

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2009

aruandeaasta lõpp: 31.12.2009

ärinimi või sihtasutuse nimi: Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit

registrikood: 80096540

tänava/talu nimi, Gonsiori 21-405
maja ja korteri number:

küla/alev/alevik/linn: Tallinn

vald:

postisihtnumber: 10147

maakond: Harju maakond

telefon: +327 6419824

faks: +327 6419805

e-posti aadress: ekal@ekal.ee

veebilehe aadress:

Sisukord

MAJANDUSAASTA ARUANNE	1
Sisukord	2
Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	9
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	9
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	9
Bilanss	10
Tulemiaruanne	11
Rahavoogude aruanne	12
Netovara muutuste aruanne	13
Raamatupidamise aastaaruande lisad	14
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	14
Lisa 2 Raha	14
Lisa 3 Materiaalne põhivara	14
Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud	15
Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud	15
Lisa 6 Tööjõukulud	15
Lisa 7 Seotud osapooled	16

Tegevusaruanne

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit / EKAL

Reg nr 80096540

2009. aasta põhitegevuse aruanne

2009. aasta aruandeperioodil lähtus Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (EKAL) oma tegevuse korraldamisel järjepidevuse printsiibist, Eesti õigusruumis kolmandale sektorile ja eelkõige ametiühingutele sätestatud nõuetest ning realiseeris EKAL põhikirjas ja arengukavas ettenähtud ülesandeid.

Volikogu ja juhatuse töö korraldamisel võeti aluseks muutused ühiskonnas, analüüsi suundumusi ja sellest tulenevalt kavandati liikmete huvide kaitse parimal võimalikul viisil. Protsessis järgiti ametiühingute ees seisvaid nii üldiseid pikaajalisi kui operatiivset sekkumist nõudvaid põhimõtteid.

EKAL on oma tegevuses saavutanud liikmete ja esindatavate sektorite töötajate hulgas usaldusväärsuse, pälvinud ühiskondliku positiivse hinnangu, sotsiaalpartnerite poolse tõsiseltvõetavuse, kollektiivsetes töösuhetes tööandja hinnangul pariteetse osapooleimago.

Konstruktiivne suhtlus nii täitev-, kui seadusandliku võimu esindajatega ning erinevat maailmavaadet kandvate poliitiliste jõududega on võimaldanud realiseerida oma eesmäärke, tahet ja õigusi.

Olulised on kontaktid kolmanda sektori teiste institutsioonidega, kutse- ja erialaliitudega. Ühisosa otsimine ja koos toimimine on andnud positiivseid tulemusi, stabiliseerides paljusid ühiskondlikke arenguid ning aidanud kaasa lahendamist vajavate positsioonide saavutamisele.

Saavutuslikuks tuleb hinnata personaalseid ja institutsionaalseid kontakte ja sisulist infovahetust sotsiaaldialoogi partneritega, konstruktiivsust ja pragmaatilisust kollektiivlepinguliste töösuhete arendamisel. Mõõdapääsmatu on osalus seadusandlikus protsessis, ühiskonna arenguid mõjutavates ettevõtmistes. Eelkõige tuleb ametiühingutel olla kaasatud ja anda oma positiivne panus kultuuripoliitika kujundamisse. See on eriti oluline tingimustes, kus viimaste aastate lõikes on kultuuri osa suhtes SKPsse ning riigieelarvesse languse tendentsis. Siin on oluline koostöö eelkõige kultuuriministeeriumiga, samuti teiste institutsioonidega, kellest sõltub tulemuslike otsuste langetamine. Olulist rolli selle valdkonnas mängib personaalsete sidemete olemasolu ja nende järjepidev, õigeaegne kasutamine.

Vajadusest tagasihoidlikumaks tuleb hinnata oma tegevuse avalikustamist ajakirjanduses ja pressis, kaasaegsete kommunikatsioonikanalite vähest kasutamist. Pääsul avalikkuse ette on nii objektiivseid, kui subjektiivseid põhjusi. On valdkondi, mida kajastatakse rohkem, nagu näiteks haridus tervikuna, kultuurist lavakunstid, teistest sektoritest transport või meditsiin. Kultuuril laiemas plaanis on pääs avatud vaid teatud *actioni* või tavalisusest olulise erisuse väljatoomise kaudu. Nõ müüb protest, aktsioonid, streik. Samas kohtab kaheseid hinnanguid. Kui aktsioonid toimuvad siis leidub ametiühingu kritiseerijaid ja seda isegi avalik-õiguslikes kanalites. Kui osalust ei ole siis hinnatakse töötajate esindajaid nõrkadeks, huvide eest seismisel jõuetuteks. Enesekriitiliselt tuleb väita, et Eesti töötajaskonna aktsiooniaktiivsus on madal ja seda teavad nii tööandjad kui valitsus ning kasutavad selle meie vastu ära.

Viimaste perioodide olulised muutused maailmas ja kohalikul tasandil ja seda nii majanduslikus kui sotsiaalses plaanis, esitavad uusi väljakutseid kõigile.

Stabiilsetel arenguperioodidel, majanduse kasvutendentside ajal on töötajate esindusorganisatsiooni roll paljusk, või eelkõige oma liikmeskonna heaolu kindlustamine. Väärrika töö eest õiglane palk, lisaboonuste väljakauplemine, töötingimuste parandamine, töö- ja puhkeaja optimeerimine, lisapuhkuste nõudmine jne. Nendel perioodidel kujunesid välja stereotüübid, mille aktsepteerisid ka tööandjad, valitsused. Uutes majandussituatsioonides ei saa sellist toimimist jätkata. Kui kiiresti suudavad ametiühingud realiteete hinnata, välja kujundada uued lähenemised oma huvide ja õiguste eest seismiseks, seda kasulik on liikmetele, aga samuti kogu töötajaskonnale. Oskus muutustega kaasas käia, avaldab positiivset muljet ka tööandjatele, sotsiaalpartneritele, kogu ühiskonnale. Samas peavad ametiühingud jätkama oma ajaloolist missiooni, järgima eesmäärke ja täitma endale võetud kohustusi. Just sellisest, uue otsingu positsioonist lähtudes on Euroopa liidus käesolev aasta kuulutatud vaesuse ja tõrjutuse vastu võitlemise aastaks, millele sekundeerib soolise palgaerinevuse teavituskampaania. Need ettevõtmised ei ole vaid loosungid ning nende tulemuslikkus avaldub selle kaudu, kuidas iga meist selles protsessis osaleb.

Oma nõudmiste kiire ümberhindamine, kompromissivalmidus, vastutulek ei tähenda eesmärgipärasest tegevusest loobumist. Vastastikune, nii töötajate volitatud esindajate kui tööandjate tahe leida keerukas olukorras parim lahendus nõuab paljude seniste käitumismallide muutmist. Koostöötahtmatus, või väited, et puuduvad kogemused, jäikus suhtluses on ebaratsionaalsed ning süvendavad niigi raskeid olukordi. Tuleb tõdeda, et keerukatel aegadel ja rasketes olukordades ei tohi eskaleerida negatiivsust, vaid

peab keskendumisele. Situatsioonidele tuleb otsida lihtsaid lahendusi, selliseid, mis on vastuvõetavad nii tööandjatele kui töötajatele ja seega ühiskonnale tervikuna. Eesmärk on ühine. Majanduslik spasm ei tohi kasvada sotsiaalseks spasmi ja kõik peavad andma endast parima, et see ei kasvaks üle poliitiliseks ebastabiilsuseks.

Eelõeldu on see keskkond, milles eelmisel aastal toimisime.

Esitamata suurt arvudekogumit, peab meist igaüks olema kursis, milline on meie riigi elanikkonna arvukus, millise osa sellest moodustavad tööealised, millise ülalpeetavad. Tähtis on nii töötajaskonna kui ülalpeetavate struktuur. Kui viimastel aastatel oli meil tööeaste puudus siis vaid eelmise aasta jooksul kasvas töötuse määr peaaegu 16%ni. Sektorite ja piirkondade, soolise ja vanuselise või ka rahvusliku parameetri või ka võrdluses maal - linnas, on näitajad erinevad.

Samuti tuleb arvestada statistiliste ja tegelike näitajate teatud erinevust. Ja seda statistika kahjuks. Registreeritud töötuid töötukassa andmetel on üle saja tuhande, tegelik arv on vaid prognoositav, kuid kindlasti oluliselt suurem. Väidetavalt on riigist viimastel aastatel lahkunud ligi sada kolmkümmend tuhat tööealist. Enamus noored ja piisavalt kõrge haridustasemega. Siit joonistub välja ka Eesti töötute struktuur – kodumaalt lahkuvad noored, nende hulgas rohkem naisi – siis jääjate hulgas on enamus töötuid äsja kooli lõpetanud ja pensionieelsed inimesed.

Tööhõivet on negatiivselt mõjutanud ka meie haridussüsteemi kõigi tasemetega mittevastavus tööturu nõuetele. Tasakaal kutse- ja kõrgkoolide vahel on põhjendamatult kõrghariduse ja selles omakorda nõrgete erialade kasuks. Puudub normaalne tööturu rotatsioon. Tulenevalt peab ka töötukassa tegema liigseid kulutusi täiend- ja ümberõppele. Kuid ka siin, vaatamata miljardilistele ümberõppe kulutustele, ei taga see protsess nõutavat tööturu tasakaalu. Töökohti loov keskkond ei sõltu vaid meie riigis toimivate omanike ja tööandjate tahtest vaid on mõjutatud meie väiksusest, samuti oleme praktiliselt kõigis sektorites nõrka allhanke maa. Ja seda kahjuks ka odava tööjõu maana. Kuigi tööandjad väidavad, et meie tööjõukulud on põhjendamatult kõrged, näitab rahvusvaheline võrdlus, et see just nii ei ole. Pigem räägib siin omanike tahe veelgi kõrgemaid kasumimarginaale teenida.

Kui rääkida Eesti maksukoormusest ja maksustruktuurist siis oleme küll esikohal tarbimismaksude ja aktsiiside tasemelt võrreldes nii sissetulekute kui SKP kontekstis. TALO ja EAKL on tõstatanud teema, kuidas korraldada maksusüsteem selliseks, et töötajaskonda ja vaesemad elanikkonna kihid ei oleks nii mõjutatud. Kindlasti aitaks siin ettevõtlike kasumimaksude taastamine või kinnisvaramaksude või luksuskaubade maksude juurutamine. Kõik need eeldavad aga poliitilisi otsuseid.

Euroopa Vabade Ametiühingute Organisatsioon ETUC koos Euroopa Komisjoniga on kuulutanud 2010. aasta vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemise aastaks. See tähendab, et ametiühingud peavad hoolt kandma, et töötus ei suureneks, et töötutele oleks tagatud elementaarsed äraelamisvahendid, et ühiskond ei kihistuks plahvatusohtlikuks kogumiks.

Lähtudes sellest põhimõttest on ka EKAL viimastel perioodidel propageerinud põhimõtet – kui on valida kas teatud palga vähendamine teatud perioodiks või töökoha kaotuse oht – siis tuleb eelistada töökoha säilimist. Sellega säilib kvalifikatsioon, kompetents, tööharjumus ning kõige olulisem, tunnetus olla ühiskonna liige, mittetõrjutu. Sellega kaasneb positiivsus perekonnas, eneseväärikuse säilimine. Kui on võimalik olla tööl ja elada, kasvõi kitsalt, on see parem kui taotleda abirahasid.

Selles mõttes tuleb hinnata ka nn sotsiaalsete töökohtade moodustumist ning taunida neid, eelkõige poliitikuid, kes vaid selle üle ironiseerivad. Veelgi parem lahendus oleks päris töökohtade tekkimine, kuid neid on võrreldes töötute üldarvuga vaid 10% piires. Enamusel eelmisel aastal töötuks jäänutel on läbi saamas ka töötukassa toetuste periood. Sellest lähtudes, tegid ametiühingud mitmele riigikogus esindatud parteile ettepaneku suurendada töötukassa väljamakseid ja laiendada töötutoetuse saajate ringi. Lisaks sellele tegime ettepaneku leida võimalusi vabastada erisoodustust maksust neid tööandja kulutusi, mis on otseselt suunatud erialasele koolitusele ja töötajate tervise eest hoolitsemisele. Millised on tulemused, jääb loota positiivseid lahendusi.

Olles optimist, peab siiski nentima, et poliitilised jõud on töötuse pannud igaüks nõ oma poliitilise ratsu ette. Milleski on see 2011. aasta valimiste eel mõistetav, kuid ühiskonnale ei ole vastuvõetav see, et iga erakond tegeleb tööturu ühe väikse segmendiga ja terviklahendust ei ole seega loota.

Töötuse kasvuga kaasneb palgade vähenemine, sellega omakorda sotsiaalmaksu laekumise langus ning tarbimismahtude vähenemine. Kõik see on seotud maksubaasi ja seega riigi- ja kohalike eelarvete moodustumisega. See korrelatsioon mõjutab meid igapäevaselt. Milliseks kujuneb haigekassa suutlikkus, milliseks pensionide tase, kuidas suuda end majandada töötukassa, kas ja kui palju ja kellele tuleb maksta abirahasid? Samuti peame olema valmis ka selleks, et isegi siis kui majanduses algab tõusufaas, milleni kulub minimaalselt kolm aastat, algab suurem nõudlus tööjõu järele alles viiendal-kuuendal aastal.

Kogu protsess on seotud ka palgatasemetega. Tõusule peab eelnema praeguseks vähendatud palgade taseme taastamine. Siin oleme ametiühinguna esitanud nõude, et kui objektiivsed olud nõuavad palga vähendamist siis fikseeritakse see tähtajaliselt, mitte tähtajatult, nagu paljud tööandjad on seda soovinud. See kehtib nii personaalsete kui kollektiivlepinguliste kokkulepete kohta.

Ja just sellel, kollektiivlepinguliste töösuhete teemal peavad ametiühingud oma aktiivsust üles näitama. Kuigi tööandjad on viimasel ajal püüdnud läbirääkimisi vältida, või kasutada venitamistaktikat, tuleb teha kõik, et lepingud saaks sõlmitud. Initsiatiiv kohtadel on oluline, haruldiuuri ja organisatoorne toetus on garanteeritud kõigile, kes seda vajavad. See on ka kindel tugi selleks, et saaksime minna üleriigilistele läbirääkimistele. Kui asutuste tasemel puuduvad ametiühingud ja seega volitustega töötajate eest seisjad siis on sellega paljusi blokeeritud ka muud üleriigilised ametiühingute funktsioonide täitmised.

Oleme igal aastal pööranud liikmelisusele olulist tähelepanu. Olgu siin lühidalt korratud – töötajate õiguste, huvide kaitse ei ole mõeldav ilma liikmeskonnata. Samuti tasub meelel pidada, et need kes on ametühingus, ei pea tegelema mitteliikmete nimel heategevusega – maksma liikmemaksu, pidama sotsiaaldialoogi, korraldama kollektiivlepingulisi töösuhteid, võitlema tööõiguse õige toimimise eest jne, samas kui mitteliikmed lõikavad kasu. Kuid liikmete kasv on võimalik vaid asutuse tasandil, keegi ei saa tulla kohale ja kedagi sundida. Vaid põhjendatud veenmine on lahendus.

Eestis ei kehti nn esindusmäär kvooti – mitu protsenti antud sektoris töötavatest inimestest peab kuuluma ametiühingusse, et olla tunnustatud sotsiaalpartner ning kollektiivlepinguliste töösuhete eestseisja. Mitmeski riigis ja sektoris on selline nõua rakendunud. Vaatamata selle nõude puudumisele on tööandjad alati küsinud, ja õigustatult, keda te esindate, kui suur on teie liikmeskond. Loomulikult, mida suurem on esindatus, seda suurem on ka tööandjate respekt.

Selge on ka see, et ametiühingutööd ei saa teha nõu natuke ja millegi kõrvalt. Vaja on täispühendumust nii ajas kui teadmistes. Tööandjad võivad kasutada kallite advokaadibüroode teenust ja sealt üldiselt on lahendid vaid töötajate kahjuks. Seega peavad töötajad kaitsma ennast ise. Ja see ei ole võimalik ükski, vaid kollektiivselt. Oma juriidiline teenistus, töövaidluskomisjonid, tööinspeksioon, riiklik lepitaja ja kui vaja, osata ja julgeda pöörduda ka kohtu poole. Et selline skeem töötaks – kordan veelkord – peab olema liikmeskond. EKAL põhikiri on koostatud selliselt, et meil on võimalus regionaalselt koondada kõik kultuurivaldkonna, huvitegevuse eri sektorite ja professionaalsete kultuurivaldkondade esindajad. Usk ametiühingu taassündi kannab kasvõi üritus, mille korraldas Tallinna kunstihoone juhtkond – Blue Collar Blues - kus aduti, et eri kunstivaldkondade loojad ei saa enam muidu oma õiguste eest seista, kui selleks puudub volitustega ja oskustega eestseisus. Kas need ajad, kui kõik loomeliidud kuulusid kultuuritöötajate ametiühingusse taastuvad, vaevalt, kuid loomeinimeste arusaamas on positiivseid nihkeid. Kui liitaks enamus kultuurivaldkonnas tegutsevatest inimestest siis oleks see jõud, mis tagaks kultuurile tõsiselt võetava väljundi, mõjutaks arenguid ja asetaks, õigemini tooks ta ühiskonnas tagasi sellele tasemele, kus on tema õige koht. Koht on aga määratletud meie põhiseaduses, aga veelgi tähtsam on see tunnetus, et kultuur on meie iseolemise alus ja kestmise garantii.

Ühele teemale tuleb veel tähelepanu aktsenteerida. Kui me viitasime töötajaid kaitsvate institutsioonide piisavalt positiivsele tegevusele on siiski tungiv vajadus, et need institutsioonid oleksid kaasaegsed, tänapäeva avatud ja mobiilse tööturu arengutega kaasaskäivad. Lähema kolme aasta jooksul on ettevalmistamisel kollektiivsete töösuhete arendamise ja seonduva õigusregulatsiooni pakett. Kaasatud on ka rahvusvahelised eksperdid. Kahjuks on ikka veel lahenduseta riikliku lepitaja institutsiooni küsimus. Samal ajal on leidnud korduvat moderniseerimist nii soolise võrdõiguslikkuse kui ka eraldi veel võrdõiguslikkuse voliniku staatus. Eitamata võrdse kohtlemise absoluutset vajalikkust, ei saa jätta lahendamata teiste töövaldkonnaga tegelevate organisatsioonide toimimist.

See kõik on seda vajalikum, et uus töölepingu seadus oma *flexicurity* ideoloogiaga on piisavalt uus väljakutse nii tööandjatele kui töötajatele. Vabam, lepinguliste töösuhetele orienteeritud ja väiksema otsese regulatsiooniga seadus kannab endas nii positiivseid kui ka problemaatilisi momente. Paindlike töösuhete võimalus on olnud pikka aega ka töötajate unistus. Osatööaeg, kaugtöö, võimalus kiireks töökoha vahetuseks, elukestvaks õppeks jne jne on oluline.

Kuid on tekkinud ka mitmeid uusi töösuhteid, nagu kolmepoolne töösuhe renditöö kujul, palju inimesi on sunnitud FIEks, samas teevad praktiliselt sama töös samadel alustel kui seda oli töölepinguline suhe. Kas tegemist on nõu teeseldud õigussuhtega, seda peavad otsustama õiguse tundjad. Paljuski on siin veel õigusregulatsioon puudulik ja seda mitte ainult Eestis. Euroopa tasandil toimub uute töösuhete regulatsiooni väljatöötamine ja rakendamine. Ja seda selliselt, et protsess oleks seotud tööjõu vaba liikumise põhimõttega, sotsiaalsete garantiide tagamisega, töökeskkonna vastavusega kehtivatele nõuetele.

Samas peab olema ka tagatud, et tööandja ei kasutaks paindlikku turvalisust vääralt. Paindlikkus ei saa väljenduda vaid lihtsas vallandamises ja turvalisus ei saa olla vaid selles, et tööandja maksab koondatule vaid ühe kuu hüvitise.

Realiteet uue töölepingu rakendamisel on see, et kordades on kasvanud pöördumised töövaidluskomisjonidesse ja sealsed lahendusjärjekorrad on poole aasta pikkused. Sellele ebakõlale juhtis hiljuti tähelepanu ka õiguskantsler. Tulenevalt on tööinspeksioon loomas veel kahte uut töövaidluskomisjoni, kas ja millal need rakenduvad, kuid lootust on. Lootus peab kaasnema ka sellest, et kui olukord tööturul paraneb väheneb loodetavasti ka kaebuste laviin.

Ametiühingute roll on osaleda kõigi töö- ja sotsiaalvaldkonda puudutavate õigusaktide loomeprotsessis ja loomulikult nende täitmise süsteemis.

Arvestades meie demograafilist situatsiooni ja praegust majanduslikku olukorda, on teravalt tõusetunud pensionisüsteemi teema.

Paaril viimasel aastal on otsitud lahendust kehtivate pensioniseaduste reformimiseks. Soodustingimustel vanaduspensionide, väljateenitud aastate pensionide, eripensionide ja avaliku teenistuse seadusega sätestatud pensionidereformi lähtealused lähtuvad mitmest positsioonist. Ühelt poolt on see ühiskonnale rahaliselt koormav, mõnes mõttes ka ebakõlala, kus ühed on nõu ülemakstud. Samas on ka neid elukutseid, kus selline erisus on põhjendatud – rasked või ohtlikud tööd jne.

Ametiühingud on esitanud ka nõude, et kui pensionisüsteem läheb muutmisele siis koos tuleb lahendada ka tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse süsteemi väljatöötamine ja rakendamine. Milleski on sellele positsioonile vastu tööandjad. Kuid eripensionide praeguse korra järkjärguline kaotamine ja nende asendamine samaaegse töötajate palgatõusuga või tööandjapoolse täiendava kogumispensioniga on mõistlik otsus riigieelarve ja tööturu arengute seisukohast.

Kuna sooduspensionide süsteemi kaotamine ei muuda vähem ohutuks paljusid seni keerukaid töökohti, oleks see tööpensionide süsteem positiivne. Tööandja oleks huvitatud töökeskkonna parendamisest ja töötaja saaks garantii personifitseeritud lisapensioniks tulevikus.

EKAL liikmeskonnas selliseid eripensionidega seotud töökohti otseselt ei ole, kuid see ei anna meile õigust kogu süsteemi osas kaasaráärmisest loobumiseks.

Kasvõi põhjusel, et valitsus on esitanud ettepaneku riikliku pensionikindlustuse seaduse muutmiseks selliselt, et tõsta vanaduspensioni iga nii naistel kui meestel 65. eluaastani.

Ühelt poolt on see tingitud meie demograafilisest situatsioonist, kus ühe tööealise kohta on juba praegu pensionäre üle Euroopa keskmise. Vähene sündivus ja eluea pikenemine kasvatab pensioniealist elanikkonda. Pensioniea tõusu eesmärgiks on kindlustada pensionisüsteemi adekvaatsust ja jätkusuutlikkust. Kui seadus rakendub, siis saaksid 1953. aastal sündinud pensionile 63 aastasel, 1960. aastal sündinud 64 aasta 9 kuu vanuselt. Kuivõrd samad protsessid toimuvad nii meil kui Euroopas, kui kogu maailmas siis on pensioniea muutus milleski positiivne ja mõistetav. Samas on meie rahva tervislik olukord paljudest arenenud maadest halvem, eriti meeste eluiga on lühem (viimastel andmetel 11 aastat) ning nn pensionieelne eluiga seega väike. Ametiühingud on teinud mitmeid ettepanekuid, kuidas üleminekuperiood parimal viisil rakendada. Peab olema tagatud eelpensionide korraldus ja olema välistatud, et eelpensionile jääja kaotab oluliselt oma sotsiaalmaksust pensionifondi makstud summadest. Praegune süsteem toimib eelpensionäri kahjuks. Samuti peab välistuma tööandjate võimalik käitumine, kus nad püüavad vanematest töötajatest vabaneda, sundides neid eelpensionile väitega – teil ju on mingi sissetulek. Selline käitumine kaasneb kindlasti tööpuuduse tingimustes. Kindlasti vajab kogu süsteem korramist eritingimustes töötavate osas – kaitsevägi, politsei jne jne.

Tänasest arutlust jäävad välja paljud teised seadused, nende muudatusettepanekud ja võimalikud tulevased arengud. Eestis on hetkel palju kehtivaid seadusi mis vajavad uut põhimõtetist lähenemist, nii sisulist kui õiguse keele ja struktuuri mõttes. Seega on ka palju seadusemuudatusi, milles peavad ametiühingud kaasa rääkima. Siit veelkordne soovitus, lausa nõue – enamus töötajatest peavad mõistma, ilma oma organisatsioonita ei saa me täita kõiki funktsioone. Osaletades seadusloome protsessis, tähendab vajadust oma õigusspetsialistide järele. See eeldab vahendeid, vahendid on aga meie oma liikmemaks.

Hiljuti viisime läbi ühe küsitluse. 83% ametiühingu liikmetest peab ametiühingut kollektiivseks advokaadiks, kes kaitseb töötajaid tööandja omavoli eest. Kõigist töötajatest 87% hindab ametiühingu olulisust, kuid samas ise ei astu liikmeks. Paradoks, kuid äärmiselt negatiivne olukord.

Ametiühingu roll on ka oma liikmete, laiemalt kogu töötajaskonna koolitus. Seda nii organisatsiooni üldpõhimõtete, kollektiivsete töösuhete, aga eriti töö- ja sotsiaalvaldkonna teadlikkuse, ehk laiemalt kogu õiguskaitse küsimustes.

Kahe kesклиid mitme aasta ettevalmistuse tulemusena saime neljaks aastaks kaheksa miljonit krooni koolitusprojekti – ametiühingute haldussuutlikkuse tõstmine – läbiviimiseks. Koolituspaketi eriosad katavad enamuse eesnimetatud teemadest. Järgmine küsimus on – kas, millal ja kus koolitus läbi viia. Oleme tõdemas, et kui koolitus ei toimu siis on kriitika mittetoimumise pärast. Kui korraldada siis oleme situatsiooni ees, et mitte alati ei saa kõiki kohti täis. Kahjuks on ka selliseid juhtumeid, kus pannakse ennat kirja, kuid jäetakse kohale tulemata. See omakorda tekitab probleemi. Raha eraldaja kontrollib selle sihipärast kasutamist ja kui avastatakse, et osalus on madal siis on etteheited õigustatud. Ja jälle jõuame professionaalsete ametiühingute juurde. Praeguses tööturu olukorras on mõistetav, et töölt ära olla on raske kui mitte võimatu. Nädalavahetusel korraldatavatele koolitustele on raske saada osalisi, kuna ka kodused asjad vajavad toimetamist. Kui siia lisada fakt, et enamus meie liidu liikmetest on naised siis on vastus probleemile olemas, kuid lahendust mitte.

Koolitusi pakuvad mitmed firmad. Üks ametiühingute temaatika asjatundja ja koolitaja on Johannes Mikhelsoni Fond. Seda küll tasuliselt, kuid võrreldes teiste koolitajate hindadega siis on vastuvõetav.

Siit ka probleem. Uued seadused nõuavad ka teadmisi toimunud muutustest juriidika keskkonnas. Viimasel paaril aastal on seega tulnud teha oluliselt suuremaid kulutusi nii EKAL töötajate kui oma liikmete koolitamiseks. Lisaks tuleb hankida teabematerjali nii paber- kui elektroonilisel kandjal. Koolitusfirmadele on selline kiire ja mahukas seaduste muutmine loomulikult kasulik. Sellele tendentsile on juhtunud tähelepanu isegi juristid ja paljud seadusloomega seotud isikud.

Igapäevases ametiühingutöös peab arvestama ühiskondliku arvamusega. Seda mitmest aspektist. Ühelt poolt - kuidas näevad ametiühingud välja ühiskonna arvates ja teisalt – kuidas ametiühingud suudavad kujundada ühiskondlikku arvamust Seda eelkõige kodanikuühiskonna vaatepunktist lähtudes. Viidatud haldussuutlikkuse projekti raames lasime teha uurimuse, kuidas ametiühingute roll toimib oma liikmeskonnas ja millised on hinnangud nendel töötajatel, kes ei ole liitunud. Küsitlus haaras ka tööandjate ja teiste sotsiaalpartnerite seisukohti. Kasulik materjal, mis vajab veel detailset läbitöötamist ja sellele saab üles ehitada ka selgitustöö – miks on mõttekas olla liitunud. Kindlasti mõtestab selline ülevaade paremini lahti mõlema tööturu osapoole ootused ja pakub võimalusi paremaks üksteisemõistmiseks.

Kodanikuühiskonna kolmas sektor on paljutahuline. Väga vaikese liimeskonnaga huvigruppide kuni mitmetuhande liikmeliste erakondadeni. Mitte kõigiga ei puutu ametiühing igapäevatoos kokku. Küll aga on mõõdapääsmatu kontakt poliitiliste jõudude esindajatega. Ja seda kõigiga. Ka nendega, kelle vaated mitte alati ei toeta ametiühingute eesmärgi ja huve. Siit ka probleem – just praegu on meil need erakonnad koalitsioonis. Meie huvidega rohkem arvestavad on aga opositsioonis. Hetkel võib küll väita, et

vaatamata sellele situatsioonile on teemakohaseid arutelusid olnud kogu poliitilise kogumiga. Kas alati just nii tulemuslikult kui soovitud, kuid kumbki poole ei saa väita, et neid eiratakse.

Järgmine aasta on valimiste aasta. Toimuvad teatud muudatused valimiskorralduses. Ka meil ametiühingutel tuleb selles protsessis aktiivselt osaleda ning võimaluse korral toetada oma liikmete kandideerimist või olla aktiivne nende toetaja, kellele võib edaspidises töös panustada.

Teatud hinnangu peame andma ka ajakirjandusele, pressile. Väga üldine hinnang on see, et ametiühingu teema meie igapäevauudistes ei kõla. Seda ka siis, kui on teemasid ja ettevõtmisi, mida peaks kajastama. Teemadest ülelibisemine sõltub mitmest asjaolust. On neid kanaleid, kes seda valdkonda väldivad või kirjutavad liitunud töötajate ettevõtmisest vaid kriitilises toonis. On neid kanaleid, kus küll ei tõrjuta, kuid ollakse huvitatud nõ *actionist*, teravustest, vastasseisudest, protestist ja nende võimendamisest. Ja kolmanda tahu moodustavad väljaanded, kes avaldavad kirjeldavaid materjale stiilis - kusagil toimus midagi. Mida sellest õppida? Juba mitmeid kordi korratud tõde – kui liikmeskond on väike siis on lihtne kujundada ühiskondlik arvamus, et ametiühingud on nõrgad, nendega ei pea arvestama ja nende suhtes võib olla kriitiline. Ametiühingute rolli tajutakse siis kui piltlikult näpud sahtli vahele pannakse. Siis on abiotsijad isegi need ajakirjanikud, kes seni organiseerunute üle ironiseerisid. Näiteid on nii erasektori meediast kui avalik-õiguslikust meediast.

Viitasin, et ajakirjandus neelab alla aktsiooni teema. Ka siin on kahest suhtumist. Kui meie inimesed ei korralda aktsioone, ei osale streikides siis antakse hinnang – solidaarsus puudub, oleme nõrgad jne. Kui aktsioonid, seda eri vormides on ette valmistatud, välja kuulutatud ja toimuvad siis ei ole harvad need juhtumid, kus varasemad aktsioonitoetajad ajakirjanikud astuvad kritiseerijate ridadesse, väites, et selline toimimine on ajast ja arust, ühiskonnale kahjulik ja meie inimestele mitteomane käitumine. Sama seisukohti kultiveeritakse ka teiste riikide ametiühinguaktsioonide puhul. Kui selge on see, et ametiühingutel kogu maailmas ei ole võimalik omi huve ilma aktsioonipoliitikata saavutada. Selline enesekehtestamine on aktsepteeritud ka ILO ja rahvusvaheliste ametiühinguliitude poolt ja seadustega kaitstud ka meil. Tasub meelde jätta, et aktsioonid ei ole eesmärk omaette, vaid vahend eesmärgi saavutamiseks.

Käesolevas ülevaate tekstis ei dubleerita EKAL finantsmajanduslikku tegevust, rahalisi vahendeid, tööd kirjavahetuse ja dokumentatsiooniga, personalitööd, kuna need teemad on kajastatud ja kinnitatud EKAL revisjonikomisjoni aktis ning tänasele volikogule kinnitamiseks esitatud.

Teemasid, millega aasta, õigemini aastate jooksul on tegeletud, on sadu. Kõigist ei ole võimalik ka aastaülevaates rääkida. Igapäevane töö on olla kursis meid ümbritsevaga, teha analüüs ja teha valikud, otsida koostööpartnerid ja realiseerida oma huvid, õigused ja kohustused.

See on ka vastus mõnigi kord kostvale küsimusele – mis kasu ma ametiühingust saan? Ilma oma osaluseta loomulikult võibki jääda seda küsimust esitama. Kuid selline seisukoht ei ole tulemuslik.

Volikogule esitaud ülevaade käsitles viimaste perioodide arenguid ühiskonnas, taustainformatsiooni. Igal küsimusel, igal probleemil on palju tahke, mis kõik eeldavad organisatoorseid, poliitilisi jne toimumisprotseduure. Kõik meid ümbritsev mõjutab meie tegemisi. Seega arutelu volikogul, juhatuses, töögruppides, igapäevases suhtluses on need mootorid, mis peavad meid edasi viima. Viima kõiki maksimaalselt rahuldavate lahendusteni.

Et saavutada Euroopa Liidu alusdokumentide üks põhipostulaadi täitumine – elada demokraatlikus, sotsiaalses kodanikuühiskonnas – tuleb igal meil panustada.

Ühiskonna stabiilsus saavutatakse siis kui kõik ühiskonna liikmed annavad endast parima majandusliku, sotsiaalse ja poliitilise areng hüvanguks. Meie kõigi huvides ja hüvanguks.

Praeguse majandussurutise ajal peame kaitsma neid, kellel eriti raske või lausa nõ hammasrataste vahele jäänud. Praegusel ajal peame säästma eriti neid, kes tööturul tõrjutuna võivad kaotada oma kvalifikatsiooni, kompetentsi. Praegusel ajal peame olema kõik üksteisele toeks. Täna sel päeval peame aga eriti mõtlema tulevikule – kuidas surutisest väljuda ja kuidas jõuda uude arengufaasi. Ja seda paremas keskkonnas, kus hinnatakse head tööd, hea töö eest on õiglane tasu ja akumuleeritakse tulevikku.

Sellise inimväärse elu nimel ei pea pingutama vaid praegused vähesed ametiühinguliikmed, vaid see mõistmine peab jõudma igaüheni.

Ühtsuses on jõud!

Põhitegevuse aruande tekst on vastu võetud EKAL juhatuse 10. märtsi 2010. aasta istungil ja esitatud kinnitamiseks EKAL 25. märtsi 2010. aasta volikogule.

EKAL 25. märtsi 2010. aasta volikogu **o t s u s**:

1. Hinnata EKAL juhatuse ja organisatsiooni 2009. aasta tegevus rahuldavaks – poolt 20, vastu ei olnud, erapooletuid ei olnud.

2. Kinnitada EKAL 2009. aasta põhitegevuse aruanne esitatud kujul – poolt 20, vastu ei olnud, erapooletuid ei olnud.

Raamatupidamise aastaaruanne

Tegevjuhtkonna deklaratsioon

Tegevjuhtkonna deklaratsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu juhatus deklareerib oma vastutust raamatupidamise aastaaruande koostamise eest ja kinnitab, et:

- 1) raamatupidamise aastaaruande koostamisel rakendatud arvestuspõhimõtted on vastavuses Eesti hea raamatupidamistavaga;
- 2) raamatupidamise aastaaruanne kajastab õigesti ja õiglaselt raamatupidamiskohustuslase, Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu, finantsseisundit, majandustulemust ja rahavoogusid;
- 3) kõik teadaolevad olulised asjaolud, on raamatupidamise aastaaruandes nõuetekohaselt arvesse võetud ja esitatud;
- 4) Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit on jätkuvalt tegutsev.

Bilanss

(kroonides)

	31.12.2009	31.12.2008	Lisa nr
Varad			
Käibevara			
Raha	372 163	315 102	2
Nõuded ja ettemaksed	0	14 000	
Kokku käibevara	372 163	329 102	
Põhivara			
Materiaalne põhivara	23 963	23 475	3
Kokku põhivara	23 963	23 475	
Kokku varad	396 126	352 577	
Kohustused ja netovara			
Netovara			
Eelmiste perioodide akumulieeritud tulem	352 577	267 992	
Aruandeaasta tulem	43 549	84 585	
Kokku netovara	396 126	352 577	
Kokku kohustused ja netovara	396 126	352 577	

Tulemiaruanne

(kroonides)

	2009	2008	Lisa nr
Tulud			
Liikmetelt saadud tasud	845 658	893 267	4
Kokku tulud	845 658	893 267	
Kulud			
Mitmesugused tegevuskulud	-277 629	-265 740	5
Tööjõukulud	-511 590	-534 872	6
Põhivara kulum ja väärtuse langus	-13 512	-8 612	3
Kokku kulud	-802 731	-809 224	
Kokku põhitegevuse tulem	42 927	84 043	
Finantstulud ja -kulud	622	542	
Aruandeaasta tulem	43 549	84 585	

Rahavoogude aruanne

(kroonides)

	2009	2008	Lisa nr
Rahavood põhitegevusest			
Liikmetelt laekunud tasud	845 658	893 267	4
Väljamaksed töötajatele	-511 590	-534 872	6
Muud rahavood põhitegevusest	-290 519	-265 922	
Kokku rahavood põhitegevusest	43 549	92 473	
Rahavood investeerimistegevusest			
Tasutud materiaalse ja immateriaalse põhivara soetamisel	0	-14 000	
Kokku rahavood investeerimistegevusest	0	-14 000	
Kokku rahavood	43 549	78 473	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	352 577	267 992	
Raha ja raha ekvivalentide muutus	43 549	84 585	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	396 126	352 577	

Netovara muutuste aruanne

(kroonides)

		Kokku netovara
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2007	267 992	267 992
Aruandeaasta tulem	84 585	84 585
31.12.2008	352 577	352 577
Aruandeaasta tulem	43 549	43 549
31.12.2009	396 126	396 126

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu (edaspidi EKAL) aruandeaasta perioodiks on üks aasta (01.01.-31.12.2009.a.).

2009. aasta raamatupidamise aastaaruanne on koostatud kooskõlas Eesti hea raamatupidamistavaga.

Hea raamatupidamistava tugineb rahvusvaheliselt tunnustatud arvestuse ja aruandluse põhimõtetele, selle põhinõuded on kehtestatud raamatupidamise seadusega ning seda täiendavad Raamatupidamise Toimkonna poolt välja antud juhendid.

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eesti kroonides ja ümmardatud täiskroonideks.

Raha

Raha ja selle ekvivalentidena kajastatakse kassa sularaha ja arvelduskonto jääki.

Tulu kajastatakse saadud liikmemaksu laekumise õiglasest väärtusest.

Lisa 2 Raha

(kroonides)

	31.12.2009	31.12.2008
Sularaha kassas	191	308
Arvelduskontod	371 972	314 794
Kokku raha	372 163	315 102

Lisa 3 Materiaalne põhivara

(kroonides)

		Kokku
	Masinad ja seadmed	
31.12.2007		
Soetusmaksumus	66 259	66 259
Akumuleeritud kulum	-34 172	-34 172
Jääkmaksumus	32 087	32 087
Amortisatsioonikulu	-8 612	-8 612
31.12.2008		
Soetusmaksumus	66 259	66 259
Akumuleeritud kulum	-42 784	-42 784

Jääkmaksumus	23 475	23 475
Ostud ja parendused	14 000	14 000
Amortisatsioonikulu	-13 512	-13 512
31.12.2009		
Soetusmaksumus	80 259	80 259
Akumuleeritud kulum	-56 296	-56 296
Jääkmaksumus	23 963	23 963

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu (edaspidi EKAL) materiaalne põhivaraks on vara, mida kasutatakse EKAL-i majandustegevuses pikema ajavahemiku jooksul kui 1 aasta ja mille soetusmaksumus on alates 5000 .- kroonist ühiku kohta.

Materiaalne põhivara võetakse arvele soetusmaksumuses, mis koosneb ostuhinnast, mittetagastatavatest maksudest ja otseselt soetamisega seotud kulutustest.

Materiaalne põhivara amortisatsiooni arvestus toimub lineaarsel meetodil lähtudes kasulikust eeldatavast kasutuseast.

Materiaalne põhivara hakatakse amortiseerima tema kasutuselevõtmise hetkest ning seda tehakse kuni amortiseeritava osa täieliku amortiseerumiseni või vara eemaldamiseni kasutusest.

Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud (kroonides)

	2009	2008
Mittesihotstarbelised tasud		
Liikmemaksud	845 658	893 267
Kokku liikmetelt saadud tasud	845 658	893 267

Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud (kroonides)

	2009	2008
Üür ja rent	98 158	102 621
Energia	7 736	6 552
Elektrienergia	3 388	3 862
Soojusenergia	4 348	2 690
Mitmesugused bürookulud	61 766	67 774
Lähetuskulud	13 400	5 955
Koolituskulud	37 678	17 302
Liikmemaks TALO-le	38 700	39 456
Muud	20 191	26 080
Kokku mitmesugused tegevuskulud	277 629	265 740

Lisa 6 Tööjõukulud

(kroonides)

	2009	2008
Palgakulu	382 105	401 254
Sotsiaalmaksud	129 485	133 619
Kokku tööjõukulud	511 590	534 873
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	3	3

Lisa 7 Seotud osapooled

(kroonides)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2009	31.12.2008
Juriidilisest isikust liikmete arv	26	26

Tehinguid seotud osapooltega Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu majandusaasta jooksul toimunud ei ole.

Aruande digitaalallkirjad

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (registrikood: 80096540) 01.01.2009 - 31.12.2009 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
ANNE KANN	Juhatuse liige	06.05.2010
AGO TUULING	Juhatuse liige	31.05.2010
ELLEN VÄRV	Juhatuse liige	01.06.2010
ANDRES ALAMAA	Juhatuse liige	01.06.2010
AINO LEPP	Juhatuse liige	01.06.2010
ANNELI KUIV	Juhatuse liige	16.06.2010
HELJU ZAHHAROV	Juhatuse liige	18.06.2010
SIIRI OSTROUHS	Juhatuse liige	29.06.2010
Resolutsioon:	juhatuse liige	

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	9420	Jah

Sidevahendid

Liik	Sisu
Telefon	+372 6419824
Faks	+372 6419805
E-posti aadress	ekal@ekal.ee