

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2014

aruandeaasta lõpp: 31.12.2014

nimi: Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit

registrikood: 80096540

tänavatänu nimi, Endla tn 3
maja ja korteri number:

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

postisihthumber: 15189

telefon: +372 6419824

faks: +372 6419805

e-posti aadress: ekal@ekal.ee

Sisukord

Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	16
Bilanss	16
Tulemiaruanne	17
Rahavoogude aruanne	18
Netovara muutuste aruanne	19
Raamatupidamise aastaaruande lisad	20
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	20
Lisa 2 Raha	20
Lisa 3 Liikmetelt saadud tasud	20
Lisa 4 Mitmesugused tegevuskulud	20
Lisa 5 Tööjõukulud	21
Lisa 6 Seotud osapooled	21
Aruande allkirjad	22

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit
Reg nr 80096540
2014. aasta põhitegevuse aruanne

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (EKAL) juhindus aruandeaasta tegevustes mittetulundus- ja ametiühingutele seadustes sätestatust, EKAL põhikirjaga võetud kohustustest ning liikmete poolt antud tegevusjuhistest.

Ülesannete täitmise eest vastutas EKAL kaheksaliikmeline juhatus, mille tegevusele kriitikat ei ole esitatud.

Juhatuse istungid toimusid reeglipäraselt ja päevakorrad käsitlesid liikmetele olulisi, aga samuti ühiskonna arengutest lähtuvaid teemasid.

Käesolev ülevaade aruandeaastast aktsenteerub põhitegevuse suundadele. Detailides ja faktoloogias käsitletakse tegevust volikogul.

- Liikmeskonna ja kõigi töötajate huvide esindamine ja õiguste kaitsmine.

EKAL lähtus põhimõttest, mille kohaselt saab huve esindada ja õigusi kaitsta juhul, kui on piisav liikmeskond, kompetentsed ja vastutustundlikud ametiühingu aktivistid, kes on suutelised kaasama ka mitteliikmeid. Teine oluline omadus ametiühingu juhil peab olema koostöösutlikkus juhtkonnaga, omanike esindajatega. Eesmärgi saavutamisele aitavad kaasa teadmised ja nende rakendamise oskus suhtlemisel sotsiaaldialoogi partneritega, avalikkusega.

- Sotsiaaldialoog ja sotsiaalpartnerlus. Koostöö valitsuse, omavalitsusüksute ja nende liitude, tööandjate volitatud esindajate jt asjast huvitatud osapooltega. Kaasamise nõudmine ja kaasatuses osalemine.

EKAL püüdis kõiki vahendeid rakendades olla aktiivne kodanikuühiskonna institutsioon. Tehes koostööd ametiühigukolleegidega, panustas ka suhete arendamisse tööandjate volitatud esindajatega, omavalitsusüksustega, vajadusel valitsuse institutsioonidega, aga samuti kontaktidele kõigi poliitiliste jõududega.

Selles valdkonnas aame hinnata positiivseid arenguid – kõik koostööpartnerid on järjest enam mõistmas sotsiaalpartnerluse vajalikkust ka pooltele kasulikkust. Vähenenud on tõrjutus, kus ametiühinguid võeti

kui nõudjaid, kulude kasvatajaid. Kindlasti on koostööle kaasa aidanud ametiühingute kuvandi muutmine, mis kirjeldati arengukavas *ametiühingud 2020*. Kuna selle materjali tutvustus toimus ka tööandjatele siis tulenevalt on nendel kasvanud teadmine, et töötajate volitatud esindajad soovivad panustada koos nendega arengutele.

Ka valitsuse ja riigikogu tasandil otsitakse koostööd. Viimase aasta jooksul on kaasatud enamuse oluliste töö- ja sotsiaalvaldkonna seaduste ettevalmistamisse, arengukavade koostamisse, poliitilistesse otsustustesse. Ühelt poolt on meie koostöötahe realiseerumas, kuid teisalt tekitab selline töömahu kasv ka probleeme. Tekib aja ja tööjõu defitsiit. Siit kohustus – ametiühingud peavad ennast enam mobiliseerima, kasvatama liikmeskonda ja selle läbi muutuma ühiskonnas veelgi jõulisemaks kaasarääkijaks.

Usk töötajate esindusorganisatsioonide suutlikkusse väljendub kasvõi faktis, et oleme sisuliselt kaasatud ja osaline nn riigireformi ettevalmistamises. Kultuurivaldkonna huvi riigi kui terviku edukaks toimimiseks saab ja peab väljenduma avalikule teenusele tehtud kulutuste optimaalsuse ja samas kvaliteetse kättesaadavuse tagamises.

- Kollektiivlepingulised töösuhted. Eri tasandi lepingute ettevalmistamine, läbirääkimine, sõlmimine ja täitmise kontroll.

Ametiühingute roll ei saa piirduda vaid informeerimises ja konsulteerimises osalusega. Eelkõige on kontaktid, infovahetus, usalduslike koostöösuhete arendamine ettevalmistus kollektiivlepingulisteks läbirääkimisteks, lepingutingimustes formuleerimiseks, toimivate lepingute sõlmimiseks ning nende täitmise kontrolliks.

Tuleb tõdeda, et asutused, kus lepinguid on ka varasemalt sõlmitud, seal see protsess jätkub. Kahjuks on uute lepingupartnerite leidmine piisavalt komplitseeritud. Oma osa selle mängisid ka nn masuaastad, kus tööandjad ise olid keerukas olukorras – nappis vahendeid, mõnigi korda ka tahtmist ennast lisakohustustega siduda. Samas tõdevad tööandjad üha enam, et keerukate aegade läbirääkimised olid kasulikud mõlemale poole – optimeerides kokkuleppeliselt kulusid otsiti lahendusi, kuidas tööjõudu säilitada.

Kollektiivlepingute sõlmimisel on kujunenud üha süvenevamaks probleemiks see, et lepingus saavutatud paremad tingimused laienavad kõigile töötajatele. Seega tunnevad ametiühingu liikmed ennast ahistatuna – miks nemad peavad tasuma liikmemaksu, kui kasu saavad ka mitteliikmed. Soovitus on, et just kolleegid omavahel selgitaks kõigi ametiühingusse kuulumise vajalikkust ning selle ka realiseeriks. Keegi väljastpoolt ei saa tulla teie kollektiivi ametiühingusse astumise avaldusi jagama. EKAL on oma põhikirjas sätestanud ka nn solidaarsusmaksu, so kui on kehtiv kollektiivleping siis tasuvad ka mitteliikmed ühingu kassasse. Sellist põhimõtet on rakendanud mitmete Euroopa maade ametiühingud. Kui paljud seda võimalust meil on kasutanud, seda tuleb analüüsida kohtadel.

Läbirääkimiste üheks probleemiks on ka see, et mõnigi kord ei saa töötajate esindajad õigeaegselt ja piisavas mahus adekvaatset teavet asutuse või sektori majandusliku olukorrast ja arengutest. Sama probleem on seotud töötajate töötasude andmebaasidega.. Kuna TLS, AÜS ega KLS ei anna kohustuslikku delegatsiooni, kuidas andmeid saada siis on mõnigi kord just sellest tekkinud läbirääkimiste takistus. Leiame, et uues kollektiivlepingute regulatsioonis tuleb lepingupooltele andmete kättesaadavuse teema õiguslikult lahendada.

Jätakuvalt on lahenduseta kohalike omavalitsusüksuste liitude osalemine üleriigilistel või regioonide läbirääkimistel. Väide volituste puudumise kohta on pigem ettekääne, mitte seadustest tulenev takistus.

- Ametiühingutegevuse koordineerimise ja töösuhetega seonduva õigusregulatsiooni tundmise koolitus.

Nii sotsiaaldialoogi kui kollektiivste töösuhete käsitlemisel väitsime, et protsessid saavad edukalt toimuda vaid siis, kui pooled toimivad heas usus ja valdavad teemat ning on suhtluseks ette valmistatud. Praktika on näidanud, et eelkõige vajatakse kohtadel läbirääkimiste üldteadmisi. Neid on järjepidevalt jagatud, kuid mitte alati ei ole kõik, kes pidanuks koolitustel osalema, saanud tööülesannete tõttu kohale tulla. Harvad pole ka juhtumid, kus koolituse saanud hea läbirääkija lahkub töölt või asub tööle teise sektrisse, kus kontakt ametiühinguga katkeb. Oleme katsetanud ka kirjalike juhendmaterjalide ettevalmistamist ja jagamist, kuid nende efektiivsus ei ole leidnud kinnitust.

Töösuhete õigusteadlikkuse osas oleme andnud algteadmisi, eelkõige suunanud töötajad mõttele, et nad oskaksid ja julgeksid pöörduda abi saamiseks õigusnõuniku poole. Uus TLS on piisavalt komplitseeritud ning kuna paljud töötavad ka teiste õiguslike töösuhete alusel siis on keerukas igalt inimeselt seadustest lõpuni mõistetavat arusaamist. Küll aga peab iga töötaja olema suuteline arusaadavalt kirjeldama, milles on probleem ja suhtluses tööandjaga jääma korrektseks. Mitte alati ei järgi ka töötajad ise korrette käitumise põkimõtteid. Samas on ka juhtumeid, kus tööandja kasutab kõiki võtteid, ka ebaseaduslikke, et töötajatest vabaneda. Viimane taoline markantseim juhtum on seotud Tartu Kunstimuuseumi juhiga ja midagi sarnast on toimunud ka Tallinna Linnamuuseumis. Hirmutamistaktika on viinud töötajad stressiga haiguslehele.

Et taolised käitumismallid on kohatud, pigem seadusevastased, seda näitab töövaidluskomisjonide menetluspraktika, kus töötajad on saanud järjepanu õiguse. Selle tagamiseks on oluliselt panustanud EKAL õigusnõunik.

- Tööhõivepoliitika. Töötuse ja tööjõupuuduse optimeerimine. Töötajate vaba liikumine Euroopa Liidu tööturul, lahkujate ja võõrtööjõu tasakaalustamise võimalused ja vajadused. Suhtumine võõrtööjõu sissetoomisse kolmandatest riikidest. Elukestva õppe, täiendkoolituse, ümberõppe sisulised ja finantsilised võimalused ja vajadused.

Selle valdkonna lahendused on paljuski seotud *Eesti elukestva õppe strateegia 2020* ning Kutsekoja OSKA programmi ellukutsumisega. Kui siia lisada *tööjõureformi* rakendamisega seonduv siis on viimane aasta ametiühingutele esitanud väljakutse – kuidas parimal viisil ühitada nõutav ja kvaliteetne haridus tööturu nõuetega? Eesti kõigi astmete kooliharidust hinnatakse pigem heaks, kuid põhiküsimus on, milliseid erialasid tööturule vajatakse ja kas nõudmised on kaetud hariduse pakkumistega.. Nn pehmete erialade üleproduktatsioon tekitab pingeid ka tööturul. Puuduvad omandatud haridusele vastavad töökohad, millega kaasnevad veel lõpetanute põhjendamtult kõrged ootused nii töökohtadele kui eriti töötasule. Sektorite lõikes on olukord erinev. Parem ehk nn kasvusektorites, probleemsem ehk nn kadusektorites.

Häiritud tasakaalust sõltuvalt tekib ka surve haritud tööjõu väljarändele. On hea, kui leitakse erialst tööd, kuid enamuses kaasneb lahkumisega

ümberprofileerumine ja enamuses madalamale teadmiste vajaduse tasemele. On mõistetav, et ühtegi tööandajat ei saa sundida kõiki tööle rakendama, kuid jätta eelkõige noored kodumaisest tööturuts kõrvale, tekitab ühiskonnas pingeid. Seega peaks meie endi tööandjad olema aktiivsemad koolitusvajaduste suunajatena, praktikakohtade pakkujana ja uute töökohtade loojana.

Ametiühingute poolt oleme teinud korduvalt ettepanekuid töötajate täiend- ja ümberõppe korraldamiseks. Loodetavasti aitab sellele kaasa ka *täiskasvanukoolituse seaduse* muudatused, milles rõhutatakse elukestva õppe mõõdapääsmatust. Kuna sellesse on sisse kirjutatud ka tööandjate motivatsioonid siis võib loota, et tööturu nõudmised saavad lähitulevikus nõutava lahenduse.

- Tööohutus ja töötervishoid.

Ametiühingute üheks kohustuseks on töökeskkonna parandamiseks nõuete esitamine ja nendest kinnipidamise tagamine. Kuna tööturu muutused toimuvad väga intensiivselt siis peab ka vastav seadusandlus ajaga kaasas käima. Nii ongi ettevalmistamisel *töötervishoiu ja tööohutuse seaduse* kaasjastamine. Siin peab iga sektor suutma ise formuleerida oma probleemid ja need seadusesse sisestama.

Pikki aastaid on Eestis püütud realiseerida *tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse süsteemi*. Pregune koalitsioon on näidanud üles head tahet ja asunud koos sotsiaaldialoogi partneritega süsteemi loomist ette valmistama. Ka siin sõltub lõpptulemus sellest, kas ja millise panuse annavad töötaja ise ja kas ametiühingud on selle protsessi eestvedajad.

- Sotsiaalkindlustus.

Vananevas ja väheneva tööjõu taastootmisega ühiskonnas kasvab pensioniealiste osakaal. Selline olukord ei ole omane Eestile, vaid kogu Euroopale. Põhjused tulenevad eelkõige madalast loomulikust iibest, eespool käsitletud tööjõu väljarändest ning taastoodetud tööjõu struktuuri mittevastavusest tööturu vajadustele. Tulenevalt on valitsus ja sotsiaaldialoogi partnerid asunud korrastama töötajate tööturule kaasamise ja jäämise küsimusi, otsima lahendusi pensionidesüsteemi parandamiseks tervikuna. Laskumata detailidesse, puudutab selle materjali ettevalmistamine nii tänaseid pensionäre kui neid kellel

tööaastaid veel palju ees. Põhilseks muudatuseks saab olema nn paindlik pensionilesiirdumine. Kas ja millised saavad olema ajakvoodid erinevates sektorites või erinevate tööde tegijatele, sellele otsitakse lahendust. On mõistatav, et mida kauem inimene suudab tööturul olla, seda kvaliteetsem on tema elustandard, seda vähem kulub temale sotsiaalkulutuste ressursi. Otsustamist ootab ka madala ja kõrgepalgaliste pensioni temaatika – kas valida nõ solidaarne ja ühtlaselt madalam, või diferentseeritud, mis sõltub varasematest tuludest. Kindlasti tuleb liikuda tööaasta ja pensioniaasta koefitsendi tasakaalustamise suunas.

- Koostöö SA Kutsekoda, sisuline töö kultuuri- ja hariduse kutsenõukogus, kutsestandardite väljatöötamine ja kutsete omistamise protsessi vastavusse viimine Euroopa Liidu regulatsiooni põhimõtetega. Kvalifikatsiooniraamistiku sidumine elukestva õppe valdkonnaga ning õiglase ja motiveeriva töötasuga.

Kutsestandardid, kui töötaja teadmiste ja nende kasutamise oskuste kriteeriumid on leidnud tööturu ja hariduse vahel väga positiivse vahendajarolli. Käsitlemata erialde lõikes erisusi, tuleb aga märkida, et need sektorid, kus kutse omamise nõue tuleneb seadusest, nagu treenerid, siis tunnetavad nii tööandaja kui töötajad nende praktilist vajadust. Vabatahtlikel erialadel ei pruugi sidusus realiseeruda. Põhiküsimus on kas kutse annab eelise töökoha saamisel ja kas see mõjutab positiivselt ka töötasu määra. Mitte kõik tööandja ei pea kutse omajat milleksi eriliseks. Seega jääb lahenduse roll ametiühingutele, kes eelkõige kollektiivlepingutes lepiks kokku kutsete omajatele eritingimused.

- Ametiühingu liikmete ja kõigi töötajate huvide ja õiguste realiseerimine läbi seadusloome ja seaduste täitmise tagamise protsessi. Kaitse läbi töövaidluskomisjonide ja tööinspeksiooni, vajadusel kohtulahendite kaudu.

Seaduste teema leiab käsitlemist praktiliselt kõigi ametiühingute tegevusega seotud valdkondades. Refereerides eelmise aasta meid enim puudutavat seadusloomet siis eelkõige oli see suunatud kollektiivlepinguliste töösuhete õiguskeskkonna kaasjastamisele. Uus eelnõu jõudis isegi riigikogu mentlusse, kuid mitmed puudused, nagu ATS alusel töötavate isikute kollektiivläbirääkimiste piiramine, sotsiaalse

temaatika probleemide lahendamiseks streigiõiguse kasutamise välistamine, kollektiivlepingu sisu ja selle laiendamise piiramine ja mitmed teised küsimused olid tegurid, mis sundisid abi saamiseks pöörduma ILO järelvalve missiooni poole. Pärast nende esindajate käimist Eestis, kohtumist valitsuse, tööandjate ja ametiühingute esindajatega, esitati nende poolt ettekirjutus seaduse eelnõusse vajalike muudatuste sisseviimiseks. Nende ettepanekute aluseks on ILO konventsioonides ja ajalooliselt ametiühingute tegevusega välja kujunenud heade tavade järgimise kohustus. Ettekirjutuse kohaselt peatati nimetatud eelnõu menetlus. Uus riigikogu koosseis peab alkatma muudatuste sisseviimise ja seejärel on võimalik edendada kollektiivseid töösuhteid kaasegsel tasemel.

Koos kollektiivsete töösuhete eelnõuga käivitus ka individuaalsete töösuhete õiguskeskkonna muutmise protsess. Eesmärgiks on tõsta preventiivsete tegevuste rolli, mis võimaldaksid pinged maandada enne nende jõudmist töövaidluskomisjoni või kohtusse. Selleks otsitakse just komisjonide tegevusele paremat õiguslikku alust. Välistatud ei ole nn töökohtute institutsioonini loomine. Eesmärk on töövaidluste operatiivse, odava ja läbipaistva menetluspraktika rakendamiseks keskkonna loomine.

On positiivne, et viimasel aastal on Tööinspektsioon oluliselt panustanud oma tegevuse parandamisse. TI juhtkonna kontaktsus tööturu osapoolte esindajatega ning valmidus muutusteks on andnud juba tulemusi. Kuna tegevus on suunatud ennetustele, mitte niivõrd tagajärgede kontrollile siis on see mõjunud positiivselt eriti tööandjatele. Tähelepanu peame juhtima ka probleemile, kus mõnigi kord just töötajad ise eiravad tööohutuse nõudeid. Seega on ametiühingute kohustus olla nõudlik ja aktiivne pool.

- Aktsioonipoliitika ja streigiõiguse kasutamine oma õiguste kaitsel. Osalemine siseriiklikes ja rahvusvahelistes solidaarsusüritustes.

Hinnates aktsioonipoliitikat kui ametiühingute vääramatut õigust oma huvide eest seismisel, tuleb märkida, et streigid on vahend, mitte eesmärk. Seega on EKAL otsinud alati viimse võimaluseni lahendusi läbirääkimiste laua taga, mitte tänavatel. Põhjustus on selles, et eri sektoritel on omad kogemused aga ka võimalused. Kindlasti mõjutab transpordi- või meditsiinisektori töökatkestus ühiskonda enam kui seda näiteks

kultuuriasutuste töötajate väljaastumine. Kui teadmised ja valmisolek väljaastumiseks peab olema. Selle teadmine tasakaalustab ka tööandjat.

Kindalsti tuleb aktsioonipoliitikat võtta laiemalt kui traditsiooniline streik. Avaliku arvamuse kujundamine, teavitusmaterjalide jagamine, sotsiaalmeedia kasutamine, jne on legaalsed vahendid mis kõik peavad olema meie arsenalis.

Palju on vaieldud solidaarsusstreikide olemuse ja õiguspärasuse üle. Tööandjad, ka õiguskantsler on hinnanud toetusstreikide võimalust tänapäeval kohatuks. Väide, et see koormab ebaproportsionaalselt neid, kes kollektiivse töötüli osapool ei ole, on ühelt poolt õige. Kuid ajalooliselt on just see meetod mõjutanud tööturu osapooli kõige jõulisemalt ning sundinud läbirääkimiste laua taha, pooli rahuldavaid tulemusi leidma. Ka menetluse olevast kollektiivsete töösuhete eelnõust sooviti need paragrahvid välja arvata, kuid esialgu on need sees.

- Üldsuse teavitamine ja avalikud suhted.

Me võime olla väga edukad, kuid kui tegevuse ja saavutuste, aga ka probleemide avalikustamine puudub või on kesine siis oleme ise kaotajad. Peame arvestama, et see, kuidas ühiskond meie taotlusi aktsepteerib, sõltub paljuki sellest, kuidas me oleme suutnud kaasa rääkida paljudel erinevatel teemadel. Peame tõdema, et selle osas on EKAL ajas maha-jääjate hulgas. Kordi alustatud kodulehe loomine on mitmetel põhjustel seiskunud. Kindlasti, kui soovime suhelda noorte liikmetega või noore töötajaskonnaga, peame olema kättesaadavad kõigis virtuaalkeskkonna kanalites.

Loomulikult ei välista see vajadust enda eksponeerimiseks paberajakirjanduses, kuid ka sinna pääsuks on vaja meediaspetsialisti, kes oskab mitte ainult hästi kirjutada vaid teab ka millal ja mida ja kuhu infot, pressiteadet pakkuda.

- Suhted poliitiliste parteide ja teiste kolmanda sektori organisatsioonidega.

Ametihingud on vabad oma otsustustes, kas suhelda vaid mõne, sotsiaalsema närviga parteiga või laiendada kontakte kõigile ühiskonnas mõjujõudu omavatele ühendustele. EKAL on oma tegevuses seni

lähunud põhimõttest, kus ühisosa tuleb otsida kõigilt poliitilistelt jõududelt. Piirates suhtluse nõ koalitsiooniga ja vastandudes opositsioonile, ei ole tulemuslik. Tihti just valitsusvälised jõud mõtlevad meid huvitavatel teemadel aktiivsemalt, toetavad kuidas vähegi võimalik. Tulemused olenevad sellest, kuidas õnnestub korraldada avatud suhtlus nendega, kelle kaudu on võimalik oma tahet poliitikute keskel ja otsustustasandil realiseerida. Peame arvestama sellega, et suhtlus omavalitsuste tasandil ja suhtlus riigikogu tasandil võib olla keerukas, sõltuvalt sellest, kes millisel tasandil võimu teostab.

Peale ametiühingukollegide peame koostööd tegema ka mitmete kultuurivaldkonnas tegutsevate kutseühingutega, aga ka teiste kolmanda sektori esindajatega, kes otsesemalt või kaudsemalt omavad meie tegevusega kokkupuudet. Tuleb arvestada, et kellelki mõne kokkuleppe saamine eeldab tihti ka nõ vastuteeneid. Seega peab siduvate lepete saamisel alati arvestama, kas ja millised võivad olla tulevaste perioodide arengud.

Sellise koostöö korraldamisel peame maksimaalselt toetuma oma liikmetele, kes samaaegselt ka teistes organisatsioonides tegutsevad. EKAL on oma liikmetel soovitanud nii parteidesse kuulumist kui aktiivset osalust kõigis olulistes kolmanda sektori esindustes.

- Ühistegevus Eesti Muuseumiühingu, Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu, Eesti Muusikakoolide Liidu, Eesti Koorijuhtide Liidu, Eesti Harrastusteatri Liidu ning teiste kultuurivaldkonnaga seotud kutse- ja erialaliitudega.

Kordamata koostöövajadust ja koostöövalmidust ühiskonnas kõigi mõju omavatega, peame eelkõige suhtlema oma valdkonna kutseühingutega. Senised kontaktid on olnud mõlemapoolselt kasulikud. Põhieesmärgiks on ühendada ametihingute õiguslik tegevus kutseliidu huvidega. Eelõige puudutab see töö- ja sotsiaalvaldkonna teemade lahendusi – töötingimused, töötasu, töö- ja puhkeaeg, täiendõpe, jne.

Kahjuks peab tunnistama, et koostöös on ka probleeme. Mitte alati ei suudeta alustatud tulemusteni viia. Selle põhjuseks on nii ajapiiratus kui tihti ka isikute vahetumine – lahkujad ei anna uutele pooleliolevaid teemasid edasi ning mõnigi kord mõjutab koostöö jätkamaist uute isikute teised rõhuasetused oma tööle.

- Kontaktide laiendamine EAKLi ja TALOga ning nende liikmesliitudega.

Eespool juhtisime tähelepanu koostöövajadusele ühiskonnas mõjujõudu omavate organisatsioonidega. Siinkohal tahaks rõhutada koostöö erilist rolli ametiühingute katusorganisatsioonidega. EKAL kuulub ühe suurema liiduna Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO. Selline kuuluvus on tagatiseks, et saame osaleda üleriigiliste töötasu alammäära ja töötingimuste läbirääkijatena. Samuti avab see võimaluse olla kaasatud kõrgema taseme sotsialdialoogi ning läbi kaasamise tegeleda ka õigusloome arengutes ja poliitikate kujundamises.

Tuleb tunnistada, et ilma üleriigiliste läbirääkimisteta ei oleks me tänaseks saavutanud selliseid töötasukokkuleppeid, mis võimaldavad nii sektoris kui kohtadel oma kollektiivlepingutes nendega jõuliselt arvestada.

Koostöö Eesti Ametiühingute Keskliiduga on pragmaatiline tegevus. Just EAKL omab kohtadel nn koostöökogusid, mille kaudu liigub ametiühingute informatsioon, toimuvad koolitused, aktsioonide korral koordineeritakse koostööd ja vähetähtis ei ole ka igapäevaste kogemuste vahetamine.

Positiivsete võimaluste loomiseks ja kasutamiseks on tehtud palju koostööd ja kulutatud ka rahalisi ressursse. Seega on kahju, et mõnigi kord jäetakse loodud võimalused kasutamata. Õigustus, et aega ei ole, põhitöö takistab, jne on teatud piirides mõistetavad, kuid hea planeerimise korral kindlasti ka lahendatavad.

- Koostöö erinevate riikide ja rahvusvaheliste (ILO, ETUC, ICFTU/ITUC, NFS, BRAÜN jt) ametiühingu- ja töövaldkonna organisatsioonidega, infovahetus, koostöölepped ja ühised üritused.

Rahvusvaheline suhtlus kuulub meie igapäevase tegevuse juurde. Mitte alati ei saa ega pea kuhugi sõitma, vaid meie ülesanne on olla kursis, millised arengud toimuvad mujal, millised organisatoorsed muutused ja miks ette võetakse, milliseid juriidilisi dokumente ette valmistatakse või on kehtima hakanud, etc. Tänane virtuaalsuhtlus tagab kontaktid, annab võimaluse omi ettepanekuid esitada, vajadusel vastu vaielda.

Loomulikult ei asenda veebisuhtlus otsesuhtlust kogu ulatuses. Tekkivad otsekontaktid annavad võimaluse vastastikusteks konsultatsioonideks, abi saamiseks kohalike probleemide lahendamisel, koolitustel. Isiklik suhtlus on tagatiseks ka üldise usaldusväärsuse kasvatamiseks – kui sotsiaalpartnerid või tööandjad teavad, kellele me oma otsustes toetume siis kindlasti võetakse meid kompetentsetemana ja arvestatakse võrdete partneritena.

Kahjuks peame tunnistama, et otsesuhtlus ja välisosalemised on kallid. Riigi algusaastatel paljud rahvusvahelised organisatsioonid ja naaberriikide kolleegid kutsusid meid ning kandsid kõik kulutused. Need ajad on möödas ja pigem oodatakse meilt, et me panustaksime rahvusvahelisse ametiühinguliikumisse nii rahaliselt kui inimressursiga.

- EKAL struktuur, organisatsiooni ülesehitus ja liikmelisus. Palgaliste ametikohtade arv, ametite loetelu ja funktsioonid.

EKAL on üles ehitatud regionaalsete ja asutuste ametiühingute liiduna. EKAL koondab juriidilised isikud, kelle õigused ja kohustused tulenevad meie põhikirjas sätestatust. Põhieelduseks oli see, et kohtadel asuvad organisatsioonid tagavad EKAL kui terviku toimimise, realiseerivad kohtadel sotsiaaldisloogi ülesandeid, korraldavad kolektiivlepingulist tegevust, vahendavad informatsiooni, kontrollivad töö- ja sotsiaalvaldkonna seaduslikkuse täitmise ja rakendavad vajalikke kaitsemeetmeid.

Peame tõdema, et see õiguslikult korrektne süsteem ei leia mitte alati rakendust. Põhiprobleemiks on inimressursi puudumine. Ametiühingute juhtorganite liikmeteks valitud inimesed on üldjuhul ülekoormatud oma põhitööga. Mitte alati ei pea ka tööandjad võimalikuks lubada oma asutuse töötajal kasutada asutuse vahendeid üldiste ametiühinguasjade ajamiseks. Objektiivselt on see ka mõistetav.

Probleemi lahendus, millest oleme korduvalt rääkinud ja mis on ka fikseeritud ametiühingute arenguvisiooni dokumendis – ametiühingu liikmeid peab olema nii palju, et omavahendite arvelt tagatakse vajalike ametikohtade moodustamine ning luuakse toimiv kontaktsüsteem.

Kahjuks paljud, ligi viiest tuhandest kultuurivaldkonnas töötajast, ei soovi panustada oma huvide ja õiguste tagamisse. Ootus, et keegi teine

lahendab probleemid, ei taga tulemust. Siinkohal peame kriitiliselt analüüsima, kuidas saavutada olukord, kuidas vähemalt pooled sektori töötajatest kaasata ametiühingute tegevusse. Ainult sel juhul saaksime realiseerida oma põhikirjas sätestatu kogu mahus.

Hetkel on EKAL töötajaid kolm – juhatuse esimees, osalise tööajaga õigusnõunik ning raamatupidaja. Kindlasti vajaksime täisajaga õigusteenust, kollektiivsete töösuhete analüütikut ja materjalide ettevalmistajat, avalike suhete nõunikku, kelle ülesandeks oleks ka kodulehe haldus ja põhitegevuseks vajaliku välisinfo kogumine ja analüüs.

- EKAL majandamine, raamatupidamuslik arvestus ja kontroll, aruandlus.

Antud teemat käsitletakse EKAL revisjonikomisjoni aktis ja EKAL eelarvet volikogu vastavas päevakorrapunktis. Seonduvad materjalid lisatakse pärast kinnitamist EKAL volikogu protokollile.

Juhatuse seisukoht 2014. aasta majandustegevusele – tagati tulude ja kulude tasakaal.

Hinnates 2014. aasta tegevust, võib kinnitada, et olemasolevate võimaluste piires suudeti täita kõik põhiülesanded. Selle aluseks oli kindlasti ka see, et nii juhatus kui volikogu suutsid selekteerida need eesmärgid, mis olid olulisemad ja tegeleda kaasnevaga niivõrd kui see on möödapääsmatu.

Käesolev aruanne ei sisalda üksikasjalikku loetelu kõigist EKAL tegevustest, vaid aktsenteerib üldistele arengutele, hinnagutele ja annab suunised edaspidiseks.

EKAL revisjonikomisjon tegi volikogule ettepaneku hinnata EKAL 2014. aasta tegevus - hea.

Teisi ettepanekuid ei esitatatud.

EKAL 04.03.2015.a. volikogu kinnitas ettepaneku, hinnata tegevuse – hea.

EKAL juhatuse liikmed ei osale hääletusel > poolt üheksa (9), vastu null (0), erapooletu null (0).

Aruanne esitatakse e-äriregistrisse koos teiste nõutavate dokumentidega.

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2014	31.12.2013
Varad		
Käibevara		
Raha	1 950	13 581
Nõuded ja ettemaksed	3 044	978
Kokku käibevara	4 994	14 559
Kokku varad	4 994	14 559
Kohustused ja netovara		
Netovara		
Eelmiste perioodide akumuleeritud tulem	14 559	17 514
Aruandeaasta tulem	-9 565	-2 955
Kokku netovara	4 994	14 559
Kokku kohustused ja netovara	4 994	14 559

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2014	2013
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	29 245	36 085
Kokku tulud	29 245	36 085
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-14 452	-12 713
Tööjõukulud	-24 359	-26 342
Kokku kulud	-38 811	-39 055
Põhitegevuse tulem	-9 566	-2 970
Muud finantstulud ja -kulud	1	15
Aruandeaasta tulem	-9 565	-2 955

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2014	2013
Rahavood põhitegevusest		
Liikmetelt laekunud tasud	29 245	36 085
Väljamaksed töötajatele	-24 358	-26 342
Muud rahavood põhitegevusest	-16 519	-12 713
Kokku rahavood põhitegevusest	-11 632	-2 970
Rahavood investeerimistegevusest		
Laekunud intressid	1	15
Kokku rahavood investeerimistegevusest	1	15
Kokku rahavood	-11 631	-2 955
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	13 581	16 536
Raha ja raha ekvivalentide muutus	-11 631	-2 955
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	1 950	13 581

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

		Kokku netovara
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2012	17 514	17 514
Aruandeaasta tulem	-2 955	-2 955
31.12.2013	14 559	14 559
Korrigeeritud saldo 31.12.2013	14 559	14 559
Aruandeaasta tulem	-9 565	-9 565
31.12.2014	4 994	4 994

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu 2013/14 aasta raamatupidamise aastaaruande perioodiks on 01.jaanuar - 31.detsember.

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes ning ümardatud täiseurodeks.

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu raamatupidamise 2014 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)

	31.12.2014	31.12.2013
Kokku raha	1 950	13 581

Lisa 3 Liikmetelt saadud tasud

(eurodes)

	2014	2013
Mittesihotstarbelised tasud		
Liikmemaksud	29 245	36 085
Kokku liikmetelt saadud tasud	29 245	36 085

Lisa 4 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2014	2013
Üür ja rent	1 759	2 500
Mitmesugused bürookulud	827	1 699
Lähetuskulud	0	140
Koolituskulud	12	436
Liikmemaks TALO-le	2 297	2 417
Muud	9 557	5 521
Kokku mitmesugused tegevuskulud	14 452	12 713

Lisa 5 Tööjõukulud

(eurodes)

	2014	2013
Palgakulu	18 178	19 658
Sotsiaalmaksud	6 180	6 684
Kokku tööjõukulud	24 358	26 342
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	2	2

Lisa 6 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2014	31.12.2013
Juriidilisest isikust liikmete arv	20	20

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 19.05.2015

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (registrikood: 80096540) 01.01.2014 - 31.12.2014 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	19.05.2015
Resolutsioon:	Kinnitan EKAL 2014. majandusaasta aruande.	
ESTA KIVIMÄGI	Juhatuse liige	19.05.2015
SIIRI OSTROUHS	Juhatuse liige	19.05.2015
LIIS OJALA	Juhatuse liige	19.05.2015
HELJU ZAHHAROV	Juhatuse liige	22.05.2015
KARLIS SAAR	Juhatuse liige	25.05.2015
ELLEN VÄRV	Juhatuse liige	08.06.2015
ANDRES ALAMAA	Juhatuse liige	08.06.2015

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

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