

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2012

aruandeaasta lõpp: 31.12.2012

nimi: Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

registrikood: 80040290

tänavatalu nimi, Gonsiori 21

maja ja korteri number:

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

postisihtnumber: 10147

telefon: +372 6419800, +372 6419804

faks: +372 6419805

e-posti aadress: talo@talo.ee

veebilehe aadress: www.talo.ee

Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	12
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	12
Bilanss	13
Tulemiaruanne	14
Rahavoogude aruanne	15
Netovara muutuste aruanne	16
Raamatupidamise aastaaruande lisad	17
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	17
Lisa 2 Raha	18
Lisa 3 Tööjõukulud	18
Lisa 4 Seotud osapooled	18

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

(reg nr 80040290) 2012. aasta põhitegevus

Üksikliikmete, haruliitude ja keskorganisatsiooni kui terviku põhikirjaliste õiguste. kohustuste ja huvide esindamine ja realiseerimine

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, ametiühingute keskliidu õigustes, järgis tegevuses TALO põhikirjas, Eesti õiguskeskkonnas, ILO regulatsioonides, ETUC otsustes ja soovitustes ning kodanikuühiskonna heades tavades ametiühingutele antud volitusi.

Tegevusaasta eesmärgid ning realiseerimise taktika ja strateegia arvestas Eesti ühiskonnas ning globaalselt toimivaid mõjureid. Eelkõige neid, mis oma sisult ja olemuselt haakusid meie liikmete huvide, õiguste ja kohustuste kogumiga. Olulisemateks olid sotsiaaldialoogi ja kaasamise, töö- ja sotsiaalvaldkonna teemade, õiglase töötasu, kollektiivsete töösuhete, õiguskaitse jm ametiühingutele omaste ja seonduvate märksõnade sisuline rakendamine. Tegevuse korraldamisel **juhitud ametiühingutele omasest solidaarsusprintsist**. Hinnates kõrgelt kõigi töötajate huvide kaitse vajadust, kannab solidaarsusprintsip endas ka miinusmärgiga sisuosa, st ametiühingute liikmete aktiivsusest, kulutatud ressurssidest lõikavad kasu ka mitteliikmed. Selline, ühelt poolt ajaloolise õigluse tagada paremad tingimused kõigile, töötab teisalt vastu organisatsiooni kasvule. Printsip – ilma isikliku panustamiseta saada paremaid tingimusi – peaks olema välistatud. Kuna ILO on sellise võrdse kohtlemise põhimõtte seadustanud siis sellest loobumine ei ole võimalik. Seega jääb meie kõigi ametiühinguliikmete kohustuseks olla oma kaaslastele, kolleegidele, mitteliikmetele selgitajaks, nõudjaks, et omi eesmärgid saame veelgi paremini realiseerida koos, ühises organisatsioonis toimides.

Eesti ametiühingud on panustanud liikumise üldistesse huvidesse kõigil tasanditel. Kindlasti andis **viimaste perioodide tegutsemistele lisaväärtust visiooni Eesti ametiühingud 2020 koostamine**, organisatsiooni uute väärtuste kirjeldamine ja nende saavutamise teede otsimine. Olulise tõuke andis ka tegevuskava tutvustamine ja koolituste korraldamine mitte ainult ametiühingute liikmetel, vaid ühiskonnale laiemalt. Kindlasti lisas see motivatsiooni ja ambitsiooni eneseusu kasvule, mis aktiveeris kodanikke ühiskonna arengutele laiemalt kaasa mõtlema, streigiõigust realiseerima, ennast kehtestama. Enesekriitiliselt peame hindama, et mitte kõik ja mitte

alati ei kasutatud kõiki võimalusi. Ikka leidis neid, kes olid kinni mõttekrambis – meist ei sõltu midagi või oldi üksikisikuna hirmul tööturu omanikepoole ees. Siit järeldus, et meil seisab ees suur töö, kuidas tänastes muutunud ja muutuvates tööturutingimustes sisendada usku ja kindlustunnet kõigisse – ametiühingud ei vastandu ühiskonnale, omanikele, tööandjatele, vaid pakuvad koostöövõimalust. Ja kui seda head tahet eiratakse, alles siis peame olema valmis erinevateks aktsioonideks.

Meie kohustus on **luua sidusat ühiskonda**, kus arenguteguriteks on sotsiaaldialoog, informeerimine ja konsulteerimine, kaasamine osalusdemokraatiasse, kollektiivsete töösuhete kaudu tootliku ja innovaatilise majanduskeskkonna loomisse. See on mudel, mis toimib pikka aega Põhjamaades ja on aidanud neil luua sotsiaalse ühiskonna, mis peab vastu ka suurematele majanduse mullistustele. Tasub juhtida tähelepanu, et seda Põhjale eeskujuna on soovitatud kogu Euroopale. ETUC töötas enam kui aasta teema kallal ja koostas vastava soovitusmudeli meile kõigile. Ilmselt sellest ajendatuna on mitmed riigid ja EL institutsioonid asunud revideerima nn kasinuspoliitika jätkusuutlikkust ja teinud sisulisi ettepanekuid, kuidas aktiveerida Euroopa majandust. Järelikult ei saa ega tohi ka meie oma ametiühingud jääda kõrvaltvaatajaks. Olgu selline lähenemine meie järgneva tegevuse lahutamatuks saatjaks.

Meie visiooni üks lahutamatu osa oli **kollektiivsete töösuhete ideoloogia avamine** uues kontekstis. Tööandja ja omaniku senisesse arusaama on kinnistunud, et ametiühing on vaid nõudja, kulude kasvataja ja streikidega ähvardaja. Olgem täpsed – on olnud aegu, kus nii toimiti. Kuid avatud maailmas, majanduse globaliseerumise ja unifitseerumise tingimustes peavad toimuma ka **muutused läbirääkimiste sisus ja vormis**. Kindlasti mõjutavad kollektiivlepingulisi läbirääkimisi ka omandisuhte muutused, töösuhete avarumise, tööjõu liikuvus. Kindlasti peavad säilima mitmed ajalooliselt väljakujunenud sektori või regiooni omapärad, kuid tootmise ressursside kiire ümberpaigutamise tingimustes peab ametiühing arvestama faktoritega, mis seni ei olnud olulised mõjurid. Kui töötajate nõudmised ületavad tootlikkusega saavutatava tulemi võimalused siis võib sellega kaasneda töökohtade kaotus või odava võõrtööjõu sissevool. Kindlasti on avalikku teenust pakkuvates sektorites natuke teine aktsent, kuid kui lisaväärtuse loojaid on vähe siis puudub ka ümberjaotatav rikkus.

Kuid ka siin ei tohi jääda ootaja rolli, vaid püüda **realiseerida õiglase töötasu üldpõhimõtteid** – hea töö väärrib õiglast töötasu ja motiveeritud kompetents ja kõrge kvalifikatsioon aitavad toota uut tulemit.

Kahjuks ei ole meie valitsejad ja tööandjad sellesse ideoloogiasse eriti peale sõnade panustanud. Nii ongi tekkinud **suur tööjõu väljaränne**, mis näiliselt tekitab positiivse efekti – tööpuudus oleks madalam, teenitav töötasu jõuab üldjuhul kodumaale ja kulutatakse siin, jne. Kuid teisalt on väljarändel ka negatiivne pool – mõrased peresuhted, lastel puudub täisväärtuslik lapsepõlv. Ajakirjanduses on kasutatud ka terminit – majanduspõgenikud – mis näitab selgelt väljarände sisulist, negatiivset motiivi.

Kindlasti lisandub siia veel õpitu ja uuel, ümberorienteeritud töökohal nõutavate teadmiste vastuolu. Riik või isik on teinud kulutused haridusele, kuid kodumaal ettevalmistatud tööjõu efektiivset kasutamist ei toimu.

Kõik see viib ka selleni, et **tööpuuduse kõrval tajume üha enam tööjõu puudust**. Olgu see kas sektoraalne või regionaalne, mõjub üheselt negatiivselt. Selle olukorra süvenedes tekib möödapääsmatu vajadus võõrtööjõu järele. Kui teemaks kujuneb kõrgkvalifitseeritud tööjõu sissetoomine on olukord parem. Kui sisseränne haarab ka massiliselt madala kvalifikatsiooni esindajad siis kaasnevad sellega olulised muutused sotsiaalpoliitikas, kultuuride kokkupõrkes jne. Selle olukorra teadvustamine on ametiühingute õigus. Veelgi enam – tööturu arengutele õige suuna andmine on meie kohustus. Meenutage, kuidas meie põhjanaabrite ametiühingud on varem koos valitsuse ja tööandjatega kiivalt kaitsnud oma tööturгу ja uutes, tänastes tingimustes aitavad igati kaasa nendele vajaliku tööjõu sissetoomisele ja efektiivsele kasutamisele. Järelikult on meil kõigil kohustus toimida samade mallide kohaselt.

Me **oleme aastaid nõudnud kodanikuühiskonda**, kus toimib sotsiaaldialoog, pooltevaheline usalduslik informeerimine ja konsulteerimine. Kõige selle aluseks on kaasatus – õigeaegne, piisav, adekvaatsele infole tuginev. Kahjuks peame jätkuvalt tunnistama, et valitsejad ja poliitikud on vaid sõnades sellise toimimise poolt. Jätkuvalt ei toimi kolmepoolsed läbirääkimised, realiseerunud on sotsiaalmajandusnõukogu väljasuretamine, *ad hoc* kohtumised tööturu osapoolte vahel on ajalugu. Kuna selline olukord ei ruineeri vaid ametiühinguid, vaid ka tööandjate organisatsioone siis mõjub see ühiskonna

tasakaalustatud toimimisele pärssivalt. Nende põhimõtete eiramine tõi rahva tänavatele, käivitas nn jääkeldri protsessi, hoogustas streikide toimumist.

Ametiühingute seisukoht **aktsiooni- ja streigivõimekuseks** on ühene. Meil peab olema piisav ettevalmistus, mass ja solidaarsusele tuginev tahe enda väljendamiseks. Viimase paari aasta kogemus on olnud hinnaline, kuid samas ka toonud välja lüngad nii seadusandluses kui meie endi organisatoorses võimekuses. Toimunu analüüs koos Soome ekspertide hinnangutega on kindlasti kasuteguriga. Kui siia lisada kogu **kollektiivsete töösuhete õigusruumi muudatuste ettevalmistamine** siis võime loota, et ühelt poolt me muutume tuntavamaks jõuks, kuid teisalt aitab uus õiguskeskkond ka kindlasti eelnevalt mitmed vastuolud ellimineerida või vähemalt minimaliseerida.

Meie üks ja oluline roll on **osalemine töö- ja sotsiaalvaldkonnaga seotud seadusloomes**. Jätkub töölepinguseaduse rakendamisega kaasnenud analüüs, uus avaliku teenistuse seadus on juba tekitanud mitmeid küsitavusi. Praktiliselt kakskümmend aastat on ette valmistatud tööõnnetuse ja kutsehaiguste kindlustuse seaduseelnõu. Viimasel aastal on selles küll positiivne nihe, sest sotsiaalministeeriumis tegeletakse tööõnnetustega seonduva seaduse ettevalmistamisega. Positiivne on see, et teema on üldse tõstatunud ja teisalt, et rõhk on asetunud mitte töövõimetuse puuduste esiletõstmisele vaid töövõime määratlemisele koos rakendusaktidega, kuidas selliseid inimesi paremini tööhõivesse kaasata. Negatiivne on see, et tööõnnetuste ja kutsehaiguste süsteemi nn TÕKS kontekstist on esialgu välja arvatud kutsehaiguste teema. Põhjendus on lihtsustatud – tööõnnetus on kindlat fikseeritav ja tööandjaga seondatud, kuid kutsehaiguse tuvastamine ja seostamine piisavalt keeruline ja ressursimahukas. Kõige eelöelduga seondub töötukassa funktsioonide muutumine, sotsiaalkulude katteallikate ja kasutamise ümberkorraldamine. Siia lisandub ka rida võimalikke maksupoliitilisi ümberkorraldusi.

Jätakuvalt püütakse **leida lahendust nii vanadus- kui eripensionidesüsteemi optimeerimiseks**. Pensionäride ja töötavate isikute suhe muutub järjest jätkusuutmatumaks. See tendents on kogu vananevale Euroopale omane, kuid ajalooliste ja majanduslike erinevuste tõttu oleme meie raskemas olukorras. Tööea tõstmine ja vanemate inimeste rakendamine on üks väljapääse, kuid seda ka mitte igas sektoris. Tagasi tulles väljarände juurde – kui me ei peata põhiliselt tööealise kontingendi lahkumist siis muutub meie sotsiaalne turvalisus väga haavatavaks. Olematud perekonnad

ja sündimata lapsed toodavad järjepidevalt uut vastuolu, kahandavad riigi jätkusuutlikkust.

Kollektiivsete töösuhete õiguspaketi kaasajastamisele on pühendatud viimased kolm aastat. Seaduse eelnõu ja selle läbitöötamine kõigi sotsiaalpartnerite osalusel peaks jõudma tulemuseni selle aasta teiseks pooleks, et seejärel esitada nimetatud valitsusele ja riigikogule.

Jätkuvalt kohustub ametiühing jälgima, **kas ja kuidas kehtivaid seadusi täidetakse**, millised on kaitsemehhanismid, kuidas ühiskonna liikmed tunnevad seadusi, kas ja kuidas nad julgevad oma õiguste eest seista. Sellele valdkonnale on tähelepanu pööranud ka Euroopa täiendatud ja parandatud Sotsiaalharta täitmise järelevalve. **Kas** alati ja **piisavalt efektiivselt toimivad töövaidluskomisjonid, tööinspeksioon**, ametiühingute oma sisemine järelevalve, vajadusel kuni kohtulahenditeni välja. Võib tõdeda olukorra paranemist, kuid samas peame tunnistama, et mitte alati ja mitte kõigi juhtumite korral ei taastata õigust või ka õiglust. Uue töölepingu rakendumise uuringu käigus korraldatud küsimustikus sooviti saada tead, kui paljud tööandjad või töötajad on seadusega niivõrd kursis, et suudavad ennast kaitsta. Tulemus oli üllatav ja seda negatiivselt – mõlema tööturu osapoole esindajatest kolmveerand ei olnud seadusega kursis. Üldistades võib sellise õigusteadmatuse taseme kanda kõigile töö- ja sotsiaalvaldkonna seadustele. Lahendus oleks töötajate piisav õiguslane koolitamine, kuid ühel poolt on ressursi nappus, teisalt ei saa töötajad tööajast osaleda ja vabal ajal ei soovita osaleda. Tööandjad leiavad väljapääsu sisseostetava õigusteenuse kaudu, kuid töötajatel selline võimalus puudub.

Ametiühingutel on oluline **roll töötajate elukestva õppe, täiendkoolituse ja ümberõppe** korraldamisel. Tööturu paremaks, tulemuslikumaks toimimiseks vajame üha enam avatud isiksusi, kellel on mitmekülgne ettevalmistus ja kes suudavad pidevates muutustes ennast kehtestada. Tööturu mudel, kus õpitud erialal töötati kuni pensionieani on saanud ajalooks. Üleminekud ühelt töökohalt teisele, ümberkvalifitseerumised, regionaalsed ümberasumised, kindla tähtajatu töösuhete asendumine tähtajalistega, projektipõhisusega, võlaõiguslike töösuhetega kohustavad isikuid mobiilsusele. Koos selliste muutustega kaasnevad muutused ka ametiühingulises tegevuses. Ühelt poolt ametiühingute roll kaotab oma klassikalise vormi, teisalt nõuab just suuremat panustamist tööturul osalejatesse. Milleski on just praegused muutused olnud ametiühingute liikmelisuse vähenemise põhjustajad.

Koolis omandatud teadmised, nende pideva täiendamise möödapääsmatu vajadus seondub ka **kutsestandardite süsteemi** väljatöötamise ja kutsete omistamisega. Süsteemile võib anda positiivse hinnangu, kuid vajaka jääb eelkõige sellest, et tööandjad ei sidusta kutset kõrgema töötasuga. Seega on meil kujunenud olukord, kus töötaja isiklik enesetäiendamise initsiatiiv jääb pelgaks teoreetiliseks ettevõtmiseks. Samas välismaale tööleasumisel ja seal töötamisel annab kutse omamine selge eelise nii koha taotlemisel kui töötasu taseme määramisel. Siit otsene ülesanne ametiühingutele kohtadel, siduge kollektiivlepingutega kutsete omamine kõrgema töötasu nõudega.

Ametiühingute keskliiduna oleme ühiskonnas sotsiaalpartner ja tulenevalt **osaline kolmepoolsetes institutsioonide**. Koostöö töötukassas, haigekassas, kutsekojas ja mitmes teises üleriigilises töö- ja sotsiaalvaldkonnaga seonduvas institutsioonis on töömahukas, kuid tõhus panustamine sotsiaalse ühiskonna mudelisse. Kahjuks praegune valitsus ei kasuta kolmepoolusese kõiki võimalusi, kuid see osa mis on ametiühingute ja ka tööandjate liitude poolt saavutatud on positiivne.

TALO, kuuludes mitmete **rahvusvaheliste organisatsioonide** (ETUC, NFS, Eurocadres, Ecosoc jt) liikmeskonda on võimaluste piires kõigis osalenud. Põhiline koostöö toimub nõ internetipõhiselt, sest meie finantside defitsiit ei võimalda kohalolekut. Selline lahendus ei ole küll kõige efektiivsem, kuid suutnud meid siiski hoida ametiühingute koostöökaardil.

Koostöö Eesti Ametiühingute Keskliiduga on viimastel perioodidel olnud sisulisem, kui kunagi varem. Eelkõige puudutab see õigusloomet, ametiühingualast koolitust ja mitmeid teisi ühissettevõtmisi. Võib kindel olla, et EAKL toimunud juhtkonnavahetus jätkab väljakujunenud häid traditsioone. Koostöö edendamine ja ühiste seisukohtade kujundamine on mõlemale oluline, sest sellest sõltub, kuidas hindavad meid töövõtjad, valitsus, poliitilised jõud. Järgnevatel aegadel tuleb koostöös panustada selle, kuidas tagada nende haruliitude, kes tegutsevad eraldatuna, ühistöös osalemine. Kindlasti ei ole pikemas perspektiivis toimiv mudel, kus üksiküritajad püüavad saada ühekordselt paremaid tulemusi, töötades nii vastu ühiskonna kui terviku arengutele.

Jätkunud on koostöö mitmete teiste **kolmanda sektori esindajatega**, eelkõige nendega, kelle tegevus on samuti suunatud töö- ja sotsiaalvaldkonna edendamisse. Möödapääsmatu on **kontakt parteide esindajatega** ja seda nii koalitsioonist kui opositsioonist. Kindlasti

aktiveerub kokkupuude valimiste eel, kuid sisutöö toimub järjepidevate kontaktidega. Ühishuvide otsimine ja lahenduste leidmine ei tähenda, et ametiühingud peaksid kaotama oma apoliitilisuse. Kuigi mitmetel juhtudel on püütud pragmaatilisi kontakte hinnata ka kui ametiühingute liitumist ühe või teise poliitilise suunaga.

Oluline teema on **oma eesmärkide tutvustamine**, tegevuse kajastamine, ühiste eesmärkide saavutuste ja ka puudujääkide avalikustamine. Kahjuks on meie ajakirjandus häälestunud mitte positiivse kajastamisele, vaid pigem intriigile, vastuseisule. Seega ei ole mitmed TALO ettevõtmised saanud piisavat avalikku käsitlust. Milleski mõjutab meie materjalide avaldamist ka see, et teise keskliidu nimi sisaldab sõna – keskliit ja seega arvatakse, et ka meie kuulume sinna. Teiseks puuduseks on TALO kodulehe nõ hangumine. Põhjused on teada, miks see nii on, kuid see ei õigusta olukorda. Jääb enesekriitiliselt hinnata ja teha kõik selleks, et vähemalt sügisperioodiks on küsimus positiivselt lahendatud.

Teemasid, millega ametiühinguorganisatsioon peab igapäevaselt tegelema on mitte kümneid vaid sadu. Osa nendest on ühekordsed, kiiret lahendust eeldavad. Enamus aga sellised, mis oma arengutes saadavad meid aastaid, uuenedes, muutudes. Millegi eelistamine või elimineerimine on praktiliselt välistatud, sest ühiskonna protsessid puudutavad meid kõiki ja tulenevalt peame olema suutelised neid protsesse mõjutama.

Nii öelda tagantjärei tarkusega ei saa ametiühingud leppida, olgu see kas üksikliikme, asutuse, sektori- või keskliidu tasandil. Millised on töötajate või ametiühingute ootused, see aktiivsus peab avalduma altpoolt ja taotlused jõudma nendele tasanditele, kus lahendus organisatoorselt ja juriidiliselt kõige tulemuslikum.

Kahjuks mitte alati ei jõua tavalikliikme hääli õigel ajal õigesse kohta. Piirdutakse lihtsa kurtmisega ja oodatakse, et keegi kusagil peab pakkuma lahendusi. Ise panustamata, olla vaid saaja rollis ei vii tulemuseni ning veelgi vähem aitab eesmärke saavutada mõttemall – kui ametiühingud saavad tugevaks siis astun ametiühingusse.

Milline on lahendus? Ühelt poolt on mõistetav, et iga töötaja ja ametiühingu liige ei saagi põhitöö kõrvalt tegeleda probleemide lahendamisega. Seega tasub korrata lihtsat tõde - tänapäeva ametiühingutegevus, täpsemalt **ametiühingutöö saab olla edukas ja tulemuslik vaid juhul, kui seda**

teevad kompetentsed, ainult ametiühingutööle pühendunud isikud ja seda 24/7/365. Kõik see eeldab ressursse. Toimida saab vahendite olemasolul, aga vahendid tekivad liikmetelt nende liikmemaksuna. Teenust saab pakkuda ise panustades ja tagades, et vahendid kulutatakse tasandil, kus see on kõige efektiivsem.

Kahjuks peame tõdema, et **ametiühingute liikmelisus** on alla selle piiri, mis tagaks omavahendite laekumise organisatsioonile mahus, mida vajatakse struktuuri üleehitamiseks ja sisutööks. On sektoreid, kus ametiühingutes on enamus, kuid ka neid sektoreid, kus osakaal marginaalne. Nii kujunebki olukord, kus ametiühingu liikmed teevad kulutusi mitte ainult oma huvide kaitseks vaid maksavad kinni ka mitteliikmete hüved. Kes saab ja peab tegelema uute liikmete värbamisega? Kindlasti ei tööta mudel, kus keegi kõrvalt tuleb avaldusi jagama. Vaid oma kollektiivis tehtav töö viib sihile, vaid kolleegi pöördumine kolleegi poole toob uusi liikmeid. Samuti tasub kujundada sisekliimat, et mitteliikmed tunneks ennast ebamugavalt ja liituks enese eest seisjate ridadesse.

Ametiühingute efektiivsus sõltub ka sellest, kuidas liigub info alt üles ja ülalt alla. Tänapäevase sotsiaalmeedia põlvkonna teave liigub teistes kanalites kui vanemal põlvkonnal. Samuti on noorem töötajaskond ehk individualistlikum kui vanem. Tulenevalt peab ametiühingutöös panustama eri huvigruppidele ja seda tegema selliselt, et oleks tagatud usalduslikkus. Põhiline on aga see, kuidas kinnistada arusaama – koos jõuab enam ja kaugemale, kuigi mõnel juhul tundub, et eraldi saab kiiremini.

Kui eespool rääkisime üksikisiku huvidest teadasaamise tasandil siis sellele tugineb ka asutuse ja sektoriliidu suhe ja sealt edasi sektoriliidu ja keskliidu suhe. Milliseid teemasid, ettepanekuid on tehtud, materjale ette valmistatud, otsuseprojekt pakutud? Kõik see on määrava tähtsusega ühiskondliku arvamus kujundamisel, ametiühingute rolli väärtustamisel. Tulemuseni ei jõua mängides targa vaikija rolli või veelgi murettekitavamalt – põhjendamata kriitiku kõvahäälsel rolli etendades. Siit soovitus – käituge väärikalt, toimige asjalikult – meie endi huvides.

TALO finantsmajanduslikku olukorda käsitleme revisjonikomisjoni aruandes ning eelarve täitmise ja formeerumise päevakorrapunktis ning vastavad materjalid lisatakse pärast arutelu ja kinnitamist üldkogu materjalide juurde.

Aruandeperioodi kokkuvõte ei kirjelda detailselt kõike toimunut ja meie igapäevategevusega seonduvaid probleeme. Valitud teemad ja nende üldistuse ühisnimetajaks on välja tuua olulisemad mõjurid, mis tagavad ametiühingu toimimise, oma liikmete huvide ja eesmärkide realiseerumise. Eespool sai viidatud olulisemale - kõigi tasandite koostöö vajalikkusele ja möödapääsmatusele. Just siin saaks ilma olulisi majanduslikke ressursse kaasamata palju ära teha.

Lõpetuseks või kokkuvõtteks tahan tsiteerida ühte kaugete aegade riigimeest, poliitikut Abraham Lincolni: *parim tee tuleviku ettekuulutamiseks on selle loomine.*

Parem tulevik on võimalik, loome selle koos!

Täna kõiki juhatuse liikmeid, komisjonides, töögruppides, esindusüritustel osalenuid. Ametiühingutöösse panustajad on meie endi edu pandi loojad. Jätkugu meil selleks tahet ja usku endasse.

Põhitegevuse aruanne on kooskõlastatud TALO juhatuse liikmetega, TALO revisjonikomisjoniga ning esitatud kinnitamiseks TALO 28. mai 2013. aasta üldkogule.

TALO 28. mai 2013. aasta üldkogu otsustas:

1. Hinnata TALO juhatuse ja organisatsiooni 2012. aasta tegevus – rahuldavaks;
2. Kinnitada TALO 2012. aasta põhitegevuse aruanne esitatud kujul;
3. Esitada aruanne e-äriregistrisse <https://ariregister.rik.ee> kooskõlas vastavat tegevust reguleerivate õigusaktidega.

Raamatupidamise aastaaruanne

Tegevjuhtkonna deklaratsioon

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud

01.01.2012.a. - 31.12.2012.a. majandusaasta kohta

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes.

Juhatuse poolt koostatud 2012.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 2012.a. majandustegevuse põhjal jätkuvalt tegutsev majandusüksus.

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2012	31.12.2011
Varad		
Käibevara		
Raha	1 287	1 896
Nõuded ja ettemaksed	3 162	3 038
Kokku käibevara	4 449	4 934
Kokku varad	4 449	4 934
Kohustused ja netovara		
Kohustused		
Lühiajalised kohustused		
Võlad ja ettemaksed	2 149	2 295
Kokku lühiajalised kohustused	2 149	2 295
Kokku kohustused	2 149	2 295
Netovara		
Eelmiste perioodide akumulieeritud tulem	2 639	787
Aruandeaasta tulem	-339	1 852
Kokku netovara	2 300	2 639
Kokku kohustused ja netovara	4 449	4 934

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2012	2011
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	7 626	7 523
Muud tulud	594	1 092
Kokku tulud	8 220	8 615
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-3 444	-3 193
Tööjõukulud	-5 116	-3 570
Kokku kulud	-8 560	-6 763
Põhitegevuse tulem	-340	1 852
Finantstulud ja -kulud	1	0
Aruandeaasta tulem	-339	1 852

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2012	2011
Rahavood põhitegevusest		
Põhitegevuse tulem	-340	1 852
Põhitegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	-123	-457
Põhitegevusega seotud kohustuste ja ettemaksete muutus	-146	45
Kokku rahavood põhitegevusest	-609	1 440
Kokku rahavood	-609	1 440
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	1 896	456
Raha ja raha ekvivalentide muutus	-609	1 440
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	1 287	1 896

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

	Kokku netovara	
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2010	787	787
Korrigeeritud saldo 31.12.2010	787	787
Aruandeaasta tulem	1 852	1 852
31.12.2011	2 639	2 639
Korrigeeritud saldo 31.12.2011	2 639	2 639
Aruandeaasta tulem	-339	-339
31.12.2012	2 300	2 300

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 alusprintsipidega ja Raamatupidamise Toimkonna juhenditega.

Vigade korrigeerimine

Vigade korrigeerimist ei tehtud.

Finantsvarad

Finantsvarasid ei ole.

Raha

Pangaarve jääk võrdub bilansis näidatuga.

Sularaha kassas on aastavahetuse 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-I ei ole.

Materiaalne ja immateriaalne põhivara

Põhivara arvel ei ole.

Põhivara arvelevõtmise alampiir 15001 krooni

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

(eurodes)

	31.12.2012	31.12.2011
Sularaha kassas	50	192
Arvelduskontod	1 237	1 704
Kokku raha	1 287	1 896

Lisa 3 Tööjõukulud

(eurodes)

	2012	2011
Palgakulu	3 825	2 680
Sotsiaalmaksud	1 291	890
Kokku tööjõukulud	5 116	3 570
Töötajate keskmine arv taandatud täistööajale	1	1

Lisa 4 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2012	31.12.2011
Juriidilisest isikust liikmete arv	8	10

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

	31.12.2012		31.12.2011	
	Nõuded	Kohustused	Nõuded	Kohustused
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0
Tütarettevõttjad	0	0	0	0
Sidusettevõttjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühingud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0
Olulise osalusega juriidilisest isikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0

2011	Ostud	Müügid	Antud laenud	Antud laenu tagasimakset	Saadud laenud	Saadud laenu tagasimakset
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0	0	0
Tütarettevõttjad	0	0	0	0	0	0
Sidusettevõttjad	0	0	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühingud	0	0	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0	0	0
Olulise osalusega juriidilisest isikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõttjad	0	0	0	0	0	0

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 28.05.2013

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO (registrikood: 80040290) 01.01.2012 - 31.12.2012 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	12.06.2013
Resolutsioon:	TALO juhatuse esimees	
MALL KOLJU	Juhatuse liige	12.06.2013
RIINA VIIDING	Juhatuse liige	13.06.2013
MADIS ARRAS	Juhatuse liige	13.06.2013
ELINA REEDI	Juhatuse liige	17.06.2013
JAAK SALUMETS	Juhatuse liige	17.06.2013
KADI ALATALU	Juhatuse liige	17.06.2013
URMAS LIPSO	Juhatuse liige	18.06.2013
ENO PERTMAN	Juhatuse liige	21.06.2013

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

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