimusena said vastajad avaldada oma mõtteid ja arvamusi, kui neid tekkis. Kokku tuli 8 vastust, sisulisi vastuseid 6 ning millest 1 saadeti autorile eraldi e-posti aadressile (vt lisa 7). Paljud vastused olid seotud sellega, et kaugtöö tegemise võimalikkus on olnud juba ka varasemalt või siis on harjutatud juba pikka aega kodukontoris töötamist. Ühe vastaja vastus kajastas, seda, et töötajaskond tegelikult ei soovi 100% kodukontoris töötada ning selle pärast on neil tekkinud rutiin, kus 2 päeva nädalas ollakse tavakontoris ning ülejäänud aja kodukontoris.

Veel toodi välja, et kodukontori võimalus jääb kindlasti ka tulevikus, kuid tavakontor ei kao kuhugi. Töötaja töö ja eraelu tasakaalu koha pealt toodi välja see, et kodus töötades võib tekkida tunne, et pidevalt on vaja tööd teha ning võib tekkida läbipõlemise oht. Lisaks kaob sotsiaalne elu, kuna suhtlus kolleegidega väheneb ja see on oluline meeskonnavaimu seisukohalt. Koju ei saa kaasa võtta ka kõiki vajalikke dokumente ning klientidega on vaja ikkagi kontoris kohtuda. Probleemide lahendamine kodus on keerukam, kuna kaugtööd tehes peab probleemide korral võtma ühendust mitme erineva inimesega. Kodukontori positiivse poolena tuuakse välja see, et kodus töötamine võimaldab teha lühendatud tööpäevi ning saada täiendavalt juurde puhkeajaga, ka haiguse korral arvati, et on parem teha kodust tööd.

2.3. Läbiviidud uuringu järeldused ja ettepanekud

Järgnevalt esitab töö autor uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldused kontorikulude muutuste ja üldise töökorralduse kohta 2020. aastal raamatupidamisteenuseid pakkuvates ettevõtetes.

Aasta 2020 oli kõikide jaoks eriline aasta. Pandeemiast tingitud olukorras soovitati ettevõtetel oma töötajaid lubada kodukontoritesse, et vähendada ringi liikumist. Paljud ettevõtted, kelle töö seda võimaldas, seda ka tegid. Läbiviidud tulemuste põhjal selgus, et kodukontori võimalus oli antud kõikides 45 vastanud ettevõttes, kellest 17 ettevõttel oli töötajatele kodukontori võimalus antud juba varem, kui 2020. aastal. Põhiline osa vastajatest olid kas mikro- või väikeettevõtted. Uuringu tulemustest selgub, kodukontori võimalus anti kõikides ettevõtetes, kes küsitluses osalesid ning suuremal osal ligi 75% töötajatest kasutas kodukontori võimalust. Tulemused ei ole üllatavad, kuna otsus anda kodukontori võimalus ei ole tingitud pelgalt ettevõtete enda otsustest, vaid ka riigi poolsest suunamisest.

Kodukontorisse üleminekul on kõige olulisemaks tunnuseks vastajate arvates see, et töötajatel tekib parem võimalus oma aega ise planeerida ning töötajate nii motiveerituse tase kui ka töörahulolu muutuvad kõrgemaks. Suure tõenäosusega vihjab see sellele, et kui töötajad saavad ise oma aega kodus planeerida, siis nad on ka rohkem rahul ja õnnelikumad oma tööd tehes. Negatiivsetest külgedest toodi välja see, et kodukontoris ei ole vajalikud töötingimused tagatud ehk ei ole piisavat ergonoomiline ning töötajad ei ole kodukontoris nii efektiivsed kui tavakontoris.

Autor eeldas, et kui töötajad on kodukontorites, siis kontorikulud muutuvad, kas siis suurenevad või vähenevad. Kuid tulemustest selgus, et kulude muutused olid väikesed. Suurem osa vastajatest valis, et kulu ei muutunud või kulu puudub. Näiteks kulud ruumide rendile, turvateenustele, ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamisele puudusid või ei muutunud kõikide vastajate seas. Ilmselt on tegemist püsilepingutega, mida ei lõpetatud. Parkimiskulud on tegelikkuses ühed suuremad kulud ettevõttel, eeldades, et kui töötajad on kodukontorites, siis need vähenevad, kuid vähenemine toimus vaid ühel ettevõttel ja seda 31-40%, teistel kulu ei muutunud või puudus. Kontorimööbel vajas väljavahetamist vaid ühel ettevõttel, kus kulu suurenes 11-20%, teistel jäi muutumata. Kui varasemalt mainiti, et töötajaid peaks enne kodukontoritesse saatmist ka koolitama, siis 23 vastajal töötajate koolitamisele täiendavaid kulusid ei tekkinud.

Põhilised kulude suurenemised toimusid interneti- ja sideteenustes, seadmete hooldamises ja asendamises ning IT teenustes. Ka see ei ole üllatav, kuna kodukontoris olles peavad kõik vajalikud seadmed olema olema ja ka töökorras. Põhilised kulude vähenemised toimusid elektrienergia tarbimises, vee ja kanalisatsiooni tarbimises, koristusteenuste kasutamises, töötajatele sportimisvõimaluste pakkumises ning jooksvates kuludes muudele teenustele. Arvestades, et töötajad viibivad tavakontoris vähem või üldse mitte, siis on igati loogiline, et ka kulutused nagu näiteks elektrikulu, vähenevad. Suur erinevus toimus kontoritarvetele minevates kulutustes, kus 7 ettevõttel kulu suurenesid ning 7 ettevõttel ka vähenesid, ülejäänutel jällegi ei muutunud või kulu puudus. Suurenemised toimusid ilmselt siis, kui töötajatele tagati ka kodustes olukordades kõik vajalikud kontoritarbed ja seadmed ning vähenemine toimus siis, kui töötajatel ei läinud kodus kontoritarbeid vaja.

Tuleb välja, et ettevõtte finantstulemus ehk ettevõtte kasum või kahjum ei muutu, kui muutuvad kulutused kontorikuludes. Vaid 6 ettevõtet mainis, et kasum on suurenenud, enamikul 10%, kuid täiendavalt tõi üks vastaja välja, et kasumi muutus ei ole otseselt seotud kontorikulude muutusega ja sellega, et töötajad viibivad kodus. Kasum vähenes ühel ettevõttel. Siinkohal ei ole võimalik põhjapanevat järeldust teha, kuna 28 vastaja põhjal vaid 7 ettevõttel finantstulemus muutus.

Töötajate viibimisega kodukontorites võib muutuda ka töökohtade üldine töökorraldus. Autor pidas oluliseks uurida, mida vastajad arvavad erinevatest väidetest 2020. aasta kohta. Vastajate keskmise tulemusena, tuli välja, et nad ei nõustunud ühegi väitega. Kõige kõrgema hinde sai väide, et töötajatel oli vähem haiguspäevi, kuna nad said tööd teha kodust ning kõige madalama hinde sai väide, et kulud suurenesid kaugtöö kontori haldamise ja teenindamise tõttu.

Kõik vastajad andsid oma töötajatele võimaluse kasutada kodukontorit. See võimalus on ka endiselt töötajatel. 82% küsitluses osalenutest vastas, et töötajatel on endiselt valikuvõimalus, et teha tööd kodukontoritest, 14% on lausa täielikult kodukontoris ning ülejäänud on tagasi tavakontoris. Siiski ei viida töökorraldust tulevikus 100% kodukontorisse. Kui küsiti küsimus, kas organisatsioonis on tulevikus plaan üle minna ainult kodukontorile, siis kõik vastajad valisid vastuseks, kas „Pigem ei“ või „Ei, kindlasti mitte“.

Avatud küsimuse põhjal võib välja tuua, et kuigi kodukontoritesse ei viida tööd täielikult üle, siis sümbioos tavakontori ja kodukontori vahel jääb säilima. Kui on vajadust, siis töötajad saavad tööd teha kodust ning muul ajal olla tavakontoris. Vastajate arvates on väga tähtis, et jääks säilima sotsiaalne elu, mis kodukontoris peaaegu täielikult puudub ning et töötajatel ei tekiks kodus läbipõlemise ohtu, kuna puuduvad kindlad piirid tööaja alguse ja lõpu suhtes.

Antud bakalaureusetöö raames ei saa kindlasti väita, et töö tulemused on 100% sellised nagu autor eeldas. Arvestades vastajate vähesust ning seda, et kõige tähtsama komponendi ehk kontorikulude muutused olid väga väikesed või puudusid, siis ei saa teha üldistavaid oletusi kõikide raamatupidamisteenuseid pakkuvate ettevõtete kulude kohta ega ka töökorralduse kohta. Muidugi on võimalus analüüsi täiendavalt edasi viia, näiteks oleks väga hea võimalus antud uuring läbi viia vaid ühe ettevõtte baasil ning küsida arvamusi ettevõtte juhi enda käest. Lisaks on võimalus viia taoline analüüs kaugtööd tegijate ehk töötajate tasemele, uurides nende käest, kuidas töökorraldus on muutunud ning kuidas nende poolsed kulutused on muutunud.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärk oli välja selgitada, kui paljud ettevõtted lubasid oma töötajaid kodukontorisse tööle. Kuidas muutusid ettevõtte erinevad kontoriga seotud kulud, kui töötajad viibisid kodukontorites ning kas muutused toimusid ka ettevõtte kasumis/kahjumis. Samuti kas ja kuidas on muutunud üldine töökorraldus.

Oleks loogiline eeldada, et kui enamik kontori töötajatest viibib kontorist eemal, siis kontorikulud mingil määral kas vähenevad või suurenevad. Eesmärgist lähtuvalt töötati läbi vastav eriala kirjandus, et selgitada välja kaugtöö olemus ning mõjud töötajatele. Lisaks teostati kvantitatiivne analüüs, mille käigus koostati veebipõhine küsimustik. Küsimustik saadeti välja 186 raamatupidamisteenuseid pakkuvatele ettevõtetele, küsimustikule vastas 45 ettevõtet. Ettevõtete nimekiri saadi Äripäeva Infopanga lehelt. Uurimuse käigus imporditi vastused *MS Excel* keskkonda ning vajalikud analüüsid teostati seal.

Uurimusküsimustele saadi järgnevad vastused. Küsimusele, kui paljud ettevõtted võimaldasid töötajatele kodukontori võimalust, saab vastata, et kõik küsitluses osalenud ettevõtted võimaldasid seda varianti oma töötajatele ning suures enamuses töötajad seda varianti ka kasutasid. Kontorikulude muutused olid arvatust teistsugused. Enamikele kululiikide muutustele toodi vastustena endiselt, et kulu ei muutunud või siis üldsegi kulu puudus. Näitena võib tuua kulutused ruumide rendile, ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamisele ja kulutused kontorimööblile. Suuremad vähenemised toimusid kuludes elektrile ning vee ja kanalisatsioonile, jooksvates kuludes muudele teenustele ja sportimisvõimaluse andmises töötajatele. Suuremal arvul kulude suurenemisi toimus IT teenustes, seadmete hooldamise ja asendamise kuludes, kontoritarvete soetamises ning interneti ja sideteenuste kulutustes.

Ettevõtete finantstulemustes ehk kasumis/kahjumis ei selgunud mingeid olulisi muutusi, üks ettevõtte isegi vastas, et kasum muutus, aga see ei ole otseselt seotud töötajate kodukontoris töötamisega. 6 ettevõttel kasum suurenes, 4 neist 10%, 1 ettevõttel 80% ning 1 ettevõttel 320% ning vähenes 1 ettevõttel koguni 30%. Teised vastajad vastasid, et kasum ei muutunud. Autori viimane küsimus keskendus töökorralduse muutuse uurimisele, millest selgus, et vaid 1 ettevõtte

teeb tööd vaid tavakontoritest, ülejäänud ettevõtted on töötajatele andnud valikuvõimalus, et teha tööd kodukontoritest või siis on kogu töö üle viidud kodukontorisse. Tulevikuvaated ei soosi kodukontori 100% kasutust, kuna kõik vastajad märkisid, et tulevikus ei minda üle ainult kodukontorisse.

Antud bakalaureusetööd on võimalik ka edasi uurida. Näiteks saab antud uuringu läbi viia vaid ühe ettevõtte baasil, siis oleks kindlasti hea keskenduda ka üldisematele kulude muutustele ja informatsiooni rohkusele. Lisaks saaks töösse tuua laiendusi ning viia analüüs kaugtöö tegijate tasemele, uurides töötajate kogemusi, nende poolseid kulude muutusi ja suhtumist töökorralduse muudatustesse.

SUMMARY

CHANGES IN THE COSTS OF ACCOUNTING SERVICE PROVIDING FIRMS WHEN SWITCHING FROM OFFICE WORK TO TELEWORK

Roberta Kirsch

In today's world, it is no longer necessary to work in a fixed location offices. An employee is given the opportunity to work from home and do the work remotely and this is all thanks to the constant development of IT. The world has become so computer-centric that all the necessary operations can be done only using computer, there is no need for extra paperwork. Of course it is not possible to use a home office in all professions, but accounting services can be provided from the real office, from the home office or from any place in the world, that is why the author of the Bachelor's thesis focused only on firms that provide accounting services.

2020 was a different year for everyone. Due to the COVID-19 pandemic all the shopping malls were closed and most organizations gave their employees the opportunity to take their work home. The popularity of teleworking has been on a growing trend over the years and due to the pandemic there were even more home office workers. It can be assumed that if most of the company's employees are away from the regular office, the various costs related to the office should make some changes and if there are changes in costs then it should impact the company's financial result - profit or loss. The topic is very actual and the author is very interested to find out how the costs have changed in 2020, while employees were working remotely.

The aim of this study is to examine how the costs of accounting firms changed in 2020, when employees were at their home offices. Also did the company's financial results change somehow and whether the general work organization of the company had also changed during teleworking. Based on the goal, four main questions have been set:

1. How many accounting firms allowed their employees to work remotely?
2. How did the office costs of accounting firms change while employees were in their home offices?
3. In what scope did the change in job management affect the company's financial results?

4. How has today's job management in accounting firms changed?

In order to answer these research questions, the author conducted an online questionnaire for 186 accounting firms. The author finally received 45 responses. The list of the companies was obtained from the website called Äripäeva Infopank. All the answers were imported into the *MS Excel* environment and the necessary analyzes were performed there.

The answer to the first question is that all the 45 companies that answered the questionnaire let their employees have the opportunity to provide their job from home offices and majority of the employees used this option. Changes in office expenses were different than expected. Several cost categories were given the answer that these costs did not change or that there were no costs at all. For example the costs of office room rent, the purchasing of newspapers and professional literature and the costs of office furniture. Many companies chose that there were a decrease in the use of electricity, in the use of water and canalization, in the running costs of other services and in providing sporting benefits to employees. Many companies chose that there were increase in costs like IT services, equipment maintenance and replacement costs, in the purchase of office supplies and in the costs of internet and communication services.

There were no significant changes in the companies financial results like profit/loss. Six of the companies said that their profit increased, four companies profit increased about 10%, one's 80% and one's 320%, but it can not be said, that the profit increased due to the employees working from home. In one company, the profit decreased 30%, other respondents replied that the profit did not change.

Author's last question focused on getting to know if there were any changes in today's job management. It revealed that only one company works only from home offices. Rest of the companies still have the opportunity to offer their employees to work remotely and some of the firms' workers are using home offices 100%. Prospects for the future do not favor 100% use of the home offices, as all respondents answered that in the future they will not switch to the home offices only.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 (2).
- Golden, T. D., Veiga, J. F. (2008). The impact of superior – subordinate relationships on the commitment, job, satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19 (1).
- Hill, E. J., Ferris, M., Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63 (2).
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51 (3).
- Hunton, J. E., Harmon, W. K. (2004). A model for investigating telework in accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 5 (4).
- Infopank. (2021). Kättesaadav: <https://infopank.ee/>, 8.märts 2021.
- Kallaste, E., Jaakson, K. (2009). Kaugtöö Eesti organisatsioonides. *Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar*.
- Karu, S. (2008). *Kulude juhtimine ja arvestus: Tulemuslikkusele suunatud organisatsioonis*. I osa. Tartu: Rafiko Kirjastus.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T. D. (2011). *Intermediate Accounting: IFRS Edition*. Volume 1. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Korrelatsioonikordaja analüüs. Kättesaadav: <https://remontantenn.ru/et/dizajin/analiz-koefficienta-korrelyacii-korrelyacionno-regressionnyi-analiz-v/>, 1.mai 2021.
- Krell, E. (2007). Outsourcing the Finance and Accounting Functions. Kättesaadav: https://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/tech_mag_outsourcing_the_finance_and_accounting_functions_oct07.pdf.pdf, 22. märts 2021.
- Kurland, N. B., Bailey, D. E. (1999). The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28 (2).

- Kuusk, K. (2016). Kaugtöötajate töörahulolu organisatsiooni Saint-Gobain Glass Estonia SE äriüksuse Saint-Gobain Sekurit Eesti näitel. (Lõputöö) Tartu Ülikool, Pärnu kolledži Ettevõtluse osakond, Pärnu.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. (2000). To work or not to work at home. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (6).
- Maelah, R., Aman, A., Hamzah, N., Amiruddin, R., Auzair, S. M. (2010). Accounting Outsourcing turnback: process and issues. *Strategic outsourcing: An International Journal*, 3 (3).
- Mahler, J. (2012) The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *Review of Public Personnel Administration*, 32 (4).
- Mann, S., Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3).
- Morgan, R. E. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16 (4).
- Nõuded informatsiooni esitusviisile raamatupidamise aastaaruandes*. RTJ 2, 22.12.2017, 105.
- Panigrahi, A., Joshi, V. (2020). Outsourcing – The Modern Trend of Accounts Management. *Wutan Huatan Jisuan Jishu*, 16 (11).
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34 (4).
- Raamatupidamise seadus*. RT I 2002, 102, 600.
- Shafizadeh, K. R., Mokhtarian, P. L., Niemeier, D. A., Salomon, I. (2000). The Costs and Benefits of Home-Based Telecommuting. *California PATH Research Report*.
- Sneidere, R., Bumane, I., Lascenko, J. (2013). Accounting outsourcing services in Latvia: problems and possible solutions. *Economics and management*, 18 (1).
- Sõstra, K., Voolens, E. (2020). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-eestis>, 7. aprill 2021.
- Tearu, K. (2013). *Asukohavaba äri ja rahvusvaheline maksustamine*. Kättesaadav: https://pilvebyroo.ee/rahvusvaheline_maksustamine/, 7. aprill 2021.
- Yap, C. S. (1996). Does Telecommuting Make Economic Sense for Companies? *Proceedings of the 29th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.

LISAD

Lisa 1. Kasumiaruande skeem 1

Müügitulu

Muud äritulud

Põllumajandusliku toodangu varude jääkide muutus

Kasum (kahjum) bioloogilistelt varadelt

Valmis- ja lõpetamata toodangu varude jääkide muutus

Kapitaliseeritud väljaminekud oma tarbeks põhivarade valmistamisel

Kaubad, toore, materjal ja teenused

Mitmesugused tegevuskulud

Tööjõukulud

Põhivarade kulum ja väärtuse langus

Olulised käibevara allahindlused

Muud ärikulud

Kokku ärikasum (-kahjum)

Kasum (kahjum) tütarettevõtjatelt

Kasum (kahjum) sidusettevõtjatelt

Kasum (kahjum) finantsinvesteeringutelt

Intressitulud

Intressikulud

Muud finantstulud ja -kulud

Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist

Tulumaks

Aruandeaasta kasum (kahjum)

Sh: Emaettevõtja aktsionäride või osanike osa kasumist

Vähemusosaluse osa kasumist

Allikas: Nõuded... 2017, 18-19

Lisa 2. Kasumiaruande skeem 2

Müügitulu

Müüdüd toodangu (kaupade, teenuste) kulu

Brutokasum (-kahjum)

Kasum (kahjum) bioloogilistelt varadelt

Turustuskulud

Üldhalduskulud

Muud äritulud

Muud ärikulud

Kokku ärikasum (-kahjum)

Kasum (kahjum) tütarettevõtjatelt

Kasum (kahjum) sidusettevõtjatelt

Kasum (kahjum) finantsinvesteeringutelt

Intressitulud

Intressikulud

Muud finantstulud ja -kulud

Kasum (kahjum) enne tulumaksustamist

Tulumaks

Aruandeaasta kasum (kahjum)

Sh: Emaettevõtja aktsionäride või osanike osa kasumist

Vähemusosaluse osa kasumist

Allikas: Nõuded... 2017, 20-21

Lisa 3. Küsimustik raamatupidamisteenuseid pakkuvatele ettevõtetele

Lugupeetud vastaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli äranduse õppekava kolmanda kursuse üliõpilane ning kirjutan bakalaureusetööd teemal „Kaugtööle üleminekuga seotud kulude muutus raamatupidamisteenuseid pakkuvates ettevõtetes“. Seoses sellega, palun Teil vastata alljärgnevale anonüümsele küsimustikule.

Vastamine võtab aega ligikaudu 5 minutit. Täiendavate küsimuste korral saate minuga ühendust võtta e-maili aadressil roberta.kirsch0504@gmail.com.

Tänan Teid antud panuse eest!

1. Te töötate ettevõttes*

- Ettevõtte tegevjuhina
- Ettevõtte finantsjuhina
- Peاراamatupidajana
- Raamatupidajana
- Muu

2. Teie ettevõtte töötajate arv on?*

- Alla 5
- 5 - 20
- 21 - 49
- 50 – 100
- 101 - 249
- 250 +

3. 2020. aasta seisuga oli töötajatel võimalus kasutada kodukontorit?*

- Jah
- Ei (edasi pole vaja vastata)

- Olime juba varasemalt kodukontoris, mitte ainult 2020. aasta seisuga
4. Palun hinnake, kui suur osa ulatuslikult töötajatest kasutasid kodukontori võimalust 2020. aastal?*
- Vähem kui 25%
 - Umbes pooled ehk 50%
 - Üle poolte 75%
 - Olime täielikult kodukontoris 100%
5. Palun märkige kodukontoritesse mitte ülemineku põhjuseid (*Märkige kõik sobivad vastused*)*
- Ei ole vajadust
 - Suur rahaline väljaminek
 - IT-teenuste puudulikkus
 - Töötajad teevad kaugtööd tehes ületunde
 - Töötajad on kontoris efektiivsemad
 - Kodukontor ei ole piisavalt ergonoomiline, töötingimused on puudulikud
 - Keeruline töötajatega kontakti hoida
 - Juhtidel puudub ülevaade töötajatest
 - Muu
6. Palun märkige, mis on kodukontorisse ülemineku eelised (*Märkige kõik sobivad vastused*)*
- Töötajad teevad tööd efektiivsemalt
 - Töötajate töörahulolu on kõrgem
 - Töötajad puuduvad töölt vähem
 - Töötajatel on parem võimalus oma aega ise planeerida
 - Töötajad on motiveeritud
 - Muu

7. Palun hinnake, kuidas muutusid protsentuaalselt (%) ettevõtte tavakontori kulud 2020. aastal, kui töötajad viibisid kodukontoris, võrdluses 2019. aastaga? *

Interneti- ja sideteenused*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Seadmete hooldamine ja asendamine*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%

- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Kontoritarbed (nt paber, kirjutusvahendid, printeri tint)*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurennes kuni 5%
- Suurennes 6-10%
- Suurennes 11-20%
- Suurennes 21-30%
- Suurennes 31-40%
- Suurennes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Elekter*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurennes kuni 5%
- Suurennes 6-10%
- Suurennes 11-20%
- Suurennes 21-30%
- Suurennes 31-40%
- Suurennes 41-50%
- Vähenes kuni 5%

- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Vesi ja kanalisatsioon*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Ruumide rent*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%

- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Koristusteenused*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Turvateenused*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%

- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Parkimiskulud*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Kontori mööbel*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%

- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

IT teenused*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Ajalehtede ja erialase kirjanduse soetamine*

- Kulud puudub

- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Sportimise võimaldamine*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Töötajate koolitamine*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%
- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

Jooksvad kulud muudele teenustele*

- Kulud puudub
- Kulu ei muutunud
- Suurenes kuni 5%
- Suurenes 6-10%
- Suurenes 11-20%
- Suurenes 21-30%
- Suurenes 31-40%
- Suurenes 41-50%
- Vähenes kuni 5%
- Vähenes 6-10%
- Vähenes 11-20%
- Vähenes 21-30%
- Vähenes 31-40%

- Vähenes 41-50%
- Vähenes rohkem kui 50%

8. Palun märkige, kas seoses töötajate töötamisega kodukontoris toimus muutus 2020. aasta kasumis võrreldes 2019. aastaga? *

- Kasum suurenes
- Kasum vähenes
- Kasum ei muutunud
- Tekkis kahjum
- Muu

9. Palun hinnake, kui suures ulatuses protsentuaalselt (%) kasum muutus? Kui muutust ei toimunud, jätke palun see küsimus vahele

Lühike vastuse tekst

10. Palun hinnake, kuivõrd nõustute järgnevate väidetega 2020. aasta kohta?*

Hinnata skaalal:

1 – Ei ole nõus; 2 – Pigem ei ole nõus; 3 – Ei oska öelda; 4 – Pigem olen nõus; 5 – Olen nõus

- Raamatupidamisteenuse pakkumise kvaliteet paranes, kuna töötajad said oma tööaega ise planeerida
- Uute töötajate värbamine vähenes, kuna ei olnud enam vajadust
- Töötajatel oli vähem haiguspäevi, kuna nad said tööd teha kodust
- Kulud suurenesid kaugtöö kontori haldamise ja teenindamise tõttu
- Raamatupidamisteenuse müügi maht ja ulatus suurenesid

11. Palun märkige, kas COVID-19 viiruse levik mõjutab üleüldiselt organisatsiooni töökorraldust?*

- Jah, kogu töö on viidud üle kodukontorisse
- Ei, tööd tehakse endiselt tavakontorites
- Töötajatel on endiselt valikuvõimalus, et teha tööd kodukontorites

12. Palun hinnake, kas Teie organisatsioonis on tulevikus plaan üle minna ainult kodukontorile?*

- Jah, kindlasti
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei, kindlasti mitte

13. Kas oleksite nõus avaldama ettevõtte nime, kus Te tegutsete, et oleks võimalik täiendavalt ettevõtte kasumiaruannet analüüsida?*

- Jah
- Ei

14. Kui vastasite eelnevale küsimusele „Jah“, palun sisestage siia, ettevõtte nimi, kus Te töötate

Lühike vastuse tekst

15. Palun lisage oma mõtteid/arvamusi, kui Teil neid tekkis

Pikk vastuse tekst

Lisa 4. Vastused küsimustele 1-2

1. Te töötate ettevõttes		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Ettevõtte tegevjuht	30	66,67%
Pearaamatupidaja	5	11,11%
Finantsjuht	0	0%
Raamatupidaja	4	8,89%
Muu	6	13,33%

Allikas: Autori uuringu tulemused

Märkused: Vastusevariandi muu alla kirjutati järgnevad vastused: partner, olen nii tegevjuht kui ka pearaamatupidaja, personalijuht, keskastme juht, omanik ja raamatupidaja, ettevõtte tegevjuht ja pearaamatupidaja.

2. Teie ettevõtte töötajate arv on?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Alla 5	19	42,22%
5-20	22	48,90%
21-49	2	4,44%
50-100	2	4,44%
101-249	0	0%
250+	0	0%

Allikas: Autori uuringu tulemused

Lisa 5. Vastused küsimustele 3-6

3. 2020. aastal oli töötajatel võimalus kasutada kodukontorit?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Olime juba varasemalt kodukontoris, mitte ainult 2020. aasta seisuga	17	37,78%
Jah	28	62,22%
Ei	0	0%

Allikas: Autori uuringu tulemused

4. Palun hinnake, kui suur osa töötajatest ulatuslikult kasutasid kodukontori võimalust 2020. aastal?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Vähem kui 25%	2	7,13%
Umbes pooled ehk 50%	4	14,29%
Üle poolte 75%	18	64,29%
Olime täielikult kodukontoris 100%	4	14,29%

Allikas: Autori uuringu tulemused

5. Palun märkige kodukontorisse mitte ülemineku põhjuseid (märkige kõik sobivad vastused).	
Vastusevariant	Vastanute arv
Ei ole vajadust	4
Suur rahaline väljaminek	0
IT-teenuse puudulikkus	1
Töötajad teevad kaugtööd tehes ületunde	1
Töötajad on kontoris efektiivsemad	9
Kodukontor ei ole piisavalt ergonoomiline, töötingimused on puudulikud	11
Keeruline töötajatega kontakti hoida	5
Juhtidel puudub ülevaade töötajatest	3
Muu	11

Allikas: Autori uuringu tulemused

Lisa 5 järg

Märkused: Lisaks etteantud valikule, panid vastajad kirja ka oma arvamusi, mis olid järgmised: hea vaheldus kodukontorile, sotsiaalne elu, kõiki vajalikke dokumente on keeruline koju kaasa võtta, kõikidel ei ole kodudes parimaid tingimusi, puuduvad põhjused, segavad faktorid kodus, kontoris on parem töösse süveneda, keskendumine on kodukontoris keerulisem, kui kogu pere on kodusel režiimil.

6. Palun märkige, mis on kodukontorisse ülemineku eelised (märkige kõik sobivad vastused).	
Vastusevariant	Vastanute arv
Töötajad teevad tööd efektiivsemalt	4
Töötajate töörahulolu on kõrgem	9
Töötajad puuduvad töölt vähem	4
Töötajatel on parem võimalus oma aega ise planeerida	27
Töötajad on motiveeritud	8
Muu	6

Allikas: Autori uuringu tulemused

Märkused: Lisaks etteantud valikule, panid vastajad kirja ka oma arvamusi, mis olid järgmised: transpordile ei kulu aega, ettevõtte tegevusvõimekuse jätkuvuse tõenäosuse kasv pandeemias, miinuseks – raske eristada töö- ja vaba aega, töötajate tervise hoidmine, rahaline sissetulek ei kannata.

Lisa 6. Vastused küsimustele 7-9

7. Palun hinnake, kuidas muutusid protsentuaalselt (%) ettevõtte tavakontori kulud 2020. aastal, kui töötajad viibisid kodukontoris, võrreldes 2019. aastaga?

Vastus on leitav järkevalt elektrooniliselt lingilt: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dq-yODw0I1An0p35ahlIggwiVk1GHqvJhG4WykwMPFI/edit?usp=sharing>

Allikas: Autori uuringu tulemused

8. Palun märkige, kas seoses töötajate töötamisega kodukontoris toimus muutus 2020. aasta kasumis võrreldes 2019. aastaga?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Kasum suurenes	5	17,86%
Kasum vähenes	1	3,57%
Kasum ei muutunud	20	71,43%
Muu	2	7,14%

Allikas: Autori uuringu tulemused

9. Palun hinnake, kui suures ulatuses protsentuaalselt (%) kasum muutus? Kui muutust ei toimunud, jätke palun see küsimus vahele.

Vastajate seast selgus järgnev informatsioon:

- 4 vastajal suurenes kasum 10%;
- 1 vastajal suurenes kasum 80%;
- 1 vastajal suurenes kasum 320%;
- 1 vastajal vähenes kasum 30%.

Allikas: Autori uuringu tulemused

Lisa 7. Vastused küsimustele 10-15

10. Palun hinnake, kuivõrd nõustute järgnevate väidetega 2020. aasta kohta? Hinnata skaalal: 1 – Ei ole nõus; 2 – Pigem ei ole nõus; 3 – Ei oska öelda; 4 – Pigem olen nõus; 5 – Olen nõus		
Vastusevariant	Vastanute arv	Aritmeetiline keskmine
Raamatupidamisteenuse pakkumise kvaliteet paranes, kuna töötajad said oma tööaegase planeerida		
Ei ole nõus (1)	7	2,43
Pigem ei ole nõus (2)	7	
Ei oska öelda (3)	10	
Pigem olen nõus (4)	3	
Olen nõus (5)	1	
Uute töötajate värbamine vähenes, kuna ei olnud enam vajadust		
Ei ole nõus (1)	8	2,71
Pigem ei ole nõus (2)	4	
Ei oska öelda (3)	9	
Pigem olen nõus (4)	2	
Olen nõus (5)	5	
Töötajatel oli vähem haiguspäevi, kuna nad said tööd teha kodust		
Ei ole nõus (1)	6	3,00
Pigem ei ole nõus (2)	6	
Ei oska öelda (3)	2	
Pigem olen nõus (4)	10	
Olen nõus (5)	4	
Kulud suurenesid kaugtöö kontori haldamise ja teenindamise tõttu		
Ei ole nõus (1)	13	2,04
Pigem ei ole nõus (2)	8	
Ei oska öelda (3)	1	
Pigem olen nõus (4)	5	
Olen nõus (5)	1	
Raamatupidamisteenuse müügi maht ja ulatus suurenesid		
Ei ole nõus (1)	9	2,75
Pigem ei ole nõus (2)	7	
Ei oska öelda (3)	0	
Pigem olen nõus (4)	6	
Olen nõus (5)	6	

Allikas: Autori uuringu tulemused

11. Palun märkige, kas COVID – 19 viiruse levik mõjutab üleüldiselt organisatsiooni töökorraldust?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah, kogu töö on viidud üle kodukontorisse	4	14,29%
Ei, tööd tehakse endiselt tavakontorites	1	3,57%
Töötajatel on endiselt valikuvõimalus, et teha tööd kodukontorites	23	82,14%

Allikas: Autori uuringu tulemused

12. Palun hinnake, kas Teie organisatsioonis on tulevikus plaan üle minna ainult kodukontorile?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah, kindlasti	0	0%
Pigem jah	0	0%
Pigem ei	14	50%
Ei, kindlasti mitte	14	50%

Allikas: Autori uuringu tulemused

13. Kas oleksite nõus avaldama ettevõtte nime, kus Te tegutsete, et oleks võimalik täiendavalt ettevõtte kasumiaruannet analüüsida?		
Vastusevariant	Vastanute arv	Vastanute osatähtsus vastanute koguarvust
Jah	4	14,29%
Ei	24	85,71%

Allikas: Autori uuringu tulemused

14. Kui vastasite eelnevale küsimusele „Jah“, palun sisestage siia ettevõtte nimi, kus Te töötate.

Vastajatest vaid 4 ettevõtet olid valinud eelnevale küsimusele vastusevariandi „Jah“ ning ka need 4 ettevõtet oma nime avalikustasid.

Allikas: Autori uuringu tulemused

15. Palun lisage oma mõtteid/arvamusi, kui Teil neid tekkis

- „Meil on aastaid juba ka varasemalt kodukontori võimalusi kasutatud, seega eelmisel aastal meie jaoks oluliselt midagi ei muutunud.“

Lisa 7 järg

- „Kui vastata töötaja rollis, siis kulude kohta ilmselt vastust anda tegelikult ei oska. Meie töötajaskonnas tegelikult ei ole soovi töötada 100% kodukontoris ja meil on kliendid üldiselt harjunud kontoris käima. Hetkel oleme kontoris vahetustega, maksimaalselt 2 päeva nädalas ja kliente võtame vastu äärmisel vajadusel, uks on niisama sisseastujale suletud.“
- „Me oleme olnud juba aastaid kodu ja töökontori sümbioosis.“
- „Kodukontor kindlasti jääb osaliselt ka edaspidi, varem me seda eriti ei kasutanud. Aga kontoris on teine töömeeleolu ja kontorist lahkudes on võimalik lõpetada tööpäev, kodus töötades võib tekkida tunne, et 24/7 on vaja tööd teha. Läbipõlemise oht on suurem. Lisaks on vähem lobisemist, üldise meeleolude vahetamist, mis on väga oluline meeskonnavaimu seisukohast.“
- „Meie töötajad on saanud juba enne COVID-19 valida ja planeerida oma töö tegemise kohta. Kodukontoritesse ei kolinud me 100% kuna klientidega on vaja kohtuda ning ka dokumente hoiustada, siis selleks peab olema ühine pind, kus kogu kollektiiv saab toimeta.“
- „Your questions are only about the availability of remote work, but not about its quality and effectiveness. We have been practicing this kind of work for a long time. It allows to have permanent access to the database in the case of a reduced working day or time off or for a period of vacation or illness. However, individual work without communication with colleagues greatly reduces the efficiency of work. When communicating, colleagues exchange cases and information about complex cases. This increases the level of awareness of each employee. Any issue is resolved instantly, whereas when working remotely, I need to call several employees before the issue is resolved. Working in a home office is less effective and affects not only the labor intensity, but also the overall psychological state.“

Allikas: Autori uuringu tulemused

Lisa 8. Lihtlitsents

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Roberta Kirsch

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose

„KAUGTÖÖLE ÜLEMINEKUGA SEOTUD KULUDE MUUTUS
RAAMATUPIDAMISTEENUSEID PAKKUVATES ETTEVÕTETES“,

mille juhendaja on Monika Nikitina-Kalamäe

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

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

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

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

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*