

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2010

aruandeaasta lõpp: 31.12.2010

ärinimi või sihtasutuse nimi: Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

registrikood: 80040290

tänavatalu nimi, Gonsiori 21
maja ja korteri number:

küla/alev/alevik/linn: Tallinn

vald:

postisihthnumber: 10147

maakond: Harju maakond

telefon: +3726419804

faks:

e-posti aadress: talo@talo.ee

veebilehe aadress: www.talo.ee

Sisukord

MAJANDUSAASTA ARUANNE	1
Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	10
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	10
Bilanss	11
Tulemiaruanne	12
Rahavoogude aruanne	13
Netovara muutuste aruanne	14
Raamatupidamise aastaaruande lisad	15
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	15
Lisa 2 Raha	16
Lisa 3 Tööjõukulud	17
Lisa 4 Seotud osapooled	17

Tegevusaruanne

TALO 2010.aasta põhitegevuse aruanne.

Aruanne on teatud ajaperioodi valikuliselt olulisemate sündmuste kirjeldamine, hinnangute andmine, eelkõige järgnevate perioodide otsuste ja tegevuste kujundamise alusmaterjal.

Põhieesmärk on analüüsida valdkonda mõjutanud ja jätkuvalt mõjutavid olulisi nii sise- kui välismõjureid. Samas ei ole otstarbekas loetleda üksikettevõtmete kronoloogilist jada, vaid kujundada

süsteemne lähenemine. Teatud teemadele, mille arengud kestavad läbivalt aastaid, tuleb samas ajaperspektiivis ka tähelepanu keskendada.

Ametiühingute positiivne eripära võrreldes teiste kolmnda sektori esindajatega väljendubki stabiilses järjepidevuses, ühiskonda jätkusuustlikele arengutele mobiliseerivates tegevustes.

Eesmärgi saavutamine eeldab jäepidevat ja mõtestatud igapäevatööd. Ühiskonna suundumusye tajumine ja sellele rajatud algatuslikkus, uuendusmeelsus ja heas mõttes ajast ees olev mõtlemine ja

tegutsemine koov nõ meie tunde, ühtekuuluvuse kujundamisega on garantiiks liikmete usaldusvääruse kasvule. Ametiühingute kõigi tasandite jätkusuutlikkus tagab avaliku tunnustuse ning võimaldab

liikuda olulisema tulemi - tagada heaolu töötajaskonnale - suunas. Seega teenib organisatsiooni võimekus sotsiaalset õiglust ühiskonnas. Ametiühingud ei saa ega tohi olla vaid saaja rollis. Panustada

tuleb jätkusuutliku majanduse kui ühiskonna rikkuse arengutesse, innovaatilise, kõrge lisandväärtusega töökohtade loomisse ja säilitamisse. Väärtuslikud töökohad on nii töötajate kui ka tööandjate

huvides. Just sellise mõttelaadi ja tegutsemise korral tekib ametiühingutel võimalus nõuda uuesti loodud ühiskondlikust väärtuse parimal ja õiglasel viivil ümberjaotamist, mis omakorda on motiveeriva,

õiglase töötasu aluseks.

TALO kui enamuses avalikku teenust pakkuvate liitude ühendus, peame ühelt poolt aduma meie sõltuvust majandusolukorrast, tootmissfäärist. Samas peame kujundama ühiskonnale tõese kuvandi,

meieta ei ole täisväärtuslikku ühiskonda. Siia tehtavad kulutused ei ole kulutused tavamõistes, vaid on tegelikult investering inimvarasse, jätkusuutlikku majandusmudelisse.

Saavutada eelkirjeldatud üldiseid või põhikirjalisi eesmärke, selleks peab olema maksimaalne liikmeskond, väljakujunenud struktuuriga toimekas organisatsioon, vastustustundlikud ja karismaatilise eestvedajad kõigil tasanditel.

Siit koorubki teema kas ja kui organiseeritud me oleme?

Võrreldes erinevate maade või erinevate aegade või erinevate sektorite liikmelisust, saame statistika, mis kajastab toimunud muutusi. Kahjuks tuleb tõdeda töötajaid ühendava organisatsiooni

liikmelisuse vähenemist kõikjal. Miks? Kas muutused on olnud objektiivsed ja paratamatud või subjektiivsed, tegijate tagsihoidlikkusest sõltuvad. Esimesele tasandile paigutuvad faktorid, mis

tulenevad muutustest rahvusvahelisel tööturul - globaalne avatus, struktuursed muutused tootmises ja teenuste pakkumises, uued töösuhted, kollektiivse töökeskkonna asendumine väikevormidega,

mitmete töövaldkondade individualismi võimendumine.

Oma roll ametiühingute toimimise kujundamisel on ka tööandjate ja omanike suutmatuse või tahe tajuda kollektiivsete töösuhetes peituvaid positiivseid võimalusi. Paljudel juhtudel võimendatakse

vastuole, selle asemel, et otsida ühisosa.

Subjektiivsete põhjuste loetelus on esmakohal killustatus. Sama sektori raames toimib mitu väikest, rivaalitsevat ametiühingut. Põhiliselt on sellise olukorra põhjustajad ainult egole orienteerunud,

koostöösuutmatusega juhid. Ametiühinguliikumises ühiste väärtuste allutamine erahuvidele nõrgestab kogu liikumist ja annab tööandjatele kätte trumbi kujundada arvamus, et töötajate esindajatega

ei pea arvestama.

Millised on lahendused?

Tulemuslik oleks väikeste, sama sektori sees toimivate organisatsioonide liitumine. Ühisosa tuleks otsida ka lähedaste sektorite ametiühingutel, Seni on liitumistakistuseks kujunenud identiteedi

kaotamise kartus. Vähemtähtis pole ka omaette tegutsevate, kuid seni mitteliitunud organisatsioonide kaasamine haru- ja keskliitude tegevusse.

Kolmas suund oleks ametiühingute ja kutseliitude koostöö edendamine.

Kindlasti tuleb ametiühingutel teha koostööd noorte hulgas ja seda juba alates gümnaasiumi, kutsekooli ja loomulikult kõrgkooli tasandil. Sellise lähenemise tulemuslikkust kinnitavad kõikide

põhjamaade ja paljude teiste riikide ametiühingute ettevõtmised. Teavitusprotsessi toimimine ei saa olla vaid ametiühingute poolse tahte tasemel, vaid tuleb jõuda selleni, et koolide kodaniku-

võihiskonnaõpetuste õppekavades oleks kohustuslikult vastav teema.

Eeltoodud ja liikmekonda puudutavad küsimused on olnud viimase kahe aasta jooksul läbi töötamisel visiooni ametiühingud 2020 raames. Viimistlusjärgus olev ja tulevikku vaatav arengukava annab suunised, kuidas hoida tänaseid liikmeid, kuidas mõjutada mitteliikmeid liituma, mida annab ametiühinguorganisatsioon liikmele, kõigile töötajatele, tööandjatele, poliitilistele ühendustele, ühiskonnale tervikuna. Siit lähituleviku ülesanne. Ükski arengukava, visioon ei realiseeru iseenesest. Tulemus sõltub sellset, kuidas me kõik koos panustame oma huvi ja õiguste sset seisva organisatsiooni tulevikku. See on ellujäämise küsimus.

Eesti ametiühingute summaarne liikmelisus on umbes 12%. Sektorite lõikes on suured erinevused, parimate näidete puhul on liitunud kolmveerand töötajatest, On nii kahanevaid kui kasvavaid organisatsioone. Kahanevate organisatsioonide põhjuseks on eelkõige muutused tööjõu turul, töökohtadel. Masu tingis uuso töökorraldusi, oli koondamisi, osalisele tööajale üleviimist, palgata puhkepäevad kohustusi, suunduti FIE-ks, laienes projektipõhine tegevus jne. Kõik see pani oma pitseri ka ametiühinguorganisatsioonide liikmelisusele ja ülesehitusele.

Kas ja kui operatiivselt me suutsime muutustele reageerida? Viimane sõltub sellest, kas ametiühingul on väljakujunenud struktuur, kas tal on juhid, kes suudavad ja tahavad panustada töötajate esindamisse ja on suutelised tööandjaga suhtlema pariteetsel alusel. Ei ole uudiseid - ametiühingutööd ei saa teha korra ja millegi muu kõrvalt. Kui puudub võimalus järjepidevaks, nõ 24/7 tegutsemiseks ja seda kõigil tasanditel, siis tajuvad seda ka sotsiaalpartnerid, eelkõige tööandjad ning püüavad meiega vähem arvestada. Oma eesmärkide saavutamiseks peame täpsustama, millist rolli täidab iga ametiühingu tasand. Millised kohustused on asutuse organisatsiooni ja tema usaldusisiku tasandil, millised haruliidu tasandil, millised funktsioonid keskliidu tasandil? Selgelt kokkulepitud ja kirjeldatud ülesanded ja vastutus ning vastastikune kommunikatsioon tagavad ametiühingute eesmärgipärase toimimise.

Ametiühingu liikmete huve töökohal esinab usaldusisik. Meie seadusruum võimaldab valida nii ametiühingute kui töötajate usaldusisiku. ILO 135 konventsioon määratleb ametiühingute esindaja primaarsuse ning avab ka selle positiivsuse võrreldes lihtsalt töötajate usaldusisiku staatusega. Samas oleme kogemas, et mõned tööandjad panustavad nõ oma usaldusisiku valimisse. Teisalt on uue töölepingu seadusega vähenenud ametiühingute usaldusisiku kaitse ja tööväidluskomisjonides on lahendamisel palju kaebusi, kus tööandja ebaseaduslike võtteid kasutades püüavad usaldusisikuid vallandada. Kahjuks on näiteid, kus tööandjad ei adu usaldussisku positiivse vahendustegevuse rolli tööandja ja töötajate vahel. Kasutamata jätetakse informeerimise ja konsulteerimise vahendusel kollektiivi mobiliseerimine. Kollektiivsed töösuhted, lepingute ettevalmistamine, sõlmimine, nende täitmise kontroll võiks ja peaks olema vahendid, mida kasutatakse nii headel kui raskematel aegadel. Igapäevapraktika näitab, ka seda, et üksik usaldusisik, ilma koostööta ja haruliidu toetuseta ei saa olla pikas perspektiivis tulemuslik. Haruliit ssab ja peab tagama toetuse usaldusisikutele, nende koolitus, abi aktisoonipoliitika korraldamisel, õigusabi, parimate praktikate ja edulugude tutvustuse, aitama avaliku arvamuse kujundamisel. Kindlasti kuulub siia ka kohustus rahvusvahelise koostöö korraldamiseks ning ametiühingutega seonduva andmepagasi kogumine, säilitamine, analüüs. Kasuks tleb ühistegvuse arendamine eri sektoriute ametiühingu- ja kutseorganisatsioonide vahel. Kõike seda on võimalik tulemuslikult realiseerida juhul kui toimib vastastikune, õigeaegne ja adekvaatne infovoog, valitud isikud on eesmärgi saavutamise nimel koostööaldisid ja tlemuse saavutamiseks solidaarsusele orienteeritud. Samas ei saa midagi peale sundida, kohustada. Ka ei saa haruliit võtta kohustust usaldusisiku kogu töö äratgemiseks. Parim lahendus sünnib kui aktiivsus on vastastikune. Ilmselt peame siin ise põhjalikult peeglisle vaatama ja küsima - kasme oleme seda lihtsat tõde tunnustanud ja selle järgi toiminud.

Millist rolli teenib keskliit?

Vältida tuleb haruliitude tegevuse dubleerimist, kellegi eest millegiäratgemist. Samas tuleb panustada aja. organisatoorse inimressrsi ja seonduvalt ka finantsressursi optimaalsele kasutamisele. Haruliidu ja keskliidu tegevuse täielikku autonoomsust ei ole olemas. Ühiseid jooni leiab seadusloome ja poliitikate kujundamisel, üleriigiliste kollektiivlääbirääkimiste korraldamisel, esindamisel rahvusvahelistes ametiühinguorganisatsioonides, suhtluses riigi tasandi institutsioonidega ja sotsiaalpartneritega, aktsioonivõimekusele eelduste loomine jne. Kõik see kujundab ametiühingute olemust, määrab nendega arvestatavuse või mittearvestatavuse. Eelõeldu üldistuseks on seega märksõna-liikmelisus. Tulemuslikku teenust saab nõuda vaid siis kui teenuse nõudjad ise sellesse onpanustanud ehk milline on liikmelisus, kui on huvitatud tegijad ja nad suudavad katta inim- ja finantsressursiga kõik tasandid. Eelnev näide ei sisalda niivõrd kriitikat liikmete aadressil kui hinnangut mitteliitunute aadressil, kes esitavad kriitikat ja nõudmisi ametiühingutele, ise kõrvalvaatajaks jäädes. Oma eesmärkide realiseerimiseks on vaja vahendeid, milleks üldjuhul on vaid liikmemaksud. Teisel kolmanda sektori ühingud saavadaotleda ka riigi eelarvest kodanikuühiskonna arendamiseks suunatavaid vahendeid. Ametiühingute sõltumatuse tagamiseks selline võimalus puudub ja see põhimõte on sätestatud ka ILO vastavas resolutsioonis. Küll aga ei välistu ametiühingutele Euroopa erinevatest fondidest rahataotlemine. Kuid selleks on vaja

kohustusliku omaosaluse finantseerimiseks nõutav likviidsus. Meie vahendite hulk selleks võimalust ei taga. Ka praeguste vahendite mahu juures tuleks lähtuda põhimõttest, et liikmemaksud tuleb koguda ja seejärel suunata ametiühingu toimimistasanditele, kus nende kasutamise sisuline väärtus ja majanduslik efektiivsus on maksimaalne.

Kahetsusväärset on meil kujunemas stereotüüpne suhtumine - kui ametiühingud saavad tugevaks siis astume ametiühingusse. Seega oleme dilemma ees. Liikmelisus kasvaks siis kui töötajatele pakkuda atraktiivst ja kasulikku, eelkõige sotsiaalturvalisust tagavta ametiühingutegevust. Teostamiseks vajame vahendeid, vahendeid tekib siis kui kasvab liikmelisus ja liikmemaksude maht. Suletud ring. Selle vastuolulise olukorra lahendusteede otsimisele on suunatud kaks aastat kestnud EAKL ja TALO ühisprojekt *visioon ametiühingud 2020*. Põhiline arendamissuund on kui saada lahti liikmete suhtumises - keegi teine peab midagi tegema. Enesepanustamine puudub või piirduv vaid kriitikaga. Tehtagu mentaliteet on Eesti ametiühingute edukuse põhiline takistustegur. Aktiivsust pärssivaks objektiivseks mõjuriks on töötajate arvu vähenemine, töökoormuse kasv ja seega ei saa paljud ühhitöö kõrvalt ühiskondlikule, seega ka ametiühingutegevusele pühenduda. Muutunud on ka tööjõu struktuur, kasutusel on mitmed uuedtöösuhete vormid, mis ei allu vanadele õigusregulatsioonidele ja tulenevalt ka klassikalistele ametiühinguroolidele. Uue olukorra tunnetamine, analüüs ja sellel adekvaatsete lahenduste otsimine on mitte ainult meile omane. Sama protsessi tajuvad enamus ametiühinguid maailmas. Seega peaks enim uurima teiste kogemusi. Mõningaid lahendusi saaks üle võtta, mõningaid mugandada jne. Muuta tuleb ka meie tööandjate, nende ühenduste ja ka valitsuse arusaama, mida nad kultiveerivad, et ametiühingute esindusõigused piirduvad vaid töölepinguseaduse või avaliku teenistuse seadusega reguleeritud töötajatega. Töötajate, eriti organiseerunud töötajatekaitse on võimalik kõigi töösuhete korral ning seda sõltumata töötaja töökoha allutusest eri omandivormile või haldusalluvusele. Seega on meil kohustus enim töötajaid teavitada, jagada infot, koolitada ja tagada töösuhete õiguslik toimimine ja kaitse. Need on ametiühinguvõimekuse läbivad teemad.

Töötajate teadlikkus ja toimeisulgus v'listavad ka tööandjate selektiivse lähenemise töösuhete reguleerivatele seadustele. Kahjuks on viimasel ajal tunda tööandjate tegevust ametiühingu valitud usaldusisikute töö takistamiseks. On juhtumeid, kus usaldusisikut on üpüütud ebaseaduslikult koondada. Sellised olukorrad mõjutavad ka teisi liikmeid või töötajaid kartlikkusele ning paljud ei soovi ennastlasta usaldusisikuks valida. Kuid mida väiksem on organiseeritus, koondumine sektori või harulitu, mida tagasihoidlikum on keskkliitide koostöö, seda kaitsmatum on ka usaldusisik. Seda vähem tulemuslik on ametiühingute roll, kelle põhilisemaid ülesandeid on sotsiaalpartnerlus. Eesmärgi saavutamiseks peab olema toimiv sotsiaaldialog. Koostöö valitsuse, omavalitsuse ja nende liitudega, tööandjate ja nende liitudega tagavad tulemuste saavutamise teed ja vahendid. Sellise lähenemise toetuseks on Euroopa Liidu, ILO, rahvusvaheliste ametiühinguorganisatsioonide ja tööandjate ühenduse poolt viimastel aegadel vastu võetu olulisi dokumente. Kahjuks mitte alati ei lähtu meie partnerid nendest üldtunnustatud põhimõtetest. Eelnimetatud regulatsiooni laiendamaks eesmärgiks on kodanikuühiskonna kujundamine. Keskkonna loomine, millega eeldatakse iga ühiskonna liikme aktiivset osalust otsuste langetamisel ja tulenevalt ka vastutust otsuste realiseerimisel. Kaasamise ja valitsemise hea tava juurutamise ning panustamise osalusdemokraatia arendamisse Eestis nõuab ametiühingutelt koostööd, solidaarsust. Positiivsed eeskujud ei ole meist kaugel. Tasub aida kursis olla Põhjamaades toimuvaga. Vaatamata headele eeskujudele on probleeme igal pool. Miks muidu korraldavad eri riikide ametiühingud aktsioone? Milline on meie suhe aktsioonipoliitikasse? Kui mujal julgevad ja suudavad ametiühingud kõigi legaalsete võtetega omi õigusi nõuda, siis meil jätab aktsioonivõimekus või õigemini tahe igati soovida. Tagasihoidlikkust tajuvad nii valitsus kui tööandjad. Välisomakud riikidest, kus ametiühinguliikumine toimib, esinevad meie avalikkuse ees väidetega, et Eesti nõrgad ametiühingud olla meie Nokia. Samuti ülistab valitsus ja paljude poliitikute ideoloogia eestlaste kannatlikkust. Kuid pigem on tegu võõrandumisega, õigustest loobumisega, minnalaskmisega. Peame olema enesekriitilised, tunnetama oma vajakajäämisi ja tegutsema, mitte lootma kellegi teise abile. Me peame analüüsima ka seda olukorda, kus ametiühingute kõrvale on tekkinud tuhandeid kodanikuühendusi, mis kõik esinavad teatud kitsa rühma huver. Loomulikult on see positiivne ja viib tegevuse niioelda rohujuure tasandile. Samas peame selgelt eristama, millised on nende huvirühmade kitsamad huvid ja millised on ametiühingute laialdased, kõikitöötajaid puudutavad huvid.

Töö- ja sotsiaalseadkonna küsimusi ei saa ükski teine organisatsioon meie eest lahendada. Järelikult peame suutma ennast jõulisemalt positioneerima nendele teemadele, mis meile olulised. Kuid lihtsale lahendusele töötab vastusee, et samad inimesed kuuluvad tihti mitmesse ühendusse. Tekib killustatus, ajanappus, aga samuti toob kuulumine mitmesse organisatsiooni ka liikmemaksu kohustuse, mis mõjutab kahjuks just paljusid neid (loe: väikesepalgalisi), kes kõige enam ametiühingute abi vajaksid. Olukorra lahenduseks tuleb teha koostööd eri organisatsioonide, eelkõige erialaliitude vahel. See eeldab koostööaldisi juhte, motiveeritud ja kompetentset meeskonda.

Sotsiaaldialogi ja selle osised - informeerimine ja konsulteerimine, ei ole eesmärk omaette. See on alus ja väljund kollektiivsetele töösuhetele. Eri tasandite kollektiivlepingute ettevalmistamine, läbirääkimiste korraldamine, lepingute sõlmimine ja nende täitmise järelevalve on ametiühingute põhiülesanne. Kui palju on meil kollektiivlepinguid ja milline on nendega hõivatus? Vastus ei ole kindlasti rõõmustav. Senine tööandjate hubitus on marginaalne. Paljusi ei ole sellepõhjust igaks juhaks tõrjuv suhtumine vaid pigem selles, et ei oleselgeks tehtud, millist positiivset tähendust omavad kollektiivlepingud ka tööandjate jaoks. Lepinguliste suhete toimumist mõjutab negatiivselt majandussurutis. Ametiühingutel tuli valida ka uus strateegia, mille põhi õte oli, et läbirääkimiste käigus maksimaalselt säilitada olemasolevaid töökohti, vajadusel kokku leppida töötasude negatiivseks korrigeerimiseks, töökorralduse optimeerimiseks, näiteks osatööaja rakendamiseks jne. Kindel soovitus oli kokku lepitud muudatuse tuleb fikseerida lepingutingimustes, kajastada tuleb läbirääkimiste jätkumine ning majandusliku olukorra paranemisel varasema taastamise tähtsust märkimine.

Selline lähenemine andis Euroopa paljudes riikides ja ka meie mitmetes harudes ja ettevõtetes võimaluse töötuse kasvu piiramiseks, eelkõige tagas kvalifitseeritud tööjõule tööturul jätkamise võimaluse. Säilis inimese kvalifikatsioon, tööharjumused, puudus vajadus sotsiaalhoolekande järele jne. Iniväärikuse tagamine eriti rasketel aegadel on ametiühingute kohustus ja selle põhimõtte toimumisse oleme panustanud. Tasuks mõeldakse kollektiivlepinguliste töösuhetes teemale, millega sätestatakse liidu põhjendatud osalus oluliste struktuurimuutuste või töötajate koondamiste, ümberpaigutuste otsustamise korral. See võimalus oleks küll töömahtu, kuid tagaks töötajate parema kaitse. Kindlasti peab kollektiivlepingute sõlmimine kasvama ja muutuma iga ametiühinguorganisatsiooni tegevuse lahutamatuks osaks. Sama kehtib üleriigiliste läbirääkimiste kohta. KJahel viimasel aastal olid üleriigilised läbirääkimised majandusolukorrast olenevalt piiratud ja mingite töötasu tõstmise

nõudmiste esitamine suurendanuks veel töötust. Sellel aastal jätkame üleriigilisi läbirääkimisi ning sõltuvalt majanduslikest arengutest, esitame töötasude kasviku nõudmised. Konkreetsete nõudmiste numbrid sõltuvad rahandusministeeriumi ja Eesti Panga kevadprognoosist, aga samuti koalitsioonileppes sõnastatust. Põhinõude aluseks on Riigikogu 1998. aasta otsus, mille kohaselt haritlase töötasu alammäär oleks vähemalt võrdne vabariigi keskmise brutotöötasuga. Ka tuleb alustada üleriigilisetöötasu alammäära tõstmise läbirääkimisi. Viimane teemakohane leping sõlmiti 2008. aastal ja arvestades toimunud inflatsiooni, ei vasta siis saavutatud tase tänastele nõuetele.

Ilmselt oleme kõik kursis, et sotsiaalministeerium on ettevalmistanud elektroonilise kollektiivlepingute andmekogu portaali, lühendina - klak. See on süsteem, kuhu iga lepingu sõlmija saab, õigemini peab, oma lepingu ise elektrooniliselt sisestama. Täielikul rakendamiselt tagab see andmekogum võimaluse analüüsida lepingute sisu, tutvuda nende tekstidega ja selle läbi anda läbilõike kollektiivsetest töösuhetest. Süsteemiväljatöötamises osalesid mitmed harulidud, ka meie praktiline teave leidis paljuski arvestamist.

Juba teist aastat jätkub sotsiaalministeeriumi ja sotsiaalpartnerite tegevus kollektiivsete töösuhete seaduspaketi kaasajastamise ettevalmistamiseks. Kaasatud on ka palju rahvusvahelisi eksperte ja see annab lootuse, et meie õigusruum saab kaasaegse, muutunud tööturule vastava keskkonna. Muudatuste pakett peaks riigikogusse jõudma 2012. aastal. Tuletame endale meelde - kui ametiühingute liikmeid ja organisatsioone on sama vähe kui täna, siis ei aita ka parimad seadused.

Ametiühingute roll on jälgida ja osaleda kogu tööhõivepoliitika pakettis. Oleme põhjendatult olnud kriitilised riikliku tööhõivepoliitika, õigemini selle puudumise suhtes. Valimiste eelsel perioodil arutasid poliitikud seda teemat küll korduvalt. Kahjuks tegi iga partei seda omaette ja nii jäi tulemus saavutamata. Pigem oli tegu saavutavate valimiste eelse reklaamiga. Tööpuuduse ja tööjõu puuduse teema sisaldab erinevaid tahke. Tuleb analüüsida regionaalse, struktuuralse, haridusliku, soolise rahvusliku jne. tegurite üksik- ja üldmõju ning kujundada majanduslike arengutega korrelatsioonis olevaid tööturu meetmeid. Mittevähem tähtis pole töötajate enda reageering, õigeaegse info edastamine muutustest asutuse, sektori tööturu situatsiooni kohta. Meie aktiivsus ja positiivne väljund võinuks olla veelgi tõhusam, edukam, kui asjaosalised ise oleks õigeaegselt meie poole pöördunud, olukorda kirjeldanud, lahendusi pakkunud. Mõnigi kord jäi mulje, et meie sektori või keskkliidu mure on suurem kui asjaosalistel kohtadel.

Positiivselt tuleb suhtuda töötukassa kui kolmepoolse otsustuse alusel toimiva institutsiooni tegevusse, kes olemasoleva ressursi juures suutis majandussurutisega kaasnenud töötuse kasvu parimal võimalikul viisil üle elada. Kahjuks on meie riigi roll aktiivsete tööturumeetmete rakendamisel tagasihoidlik ja kasutatavad vahendid võrreldes näiteks Taaniga, ligi seitse korda madalamad. Tõstetud töötuskondlustuse makse määr leevendas küll olukorda kuid sisuliselt tähendas see, et tööturule jäänud ja sedagi vähendatud töötasuga töötajad peavad kaitsma suurt töötute armeed. Ametiühingud tegid korduvalt ettepanekuid tööturu korrastamiseks, töötukassa efektiivsuse tõstmiseks. Mitmed teemakohased seaduseelnõud on jõudnud ka riigikogu tasandile. Kuid kuna neid esitas opositsioon, siis jäid need ka menetlusest välja. See aga ei tähenda, et me loobuks nii olulistest küsimustest kaasarääkimisest.

Kollektiivsete töösuhete alustala on töötasupoliitika. Kahjuks just selles valdkonnas oleme sunnitud tõdema, et kõik valitsuskoalisatsioonid on selle probleemi olemasolu tunnistanud ja ka mõningaid samme lahenduse suunaks astunud, kuid tulemusliku lahendidni jõutud ei ole. Enamuses takerdub teemaarendus isegi mitte finantside taha, vaid mängima hakkavad poliitilised eelistused. Sotsiaalse ebavõrdsuse kasvu, rikaste-vaeste, Gini-koefitsendi jm. seonduva teemaga ei soovi otsustajad ennast siduda. Seega peame tõdema, et Eesti on riik, kus töötasupoliitika puudub, lahendused on nõrastihiha vallas. Kas ja kuidas ametiühingud ennast positsioneerivad, sellest sõltub lähiaja töötasuläbirääkimiste tulemuslikkus. Kindlasti jätkub õiglase, tulemustele motiveeriva töötasupoliitika arendamine. Töötasu ja sotsiaalse kaitstuse teema seondub oluliselt maksupoliitika paketi. Enne valimisi oli teema ka mitme poliitilise jõu arsenalis, kuid kahjuks lahendusteni ei jõutud. Ametiühingud on oma ettepanekud maksupoliitika osas kooskõlastanud ja need nii valitsusele kui riigikogule esitanud. Eelkõige on meie huvides, et tarbimismaksud alaneksid ja riigi tulubaas ehitataks üles loodud uue väärtuse õiglasele maksustamisele. Töötustamise põhimõtete korrastamisel tuleb seista hea selle eest, et oleks arvestatud kompetents, vastutustundlikkus hinnatud, pidev enesetäiendamine au sees. Kutsete süsteem ja selle sidusus töötasupoliitikaga vajab jõulist toetamist ja ametiühingute kõigil tasandil juurutamist. Kindlasti vajab analüüsi ja vajadusel sekkumist samalaadset tööd tegevate meeste-naiste töötasude erinevuste teema. Samasse valdkonda tuleb arvata ka segregatsiooni teema, millistel töödel põhjendamatult rakenduvad vaid ühe soo esindajad. Laiem hõivatuse spekter vähendaks kindlasti ka töötuse taset.

Maksusüsteemi muutused eeldavad, et suudetakse kirjeldada milliseid funktsioone täidab riik, milliseid omavalitsus, milliseid ülesandeid antakse halduslepingute alusel näiteks kolmandale sektorile. Ülesannete kaardistamine võimaldab välistada dubleerimise ja sellega optimeerida kulutisu. Samas teenuse kvaliteeti ja mahtu kahjustamata. Loosung - õhuke riik - ei vasta kaasaegse toimiva ühiskonna vajadustele.

Paljude kirjeldatud ja veel nimetamata teemadega aktiivne tegelemine on sõnastatav kui ametiühingute rolli täitmine riigi majandus ja sotsiaalpoliitika kujundamisel. Selle mõjutamiseks on aga vajalik teada reaalselt olukorda igal tasandil, koguda ja analüüsida adekvaatseid andmeid, formuleerida ettepanekuid ning otsida teid nende elluviimiseks. Ametiühingute võimalus, õigemini kohustus on antud teema osas teha järjepidevalt ettepanekuid, osaleda aruteludes, otsida oma nõudmiste realiseerimiseks liitlasi. Otsustajaid saab mõjutada vaid koostöö kaudu. See omakorda nõuab palju aega ja järjepidevust. Kõike seda on koostöös eri harulidude ja keskkliitude vahel tehtud ja ametiühingulist solidaarsust üles näidatud.

Jõuame haldusvõimekuse teemani. Kas ja kui palju on meil vastavaid spetsialiste tööl või kui palju saame vajadusel sisse osta nõutavat teavet. Iga teema. mis on meile oluline, kuid milles me ei suuda kaasa rääkida, kahandab ametiühingute autoriteeti.

Kaks aastat on kehtinud uus töölepinguseadus. Täna on kogunenud nii palju fakte ja selgunud, millised kitsaskohad ja ebatäpsused on nimetatud seaduses, millised tõlgendused on tekitanud tööturul olijatele kõige enim probleeme, mida muuta, et paremini kaitsa töötajaid ning motiveerida tööandjaid seaduskuulekamale käitumisele. Paindlik turvalisus, mis seadusse sisse kirjutatud, toimib paljuski ühepoolsest - tööandjal

on võimalus paindlikult töötajaga manipuleerida, samas teha seda talle endale turvalisel moel. Kindlasti paljud probleemid saavad ka lahenduse, kui tekib töövaidluskomisjonide ja kohtupraktikate analüüs. Samas ei saa pidada normaalseks, et ühe seaduse toimiseks peab pidevalt õiguskaitseorganite abi vajutama. Ametiühingute kesklit, arvestades ka meie praktikat, esitassotsiaalministeeriumile paketi ettepanekuid ja tegi ettepaneku analüüsida töölepinguseaduse toimimist ja vajadusel alustada muudatuseettepanekute memnetlemist. Siinkohal soovitu, et kõik probleemsed näited jõuaks haruliitu ja keskliitu, kus saaks teha koondi, üldistuse ja selle üleriigiliseks analüüsiks edastada.

Jätkub ka tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse seaduse eelnõu ettevalmistamine. Paljuski poliitilise tahte taha varjunud protsess peab jõudma tulemusliku lahendini.

Muudatusi nõuab ka haiguspäevade arvestamise ja hüvitamise seadusruum. Viimased muudatused on viinud selleni, et paljud haigedkäivad tööl, kahjustades nii ennast kui kolleege. Milleski tuleb töötajaid mõista, vormistada haiguslehe, kaotavad nad oluliselt sissetulekust. Kui sellele veel eelnenud töötasu vähendamine või on peres töötuid, siis loomulikult käiakse pigem haigena tööl.

Pikad vaidlused on jätkunud pensionireformi teemadel. ON loomulik, et praegusel kujul kehtiv regulatsioon vajab muutmist. Korraldatud uuringud ja sotsiaalpartnerite ettepanekud on andnud mitmeid asjalikke sisendeid, kuid kahjuks on seaduseelnõu lõpuni viimata. Pensionitemaatika ei saa piirduda vaid pensioniea tõstmise otsusega. Koos sellega tuleb lahendada pensionileemineku paindlikkuse süsteem, vanemaealiste täien- ja ümberõppe küsimused, osatööaja rakendamine, aga samuti eelpensionidega kaasnev pensionivähendamine. Eraldi teema on madala töötasuga seotud pensioniaasta koefitsent. Kõik tajuvad ebaõiglust, kuid lahenduseni ei ole jõutud. Meid, kultuuritöötajaid puudutab see eriti, kuna enamuse meie töötajate töötasud on madalad, kui eeldab kehtiv arvestuskord.

Ametiühingute poolt oleme teinud korduvalt ettepanekuid erisoodustuse maksu kaotamiseks täien- ja ümberõppe erialakoolitustelt ja tööandjapoolsetele terviseürituste kulutustelt. Valimiste eel mitme parteid lubasid selle teema lahendada. Täna seaks võime tõdeda, et osaline positiivne lahendus on olemas.

Meie huviorbiidis oli korduvalt ka õppelaenu tagasimakse ja loomulikult ametiühingu liikmemaksude käibemaksu osa tagastamise teemad. Kuivõrd tulemust veel ei ole, siis jätkub teemakäsitus ka uue valitsuse ja riigikogu ees.

Kollektiivlepinguliste töösuhete ja tööhõive käsitlemisel on suure mõjujõuga tööjõu teema laiemalt. Praeguse demograafilise situatsiooni jätkudes muutub olukord veelgi keerukamaks. Lisandub jätkuv väljaränne, kusjuures lahkujad on peamiselt fertiilses eas noored. Toimub küll ka tagasitulek, kuid siin statistika näitab, et enamuse noortest naistest jääb mujale, tagasi tulevad mehed. Kodus puudub seetõttu aga reaalse võimalus pereloomiseks ja mõjutab demograafilist olukorda veelgi. Tööturu ja tööjõu negatiivne probleem on seotud hariduse struktuuriga. Kutseharidust ei ole suudetud teha nii atraktiivseks, et need koolid suudaksid tööturule kvalifitseeritud tööjõudu pakkuda. Ka erialade valik ei vasta tööturu ootustele. Suures niikes on kõrgharidussüsteem. Enamus üliõpilasi on nõ pehmetel erialadel, mille järele puudub tööturul nõudlus. Lõpetamise järel lahutatakse kas riigist või kvalifitseerutakse ümber, mis tähendab raisatud aega ja raha. Kui isegi tasuta kõrghariduse idee realiseerub, on küsimus, kas see toob kaasa ka erialade nõudluse ja pakkumise tööturul oodatava muutuse. Koolid, koos teiste majanduse arenguid mõjutavate institutsioonidega peavad üha enam oma tegevuse suunama tööturule vajalike kvalifitseeritud ja haritud isiksuste õpetamisele.

Väitlused toimuvad ka huvihariduse valdkonnas. On neid, kessooovuksid huvihariduse viia põhihariduse ja gümnaasiumi juurde. Sellega kannataks enim muusikakoolid, vähem ehk kunstõppega seotud koolid. Samas on spordikoolide süsteemi lammutamine negatiivse näitena olemas ja selle kordumist ei tohiks lubada.

TALO, osaledes haridusstrateegia väljatöötamises Eesti Koostöö

Kogus ja olles kontaktis haridusministeeriumiga, omavalitsusliitudega jne., saab kinnitada, et ülalviidatud probleeme tajutakse ja püütakse kirjeldada neid vajalikke arenguid, millele tulemuslikke lahendusi ei ole.

Kui ei toimu positiivseid niike rahvastiku taastootmises, ei tagata lastega perede heaolu, ei anta tööturule orienteeritud haridust, ei looda kõrge lisandväärtusega töökohti, ei maksta konkurentsivõimelist töötasu, siis ei taga ükski pensioniea tõus meie tööturu vajadusi. Kindlasti viib see võõrtööjõu sissetoomisele ja kui see protsess toimib põhiliselt masstööjõu osas, siis kaasnevad sellega veel mitmed sotsiaalsed ja kultuurilised probleemid. Samas tuleks soosida kõrgkvalifikatsiooniga spetsialistide sissevoolu. Kindlasti kasvataks see tööjõu konkurentsi, kuid kaasajastaks kvalifikatsiooninõuded ja tõstaks nende reaalselt sisulist väärtust. Seega tuleks tööturu regulatsioonis enim panustada katussestandartite reaalsele toimumisele. Põhjendamatu on nõuda kutse olemasolu, kui sellega ei kaasne paremad töötingimused ja konkurentsivõimeline töötasu. Kutse ja töötasu korrelatsiooni teema saab jätkuvalt olema meie tähelepanu keskpunktis.

Valdkondi, milliste probleemide lahendustele on vastuseid otsitud aasta, õigemini aastate jooksul, on sadu. Kõigi kirjeldamine nõuaks ka sadu lehekülgi teksti. Põhiline on aga see, et teemade käsitlemisel oleks järjepidevus, suudetaks tajuda väliseid muutusi ja anda õigeaegseid omapoolseid sisendeid. Kindlasti on üheks olulisemaks tulemusliku toimimise mehhanismiks koostöö erinevate poliitiliste jõududega. Ametiühingud ei saa siduda ennast vaid ühe-kahe parteiga. >Paljud püüavad meid kokku viia eelkõige sotside ja keskparteiga. Kuid ametiühingud peavad olema valmis koostööks kõigi erakondadega, kellega teemade lõikes ühtivad meie huvid ja eesmärgid. See eeldab aga pidevat kursisolekut, lobitööd, kvaliteetsete materjalide ettevalmistamist ja õigeaegset edastamist. Koostöö peab toimuma nii kohalikel kui üleriigilistel

tasanditel. Kindlasti vajab selline töö järjepidevust, ametiühingu esinadajate erudeeritust, suhtlemisoskust.

Ametiühingute ettevõtmiste positiivsele tulemusele aitab kaasa aktiivne üldsuse teavitamine, suhtlemine erinevate arvamusi liidritega. Ametiühingu teemat püütakse pressis küll üldjuhul seondada aktsioonidega, vaid millegi nõudmisena ja tööandja võimaluste mitteamvestamisega. Siin tulebki ametiühingutel teha oluline kuvandimuudatus. Me peame omi huve heas mõttes maha müüma. Meist jpeab jääma arusaam, et meie poolt pakutav on kasulik nii riigile kui tööandjale. Ja mitte ainult näiliselt tegutsema, vaid oma praktilise tegevusega saavutama usaldusväärsuse, pariteetsuse ühiskonna asjade edendamisel.

olulist rolli mängib ka enda nähtavaks tegemine. Kaasaegne sotsiaälvõrgustik, moodsad suhtlusvormid on need atribuudid, mille kaudu jõuab nooremateni. Vanema põlvkonna jaoks on kindlasti traditsionaalsed infokanalid toimivamad. Seega oleks vajalik info ja uudisvoo loomisel ja edastamisel arvestada erinevaid tarbimisgrupe. Praegu oleme ennast liitnud ametiühingute keskkliidu listi. Meie oma koduleht ootab uuenduskuuri ja järjepidevat ja eelkõige uueinfoa täitmist.

Miiline on meie organisatsiooni praegune struktuur ja milliseid muudatusi peaks tegema? Saame väita, et meie põhikiri vastab tänasele ja homsetele nõuetele. Seega sõltub meist endist, kas organisatsioon toimib või kasuta meoma potentsiaali. Veelkord peame fookuseerima liikmelisusele ja selle olulisusele. Olemasolevate liikmete hoidmine, uute liikmete juurdetulek sõltub tegevusest kohtadel. Sellel peatusime ülevaate alguses, käsitledes eri tasandite ülesandeid. Muidugi toimu see protsess koostöös haruliiduga. Nii-öelda ültalt saab anda küll igakülgset abi, aga seda muidugi siis kui selleks aktiivset huvi üles näidatakse. Kas ja kui palju sellist võimalust on kasutatud, tasub järelmõtlemist ja veelgi enam, tuleb asuda aktiivsele uute liikmete värbamisele. Kui see sõna tekitab tõrkeid siis - ametiühingusse kaasamisele. Eesmärk jääb samaks. Meil seisab ees ülesanne, kohustus pöörduda kõigi töötajate poole, miks mitte ka loomeliitude poole (sh. ka hiljuti moodustatud kultuurikoda) ja selgitada, mida ametiühing endast kujutab, kuidas toimib, mis on seni takistanud ja mida tuleb igal meist ette võtta, et ametiühing kaasaks enamuse valdkonna töötajatest. Valmisolek ühistegvuse edendamiseks on küps. Miks muidu tekkis kultuurikoda, miks paljude kultuurivaldkondade esindajad on käinud konsultatsioonidel. Mit, el juhul on pöördujate esialgne aktiivsus hajunud, kui on ka neid, kes eeldaks meiepoolset jõulisemat asjaajamist.

Äramaärkimist vajab ka koostöö ETUC; NFS; EUROCADRES; BASTUN; ILO jt. rahvusvaheliste, ametiühingute eesmärgide teenivate organisatsioonidega. Eelkõige on ülesehitatud virtuaalsed kontaktid ja sellele baseeruv vastastikune infovahetus. Kahjuks meie rahalised vahendid ei võimalda osalust paljudel olulistel, sisulistel ühistegevustel. Kui meie tegevus on usaldusväärne, siis kasvab ka liikmeskond. Tegevust saab korraldada vastava inimressursi olemasolul. Kelle nimel TALO võiks ja peaks töötama, on üle saja tuhande. Selle töötajaskonna organisserimine annaks meile arengupotentsiaali, misvõimaldaks kõigi huvide ja õiguste parimat realiseerimist. Kuidas selleni jõuda? Küsimus meile kõigile. Meie kõigi kohus on sellel ka vastuseid otsida ja leida ning otsustada ja veelgi olulisem sihipäraselt toimida.

TALO majandusolukord on käsitletud revisjonikomisjoni dokumentides juhatajale ja üldkogule esitatud. Kulud on optimeeritud, õigemini minimeeritud. Tulude ja kulude vähenemine on korrelatsioonis muudatustega liikmelisuses ja liikmemaksude laekumisega, mis omakorda on seotud muudatustega tööturul ja liikmete töötasustamisega. Praegune majanduslik olukord ei võimalda TALO-l formeerida palgalist koosseisu, mis oma arvult ja ettevalmistuselt vastaks tänastele nõuetele. Samas töömaht ei ole vähenenud, pigem nõuab praegune keerukas olukord oluliselt suuremat spetsialistide koosseisu. Eelkõige juriidilise teenuse pakkumiseks ja organisatoorse tegevuse arendamiseks kohtadel. Üleriigiliste läbirääkimiste alustamisel kasvab töömaht veelgi. Samuti jätkub kollektiivsete töösuhete seadlusaandluse kaasajastamine, mis nõuab meiepoolst pidevat juriidilist valmisolekut tööks ettevalmistatud materjalidega. See on vaid osake möödapääsmatute töömahtude loetelust. Järelikult tuleb esimesel võimalusel tulla meie organisatsiooni tööjõu struktuuri teema juurde ning panustada kompetentsetesse, eesmärgipäraselt toimivatesse ja aktiivselt ametiühingutööd väärtustavatesse spetsialistidesse. Paljuski saaks töö tulemuslikkust suurendada liikmeliitude enda panustamise kaudu. Esitada ettepanekuid, valmistada ette materjale, vastata õigeaegselt ja sisuliselt TALO poolt saadetavatele sisumaterjalidele jne. võimaldaks ka praeguses olukorras tulemuslikumaks tegutsemiseks. Kahjuks ei saa vastastikuse infovahetusega rahul olla. Samuti väärivad tähelepanu ka need, kes meie poolt delegeeritud kas töötukassa, haigekassa, kutsekoja, saotsiaal-majandusnõukogu jne jne koosseisu. Samas peame suutma ennast häälestada panustamiseks enamale ja solidaarsuspõhimõtete realiseerimisele.

Käesoleva ettekande põhiseisukohtade valik ja teenmade avamise rõhuasetused annavad üldistatud läbilõike TALO ja tema üheksa liikmesliidu igapäevasest sisutegevusest, mille eesmärgiks on - tagada põhikirjaliste ülesannete täitmine, liikmete huvide ja õiguste kaitse.

Täna meeldiva koostöö eest.

Põhitegevuse aruanne on kooskõlastatud TALO juhataja liikmetega ja TALO revisjonikomisjoniga ning esitatud kinnitamiseks TALO 02. juuni 2011. a. üldkogule.

TALO 02. juuni 2011. aasta ülkogu otsus:

1. Hinnata TALO juhataja ja organisatsiooni 2010. a. tegevus - rahuldavaks.

2. Kinnitada TALO 2010. aasta põhitegevuse aruanne esitatud kujul

Esitada aruanne e-äriregistrisse kooskõlas vastavat tegevust reguleerivate õigusaktidega.

Raamatupidamise aastaaruanne

Tegevjuhtkonna deklaratsioon

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud

01.01.2010.a. - 31.12.2010.a. majandusaasta kohta

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud kroonides.

Juhatuse poolt koostatud 2010.a. raamatupidamise aastaaruandes on kasutatav arvestuspõhimõtete ning

informatsiooni esitlusviis kooskõlas Eesti hea raamatupidamistavaga. Eesti hea raamatupidamistava põhinõuded kehtestati

EV Raamatupidamise seadusega, mis jõustus 01.01.2003.a. ja mida täiendavad EV Raamatupidamise Toimkonna juhendid.

Raamatupidamise aastaaruande koostamisel on lähtutud ka muudest Eesti Vabariigi seadustest, millega reglementeeritakse aruannete koostamist.

Raamatupidamise aastaaruanne kajastab õigesti ja õiglaselt TALO finantsseisundit, majandustegevuse tulemust ja rahavoogusid.

Juhatuse hinnangul on TALO 2010.a. majandustegevuse põhjal jätkuvalt tegutsev majandusüksus.

Bilanss

(kroonides)

	31.12.2010	31.12.2009
Varad		
Käibevara		
Raha	7 135	6 494
Nõuded ja ettemaksed	38 126	35 616
Kokku käibevara	45 261	42 110
Kokku varad	45 261	42 110
Kohustused ja netovara		
Kohustused		
Lühiajalised kohustused		
Võlad ja ettemaksed	32 947	36 942
Kokku lühiajalised kohustused	32 947	36 942
Kokku kohustused	32 947	36 942
Netovara		
Eelmiste perioodide akumuleeritud tulem	5 168	53 194
Aruandeaasta tulem	7 146	-48 026
Kokku netovara	12 314	5 168
Kokku kohustused ja netovara	45 261	42 110

Tulemiaruanne

(kroonides)

	2010	2009
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	114 120	195 454
Kokku tulud	114 120	195 454
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-42 117	-69 848
Tööjõukulud	-64 582	-173 147
Muud kulud	-322	
Kokku kulud	-107 021	-242 995
Kokku põhitegevuse tulem	7 099	-47 541
Finantstulud ja -kulud	47	-485
Aruandeaasta tulem	7 146	-48 026

Rahavoogude aruanne

(kroonides)

	2010	2009
Rahavood põhitegevusest		
Põhitegevuse tulem	7 099	-47 541
Põhitegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	-2 510	-12 936
Põhitegevusega seotud kohustuste ja ettemaksete muutus	-3 995	-8 057
Kokku rahavood põhitegevusest	594	-68 534
Rahavood finantseerimistegevusest		
Makstud intressid	0	-405
Muud laekumised finantseerimistegevusest	47	
Kokku rahavood finantseerimistegevusest	47	-405
Kokku rahavood	641	-68 939
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	6 494	75 433
Raha ja raha ekvivalentide muutus	641	-68 939
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	7 135	6 494

Netovara muutuste aruanne

(kroonides)

				Kokku netovara
	Sihtkapital	Reservid	Akumuleeritud tulem	
31.12.2008	0	0	53 194	53 194
Aruandeaasta tulem			-48 026	-48 026
31.12.2009	0	0	5 168	5 168
Aruandeaasta tulem			7 146	7 146
31.12.2010	0	0	12 314	12 314

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

MTÜ Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO on koostanud raamatupidamise aastaaruande vastavalt Raamatupidamise seaduse §-le 17 Eesti hea raamatupidamistava kohaselt.

Arvestuspõhimõtete või informatsiooni esitusviisi muutused

Arvestuspõhimõtted on vastavuses raamatupidamise seaduses sätestatud alusprintsiipidega ja Raamatupidamise Toimkonna juhenditega.

Vigade korrigeerimine

Vigade korrigeerimist ei tehtud.

Finantsvarad

Finantsvarasid ei ole.

Raha

Pangaarve jääk võrdub bilansis näidatuga.
Sularaha kassas on aastaavhetuse seisuga inventeeritud. Selle jääk vastab bilansis näidatule.

Välisvaluutas toimunud tehingud ning välisvaluutas fikseeritud finantsvarad ja -kohustused

Välisvaluutas tehinguid toimunud ei ole.

Finantsinvesteeringud

Finantsinvesteeringuid teostatud ei ole.

Tütar- ja sidusettevõtjate aktsiad või osad

Ei ole.

Nõuded ja ettemaksed

Nõudeid ja kohustusi on bilansis kajastatud korrigeeritud soetusmaksumuses, mis lühiajaliste nõuete ja kohustuste puhul on võrdne nende nominaalväärtusega.

Varud

Ei ole.

Bioloogilised varad

Ei ole.

Kinnisvarainvesteeringud

Kinnisvara MTÜ-l ei ole.

Materiaalne ja immateriaalne põhivara

Põhivara arvel ei ole.

Põhivara arvelevõtmise alampiir 15001 krooni

Kasulik eluiga põhivara gruppide lõikes (aastates)

Põhivara grupi nimi	Kasulik eluiga

Rendid

Rendile võetud ja rendile antud vara ei ole.

Finantskohustused

Finantskohustusi ei ole.

Annetused ja toetused

Aruandeperioodil annetusi ja toetusi saadud ei ole.

Seotud osapooled

Seotud osapoolteks on juhatus ja revisjonikomisjon. Seotud isikutega tehinguid tehtud ei ole.

Tulud

Tulude aruande koostamisel lähtutakse RTJ 14 lisas toodud skeemist.
tulud on kirjendatud tekkepõhiselt.

Kulud

Kulud on kirjendatud tekkepõhiselt.

Lisa 2 Raha
(kroonides)

	31.12.2010	31.12.2009
Sularaha kassas	4 855	5 339
Arvelduskontod	2 280	1 155
Kokku raha	7 135	6 494

Lisa 3 Tööjõukulud

(kroonides)

	2010	2009
Palgakulu	49 237	130 093
Sotsiaalmaksud	15 345	43 054
Kokku tööjõukulud	64 582	173 147
Töötajate keskmine arv taandatud täistööajale	1	1

Lisa 4 Seotud osapooled

(kroonides)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2010	31.12.2009
Juriidilisest isikust liikmete arv	10	10

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

	31.12.2010		31.12.2009	
	Nõuded	Kohustused	Nõuded	Kohustused
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0
Tütarettevõtjad	0	0	0	0
Sidusettevõtjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühingud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud	0	0	0	0
Olulise osalusega juriidilisest isikust omanikud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	0

	2010		2009	
	Ostud	Müügid	Ostud	Müügid
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0
Tütarettevõtjad	0	0	0	0
Sidusettevõtjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühingud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud	0	0	0	0
Olulise osalusega juriidilisest isikust omanikud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	0

Aruande digitaallkirjad

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO (registrikood: 80040290) 01.01.2010 - 31.12.2010 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	15.06.2011
PEETER ROSS	Juhatuse liige	15.06.2011
RIINA VIIDING	Juhatuse liige	17.06.2011
MALL KOLJU	Juhatuse liige	17.06.2011
MADIS ARRAS	Juhatuse liige	21.06.2011
URMAS LIPSO	Juhatuse liige	21.06.2011
ENO PERTMAN	Juhatuse liige	21.06.2011
LIINA KUSMA	Juhatuse liige	22.06.2011
VÄINO VERLIN	Juhatuse liige	25.06.2011
KADI ALATALU	Juhatuse liige	27.06.2011

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

Liik	Sisu
Telefon	+372 6419804
Telefon	+372 6419800
Faks	+372 6419805
E-posti aadress	talo@talo.ee
Veebilehe aadress	www.talo.ee