

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**PRIMERJAVA NOTRANJEGA IN ZUNANJEGA IZVAJANJA
RAČUNOVODSTVA Z VIDIKA KOMPETENC RAČUNOVODIJ**

Ljubljana, 11. oktober 2018

MARJANCA GRADIŠAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Marjanca Gradišar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Primerjava notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva iz vidika kompetenc računovodij, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Markom Hočevarjem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 11.10.2018

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 ZUNANJE IZVAJANJE NA SPLOŠNO	2
1.1 Dejavnosti zunanjega izvajanja	4
1.2 Razlogi za zunanje izvajanje	7
1.3 Koristi in prepreke zunanjega izvajanja	9
1.4 Trend zunanjega izvajanja v domači in tujih državah.....	11
2 NOTRANJE IZVAJANJE RAČUNOVODSTVA.....	12
2.1 Opredelitev notranjega izvajanja računovodstva.....	12
2.2 Razlogi za notranje izvajanje računovodstva.....	13
2.2.1 Velikost podjetja in cena	15
2.2.2 Odgovornost	16
2.2.3 Zaupnost informacij	17
2.3 Prednosti in slabosti notranjega izvajanja računovodstva	17
3 ZUNANJE IZVAJANJE RAČUNOVODSTVA.....	18
3.1 Opredelitev zunanjega izvajanja računovodstva	18
3.2 Razlogi za zunanje izvajanje računovodstva.....	19
3.2.1 Velikost podjetja	19
3.2.2 Cena storitev.....	20
3.2.3 Odgovornost računovodskih servisov	21
3.2.4 Kakovost storitev računovodskih servisov.....	22
3.2.5 Zaupnost informacij	25
3.3 Prednosti in slabosti zunanjega izvajanja računovodstva	25
3.4 Izbira računovodskega servisa.....	27
3.5 Kombinacija notranjega in zunanjega izvajanja računovodskih storitev	32
4 EMPIRIČNA RAZISKAVA.....	33
4.1 Predstavitev temeljnih hipotez raziskave	35
4.2 Metodologija zbiranja podatkov	36
4.3 Analiza rezultatov raziskave	37
4.3.1 Analiza rezultatov anketnega vprašalnika.....	37
4.3.2 Analiza rezultatov intervjujev	41

4.3.3 Preverjanje postavljenih hipotez	48
4.4 Povzetek ugotovitev analize	49
SKLEP	50
LITERATURA IN VIRI	52
PRILOGE.....	1

KAZALO TABEL

Tabela 1: Dejavnosti, ki jih podjetja najpogosteje oddajajo v zunanje izvajanje	4
Tabela 2: Pričakovanja evropskih podjetij pri zunanjem izvajanju dejavnosti	5
Tabela 3: Najpogosteje izločene dejavnosti mednarodnih podjetij	6
Tabela 4: Aritmetična sredina in standardni odklon za oceno pomembnosti razlogov za prenos dejavnosti	7
Tabela 5: Razlogi za zavrnitev prenosa dejavnosti na zunanjega izvajalca	8
Tabela 6: Socialno-demografske značilnosti vzorca	38

KAZALO SLIK

Slika 1: Razlogi za notranje izvajanje računovodstva (v odstotkih)	14
Slika 2: Vodenje poslovnih knjig v podjetjih (v odstotkih).....	15
Slika 3: Najpogosteje uporabljene storitve računovodskih servisov (v odstotkih)	31

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik	1
Priloga 2: Intervjuji.....	4

UVOD

Računovodstvo je znanost, ki predstavlja zelo pomembno vlogo pri poslovanju podjetja. V računovodstvu so izkazani vsi podatki in dogodki, ki jih podjetje udejanji. Tako v računovodstvu ne samo, da zbiramo in vpisujemo podatke o poslovanju podjetja, ampak lahko z njimi tudi ugotavljamo uspešnost in delamo raznovrstne analize. To ni izbira ampak obveznost, da mora vsako podjetje imeti svoje računovodstvo, pa naj bo to notranje ali zunanje, saj nam zakonodaja narekuje, kakšna poročila in izkazi so potrebni za različna podjetja. Računovodska poročila in izkazi se razlikujejo po tem, komu so namenjeni (zunanjim ali notranjim uporabnikom), zato je tudi kompleksnost le-teh različna. Dejstvo pa je, da je v računovodstvu potrebno stalno učenje in spremljanje zakonodaje, saj se ta spreminja, ravno tako pa tudi razmere na trgu. Nekatera podjetja se na žalost ne zavedajo, kako in v kolikšni meri je računovodstvo pomembno in potrebno, zato smatrajo to zgolj kot nujni in odvečni strošek.

Veliko podjetij, sploh manjša podjetja, se odločajo za zunanje izvajanje računovodstva. Le večja in velika podjetja imajo po navadi svoje notranje računovodstvo. Tako notranje kot zunanje izvajanje računovodstva ima svoje prednosti ter slabosti. Podjetja pa imajo poleg tega tudi možnost kombinacije, kar pomeni, da del izvajanja računovodske funkcije obdržijo v podjetju, drugi del pa prepustijo zunanjemu izvajalcu, ki je navadno računovodski servis.

Kako pa je z zaposlenimi računovodji v podjetju oziroma računovodskem servisu? Kako širok spekter dela je pri enem in pri drugem? Kakšna je razlika med plačami? Veliko podjetje ima po navadi več ljudi, zaposlenih v računovodstvu, saj se en zaposleni ukvarja samo z obračunavanjem plač in drugimi izplačili fizičnim osebam, drug zaposleni se ukvarja samo z obračunavanjem davka na dodano vrednosti in tako dalje. To pomeni, da je lahko en zaposleni zelo dober in obvlada samo tisto področje znotraj računovodstva, na katerem dela. Pri zaposlenih v računovodskem servisu pa je to malo drugače. Navadno je tako, da vsak zaposleni računovodja dobi določeno število svojih strank, manjših podjetij. Za ta podjetja mora delati čisto vse računovodske naloge. Velikokrat se njegov obseg dela ne konča tukaj, saj mora poleg celotnega računovodskega vodenja podjetja biti še njihov kadrovník in davčnik.

V moji magistrski nalogi je prikazano notranje in zunanje izvajanje računovodstva, predvsem pa je naloga osredotočena na zaposlene v računovodstvu. Namen naloge je prikazati in opredeliti notranje in zunanje izvajanje računovodstva in seznanitev s prednostmi in slabostmi enega in drugega, kar je lahko v pomoč tudi podjetjem, ki sprejemajo odločitev o načinu izvajanja računovodstva. Namen naloge je tudi prikazati prednosti in slabosti zaposlenih v notranjem in zunanjem računovodstvu, njihovem potrebnem znanju, obremenjenosti in plačilu za delo, ki ga opravljajo.

Cilj moje magistrske naloge je prikazati, kako je računovodstvo pomembno v vsakem podjetju. Prikaz opredelitve notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva ter razlogov, zaradi katerih se podjetja odločajo za eno ali drugo možnost, kakšne so prednosti in slabosti enega in drugega ter ugotovitev razlogov, na podlagi katerih podjetja sprejemajo svojo odločitev o načinu izvajanja računovodstva. Cilj moje magistrske naloge je tudi prikazati obseg dela in znanja zaposlenih v notranjem in zunanjem računovodstvu ter njihovi (pre)obremenjenosti.

Raziskovalni pristop, ki sem ga uporabila pri pisanju te magistrske naloge, je pregled strokovne literature, tako slovenske kot tuje, pregled strokovnih člankov iz raznih revij, časopisov in spletnih strani, slovenska zakonodaja, zborniki simpozijev ter druga diplomska in magistrska dela, ki so na voljo v knjižnicah in spletnih bazah podatkov. Pregledani so podatki iz spletnih strani Statističnega urada Republike Slovenije, Zbornice računovodskih servisov ter druga strokovna literatura. V svoji magistrski nalogi sem uporabila raziskavo na podlagi ankete in opravljenih intervjujev.

Teza te magistrske naloge izhaja iz tega, da ni enostavnih rešitev pri odločanju podjetja o izvajanju računovodske funkcije. Vsako posamezno podjetje mora raziskati svoje možnosti, pretehtati prednosti in slabosti ter vse druge dejavnike, ki vplivajo na to, kakšno izvajanje računovodske funkcije je za posamezno podjetje najboljše. Druga teza te magistrske naloge pa je, da zaposleni v računovodstvu niso dovolj cenjeni, da razlike med notranjim in zunanjim računovodstvom obstajajo, tako v obsegu dela in znanju, kot tudi v plačah. Razlog, da je temu tako, pa je, po mojem mnenju, to, ker se podjetja velikokrat ne zavedajo tega, kako pomembno je računovodstvo in je temu primerna tudi cena, katero so oziroma niso pripravljene plačati.

Moja magistrska naloga je sestavljena iz šestih delov. V prvem delu je uvod, nato sledijo štiri poglavja, ki predstavljajo jedro magistrske naloge, na koncu pa sledi še sklep, kjer je povzetek ključnih ugotovitev in misli.

1 ZUNANJE IZVAJANJE NA SPLOŠNO

Zunanje izvajanje pomeni, da podjetje prepusti določene dejavnosti zunanjim izvajalcem oziroma zunanjim sodelavcem. Podjetje zunanjim izvajalcem zaupa, da bodo te dejavnosti opravili ceneje in bolje, kakor bi to lahko opravili v podjetju sami. Najprej je bilo zelo malo podjetij, ki bi določene dejavnosti prepustili zunanjemu izvajalcu, kasneje pa vedno več. Dejavnosti, ki so se sprva zunanje izvajale, so bile večinoma na področju prevoza, čiščenja in prehrane. Kasneje, ko je bilo zunanjega izvajanja dejavnosti več, se je razširilo še na dejavnosti, kot so računovodstvo, kadrovanje, raziskovanje in razvoj, informatika in podobno. V zunanjem izvajanju je bilo mnogo prednosti, ki jih prej niso izkoriščali, zato se je zunanje izvajanje dejavnosti razširilo in pospešilo. Zunanje izvajanje se je razvijalo skozi

tri faze. To so taktična faza, strateška faza in transformacijska faza (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Za zunanje izvajanje so se najprej odločala podjetja, ki so imela finančne težave. Zakaj? Za zunanje izvajanje so se odločali predvsem zato, da bi znižali stroške, realizirali denarni priliv z odprodajo sredstev in opreme ter rešili težave z zaposlovanjem. Največkrat so to bila večja podjetja. V preteklosti pa je bil odnos med naročnikom in zunanjim izvajalcem še precej nedefiniran, zato je bila to kar velika pomanjkljivost zunanjega izvajanja dejavnosti (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Kasneje, v devetdesetih letih, je prišla strateška faza. Situacija se je začela spreminjati, vodilni v podjetjih so začeli ugotavljati, da z zunanjim izvajanjem dejavnosti pridobijo širšo kontrolo nad področji poslovanja v podjetju in zato lahko v večji meri usmerijo pozornost na strateško pomembne naloge. Vse več je bilo zunanjega izvajanja dejavnosti. Naročnik in izvajalec sta postala poslovna partnerja (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

S časom pa smo prišli do transformacijske faze, ki predstavlja naprednejši pristop k zunanjemu izvajanju dejavnosti. Inovacije, ki jih zunanji izvajalci prinašajo v podjetje, so prednost te faze. S tem podjetje osvaja nove trge, ustvarja nove proizvode, spremeni odnos do zaposlenih, kupcev in poslovnih partnerjev ter omogoča splošno rast podjetja (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Zunanje izvajanje dejavnosti pa ni vedno najoptimalnejša izbira. Potrebno je narediti raziskave, ki pokažejo, ali se podjetju splača določeno dejavnost zunanje izvajati ali ne. Če raziskave pokažejo, da podjetju nihče ne more zagotavljati enake ali boljše kakovosti in učinkovitosti storitev, potem je bolje, da podjetje to opravlja samo (Štrancar, 2011).

Preden se podjetje za določeno dejavnost odloči, ali bodo to zunanje izvajali ali ne, morajo najprej ugotoviti, kaj so te storitve, ki jih potrebujejo. Lahko je opredeljeno kot primarna dejavnost podjetja ali pa kako drugače. Pomembna je tudi strateška usmeritev podjetja glede smeri nadaljnega razvoja, investiranja in nasploh razvoja ključnih kompetenc v podjetju (Štrancar, 2011).

Podjetja naj bi sledila načelu, da ključne kompetence vedno ostanejo v podjetju. Prav tako naj bi tudi upravljanje ključnih procesov ostalo v podjetju. Smiselno je, da podjetja pretehtajo nekaj ključnih vprašanj, ko se odločajo za možnosti izvajanja dejavnosti (Štrancar, 2011):

- kaj želi podjetje z zunanjim izvajanjem doseči;
- kaj so ključne kompetence podjetja in ključni procesi, ki jih bo podjetje izvajalo samo;
- kakšen je pravi model in nivo zunanjega izvajanja;
- kakšen je bazen potencialnih partnerjev za zunanje izvajanje.

Pri zunanjem izvajanju ne gre samo za zmanjšanje lastnih zaposlenih, ampak mora podjetje slediti ciljem. Koristi zunanjega izvajanja morajo biti večje, kot pri opravljanju dejavnosti v podjetju, da se splača in je odločitev in izbira optimalna. To pa so predvsem sinergije pri izrabi kapacitet vseh vrst, dostop do boljšega know howa, IT rešitev, prilagodljivost v procesih, prosta investicijska sredstva za druge projekte v primarni dejavnosti in podobno (Štrancar, 2011).

Kaj so ključne kompetence podjetja in ključni procesi, ki jih bo podjetje izvajalo samo? Ljudje oziroma zaposleni so na prvem mestu. Poleg ljudi pa je potrebna analiza procesov in resursov, kar pomeni tudi tehnologijo. Podjetje mora ključne kontrolne funkcije procesov ohraniti znotraj podjetja. Znani sta dve obliki zunanjega izvajanja. To sta funkcijska in procesna oblika. Pri funkcijski obliki gre predvsem za zunanje izvajanje nekega oddelka oziroma funkcije v podjetju. Pri procesni obliki pa podjetje izloči in zaupa zunanjemu partnerju celoten poslovni proces ali zahtevnejše splete storitev. Določiti je potrebno obliko in obseg pogodbe ter zakonitost obračunavanja storitev (Štrancar, 2011).

1.1 Dejavnosti zunanjega izvajanja

Dandanes lahko podjetje skoraj vse dejavnosti prepusti zunanjemu izvajanju. Kljub temu pa najpogostejše dejavnosti, ki jih podjetja prepustijo zunanjemu izvajanju, ostajajo pravne storitve, investicijske storitve, davčne storitve, računovodstvo in podobno. Spodaj tabela 1, ki prikazuje dejavnosti in delež podjetij, ki dejavnost prepuščajo v zunanje izvajanje (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Tabela 1: Dejavnosti, ki jih podjetja najpogosteje oddajajo v zunanje izvajanje

Dejavnost	Delež podjetij, ki dejavnost zunanje izvajajo (%)
Pravne storitve	71
Obračuni plač	61
Administrativne dejavnosti v zvezi s pokojninami	54
Razvoj spletnih strani	52
Investicijske storitve	41
Vzdrževanje spletnih strani	37
Organizacija poslovnih potovanj	37
Davčne storitve	35
Računovodstvo	32
Vzdrževanje poslovnih prostorov	27
Razvoj informacijskih sistemov	25

Vir: Prevolšek (2006).

Kaj podjetja v Sloveniji pričakujejo od zunanjega najema storitev? To so znižanje stroškov (75%), fleksibilnost poslovanja (55%), izboljšanje odnosov s strankami (40%), razvoj novih izdelkov in storitev (35%), razširitev tržnega segmenta (31%) in geografska širitev (38%) (Cepec & Logožar, 2010).

Podobna pričakovanja zunanjega izvajanja dejavnosti imajo tudi evropska podjetja (glej tabelo 2):

Tabela 2: Pričakovanja evropskih podjetij pri zunanjem izvajanju dejavnosti

Pričakovanja evropskih podjetij	Delež (%)
Izpolnjevanje zahtev glede kakovosti	60
Cena storitev	57
Izkušnje/sposobnosti	53
Tehnološko ujemanje	37
Fleksibilna pogodba	26
Lokacija	23
Kulturno ujemanje	21
Obseg potrebnih virov/sredstev	18
Priporočila in ugled	12

Prirjeno po Cepec & Logožar (2010).

V globalnem merilu so največkrat zunanje izvajane storitve informacijskih tehnologij, proizvodni procesi, dobava različnih surovin in polizdelkov, logistične in distribucijske storitve. Podjetja se velikokrat poslužujejo tudi najema specializiranih kadrov, storitev s področja marketinga in prodaje in vlaganja v raziskave in razvoj. Vedno bolj se zunanje izvajajo tudi funkcije klicnih centrov in finančne in računovodske službe, ugotavljajo Horowitz, Gordon in Kuruganti (v Jurenc, 2017).

V preteklosti so bile v zunanje izvajanje dejavnosti izločene predvsem dejavnosti, ki so bile bolj enostavne. Dandanes pa se od zunanjih izvajalcev zahteva poglobljeno specialistično znanje. Storitve, ki jih naročniki izločajo zunanjim izvajalcem postajajo vedno bolj kompleksni in povezani z osnovno dejavnostjo naročnika. Zaradi vse te kompleksnosti lahko pride do težav že takoj na začetku, pri iskanju ustreznega zunanjega izvajalca. Nadalje lahko pride do težav pri pogajanjih in oblikovanju pogodbe ter pri vrednotenju potencialnih kandidatov za izvedbo del, meni Boser (v Uršič, 2002).

Urbanija (2008) ugotavlja, da je eden izmed ključnih dejavnikov o odločitvi za zunanjega izvajalca dejavnosti velikost in stopnja internacionalizacije podjetja. Mala podjetja imajo težave s premostitvijo geografskih in drugih ovir pri zunanjih izvajalcih na tujem. Velika

podjetja pa se bojijo bega možganov in izrabe informacij. Zaradi vsega tega je zelo pomembno, da podjetje opredeli vrsto storitev, čas trajanja dejavnosti in druge pogoje, ki so pomembni za učinkovito izvedbo sodelovanja. V tabeli 3 vidimo, katere so najpogosteje izločene dejavnosti mednarodnih podjetij.

Tabela 3: Najpogosteje izločene dejavnosti mednarodnih podjetij

Dejavnosti podjetij	Delež (%)
Informacijska tehnologija	57
Proizvodnja ali dobava ključnih proizvodov ali storitev	53
Logistika in distribucija	51
Kadri	35
Prodaja in marketing	33
Raziskave, razvoj in inovacije	32
Preskrbovanje	30
Klicni centri	25
Finance in računovodstvo	24

Prيرهeno po Jurenec (2017).

Pri slovenskih podjetjih opazimo razlike, ko gre za pogostost uporabe zunanjega izvajanja dejavnosti. Razliko je mogoče opaziti pri podjetjih, katerih glavna dejavnost je proizvodnja potrošnih in industrijskih dobrin. Za zunanje opravljanje dejavnosti se pogosteje odločajo podjetja, ki se ukvarjajo s proizvodnjo. Takih podjetij je na podlagi raziskave kar 80 %. Tudi pri trgovskih podjetjih je zunanje izvajanje dejavnosti kar pogosto, saj je delež teh podjetij kar 70 %. V vseh ostalih podjetjih pa je delež nižji.

Iz raziskave je mogoče zaznati tudi, da 40 % zunanjih izvajalcev deluje v isti občini kot naročniki. Odločitev za zunanje izvajanje je odvisna od velikosti podjetja in povezovanja podjetja s tujimi trgi. V raziskavi so bila podjetja razdeljena v tri skupine glede na velikost podjetja, ki se je merila s številom zaposlenih. Najmanjšo skupino so sestavljala podjetja, ki imajo do 99 zaposlenih, največjo skupino pa so sestavljala podjetja, ki imajo najmanj 250 zaposlenih. Raziskava je pokazala, da se za zunanje izvajanje dejavnosti odloča približno 85% velikih podjetij. Pri najmanjših podjetjih pa je ta delež manjši in znaša okoli 50%. Podobni rezultati se pokažejo tudi pri primerjavi podjetij, ki več sodelujejo s tujimi trgi. Raziskava je namreč pokazala, da se podjetja, ki več kot polovico prihodkov dosega na tujih trgih, odločajo za zunanje izvajanje aktivnosti v približno 84%. Na drugi strani pa podjetja, ki ne delujejo toliko na tujih trgih, zunanje izvajajo v le približno 50% (Uršič, 2002).

1.2 Razlogi za zunanje izvajanje

V podjetjih morajo razmišljati optimalno. To pomeni, da iz tistega, kar imajo, naredijo čim več oziroma naredijo čim več s čim manjšimi stroški. Zato se je potrebno vprašati, kaj lahko podjetja storijo sama in kaj lahko storijo njihovi zunanji izvajalci, saj vsega ne morejo storiti sami iz dveh razlogov: nimajo dovolj časa in nimajo dovolj veščin.

Raziskava kaže, da so se slovenska podjetja najpogosteje odločala za zunanje izvajanje dejavnosti zato, ker so se po tem lažje osredotočala na svojo ključno dejavnost, ki je najverjetneje pomenila njihovo konkurenčno prednost. Stvari, ki pa niso bile tako ključnega pomena za njihovo delovanje, pa so usmerili na zunanja podjetja. Pogost razlog je bil znižanje stroškov. Najbolj redko navedeni razlogi pa so bili dostop do moderne tehnologije, doseganje svetovnih standardov kakovosti in povečanje prihodkov (Uršič, 2002).

Kavčič (2007) je tudi naredil raziskavo in v njej ugotavljal, kateri so najpomembnejši razlogi za odločitev podjetij za zunanje izvajanje dejavnosti pri slovenskih podjetjih (glej tabelo 4).

Tabela 4: Aritmetična sredina in standardni odklon za oceno pomembnosti razlogov za prenos dejavnosti

Razlogi za prenos dejavnosti	Aritmetična sredina	Standardni odklon
Strategija zniževanja stroškov	4,1879	0,98650
Višja raven kakovosti opravljene storitve	3,7544	1,31313
Boljše obvladovanje operativnih stroškov	3,7193	1,03085
Izboljšana kakovost izdelka ali storitve	3,5263	1,33771
Sredstva sprostimo za druge namene v podjetju	3,4737	1,29705
Osredotočanje na ključne prednosti podjetja	3,4737	1,31074
Povečanje letnih prihodkov od prodaje	3,2807	1,39840
Pridobitev novih znanj, ki jih podjetje nima	3,2105	1,35932
Neobvladovanje dejavnosti v podjetju	3,1579	1,32003
Reorganizacija temeljnih procesov	2,9649	1,33584
Pridobitev dostopa do novih tehnologij	2,7895	1,43598
Strateška zaveznitva, združitve in povezave	2,5965	1,46214
Porazdelitev tveganja	2,5614	1,25382
Prenos proizvodnje na trge s cenejšo delovno silo	2,2982	1,48763
Prodaja opreme zunanjemu izvajalcu	2,0175	1,15714

Vir: Kavčič (2007).

Podjetja so v anketi ocenila pomembnost navedenih razlogov za zunanje izvajanje dejavnosti. Pomembnost vsakega razloga so podjetja označila po petstopenjski Likertovi lestvici. Pomembno je pomenilo 5, nepomembno pa 1. Podjetja so označila za najpomembnejši razlog strategijo zniževanja stroškov. Nadalje sta bila razloga doseganje višje ravni kakovosti opravljenih dejavnosti in boljše obvladovanje operativnih stroškov.

Kavčič (2007) je v raziskavi prav tako ugotavljal, kateri so najpogostejši razlogi zavrnitve zunanjega izvajanja dejavnosti. Kot najpomembnejši razlog, zaradi katerega se podjetja ne odločijo ali se ne bodo odločila za zunanje izvajanje dejavnosti je to, da ne vedo, ali je dejavnost, ki bi jo prenesli, strateška za njihovo podjetje. Pomemben razlog je tudi, da celoten postopek izbiranja zunanjega izvajalca zahteva preveč časa in stroškov. Nekatera podjetja so kot razloge za zavrnitev zunanjega izvajanja dejavnosti navajala še neustrezno kakovost, neizpolnjevanje zahtev zunanjih izvajalcev in težave s sindikati (glej tabelo 5).

Tabela 5: Razlogi za zavrnitev prenosa dejavnosti na zunanjega izvajalca

Razlogi za zavrnitev prenosa dejavnosti	Frekvenca	Delež
Ne vem, ali ni morda dejavnost, ki bi jo prenesli, strateška za naše podjetje.	20	26,7 %
Celoten postopek izbiranja zunanjega izvajalca zahteva preveč časa in stroškov.	17	22,6 %
Prenos dejavnosti ustvari presežne delavce.	13	17,3 %
Management podjetja ni naklonjen zunanjemu izvajanju in ga ne podpira.	12	16,0 %
Prenašanje dejavnosti je preveč tvegano za naše podjetje.	10	13,4 %
Vsebina pogodbe je preveč kompleksna.	3	4,0 %
Skupno	75	100 %

Vir: Kavčič (2007).

Podjetja, ki določene dejavnosti prepustijo zunanjim sodelavcem, sklepajo največ kratkoročnih pogodb. Največ pogodb je sklenjenih za dobo do enega leta in sicer 31% pogodb. Za nedoločen čas je sklenjenih 12% vseh pogodb, pogodb, ki so sklenjene za daljši čas od petih let, pa je 6%. Od vseh pogodb pa kar 32% pogodb nima določenega časovnega okvirja za sodelovanje. Glede na raziskavo, se bo 40% vprašanih ob izteku pogodbe spet pogajalo o vsebini pogodbe. Da bojo poiskali drugega zunanjega izvajalca, je odgovorilo 5% podjetij. Približno 3% podjetij pa je odgovorilo, da bodo dejavnost, ki so jo zunanje izvajali, prenesli nazaj v lastno podjetje (Kavčič, 2007).

1.3 Koristi in prepreke zunanjega izvajanja

Za zunanje izvajanje dejavnosti se podjetja odločajo zaradi različnih dejavnikov in razlogov. Optimalno je, da se podjetje za zunanje izvajanje dejavnosti odloči takrat, kadar so koristi od tega večje, kakor če bi dejavnost izvajali v lastnem podjetju oziroma imajo določene ugodnosti na različnih poslovnih področjih.

Glavna prednost zunanjega izvajanja dejavnosti je, da lahko podjetje več svojih sredstev nameni razvoju svoje osnovne dejavnosti. Zunanje izvajanje dejavnosti lahko podjetju omogoči več fleksibilnosti, zunanjemu izvajalcu pa več znanja, kar pomeni, da lahko zagotovi višjo kakovost in več izkušenj na določenem področju. Podjetje lahko veliko pridobi od zunanjega izvajalca, kot na primer nove ideje, zamisli, znanje. Prednost je, da lahko podjetje, ki se odloči za zunanje izvajanje dejavnosti, zmanjša stroške, lahko izboljša produktivnost in zmogljivost podjetja ter se izogne problemu odsotnosti notranjega kadra (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Temeljne prednosti zunanjega izvajanja dejavnosti za podjetja so (Bongard, 2014):

- dvig stroškovne učinkovitosti: za zunanje izvajanje dejavnosti se partnerji v oskrbni verigi običajno odločijo zaradi priložnosti, ki jo vidijo v zmanjšanju stroškov – z zunanjim izvajanjem dejavnosti se lahko del fiksnih stroškov spremeni v variabilne stroške in so odvisni od dejanske količine opravljenega dela in uspešnosti izvedbe;
- delovna sila deležnikom oskrbne verige pogosto predstavlja težave zaradi previsoke cene oziroma stroškov in zaradi neustreznih kvalifikacij, saj se iskanje ustrezno kvalificirane delovne sile poenostavi, lažje je najemanje in odpuščanje delovne sile pri opravih na kratek rok;
- lažje obvladovanje tveganj, saj lahko naročniki zunanjega izvajanja dejavnosti del obveznosti in odgovornosti prenesejo na partnerje, obenem pa imajo možnost prenesti dejavnosti, za katere niso najbolj kompetentni;
- strateška fleksibilnost in osredotočanje na poglobitve dejavnosti, kar omogoča naročanje storitev pri zunanjih izvajalcih;
- zunanje izvajanje dejavnosti je dobra rešitev za podjetja, ki so v finančni stiski,
- tehnološki napredek in usposobljenost.

Prednost zunanjega izvajanja dejavnosti je, da se lahko zunanji sodelavec najame za točno določeno časovno obdobje, na kratki ali na dolgi rok. Pri tem se podjetje ne zaveže do izvajalca finančno ali kako drugače. Stroškovno gledano se bolj splača najeti zunanji sodelavec za določeno delo, tudi če ga podjetje plača po višji urni postavki, kakor da zaposli delavca in zanj plačuje plačo ter ostale prispevke in dodatke. Pri dolgotrajnih projektih je prednost ta, da podjetje od zunanjega izvajalca pridobi učinkovitost in veščine, ki bi jih znotraj podjetja težko pridobili. Prednost zunanjega izvajanja dejavnosti pa je tudi v redkih

in specifičnih dejavnostih, saj je to mnogokrat bolj učinkovito kakor izvajanje znotraj podjetja (Omisli.si d.o.o., 2015).

Pri zunanjem izvajanju dejavnosti pa lahko pride tudi do težav. Razlogov za to je več, tako na strani naročnika, kakor tudi na strani izvajalca. Največja slabost ali nevarnost je, da podjetje izbere napačnega partnerja. Podjetje izgubi nadzor nad zunanjim izvajalcem, na drugi strani pa se zunanji izvajalec ne drži dogovorjenega. Do nepričakovanih sprememb lahko pride predvsem v primeru dolgoročnih pogodb, saj se lahko zgodi, da se zunanji izvajalec ne more odzvati na spreminjajoče se zahteve podjetja. Slabost zunanjega izvajanja dejavnosti je tudi to, da zunanji izvajalec lahko skriva informacije pred naročnikom, ki so pomembne za nemoteno poslovanje podjetja (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

McIvor (2010) ugotavlja, da je slabost zunanjega izvajanja dejavnosti ta, da prihaja do odpora redno zaposlenih v podjetjih, saj se bojijo, da bi le-ti izgubili svoja delovna mesta. Da bi zunanje izvajanje dejavnosti bilo učinkovito, je potrebno natančno preučiti cilje, strategije, izvesti kalkulacije in podobno. Vsako podjetje je zgodba zase in za vsako podjetje obstaja drugačen odgovor, katere dejavnosti naj se zunanje izvajajo, če sploh, kako in kdaj.

Bongard (1994) pojasni, da tudi slabosti lahko razdelimo v 6 različnih sklopov:

- podjetje lahko slabo oceni stroške zunanjega in notranjega izvajanja dejavnosti, zato lahko pride do napačne odločitve in lahko zunanjemu izvajalcu plača več, kot pa bi sami porabili za izvajanje te dejavnosti in obratno. Stroški se lahko s tehnološkim napredkom podjetja tudi zmanjšajo, pogodbeni razmerja z zunanjimi izvajalci pa se velikokrat sklepajo za fiksno ceno in časovni okvir izvajanja;
- lahko se zgodi, da se zaposleni v podjetju ne strinjajo, da se nekatere dejavnosti zunanje izvajajo, zato se lahko čuti napetost in klima v podjetju ni prijetna;
- podjetje mora natančno preučiti, katere dejavnosti prepustiti zunanjemu izvajanju, saj se lahko zgodi, da podjetje prepusti zunanjim izvajalcem dejavnosti, ki jim prinašajo ključne konkurenčne prednosti. S tem, ko zunanjemu izvajalcu prepustijo del ali celotno dejavnost, izgubijo tudi nekaj znanja, ki ga na določenem področju imajo;
- slabost zunanjega izvajanja je tudi ta, da s tem, ko določene dejavnosti prepustimo zunanjemu izvajanju, zunanji izvajalec dobi določene informacije, zato je potrebno zelo paziti, katere dejavnosti prepustimo zunanjemu izvajanju. Obratno pa obstaja nevarnost, da zunanji izvajalec podjetju ne posreduje vseh informacij o morebitnih težavah, ki se pojavijo;
- podjetje nad zunanjim izvajalcem lahko izgubi nadzor, če povezanost med podjetjem in zunanjim izvajalcem ni zadostna. To pripelje do odvisnosti podjetja od zunanjega izvajalca. Večje tveganje je pri strokovno zapletenih aktivnostih, ki jih podjetje ne more kar tako hitro in enostavno vrniti nazaj v izvajanje znotraj podjetja. Zunanji izvajalci pa se velikokrat trudijo ravno v tej smeri, da podjetje postane odvisno od njih, predvsem če le-to pomembno prispeva k prihodkom zunanjega izvajalca;

- zunanje izvajanje dejavnosti pa lahko pripelje tudi do notranjega odpora zaposlenih v podjetju, kar pomeni, da zaposleni v podjetju opustijo skrb za dejavnost, ki je bila prepuščena zunanjemu izvajalcu, saj mislijo, da jim za to dejavnost ni več potrebno skrbeti.

Slabost zunanjega izvajanja dejavnosti je, da se za iskanje dobrega zunanjega izvajalca izgubi kar nekaj časa in energije. Poleg tega je težko najti takšnega zunanjega izvajalca, ki ustreza in zadosti vsem potrebam in pogojem podjetja. Zunanji izvajalci so velikokrat preobremenjeni in prezasedeni, zato se lahko kvaliteta dela zunanjega izvajalca slabša (Omisli.si d.o.o., 2015).

1.4 Trend zunanjega izvajanja v domači in tujih državah

Zunanje izvajanje dejavnosti se je v zadnjih dveh desetletjih močno povečalo tako v Sloveniji kot tudi v svetu. Raziskava je pokazala, da se vedno več slovenskih podjetij odloča za zunanje izvajanje dejavnosti, saj so spoznali prednosti, ki jih le-to prinaša. Med dejavnosti, ki jih izvajajo zunanji izvajalci, ne spadajo samo področje transporta, prehrane, čiščenja in varovanja, ampak se je razširilo na veliko večje število dejavnosti, kot so računovodstvo, pravne storitve, skladiščenje, distribucija, gradnja in vzdrževanje informacijskega sistema in podobno. Podjetja največ zunanje izvajajo dejavnosti na področju čiščenja (66%), varovanja (5%), informacijske tehnologije (49%), priprave toplih obrokov (41%) in pravnih storitev (33%). Najmanj dejavnosti, ki se zunanje izvajajo, je na področju distribucije (8%), razvoja in raziskav (6%), prodajnih storitev (4%) in na področju nadzora kakovosti (3%). Sklepamo lahko, da so slovenska podjetja v prvi razvojni fazi zunanjega izvajanja dejavnosti, saj večinoma zunanje izvajajo pomožne dejavnosti. Pri pomožnih dejavnostih so tveganja in nevarnosti precej manjše, kakor pri zunanjem izvajanju zahtevnejših dejavnosti. Razlog za precejšnji prenos pomožnih dejavnosti v zunanje izvajanje je strategija zmanjšanja stroškov. Prav tako pa so razlogi tudi višja raven kakovosti opravljenih storitev, boljše obvladovanje operativnih stroškov, izboljšana kakovost izdelkov, osredotočanje na ključne prednosti podjetja ter sprostitev sredstev za druge namene v podjetju. Podjetja, ki pa se ne odločajo za zunanje izvajanje dejavnosti, pa imajo najpogosteje pomisleke in premalo zaupanja v zunanje izvajalce. Niso prepričani, če bi bila to strateško prava odločitev za podjetje. Poleg tega celoten postopek izbire zunanjega izvajalca vzame preveč časa in stroškov. Slovenska podjetja z zunanjimi izvajalci sklepajo največ kratkoročnih pogodb, saj je največ pogodb med podjetjem in zunanjim izvajalcem sklenjenih za eno leto (Zunanje izvajanje dejavnosti, brez datuma).

Trend mednarodnega izvajanja dejavnosti lahko razdelimo na dva dela: delitev proizvodnega procesa in izvajanje storitev. Podjetje se osredotoči na svojo primarno in osnovno dejavnost, ostale dejavnosti pa prepustijo zunanjemu izvajanju.

Mednarodno zunanje izvajanje dejavnosti je bilo najprej povezano z izvajanjem proizvodnje materialov, predvsem v tekstilni, obutveni, usnjarski in avtomobilski industriji. Vzrok za to so bili nižji stroški. Proizvodnja se je selila iz držav OECD v vzhodno Evropo, srednjo Ameriko in nato v jugovzhodno Azijo (Bottini, Ernst & Luebker, 2007).

Po proizvodnji materialov pa se je začelo tudi mednarodno zunanje izvajanje storitvenih dejavnosti. Vodilna sila na področju zunanjega izvajanja storitev so Združene države Amerike in Velika Britanija. Zunanji izvajalci izvajajo predvsem storitve, ki se izvajajo rutinsko, ne zahtevajo veliko medsebojne povezanosti in nadzora ter ni potrebnih veliko informacij in specifičnega znanja (Bottini, Ernst & Luebker, 2007).

Nov trend v zadnjih letih kaže, da delitev na razvite države in na države v razvoju ne drži več popolnoma. Mednarodno zunanje izvajanje dejavnosti je najprej potekalo med industrializiranimi državami, nato proti državam v razvoju in nazadnje med državami v razvoju, predvsem zaradi tehnološkega prelivanja (Bottini, Ernst & Luebker, 2007).

2 NOTRANJE IZVAJANJE RAČUNOVODSTVA

Računovodstvo je dejavnost, ki spremlja in proučuje v denarni merski enoti izražene pojave, ki so povezani s poslovanjem poslovnega sistema. S poslovanjem v najširšem pomenu razumemo nakupovanje prvin, proizvodjanje in prodajanje proizvodov, nakupovanje in prodajanje blaga ter opravljanje storitev. S poslovnim sistemom pa razumemo od okolja razmejeno in zaokroženo smiselno celoto, ki se ukvarja s poslovanjem; takšna celota ima lahko naravo podjetja ali zavoda, lahko pa je označena tudi zgolj kot celota poklicnega delovanja človeka ali državnega organa (Turk & Melavc, 1998).

Računovodstvo je sestavni del poslovnega življenja. Je neločljiv od poslovnih aktivnosti, kakor senca osvetljenim predmetom. Računovodstvo pomaga menedžerjem razumeti, kaj se je zgodilo v preteklosti in na podlagi tega načrtovati dejanja v prihodnosti (Stolowy, Lebas & Ding, 2013).

Po mojem mnenju je računovodstvo skupek dogodkov, ki nam podajo informacije o stanju in poslovanju podjetja. Podjetja lahko tako lažje načrtujejo, spreminjajo in izboljšujejo svoje poslovanje v prihodnosti, zato je računovodstvo za podjetje pomembno in nujno potrebno.

2.1 Opredelitev notranjega izvajanja računovodstva

Notranje izvajanje računovodstva pomeni, da podjetje samo vodi svojo lastno računovodsko funkcijo ali drugače, da podjetje izvaja funkcijo računovodenja znotraj samega podjetja. Sama organizacija računovodske funkcije znotraj podjetja je odvisna od tega, kako veliko je posamezno podjetje.

Pomembno je, da podjetje z notranjim izvajanjem računovodstva na to mesto postavi nekoga, ki ima potrebne reference za opravljanje takšnega dela. To največkrat pomeni, da ima izkušnje z delom v računovodstvu, ustrezno izobrazbo, izkušnje z organizacijo in vodenjem dela, samostojnost, samoiniciativnost, članstvo v raznih zbornicah in drugih strokovnih institucijah. Tudi vsi ostali, ki sodelujejo v računovodskem oddelku, morajo izpolnjevati določene pogoje. Pomembno je, da podjetje svojim zaposlenim zagotovi primerno in ustrezno strojno in programsko opremo in število licenc, ki so potrebne za nemoteno in kvalitetno delo zaposlenih, strokovno literaturo ter strokovna izobraževanja s tega področja. Vse to pa mora biti v ustreznih delovnih prostorih in z vso pisarniško opremo, ki je potrebna za takšno izvajanje (Koželj, 2009).

2.2 Razlogi za notranje izvajanje računovodstva

Pozitivna stran notranjega izvajanja računovodstva je to, da je računovodja vedno blizu posloводства, pozna podjetje »od znotraj« in ima hitrejši in boljši dostop do informacij, kakor zunanje računovodstvo. Ali se podjetju splača imeti svoj lastni oddelek za računovodstvo je odvisno od potreb lastnikov podjetja in drugih, ki delujejo v podjetju, načina dela, načina obdelave podatkov in podobno. Podjetju se splača imeti svoj oddelek za računovodstvo, če so stroški le-tega manjši od zunanje računovodske službe (Drlja, 2009).

Po mojem mnenju se podjetja odločajo za notranje izvajanje računovodstva glede na velikost podjetja, načina organizacije in potreb posloводства ter na podlagi cene, ki bi jim jo zaračunalo zunanje računovodstvo. Večjim podjetjem, ki imajo tudi večji obseg dela računovodstva, se bolj splača imeti zaposlenega in imeti lastno računovodstvo ter vse informacije blizu. Zagotovo pa je pomembno, da imajo na tem mestu nekoga z dobrimi referencami in znanjem. Dejavnik, ki po mojem mnenju tudi vpliva na to, kakšno izvajanje računovodstva si podjetje izbere, pa je tudi zaupanje. Nekateri ne zaupajo zunanjim izvajalcem in imajo raje, da vse ostane znotraj podjetja, zato raje nekoga zaposlijo in imajo urejeno notranje izvajanje računovodstva.

Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju GZS) je leta 2013 naredila raziskavo, v kateri so med drugim ugotavljali tudi, zakaj podjetja ne želijo koristiti storitev računovodskega servisa ter kdo vodi njihove poslovne knjige. V vzorec raziskave je bilo vključenih 1.397 podjetij, ki so bila naključno izbrana in so imela naslednje značilnosti:

- z letnim prometom nad 25.000 evrov (v nadaljevanju EUR);
- izločena srednja in mala podjetja z več kot 50 zaposlenimi;
- izločena velika podjetja;
- izločena SKD dejavnost 69.200.

Podjetij, ki ne želijo koristiti storitev računovodskega servisa je bilo 283. Slika 1 prikazuje rezultate preiskave in hkrati njihovo primerjavo z enako izvedeno raziskavo iz leta 2008 (GZS, 2013).

Slika 1: Razlogi za notranje izvajanje računovodstva (v odstotkih)

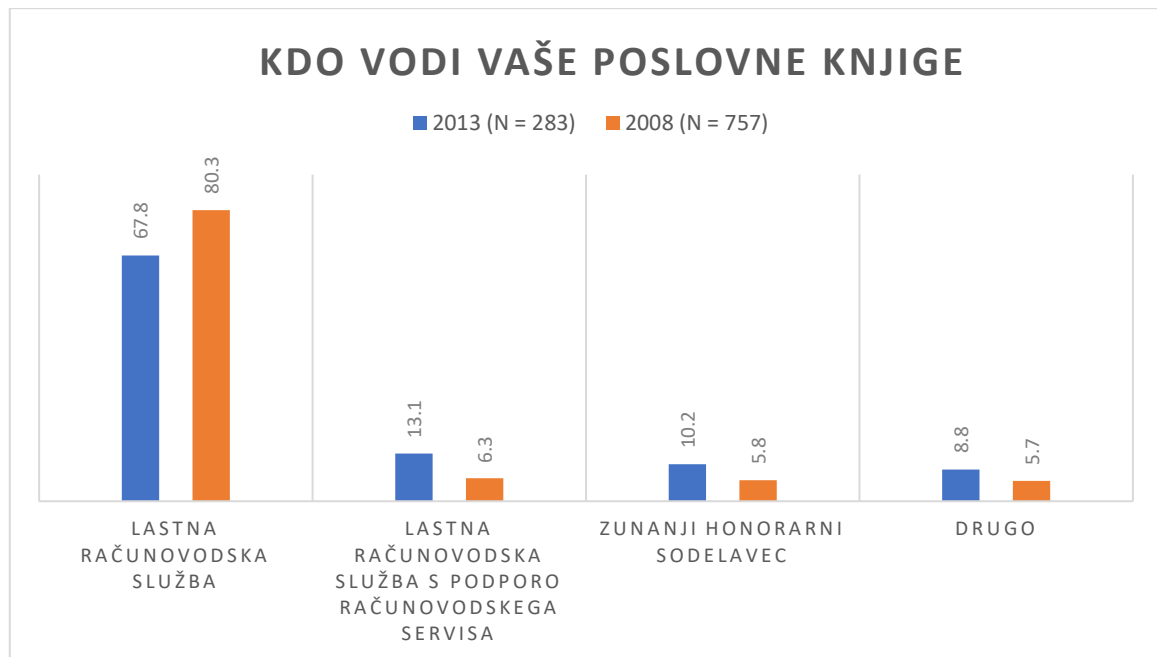


Vir: GZS (2013).

Na sliki 1 vidimo, da je v letu 2013 največ podjetij kot razlog za neuporabo storitev računovodskih servisov navedlo premajhen obseg dela, takoj za tem pa, da so storitve, ki jih računovodski servisi opravljajo, predrage. Manjši del pa je bilo tistih, ki so imeli slabe pretekle izkušnje z računovodskimi servisi in nezaupanjem računovodskim servisom. Iz slike 1 pa je tudi razvidno, da je bilo v raziskavi leta 2008 več tistih, ki so imeli slabe pretekle izkušnje z računovodskimi servisi (GZS, 2013).

Na sliki 2 (na drugi strani) lahko vidimo rezultate raziskave na vprašanje, kdo vodi poslovne knjige v podjetju, če to ni računovodski servis. Na to vprašanje so odgovarjala podjetja, ki so odgovorila tudi na vprašanje iz slike 1. Prav tako je narejena tudi primerjava z enako izdelano raziskavo iz leta 2008 (GZS, 2013).

Slika 2: Vodenje poslovnih knjig v podjetjih (v odstotkih)



Vir: GZS (2013).

Če podjetje nima zunanjega izvajanja računovodstva oziroma mu poslovnih knjig ne vodi računovodski servis, potem imajo v največ primerih lastno računovodsko službo. Zelo malo pa je lastnih računovodskih služb s podporo računovodskega servisa in zunanjih honorarnih delavcev (GZS, 2013).

2.2.1 Velikost podjetja in cena

Na odločitve o notranjem ali zunanjem izvajanju računovodstva vpliva tudi velikost podjetja in cena storitev. Manjšim podjetjem se bolj splača najeti zunanje izvajanje računovodstva, saj je cena storitev pri zunanjem izvajalcu nižja, kakor če bi imeli notranje izvajanje računovodstva. Večja podjetja pa imajo navadno večji obseg poslovanja, večje število prejetih in izdanih računov, več bančnih računov, s katerimi vsakodnevno poslujejo ter navsezadnje večje število zaposlenih. Vse to pa vpliva na ceno računovodskih storitev pri zunanjem izvajalcu. Cena je navadno sestavljena iz števila prejetih in izdanih računov, števila zaposlenih in obračunov njihovih plač in drugih izplačil fizičnim osebam, zahtevnost obračuna davka na dodano vrednost (v nadaljevanju DDV) in drugih dodatnih storitev. Cena navadno naraste na tako visoko številko, da se večjim podjetjem bolj splača imeti organizirano notranje izvajanje računovodstva in zaposliti nekoga, da to izvaja.

Pri velikih podjetjih je obseg dela tako velik, da imajo podjetja zaposlenih več računovodij in vsak zaposleni skrbi za določeno področje računovodstva. Po navadi so ločene funkcije obračuna plač in drugih izplačil fizičnim osebam, izvajanje DDV obračuna, izdajanje

računov in vnašanje prejetih računov ter izdelava poročil in medletnih in letnih bilanc ter poročanje zunanjim in notranjim uporabnikom. Tako delo nemoteno poteka in je sklenjen celoten tokokrog računovodenja. Delo je opravljeno kvalitetno, saj vsak dela na svojem področju, ki ga najbolje obvlada in na katerem se dodatno izobražuje in spremlja novosti.

2.2.2 Odgovornost

Pomembno je, da je med podjetjem in zaposlenim odgovornost zaposlenega natančno opredeljena in določena. Le tako lahko podjetje poskrbi, da ne pride do neustreznega izvajanja te odgovornosti. Tam, kjer odgovornost ni natančno opredeljena in določena, velikokrat pride do namernega izmikanja odgovornosti. Na to vplivajo različni dejavniki podjetja (Bergant, 2010):

- nepregledna organizacijska struktura;
- namerno pomanjkljivi splošni akti in navodila;
- previsoka členitev organizacijskih enot;
- oblikovanje novih nepotrebnih organizacijskih enot;
- zloraba pooblaščenja za izvajanje nalog;
- nejasna navodila;
- prenos odgovornosti na druge zaposlene;
- namerno in napačno prirejanje navodil in predpisov;
- namerno pomanjkljivo informiranje.

Poslovodstvo podjetja je odgovorno za pravilno delovanje celotnega računovodstva v podjetju. S celotnim računovodstvom je mišljen kontrolni stroj podjetja, pravilno vodenje poslovnih knjig, izbira in uporaba računovodskih usmeritev, varovanje sredstev ter pravilno predstavljanje položaja podjetja in podobno. Za strokovnost in učinkovitost delovanja računovodskega sistema ter za prilagajanje k novim izboljšavam pa je odgovoren vodja računovodstva v podjetju (Bergant, 2010).

Odgovornost v računovodstvu lahko tako razdelimo v dve skupini, saj so odgovornosti v računovodstvu razdeljene glede na računovodske naloge. Prva skupina je odgovornost za delovanje računovodskega informacijskega sistema, druga skupina pa odgovornost za delovanje in razvoj računovodske službe. Odgovornost za delovanje računovodskega informacijskega sistema vsebuje odgovornost za knjigovodenje, računovodsko preračunavanje, analiziranje in nadziranje ter odgovornost za organiziranje in razvoj računovodskega informacijskega sistema (Bergant, 2010).

Za poslovodstvo podjetja in vodjo računovodstva so značilne vse odgovornosti, ki so zgoraj našteje. So pa tudi odgovornosti, za katere odgovarja samo vodja računovodstva v podjetju

in to je odgovornost delovanja in razvoja računovodske službe, ki zajema načrtovanje, pripravo izvajanja in nadziranje ter vodenje v računovodski službi (Bergant, 2010).

V splošnem je vsak računovodja odgovoren za tisto kar počne in jih zavezuje računovodski in etični kodeks. Načela obnašanja računovodje so strokovnost in odgovornost, zaupnost, poštenost, resničnost in prizadevnost (Koletnik, 1998).

Računovodja mora pomagati povečati učinkovitost in uspešnost gospodarjenja podjetja, zato zagotavlja resnične in pravočasne podatke in informacije, na podlagi katerih so sestavljena poročila podjetja za nadaljnje odločanje. Računovodja pomaga in sodeluje, da računovodski nadzor deluje nemoteno in brez napak. Držati se je potrebno predpisanih rokov in pravočasno opravljati naloge.

2.2.3 Zaupnost informacij

Podjetja oziroma vodje podjetij si prizadevajo, da vse pomembne informacije ostanejo v podjetju, saj so navadno to informacije, ki zagotavljajo konkurenčne prednosti podjetja. S tega vidika podjetja raje organizirajo lastno notranje izvajanje računovodstva in ne najemajo zunanjih izvajalcev.

Računovodje zavezujejo poklicni kodeksi, ki temeljijo na načelih kot so spoštovanje, zaupnost, strokovnost, neodvisnost in odgovornost. Računovodja razpolaga z informacijami, ki so zaupne narave. Od računovodje se pričakuje, da spoštuje in varuje zaupnost. Računovodja je odgovoren zaposlenim, saj lahko z napačnimi odločitvami ogrozi prihodnost podjetja in socialno varnost zaposlenih (Turk & Melavc, 2001).

Računovodje so odgovorni za varovanje zaupnih informacij, seznanjanje ostalih zaposlenih o zaupnih informacijah in izogibanje uporabe in razkrivanja zaupnih informacij (IMA – Statement on Management Accounting IC: Standards of Ethical Conduct).

2.3 Prednosti in slabosti notranjega izvajanja računovodstva

Prednosti notranjega izvajanja računovodstva so definitivno informacije, ki ostajajo znotraj podjetja, so bližje in hitreje dosegljive. Računovodja v podjetju je seznanjen z vsemi informacijami, lažje in bolj je na razpolago poslovodstvu. Podjetje si lahko svojo računovodsko funkcijo organizira tako, kakor jim najbolj ustreza. Pri sebi imajo vedno vse originalne dokumente. Navadno so računovodje na podjetje vezane dolgoročno, tako da ni tolikšnih zamenjav zaposlenih in navajanja na novega zaposlenega in prenos informacij, kakor je to lahko v računovodskih servisih, kjer je večja menjava zaposlenih in menjave strank med zaposlenimi znotraj računovodskega servisa, kar je slabo za podjetja, saj se morajo vsakokrat privaditi na novega računovodjo in s tem tudi dodatnim širjenjem informacij.

Slabosti notranjega izvajanja računovodstva pa so, da je težje odpustiti zaposlenega, kakor prekiniti pogodbo z računovodskim servisom. Prav tako imajo navadno računovodje v računovodskih servisih več izkušenj na različnih področjih dejavnosti in poslov in specifična znanja. V velikih podjetjih je računovodska funkcija razdeljena tako, da vsak dela svoj del in nima znanja niti pregleda čez druga dela, ki jih opravlja računovodstvo (Drlja, 2009).

3 ZUNANJE IZVAJANJE RAČUNOVODSTVA

Računovodstvo je ena izmed najpogostejših zunanje izvajanih dejavnosti. Zunanji izvajalci navadno opravljajo za podjetje storitve oziroma dejavnosti, ki ne zahtevajo visoke ravni strokovnega znanja. S tem podjetje, ki je naročnik, manj tvega, saj obstaja možnost, da bi te storitve zunanji izvajalec izvedel neustrezno ali nestrokovno. Na drugi strani pa velikokrat podjetja prepustijo zunanjemu izvajalcu izvajanje storitev ali dejavnosti, ki zahtevajo visoko specializirano znanje, saj imajo zunanji izvajalci znanja, ki jih podjetje nima in je zato lahko bolj uspešno pri opravljanju teh storitev oziroma dejavnosti (Needles & Crosson, 2005).

3.1 Opredelitev zunanjega izvajanja računovodstva

Zunanje izvajanje računovodstva pomeni, da to funkcijo opravlja nekdo zunaj podjetja, navadno je to računovodski servis. Zunanje izvajanje računovodstva pomeni alternativo notranjemu izvajanju računovodstva.

Z razvojem informacijske tehnologije se spreminjajo tudi postopki in stroški izvajanja različnih dejavnosti. Podjetja so v preteklosti imela raje notranje izvajanje računovodstva, saj jim je to omogočalo boljše in hitrejše poslovanje in delovanje tako zaradi transportnih kot tudi drugih stroškov. V današnjem času pa je lahko zunanje izvajanje računovodstva precej cenejša in boljša rešitev, saj se z razvojem informacijske tehnologije zmanjšujejo stroški in ustvarjajo globalne medsebojne povezave (Šink, 2002).

Zunanje izvajanje računovodstva je dolgoročna povezava poslovnih partnerjev. Temelji na tem, da poslovni partnerji med sabo pogosto komunicirajo in sodelujejo, se poznajo, razumejo in si zaupajo. Zunanji izvajalci so rešitev za podjetja, ki nimajo specializiranih kadrov za to dejavnost. Zunanji izvajalci so prilagodljivi, specializirani in inovativni. To je način, s katerim podjetjem pomagajo pri njihovem nemotenemu in pravilnemu poslovanju ter tako na nek način pomagajo povečevati rast podjetja. Praksa danes kaže, da so marsikateri dejavnosti bolj učinkovite, če jih izvajajo zunanji izvajalci in tudi stroški so nižji. Ko poslovodstvo določene dejavnosti prepusti zunanjim izvajalcem, ki so strokovni in specializirani za to delo, lažje usmerijo pozornost na druge, pomembnejše spektre poslovanja (Bergant, 2010).

3.2 Razlogi za zunanje izvajanje računovodstva

Razlogi za zunanje izvajanje računovodstva so različni. Največkrat se za zunanje izvajanje računovodstva podjetja odločijo zaradi manjših stroškov in pomanjkanja kadra z ustreznim znanjem.

Najpogostejši razlogi za zunanje izvajanje računovodstva so (Flatworld Solutions Pvt. Ltd., brez datuma):

- manjši operativni stroški in stroški dela;
- podjetja se lahko osredotočajo na svoje ključne poslovne procese;
- lažji dostop do zmogljivosti, znanj, izkušenj in tehnologij;
- sprostitev notranjih virov, ki bi jih bilo mogoče učinkovito uporabiti za druge namene;
- pomanjkanje specializiranih kadrov znotraj podjetja;
- prenos dela odgovornosti na zunanje izvajalce;
- zunanje izvajanje pomaga podjetjem porazdeliti tveganje;
- strateška zaveznitva in povezave;
- reorganizacija temeljnih procesov podjetja;
- večja fleksibilnost, večja možnost prilagajanja.

Za zunanje izvajanje računovodstva so različni dejavniki in razlogi. Na splošno pa lahko rečemo, da je boljše tisto, kar ima na dolgi rok boljše zelene učineke.

3.2.1 Velikost podjetja

Za zunanje izvajanje računovodstva se največkrat odločajo manjša podjetja, katerih obseg poslovanja ni velik. Navadno imajo ta podjetja tudi malo zaposlenih ali pa sploh nimajo zaposlenih. Takim podjetjem se ne splača imeti notranje organiziranega računovodstva in za to zaposlene osebe, saj se to delo največkrat lahko opravi v nekaj urah na teden.

Manjša podjetja, ki se največkrat odločajo za zunanje izvajanje računovodstva, velikokrat z leti postanejo večja in obširnejša podjetja. Takrat se navadno odločijo za svojo notranjo računovodsko službo ali pa kombinacijo notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva. V takšnih primerih zunanji izvajalci največkrat opravljajo knjigovodska dela, ki zajema knjiženje prejetih in izdanih računov, obračune plač in plačilni promet. Računovodska služba znotraj podjetja pa skrbi za računovodske izkaze, izdelavo raznih poročil in bilanc (Drlja, 2009).

Pri zunanjem izvajanju računovodstva podjetjem ni potreben lastni kader za računovodstvo in stroškov, ki so povezani z njim. V računovodskem servisu računovodja navadno skrbi za več podjetij, zato imajo dovolj dela in se jim splača, medtem ko bi podjetje imelo veliko

večji strošek, če bi zaposlili računovodjo za lastno notranjo računovodsko funkcijo (Drlja, 2009).

Zunanji izvajalec računovodstva je navadno računovodski servis. Večji računovodski servisi imajo navadno zaposlenih več računovodij, ki skrbijo za računovodstva več podjetij. Naročnik računovodskih storitev tako nima tveganja zaradi bolniških odsotnosti, dopustov, prenehanja dela zaposlenih in podobno. Prav tako podjetje nima stroškov izobraževanja zaposlenih računovodij, saj za vse to poskrbi zunanji izvajalec (Drlja, 2009).

Velikokrat imajo zunanji izvajalci boljšo optimizacijo dela v smislu informatizacije, tako imajo bolj ažurni pregled in nižje stroške (Drlja, 2009).

3.2.2 Cena storitev

Podjetju se splača imeti zunanje izvajanje računovodstva, če je cena le-tega nižja, kakor bi bila, če bi podjetje imelo notranje organizirano računovodsko službo.

Za zunanje izvajanje računovodstva se praviloma odločajo manjša podjetja. To pa ne pomeni, da večja podjetja ne uporabljajo storitev računovodstva zunanjih izvajalcev, saj so tudi ti opazili prednosti zunanjega izvajanja računovodstva. Poleg svojih računovodij, ki jih imajo v podjetju, računovodenje prepuščajo tudi zunanjim izvajalcem (Drlja, 2009).

Cene storitev računovodenja zunanjih izvajalcev so zelo različne. Zelo nizke cene velikokrat zavajajo, saj jih opravljajo izvajalci, kateri velikokrat nimajo zadostnega znanja za opravljanje takšnih storitev, predvsem pri podjetjih, ki imajo posebnosti ali kompleksnejše računovodenje. Takšna nelojalna konkurenca vpliva na cene storitev drugih zunanjih izvajalcev računovodstva. Velikokrat so prisotni pritiski za zniževanje cen računovodstva zunanjih izvajalcev (Drlja, 2009).

Pri manjših podjetjih, ki nimajo velikega obsega dela, je cena zunanjega izvajanja računovodstva nižja, kakor če bi imeli notranje organizirano izvajanje računovodstva. Računovodski servisi navadno zaračunajo ceno, odvisno od števila prejetih in izdanih računov, obračunov plač in drugih izplačil fizičnim osebam, zahtevnost obračuna DDV in podobno. Tako se manjšim podjetjem, ki mogoče niti niso DDV zavezanci, imajo majhno število zaposlenih ali velikokrat celo samo enega zaposlenega, z majhnim številom prejetih in izdanih računov, bolj splača, da najamejo zunanjega izvajalca računovodskih storitev, kakor da bi imeli notranje urejeno računovodsko službo, saj bi bil strošek zaposlenega večji, kakor strošek zunanjega izvajalca.

3.2.3 Odgovornost računovodskih servisov

Sodelovanje med podjetjem in računovodskim servisom se navadno sklene preko pogodbe. Pogodba mora vsebovati vse ključne dele o opravljanju računovodskih storitev.

Opravljanje računovodskih storitev je natančno opredeljeno in dogovorjeno v pogodbi med podjetjem in računovodskim servisom. Odgovornost zunanjega izvajalca torej zajema izvajanje vseh nalog, ki so v tej pogodbi določene. Pri sklepanju pogodbe je pomembno, da imata stranki dovolj časa, da lahko preučita in temu namenita dovolj pozornosti, da se obe stranki zavarujeta in pripravita na morebitne konflikte. Obe stranki morata poznati pogoje, določbe, pravile in odgovornosti, ki so določene v pogodbi. Pomembno je, da zunanji izvajalec svojemu naročniku vedno in ažurno poroča o svojem delu, ki ga opravi za podjetje (Ivanjko, 1999).

Podjetniki velikokrat ne vedo, da za napake računovodskega servisa odgovarjajo sami. Izberejo najcenejši računovodski servis, saj v tem vidijo samo dodaten strošek in nobenih posebnih koristi. Ne zavedajo se, kaj lahko to pomeni ob obisku davčnega inšpektorja (Data d.o.o., 2010).

Na slovenskem trgu lahko vsakdo odpre računovodski servis in opravlja storitve računovodenja. Ni potrebno, da ima za to kakšna posebna dokazila o strokovni usposobljenosti in informacijski podpori. Taki, ki nimajo dovolj znanja in so amaterski računovodje, imajo nizke cene storitev. Podjetja vidijo nizko ceno, ne vedo pa, da je ta nizka cena velikokrat dražja, saj se hitro lahko spremeni v nepotrebno denarno kazen. Dober računovodja, ki je strokovno podkovan in sposoben, lahko podjetniku prihrani veliko denarja, čeprav je dražji. Dober računovodja pozna zakonodajo in iz nje izhajajočih danih možnosti, lahko podjetniku naložbo hitro povrne (Data d.o.o., 2010).

Podjetnik sam odgovarja za napako računovodskega servisa. Za napako ga inšpektor kaznuje z denarno kaznijo, plačilom davka in zamudnimi obrestmi. Računovodski servis pa ne glede na to, lahko brez kazni mirno posluje naprej in opravlja svojo dejavnost računovodskih storitev (Data d.o.o., 2010).

Pomembno je, da ima računovodski servis zavarovano svojo strokovno odgovornost. Če imajo svojo strokovno odgovornost zavarovano, lahko kazen in zamudne obresti krijejo iz zavarovalnine. Podjetja bi se bolj kot na ceno morala ozirati na to, kakšna je strokovnost računovodskega servisa, če so zavarovani in koliko sledijo novi zakonodaji (Data d.o.o., 2010).

Po Ivanjku (1999) je računovodski servis dolžan opravljati svoje delo po načelu dobrega gospodarstvenika. Upoštevati mora interese svojega naročnika, ki mu morajo služiti kot vodilo pri opravljanju svojega dela.

Štefanac (2012) poudarja, da lahko pride v praksi do različnih primerov, tudi takih, kjer računovodje storijo kaznivo dejanje. Zakonski zakonik pravi, da je kaznivo dejanje storjeno v primeru, ko so izpolnjeni trije pogoji – izpolnjenost zakonskega opisa kaznivega dejanja, protipravnost in krivda.

Najpogostejši kaznivi dejanji sta davčna utaja in ponarejanje oziroma uničenje poslovnih listin. Če pride do takega primera, računovodski servis ne odgovarja za svojega zaposlenega računovodjo. Kazensko odgovoren je računovodja kot posameznik oziroma fizična oseba. Če je računovodja kaznivo dejanje storil po naročilu naročnika storitev, potem lahko oba kazensko odgovarjata (Štefanac, 2012).

3.2.4 Kakovost storitev računovodskih servisov

Kakovost storitev računovodskih servisov se zelo razlikuje. Obstajajo računovodski servisi, ki opravljajo svoje storitve kakovostno in tisti, ki svojega dela ne opravljajo strokovno. Veliko je takih, ki odprejo računovodski servis, pa nimajo primerne strokovne podlage za vodenje in izvajanje računovodenja podjetij. Takšne storitve so nekakovostne. Podjetniki navadno ne ločijo med kakovostnimi in manj kakovostnimi storitvami, saj velikokrat gledajo na ceno. Največkrat pa so tisti računovodski servisi, ki svojih storitev ne izvajajo z najvišjo kakovostjo, najcenejši.

Računovodski servisi svoje storitve izvajajo kakovostno takrat, ko uspejo zadovoljiti zahteve podjetij z odličnostjo. Prav tako morajo biti zadovoljni njihovi izvajalci in prispevajo k dobičku organizacije (Snoj, 1999).

Slovenski računovodski standardi (Slovenski inštitut za revizijo, 2006) opredeljujejo kakovost kot biti pozoren pri oblikovanju računovodskih usmeritev. Računovodske usmeritve pa sestavljajo pravila in postopki računovodenja. Značilnosti, ki opredeljujejo kakovost so razumljivost, ustreznost, zanesljivost in primerljivost.

Velik vpliv na kakovost imajo zaposleni v računovodskih servisih, saj oni opravljajo računovodske storitve za podjetja. Računovodski servis mora dobro skrbeti za svoje zaposlene, če hoče, da je delo opravljeno dobro, pravočasno in kakovostno. To pa pomeni, da je potrebno skrbeti za primerno kadrovsko strukturo, zaposlenim je potrebno omogočiti strokovna izobraževanja na davčnem, finančnem in računovodskem področju, tekoče je potrebno spremljati strokovno literaturo in podobno. Pomembne so izkušnje zaposlenih. Poleg izkušenj pa je prav tako pomembna tudi izobrazba zaposlenih. Koželj (1995) in Vehar (1998) v svojih raziskavah ugotavljata, da ima skoraj dve tretjini zaposlenih v računovodskih servisih izobrazbo na ravni srednje šole. Izobrazbo na ravni visoke šole imajo navadno vodje računovodskih servisov, je pa kljub temu kar nekaj vodij računovodskih servisov, ki imajo prav tako izobrazbo na ravni srednje šole. Poleg klasične izobrazbe pa so pomembna tudi druga izobraževanja, na katerih zaposleni pridobijo različne certifikate in nazive, saj s tem

širijo svoja znanja in je tudi kakovost storitev lahko boljša. Računovodja, ki opravlja kakovostno računovodske storitve, se udeležuje seminarjev, se posvetuje in prebira drugo strokovno literaturo.

Glažar (2007) ugotavlja, da podjetja vedno bolj cenijo kakovost opravljenih storitev kakor njihovo ceno. Koželj (1995) pa ugotavlja, da se izobrazbena struktura v računovodskih servisih zvišuje. Vedno manj je tistih, ki imajo izobrazbo na ravni srednje šole in vedno več tistih, ki imajo izobrazbo na ravni višje in visoke šole.

Kakovost storitev računovodskega servisa je odvisna tudi od tega, koliko strank ima posamezen računovodski servis. Računovodski servis, ki ima veliko podjetij, za katera opravlja računovodske storitve, težko posveti zadosti časa vsakemu podjetju posebej, kot bi ga lahko, če bi imel teh podjetij manj (Glažar, 2007).

Na kakovost storitev računovodskega servisa vpliva tudi strojna in programska oprema. Računovodski servisi, ki imajo novo in sodobno strojno in programsko opremo, bodo svoje storitve opravljali kakovostnejše od tistih, ki imajo zastarelo opremo, saj sodobna tehnologija omogoča kvalitetnejše in lažje delo, predvsem pa hitrejše delo zaradi hitre in enostavnejše obdelave podatkov. Sodobna tehnologija tudi skrbi za to, da so vsi podatki varno shranjeni, predvsem tisti podatki in informacije, ki so občutljivejši za poslovanje (Zeithaml & Bitner, 2003).

Pričakovanja naročnikov se razlikujejo glede na posamezna podjetja, za katera računovodski servis opravlja storitve računovodenja. Nekateri imajo visoka pričakovanja, saj so takšne tudi njihove potrebe in želje glede računovodskih storitev podjetja. Podjetja, ki najemajo računovodske servise, drugače dojemajo računovodstvo, kar je odvisno tudi od njihovega poznavanja računovodstva in njihovega mnenja o koristnosti posamezne storitve. Računovodski servisi težko vplivajo na takšna pričakovanja podjetij, ki jih najemajo. Lahko pa jih z natančnimi odgovori in poučevanjem in izobraževanjem o stroki poskušajo čim bolj približati realnosti (Kotler, 2004).

Kakovost storitev v računovodskih servisih pa se ugotavlja tudi s pomočjo različnih standardov. Takšni standardi so na primer ISO standardi. Za te standarde lahko računovodski servisi pridobijo certifikat in s tem nekakšen ugled in dobro ime ter položaj kakovostnega ponudnika na trgu. Značilno za storitve je to, da nikoli ne morejo biti popolnoma enako opravljene, če jih opravljamo večkrat, četudi jih opravlja vedno ena in ista oseba. Zato imamo različne načine, kako meriti kakovost računovodskih servisov. To računovodskim servisom pomaga nadzirati kvaliteto svojih storitev. Na prvem mestu so vedno zaposleni. To pomeni, da je za svoje zaposlene potrebno dobro poskrbeti. Potrebno je poskrbeti za zaposlovanje dobrih in usposobljenih zaposlenih in jim omogočiti redna izobraževanja. V računovodstvu je pravilnik o računovodstvu, v katerem so zapisani določeni procesi, katerih se morajo kakovostni računovodski servisi držati. Računovodski servis lahko svoje storitve

izboljšuje na način, da redno spremlja zadovoljstvo svojih strank. Njihove pohvale in kritike so tisto, kar jim omogoča, da izboljšajo svoje storitve (Kotler, 2004; Macarol, 2001; Potočnik, 2004; Robnik, 2009; Zeithaml & Bitner, 2003).

Horvat (2003a) ugotavlja, da podjetja velikokrat dojemajo kakovost storitev računovodskih servisov na način, da so storitve kakovostne, dokler ni nobenih problemov. Vendar pa podjetja ne vedo, da se velikokrat kakovost računovodskih servisov pokaže šele z zunanjo kontrolo oziroma inšpekcijskim pregledom. Tam pa se lahko ugotovijo razne nepravilnosti, zaradi katerih pa podjetja izgubijo zaupanje v računovodski servis in dvomijo v njihovo izvajanje kvalitetnih storitev.

Raziskava, ki meri zadovoljstvo strank računovodskih servisov je pokazala, da podjetja, ki najemajo računovodske servise, pri teh najbolj cenijo (ZRS, 2013):

- prijaznost;
- odzivni čas za rešitev problema;
- kakovost storitev;
- poznavanje zakonodaje;
- natančnost pri izvedbi storitev;
- obrazložitev vsebin, ki zanimajo stranko;
- čas, ki ga računovodski servis nameni stranki.

Zveza računovodskih servisov že od leta 2008 dalje organizira izbor za najboljši računovodski servis z namenom, da razširijo zavest o tem, kako pomembna je kakovost računovodskih servisov. Pri izbiranju naj računovodskega servisa upoštevajo kriterije (ZRS, 2013):

- strokovnost računovodij;
- raznolikost strank;
- finančne kazalnike;
- ravnanje s človeškimi viri;
- skrb za stranke;
- splošni vtis o računovodskem servisu;
- napredek v zadnjem letu;
- informacijsko tehnologijo;
- družbeno odgovornost;
- povezovanja na tujem trgu.

Potočnik in Hrastelj (1996) menita, da kakovost opredeljujejo naslednji dejavniki:

- zanesljivost pri pravilnem izvajanju storitev;

- pripravljenost zaposlenih za izvajanje storitev in pomoč uporabnikom storitev;
- strokovnost pri izvajanju storitev z ustreznimi znanji in veščinami;
- dostopnost med izvajalcem in uporabnikom storitev;
- uslužnosti z vljudnostjo, prijaznostjo kontaktne osebe in spoštovanjem uporabnikov;
- primerna oprema za opravljanje prevzetih storitev.

Kakovost storitev računovodskega servisa je odvisna od tega, koliko podjetje zaupa računovodskemu servisu. Do napak lahko pride prej, če podjetje ne zaupa svojemu računovodskemu servisu, poleg tega pa mu po možnosti posreduje še informacije, ki niso popolne ali odda dokumentacijo, ki je nepopolna in pomanjkljiva (Zemljarič, 1995).

3.2.5 Zaupnost informacij

Računovodski servis mora poskrbeti, da je zagotovljeno za zaupnost informacij, ki jih podjetje posreduje računovodskemu servisu. Računovodski servis teh informacij ne sme razkriti ali uporabiti brez ustreznega pooblastila ali druge pravne in poklicne pravice in dolžnosti po razkritju. Zaupnost velja tudi še po tem, ko podjetje in računovodski servis prekineta poslovno sodelovanje (Slovenski inštitut za revizijo, 2012).

Podjetjem, ki najemajo računovodske servise za opravljanje njihovih računovodskih storitev, je zelo pomembno, da njihove informacije ostanejo zaupne.

3.3 Prednosti in slabosti zunanjšega izvajanja računovodstva

Zunanje izvajanje računovodstva ima veliko prednosti, kot tudi slabosti. Bongard (1994) je razdelil prednosti v šest skupin: vpliv na stroške, vpliv na delovno silo, vpliv na tveganje, vpliv na osredotočenost, vpliv na finančni položaj podjetja in vpliv na tehnologijo in tehnološko znanje.

Podjetja se za zunanje izvajanje računovodstva največkrat odločajo zaradi nižje cene, saj bi jim notranje izvajanje računovodstva prineslo višje stroške. S tem, ko se podjetje odloči, da računovodstvo podjetja opravlja zunanji izvajalec, se del stalnih stroškov spremeni v spremenljive stroške. Zunanjemu izvajalcu podjetje plača samo za tiste storitve, ki jih zunanji izvajalec dejansko opravi. To je predvsem pomembno pri tistih podjetjih, ki se ukvarjajo s sezonskimi dejavnostmi, saj to pomeni, da ima podjetje v času sezone nekatere stroške, ki jih izven sezone ni oziroma so zelo nizki. Po nekaterih raziskavah ima podjetje od 20% do 40% nižje stroške, saj ima lahko podjetje večji nadzor nad operativnimi stroški (Bongard, 1994).

Zunanje izvajanje dejavnosti ima tudi pomemben vpliv na delovno silo. Zaposleni se raje zaposlijo v podjetju, kjer je njihovo znanje ključnega pomena, kakor pa v podjetjih, kjer je

njihovo znanje oziroma dejavnost le podporna. S tem, ko se podjetje odloči za zunanje izvajanje računovodstva, dobi kakovostne storitve od strokovnega in specializiranega kadra, ki ga dober računovodski servis ima. Podjetju se tako ni potrebno ukvarjati z iskanjem usposobljenega, strokovnega in specializiranega kadra za računovodstvo znotraj podjetja. Prednost je tudi v tem, da podjetju ni potrebno zaposlovati in odpuščati, ampak ima preko pogodbe z zunanjim izvajalcem urejen odnos. Lahko se osredotočijo na svojo glavno oziroma primarno dejavnost in zaposlene v tej dejavnosti, ki so ključni za podjetje (Bongard, 1994).

Prednost zunanjega izvajanja računovodstva je tudi v tem, da podjetje s tem del tveganja in odgovornosti za opravljeno storitev prenese na zunanjega izvajalca. Tako zmanjša lastno tveganje podjetja (Bongard, 1994).

Za podjetje je pomembno, da je osredotočeno na svojo glavno dejavnost in temu posveti dovolj časa, saj so to dejavnosti, ki prinašajo podjetju prihodke in dobiček in povečujejo konkurenčne prednosti. Podjetje se s tem, ko v zunanje izvajanje prenese dejavnosti, ki niso strateškega pomena, razbremeni (Bongard, 1994).

Bongard (1994) tudi slabosti razdeli v šest skupin: vpliv z vidika stroškov, vpliv z vidika delovne sile, vpliv z vidika tehnologije, vpliv z vidika informacij, vpliv z vidika odvisnosti od zunanjega izvajalca in vpliv z vidika notranjega odpora v podjetju.

Podjetju se splača imeti zunanjega izvajalca, če so stroški nižji, kot če bi to imeli urejeno znotraj podjetja. To pomeni, da mora podjetje dobro preučiti, kakšne stroške bi podjetje imelo, če bi dejavnost opravljali sami in kakšne stroške bi podjetje imelo, če bi dejavnost opravljal zunanji izvajalec. Podjetje mora tudi preveriti, če imajo v podjetju sredstva, ki so potrebna za opravljanje dejavnosti, saj je drugače potrebno investirati v ta sredstva in so tako stroški še višji. Podjetje pa se lahko pri svoji oceni tudi zmoti in napačno predvidi stroške. To pomeni, da se lahko podjetje odloči za zunanjega izvajalca in ima višje stroške, kot če bi to dejavnost opravljali sami znotraj podjetja. Slabost je tudi to, da je v pogodbi z zunanjim izvajalcem velikokrat določena fiksna cena, v tem pa ni vključena modernizacija tehnologije in s tem hitrejšega dela in znižanja stroškov (Bongard, 1994).

Slabost zunanjega izvajanja računovodstva je tudi ta, da negativno vpliva na zaposlene v podjetju. Zaposleni se lahko zaradi prenosa dejavnosti v zunanje izvajanje počutijo nesposobni opravljati določeno delo in jih je strah, da bodo izgubili službo ali dobili nižjo plačo. To se predvsem zgodi takrat, ko se del nalog, ki so jih prej opravljali zaposleni, prenese na zunanjega izvajalca. Produktivnost zaposlenih je tako manjša, saj jih ta negotovost ohromi. Zaposleni se na take razmere odzovejo na več načinov (Due, 1995):

- zaposleni vidijo nove možnosti za razvoj kariere pri prevzemu novih nalog;
- starejši zaposleni se bojijo sprememb in se hitro začnejo pogajati o predčasni upokojitvi;

- mladi zaposleni začnejo iskati nove službe in nove možnosti za kariero drugje.

Slabost zunanjega izvajanja je, da s prenosom dejavnosti na zunanjega izvajalca lahko pride do odpustitve delavcev ali prerazporeditve dela. Zunanji izvajalec delavce iz podjetja lahko zaposli pri sebi, podjetje pa tako ostane brez znanja na tem področju. Kadar se dejavnost prenese iz podjetja na zunanjega izvajalca, imajo zaposleni več možnosti (Bongard, 1994):

- zunanji izvajalec lahko zaposli zaposlene iz podjetja in zaposleni tam vidijo novo priložnost in možnost za razvoj svoje kariere;
- zaposleni so lahko premeščeni na drugo delovno mesto, to pa je lahko problematično predvsem takrat, ko se zaposleni nočejo prekvalificirati in jih novo delovno mesto demotivira;
- zaposleni lahko postanejo presežek in so odpuščeni.

Slabost zunanjega izvajanja računovodstva je, da niso več vse informacije samo v podjetju. Sodelovanje med podjetjem in računovodskim servisom mora biti pogodbeno določeno. Vsebovati mora določbo o varovanju podatkov. Odnos med podjetjem in računovodskim servisom pa mora temeljiti na zaupanju. Podjetje se mora zavedati tveganja, ki nastane s tem, ko zunanjemu izvajalcu poda informacije o tehnologiji in tehnoloških postopkih, poslovanju in podobno, saj so te informacije in podatki za podjetje zelo pomembni in lahko ustvarjajo konkurenčno prednost pred drugimi. Zunanji izvajalec lahko te informacije in podatke uporabi kasneje pri sodelovanju s konkurenco tega podjetja. Prav tako tudi, če se pogodbeno razmerje prekine. Zelo pomembno je, da podjetje ohrani pomembne informacije in podatke znotraj podjetja in tako ne izgubi svojih konkurenčnih prednosti (Bongard, 1994).

Zunanji izvajalec po navadi hoče podjetje narediti odvisno od njega. Pomembno je, da je podjetje vedno povezano in vključeno v proces opravljanja dejavnosti, ki jih prenese v zunanje izvajanje. Če odnos med podjetjem in zunanjim izvajalcem postane nenadzorovan in odvisen, lahko nastane težava, sam zunanji izvajalec tako pridobi pogajalsko moč. Tako so lahko stroški storitev zunanjega izvajalca višji (Bongard, 1994).

3.4 Izbira računovodskega servisa

Podjetja zelo različno dojemajo prednosti in slabosti različnih možnosti, ki se jim ponujajo pri izbiri in odločanju o tem, kakšno izvajanje računovodstva bo podjetje imelo. Na to vplivajo različni dejavniki, na podlagi katerih se podjetja odločajo o svoji izbiri. Razlike pri podjetjih, ki se odločajo med možnostmi, nastajajo zaradi specifičnosti pri vsakem podjetju in politiki in mišljenju vsakega posameznega podjetja. Mnenja in strategije, ki jih podjetja uporabljajo pri izbiri, pa so zanimive tudi za računovodske servise. To jim namreč razkriva informacije, na podlagi katerih lahko razberejo prednosti notranjega izvajanja računovodstva, ki so pomembne, saj je tudi notranje računovodstvo konkurent zunanjemu

računovodstvu, čeprav računovodski servisi to včasih kar pozabijo in ne gledajo na notranje računovodstvo kot na svojega konkurenta. Računovodski servisi se namreč še vedno zelo težko približajo nekaterim prednostim, ki jih ima notranje računovodstvo. Razkritja o teh prednostih in drugih informacijah pa jim lahko pomagajo pri nadgrajevanju svoje ponudbe na področjih, kjer bi lahko ustvarili dodatne konkurenčne prednosti v primerjavi z notranjim izvajanjem računovodstva (Horvat, 2003a).

Sprva so vsa podjetja imela notranje urejeno izvajanje funkcije računovodstva, zaradi tega ni bilo računovodskih servisov. Sčasoma pa so se pojavili tudi računovodski servisi, saj so se podjetja zaradi nižjih stroškov in drugih razlogov odločali za zunanje izvajanje računovodstva. Računovodski servisi so se tako na slovenskem trgu začeli pojavljati od leta 1990 dalje. Število računovodskih servisov je od takrat začelo naraščati. Skoraj polovica vseh podjetjih, ki so specializirana za opravljanje računovodskih dejavnosti, je samostojnih podjetnikov. Za opravljanje računovodske dejavnosti še vedno ni nikakršnih omejitev. To pomeni, da lahko dejavnost računovodstva opravlja kdorkoli, ki je polnoleten in poslovno sposoben (Glažar, 2001; Glažar, 2007; Grivec, 2014; Horvat, 2003b; Kotler, 1996; Snoj, 2000).

Zelo pomembno je, komu podjetje zaupa izvajanje računovodstva, saj lahko pride do posledic, ki niso ravno ugodne za podjetje, če podjetje izbere napačen računovodski servis.

Podjetje se mora ustrezno lotiti procesa izbiranja računovodskega servisa. Njihova odločitve ne sme temeljiti samo na ceni storitev, ampak na kakovosti in izkušnjah.

En način, kako naj se podjetje loti izbire pravega računovodskega servisa za njih, je ta, da oblikujejo vprašalnike za računovodske servise. V te vprašalnike bi morali vključiti (Koželj, 2009):

- zanimanje za dosedanje naročnike računovodskega servisa za namen pridobitve mnenj o ponudniku iz prve roke;
- informacije o izobrazbi zaposlenih v računovodskem servisu;
- izkušnje in posebna znanja zaposlenih v računovodskem servisu;
- učinkovitost, hitrost in cena računovodskega servisa;
- posebna specializirana znanja;
- strojna in programska oprema računovodskega servisa;
- možnosti komuniciranja prek različnih tehnologij;
- podatek o velikosti računovodskega servisa za namen ugotavljanja zmogljivosti ob morebitnem razvoju podjetja.

Vprašalnike, ki jih pridobijo, morajo podjetja dobro pregledati in preučiti. Na ta način lahko vsak računovodski servis ocenijo, če je primeren za njihovo izbiro ali ne. Izbrati morajo

računovodski servis, ki je glede na te podatke, najprimernejši za njihovo podjetje. Podjetje lahko tako izbere najboljši računovodski servis z vidika kakovosti in cene (Koželj, 2009).

Zbornica računovodskih servisov (v nadaljevanju ZRS) izdaja tudi katalog certificiranih računovodskih servisov Slovenije. Vsi računovodski servisi, ki so v tem katalogu, morajo izpolnjevati določene pogoje (ZRS, brez datuma):

- registracija za opravljanje računovodske in knjigovodske dejavnosti;
- članstvo v ZRS;
- računovodski servis ni v postopku prisilne poravnave, stečaja ali likvidacijskem postopku ter ni nikoli prenehal s poslovanjem zaradi sodne ali druge prisilne določbe;
- direktor računovodskega servisa v zadnjih petih letih ni bil pravnomočno obsojen storitve kaznivega dejanja, ki bi bilo povezano s poslovanjem računovodskega servisa;
- proti računovodskemu servisu ni uveden noben kazenski postopek;
- spoštovanje Kodeksa članov ZRS iz strani vseh zaposlenih v računovodskem servisu;
- v računovodskem servisu je zaposlena vsaj ena oseba z rednim delovnim razmerjem, samostojni podjetnik pa ima obvezno urejeno zavarovanje za polni delovni čas;
- vodja računovodskega servisa ima opravljen izpit po Programu usposabljanja za vodenje računovodskih servisov oziroma drugače pridobljen strokovni naziv pri ustreznem organu;
- stalno izobraževanje zaposlenih;
- vodja računovodskega servisa opravlja e-seminar in e-test o etiki poslovanja pod okriljem ZRS na vsaki dve leti;
- računovodski servis ima sklenjeno zavarovanje poklicne odgovornosti v skladu z dogovori med ZRS in zavarovalnicami.

Podjetje navadno zaupa računovodskemu servisu, ko je zadovoljen z njihovimi storitvami. Takrat podjetje postane tudi zvesto računovodskemu servisu. Dobro mnenje o računovodskem servisu bo razširil tudi naprej med ostala podjetja. Zgodi pa se lahko, da podjetje s svojim izbranim računovodskim servisom ni zadovoljno. Če je temu tako, se sodelovanje med podjetjem in računovodskim servisom navadno prekine. To pa pomeni, da podjetje lahko negativno mnenje o računovodskem servisu širi naprej. Ravno zaradi tega je potrebno, da si računovodski servisi prizadevajo, da jim podjetja zaupajo (Macarol, 2001).

Računovodstvo je zelo specifično. Značilno za računovodstvo je to, da se nenehno spreminja z zakonom in drugimi posebnostmi poslovanja. Podjetja, ki so specializirana za opravljanje računovodske dejavnosti, to so računovodski servisi, izdelujejo računovodske bilance in razne druge računovodske izkaze drugim podjetjem. Ti izkazi pa so lahko povsem različni glede na podjetja, njihovo dejavnost in velikost (Glažar, 2007).

Podjetja, ki niso tako velika, od računovodskih servisov zahtevajo samo tiste računovodske izkaze, ki so nujni s strani države, saj država predpiše, kateri izkazi so potrebni in nujni pri poslovanju podjetja. Ti izkazi so največkrat namenjeni predvsem zunanjim uporabnikom. Računovodski servisi jim tudi izpolnjujejo razne zahteve za davčne namene in davčne organe ter pomagajo pri obračunavanju plač za zaposlene v podjetju (Glažar, 2007).

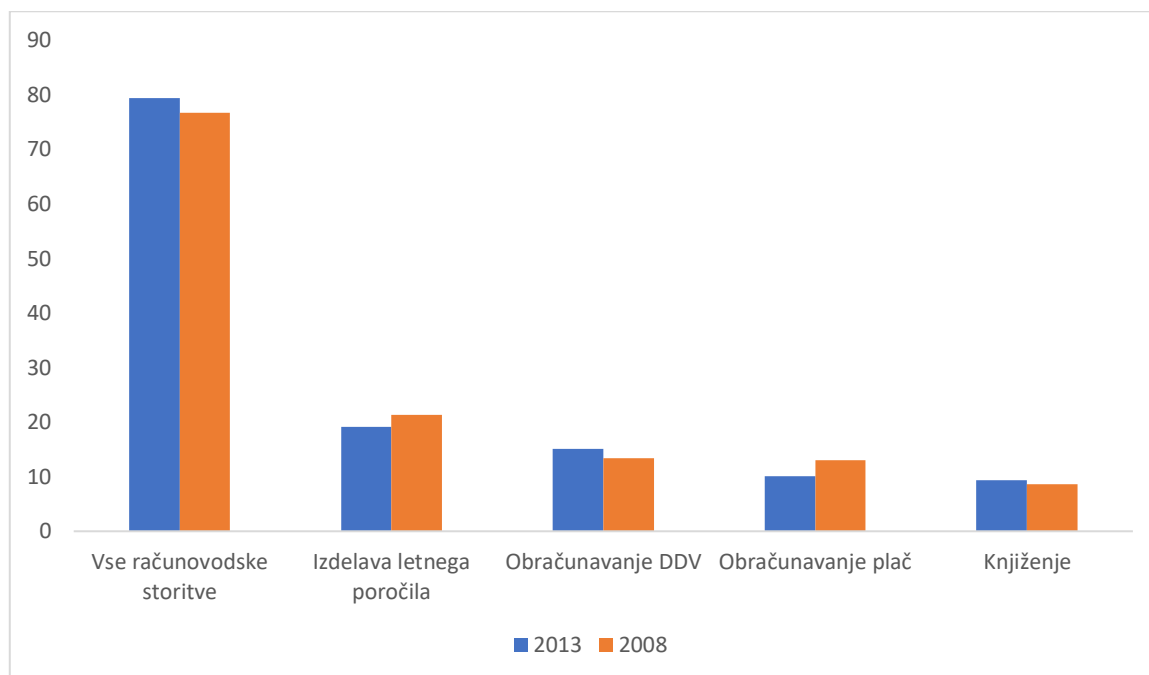
Večja podjetja, ki se odločajo za zunanje izvajanje računovodstva, pa navadno od računovodskih servisov zahtevajo in pričakujejo predvsem zniževanje stroškov. Poleg tega pričakujejo tudi, da se izognejo tveganju iz naslova omejene usposobljenosti svojih lastnih zaposlenih za računovodsko funkcijo v podjetju. Večja podjetja od računovodskih servisov zahtevajo in pričakujejo računovodske storitve, ki so natančnejše in bolj specifične od tistih, ki jih zahtevajo in pričakujejo manjša podjetja (Glažar, 2007).

Računovodski servisi ponujajo različne računovodske storitve. Vsi računovodski servisi pa v prvi vrsti ponujajo storitve evidentiranja in knjiženja poslovnih dogodkov, ki nastanejo v podjetju. Poleg tega podjetje postavi kontni plan in vse ostale šifrate, ki so potrebni pri vodenju računovodenja za posamezno podjetje. Računovodski servisi tudi vodijo glavno knjigo podjetja in pomožne knjige. Spremljajo obveznosti in terjatve partnerjev podjetja, obračunavajo plače zaposlenih v podjetju in druga izplačila fizičnim osebam. Prav tako obračunavajo razne davke in prispevke, pripravljajo kompenzacije, asignacije, vodijo evidenco osnovnih sredstev ter obračunavajo amortizacijo osnovnih sredstev, spremljajo in izpisujejo odprte postavke, spremljajo in izvršujejo plačilni promet podjetja. Računovodski servisi tudi izdelujejo razna računovodska poročila, izkaze in bilance, izdelujejo poslovne načrte, akte in sklepe podjetja, ki so povezani s poslovanje in računovodstvom podjetja. Kontrolirajo poslovanje ter hkrati opozarjajo podjetja na nepravilnosti, ki se pojavijo v poslovanju in jim tudi računovodsko in davčno svetujejo (Glažar, 2007).

Zveza računovodskih servisov je v raziskavi, ki so jo opravili leta 2013 ugotavljala, katere storitve računovodenja podjetja največkrat prenesejo v zunanje izvajanje računovodstva. Anketirana so bila naključno izbrana podjetja, ki jih je bilo kar 1.397. Od vseh anketiranih naključno izbranih podjetij, je kar 1.114 podjetij uporabljalo storitve zunanjega izvajanja računovodstva oziroma računovodskih servisov. V sliki 3 so podani rezultati raziskave in primerjava z rezultati iz leta 2008 (ZRS, 2013).

Iz slike 3 (na drugi strani) je razvidno, da je največ podjetij, ki uporabljajo zunanje izvajanje računovodstva, prepustilo računovodskemu servisu izvajanje celotne računovodske funkcije. Tista podjetja, ki niso imela celotnega računovodstva prenesenega v izvajanje računovodskim servisom, so največkrat računovodskim servisom prepustila izdelavo letnega poročila, nato pa so sledili še obračun DDV, obračun plač in knjiženje (ZRS, 2013).

Slika 3: Najpogosteje uporabljene storitve računovodskih servisov (v odstotkih)



Vir: ZRS (2013).

Najbolj pomembno pri sodelovanju med podjetjem in računovodskim servisom je, da računovodski servisi poučijo podjetja o osnovnih načelih računovodstva. Podjetja bojo tako razumela, kakšne storitve potrebujejo in kaj točno računovodski servis opravlja in potem to tudi zaračunava na svojem računu, ki ga izstavi podjetju (Hočevar, 1999).

Nekateri računovodski servisi, ki ponujajo računovodske storitve podjetjem, menijo, da poučitev podjetja o osnovnih področjih računovodstva vodi do prekinitve medsebojnega poslovanja zaradi prenosa potrebnega znanja. Podjetjem se namreč poveča uporabna vrednost tovrstnih storitev s tem, ko pridobi osnovno znanje računovodstva. Nauči se, kako poskrbeti za ustrezno urejanje svoje dokumentacije. S tem ima računovodski servis manj dela, saj mu lahko razvrščanje papirjev vzame zelo veliko časa, ki pa ga potem ne more zaračunati naprej podjetju (Glažar, 2007; Macarol, 2001).

Sodelovanje med računovodskim servisom in podjetjem je sklenjeno preko pogodbe. Pisna pogodba o opravljanju računovodskih storitev določa vse pomembne člene, ki so potrebni in urejajo razmerje med računovodskim servisom in podjetjem. Pogodbe se med seboj razlikujejo, morajo pa vsebovati podatke, ki so nujni, to so (Koželj, 2009):

- podatki o izvajalcu storitev;
- podatki o naročniku storitev;
- kraj opravljanja dejavnosti;
- natančno opredelitev vseh storitev, ki jih bo opravljal računovodski servis za podjetje;

- načine medsebojne izmenjave dokumentacije;
- določbe o rokih za dostavo in izdelavo dokumentacije;
- določitev zaposlenih v podjetju in računovodskemu servisu, ki bodo zadolženi za medsebojno komuniciranje;
- pristojnosti glede podpisovanja računovodskih poročil;
- opredelitev skladne strojne in programske opreme;
- računovodske usmeritve za konkretnega naročnika;
- cena storitev;
- določbe o ravnanju obeh strank ob morebitni prekinitvi medsebojnega sodelovanja.

V Obligacijskem zakoniku (OZ), Ur. l. RS, št. 97/2007-UPB1, je zapisano, da računovodskemu servisu daje pravico sklenitev pogodbe o opravljanju računovodskih storitev in obenem računovodski servis zavezuje o opravljanju računovodskih storitev za podjetje. Računovodski servis za opravljanje računovodskih storitev podjetju dobi pravico do plačila, razen v primeru, ko je v ozadju drugačen medsebojni dogovor.

Podjetje, ki prenese svojo računovodsko funkcijo v zunanje izvajanje računovodskemu servisu, je odgovorno za pravočasno posredovanje poslovnih listih računovodskemu servisu. Ti dokumenti morajo biti resnični in urejeni. Za verodostojnost in ažurnost teh dokumentov pa odgovarja podjetje samo. Podjetje lahko računovodskemu podjetju dokumente tudi fotokopira, samo pa mora originalne dokumente primerno in ustrezno hraniti. Podjetje mora biti računovodskemu servisu na voljo za komuniciranje in potrebe usklajevanja zadev, ki se tičejo poslovanja podjetja in računovodenja. Podjetje je odgovorno za pravočasno in točno plačilo računov, ki jih dobi od računovodskega servisa za opravljanje računovodskih storitev podjetja (Koželj, 2009).

3.5 Kombinacija notranjega in zunanjega izvajanja računovodskih storitev

Vsako podjetje ima več možnosti izbire izvajanja računovodskih storitev. Podjetje lahko funkcijo računovodstva izvaja znotraj podjetja, lahko jo izvaja zunaj podjetja, to navadno pomeni, da najamejo računovodski servis, lahko pa funkcijo računovodstva izvaja tudi kombinirano. To pomeni, da del računovodske funkcije izvaja znotraj podjetja, preostali del računovodske funkcije pa izvajajo zunanji strokovnjaki oziroma računovodski servis.

Del računovodstva, ki se prenese v zunanje izvajanje, vsebuje različne računovodske naloge. Vsak takšen prenos za podjetje pomeni, da morajo na novo vzpostaviti informacijski poslovni sistem. Pri vzpostavitvi informacijskega sistema na novo se velikokrat zgodi, da se prenesejo tudi nekatere druge naloge, ki ne spadajo neposredno v računovodsko funkcijo. Prenos vseh računovodskih nalog podjetja v zunanje izvajanje navadno ni smiselno, dostikrat pa tudi ni mogoče (Bergant, 2010).

Za dejavnosti, ki imajo takšno naravo dela in izvajajo takšne aktivnosti, ki so delovno precej intenzivne, je značilno, da uporabljajo kombinacijo notranjega in zunanjega izvajanja računovodskih storitev. Prav tako so za kombinacijo zunanjega in notranjega izvajanja računovodstva značilne dejavnosti, ki imajo potrebo po visoko specializiranih znanjih. Pri računovodstvu je kar nekaj nalog takšnih, ki se ponavljajo, zato jih je mogoče standardizirati. Standardizacija olajša prenos nalog v zunanje izvajanje. Računovodski oddelek v podjetju ima tako priložnost in možnost, da se posveti drugim nalogam, ki so pomembnejše in bolj komplicirane (Bergant, 2004; Wood, 2002).

Podjetja, ki se odločijo za kombinacijo notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva, se največkrat odločijo, da prenesejo v zunanje izvajanje naloge, ki so povezane s prejetimi in izdanimi računi ter obračunom plač in drugih izplačil fizičnim osebam. Prenos takšnih nalog v zunanje izvajanje podjetju prinese manjše stroške. Ne izkoristijo pa ostalih prednosti, ki jih ponuja zunanje izvajanje računovodske funkcije (Krell, 2007).

Pri kombinaciji notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva gre za to, da se mora podjetje odločiti, katere naloge računovodstva bo izvajalo znotraj podjetja in katere naloge računovodstva bodo prenesli v zunanje izvajanje. Podjetja se pri tem, katere naloge prenesejo v zunanje izvajanje računovodstva in katere naloge ostanejo v izvajanju računovodske funkcije znotraj podjetja, zelo razlikujejo. Odločitev je odvisna od več dejavnikov, med katerimi so tudi mnenja in izkušnje vodilnih v podjetju. Vsako podjetje ima drugačno organizacijo in sestavo znotraj podjetja, zato se tudi odločitev o nalogah zunanjega in notranjega izvajanja računovodstva razlikuje. Vsako podjetje mora analizirati dejavnike, ki vplivajo na odločitev in se na podlagi tega odločiti, kar je za podjetje najboljše.

4 EMPIRIČNA RAZISKAVA

Računovodstvo je dejavnost, ki predstavlja zelo pomembno vlogo pri poslovanju podjetja. V računovodstvu so izkazani vsi podatki in dogodki, ki jih podjetje udejanja. Tako v računovodstvu ne samo, da zbiramo in vpisujemo podatke o poslovanju podjetja, ampak lahko z njimi tudi ugotovljamo uspešnost in delamo raznovrstne analize. To ni izbira ampak obveznost, da mora vsako podjetje imeti svoje računovodstvo, pa naj bo to notranje ali zunanje, saj nam zakonodaja narekuje, kakšna poročila in izkazi so potrebni za različna podjetja. Računovodska poročila in izkazi se razlikujejo po tem, komu so namenjeni (zunanjim ali notranjim uporabnikom), zato je tudi kompleksnost le-teh različna. Dejstvo pa je, da je v računovodstvu potrebno stalno učenje in spremljanje zakonodaje, saj se ta spreminja, ravno tako pa tudi razmere na trgu. Nekatera podjetja se na žalost ne zavedajo, kako in v kolikšni meri je računovodstvo pomembno in potrebno, zato smatrajo to zgolj kot nujni in odvečni strošek.

Računovodstvo je dejavnost, ki spremlja in proučuje v denarni merski enoti izražene pojave, ki so povezani s poslovanjem poslovnega sistema. S poslovanjem v najširšem pomenu

razumemo nakupovanje prvin, proizvodjanje in prodajanje proizvodov, nakupovanje in prodajanje blaga ter opravljanje storitev. S poslovnim sistemom pa razumemo od okolja razmejeno in zaokroženo smiselno celoto, ki se ukvarja s poslovanjem; takšna celota ima lahko naravo podjetja ali zavoda, lahko pa je označena tudi zgolj kot celota poklicnega delovanja človeka ali državnega organa (Turk & Melavc, 1998).

Računovodstvo je sestavni del poslovnega življenja. Je neločljiv od poslovnih aktivnosti, kakor senca osvetljenim predmetom. Računovodstvo pomaga menedžerjem razumeti, kaj se je zgodilo v preteklosti in na podlagi tega načrtovati dejanja v prihodnosti (Stolowy, Lebas & Ding, 2013).

Veliko podjetij, sploh manjša podjetja, se odločajo za zunanje izvajanje računovodstva. Le večja in velika podjetja imajo po navadi svoje notranje računovodstvo. Tako notranje kot zunanje izvajanje računovodstva ima svoje prednosti ter slabosti. Podjetja pa imajo poleg tega tudi možnost kombinacije, kar pomeni, da del izvajanja računovodske funkcije obdržijo v podjetju, drugi del pa prepustijo zunanjemu izvajalcu, ki je navadno računovodski servis.

Kako pa je z zaposlenimi računovodji v podjetju oziroma računovodskem servisu? Kako širok spekter dela je pri enem in pri drugem? Kakšna je razlika med plačami? Veliko podjetje ima po navadi več ljudi zaposlenih v računovodstvu, saj se en zaposleni ukvarja samo z obračunavanjem plač in drugimi izplačili fizičnim osebam, drug zaposleni se ukvarja samo z obračunavanjem davka na dodano vrednosti in tako dalje. To pomeni, da je lahko en zaposleni zelo dober in obvlada samo tisto področje znotraj računovodstva, na katerem dela. Pri zaposlenih v računovodskem servisu pa je to malo drugače. Navadno je tako, da vsak zaposleni računovodja dobi določeno število svojih strank, manjših podjetij. Za ta podjetja mora delati čisto vse računovodske naloge. Velikokrat se njegov obseg dela ne konča tukaj, saj mora poleg celotnega računovodskega vodenja podjetja biti še njihov kadrovnik in davčnik.

Analiza zadovoljstva podjetij z računovodskimi servisi, ki so jo opravili na zbornici računovodskih servisov, je pokazala, da računovodske storitve uporablja več kot 75% podjetij z letnimi prihodki nad 25 tisoč EUR. Približno tri četrtine podjetij v Sloveniji izkoristijo storitve računovodskih servisov. To so večinoma manjša podjetja, večja podjetja pa imajo svoje računovodske oddelke. Kot pravi gospa Milena Krošelj, manjša podjetja iščejo zunanje računovodske storitve zato, da zmanjšajo stroške podjetja, poleg tega od računovodskega servisa pričakujejo, da jim pomaga tudi pri davčnem svetovanju, pravnem svetovanju in plačilnemu prometu. Polona Urh iz računovodskega servisa Replika meni, da se podjetju splača imeti lastno računovodsko službo takrat, ko so stroški zunanjega računovodstva višji od lastne računovodske službe. Tudi nekatera večja podjetja se poslužujejo storitev računovodskih servisov, vendar del vseh svojih računovodskih potreb, saj imajo del računovodstva urejen tudi notranje. Urhova prav tako pravi, da je prednost zunanjega izvajanja računovodstva tudi ta, da je strošek vedno znan vnaprej, lahko pa se tudi

lažje prekine pogodba o poslovnem sodelovanju kot pa se prekine pogodba o delovnem razmerju za nedoločen čas. Poleg tega ima računovodski servis specifična znanja, saj ima izkušnje z različnih področij dejavnosti in poslov. Gospod Gašper Zavrl pa meni, da ni jasne meje med tem, kdaj se podjetju splača imeti zunanje ali notranje izvajanje računovodstva, saj je bolj odvisno od potreb podjetja in lastnikov, načina dela, načina zajema in obdelave podatkov (Drlja, 2009).

4.1 Predstavitev temeljnih hipotez raziskave

V tem delu svoje magistrske naloge bom predstavila hipoteze, ki sem jih oblikovala in tudi v nadaljevanju potrdila oziroma ovrgla. Hipoteze so postavljene glede na vprašanja, ki so se mi pred začetkom pisanja magistrske naloge porajala, saj tudi sama stopam po tej poti, zato so ta vprašanja zame zelo zanimiva in upam, da mi bodo pomagala tudi pri kakšni moji odločitvi, ko se bom vzpenjala po tej poti in si poskušala graditi kariero.

Velikokrat slišimo in beremo, da je poklic računovodje težak in zahteven. Računovodja mora voditi vse knjige podjetja, njihove poslovne dogodke in svetovati ter pravilno ovrednotiti in rešiti vsako težavo, ki se v podjetju pojavi. Spoštovati mora zakone in predpise ter navsezadnje tudi etični kodeks in delati tisto, kar je prav. Pa vendar se poklic računovodje razlikuje glede na to, ali je zaposleni računovodja v velikem podjetju, majhnem podjetju ali računovodskem servisu. Delitev in obseg dela se v vsakem izmed teh razlikuje, zato sem oblikovala prvo hipotezo:

H1: Računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, ima večji obseg dela, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja.

Tako kot se razlikuje obseg in delitev dela v notranjem in zunanjem računovodstvu, me je zanimalo predvsem to, kolikšen je obseg znanja računovodje v računovodskem servisu in v računovodstvu znotraj podjetja, zato je sledila moja druga hipoteza:

H2a: Računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, ima večji obseg znanja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja.

V notranjem računovodstvu, ki je organizirano znotraj podjetja, je obseg znanja računovodje odvisen tudi od velikosti podjetja, zato sem nadaljevala z naslednjo hipotezo:

H2b: Računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu v velikem podjetju, ima manjši obseg znanja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu v majhnem podjetju.

Glede na delitev in obseg dela ter obseg znanja računovodje v notranjem računovodstvu, to je računovodstvo, organizirano znotraj podjetja in zunanjem računovodstvu, to je v

računovodskem servisu, lahko govorimo tudi o obremenjenosti enega ali drugega. Pri naslednji hipotezi sem preverjala točno to:

H3: Računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, je bolj delovno obremenjen kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja.

Vsakega zaposlenega zanima, kakšno bo njegovo plačilo za opravljeno delo. Računovodja je spoštovan poklic, za katerega naj bi zaposleni prejel dobro plačilo, saj je desna roka vodstvu podjetja. Kako pa je s tem v resnici? Kakšne so plače v notranjem izvajanju računovodstva in v zunanem izvajanju računovodstva? Sama menim, da se plače v notranjem izvajanju računovodstva razlikujejo od plač v zunanem izvajanju računovodstva, zato sem oblikovala spodnjo hipotezo:

H4: Računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, dobi slabše plačilo za delo, ki ga opravlja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja.

Zadnja hipoteza, ki sem jo želela preveriti pa je, kakšna je potemtakem fluktuacija dela v notranjem izvajanju računovodstva in v zunanem izvajanju računovodstva:

H5a: V računovodskih servisih je fluktuacija zaposlenih večja, kakor v podjetjih, ki imajo notranje organizirano računovodsko funkcijo.

V zvezi s fluktuacijo dela pa sem preverjala še, kje bi posamezen računovodja raje delal: v računovodskem servisu ali v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko funkcijo, zato sem oblikovala še zadnjo hipotezo:

H5b: Računovodje so raje zaposleni v podjetjih, ki imajo notranje organizirano računovodsko funkcijo, kakor v računovodskih servisih.

Poklic računovodje je nedvomno spoštovanja vreden poklic. Glede na odgovornost in delo, ki ga računovodja opravlja, je mogoče včasih celo premalo spoštovan. Zavedati bi se morali, da je računovodja potreben v vsakem podjetju in organizaciji, ne glede na to, koliko je le-ta velika.

4.2 Metodologija zbiranja podatkov

Empiričen del magistrske naloge predstavlja raziskava, ki sem jo opravila preko ankete in intervjujev z računovodjami in drugimi strokovnimi delavci tako iz zunanje kot tudi notranje organizirane računovodske službe. Vse zbrane podatke sem analizirala in iz njih pridobila čim bolj jasne rezultate o tem, koliko je potrebnega znanja na eni ali drugi ravni, kakšen je obseg dela in obremenjenosti računovodij ter kakšno je povprečno plačilo v računovodskih servisih in podjetjih z notranje urejeno računovodsko službo. Prav tako pa bom predstavila

tudi, zakaj se računovodje odločajo za zaposlitev v zunanje in notranje organiziranem računovodstvu.

Za zbiranje podatkov sem uporabila anketni vprašalnik. Anketni vprašalnik je sestavljen iz različnih vprašanj, s katerimi sem hotela čim boljše preveriti odgovore na vprašanja, ki bi mi pomagali, da bi potrdila ali ovrgla hipoteze, ki so zastavljene v tej magistrski nalogi.

Anketni vprašalnik sem poslala različnim računovodskim servisom in računovodjem v različno velikih podjetjih. Prav tako so se podjetja razlikovala glede na dejavnost: nekatera so bila storitvena, nekatera pa proizvodna. Poslanih je bilo 130 anketnih vprašalnikov. Takih vprašalnikov, ki sem jih lahko uporabila za raziskavo in kateri so bili pravilno izpolnjeni, pa jih je bilo 108. Anketni vprašalnik ni bil objavljen na spletu, ampak v fizični obliki poslan po pošti ali po elektronskem naslovu na naslove podjetij in računovodskih servisov. Anketni vprašalnik je bil anonimen. Anketni vprašalnik je bil poslan v 60% računovodskim servisom, 25% storitvenim podjetjem in 15% proizvodnim podjetjem.

Za zbiranje podatkov sem poleg anketnega vprašalnika uporabila tudi intervju, ki sem ga opravila s šestimi računovodji. Prva računovodja, ki je vodja računovodstva, prihaja iz podjetja, kjer je približno 20 zaposlenih in imajo računovodsko funkcijo organizirano znotraj podjetja. Drugi intervju sem opravila z računovodjo, ki je zaposlena v velikem podjetju, katero ima prav tako računovodsko funkcijo organizirano znotraj podjetja. Tretja računovodja, ki je bila pripravljena z mano deliti informacije, je vodja majhnega računovodskega servisa. Četrta računovodja je vodja večjega računovodskega servisa. Preostali dve računovodji, s katerima sem imela intervju, pa sta zaposleni v različnem računovodskem servisu. Podjetja in njihove računovodje, s katerimi sem opravila intervju in želijo biti anonimne, so bile pri odgovorih na moja vprašanja zelo iskrene in so mi zelo pomagale pri moji raziskavi in utemeljitvi hipotez.

4.3 Analiza rezultatov raziskave

Analizo rezultatov raziskave bom predstavila v treh delih. V prvem delu bom najprej predstavila rezultate anketnega vprašalnika. V drugem delu analize rezultatov raziskave bom predstavila rezultate intervjujev, ki sem jih imela z različnimi računovodji. Nazadnje, v tretjem delu, pa bom na podlagi analize rezultatov raziskave iz anketnega vprašalnika in intervjujev preverila postavljene hipoteze.

4.3.1 Analiza rezultatov anketnega vprašalnika

Najprej bom predstavila socialno-demografske značilnosti vzorca, ki sem ga zajela z anketiranjem. Anketni vprašalnik je izpolnilo več žensk kakor moških. Največ anketirancev je bilo starih med 36 in 45 let. Glede na izobrazbo jih je največ z univerzitetno izobrazbo. Največ anketirancev je bilo iz Osrednjeslovenske regije, najmanj pa iz Prekmurske regije.

Deloma je to posledica načina pošiljanja anketnega vprašalnika, saj je bilo največ podjetij, katerim je bil vprašalnik poslan, iz Osrednjeslovenske regije (glej tabelo 6).

Tabela 6: Socialno-demografske značilnosti vzorca

SPOL	N	%
Ženski	137	75,3
Moški	45	24,7
Skupaj	182	100,0
STAROST		
Pod 25	11	6,0
Od 26 do 35	45	24,7
Od 36 do 45	68	37,4
Od 46 do 55	43	23,6
Od 56 do 65	9	4,9
Nad 66	6	3,4
Skupaj	182	100,0
STOPNJA IZOBRAZBE		
Poklicna šola	3	1,6
Srednja šola	25	13,7
Višješolska izobrazba	51	28,1
Univerzitetna izobrazba	64	35,2
Podiplomska izobrazba	39	21,4
Skupaj	182	100,0
REGIJA		
Osrednjeslovenska	84	46,2
Primorska	13	7,1
Goriška	15	8,3
Gorenjska	28	15,4
Štajerska	3	1,6
Prekmurje	1	0,6
Dolenjska	9	4,9
Notranjska	25	13,7
Jugovzhodna Slovenija	1	0,6
Koroška	3	1,6
Skupaj	182	100,0

Vir: lastno delo.

Nadalje sem v anketnem vprašalniku spraševala, ali so anketiranci zaposleni v računovodskem servisu ali v podjetju, ki ima organizirano svojo računovodsko službo. Več je bilo takih, ki so zaposleni v računovodskem servisu, kakor v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo.

Glede na to bi lahko sklepala, da se lažje in hitreje dobi službo v računovodskem servisu kot v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo. Zakaj je temu tako? Glede na rezultate raziskave je temu tako zato, ker se v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, zaposleni obdržijo dlje časa, kakor v računovodskih servisih.

V računovodskih servisih je zelo velika fluktuacija zaposlenih. Iz anketnega vprašalnika je bilo mogoče razbrati, da zaposleni v računovodskih servisih povprečno ostanejo 5 let, potem pa zamenjajo zaposlitev v drugo podjetje, medtem ko tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, ostanejo v povprečju v podjetju 20 let.

To pomeni, da so tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, bolj zvesti in lojalni podjetju. Na podlagi tega lahko sklepamo, da so s pogoji, ki jim jih podjetje ponuja, zadovoljni in nimajo težnje po tem, da bi si iskali drugo zaposlitev.

V nasprotju s tem pa lahko sklepamo, da tisti, ki so zaposleni v računovodskih servisih, niso zadovoljni s pogoji, ki jim jih le-ta ponuja, saj kmalu začnejo iskati drugo, boljšo zaposlitev.

Naloge, ki jih opravljajo zaposleni v računovodskih servisih, močno presegajo naloge tistih, ki so zaposleni v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo. Tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, največkrat opravljajo samo naloge, ki so neposredno povezane z računovodstvom, saj imajo v podjetju ločene oddelke za, na primer, kadrovanje, ločeno je tudi pravno in davčno svetovanje, ločeno je tajništvo.

Na drugi strani pa tisti, ki so zaposleni v računovodskih servisih, glede na odgovore na vprašanja anketnega vprašalnika, opravljajo vsa mogoča dela. Tako opravljajo delo kadrovske službe, saj morajo sestavljati razne pogodbe in anekse k pogodbam, delajo prijave in odjave delavcev iz zdravstvenega zavarovanja, skrbijo za napotitve delavcev na zdravniške preglede in podobno. Poleg tega zaposleni v računovodskih servisih opravljajo delo pravnika in davčnega svetovalca, saj stranke od njih pričakujejo, da jim računovodje znajo odgovoriti na vsa njihova vprašanja.

V anketnem vprašalniku sem spraševala tudi o tem, kolikokrat se povprečno udeležujejo izobraževanj in seminarjev in na katere teme. Tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, so odgovorili, da se povprečno petkrat na leto udeležijo kakšnega izobraževanja ali seminarja. Največkrat je to izobraževanje na temo davka na dodano vrednost, dohodnine, davka od dobička pravnih oseb ter razne novitete zakonov in podobno. Na drugi strani pa se tisti, ki so zaposleni v računovodskih servisih, udeležijo

raznih izobraževanje in seminarjev v povprečju enkrat letno. Tema, ki se jo največkrat udeležijo, je davek na dodano vrednost.

Glede na to lahko sklepamo, da imajo tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, več možnosti za širjenje svojega znanja in profesionalnosti od tistih, ki so zaposleni v računovodskih servisih. To pa se ne sklada s tem, kolikšen obseg znanja mora imeti nekdo, ki dela v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo, in tisti, ki dela v računovodskem servisu. Kakor smo že ugotovili, imajo tisti, ki so zaposleni v računovodskih servisih, večji obseg področij dela in tako mora imeti tudi večji obseg znanja kakor tisti, ki so zaposleni v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo. Ob tem se mi poraja vprašanje kvalitete dela in podanih informacij tistih, ki so zaposleni v računovodskem servisu, če se ne izobražujejo v tolikšni meri, kolikor bi bilo potrebno, da bi lahko sledili in razumeli vsemu, kar se spreminja. Poleg tega pa se mi poraja tudi vprašanje, kako je lahko računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, strokoven na toliko področjih, s katerimi ima opravka vsakodnevno v svoji službi.

Po ugotovljeni raziskavi sem ugotovila, da so tisti, ki so zaposleni v računovodskem servisu, veliko bolj obremenjeni kot tisti, ki so zaposleni v podjetju z notranje organizirano računovodsko službo. V anketnem vprašalniku so odgovarjali, da je to predvsem v času od januarja do marca, ko je potrebno izdelati bilance in druge izkaze ter zaključiti poslovno leto in oddati davčni obračun. Nekateri, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, z zaključnimi računi sploh nimajo direktnega stika in dela. Predvsem pa je težko za tiste, ki so zaposleni v računovodskem servisu, saj morajo v času od januarja do marca izdelati ogromno število zaključnih računov za svoje stranke. Takrat so v službi po cele dneve in velikokrat delajo tudi za vikende. Glede na to lahko celo sklepamo, da tisti, ki so zaposleni v računovodskem servisu, niso le bolj obremenjeni, ampak so celo preobremenjeni. Ob tej preobremenjenosti se mi zopet v glavi poraja vprašanje glede kakovosti izdelave zaključnih računov in možnosti napak, ki se pri tem lahko zgodijo.

Iz anketnega vprašalnika je bilo tudi razbrati, da so tisti, ki so zaposleni v računovodskih servisih, bolj obremenjeni tudi na določena obdobja znotraj meseca, na primer začetek meseca, ko je potrebno izdelati plače in konec meseca, ko je potrebno oddati obračune davka na dodano vrednost. Rezultati kažejo, da tisti, ki so zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, niso tako obremenjeni.

Na vprašanje, ali bi raje bili zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo ali v računovodskem servisu, je velika večina vprašanih odgovorila, da bi raje bili zaposleni v podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo. Kot razlog za to so navedli manjšo obremenjenost z vidika dela, drugačno organizacijo dela in višjo plačo.

4.3.2 Analiza rezultatov intervjujev

V drugem delu analize rezultatov raziskave pa bom predstavila rezultate, ki sem jih pridobila z intervjujem šestih različnih računovodij.

– intervju 1:

Prvi intervju sem opravila z osebo, ki je vodja računovodstva v manjšem podjetju, kjer je približno 20 zaposlenih. Gospa je stara 45 let in ima višješolsko izobrazbo. Prihaja iz Osrednjeslovenske regije. Vodja računovodstva v tem podjetju je že 22 let. To je do sedaj njena druga služba. V podjetje je prišla preko znancev, ki so jo priporočili direktorju, ko je le-ta iskal nekoga, ki bi prevzel računovodsko funkcijo v podjetju.

V podjetju se dobro počuti, saj je podjetje majhno in se med sabo vsi zelo dobro razumejo. Podjetje je proizvodne narave. Poleg omenjene gospe je v računovodstvu zaposlena še ena oseba, ki ima naziv pomočnica v računovodstvu. Delo v podjetju pa poteka približno tako, da tajnica prejema vso prejeto pošto. Vse račune, ki pridejo v podjetje tako sprejme tajnica in jih preda direktorju, da jih pregleda in potrdi plačila računov. Ko računi pridejo nazaj od direktorja, jih tajnica ustrezno vnese v program, oštevilči in zloži v fascikel. Pomočnica v računovodstvu nato fascikel prevzame in naredi virmane za plačilo, katere posreduje vodji računovodstva, da te račune plača.

Pomočnica račune pregleda in tiste račune, ki se tičejo materialnega knjigovodstva, vnese v pomožno knjigo, naredi prevzemnice in kalkulacijo cene. Torej pomočnica v računovodstvu se večinoma ukvarja samo z materialnim knjigovodstvom. Dela prevzemnice, kalkulacije, izdajnice in vodi razne druge evidence v podjetju. Nato gre ta fascikel do vodje računovodstva, katera račune poknjiži v glavno knjigo.

Vodja računovodstva dela vse, kar se tiče glavne knjige računovodstva. Obračunava tudi plače, dela obračun davka na dodano vrednost, knjiži prejete in izdane račune, bančne izpiske, izvaja plačilni promet, izdeluje razna poročila na zahtevo direktorja in podobno. Potne naloge za knjiženje pripravi tajnica podjetja. Vodja računovodstva pa se ukvarja tudi s kadrovskimi zadevami, saj v podjetju nimajo ločene kadrovske funkcije. Tako sestavlja pogodbe o zaposlitvi in anekse.

Vodja računovodstva, s katero sem se pogovarjala, je s pogoji dela, ki so ji ponujeni, zelo zadovoljna. Po njenih besedah ni preveč obremenjena, saj je celoten potek dela zastavljen tako, da vse gladko teče, vsak ima svoje naloge, med sabo si pomagajo in tako imajo vsi ravno prav dela, da nihče ni preveč obremenjen in da imajo vmes tudi čas, da si lahko oddahnejo od dela za nekaj minut, se kaj pogovorijo ali preučijo.

Na izobraževanja in seminarje hodi toliko, kolikor sama oceni, da je potrebno. Direktor glede tega nima težav in je pripravljen plačati. Zaposleni v podjetju se ne menjajo, tudi v proizvodnji so delavci več ali manj stalni in vsi zaposleni v podjetju po 10 let ali več, tako da fluktuacija zaposlenih ni velika.

Na vprašanje glede plače pa mi je gospa odgovorila, da imajo v podjetju tudi zaposleni v proizvodnji višje plače, kakor drugje. Tisti, ki pa delajo v pisarnah, pa imajo visoke plače. Na rahlo prigovarjanje, da me res zanima številka, mi je odgovorila, da nihče od tistih, ki delajo v pisarni, nima manj kot 2.000 EUR bruto, ampak da se številke gibljejo od te številke navzgor. Torej kot lahko sklepamo, so plače res visoke. Gospa službe ne namerava menjati, saj se, kot že rečeno, tukaj počuti odlično.

– intervju 2:

Drugi intervju sem naredila z zaposleno v računovodstvu v velikem podjetju, ki ima več kot 200 zaposlenih. Gospa je stara 33 let, ima podiplomsko izobrazbo in prihaja iz Gorenjske regije. V tem podjetju je zaposlena že 5 let. To je njena druga služba, v podjetju pa je že prej kot študentka delala preko študentskega servisa in so jo, potem ko je iskala službo, takoj zaposlili.

Podjetje je veliko in vseh zaposlenih ne pozna. Pozna samo svoje sodelavce iz oddelka finančnega računovodstva, v katerem dela tudi sama. V podjetju je delo organizirano tako, da je vsak zadolžen za določeno nalogo v podjetju, saj je podjetje tako veliko, da bi drugače zelo težko funkcioniralo. Gospa niti ne pozna vseh aktivnosti v podjetju. Sama dela na področju davka na dodano vrednost in ne pozna drugih področjih računovodstva.

Nikoli ni delala obračuna plač, zaključnih računov ali česar koli drugega. Vse, kar pozna in zna je davek na dodano vrednost. Na temu področju je strokovnjakinja, saj ga zares obvlada. Podjetje jo tudi pošilja vsakič na izobraževanja o davku na dodano vrednost, tako da je vedno na tekočem in spremlja vse novosti. Na izobraževanja hodi povprečno štirikrat letno.

Gospa je povedala, da v službi ni obremenjena, saj dela samo na tem področju in si sama delo organizira tako, da lepo gladko teče čez mesec. Malo ji je žal, da ni do sedaj spoznala še drugih nalog računovodstva, ampak jo to ne skrbi preveč. V podjetju se na finančno-računovodskem oddelku počuti odlično, saj se med seboj lepo razumejo. Ni še pomislila na to, da bi si iskala drugo službo, saj je s pogoji, katere ji ponuja podjetje, zelo zadovoljna. Prav tako tudi njeni sodelavci, saj so vsi zaposleni v podjetju že 10 let ali več.

Tako lahko sklepamo, da tudi v tem podjetju, ki ima notranje organizirano računovodsko službo, ni velike fluktuacije zaposlenih in so zaposleni zadovoljni s svojim delovnim mestom. Tudi tukaj je plača zaposlene, s katero sem se pogovarjala, krepko nad povprečno plačo, saj ravno tako presega 2.000 EUR bruto.

– intervju 3:

Tretja gospa, s katero sem opravila intervju, pa je vodja manjšega računovodskega servisa v Ljubljani. Gospa je stara 35 let in ima višješolsko izobrazbo. V računovodskem servisu je zaposlena 3 leta. Pred tem je bila zaposlena v nekaj drugih računovodskih servisih, kjer si je pridobila izkušnje. Računovodski servis, v katerem je trenutno zaposlena in je na delovnem mestu vodje računovodstva, ima poleg nje še eno zaposleno računovodjo in pomoč študentke za delo v računovodstvu.

Podjetje ima 50-60 strank, ki pa so večinoma majhna podjetja in samostojni podjetniki. Delo poteka tako, da študentka, ki jim je v pomoč, večinoma knjiži prejete in izdane račune ter bančne izpiske. Poleg tega pa opravlja še nekatera druga administrativna dela, kot so kopiranje, skeniranje, tiskanje dokumentov, naročanje pisarniškega materiala in druge podobne naloge.

Zaposlena na delovnem mestu računovodje ravno tako knjiži prejete in izdane račune, bančne izpiske, razne kompenzacije, obračunava tudi nekatere plače. Gospa, ki je vodja računovodstva, pa še za preostala podjetja knjiži prejete in izdane račune ter bančne izpiske in razne druge poslovne dogodke, ki se v posameznem podjetju dogajajo. Obračunava tudi vse ostale plače in druga izplačila fizičnim osebam, prispevke za samostojne podjetnike in obračunava DDV. Poleg tega tudi izvaja kontrolo nad vsem knjiženjem in obračunom plač, ki jih obračunavata njena sodelavka in študentka. Dela tudi razna mesečna poročila za podjetja in vse ostale stvari, ki so potrebne za delovanje posameznih podjetij.

Vodja računovodstva tudi komunicira z vsemi strankami. V času izdelave bilanc, davčnih obračunov in drugih izkazov je delo organizirano tako, da vodja računovodstva sama izdela bilance in davčne obračune za vsa podjetja, za katera vodijo računovodstvo v njihovem računovodskem servisu. Sodelavka in študentka pa v tistem času poskušata opraviti čim več tekočega dela, da lahko potem vodja računovodstva samo pregleda in naredi kontrolo, preden se oddajajo razna poročila za plače, DDV obračuni in drugo.

Za gospo, ki je vodja računovodstva, je služba zelo naporna, saj je v večini sama odgovorna za vse delo, ki se v podjetju opravlja in nima pravega nadomestila, če zboli ali odide na dopust. Če pride do tega, da gospa zboli ali odide na dopust, potem se tudi od doma ali iz dopusta poveže preko računalnika v bazo, da lahko tudi na daljavo opravi najnujnejše, da lahko delo v pisarni nemoteno poteka dalje. Je pa zanimivo, da gospa ni lastnica ali direktorica podjetja, tako da ne dela zase, ampak dela za nekoga drugega. Nikoli ji pa ni težko priti v službo, saj se s sodelavkami zelo dobro poznajo in dobro razumejo, kar je ključnega pomena v tako majhnem kolektivu.

Kar se tiče raznih izobraževanj in seminarjev, pa se skoraj nikoli ničesar ne udeležijo, saj enostavno nimajo časa, da bi si to lahko privoščile. Tako vodja računovodstva sama sledi

novostim preko interneta in na ta način poskuša ohranjati ažurnost svojega znanja. Po vsem slišanim, v računovodskem servisu skoraj vsi delajo vse, tako da je obseg znanja kar širok, sploh pri vodji računovodstva. Pa tudi pri drugi zaposleni je obseg znanja kar širok, saj poleg računovodskih del opravlja tudi nekatera kadrovska dela, kot so sestavljanje pogodb in aneksov k pogodbam, prijave in odjave delavcev in podobno. To je lahko dober izziv in priložnost, da si nabere znanja in izkušenj, saj se njihove stranke ukvarjajo z zelo različnimi dejavnostmi.

Druga zaposlena je v podjetju šele nekaj mesecev, pred njo je bila zaposlena punca, ki je bila v podjetju 1 leto, tako da lahko sklepamo, da se tukaj zaposleni kar hitro menjajo in ne ostanejo dolgoročno v podjetju, tako da je fluktuacija zaposlenih kar visoka. Zaposleni so v službi kar precej obremenjeni, predvsem vodja računovodstva, zato tudi nobenemu ne predstavlja cilja ostati v podjetju dolgoročno. Tudi plače niso zelo dobre. Tako dobi na primer vodja računovodstva manj kot 2.000 EUR bruto osnovne plače na mesec. Zaposlena na delovnem mestu računovodja dobi bruto osnovno plačo 1.200 EUR mesečno, študentka, ki pomaga v računovodstvu in drugih administrativnih delih, pa dobi 5 EUR neto na uro, ampak nima plačane malice in prevoza.

– intervju 4:

Četrta gospa, s katero sem se pogovarjala, je vodja večjega računovodskega servisa v Ljubljani. Gospa je stara 40 let in je diplomirala na dveh fakultetah v Ljubljani, poleg tega pa nadaljevala še magisterij na eni izmed ljubljanskih fakultet. Izkušenj iz računovodstva ima že več kot 15 let. V tem računovodskem servisu je zaposlena že od začetka svoje poti v računovodstvu.

Delo v tem podjetju pa poteka nekako takole, da ima vsaka zaposlena računovodja svoje stranke in za njih opravlja razna računovodska dela. V povprečju ima vsaka zaposlena okoli 20 svojih strank, vendar so nekatera od teh večja, nekatera pa manjša podjetja, med njimi pa tudi kakšen samostojni podjetnik. Računovodje tako knjižijo prejete in izdane račune, bančne izpiske, razne kompenzacije, pobote in druge poslovne dogodke preko temeljnic, obračunavajo plače in druga izplačila fizičnim osebam, prispevke za samostojne podjetnike, obračunavajo davek na dodano vrednost in oddajajo rekapitulacijska poročila, intrastate ter razna poročila in mesečne bilance za podjetja.

Poleg tega računovodje sestavljajo tudi pogodbe o zaposlitvi, razne anekse k pogodbam ter sklepe o prekinitvi pogodb o zaposlitvi. Računovodje delajo tudi prijave in odjave delavcev preko portala e-vem. Podjetje ima veliko tujih strank, ki prihajajo večinoma iz Rusije in drugih tretjih držav ter ustanavljajo podjetja v Sloveniji. Računovodje za tujce, ki so zaposleni v teh podjetjih, urejajo tudi delovna dovoljenja za prebivanje in delo ter vse ostalo v povezavi s tem, kar je potrebno. Računovodje tudi hodijo s strankami v potrebne ustanove, ko stranke odpirajo podjetja in bančne račune v Sloveniji. Pomagajo jim pri pridobitvi

slovenske davčne in matične številke. Na podlagi tega lahko sklepamo, da je tukaj obseg znanja, ki je potreben za takšno delo, zelo širok, saj morajo računovodje poznati praktično vsa področja računovodstva, vsa področja z vidika kadrovanja in druga pravna področja.

Vsaka zaposlena računovodja dela dvojno kontrolo pri svojih strankah, preden oddaja kakršna koli poročila. Navzkrižne kontrole med zaposlenimi računovodjami pa navadno ni. Vodja računovodstva razdeli nove stranke med zaposlene, vodi njihove dopuste in razporeja delo, ko katera od zaposlenih računovodij manjka zaradi bolniškega ali letnega dopusta. Poleg tega je vedno na voljo za razna vprašanja zaposlenih računovodij pri bolj kompleksnih vprašanjih in morebitnih težavah, ki se pojavijo pri poslovanju podjetij.

Vodja računovodstva tudi vodi ves plačilni promet strank. To poteka tako, da zaposlene računovodje za svoje stranke poknjžijo prejete račune in pri tistih strankah, za katere vodijo tudi plačilni promet, naredijo tudi virmanske naloge za plačilo teh računov. Računovodje se same dogovorijo z direktorji ali odgovornimi v podjetjih, da jim potrdijo plačila in potem te virmane shranijo v posebno mapo, ki je namenjeno plačilom. Vodja računovodstva pa vsak dan proti koncu delovnega časa pogleda v mapo in vse virmanske naloge, ki se tam notri zberejo čez dan, izvozi v banko za posamezno podjetje in plača.

V podjetju je zelo visoka varnost, kar se tiče dostopa do raznih podatkov o podjetjih, zaposlenih in bančnih računov. Računovodje imajo dostop za vpogled in delo samo za tista podjetja, za katera delajo, tako da prva zaposlena nima dostopa do podjetij, ki so stranke druge zaposlene. Tudi do ključka za banke svojih strank nima dostopa nihče, razen vodje računovodstva, ki plačila tudi izvaja. Kadar gre vodja računovodstva na dopust, ima dostop do tega zaposlena, ki nadomešča vodjo v času njene odsotnosti. Tudi gesla do raznih strani, kot je na primer Ajpes, Super davki in podobno, menjajo na vsakih nekaj mesecev.

Zaposleni v podjetju so kar obremenjeni, predvsem v času izdelave bilanc in davčnih obračunov, saj mora vsaka računovodja narediti bilance in davčne obračune za svoje stranke, kar pa je lahko pri toliko strankah na računovodjo kar zelo naporno. Tudi fluktuacija zaposlenih v podjetju je visoka, saj je nabor znanja, ki je potreben za delo v takšnem računovodskem servisu, zelo velik, zato marsikdo tega ne zmore. Tako podjetje tudi težko pridobi računovodje, ki bi jih zaposlili, saj se večina njih ne izkaže z zadostnim znanjem ali pa se niso pripravljene učiti. Je pa to spet zelo odlična priložnost za tiste, ki si želijo pridobiti čim več znanja in izkušenj, saj jih v takem računovodskem servisu, ki imajo tako širok spekter dela, res lahko pridobi mnogo več, kot kjerkoli drugje.

Podjetje svoje zaposlene tudi večkrat letno pošilja na razna izobraževanja in seminarje, ki so navadno na teme davka na dodano vrednost, davka od dohodka pravnih oseb, dohodnine, zakona o davčnem postopku, zakona o delovnih razmerjih in razne druge teme ter novosti, ki prihajajo. Zaposlene lahko same izrazijo želje, na katera izobraževanja bi hodila in se lahko prijavijo, podjetje pa jim vse to plača. Podjetju je zelo pomembna visoka kakovost

dela, saj se tako razlikujejo od drugih računovodskih servisov. Imajo tudi kar nekaj nagrad na tem področju, katere jim dajejo prednost pred drugimi računovodskimi servisi in tako lahko tudi svojim strankam za boljše in kakovostnejše storitve, predvsem pa širok spekter storitev, ki jih ponujajo, zaračunajo višje cene svojih storitev.

Plače v računovodskem servisu pa so različno visoke. Plača je navadno sestavljena iz neke minimalne osnove, potem pa še dodatek nekje 30% od prihodkov tistih strank, za katere skrbi zaposlena računovodja. V povprečju pa se plače računovodij gibljejo med 1.300 EUR in 1.800 EUR bruto osnovne plače na mesec. Vodja računovodstva pa ima seveda višjo plačo, ta pa presega 2.000 EUR bruto osnovne plače na mesec. Klima v podjetju je dobra in zaposleni se med sabo dobro razumejo.

– intervju 5:

Predzadnja gospa, s katero sem se pogovarjala, je zaposlena v manjšem računovodskem servisu v Ljubljani. Stara je 35 let in ima višješolsko izobrazbo. To je njena druga služba. Tudi njena prva služba je bila v računovodskem servisu, ampak v večjem od tega, kjer je zaposlena sedaj.

Delo v njihovem računovodskem servisu poteka tako, da ima vsaka zaposlena računovodja svoje stranke, za katera opravlja potrebna računovodska dela. Gospa ima trenutno 15 strank, vendar je ena izmed njih zelo veliko proizvodno podjetje. Gospa dela v dveh različnih programih, v Oppisu in v Pantheonu, tako da mora obvladati oba programa. V podjetju imajo navzkrižne kontrole dela med zaposlenimi, kar je naporno in obremenjujoče, saj je večina plač v prvi polovici meseca, to pomeni, da jih imajo vse naenkrat in tako zelo težko najdejo čas za navzkrižne kontrole plač svojih sodelavk. Prav tako se zgodba ponovi proti koncu meseca z obračuni davka na dodano vrednost.

Gospa misli, da takšna organizacija dela ni dobra in se z njo ne strinja. V podjetju večinoma samo nekaj računovodij dela bilance in davčne obračune za vsa podjetja, za katera vodijo računovodstvo, tako da so te računovodje zelo preobremenjene v času bilanc in davčnih obračunov. Prav tako gospa misli, da je v podjetju premalo zaposlenih in nimajo nobenih menjav in nadomeščanja v času letnega dopusta, saj morajo takrat nekatere biti cele dneve v službi, ko so druge na letnih dopustih, da naredijo vse potrebno.

Računovodski servis dela vsa računovodska dela, pa tudi razna druga kadrovska dela, kot so sestavljanje pogodb in aneksov k pogodbam ter prijave in odjave delavcev, tako da je tudi tukaj potreben kar širok obseg znanja računovodje. V podjetju se kader povprečno menja na dve leti, kar ne kaže pretirane lojalnosti podjetju. Iz tega lahko sklepamo, da zaposleni niso pretirano zadovoljni s pogoji, ki jim jih ponuja delovno mesto v tem računovodskem servisu.

Na izobraževanja in razne seminarje ne hodijo pogosto. Občasno se kakšna zaposlena računovodja udeleži določenega izobraževanja in seminarja in potem to preda ostalim zaposlenim v podjetju. Tako da vedno gre na izobraževanje ali seminar samo ena izmed zaposlenih, nikoli ne gre več zaposlenih skupaj. Na splošno je klima med zaposlenimi v podjetju slaba, veliko se jih med sabo sploh ne pogovarja, tako da je po mnenju gospe, s katero sem se pogovarjala, stanje v službi zelo moreče. Gospa išče priložnosti za boljšo službo in če/ko se ji bo le-ta ponudila, ne bo oklevala z menjavo službe. Predvideva, da podobno razmišljajo tudi ostale njene sodelavke v podjetju.

Plače v tem računovodskem servisu niso visoke, nekatere delajo za minimalno plačo, nekatere pa so si uspele izboriti povprečno plačo, vendar imajo na račun tega večji obseg dela, s tem pa so tudi bolj obremenjene in zagrenjene.

– intervju 6:

Zadnja gospa, s katero sem se pogovarjala, tudi prihaja iz računovodskega servisa v Ljubljani. Gospa je stara 52 let in ima več kot 20 let izkušenj v računovodskih servisih. Gospa je delala v računovodskem servisu brez potrebne šole in se je priučila tega dela. Potem pa se je začela ob delu izobraževati, tako da ima sedaj visokošolsko izobrazbo. Gospa je računovodstvo vzljubila in v toliko letih izkušenj nabrala veliko znanja.

Delo v njihovem računovodskem servisu je razdeljeno na posamezne veje. V podjetju so 4 vodje računovodstva in vsaka od njih ima svoje računovodje in knjigovodje. Knjigovodje in računovodje knjižijo vse poslovne dogodke za podjetja, za katera vodijo računovodske storitve, vodja računovodstva pa izvaja samo kontrolo nad delom svojih podrejenih ter v času bilanc izdeluje bilance in davčne obračune. Plače in druga izplačila fizičnim osebam in razna kadrovska dela, kot so sestavljanje pogodb in aneksov k pogodbam ter prijave in odjave delavcev in drugo, pa imajo posebej v ločenem oddelku. Glede na to lahko sklepamo, da obseg znanja zaposlenih vseeno ni tako širok, saj so plače v ločenem oddelku in tiste, ki so na oddelku plač, se praktično ukvarjajo samo s tem in nimajo neposrednega stika z drugimi temami oziroma deli računovodstva in obratno.

Gospe se zdi taka razporeditev dela super, saj delo poteka nemoteno in tekoče. Vodje se včasih med sabo posvetujejo o kakšnem vprašanju ali morebitni težavi, ki se pojavi pri kakšnem poslovnem dogodku podjetja, tako da nikoli niso same in vedno lahko pridobijo še kakšno drugo mnenje, saj več glav več ve.

Zaposlene niso tako zelo obremenjene, ampak imajo čas, da vmes tudi spišejo kavo in se pogovorijo o stvareh, ki se ne tičejo računovodstva. Tako je klima v podjetju zelo sproščena in med sabo se dobro razumejo. Večina zaposlenih je v podjetju po 10 let in več, tako da lahko sklepamo, da je fluktuacija zaposlenih v podjetju majhna in so zaposleni zadovoljni s pogoji, ki jim jih ponuja ta računovodski servis.

Zaposlene tudi redno hodijo na izobraževanja in seminarje, največkrat na temo davka na dodano vrednost, davka od dohodka pravnih oseb, dohodnine, zakona o delovnih razmerjih ter drugih novostih, ki prihajajo. Podjetje tudi dvakrat letno organizira team building za zaposlene. Po navadi grejo za 2 ali 3 dni v različne kraje po Sloveniji in tudi v tujino ter tam izvajajo različne aktivnosti ter se družijo, da se med sabo še bolj spoznajo in povežejo.

Plače v podjetju pa se razlikujejo glede na to, na kateri poziciji oziroma delovnemu mestu posameznik dela. Knjigovodje imajo povprečne plače, računovodje imajo malo višje plače kot povprečna plača, vodje pa imajo plače okoli 2.000 EUR ali pa celo malenkost nad 2.000 EUR bruto osnovne plače mesečno. Glede na besede zaposlene so zaposleni zadovoljni s svojo službo in si želijo v tem računovodskem servisu ostati dolgoročno.

4.3.3 Preverjanje postavljenih hipotez

Na koncu analize rezultatov raziskave pa bom preverila dobljene rezultate in analize s hipotezami, ki sem si jih zastavila v tej magistrski nalogi.

Prva hipoteza je bila, da ima računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, večji obseg dela, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja. Z zgornjimi analizami svoje raziskave sem dokazala, da ta hipoteza drži in imajo računovodje v računovodskih servisih res večji obseg dela, saj delajo navadno tudi stvari, za katere imajo v podjetjih z notranjim računovodstvom oblikovane posamezne oddelke in zaposlene, ki se ukvarjajo s tem znotraj posameznih oddelkov.

Druga hipoteza je bila, da ima računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, večji obseg znanja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja. Z zgornjimi analizami svoje raziskave sem dokazala, da ta hipoteza drži in imajo računovodje v računovodskih servisi res večji obseg znanja, kar je tudi logično, glede na to, koliko večji obseg dela pokriva en sam zaposleni v računovodskem servisu v primerjavi z zaposlenim v notranjem računovodstvu.

K drugi hipotezi je bila še dodana hipoteza, da ima računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu v večjem podjetju, manjši obseg znanja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu v majhnem podjetju. Tudi ta hipoteza drži, saj imajo večja podjetja svoje delo razčlenjeno na več manjših oddelkov, kakor manjša podjetja. To sta mi potrdili prvi dve sogovornici v intervjuju, ki sem ga izvedla.

Tretja hipoteza je bila, da je računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, bolj delovno obremenjen, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja. Pri tej hipotezi bi verjetno morali še malo bolj raziskati ali pa hipotezo drugače postaviti, saj jo ne moremo potrditi v celoti. Drži, da je računovodja, ki je zaposlen v računovodskem

servisu, delovno bolj obremenjen, hkrati pa ne moremo reči, da računovodja, ki je zaposlen v notranjem računovodstvu ni obremenjen, v primeru, da je to vodja računovodstva.

Četrta hipoteza je bila, da računovodja, ki je zaposlen v računovodskem servisu, dobi slabše plačilo za delo, ki ga opravlja, kakor računovodja, ki je zaposlen v računovodstvu znotraj podjetja. Glede na intervjuje, ki sem jih opravila z računovodjami, lahko to hipotezo potrdimo, saj zaposleni v računovodskih servisih niso tako cenjeni in dobijo tudi slabše plačilo v primerjavi z računovodjami v notranjem računovodstvu.

Zadnja hipoteza pa je bila, da je v računovodskih servisih fluktuacija zaposlenih večja, kakor v podjetjih, ki imajo notranje organizirano računovodsko funkcijo. To hipotezo sem dokazala v zgornjih analizah, saj se dejansko zaposleni v računovodskih servisih zaradi preobremenjenosti in širokega obsega znanja ter majhnega plačila za svoje delo hitro menjajo, bodisi ker ne zdržijo takšnega tempa ali pa zaradi nezadovoljenosti na službenem mestu in slabe klime v podjetju.

Hkrati se je pri zadnji hipotezi pojavila še hipoteza, da so računovodje raje zaposleni v podjetjih, ki imajo notranje organizirano računovodsko funkcijo, kakor v računovodskih podjetjih. Te hipoteze ne morem potrditi, saj sem pri zadnjem izvedenem intervjuju videla, da so zaposleni v tamkajšnjem računovodskem servisu povsem zadovoljni in ne bi menjali svoje službe.

4.4 Povzetek ugotovitev analize

V svoji raziskavi te magistrske naloge sem raziskovala razlike med notranjim in zunanjim izvajanjem računovodstva z vidika zaposlenih računovodij in njihovih kompetenc. Na začetku pisanja magistrske naloge sem postavila hipoteze, ki sem jih želela kasneje z raziskavo potrditi ali ovreči.

V analizi rezultatov raziskave anketnega vprašalnika so se nekateri odgovori razhajali z analizo rezultatov raziskave intervjujev, ki sem jih opravila z več osebami, ki so zaposlene v računovodstvu tako znotraj podjetja kakor v računovodskih servisih. V intervjujih sem imela pogovore s samimi ženskimi računovodjami, tudi v anketi so prevladovalе ženske računovodje. So pa bile starosti različne, na primer računovodje, s katerimi sem imela intervjuje, so bile večinoma stare do 35 let, medtem ko v anketnem vprašalniku je bilo največ takih, ki so bile stare med 36 in 45 leti. Tudi pri stopnji izobrazbe sem razbrala razlike, saj je bilo v anketnem vprašalniku največ takih, ki so imeli univerzitetno izobrazbo. V intervjujih pa je večina imela nižjo izobrazbo. V obeh primerih pa prevladuje Osrednjeslovenska regija.

V svoji raziskavi sem ugotovila, da je fluktuacija zaposlenih v računovodskih servisih kar visoka v primerjavi z notranjim računovodstvom, saj je tam fluktuacija zaposlenih zelo

nizka. Zaposleni v notranjem računovodstvu so podjetju bolj lojalni in bolj zadovoljni na svojem delovnem mestu, kakor računovodje v računovodskih servisih. Vzrok tega je način dela v enem in drugem ter sama organizacija dela. Prav tako je vzrok obseg dela in znanja, ki ga potrebuje računovodja v notranjem ali v zunanjem računovodstvu in obremenjenost zaposlenega na delovnem mestu. Velikokrat so zaposleni v računovodskem servisu bolj obremenjeni kakor zaposleni v računovodstvu znotraj podjetja, predvsem to pride do izraza v času izdelave bilanc in davčnih obračunov ter drugih izkazov.

Sem pa v svoji raziskavi tudi ugotovila, da je zadovoljstvo in obremenjenost zaposlenih v računovodskih servisih zelo odvisno od tega, kakšen je način dela in kako je delo organizirano. Tudi znotraj računovodskega servisa so lahko različni oddelki in pozicije. Takšna delitev dela je glede na raziskavo boljša in tudi zaposleni so bolj zadovoljni in manj obremenjeni, kakor če mora vsak zaposleni računovodja znati, vedeti in delati vse.

Raziskava nam tudi pokaže, da so razlike v plačilu za delo, ki ga računovodja opravlja, še vedno velike med tistimi, ki so zaposleni znotraj podjetja s svojo računovodsko službo ali pa v računovodskih servisih. Računovodje, ki so zaposlene v računovodskih servisih niso tako cenjene kakor računovodje, ki so zaposlene v računovodstvu znotraj podjetja, to pa se pozna tudi pri plačilu za delo, saj računovodje v računovodskih servisih dobijo znatno manjše plačilo za opravljeno delo, ne glede na to, da imajo mogoče lahko več znanja in je obseg dela, ki ga opravljajo, večji od računovodij, ki so zaposlene v računovodstvu znotraj podjetja. To pa je tudi vzrok tega, da se zaposleni v računovodskih servisih menjajo bolj pogosto in je lažje dobiti službo v računovodskem servisu kakor v podjetju, ki ima svojo lastno računovodsko službo. Pogoste menjave zaposlenih v računovodskem servisu pa niso dobrodošle, saj to pomeni tudi vnovično navajanje njihovih strank na novega zaposlenega, čemur pa večina strank ni naklonjenih, prav tako pogoste menjave zaposlenih mečejo slabo luč na računovodski servis.

SKLEP

Računovodstvo je znanost, ki jo ne more osvojiti vsak. Vedno se spreminja, izpopolnjuje, vedno je potrebno slediti spremembam in novostim. Potrebno je biti hkrati preračunljiv in pošten. Sama sem se podala na pot računovodje, ko niti nisem dobro vedela, kaj to pomeni. Sčasoma pa sem ugotovila, da mi je zelo všeč, hkrati pa zna biti zelo naporno. Računovodja ima pri svoji zaposlitvi več možnosti: se zaposliti v računovodskem servisu ali se zaposliti v obstoječem podjetju s svojo lastno računovodsko službo. Katera možnost od vseh možnosti pa je najboljša? Zanimale so me izkušnje zaposlenih v enem in drugem: notranjem in zunanjem računovodstvu, zato sem sem tudi odločila, da to raziščem v svoji magistrski nalogi.

Na začetku pisanja magistrske naloge sem si zastavila hipoteze, ki sem jih želela s svojo raziskavo preveriti, če držijo ali ne. Nekatere ugotovitve sem nekako pričakovala in me niso

preveč presenetile, medtem ko so mi nekatere druge ugotovitve odprle čisto drugačen pogled.

V računovodstvu je od nekaj več žensk kakor moških, čeprav se tudi kar nekaj moških odloči za ta poklic. Mislím, da je bil poklic računovodje včasih bolj cenjen in spoštovan, kot pa je to danes. Na to kaže tudi dejstvo, da je danes lahko računovodja vsak. Ni potrebno, da ima določeno zahtevano izobrazbo, znanja in izkušnje, pač pa mora izpolnjevati samo neke osnovne pogoje, ki so potrebni za odprtje in vodenje podjetja, ki se ukvarja z računovodskimi storitvami. Velikokrat nimajo zadostnega znanja, da bi lahko vodili računovodstva drugih podjetij. To je tudi vzrok tega, da prihaja do raznih napak in kazni, ki jih morajo stranke plačevati na račun nezadostnega znanja svojega računovodje. Take napake jih na koncu stanejo dosti več, kakor je razlika v mesečni ceni najema dražjega in cenejšega računovodskega servisa.

Neusposobljeni računovodje so tudi vzrok za nižanje cen v računovodskih servisih, saj delajo za zelo nizko ceno, velikokrat tudi takšno, s katero sploh niso pokriti stroški dela, predvsem pa so te storitve nekvalitetne. Podjetniki pa po navadi vidijo samo nizko ceno, saj se ne zavedajo, kako je v resnici računovodstvo pomembno za poslovanje in pravilno delovanje podjetja ter da je kakovost pri izbiri le-tega na prvem mestu.

Najbolj pa me je zanimalo, kako je z zaposlenimi računovodji v notranjem in zunanem računovodstvu. V svoji raziskavi sem potrdila kar nekaj hipotez, ki sem si jih zastavila v začetku pisanja magistrske naloge. Računovodje imajo veliko težnjo po tem, da bi bili zaposleni v podjetju ki ima notranje organizirano funkcijo računovodstva. Razlog za to pa je v drugačni organizaciji in načinu dela.

Računovodje v notranjem računovodstvu se lahko posvetijo določeni nalogi in temi znotraj računovodstva in to preučijo in področje res obvladajo. Kar se mi zdi smiselno, saj mislim, da si lahko boljši, če obvladaš eno ali dve področji do potankosti, kakor da o vseh področjih nekaj veš, pa nobenega ne obvladaš do potankosti. Tako so tudi večje možnosti, da pride do napak.

Računovodje v računovodski servisih so zato veliko bolj delovno obremenjene kakor računovodje v podjetjih s svojo lastno računovodsko službo, saj navadno delajo na vseh možnih področjih računovodstva, tudi na tistih, ki se računovodstva neposredno ne tičejo. To pomeni veliko znanja in informacij iz toliko različnih področjih, kar pa pomeni, da so možnosti, da ta področja poznajo do potankosti, majhne, saj to skoraj ni mogoče. Računovodje v računovodskih servisih tudi niso motivirane za delo, saj imajo občutek, da so preobremenjene, da morajo znati in vedeti preveč stvari, poleg tega pa za svoje delo ne dobijo takšnega plačila, kakor bi si ga zaslužili.

Podjetja, ki si izbirajo računovodske servise za opravljanje njihovih storitev, bi morali biti ozaveščeni. To pomeni, da bi jim morala kvaliteta pomeniti več od cene računovodskega servisa. To bi pomenilo, da bi podjetja imela kvalitetno opravljene računovodske storitve, da bi te storitve plačali po višji ceni, posledično pa bi lahko tudi računovodje, ki so zaposleni v računovodskem servisu imeli višjo plačo, kar bi bil en način motivacije za zaposlene, da bi se v podjetju počutili dobro, bi bili zadovoljni ter ostali lojalni podjetju. Tako bi tudi njihove stranke bile bolj zadovoljne, saj se jim ne bi bilo potrebno vsakič znova navajati na novo zaposleno, ki je znotraj računovodskega servisa prevzela njihovo podjetje.

Poleg tega bi se morali tudi vodje in direktorji računovodskih servisov zavedati, da je kvaliteta ključ do uspeha. Storitve morajo biti opravljene kvalitetno in tudi tako ceno jim je potrebno postaviti. Najpomembnejši v podjetju so zaposleni, saj podjetje lahko dela in raste naprej samo na tak način. Brez zaposlenih, ki bi delali, podjetje ne bi moglo obstajati in bi slej ko prej propadlo. Zaposlene pa je potrebno motivirati in jih prepričati, da ostanejo lojalni podjetju. To lahko podjetja storijo tako, da jih za njihovo delo pošteno plačajo. Poleg tega pa je zelo pomembna pravilna organizacija in način dela v podjetju. S pravilno organizacijo in načinom dela v podjetju se lahko svoje zaposlene razbremeni, delo pa je prav tako opravljeno, hkrati pa je še kvaliteta opravljenega dela boljša, saj zaposleni delajo boljše, ko niso preobremenjeni in so zadovoljni s svojim delovnim mestom in pogoji, ki jim jih to delovno mesto ponuja.

V zaključku te magistrske naloge bi rada poudarila, kako pomembno je, da lastniki, direktorji in vodje podjetij to razumejo. Z razumevanjem tega, kar sem zgoraj predstavila, se lahko podjetja organizirajo boljše in to tako, da se vsi zaposleni v podjetju počutijo cenjene in spoštovane, da za svoje delo dobijo pošteno plačilo ter niso preobremenjeni, saj le to lahko vodi do tega, da so zaposleni v podjetju lojalni podjetju in s tem ni velike fluktuacije zaposlenih in izgub in stroškov v povezavi s tem.

Vsak, ki se odloči odpreti podjetje in zaposlovati ljudi, bi moral biti v prvi vrsti pošten in človek do soljudi, znati pogledati na stvari in probleme z različnih zornih kotov ter razumeti, da brez ljudi oziroma zaposlenih v podjetju, ni denarja in dobičkov. Če vodilnim denar in dobiček predstavlja srečo, potem je to srečo potrebno deliti, saj drugače to ne more biti sreča.

LITERATURA IN VIRI

1. Bergant, Ž. (2004). Zunanje opravljanje dejavnosti v finančni funkciji združbe. *Zbornik referatov: 36. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji* (str. 225-243). Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije.
2. Bergant, Ž. (2010). *Organiziranje računovodstva v povezavi s finančno funkcijo*. Ljubljana: Abeceda Svetovanje.

3. Bongard, S. (1994). *Outsourcing – Entscheidungen in der Informationsverarbeitung, Entwicklung eines computergestützten Portfolio-Instrumentariums*. Wiesbaden: Deutscher Universität Verlag.
4. Bongard, S. (2014). *Outsourcing – Entscheidungen in der Informationsverarbeitung, Entwicklung eines computergestützten Portfolio-Instrumentariums*. Wiesbaden: Deutscher Universität Verlag.
5. Bottini, N., Ernst. C. & Luebker, M. (2007). Offshoring and the labour market: What are the issues?. *Economic and Labour Market Paper* (2007/11). Geneva: International Labour Office.
6. Cepec, K. & Logožar, K. (2010). Zunanje izvajanje logističnih dejavnosti v avtomobilski industriji. *Naše gospodarstvo*, 56(1/2), 53-64.
7. Data d.o.o. (2010, 20. julij). *Za napako računovodskega servisa odgovarja podjetnik sam* [objava na blogu]. Pridobljeno 26. februarja 2018 iz <https://data.si/blog/2010/07/20/za-napako-racunovodskega-servisa-odgovarja-podjetnik-sam/>
8. Drlja, K. (2009). Zunanji računovodja je cenejši, a ne vedno dostopen. *Akademija Finance*. Pridobljeno 17. decembra 2017 iz <https://akademija.finance.si/256937>
9. Due, R. T. (1995). *Managing information technology investment with outsourcing*. Hershey: IGI Publishing.
10. Flatworld Solutions Pvt. Ltd. (brez datuma). *Top 10 reasons to outsource*. Pridobljeno 28. aprila 2018 iz <https://www.flatworldsolutions.com/articles/top-ten-reasons-to-outsource.php>
11. Glažar, T. (2001). *Pot do uspešnega računovodskega servisa: kako postati najuspešnejši računovodski servis* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Glažar, T. (2007). *Trženje računovodskih storitev v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za računovodstvo.
13. Grivec, M. (2014). Delo računovodje v času gospodarske krize. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, I(1), 62-73.
14. GZS – Gospodarska zbornica Slovenije (2013). *Predstavitev rezultatov ankete – Analiza zadovoljstva strank z računovodskimi servisi, 2013*. Pridobljeno 26. februarja 2018 iz https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/vsebina/Za-podjetja/Analiza-zadovoljstva-strank-z-ra%C4%8Dunovodskimi-servisi
15. Hočevar, M. (1999). Sodobna organizacija računovodskega servisa. *Zbornik referatov: 1. kongres računovodskih servisov* (str. 3-15). Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
16. Horvat, R. (2003a). Prednosti in slabosti zunanjega izvajanja računovodenja. *Zbornik referatov: 35. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji* (str. 87-103). Ljubljana: zveza ekonomistov Slovenije.
17. Horvat, R. (2003b). Računovodski servisi v Sloveniji. *Zbornik referatov: 5. kongres računovodskih servisov* (str. 69-86). Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
18. Ivanjko, Š. (1999). Odgovornost računovodskih servisov. *Zbornik referatov: 1. kongres računovodskih servisov* (str. 16-35). Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.

19. Jurenc, I. (2017). *Zunanje izvajanje aktivnosti: od offshoringa do onshoringa – študije primerov* (magistrsko delo). Celje: Fakulteta za logistiko.
20. Kavčič, K. (2007). Zunanje izvajanje dejavnosti: analiza slovenskih podjetij. *Management*, 2(4), 303-318.
21. Koletnik, F. (1998). Sedanji izzivi za Slovensko računovodsko teorijo in prakso. *Zbornik XXX. Simpozija o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji* (str. 131). Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije in Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
22. Kotler, P. (1996). *Marketing Management – trženjsko upravljanje: analiza, načrtovanje in nadzor*. Ljubljana: Slovenska knjiga.
23. Kotler, P. (2004). *Management trženja*. Ljubljana: GV založba.
24. Koželj, S. (1995). Vsebina in organizacijske posebnosti računovodskih servisov. *Zbornik referatov: 27. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu in poslovnih financah* (str. 125-138). Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije.
25. Koželj, S. (2009). Vloga zunanjega računovodje kot izvajalca strokovnih storitev. *Zbornik referatov, 12. letna konferenca računovodij* (str. 37-56). Portorož: Slovenski inštitut za revizijo.
26. Krell, E. (2007). Outsourcing the Finance and Accounting Functions. *CIMA*. Pridobljeno 26. februarja 2018 iz https://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/tech_mag_outsourcing_the_finance_and_accounting_functions_oct07.pdf
27. Macarol, B. (2001). Vloga in ustroj računovodskih servisov. *Zbornik referatov: 33. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji* (str. 137-151). Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije.
28. McIvor, R. (2010). A practical framework for understanding the outsourcing process. *International Journal of Production Economics (Special Issue: Supply Chain Management)*, 5(1), 22-36.
29. Needles, B. E. & Crosson, S. V. (2005). *Managerial accounting*. Boston: Houghton Mifflin Company.
30. Omisli.si d.o.o. (2015, 27. januar). *Prednosti in slabosti najema zunanjega izvajalca – (Outsourcing)?*. Pridobljeno 16. maja 2018 iz <https://omisli.si/nasvet-strokovnjaka/oblikovanje/prednosti-in-slabosti-najema-zunanjega-izvajalca-outsourcing/>
31. Potočnik, V. (2004). *Trženje storitev*. Ljubljana: GV založba.
32. Potočnik, V. & Hrastelj, T. (1996). *Strategija razvoja slovenske trgovine – raziskovalna naloga*. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
33. Prevolšek, V. (2006). *Kadrovski izzivi pri odločitvi podjetja za zunanje izvajanje dejavnosti (outsourcing)*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. Robnik, L. (2009). Vrste storitev in odgovornost računovodskih servisov. *Nove tehnologije, novi izzivi: zbornik 28. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti* (str. 1303-1308). Kranj: Moderna organizacija.

35. Slovenski inštitut za revizijo. (2006). *Slovenski računovodski standardi 2006*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
36. Slovenski inštitut za revizijo. (2012). *Kodeks etike za računovodske strokovnjake – 2012*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
37. Snoj, B. (1999). Nekateri vidiki marketinškega managementa računovodskih storitev. *Zbornik I. kongresa računovodskih storitev* (str. 25-40). Portorož: Gospodarska zbornica Slovenije.
38. Snoj, B. (2000). Zadovoljstvo odjemalcev in njegovo merjenje v računovodskih servisih. *Zbornik referatov: 2. kongres računovodskih servisov* (str. 25-40). Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
39. Stolowy, H., Lebas, M. & Ding, Y. (2013). *Financial accounting and Reporting*. London: Thomson.
40. Šink, D. (2002). Vključevanje v mrežo zunanjih izvajalcev. *Organizacija*, 35(6), 393-396.
41. Štefanac, A. (2012). Kdaj lahko računovodja odgovarja za morebitno kaznivo dejanje. *Finance*. Pridobljeno 15. junija 2018 iz <https://www.finance.si/8325777>
42. Štrancar, P. (2011). Glavne izdelke in znanje obdržite v podjetju. *Finance*. Pridobljeno 28. januarja 2018 iz <https://www.finance.si/326182>
43. Turk, I. & Melavc, D. (1998). *Računovodstvo*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
44. Turk, I. & Melavc, D. (2001). *Računovodstvo*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
45. Urbanija, A. (2008). Izvajalce najeti ali zaposliti. *Manager 11*, 49-59.
46. Uršič, B. (2002). *Zunanje izvajanje dejavnosti – priložnost za mala podjetja* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
47. Wood, J. (2002, 1. februar). Latest Downsizing Victim? Corporate Treasuries. *CFO*. Pridobljeno 15. junija 2018 iz <http://ww2.cfo.com/technology/2002/02/latest-downsizing-victim-corporate-treasuries/>
48. Vehar, N. (1998). Kakovost računovodskih servisov. *Iks*, (12/98), 157-195.
49. Zeithaml, V. A. & Bitner M. J. (2003). *Services marketing: integrating customer focus across the firm*. New York: McGraw-Hill.
50. Zemljarič, G. (1995). Vloga in problemi računovodskih servisov ter njihova vloga pri uvajanju SRS. *Zbornik referatov 10. posvetovanja Društva računovodskih in finančnih delavcev Maribor* (str. 59). Maribor: Društvo računovodskih in finančnih delavcev Maribor.
51. Zunanje izvajanje dejavnosti. (brez datuma). V *Wikipedia*. Pridobljeno 2. junija 2018 iz https://sl.wikipedia.org/wiki/Zunanje_izvajanje_dejavnosti
52. ZRS – Zbornica računovodskih servisov. (2013, 11 oktober). *Sporočilo za medije: Znani letošnji najboljši računovodski servisi*. Ljubljana: Zbornica računovodskih servisov.
53. ZRS – Zbornica računovodskih servisov. (brez datuma). *Katalog certificiranih računovodskih servisov Slovenije*. Ljubljana: Zbornica računovodskih servisov

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Marjanca Gradišar, študentka podiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Pod mentorstvom red. prof. dr. Marka Hočvarja izvajam raziskovalno delo v okviru magistrske naloge z naslovom Primerjava notranjega in zunanjega izvajanja računovodstva z vidika kompetenc računovodij.

Z anketnim vprašalnikom želim ugotoviti, kakšne so razlike oziroma prednosti in slabosti med računovodji, zaposlenimi v podjetju z notranje organizirano računovodsko funkcijo in računovodskimi servisi.

Anketni vprašalnik je namenjen vsem računovodjem in je anonimen. Reševanje anketnega vprašalnika vam bo vzelo približno do 10 minut vašega časa. Prosim vas za izpolnitev odgovorov na vsa vprašanja, saj v nasprotnem primeru rezultati za analizo ne bodo uporabni.

Že vnaprej se vam zahvaljujem za vaše sodelovanje.

Marjanca Gradišar

Spol (označite z X):

- moški
- ženski

Starost (označite z X):

- pod 25
- od 26 do 35
- od 36 do 45
- od 46 do 55
- od 56 do 65
- nad 66

Dosežena izobrazba (označite z X):

- poklicna izobrazba
- srednješolska izobrazba
- višješolska izobrazba
- univerzitetna izobrazba
- podiplomska izobrazba

Regija, iz katere prihajate (označite z X):

- Osrednjeslovenska
- Primorska
- Goriška
- Gorenjska
- Štajerska
- Prekmurje
- Dolenjska
- Notranjska
- Jugovzhodna Slovenija
- Koroška

Kje ste zaposleni (označite z X):

- računovodski servis
- podjetje s svojo lastno računovodsko funkcijo

Koliko časa ste zaposleni v trenutnem podjetju (napišite na črto):

Kako ste zadovoljni z vašim delovnim mestom (označite z X):

- zelo zadovoljen
- zadovoljen
- niti zadovoljen, niti nezadovoljen
- nezadovoljen
- zelo nezadovoljen

Kakšni so vaši delovni pogoji na delovnem mestu (označite z X):

- zelo dobri
- dobri
- zadovoljivi
- slabi
- zelo slabi

Se nagibate k temu, da si poiščete zaposlitev v drugem podjetju (označite z X):

- da
- ne

Kakšne so vaše naloge na delovnem mestu in kaj vse obsegajo (napišite na črto):

Imate v podjetju, kjer ste zaposleni, ločene oddelke znotraj računovodskega oddelka? Če je vaš odgovor ja, napišite katere oddelke imate (napišite na črto):

Kolikokrat letno se v povprečju udeležujete raznih izobraževanj, predavanj in seminarjev ter katerih tem se največkrat udeležite (napišite na črto):

Mislite, da vam je v podjetju, v katerem ste zaposleni, omogočeno zadostno širjenje vašega znanja (označite z X):

- da
- ne

Ste na delovnem mestu obremenjeni? Če je vaš odgovor ja, napišite, v katerem delu meseca oziroma leta je vaša obremenjenost največja (napišite na črto):

Kakšen je vaš delovnik (označite z X):

- 8 ur na dan
- manj kot 8 ur na dan
- več kot 8 ur na dan
- drugo

Bi bili raje zaposleni kot računovodja v računovodskem servisu ali v podjetju s svojo lastno računovodsko službo in zakaj (napišite na črto):

Priloga 2: Intervjuji

Za vseh šest intervjujev, ki sem jih opravila, morajo moji sogovorniki in podjetja, iz katerih prihajajo, ostati anonimni. K temu je privedla občutljivost teme, o katerih smo se na teh intervjujih pogovarjali.

Pri vsakem intervjuju sem postavljala enaka osnovna vprašanja, iz katerih se je razvil nadaljnji pogovor. To so bila vprašanja, kot so:

- naziv delovnega mesta intervjuvanca;
- velikost podjetja, iz katerega intervjuvanec prihaja;
- starost in izobrazba intervjuvanca ter regija, kjer podjetje deluje;
- opis delovnega mesta intervjuvanca;
- organizacija dela v podjetju;
- pogoji dela v podjetju, zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu ter obremenjenost zaposlenih;
- odnosi v podjetju;
- izobraževanja, seminarji;
- plača.

Prvi intervju je potekal dne 17.5.2018 v Ljubljani in je trajal približno 2 uri. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je vodja računovodstva v podjetju z okoli 20 zaposlenimi iz Osrednjeslovenske regije. Stara je 45 let z višješolsko izobrazbo. Delo v podjetju je razdeljeno tako, da administrativni del opravlja tajnica, ki pripravi vse dokumente računovodstvu, v katerem poleg omenjene gospe, dela še ena zaposlena. Vodja računovodstva opravlja vsa dela, ki se tičejo računovodstva (knjiženje dokumentov, izvajanje plačil, izdelava medletnih poročil in bilanc,...) ter tudi dela, ki so bolj kadrovske narave (sestavljanje pogodb, prijave in odjave delavcev,...). Po pričevanju gospe so odnosi v podjetju zelo dobri. Zadovoljna je tudi s pogoji deli, ki so ji ponujeni, saj ni preveč obremenjena. Sama si lahko izbira izobraževanja in seminarje, katerih se udeležuje. Fluktuacija zaposlenih v podjetjih je majhna, plače so visoke (za pisarniške delavce od 2.000 EUR bruto dalje).

Drugi intervju je potekal dne 22.5.2018 v Kranju in je trajal približno 45 minut. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je zaposlena v velikem podjetju v finančno računovodskem oddelku, iz Gorenjske regije. Stara je 33 let in ima podiplomsko izobrazbo. Delo v podjetju je organizirano tako, da vsak dela samo na enem področju točno določene naloge, ostalih nalog ne dela in jih tudi ne pozna. Podjetje jo redno pošilja na izobraževanje za področje, ki ga dela in obvlada. V službi ni obremenjena, med seboj se razumejo odlično. Fluktuacija v podjetju je majhna, zaposleni so zadovoljni s pogoji, ki so jim ponujeni. Plača delavke je nad 2.000 EUR bruto.

Tretji intervju je potekal dne 24.5.2018 v Ljubljani in je trajal približno 1 uro. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je vodja manjšega računovodskega servisa, stara je 35 let z višješolsko izobrazbo. Poleg nje je v podjetju zaposlena še ena računovodja ter študentka za pomoč v računovodstvu. Gospa opravlja vsa dela, ki so potrebna, prav tako izvaja kontrolo nad delom, ki ga opravlja njena sodelavka, študentka pa opravlja bolj administrativna dela. Gospa sama izdeluje vse bilance in davčne obračune, tako da je zanjo služba zelo naporna, saj dela tudi od doma. Izobraževanj in seminarjev se skoraj ne udeležujejo. Poleg računovodskega dela opravlja tudi razna kadrovska dela (sestavljanje pogodb in aneksov, prijave in odjave delavcev,...). Fluktuacija zaposlenih v podjetju je visoka, zaposleni so precej obremenjeni, plače so slabe (manj kot 2.000 EUR bruto oziroma 1.200 EUR bruto), zato zaposlenim ni cilj v podjetju ostati dolgoročno.

Četrty intervju je potekal dne 30.5.2018 v Ljubljani in je trajal približno 1 uro in pol. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je vodja večjega računovodskega servisa v Ljubljani. Stara je 40 let in ima podiplomsko izobrazbo. Delo v podjetju poteka tako, da ima vsaka zaposlena določeno številko svojih strank, za katere skrbi in za njih opravlja vsa dela, ki so potrebna. Poleg računovodskega dela opravljajo tudi razna kadrovska dela ter urejajo delovna dovoljenja za tujce, saj je večina strank tujcev. Gospa izvaja ves plačilni promet strank. Zaposleni v podjetju so obremenjeni predvsem v času izdelave bilanc in davčnih obračunov. Fluktuacija zaposlenih v podjetju je visoka, plače se v povprečju gibljejo med 1.300 EUR bruto in 1.800 EUR bruto. Zaposleni se med sabo dobro razumejo. Podjetje svoje zaposlene tudi večkrat letno pošilja na razna izobraževanja in seminarje.

Peti intervju je potekal dne 20.6.2018 v Ljubljani in je trajal približno 45 minut. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je zaposlena v manjšem računovodskem servisu v Ljubljani. Stara je 35 let in ima višješolsko izobrazbo. Delo poteka tako, da ima vsaka zaposlena določeno število strank, za katere skrbi in opravlja vsa potrebna dela. V podjetju samo nekatere delajo bilance in zaključne račune za vsa podjetja, zato so nekatere zaposlene preobremenjene. Delajo tudi razna kadrovska dela. Zaposleni se menjajo povprečno na 2 leti, tako da je fluktuacija zaposlenih kar visoka. Na izobraževanja in seminarje ne hodijo pogosto, plače pa so večinoma minimalne.

Šesti intervju je potekal dne 21.6.2018 v Ljubljani in je trajal približno 1 uro. Gospa, ki sem jo intervjuvala, je zaposlena v računovodskem servisu v Ljubljani. Stara je 52 let in ima visokošolsko izobrazbo, ki jo je pridobila tekom dela v računovodstvu. Delo je razdeljeno na posamezne veje. V podjetju so 4 vodje računovodstva in vsaka od njih ima svoje računovodje in knjigovodje. Plače in kadrovska vprašanja imajo ločeno v posebnem oddelku. Razporeditev dela se gospe zdi super, saj zaposlene niso tako zelo obremenjene. Klima v podjetju je sproščena, med sabo se dobro razumejo. Fluktuacija zaposlenih je majhna. Redno se udeležujejo izobraževanj in seminarjev, prav tako podjetje organizira team building za zaposlene. Plače v podjetju se gibljejo od povprečne plače, pa vse tja do nad 2.000 EUR bruto pri vodjah računovodstva.