

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2017

aruandeaasta lõpp: 31.12.2017

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	9
Bilanss	9
Tulemiaruanne	10
Rahavoogude aruanne	11
Netovara muutuste aruanne	12
Raamatupidamise aastaaruande lisad	13
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	13
Lisa 2 Raha	14
Lisa 3 Tööjõukulud	14
Lisa 4 Seotud osapooled	14
Aruande allkirjad	16

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO

Reg nr 80040290

2017. aasta põhitegevuse aruanne

TALO lähtub oma tegevuses mittetulundusühingute ja ametiühingute seadustes, töö- ja sotsiaalvaldkonna seadustes sätestatust, toimib rahvusvaheliste kodanikuühiskonna arendustega seotud organisatsioonide heade tavade kohaselt, järgib teiste riikide ametiühingute arenguid ning kasutab viidatud õigusruumi oma liikmete huvide esindamisel ja õiguste realiseerimisel.

TALO põhikirja alusel ja liikmete nõudmiste kohaselt koostatakse aasta põhitegevuste kava, määratletakse eesmärgid ning nende saavutamise teed. Täitmise eest vastutab seitsmeliikmeline juhatus, kes esindab TALO liikmeskonda kuuluvaid haruliituseid – kokku moodustades juriidiliselt autonoomse ametiühingute keskkliidu.

TALO juhatuse istungid toimusid plaanikohaselt, päevakorrad formuleeriti liikmete jaoks olulistest teemadest, vastuvõetud otsuste täitmise üle peeti nõutava kohustusega järelvalvet. Kolmandate isikutega seotud otsuste osas järgiti poolte õiguspädevusi, peeti ühisistungeid ja vajaduse korral täpsustati vastuvõetud dokumente, mis tagas vastastikuse usalduse ja eeldatava tulemuslikkuse.

Ametiühinguorganisatsioonina, kuhu kuuluvad erinevates haldusalluvustes ja omandisuhete vormides olevate sektorite ja asutuste töötajad, tuleb lähtuda ühishuvide esindamisel seda võimaldavatest õigusregulatsioonidest ja erisuste korral püüda leida pooltele sobivaid kompromisse. Ka tuleb arvestada poliitiliste jõujoonte arvamusi ja tegevusi. Siin saab hinnata praeguse koalitsiooni sotsiaalset närvi ja kodanikuühiskonna põhimõtete austamist.

Ametiühingute tegevust raskendab üldine kehtiv põhimõte, mille kohaselt laienevad saavutatud kokkulepped kõigile töötajatele. Taoline olukord vähendab organiseerumistahet – mitteliikmed saavad samad hüved ja seda liikmemaksu tasumata. Tööandja seisukohalt on see muidugi mugav – tagades nõ võrdse kohtlemise rakendumise kollektiivis.

Ametiühingute roll, olla töötajate ja tööandjate koostöö korraldaja, saab seda realiseerida läbi sotsiaaldialoogi ja kaasamise ning õigeaegse ja piisava informeerimise, konsulteerimise.

Eeltoodu on aluseks edukale kollektiivsete töösuhete protsessile.

Sotsiaaldialoog on olulise kaaluga kogu Euroopalikus suhtlusprotsessis ja seega kohustuslikult rakendatav kõigi liikmesriikides, erinevates sektorites.

Iga-aastased teemaasetused konkretiseerivad aluspõhimõtteid ja võimaldavad detailsemalt kujundada ühiskonna arenguid. Viimased soovitusel käsitlevad õiglase ja motiveeriva töötasukorralduse realiseerimist.

Kindlasti mõjutab seda protsessi positiivselt ka vastuvõetud Euroopa sotsiaalsamba õigusakt. Samas peab kohtadel tagama täitmise piisava järelevalve, mis on ametiühingute põhikohustus. Dokumendi põhiseisukohti saab ja peab kasutama kõigi tasandite kollektiivlepingutes. See realiseerub, kui töötajad organiseerunud ja esindavad oma tahet.

Arenguid ja toimimisi mõjutab ühiskonna ülesehitus, valitsemis- ja poliitiliste struktuuride heauskne toimimine ning milline on selles protsessis koostöövalmidus tööandjate ja töövõtjate esindusorganite vahel.

Viimaste aastate eripära on riigi- ja kohalike omavalitsuste reformiga seonduv.

Positiivne on, et kohalikul tasandil on ühinemistega saavutatud teatud ressursiefekt – vahendeid saab paremini jaotada. Kuid üleminekuperioodi miinus on see, et vanade ja uute struktuuride ja sellega seotud inimeste tegutsemine on teatud piirides häiritud.

Nii kohaliku tasandi kui üleriigilise suhtluse osas saab anda hea hinnangu – kõigisse protsessidesse on kaasatud ametiühingud, mis omakorda tõstab nende väärtust ühiskonnas. Eriline roll ja kohustus on kohapealsetel ametiühinguesindajatel.

Sotsiaalsete muutuste osas on toimunud oodatud nihked – inimeste heaolu on tänu majanduskasvule ja vastuvõetud regulatsioonide alusel tõusnud. Kõikidest muutustest on teavitatud liikmeid, antud soovitusi, korraldatud õigusnõustamist ja vajadusel lahendatud vaideid.

Soodsa ja toimiva ühiskonna aluseks on tegelikkusega haakuv õigusruum. Samas tuleb tõdeda, et seoses kiirete ja globaalste muutustega maailmas ja selle tööturul, on paljud seadused ajast maas. Seda tunnistati korduvalt ka Eesti Euroopa Liidu eesistumisaajal toimunud kõrgetasemelistel nõupidamistel. Tulenevalt ongi Euroopa volitatud institutsioonid käivitanud uue – mittetüüpilistest töösuhetest oleneva ja mõjutatud – õigusaktide ettevalmistamist. Mitmed regulatsioonid on juba vastu võetud, mitmed ettevalmistusfaasis. Kõige juures tuleb hinnata hea õigusloome tava rakendamist – kaasatakse sotsiaaldialoogi partnereid ja huvitatud osapooli. Muidugi kaasneb sellega suur töömaht, kuid samas tagatakse regulatsioonide kvaliteet.

Euroopa ja ka meie endi üheks suuremaks probleemiks on vananev ja vähenev elanikkond, seega ka puudus töötajatest. Tööjõu osas on mõjuriks ka see, kuidas suudetakse koolitada nõ vajalikke erialasid, rakendada pidevat

täiend ja ümberõpet. Digitaliseeruv ja automatiseeruv tööturg nõuab ka uusi kompetentse.

Kõik see muudab ühiskonna inimstruktuuri. Noorte vanade tasaakaal on nihkes, sama on soolise taskaalu osas. Sellest omakorda kujuneb probleem sotsiaalsete tagatiste ja jätkusuutliku pensionisüsteemi katteallikate osas.

Eesti pensionireform lähtub pensionile siirdumise nn paindlike võimaluste ja ühiskonnale sobivate lahenduste otsimisest.

Eelnevast tuleneb kohustus tööturu vajaduste tasakaalustamiseks. Kas ja millises mahu saab ja peab avama täiendava võimaluse tööjõu sissetoomiseks? Siin põrkuvad pragmaatilised vajadused, poliitilised ja kultuurilised huvid, ka emotsioonid.

On mõisteta, et reguleeritud tööranne tagab vajaliku, kõrgkvalifitseeritud töötajaskonna tekke. Sellele töötab vastu aga kontrollimatu migratsioonivoog, mida põhjustavad kas sõjalised konfliktid või looduskatastroofidest tingitud imiliikumised.

Mõlemal korral on ametiühingutel kohustus ühelt poolt kaitsta oma tööjõu õigusi, teisalt aidata väljast tööturule saabujatel parimal viisil sulanduda ühiskonna tervikusse.

Töötajate integreerimine ja õiguskaitse on igapäevased tegevused, kuid ajas paljuski muutuvad protsessid. Uued töösuhted, tööturu rahvusvahelistumine, oskuste ja nende rakendamise multifunktsionaalus, esitavad töötajatele ja nende organisatsioonidele kõrgendatud nõudeid. Nende täitmiseks on vaja kvalifitseeritud õigusabi, mis eeldab ametiühingute endi võimekust kaasata, palgata vastavaid spetsialiste. Kui organisatsioonid on tugevad siis on küsimus lahendatud, kui ollakse väikesearvulised siis tekib vajalike ressursside defitsiit. Seega võivad liikmed jääda piisava kaitseta. Jõujooned kalduvad tööandajate kasuks, kes oma võimaluste juures kaasavad õigusbüroosid, palkavad advokaate. Siit kohustus – oma huve saab kaitsta vaid organiseeritult.

Käesoleval aastal rakendus uus töötlide lahendamise seadus, mis tõi kaasa ka töövaidluskomisjonide koosseisude komplekteerimise kohutuse. Viimane on aga keerukas, kuna kollektiivid on optimeeritud ja seega töötajate esindajate leidmine, kelle oleks vaba aega, on keerukas. Kuid ilma osalustea puudub komisjonidel menetluspädevus. Üldhinnanguna saab tööinspeksioonile, kelle halduses töövaidluskomisjonid toimiva, anda hea hinnangu. Inspeksioon on muutunud nõ karistusorganisatsioonist preventiivse tegevuse korraldajaks, nõuandjaks.

Ametiühingute töö olulisema ja liikmeid enim puudutava osa moodustab osalemine ja panustamine kollektiivsete töösuhete arendamisse. Selles

protsessis peab arvestama kolme tasandi erisuste ja võimalustega. Üleriigilistel läbirääkimistel oleme kolmel viimasel aastal saavutanud suure edasiminekku, st taotlused ja sõlmitud kokkulepped on tasemel, mis võimaldaks 2020. aastaks jõuda üldkokkuleppe põhinõude realiseerumisele – kõrgharidusega, täistööajaga spetsialisti töötasu alammäär on vähemalt võrdne vabariigi keskmise töötasuga. Siinjuures tuleb garanteerida, et alamtase ei nivelleeriks kõrgemate astmete töötasu tõusu ning vajadusel võimaldaks töötajate teatud gruppide töötasu eelistõstmist. Sektori ja asutuse tasandi lepetes peab kajastuma põhimõte, kuidas töötasutõus kasvatab töö tulemuslikkust, motivatsiooni kvalifikatsiooni tõstmiseks, karjääriredelil liikumiseks.

Endiselt on raskusi kohalike omavalitsuste haldusalluvuses olevate töötajate õiglase töötasukorralduse saavutamiseks. On lootus, et KOV reform, omavalitsuste liitumine ja nende uue esindusorganistatsiooni – Eesti Linnade ja Valdade Liit – näitavad üles head tahet osalemiseks kollektiivsete töösuhete arendamisel. Toetus selleks on regionaalministri büroolt.

TALO, keskliiduna peab osalema sotsiaaldialoogi partnerite kolmepoolsetes organites nagu töötukassa, haigekassa, kutsekoda ja mitmes ad hoc komisjonides. Kaasatus riigikogu komisjonide aruteludes, fraktsioonide nõupidamistele, valitsuse ja teiste tööandjate poliitikate kujundamise protsessidesse, on kasvav trend ja tagab ühiskonna arengu suundumustes kaasaraääkimise.

Kindlasti aitas koostöö kasvule kaasa Eesti eesistumise ettevalmistusaeg ja eriti osalemine kõrgetasemelistel aruteludel. Tõstatatud teemad – globaalne tööturg, a-tüüpilised töösuhted, automatiseerimine, digitaliserrimine, autorlusõiguse küsimused, etc näitasid kogu Euroopale, kui konstruktiivselt võivad valitsevad jõud ja töötajate volitatud esindajad koostööd teha. Kokkuvõttev hinnang ametiühingute osalemisele eesistumise protsessis, oli meile oli kiitev.

Tööturu muutused esitavad väljakutse ka töötajate esindusorganisatsiooni sisu ja vormi arengutele ja seda kõigil tasanditel. Vastavalt sellele on euroopa tasandil kujundatud töötajate esindajate mitmeid õppekavasid – kuidas a-tüüpilistes olukordades tagada huvide ja õiguste kaitse. Ja seda mitte ainult ühe riigi või sektori tasandil, vaid avatud tingimustes. See eeldab organiseerumise õiguslike aluste kaasjastamist. Eelkõige määratlust, kes on tööandja, kes töötaja, kuidas suhestub vabakutselisis, FIEndus, renditöö,

platformipõhine töö, projektitöö, jne. Ka mõjub see, et enam ei ole kindla töötajaskonnaga suuretevõtteid, vaid tulemus saavutatakse erinevates kohtades, erinevatel aegadel ja tingimustes loodud produktiosadest. Seega on ühiste, sobivate tingimuste kokkulepped väga keerukad. Samas aga varieeruvus mõjutab töötajat enam, kui varem ja seega on õiguskaitse veelgi nõutavam.

Kaasaegne maailm mõjutab ka teisi töötajaid ühendavaid organisatsioone – kutseliidud, huviklubid jne - kellel kõigil on õigus olla kaasatud kodanikuühiskonna toimeprotsessi. Siia lisandub sotsiaalmeedia oma arvamuskujundusega – arvamused ja protsessid ei kujune organiseeritud koosolekutel, vaid väikeste gruppide keskkonnas. Kindlasti on selline toimimine operatiivsem, kuid samas – kes ja kuidas kujunenud otsused realiseerib, kuidas tagatakse tasakaalud eri- ja üldhuvide tasandil, kelle ja millise vastutustagatisega on lõpptulemused ühiskonnale. Konkretiseerimist vajab ka see, millised on jätkuvalt ametiühingute ainupädevused, millised nõ ühilduvad või üleminevad, kuidas seondub see ametiühinutegevust reguleerivate rahvusvaheliste ja siseriiklike regulatsioonidega.

Uut lähenemist vajab meedia ja pressi temaatika. Vanad vormid – paberkandjal pikkade analüütiliste artiklite aeg on möödas. Kadumas on ka klassikalise televisiooni uudisvoog. Raadio edastab eelkõige meelelahutust, mille keskel on kildudena uudisblokke, mis võivad olla samas ka libauudised. Põhiteavitus toimub, eriti noorte keskkonnas, sotsiaalvõrgustikes. Kas ja kuidas kujunevad seal tõe ja mittetõe piirid – selle üle puudub praktiline kontroll. Mõningane modereerimine ei suuda lahendust pakkuda, liigne hinnatakse sõnavabaduse piiranguks. Tuleb tunnistada, et isegi kodulehed veebis ei oma infokandjana eeldatavat toimet.

Hinnangute väljendus võib olla mitmesugune. On avatud inforuum, kus valikuvõimalus seisukohakujunduseks on individualistlik. Selle kõrval on ametiühingute üheks põhiõiguseks aktsioonipoliitika. Kuidas mõlemat võimalust kasutada eesmärgipäraselt, see nõuab ametiühingutelt sisulist, teoreetilist ja õiguslikku läbitöötamist. Loobumine õigusest aktsioonideks on loobumine õiguste kaitsest. Seega peavad ametiühingud sihipäraselt oma liikmeid ette valmistama aktsioonipoliitikaks ja tagama piisava kogemuspagasi ürituste korraldamiseks.

Ametiühingute mõjukus oleneb koostööst alates all-lülidest kuni rahvusvaheliste kontaktideni. Tunnustavalt saab esile tuua EAKL ja TALO

ühitegevust teatud suurte teemade käsitlemisel. Jätkuvalt on sisulised kontaktid eelkõige Soome kolleegidega. Ka teised lähinaabrid on koostöös, seda eriti NFS ettevõtmisel. TALO kui keskliit osaleb jätkuvalt ETUC, BASTUN/NFS, BLSN, ILO, ECOSOC, EUROCADRES, etc, eri riikide kesk- ja sektoriorganisatsioonide koostöös.

Kõik eeltoodud tegevused on realiseeritavad liikmete huvides. Seega saab tulemus olla vaid siis, kui on piisav liikmelisus, toimiv organisatsioonistruktuur, piisav inim- ja finantssressurss. Selgitustöö – kasvatada liikmelisust – ei realiseeru vaid ühekordses pöördumises. Ja seda ei saa teha ülalt alla, vaid töö peab toimuma kohtadel – oma kolleegide hulgas. Liikmetel peab olema oskust ja tahet ja julgust veenda mitteliikmeid – rahvapäraselt - teie elate meie arvel. Miks peab liige tasuma liikmemaksu, kui selle eest saab kasu mitteliige. Uutele tingimustele vastava ametiühingu, millest oli juttu eespool, saab luua koos, kõiki kaasates. Vastasel korral on ühiskond tasakaalust väljas ja töötajate olukord halveneb. Kõiki neid teemasid oleme kajastanud arengukavas *ametiühingud 2020*. Kui hästi selle dokumendi soovitusi on järgitud, vajab pidevat analüüsi.

Lähtuvalt analüüsimise TALO kui keskliidu, liikmesliitude, sektorite ja asutuste organisatsioonide olukorda, tegevust, tulemuslikkust, aitame kaasa probleemide lahendamisel. Kas koostöö on piisav – klassikaline vastus – alati saab paremini. Seega, igaühe panusest sõltub tulemus, meie endi hea käekäik. Siin aitab kaasa ka teavituse kohtadele, info jõudmine tavaliikmeni, mis viib tunnetuseni – ametiühing, see olengi mina.

TALO majandamine, raamatupidamise tegevus ja aruandlus käsitletakse revisjonikomisjoni aktis. TALO eelarve kinnitatakse üldkogul.

TALO teenib jätkuvalt oma liikmete huve, on tunnustatud sotsiaalpartner ja selle kaudu panustab ühiskonna arengusse. Tänu juhataja liikmetele üldkogul osalenutele, igapäevatoos kaasaaitajatele nende panustamise eest.

TALO revisjonikomisjon tegi üldkogule ettepaneku hinnata TALO 2017. aasta tegevus õigus- ja sihipäraseks ning anda hinnang – rahuldav. Üldkogu kinnitas ettepaneku.

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2017	31.12.2016
Varad		
Käibevarad		
Raha	936	161
Nõuded ja ettemaksed	4 540	3 336
Kokku käibevarad	5 476	3 497
Kokku varad	5 476	3 497
Kohustised ja netovara		
Kohustised		
Lühiajalised kohustised		
Võlad ja ettemaksed	6 247	8 051
Kokku lühiajalised kohustised	6 247	8 051
Kokku kohustised	6 247	8 051
Netovara		
Eelmiste perioodide akumuleeritud tulem	-4 554	-4 101
Aruandeaasta tulem	3 783	-453
Kokku netovara	-771	-4 554
Kokku kohustised ja netovara	5 476	3 497

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2017	2016
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	11 290	8 103
Kokku tulud	11 290	8 103
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-3 707	-3 417
Tööjõukulud	-3 800	-5 139
Kokku kulud	-7 507	-8 556
Põhitegevuse tulem	3 783	-453
Aruandeaasta tulem	3 783	-453

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2017	2016
Rahavood põhitegevusest		
Põhitegevuse tulem	3 783	-453
Põhitegevusega seotud nõuete ja ettemaksete muutus	0	1
Põhitegevusega seotud kohustiste ja ettemaksete muutus	-3 008	469
Kokku rahavood põhitegevusest	775	17
Kokku rahavood	775	17
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	161	144
Raha ja raha ekvivalentide muutus	775	17
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	936	161

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

	Kokku netovara	
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2015	-3 977	-3 977
Korrigeeritud saldo 31.12.2015	-3 977	-3 977
Aruandeaasta tulem	-453	-453
Muud muutused netovaras	-124	-124
31.12.2016	-4 554	-4 554
Korrigeeritud saldo 31.12.2016	-4 554	-4 554
Aruandeaasta tulem	3 783	3 783
31.12.2017	-771	-771

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 -kohustised

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.

Materiaalsed ja immateriaalsed põhivarad

Põhivara arvel ei ole.

Põhivarade arvelevõtmise alampiir 1501 eurot

Rendid

Rendile võetud ja rendile antud vara ei ole.

Finantskohustised

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)

	31.12.2017	31.12.2016
Kokku raha	936	161

Lisa 3 Tööjõukulud

(eurodes)

	2017	2016
Palgakulu	2 880	3 949
Sotsiaalmaksud	920	1 190
Kokku tööjõukulud	3 800	5 139
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	1	1

Lisa 4 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2017	31.12.2016
Juriidilisest isikust liikmete arv	7	7

Saldod seotud osapooltega rühmade lõikes

	31.12.2017		31.12.2016	
	Nõuded	Kohustised	Nõuded	Kohustised
Asutajad ja liikmed	0	0	0	0
Tütarettevõtjad	0	0	0	0
Sidusettevõtjad	0	0	0	0
Teised samasse konsolideerimisgruppi kuuluvad ühinged	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

Tegev- ja kõrgemale juhtkonnale arvestatud tasud ja muud olulised soodustused		
	2017	2016
Arvestatud tasu	3 800	3 830

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 12.06.2018

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO (registrikood: 80040290) 01.01.2017 - 31.12.2017 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	12.06.2018
Resolutsioon:	kinnitada aasta aruanne	

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

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