

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2013

aruandeaasta lõpp: 31.12.2013

nimi: Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

registrikood: 80040290

tänavatalu nimi, Endla tn 3
maja ja korteri number:

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

postisihtnumber: 15189

telefon: +372 6419800, +372 6419804

faks: +372 6419805

e-posti aadress: talo@talo.ee

veebilehe aadress: www.talo.ee

Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	15
Bilanss	15
Tulemiaruanne	16
Rahavoogude aruanne	17
Netovara muutuste aruanne	18
Raamatupidamise aastaaruande lisad	19
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	19
Lisa 2 Raha	20
Lisa 3 Tööjõukulud	20
Lisa 4 Seotud osapooled	20

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

(reg nr 80040290) 2013. aasta põhitegevus

Liikmeskonna ja kõigi töötajate õiguste esindamine ja huvide kaitse

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, Eesti ametiühinguliikumise tunnustatud esindaja, lähtub oma tegevuses TALO põhikirjas, Eesti seadustes ja teistes regulatiivaktides, ILO ja ETUC dokumentides sätestatud - eesmärgiga tagada oma liikmeskonnale ja kogu töötajaskonnale parim sotsiaal-majanduslik keskkond.

Eesmärkide püstitamine ja realiseerimine eeldab tegevuse järjepidevust, positiivses mõttes rutiini, kuna tulemusteni jõudmine nõuab kodanikujulgust, panustamist üksisiku ja kollektiivse eneseväljenduse ühtsusesse. Mida ja millal teha - selle peavad sõnastama liikmed. Põhjendamatul on tegeleda nõ väljamõeldud teemadega.

Eesmärkide püstitus, nende saavutamiseks vajalike inim- ja materiaalsete ressursside tagamine eeldab ametiühinguorganisatsioonide endi head tööd ja asist koostööd ühiskonna teiste institutsioonidega.

Ametiühingud, positsioneerides ennast poliitikavälise kogukonnana, ei välista see kontakte mitte ühegi partei ega teiste kolmanda sektori esindajatega, kellega suurim ühisosa. Põhjendamatul vastandumine ei tooda ühiskonna stabiilsust, pärsib arengut.

Sotsiaaldialoog, informeerimine, konsulteerimine, kaasamise hea tava rakendamine igapäevases suhtluses kuulub tänapäevase ametiühinguliikumise kultuuri juurde. Need on väärtused, mis aitavad kinnistuda sotsiaalsel kodanikuühiskonnal.

Loomulikult eeldab selline koostöö kõigi partnerite head tahet ning mõistmist, et ühistes otsustusprotsessides tekib sünergia, mis aitab tööturul, majanduses ja ühiskonnas tervikuna parimal viisil positiivsete tulemusteni jõuda.

Hinnates viimaste aegade kodanikuühiskonna arenguid riigis, tuleb tunnistada, et teoreetiliselt ja ka õiguslikult on teema nii valitsuse, tööandjate kui ametiühingute vaateväljas. Samas peame tunnistama, et praktikas on tõrkeid, üksteisest möödarääkimisi, vaikivat ükskõiksust.

Kindlasti ootasid kõik nn *jääkeldri* protsessilt enamat – seda, et valitsevad ühiskonnajõud tunnustaks rahva tahet, väheneks, pigem likvideeruks ühiskonnas tekkinud usaldamatus. Rahvaalgatuse ja kodanikujulguse areng on saanud asise alguse, mille arengut tuleks igal meist toetada.

Ametiühingutel on selles valdkonnas omad ootused. Eelkõige et toimuks kolmepoolsed töö- ja sotsiaalteemaatikat käsitlevad läbirääkimised valitsuse, tööandjate ja töötajate volitatud esindajate vahel. Kui tööandjate keskliiduga on koostöö paranenud siis ootaks sama ka valitsuselt. Uue koalitsiooni üheks märksõnaks on koostöö edendamine ja esimesed kontaktid annavad selleks lootust.

Kindlasti aitab sellele kaasa ka riigi poolne tegevus avatud valitsemise partnerluse põhimõtete kujundamiseks ning Eesti Koostöö Kogu tegevus avatud halduse ehk riigipidamise kava väljatöötamisel. Sisulise sotsiaalpartnerluse edendamiseks tasuks kaaluda kunagise sotsiaal-majandusnõukogu ideedele rajatava ühiskondliku mõttekoja taaskandamist.

Märgitud hea suhtlus tööandjate esindajatega on loomulikult omane ka EAKL ja TALO koostööle. On olnud tagasihoidlikumaid kui ka sisulisemaid perioode. Eelkõige seonduvad need ühiste eesmärkide saavutamise vajadusega, vähem persoonide erihuvidega.

Viimaste aastate koostööd iseloomustab ühisseisukohtade kujundamine eelkõige seadusloomes, sotsiaaldialoogis, kollektiivsetes töösuhetes. Oluline on ühisseisukohtade kujundamine välissuhtluses, seda nii ETUC, BASTUN, ILO jt suhetes. Heaks tavaks on nõ igapäevakonsultatsioonid, ühiste pressiteadete ja pöördumiste koostamine ning ühiskonna avalikkusele edastamine. Selle protsessi ühisnimetajaks on **ametiühingute solidaarsusprintsipi austamine ja edasiarendamine**.

Ametiühingute panustamine oma liikmetesse on mõistetav, just nende huvides kogu tegevus toimub. Kahjuks on suur osa töötajatest nõ ooteasendis, ise panustamata - lootes ametiühingute tegevusest endale tulu.

Organiseerituse teemat käsitlesid Eesti ametiühingud **visioonis Eesti ametiühingud 2020**. Paljude aktiivsete osalusel välja töötatud arengudokumendist lootsime palju. Kahjuks mitmed positsioonid ei leia

realiseerumist – eelkõige liikmelisuse kasv. On sektoreid, kus uusi liikmeid lisandub, samas ka neid kus vanade lahkumisel organisatsioon kidub.

Olukorra analüüs näitas, et ametiühingliikumise aluste muutumisel on nii objektiivseid kui subjektiivseid põhjusi. Viimased, subjektiivsed tulenevad eelkõige üksikisikust, kes tavatingimustes arvab ennast üksinda hakkama saavat, või kellel on tagasihoidlikud ambitsioonid, ning mitte harv pole olukord kus kardetakse ennast kehtestada. Üksikisikule avaldab mõju ka tööandjate surve – milleks kuuluda ametiühingusse ja maksta liikmemaksu?

Objektiivsed mõjurid ametiühingutesse organiseerumisel on muutused töökohtade struktuuris, töösuhete paljususes, ajutiste töökohtade rakendamises või projektipõhises tegevuses, kaug- ja osatööajaga töös, uue trendina laienev renditöö jne. Tööjõu vaba liikumine teeb oma korrektiivid – paljud töötavad teistes riikides ja võivad isegi seal olla ametiühingu liikmed, kuid naastes nad ei satu tööle ettevõttesse, kus töötajad on ühinenud. Lisades siia meie ettevõtluse struktuuri, kus enamus on kuni viie töötajaga ettevõtted, mis paljud baseeruvad ka peresuhetele siis on mõistetav, et klassikalist ametiühingut on raske ellu kutsuda.

Siit tulenebki ametiühingutele uus väljakutse. Teha selgeks, millist kaitset vajatakse ja kuidas seda pakkuda globaalsel, kiiresti muutuval tööturul. Mitmetel sektoritel on küll piiriüleseid üldiseid, ühist töökeskkonda kujundavaid rahvusvahelisi õigusakte ja kollektiivlepinguid, jne. Kas me tunneme neid aluspõhimõtteid, kas ja kuidas suudame need oma tööandjateni viia, kuidas tagada õiguskaitse – küsimusi on enam.

Kindlasti oleks lahendus lihtsam, kui liikmeid oleks enamus töötajatest siis tekiks ressurss õigusabi rakendamiseks, rahvusvaheliseks töökeskkonna tundmaõppimiseks ja koostööks.

Probleemi üks lahend peitub ka selles, kui hästi töötajad tunnevad seadusandlust, kuidas oskavad või julgevad ennast kaitsta. Oleme korraldanud mitmeid juriidiliste teemade koolitusi, kuid osavõtt on olnud tagasihoidlik. Põhjus – põhitöölt ei ole võimalik puududa.

Analüüsides **tööinspektsiooni, töövaidluskomisjonide ka kohtute töövaldkonnaga seotud lahendeid**, tuleb tõdeda, et töötajatel muutub ühe keerukamaks enda kaitse, sest pole harvad juhtumid, kus tööandjat esindab kallilt tasustatud advokaat. Samas on positiivne, et nende asutuste

vaidlused, kus on tugev ametiühing on saanud töötajatele paremaid lahendeid võrreldes nendega, kus töötajate ühendus puudub.

Siit joonistub välja uus ametiühinguliikumist puudutav teema. Nimelt on mitmed organisatsioonid lõpetanud oma tegevuse ja läinud **üle töötajate usaldusisiku esinduspõhimõttele**. Põhjendatakse, et siis ei pea tasume liikmemaksu. Samas ei aduta, millised on ametiühingu esindusõigused ja tagatised ja kui piiratud on need usaldusisikul. On ka juhtumeid, kus tööandja aitab nõ õige usaldusisiku valida, kelle kaudu kontrollida töötajate meelsust ja tegevust. Nii on juhtumeid, kus töötajatel on jäänud õigusabi saamata, sest usaldusisikul puudub ressurss ja teadmised töötajate kaitseks. Kuna usaldusisiku institutsioonil on mitmeid juriidilisi kui organisatoorseid puudusi siis tuleb teha piisavat selitustööd organiseeritud tegevuse edendamiseks.

Tulenevalt on järgmiste perioodide põhiülesanne kujundada ametiühingutegevuse vastavus tänastele tööturutingimustele ja veelgi olulisem, mitte olla tagantjärei tark, vaid aktiivselt ettevaatav.

Ametiühingute olulisem töö on **kollektiivsete töösuhete ideoloogia väljatöötamine ja rakendamine**. Kui toimuvad muutused tööturul, peavad sellega koos muutuma ka kollektiivsete töösuhete mitmed alused. Ei saa jätkata põhimõttega, et ametiühing on vaid nõudja, streikidega ähvardaja. Meie uus lähenemine on seotud mõttekäiguga – töötaja tagab tööandjale paremate töötingimuste ja õiglase töötasu eest parema, tootlikuma ja kvaliteetsema töö. Kollektiivlepingute motiveerija on ka töörahu, vastastikune lojaalsus.

On mõistetav, et kollektiivlepingulisi läbirääkimisi mõjutavad omandisuhte muutused, tööturu avatus, poliitilised seisukohad. Tootmise korraldajate ja teenuste pakkujate üleilmastumine, paljudel juhtudel alltöövõtuga seotus toob uued nõuded ka läbirääkimiste korraldamisse. Üks põhimõte on aga universaalne – jaotatav hüve tekib tootliku töö ja turustatud hüve kaudu. Siin peavad töötajate poolsed läbirääkijad tundma majandusarengu põhialuseid ja suundumusi. See eeldab oskust lugeda bilanssi, mõista majandusanalüüsides kirjutatut ja kindlasti olema suuteline osalema läbirääkimistel usaldusväärse, võrdse partnerina.

Kollektiivlepingute põhiteemaks on **töötasupoliitika** ning võimalusel **sektorite ja ametite lõikes õiglase töötasu alammäära kokkulepete sõlmimine**.

TALO on üleriigilisi töötasustamise ja sotsiaalsete garantiide läbirääkimisi pidanud alates 1991. aastast. Selle aja jooksul on muutunud oluliselt muutunud omanike ja tööandjate struktuur ja õiguskeskkond. Riigi, kui ainuomaniku kõrvale on tekkinud omavalitsusüksuste, avalik-õiguslike ja eraõiguslike juriidiliste isikute omandisuhted. Samas on ametiühingute, ehk töötajate volitatud läbirääkimisesinduste struktuur jäänud samaks. Seega on vaja selgust – keda pooltel on õigus esindada, millistes küsimustes kokkuleppeid saab sõlmida ning kuidas realiseerida tingimuste laiendamine, realiseerida täitmise kontroll ja lahendada tekkida võivad vaidlused?

Töötasuläbirääkimisi mõjutavad sektorite ja töökohtade ning regionaalsete töötasutasemete suured erinevused. Kuidas kujundada ühine, üleriigiliselt põhjendatud õiglane töötasude alamtase sellises keskkonnas? Kas vajame ühist kokkulepet? Suurtes kollektiivides ja suure töötajaskonnaga sektorites on võimalik ka autonoomseid tulemuslikke leppeid sõlmida. Väikestes see ei toimi. Seega ei suuda paljud sektorid iseseisvalt omi huve kaitsta. See ei olene mitte ainult töötajate suutlikkusest, vaid paljudel juhtudel puudub tööandjatepoolne ühendus, kellega läbi rääkida. Olukorda muudab keerukamaks ka see, et samalaadse töö tegijad on eri haldusalluvustes, õiguskeskkonnas, mis omakorda mõjutavad finantseerimispõhimõtteid ja võimalusi.

Siit on kerkinud küsimus, **kas sektoriülesed üleriigilised läbirääkimised ennast õigustavad?** Suurte sektorite, nagu haridus, tervishoid jt, ongi kujunenud iseseisvad läbirääkimisvoorud. Väikestel, killustatud asutuste ja töötajaskonnaga ametiühingutel oleks samas vaja ühist, koostöimivat läbirääkimisprotsessi.

Kõigi lahendamist vajavate ettepanekutega on TALO pöördunud nii valitsuse kui omavalitsusüksuste liitude poole, kuid kahjuks on senini vastaspoolel jäänud puudu heast poliitilisest tahtest teemaga tegeleda. Kannatajad on aga sajad asutused ja tuhanded kõrgkvalifitseeritud töötajad.

Nii ongi süvenemas olukord, kus meie **läbirääkimistaotluse üldpõhimõte** – haritlase töötasu alammäär peaks olema vähemalt võrdne vabariigi keskmise brutotöötasuga – ei realiseeru. Ja selle põhjus ei ole vahendite

nappuses, vaid selles, milline poliitiline jõud toetab ühe või teise sektori arengut, töötasu tõusu jne.

Meie liikmeskonna läbirääkimisi mõjutab ka fakt, et **TALO liikmesliitudel ja esindatavatel sektoritel puudub tööandjate ühendus**. Olukord, kus töötasuvahendite katteallikate otsustused tehakse kolmandate isikute poolt, on tööandjatel ja töötajate esindajatel keerukas ühiseid seisukohti kujundada.

Kui mõned olulise ühiskondliku mõjuga sektorid kasutavad läbirääkimiste survestamiseks aktsioone kuni streikideni siis nn pehmed valdkonnad nagu muuseumid, raamatukogud, huviharidus jne ei ole ühiskonnas sellise mõjujõuga, mis sunniks tööandjaid taotlustele vastu tulema. Kuid ja siin ei tohi aktsioonivõimet kaotada ja vajadusel tuleb seda ka rakendada. Erilist rolli mängib siin toetusstreikide kasutamine.

Kuna riik ei ole piisavalt tõsiselt suhtunud ühisesse tööjõu- ja töötasupoliitikasse siis on tekkinud olukord, kus paljud otsivad tööd välisriikidest. Madal loomulik iive ja tööga seotud väljaränne on tekitanud siseriikliku tööjõu defitsiidi. Tegemist on paljuski küll struktuurse tööpuudusega, kuid üldpildis mõjub see kogu ühiskonnale. Perekondlikud, laste kasvatamise ja vanemate hooldusega jne seonduvad probleemid mõjutavad kogu elukvaliteeti. Võimalikud suuremad sisstulekud ei kompenseeri kaasnevaid negatiivseid tendentse.

Kui oskuslikult ja jõuliselt ametiühingud suudavad panustada töötingimuste parendamisse ja töötasu tõusu, sellest sõltub, kas ja millisel kujul vajame loosungit – talendid koju! Hades tingimuste talendid jäävadki koju, kohalike olude paranemisel võivad talendid tagasi koju tulla, kuid vahepealsed ajad on meie ühiskonnale kaotatud. Osaline lahendus - võõrtööjõu sissetoomiseks peaks piirduma eelkõige kõrgkvalifitseeritud töötajatele. Massitööjõud toob kaasa uued sotsiaalsed, kultuurilised ja mingil määral ka poliitilised vastasseisud.

Samas tasub töökohtade rände puhul hinnata ka positiivset poolt – omandatakse rahvusvaheline kogemus, saadakse kontakte, ollakse avatumad ja kindlasti ettevõtluses riskialtimad. Ajutise väljarände esindajad on ka õppima suundunud, kuid seda protsessi tasub vaid toetada.

Seega jääb ametiühingute üheks lähiülesandeks teha kõik, mis võimalik riikliku tööturupoliitika ja üldise heaolu kasvatamiseks oma kodumaal. Hea

näide oma tööturu arengusse panustamisest on põhjanaabritelt, kes meie Euroopa liiduga liitumise eel ja alguses väga täpselt formuleeris arengusuunad ja need valitsusega koos ellu viis.

Midagi positiivset on ka meil toimumas, kus valitsusasutused ja sotsiaalpartnerid püüavad luua mudelit – millise haridusega ja kui palju me täna ja tulevikus teatud spetsialiste ja töökäsi vajame. TALO on oma olulise sisendi sellesse protsessi andnud, eelkõige **haridustunnistuse ja kutsete süsteemi sidumisse**.

Kutsete teema puudutab meist paljusid. Eelkõige reguleeritud erialadel tegutsejaid, seejärel neid, kus kutseenõue tuleneb mõnest valdkonna eriseadusest või kus tööandjad soovivad töötaja kohta kinnitatud lisateavet tema oskuste kohta. Ülejäänutele on kutsete rakendamine vabatahtlik. Nii kujunebki tööturul olukord, kus osa töötajaid peab ennast tõestama, osa saab vabamad käed. Viimatinimetatud seisukoht viib ka selleni, et tööturul on raske tõstatada ja realiseerida kutse ja töötasu sidusus. Mitmes sektoris, nagu teatrites ollakse sellele kõige lähemal. Enamus kultuurisfäärist jääb sellest võimalusest välja. Siit soovitus meile – püüda läbi kollektiivlepingute siduda kutsete omamine ja õiglane töötasu.

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. Järelikult peame olema osalised üleeuroopalises elukestva õppe liikumises ja osalema sisuliselt kodumaises pika ja kvaliteetse tööelu programmis.

Ametiühingutel, alates asutuse ja sektoritasandist keskliidu tasandini välja, tuleb osaleda **töö-, töötasu ja sotsiaalvaldkonna teemadega seotud seadusloomes**. Viimasel aastal tuli osaleda ligi poolesaja seaduse muutmise või uue seaduse ettevalmistamise protsessis. Ei pruugi kõiki valdkondi loetleda, kuid ühine nimetaja on – kõik need puudutavad inimest otseselt. Kahjuks mitte alati töötajad, aga ka ametiühingute liikmed ei mõista, kui oluline on meie endi osalus õiguskeskkonna kujundamisel.

Eelneva aasta põhirõhk oli suunatud kollektiivsete töösuhete õiguskeskkonna reformile, töövõimekindlustuse teemale, pensionisüsteemi

ümberkujundamisele haridusmaastiku kaasajastamisele jne. Kogu massiiviga toimetulek nõuaks mitme õigusnõuniku täistööaega. Meie võimaluste juures tuleb tõdeda, et mõnigi kord jäi puudu ajast või ka spetsiifilistest teadmistest. Saavutamaks parimat lahendust, oleme seadusloomes asunud koostööle ametiühingute keskliiduga. Sellise toimimise lisaväärtus on ka see, et seaduste menetlejad ja poliitikud arvestavad ühisettepanekuid rohkem. Tõstmaks õiguskeskkonna kvaliteeti, peame tundma ka rahvusvahelist õigusruumi, võtma üle parima ning vajadusel ja võimalusel tõlgendama siseriiklikes huvides.

Eestis on veel palju seadusi, mis vajavad kaasajastamist ning mille muutmiste protsessis peavad ametiühingud osalema. Markantsemaks näiteks on tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse seadus, kus praktiliselt kahe kümnendi jooksul ei ole jõutud aruteludest kaugemale.

Siinkohal tuleb olla ka kriitiline ning viidata, et mitte alati ei saa me oma liikmesliitudelt tagasisidet, milliseid seadusi või seadusemuudatusi nad vajavad. Mittetegemise põhjendus on – puudub aeg, teadmised, las keegi teine teeb jne. Just sellise käitumisega anname endast oma partneritele vale, negatiivse signaali, mis mõjutab kokkuvõtvalt kogu meie tegevust eesmärkide saavutamisel.

Koos seadusloomega tuleb meil igapäevaselt ka jälgida, kuidas seadusi rakendatakse ja vajadusel kaitsta töötajaid kõigi seaduslike vahendite arsenaliga. Seaduste tundmise kohustust ja kaitsega seotud institutsioonidega koostöö vajaduse teemat käsitlesin juba eespool.

TALO kui keskliit **on tunnustatud sotsiaalpartner ning esindab töötajaid** kolmepoolsetel osaluspõhimõtetel formeeritud töötukassa ja haigekassa nõukogus, mitmetes *ad hoc* töörühmades, komisjonides, kujundab poliitikaid riigikogu komisjonides ja fraktsioonides, osaleb valitsuse ja omavalitsuste seisukohtade väljatöötamisel. See tegevus on möödapääsmatu nii sisuliselt kui ühiskonnale antava signaali osas – ametiühingute roll kodanikuühiskonnas ei ole asendatav ühe või teise huvigrupi erihuvidega. Tuleb tänada kõiki meie esindajaid, kes on leidnud aega ja tahet panustada ühiskonna toimimisse.

TALO on tegev mitmetes **rahvusvahelistes organisatsioonides** (ETUC, BASTUN, Eurocadres, ECOSOC, Eurofound jt), siia lisanduvad veel liikmesliitude otsesidemed oma erialaorganisatsioonidega.

Sisuline töö nõuab aega, inimesi ja finantse, et ettevalmistunult osaleda rahvusvahelistel üritustel. Viimasel ajal on suur osa suhtlusest toimunud virtuaalselt, kuid kohapealsed kontaktid on asisemad, konstruktiivsemad.

Kiitvaid sõnu tuleb öelda meie esindajale Euroopa Sotsiaalmajandusnõukogus ECOSOC ja Eurofoundis. Mõlema esindaja volitusaeg saab lähiajal täis ja tuleb leida uued kandidaadid. Paremaid tulemusi on saadud siis, kui esindaja igapäevane tegevus ja esindamisvaldkonna huvid kattuvad.

Osalemine ETUC töös on viimasel ajal raskendatud, kuna osalemiskulud tuleb eelnevalt katta omadest vahenditest, mis küll hiljem taastatakse. Nii on töö eelkõige noorsookomisjonis, sotsiaaldialoogi ja kollektiivsete töösuhete komisjonis, tööjõu vaba liikumise komisjonis pärsitud. Kahes komisjonis olnud meie esindajad on TALO liikmeskonnast lahkunud.

Parem on infovahetus põhjamaade ametiühingutega ja selle esindusorganisatsiooniga BASTUN, kus see toimub paljuski isiklike kontaktide pinnal. Viimatinimetatud organisatsiooni aastane juhtimiskohustus on alates 1. juulist 2014 kuni 30. juunini 2015. Eesti ametiühingutel, st EAKL ja TALO peavad kujundama Balti mere äärsete ametiühingute tegevuse aluseid. Ametiühingute keskorganisatsioonide ees seisab ülesanne valmistuda 2018. aastaks Eesti kohustuste täitmiseks Euroopa Liidu eesistujamaana ja sellega kaasnevate ETUC ürituste korraldamiseks.

Nagu eespool kirjeldasin, on **koostöö Eesti Ametiühingute Keskliiduga** viimastel perioodidel oluliselt sisulisem kui kunagi varem. Eelkõige puudutab see õigusloomet, ametiühingualast koolitust, välissuhtlust ja mitmeid teisi ühisettevõtmisi.

Jätkunud on koostöö mitmete **kolmanda sektori esindusorganisatsioonide** eelkõige nendega, kelle tegevus on suunatud samuti töö- ja sotsiaalvaldkonna edendamisse.

Kontaktid parteidega, seda nii koalitsioonist kui opositsioonist on piisavad ja aktiveeruvad eelkõige valimiste eel.

Iga institutsiooni, eriti kui ta esindab olulist osa ühiskonnast, **kohustus on teavitustöö**. Kasutama peab nii traditsioonidega kui tänapäevased

infokanaleid. Noortele suunatud teave jõuab kohale paremini sotsiaalmeedias, klassikalised kanalid töötavad vanemale põlvkonnale.

Aasta jooksul on meie tegevust ja seisukohti kajastatud kirjutavas pressis, televisioonis ja raadios. Kahjuks tuleb nentida, et mitmed kanalid on paljudel teemadel meilt küll arvamusi küsinud, kuid tsiteeritud on tihti vaid keskliitu. Milleski on see mõisteta, eriti kui hinnangud kattuvad. Kindlasti on kolleegide eeliseks faktor, et neil on tööl PR ja meediaspetsialist, kelle oskused ja kontaktid aitavad uudised õigel ajal õigesse formaati. Seega oleme püüdnud olulisi teemasid esitada kahe keskliidu ühise arvamusega ja võib kinnitada, see variant töötab.

Jätkuvalt peame ennast kritiseerima suutmatuse pärast taaskäivitada oma koduleht. Põhjus – puudub inim- ja ajaressurss infomassiivi ettevalmistamiseks, sisestamiseks ja pidavaks opereerimiseks. Kas ja kuidas saanuks selle teema lahendusse panustada harulitute esindajad, see jääb järgmise aasta ülesandeks.

See, millega ametiühinguorganisatsioonid igapäevaselt tegelevad on loetlematult palju. Seega tuleb ka aastakokkuvõttes piirduda olulisemate märksõnadega. Sisuline lahtirääkimine toimub üldkogul ja igapäevaselt on igal liikmel võimalus juhatuse poole pöörduda. Kas ja kui palju selliseid heas mõttes uudistajaid on olnud, eks siingi on arenguruumi. Kui info, küsimused, probleemid ei jõua alt üles siis ei ole võimalik ka nendele reageerida. Seega – olgem ise aktiivsed, nõudlikud, vajadusel kriitilised. See viimane eeldab küll konstruktiivset lähenemist. Lihtsalt rahulolematu olla ja kõiki teisi süüdistada, ei vii meid edasi.

Seega aktiivsus peab avalduma altpoolt ja ettepanekud jõudma tasanditele – asutus, sektor, keskliit - kus lahendus organisatoorselt ja juriidiliselt kõige tulemuslikum, ehk võõrsõnaliselt – rakendage *subsidaarsuse* põhimõtet.

Veelkord tuleb tagasi tulla **ametiühingute liikmelisuse** teema juurde. Liikmete arv ja kokku lepitud mõistlik liikmemaks peavad tagama omavahendite laekumise mahus, mida vajatakse organisatsiooni struktuuri üleehitamiseks ja toimimiseks.

On sektoreid, kus ametiühingutes on enamus, kuid ka neid sektoreid, kus osakaal marginaalne. Nii kujunebki olukord, et ametiühingu liikmed teevad

kulutusi mitte ainult oma huvide kaitseks vaid maksavad kinni ka mitteliikmete hüved.

Liikmete värbamine ei ole keeleliselt kaunima kõlaga sõnapaar. Kuid sisuliselt on uute liikmete kaasamine arengu mootoriks. Peame mõistma ka lihtsat tõde – uute liikmete kaasamisega ei saa tegeleda keegi peale oma asutuse ametiühingu seniste liikmete. Vaid kolleegi pöördumine kolleegi poole toob uusi liikmeid. Just selliselt toimides tunneks mitteliikmed ennast ebamugavalt ja meie read oleks monoliitsemad. Kindlasti on noorem töötajaskond individualistlikum kui vanem. Seega peab ametiühingutöös panustama eri sektorites ja eri huvigruppidele selliselt, et kõik tunnetaksid enda võimalusi panustada enda paremasse homsesse ja süvendaksid usku – koos oleme tugevamad.

Lihtliikmeks olemine ei tohi piirduda pelgalt liikmemaksu tasumisega, vaid tagama sisendi ühistegevusse. Samas ei pea kõik tegelema kõigega, vaid sisutöö korraldamiseks peab olema struktuur ja kodanikunärviga inimesed, **ametiühingutööle pühendunud asjatundjad.**

Teemad mis seonduvad meie eelarve kujunemise, vahendite kasutamise, büroo- ja töökorraldusega leiavad käsitlemist revisjonikomisjoni aktis, mille kinnitab üldkogu oma otsusega. Samuti on üldkogu pädevuses hinnangu andmine meie endi toimimisele meie endi huvides.

Kokkuvõtteks. Täna kõiki juhatuse liikmeid, kolleege, sotsiaalpartneritest koostelisi, kaasamõtlejaid ja endast panustajaid komisjonides, töögruppides.

TALO roll meie endi ja ühiskonna jaoks on vajalik, tulemuslik ja toimimine jätkusuutlik.

Parem tulevik on võimalik, loome selle koos!

Põhitegevuse aruanne on kooskõlastatud TALO juhatuse liikmetega, TALO revisjonikomisjoniga ning esitatud kinnitamiseks TALO 29. mai 2014. aasta üldkogule.

TALO 29. mai 2014. aasta üldkogu **o t s u s t a s:**

1. Hinnata TALO juhatuse ja organisatsiooni 2013. aasta tegevus – rahuldav;

2. Kinnitada TALO 2013. aasta põhitegevuse aruanne esitatud kujul;
3. Esitada aruanne *e-äriregistrisse* <https://ariregister.rik.ee> kooskõlas vastavat tegevust reguleerivate õigusaktidega.

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2013	31.12.2012
Varad		
Käibevara		
Raha	90	1 287
Nõuded ja ettemaksed	2 848	3 162
Kokku käibevara	2 938	4 449
Kokku varad	2 938	4 449
Kohustused ja netovara		
Kohustused		
Lühiajalised kohustused		
Võlad ja ettemaksed	3 185	2 149
Kokku lühiajalised kohustused	3 185	2 149
Kokku kohustused	3 185	2 149
Netovara		
Eelmiste perioodide akumulieeritud tulem	2 300	2 639
Aruandeaasta tulem	-2 547	-339
Kokku netovara	-247	2 300
Kokku kohustused ja netovara	2 938	4 449

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2013	2012
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	7 845	7 626
Muud tulud	0	594
Kokku tulud	7 845	8 220
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-4 912	-3 444
Tööjõukulud	-5 480	-5 116
Kokku kulud	-10 392	-8 560
Põhitegevuse tulem	-2 547	-340
Muud finantstulud ja -kulud	0	1
Aruandeaasta tulem	-2 547	-339

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2013	2012
Rahavood põhitegevusest		
Põhitegevuse tulem	-2 547	-340
Põhitegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	996	-123
Põhitegevusega seotud kohustuste ja ettemaksete muutus	354	-146
Kokku rahavood põhitegevusest	-1 197	-609
Kokku rahavood	-1 197	-609
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	1 287	1 896
Raha ja raha ekvivalentide muutus	-1 197	-609
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	90	1 287

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

	Kokku netovara	
	Akumuleeritud tulem	
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
Korrigeeritud saldo 31.12.2012	2 300	2 300
Aruandeaasta tulem	-2 547	-2 547
31.12.2013	-247	-247

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 1501 eurot

Rendid

Rendile võetud ja rendile antud vara ei ole.

Finantskohustused

Finantskohustusi ei ole.

Annetused ja toetused

Aruandeperioodil annetusi ja toetusi saadud ei ole.

Tulud

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

Kulud

Kulud on kirjendatud tekkepõhiselt.

Seotud osapooled

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

Lisa 2 Raha

(eurodes)

	31.12.2013	31.12.2012
Kokku raha	90	1 287

Lisa 3 Tööjõukulud

(eurodes)

	2013	2012
Palgakulu	4 078	3 825
Sotsiaalmaksud	1 402	1 291
Kokku tööjõukulud	5 480	5 116
Töötajate keskmine arv taandatud täistööajale	1	1

Lisa 4 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2013	31.12.2012
Juriidilisest isikust liikmete arv	0	8

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

	31.12.2013		31.12.2012	
	Nõuded	Kohustused	Nõuded	Kohustused
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0
Tütarettevõtjad	0	0	0	0
Sidusettevõtjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühingud	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgem juhtkond ning olulise osalusega eraisikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	0
Olulise osalusega juriidilisest isikust omanikud ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	0
Tegev- ja kõrgema juhtkonna ning olulise osalusega eraisikust omanike lähedased pereliikmed ning nende valitseva või olulise mõju all olevad ettevõtjad	0	0	0	0

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 29.05.2014

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO (registrikood: 80040290) 01.01.2013 - 31.12.2013 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	09.06.2014
Resolutsioon:	Kinnitan juhatuse aruande	
JAAK SALUMETS	Juhatuse liige	09.06.2014
RIINA VIIDING	Juhatuse liige	09.06.2014
MALL KOLJU	Juhatuse liige	12.06.2014
ENO PERTMAN	Juhatuse liige	12.06.2014
URMAS LIPSO	Juhatuse liige	12.06.2014
ELINA REEDI	Juhatuse liige	13.06.2014
KADI ALATALU	Juhatuse liige	13.06.2014

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