

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2012

aruandeaasta lõpp: 31.12.2012

nimi: Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit

registrikood: 80096540

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

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

postsihtnumber: 10147

telefon: +372 6419824

faks: +372 6419805

e-posti aadress: ekal@ekal.ee

Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	8
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	8
Bilanss	9
Tulemiaruanne	10
Rahavoogude aruanne	11
Netovara muutuste aruanne	12
Raamatupidamise aastaaruande lisad	13
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	13
Lisa 2 Raha	13
Lisa 3 Materiaalne põhivara	14
Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud	14
Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud	15
Lisa 6 Tööjõukulud	15
Lisa 7 Seotud osapooled	15

Tegevusaruanne

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit

Reg nr 80096540

2012. aasta põhitegevuse aruanne

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (EKAL) lähtus oma töö korraldamisel järjepidevuse printsiibist, võttes aluseks ametiühingutegevust määravates rahvusvahelistes ja siseriiklikes õigusaktides ja soovitudes sätestatu, *Eesti ametiühingud 2020* visioonis kirjeldatud eesmärgid, sotsiaaldialoogi korraldamise ja kaasamise heades tavades määratletu ning kollektiivseid töösuhteid austavad põhimõtted.

EKAL juhatus toimis põhikirjas määratud ja EKAL volikogul kinnitatud eesmärkide saavutamise nimel, seda õiguste ja kohustuste vastutuse tasakaalu piires. Juhatuse istungid toimusid regulaarselt, päevakorrad kajastasid liikmeskonna huvides ette võetavaid toiminguid, üritusi, seadusloomes osalemist, seaduste täitmise kontrolli küsimusi, ühiskonnas olulistest arutlusteemades kaasarääkimist, kollektiivsete töösuhete arenguid jm olulisi küsimusi.

Kõik juhatuse liikmed panustasid EKAL toimimisse ja arengusse parimal viisil.

Lähtudes ametiühingute arenguvisiooni põhiseisukohtadest, pööras ka EKAL erilist tähelepanu liikmelisuse teemale. Analüüsi liikmeskonna kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid näitajaid, arengutendentsi.

Leiti, et ametiühingute liikmeskonnas toimunud ja jätkuvad muutused kajastavad tööturu olukorda laiemalt, otseselt on aga seotud kultuurisektori struktuuri kaasajastamisega kaasnevate protsessidega.

Olukorra muudab keerukaks kultuuri mitmekihiline haldusalluvus. Riiklikes ja omavalitsuste haldusalluvuses olevad ning avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud samalaadse tegevusega asutused on küll allutatud üldistele sisutöö nõuetele ja põhimõtetele, kuid tegevuse organisatoorne korraldamine omab erisusi ja spetsiifilisi väljundeid. Veelgi enam mõjutavad neid protsesse erinevad finantseerimispõhimõtted, allikate paljusid ja üha süvenev tegevuse katteallikate defitsiit.

Liikmelisust mõjutavad ka töösuhete muutused. Töölepingulisele suhtele on lisandunud kõik võlaõiguslikud suhted, tegutsemine FIEna, paljuskirakendub projektipõhine tegevus. Sellises olukorras tekib kultuuritöötajate ebakindlus töökoha pärast ja kannatab kultuuri arengu järjepidevus, kvaliteet. Väga keerukaks muutub liitumine ametiühinguorganisatsiooniks ja edasine eesmärgpärane toimimine. Siin vastandub reaalne vajadus kollektiivseks tegutsemiseks ja võimalus neid õigusi teostada.

Väheolulised pole ka ühiskonnas toimuvad vanuselise struktuuri muutused ja sellega kaasnevad probleemid. Noorte osakaal tööturul väheneb nii sündivuse langusest kui üha kasvavast väljarändest olenevalt.

Samuti puudub noortel paljuski kollektiivse töö kogemus, usutakse isiklikku läbilöömist enam kui vanemad generatsioonid ning ka töösuhetes tekkinud probleemide korral ei võeta tekkinud olukorda piisava tõsidusega. Pigem lahutatakse antud asutusest, loobutakse tehtud tööst ja erialast ning minnakse vastu nõuetele väljakutsetele.

Olukorra kirjeldus ei ole ammendav, kuid olulistest mõjurites ja põhimõtetest õige.

Kuivõrd taoline olukord ei esine vaid kultuurisektoris siis on EKAL konsulteerinud mitmete teiste ametiühingute sektoriorganisatsioonidega ja otsinud ühisnimetajat, kuidas uutes oludes paremini toimida.

Kõik eeltoodu nõuab ametiühingutes toimuva pidavat adekvaatset tunnetamist, analüüsi ja otsuseid, mis aitavad tasakaalustada tööturgu, leida uusi lähenemiseid kollektiivsetele töösuhetele, sõnaga ametiühingute tegevuse kaasajastamisele.

Siit kujuneb põhiküsimus, kas ametiühingute tegevuspõhimõtted, organisatsiooni põhikiri, organisatoorne toimimine vastab tänase, muutunud tööturu olukorrale?

Selle osas on EKAL põhikiri nõuaste ees ja võimaldab kaitsta kõigi liikmete huve ja õigusi, sõltumata, millises haldusalluvuses või omandisuhtes olevas asutuses töötaja asub. Õiguslikku kaitset saavad realiseerida ka kõik kultuurisektoris rakendatud töötajad, samuti oleme ette näinud võimaluse motiveerida ühistegevuseks nii tööandjaid kui omanikke.

Eestoodule tuginedes saame väita, et teoreetiliselt ja õiguslikult on EKAL rajatud kindlale alusele. Tulenevalt seisab ees vajadus neid põhialuseid realiseerida, teha selgitustööd, kujundada ametiühingute rolli suhtes positiivset ühiskondlikku fooni, korraldada koolitusi ja seda mitte ainult töötajatele, vaid ka tööandjatele. Vajadus on selgitada pressis vahendusel avalikkusele, milles on kollektiivsete töösuhete kasulikkus nii tööandjatele kui töötajatele, ühiskonnale tervikuna.

Kuna EKAL põhikiri vastab kõigile, ametiühingutööd reguleerivatele ja kehtivatele õigus- ja regulatiivaktidele, võimaldab sätestatu ühendada endas eri valdkondlikku (raamatukogud, muuseumid, kutselise organisatsioonid, klubilised asutused, huviharidus jne) ning regionaalse struktuuri. Seega saavad omavalitsusüksustes (maakonnas) toimivad kultuuritöötajate ametiühingud teha koostööd ja liita kõikide kultuuri ja temaga seotud valdkondade töötajaid. Kultuuriasutuste väiksuse ja killustatuse juures on see oluline ja ainuvõimalik lahendusvõimalus kultuuri ametiühingulise tegevuse tagamiseks ja jätkusuutlikuks arenguks.

Probleemiks on, et enamuses asutustes on töötajaid vähe, regionaalne hajutus on suur ja seega tekib elementaarne organisatoorne takistus – kes ja millises asutuses saab olla antud regiooni ametiühingujuht. Kui asutusesisene põhitöö on veel võimalik ühitada oma asutuse ametiühinguülesannete täitmisega siis kuidas pidada sidet teistega, kuidas korraldada üritusi, koolitusi, kuidas pidada omanikega sotsiaaldialoogi ja arendada kollektiivseid töösuhteid kõigi organisatsiooni kuulujate eest.

Lahendus saab olla vaid see, kui regiooni tasandil on liitorganisatsioon, kuhu kuuluvad enamus kultuurivaldkonna töötajaid ja tulenevalt saab rakendada täistööajaga, professionaalse ettevalmistusega palgalise ametiühingujuhi.

Juba aastaid planeeritav haldusreform on jõudmas uude arengujärku, mis toob kaasa täiesti uue haldusstruktuuri. Mitu omavalitsusüksust moodustub, kuhu tekivad tõmbekeskused, mis saab endistest vallakeskustest, kuhu koonduvad juhtimisstruktuurid ja millised need saavad olema – on vaid osa küsimustest, mis lähiajal hakkavad meie olustikku mõjutama. Siit on ka muidugi kohustus meile endile – osaleda aktiivselt ümberkorraldustes, teha ettepanekuid, kuidas parimal viisi tagada regionaalne toimimisvõimekus ja seda mitte ainult suuremates keskustes. Loomulikult kaasnevad nende organisatoorse muutustega ka kultuurikeskuste asukohtade ja ilmselt ka sisumuutused. Kõik see võib muuta veelgi keerukamaks ka ametiühingulise tegevuse korraldamise. Samas kasvab just uutes tingimustes vajadus töötajate kollektiivseks kaitseks. Seega on uute liikmete kaasamine lausa eksistentsiaalse tähtsusega.

Analüüsides maakondades ja valdades olevaid kultuuriasutuste suurus ja jaotusi siis on ka praegustes tingimustes võimalik selline, regionaalse ametiühingukeskuse töökorraldus rakendada kohe. Seda muidugi juhul, kui enamus töötajaid liituvad ametiühingutesse.

Statistika näitab, et Eestis on kultuurisektoris hõivatud üle viie tuhande töötaja. Kindlasti lisandub siia veel palju muusika-, tantsu- ja orkestrijuhte, kes küll ei ole rakendatud täisajaga töötajad, kuid siiski regulaarselt panustavad kohalikkult kultuuriellu, on seotud kultuuriasutuste tööga ning kasutavad kohalikke ressursse.

Eelkirjeldatud liitorganisatsioon tagab vajalike finantside kogumi ka praeguse ametiühingutes kehtiva liikmemaksu põhimõtte juures – üks protsent kuu brutotöötasust. Saadud tulem garanteerib, et igas maakonnas võimaldub rakendada täiskohaga ametiühingujuht ning tagatakse ka haruldiu, ehk EKAL vajalike struktuuride rahastamine.

Arvutused näitavad, et 80% kaasatuse korral ei peaks enam tsentraliseerima praeguses mahus (70% pluss 5% streigifond) vaid piisaks 35-40% mahust. Seega jääks enamus liikmemaksust kohtadele ja selle kaudu saavutaks organisatsiooni vajaliku toimimise nii alt üles kui ülalt alla.

Jääb küsimus – kas ja miks seda lihtsat põhimõtet ei järgita? Vastus peitub lihtsas tõdemuses – kohtadel ei tajuta organisatsiooni ülesehitamise vajadust, oodatakse jätkuvalt, et keegi kusagil teeks tööd kõigi eest ja oodatud tulemused tekiks end poolt panustamata. Seni kuni ollakse kinni mõttekrambis – las teised teevad – ei ole positiivset lahendust loota.

Seega vajab selgitust küsimus – mis ma ametiühingust saan? Tihti ja enamuses piirduvad arusaamad ametiühingu rollist vaid klišeega, mis eelmisest formatsioonist kaasa tulnud. Eelkõige väljendub see mingites ametiühingu kaudu jaotatavate hüvede lubades, turismiteenusikes, laste näärpakkide ootuses.

Alahindamata, et ka need olid ja on väärtused, kuid ametiühingute roll on oluliselt laiem, paljutahulisem, mitmekülgsem. Seda eriti rahvusvahelises mõistes, mis on üle kandunud ka meile ja mida tuleb mõista ning tegevusjuhiseks võtta.

Ametiühingud on kodanikuühiskonna see osa, mille õigus- ja ainupädevuses on tegeleda meid kõiki puudutava töö- ja sotsiaalvaldkonna õigusloomega, seaduste rakendamise kontrolliga, rikkumiste välistamisega, vajadusel karistuste rakendamisega, olulise preventiivse tööga. Mitte kommipakid ja lilled ei ole eesmärk, vaid töökohad, töötingimused ja sisuline uut väärtust loov töö ning õiglane, motiveeriv töötasustamine on ametiühingute põhiküsimused, õigemini eesmärk.

Just ametiühingu roll on olla sotsiaaldialoogi eestvedaja, informeerimise ja konsulteerimise vahendaja. Ja olulisem, just töötajate esindusorganisatsioon omab volitusi kollektiivseteks töösuheteks, läbirääkimisteks, lepingute sõlmimiseks ja nende täitmise jälgimiseks. Vajadusel mõjutusvahendite, aktsioonide, streikide korraldamiseks.

Tuleb positiivselt hinnata viimase paari aasta kogemust, kus kogu ühiskond on aktiveerunud. Ajend ja põhjus on kahjuks küll negatiivse varjundiga – poliitikut ja valitsejaid on rahvast kui kõrgeima võimu kandjaid irdunud. Kui seda enam väärib hindamist rahva poolne koostöö mõistmine, sisuliste ettepanekute esitamine ja nendele reaalselt rakenduste otsimine. Tuleb küll tõdeda, et mõnelgi juhul püüavad poliitilised otsustajad muuta kaasamise vaid osalemiseks, kus inimeste arvamusi kuulatakse nõ auru väljalaskmiseks, mitte oluliste ja mõõdapääsmatute muutuste realiseerimiseks. Siit edasi tulebki näidata üles järjepidevust, oskuslikku toimimist. Loomulikult ei ole selline toimimine mõeldud kehtiva riikliku korralduse põhimõtteliseks muutumiseks, vaid eelkõige vastastikuse usalduse kasvatamiseks. Lootusrikkalt tuleb suhtuda Vabariigi presidendi nn *jäakeldri* initsiatiivi ja sellele järgneva *rahvakogu* tegevusse.

Kuid ühes tuleb ametiühingutel endale selgust luua. Eeltoodud sotsiaaldialoog kannab endas ühiskonna toimimise olulisi aspekte, kuid ametiühingute rolliks oli, on ja jääb tegeleda eelkõige töö- ja sotsiaalvaldkonna, töötavisekeskkonna, puhkuste ja puhkeaja, õiglase tasustamise ja etc küsimustega. Millega tegeleda - loetelu võiks laiendada kõigile Euroopa parandatud ja täiendatud sotsiaalhartas käsitletud teemadele. Need valdkonnad kuuluvad ametiühingute tegevuse hulka nii meil kui kõigi teiste maade ametiühingutes. Täitmisekohustus lasub meil endil.

Ametiühingud ei saa ennast taandada ka oma sektori struktuurimuutustele kaasärääkimisest. Toimunud ja toimuvad ümberkorraldused muuseumites, raamatukogudes, Eesti Kontserdis jne puudutavad mitte ainult sisutööd, vaid ka seda, kuidas rakenduvad senised kompetentsed kultuuritöötajad, kas vajadusel korraldatakse täiend- ja ümberõpet, kuidas tagatakse olemasoleva ja vajaliku uue kaadri rotatsioon, nende töö- ja palgatingimused jne.

Kõigele eelneb kindlasti arutelude aeg, vajadusel seadusemuudatuste ettevalmistamine ja lõpuks kogu uue organisatooni ülesehitus ja rakendamine. Kasutuses olevale infole tuginedes tuleb nentida, et mitte alati, mitte õigeaegselt ja piisavas mahus ei jõua info töötajateni ning harvad pole ka juhused, kus tehtud ettepanekuid ei arvestata. On ka juhuseid, kus asjakohased ettepanekud jõuavad alusdokumentidesse, seaduste ja regulatiivaktide sõnastusse, kuid lõppotsustaja – riigikogu tasandil tehakse muudatusi, mis muudavad võimalikke arenguid oluliselt. Ja mitte alati parimas suunas.

Informeerimine, konsulteerimine ja sotsiaaldialoog laiemas plaanis on ettevalmistav protsess kollektiivsetele töösuhetele.

Kollektiivlepinguid saab sõlmida siis, kui on tugev ametiühinguorganisatsioon, kui on selged ja põhjendatud nõudmised, kui on tööandjad või nende ühendused, kellega läbi rääkida. Tuleb tõdeda, et puudujääke on mõlemalt poolt. Meie endi liikmelisus ja seega esinduslikkus jätab soovida ja samuti peab mõnema, et raske on leida vastaspoolt, tööandjat, veelgi vähem tööandjate ühendusi. Kuigi Eesti seadusandlus põhimõtteliselt kirjeldab piisava selgusega, kellel on kollektiivsetes suhetes õiguspädevus on juhuseid, kus seadusi tõlgendatakse valikuliselt või lausa ignoreerivalt.

See, kuidas kohalike omavalitsusüksuste liidud on läbirääkimistelt kõrvale hoidnud on pika ajalooga teema. Samas riigiõiguse teoreetikute analüüs näitab, et mõlemad liidud omavad läbirääkimisõigust. Kahjuks ei ole lahendusele kaasa aidanud ka regionaalminister, kelle pädevusse küsimuse lahenduskohustus delegeeriti. Veelgi komplitseeritumaks tuleb aga lugeda seda olukorda, kus tegelikult meil puuduvad raamatukogude, muuseumide, klubiliste asutuste jne tööandjate ühendused. Pidada läbirääkimisi eraldi kõigi valdadega kus on kultuuriasutusi, on ainuüksi organisatoorselt võimatu. Seega jääb lahenduseks ikka see, mida EKAL on aastaid propageerinud – samalaadsete kultuuriasutuste töötajate nõuded tuleb liita ja need samaaegselt esitada nõuksid tööandjatele. Kuidas muidu tagada väikeste, mõne töötajaga kultuuriasutuse läbirääkimisvõimekus – ainult ühiste nõudmistega ja nende koostamise kaudu. Selline toimimine lihtsustab ka omavalitsusüksuse tegevust, kes muidu peaks eraldi läbi rääkima nt muuseumi, raamatukogu, huvikooli, klubi jne töötajate volitatud esindajatega. Viimase ajal teeb läbirääkimisi keerukamaks asjaolu, et on tekkinud palju eraõiguslikke kultuuriasutusi – teatrid, muuseumid, klubilised asutused jne, kelle samuti puudub ühine tööandjate esindus ning kellele eelarvete formeerumine on eri allikatest.

Enim tähelepanu tuleb kollektiivlepingute juures pöörata ka sellele, et nad ei jääks pelgaks töötasu tõstmise taotluseks. Meie lepingute suur puudus on ka selles, et paljud teemad, mis isegi ei nõua olulisi rahalisi katteallikaid, jäävad läbi rääkimata. Ametiühinguliikmete huvides on ka see, et rohkem leiaks käsitlemist nõu positiivse diskrimineerimise teema, so et osa või paljud punktid laieneks vaid ametiühingute liikmetele, mitte kõigile. Siin on küll debati koht ILO kollektiivseid töösuhteid käsitlevate direktiivide ja soovustega, kui oskuslikul vormistamisel on sellised lepped võimalikud. Häid näiteid on selles osas õppida meie põhjanaabritelt ja mitmete teiste riikide ametiühingutelt.

Kõik see organisatoorne ja õiguslik mitmekesisus nõuaks jõulist keskorganisatsiooni tegevust. Selle eelduseks oleks kollektiivsete töösuhete eest vastutav EKAL õigusnõunik ja piisav kohapealne struktuur, mis läbirääkimisteks esitavad taotlused adressaatideni viivad, kohapealseid läbirääkimisi korraldavad, lepinguid sõlmivad ja lepingute täitmist kontrollivad. Siit jõuame tagasi organisatsiooni struktuuri ülesehituse juurde, mis saab olla rajatud vaid selle töö jaoks panustavatele ametiühingu esindajatele, õigemini spetsiaalse koolituse saanud ametiühingutöötajatele. Euroopa ametiühingutel on kujunenud väga kujundlik loosung – kollektiivsed läbirääkimised ilma aktsioonivõimekuseta on kollektiivne kerjamine. On raske paremat hinnangut anda.

Selle kinnituseks on ka meie endi kogemus. Just tänu aktsioonidele said pedagoogid ja meditsiinitöötajad paremad töötasukasvikuks. Kuid ka siis peab selgitama, et aktsioonid ei ole eesmärk omaette, vaid vahend eesmärgi saavutamiseks. Eelmise aasta aktsioonide sisu- ja korraldusliku külje analüüs andis häid kogemusi tulevikuks ja tõi välja ka seda valdkonda reguleeriva õiguskeskkonna vajakajäämised. Toimunul on ka teine pool, mis vajab detailset ülevaadet. Mida nõuti, kuidas seda tehti, millised vajakajäämised on nii korraldajatel kui teisel poolel, kellele aktsioonid suunati, kuidas kogu protsess kajastus avalikkusele jne. Kogu aktsioonipakett leidis käsitlemist Eesti ametiühingute ühisel teemakäsitlusel, millele lisandus veel ka aktsioonikoolitus Soome kolleegidelt.

On loomulik, et nii riik kui tööandjad on nendest protsessidest häiritud, kuid valitsejad on hakanud aru saama, et õiglase, motiveeriva töötasupoliitika rakendamiset kaotatakse enam, kui õiglase töötasu maksimisega kaasnevate kulutustega. Õigemini tuleks neid kulusid käsitleda investeeringutena tulevikku.

Ametiühingute aktsioonipoliitika tõus sattus kogu ühiskonna kodanikuaktiivsuse tõusuharjale. Ühelt poolt oli sellest kasu, kuid teisalt andis tööandjate poolele võimaluse arvata, et ilma ühiskonna laiem toetuseta ei oleks ka ametiühingud julgenud ennast eksponeerida. Aktsioonide käigus sai selgeks ka see, et seonduv seadusandlus vajab kaasajastamist. Kas ja kuidas korraldada põhiaktsioone, kuidas seonduvad toetusaktsioonid, millist aktsiooni tõlgendada poliitilise streigina jne, küsimusteriing ootab lahendust. Kõik nimetatud ja teised kollektiivsete töösuhetega seonduvad nimetamata probleemid kuuluvad läbivaatamisele kollektiivsete töösuhete õiguskeskkonna reformi käigus. Uus pakett peaks valmis saama käesoleva aasta lõpuks ja jõudma seejärel riigikogu ette.

Eespool käsitlesime kollektiivsete töösuhete kontekstis töötasu läbirääkimiste teemat. See, kuidas toimib organisatoorne külg, sai avatud. Kuid see, mis puudutab finantskatet, vajab täpsustamist.

Võrreldes töötasude alamäärade ja nende üldist taset eri sektorites, tõdeme, et absoluutarvud oluliselt erinevad. Kui siia lisada regionaalne ja omandisuhte dimensioon siis muutub olukord väga komplitseerituks. See, mis ühtedel juba saavutatud see võib teistel olla kättesaamatu. Kasutada olev sissetulekute statistika näitab ülisuurt diferentsi – seda nii linnade kui eriti valdade lõikes. Tulubaaside erinevus ja suhestus tasandusfondi sunnib omavalitsusüksusi ettevaatlikkusele ja tulenevalt püütakse ka kollektiivläbirääkimistest võimaluse korral kõrvale jääda.

Nii ongi kujunenud dilemma, kuidas pidada üleriigilisi läbirääkimisi kõikide nimel. Kui esitada nõue minimaalse taseme järgi siis kannatavad paremad, kui nõuda tippude taset, ei suuda paljud tööandjad esitatud nõuet tagada. Või kui püütakse töötasunõudele vastu tulla võib sellega kaasneda asutuse likvideerimise või vähemalt koondamise oht. Kumbki lahendus ei ole sobiv. Seega seisab üleriigiliste läbirääkijate ees keeruline eesmärkide püstitamise ja nende lahenduste otsimise kadalipp. Olene nõuete kirjeldamise osas teinud koostööd kutseliitidega, valdkonna tunnustatud esindajatega, püüdnud siduda kompetentsi ja seda kinnitavat kutsesüsteemi oma taotlustega. Üks on selge, et ilma üleriigiliselt kokkulepitud ühtsete nõudmisteta ei ole võimalik ka sektori- või regionaalseid leppeid saavutada.

Siit koorub järgmine kollektiivsete töösuhete ülesanne – kuidas tagada võimalike üleriigiliste lepingute laiendamine ja täitmisel pööramine

kõikidele erinevatele tööandjatele ja seda veel erinevate võimalustega regioonides.

Käsitlemata pikalt juriidilist tausta mis ka praeguses formulatsioonis oluliselt läbirääkimistele takistusi ei sea, jääb põhiküsimuseks lahenduse saavutamisel, et oleks tugev ametiühinguorganisatsioon, ühised nõudmised, volitustega esindajad, hea ettevalmistusega läbirääkijad ja kindlasti mõõdapääsmatu aktsioonivalmidus. Tundub liigse kordamisena, kuid kollektiivseid töösuhteid saab realiseerida vaid piisava liikmelisuse kaudu. Väikseid, killustatud ametiühinguid ei aktsepteerita isegi siis kui õnnestub kaasata toetusstreikides osalejad.

Eespoolkirjeldatud ametiühingutegevused on vaid osake. Kõikidest aasta jooksul toimunud ettevõtmisi ei ole aruande piiratud mahu tõttu võimalik kirjeldada. Küll leiavad need teemad käsitlemist aasta volikogul ja järgnevatel sisuüritustel. Üheks valdkonnaks, mis siiski vajab veelkord rõhutamist on ametiühinguliikmete koolitus. Sellesse paketti peab mahtuma nii ametiühingu rolli avamine, samuti ametiühingu, kui olulise kodanikuühiskonna esindaja toimimine uutes tingimustes kui teadmiste avardamine töö- ja sotsiaalvaldkondade juriidilistes alustes.

Uuringud praeguse töölepingu seaduse kolme aasta rakenduskogemuse kohta tõid ilmekalt esile, et praktiliselt sama protsentuaalne määr töötajatest ja tööandjatest, cã ¼ mõlemalt poolt ei ole piisavalt aru saanud olulise, meid kõiki puudutava valdkonna regulatsioonist. Kui nn igameheseaduse kohta puudub arusaam siis on raske loota, et spetsiifilisemad eriseadused meie liikmeskonda kõnetavad.

Siit ülesanne meile tulevikuks – rohkem panustada õigusteadlikkuse tõstmisele. See omakorda parandab kogu õiguskuulekust. Saavutatu tagab töötajate ja tööandjate vastastikuse usalduse, see omakorda kasvatab tulemuslikkust ja selle kaudu loodud uusväärtuse kasutamist tegevuse laiendamiseks, kvaliteedi tõstmiseks ja õiglase, tulemustele motiveeriva tasustamise tagamiseks.

Meie ülevaates vajab käsitlemist vajab ka EKAL büroo toimimine, kirjavahetus ja dokumentatsiooni käitlemise teema.

EKAL asjaajamise ja dokumendihalduse aluseks on vastavat tegevust reguleerivad Eesti Vabariigi õigusaktid ning valdkonnaga seonduvad head tavad.

Paberkandjal ja elektrooniline kirjavahetus on vormistatud dokumendihalduse ettekirjutuste kohaselt. Kirjavahetust ja dokumente hoitakse teemade lõikes süsteemkaustades. Osa elektroonilisest kirjavahetusest dubleeritakse paberkandjale või kopeeritakse mälupulgalale ning töödeldakse ja hoitakse vastavalt ettenähtud korrale.

Jätkub e-keskkonnas saabuva korrespondentsi mahu kasv. Virtuaalkirjavahetuse positiivne pool avaldub selle operatiivsuses, kuid samas kaasneb ka liigne korduskirjade arv, lisanduste saatmine.

Saabuva massiivi töötlemine ning arvutis või ka paberkandjal õigetes kaustadesse kopeerimine kasvatab oluliselt tehnilise töö mahtu. Kuna EKALis puudub hetkel juhatust teenindav abipersonal siis langeb kogu kirjavahetuse ja selle korramise koormus juhatuse esimehele. Tuleb kriitiliselt hinnata, et normaalse, vajaliku tööjaotuse puudumine hakkab ebasoodsalt mõjutama EKAL kui ametiühingute sektoriorganisatsiooni põhiülesannete täitmise kvaliteeti.

Juhatus on teemat arutades pidanud vajalikuks juhatuse nõunik-asjaajaja ametikoha loomise, kelle ülesannete hulka kuuluks eelkõige EKAL dokumentatsiooni ettevalmistamine, korrashoid, vastava registri pidamine, informatiivsuhtlus juhatuse ja volikogu liikmetega ning kolmandate isikutega, kodulehe ja kaasneva sotsiaalvõrgustiku haldamine, andmebaaside kogumine ja süstematiseerimine. Kasuks tuleks ka projektkirjutamise kogemus ning mõõdapääsmatult vajalik rahvusvahelise suhtlemise korraldamine. Nõuete loetelu ei ole täielik.

Mitme Eesti ametiühingute sektoriliidu kogemus näitab, et nõunik-asjaajaja kohaga on võimalik ühitada ka raamatupidamise korraldus. Loomulikult on sellise kompetentsiga isiku leidmine keerukas ja eeldab ka vastava töötasu kohaldamist.

Eespool viidatud e-kirjavahetuse mahu kasv nõuab kaasaegset arvutiparki ja tarkvara. Olemasolev infotöötluseks vajalik kogum on hetkel olemas, kuid tõrgeteta, kvaliteetse töö tagamiseks vajalik pidev süsteemi hooldus ja moderniseerimine on kaootiline. Nõutav oleks hoolduslepingu sõlmimine vastava spetsialistiga, kuid hetkel on põhitakistuseks finantside puudumine. Samas sellisel jätkates võib kujuneda olukord, kus kogu süsteem jookseb nõ kinni ning siis võib algulukorra taastamine olla oluliselt kallim.

Raamatupidamis- ja finantsdokumentatsioon koostatakse, arhiveeritakse ning säilitatakse ettenähtud korras ja ajaperioodiks. Kasutusel olev raamatupidamisprogramm on töökindel ja tagab kõigi raamatupidamisega seotud töötluste teostamise.

Töö personalidokumentidega vastab kehtestatud nõuetele. Personaalia dokumentide käitlemisel lähtutakse *töölepingu seaduses*, *isikuandmete kaitse seaduses* jm seadustes ja normatiivaktides sätestatust.

Töökorralduse aluseks on tööjuhendid. Täiendavad või ühekordsed ülesanded ning puhkuste ajakava kehtestatakse esimehe korraldustega. Kõik personali töökohustustega ning finantsidega seotud küsimused otsustatakse EKAL juhatuses ja vajadusel kinnitatakse volikogu otsusega.

Töötajate töötasu ei ole alates 2008. aastast muudetud ning ka kõik muud kulud on optimeeritud. Eelarve täitmist, kulude põhjendatust ja efektiivsust kontrollis EKAL revisjonikomisjon. Edaspidi tuleb nii juhatusel kui volikogu liikmetel rohkem tähelepanu pöörata liikmemaksude tasumise graafiku täitmisele. Vaatamata juhatuse poolsetele meeldetuletustele on mõnigi liikmesorganisatsioon korduvalt liikmemaksude tasumisega hilineunud.

Aruandluse e-äriregistrisse <https://ariregister.rik.ee> on EKAL esitanud kooskõlas vastavat tegevust reguleerivate õigusaktidega.

Teadaolevalt asub EKAL Eesti Rahvusringhäälingu Gonsior 21 rendipinnal. Seoses ERR tegevuse reorganiseerimisega lõpetatakse kõigi rentnikega lepingud 2013. a. mai lõpuks. EKAL alustas uute bürooruumide otsimist 2012.a. sügisel ja praeguseks on põhimõtteline, sobiv lahendus leitud.

Ümberasumine on seotud mõningasel ajal töökorralduse muutustega, tehniliste probleemide lahendamisega ning rahaliste kulutustega. Finantside kätteallika kinnitas EKAL juhatuse oma otsusega.

Juhatuse ja volikogu liikmete ega ka kolmandate isikute poolt ei ole EKAL-le pretensioone esitatud.

Kokkuvõttes võib EKAL tegevust oma põhikirjaliste ülesannete täitmisel hinnata positiivseks.

EKAL 26. märtsi 2013.a. volikogu kinnitas *EKAL 2012. aasta põhitegevuse aruande* esitatud kujul ja hindas EKAL tegevuse **heaks**.

Poolt 11 V O EP juhatuse kaheksa (8) liiget

Raamatupidamise aastaaruanne

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

(eurodes)

	31.12.2012	31.12.2011	Lisa nr
Varad			
Käibevara			
Raha	17 514	24 260	2
Kokku käibevara	17 514	24 260	
Põhivara			
Materiaalne põhivara	0	97	
Kokku põhivara	0	97	
Kokku varad	17 514	24 357	
Kohustused ja netovara			
Netovara			
Eelmiste perioodide akumulieeritud tulem	24 357	24 524	
Aruandeaasta tulem	-6 843	-167	
Kokku netovara	17 514	24 357	
Kokku kohustused ja netovara	17 514	24 357	

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2012	2011	Lisa nr
Tulud			
Liikmetelt saadud tasud	35 735	42 956	4
Kokku tulud	35 735	42 956	
Kulud			
Mitmesugused tegevuskulud	-15 002	-17 159	5
Tööjõukulud	-27 509	-25 434	
Põhivara kulum ja väärtuse langus	-97	-571	
Kokku kulud	-42 608	-43 164	
Põhitegevuse tulem	-6 873	-208	
Finantstulud ja -kulud	30	41	
Aruandeaasta tulem	-6 843	-167	

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2012	2011	Lisa nr
Rahavood põhitegevusest			
Liikmetelt laekunud tasud	35 735	42 956	4
Väljamaksed töötajatele	-27 509	-25 434	6
Muud rahavood põhitegevusest	-15 002	-17 159	5
Kokku rahavood põhitegevusest	-6 776	363	
Rahavood investeerimistegevusest			
Laekunud intressid	30	41	
Kokku rahavood investeerimistegevusest	30	41	
Kokku rahavood	-6 746	404	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	24 260	23 856	
Raha ja raha ekvivalentide muutus	-6 746	404	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	17 514	24 260	

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

	Kokku netovara	
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2010	24 524	24 524
Aruandeaasta tulem	-167	-167
31.12.2011	24 357	24 357
Aruandeaasta tulem	-6 843	-6 843
31.12.2012	17 514	17 514

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu 2012. aasta raamatupidamise aastaaruande perioodiks on 01.jaanuar - 31.detsember.

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes ning ümmardatud täiseurodeks.

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu raamatupidamise 2012. aasta 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.

Lisa 2 Raha

(eurodes)

	31.12.2012	31.12.2011
Sularaha kassas	9	18
Arvelduskontod	17 505	24 242
Kokku raha	17 514	24 260

Lisa 3 Materiaalne põhivara (eurodes)

		Kokku
	Masinad ja seadmed	
31.12.2010		
Soetusmaksumus	5 129	5 129
Akumuleeritud kulum	-4 461	-4 461
Jääkmaksumus	668	668
Amortisatsioonikulu	-571	-571
31.12.2011		
Soetusmaksumus	971	971
Akumuleeritud kulum	-874	-874
Jääkmaksumus	97	97
Amortisatsioonikulu	-97	-97
31.12.2012		
Soetusmaksumus	0	0
Akumuleeritud kulum	0	0
Jääkmaksumus	0	0

Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud (eurodes)

	2012	2011
Mittesihotstarbelised tasud		
Liikmemaksud	35 735	42 956
Kokku liikmetelt saadud tasud	35 735	42 956

Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2012	2011
Üür ja rent	4 147	5 991
Mitmesugused bürookulud	2 271	2 072
Lähetuskulud	152	99
Koolituskulud	471	497
Liikmemaks TALO-le	2 417	2 450
Muud	5 544	6 050
Kokku mitmesugused tegevuskulud	15 002	17 159

Lisa 6 Tööjõukulud

(eurodes)

	2012	2011
Palgakulu	18 920	18 924
Sotsiaalmaksud	8 589	6 510
Kokku tööjõukulud	27 509	25 434
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	2	2

Lisa 7 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2012	31.12.2011
Juriidilisest isikust liikmete arv	21	26

Tehinguid seotud osapooltega Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidul 2012 aasta majandusaasta jooksul toimunud ei ole.

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 26.03.2013

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (registrikood: 80096540) 01.01.2012 - 31.12.2012 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	21.05.2013
SIIRI OSTROUHS	Juhatuse liige	21.05.2013
KARLIS SAAR	Juhatuse liige	21.05.2013
AINO LEPP	Juhatuse liige Aino Lepp	22.05.2013
ESTA KIVIMÄGI	Juhatuse liige	23.05.2013
HELJU ZAHHAROV	Juhatuse liige	29.05.2013
ANDRES ALAMAA	Juhatuse liige	29.05.2013
ELLEN VÄRV	Juhatuse liige	11.06.2013

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

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