

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2022

aruandeaasta lõpp: 31.12.2022

ärinimi: Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit

registrikood: 80096540

tänaval/tahu nimi, Gonsiori tn 27
maja ja korteri number:

linn: Tallinn

maakond: Harju maakond

postsihtnumber: 15029

telefon: +372 6419824

faks: +372 6419805

e-posti aadress: ekal@ekal.ee

Sisukord

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

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit / EKAL
reg nr 80006540
2022.aasta põhitegevuse aruanne

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit / EKAL korraldab oma tegevust mittetulundusühingutele ja ametiühingutele kehtestatud õigusregulatsiooni alusel. Juhindutakse samuti kodanikuühiskonna suundumusi korraldavatest siseriiklikest ja rahvusvahelistest regulatiivmaterjalide sisust, poliitikates ja arengukavades määratletud ülesannetest. Detailsemad kohutused lähtuvad EKAL põhikirjast, volikogu otsustest ja liikmete poolt esitatud tegevusjuhistest.

EKAL juhatus on seitsme liikmeline, mille istungid toimusid regulaarselt nii kontaktüritustena kui veebisuhtlusena. Vahepealsed ajad - mõjutatud cov-pandeemiast, paljude asutuste sisulise tegevuse ümberkujundamisest, struktuurimuutustest ja personali kas uutele töösuhetele vormistamisest või ka töösuhete lõpetamisest koondamiste läbi - ei olnud otstabekas inimesi reaalselt kokku kutsuda.

See ei takistanud täitmast organisatsiooni põhifunktsioone, osalemist sotsiaaldialoogis ja kollektiivsetes töösuhetes, esindamaks liikmete huve.

Veebikontaktid ja telefonisuhtlus nõudis küll teatud suhtluskäitumise muutust, kuid kokkuvõttes tagas eesmärgipärase tegevuse.

Järgnev ülevaade käsitleb olulisemaid suundumusi, vähem selgitab igapäevast tegevust. Samas on kogu sisutegevusest antud regulaarsed ülevaated liikmesorganisatsioonidele ja vajadusel personaalselt suheldud.

Selline töökorraldus on aktsepteeritud, siseseid ega väliseid pretensioone juhatuse ega organisatsiooni aadressil ei ole esinenud.

EKAL kuulub Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO ja selle kaudu on kaasatud üleriigilise sotsiaaldialoogi ja kollektiivste töösuhete korraldusprotsessi. See ei kahanda EKAL autonoomsust ja iseseisvat tegutsemist oma liikmete õiguste kaitseks ja huvide esindamiseks. Pigem annab võimaluse osaleda olulistes siseriiklikes toimingutes, mõjutades nii poliitikate ja arengusuundade kujunemist, sisu ning võimaldab tõhustada edasist täitmise kontrolli protsessi.

Ametiühingute põhiroll on osaleda sotsiaaldialoogi ja kollektiivsete töösuhete protsessis. Alates informeerimise, konsulteerimise tagamisest asutuse tasandil, aga laiemalt sektori ja üleriigilisel tasandil.

Selle protsessi olulisem sisend on koostöö tagamine tööandjatega, nende esindusorganitega. Kuna kultuurivaldkonna asutused on nii riigi-, kui kohalike omavalitsuste haldusalluvuses siis on oluline otsekontakt vastavate institutsioonide esindajatega.

Mõni aeg tagasi oli kohalike omavalitsuste reform, mis kujundas ümber ka kultuuriasutuste alluvuslikku paiknemist siis teatud piirides on see mõjutanud liikmeskonna tegevust. Nii on mitmed kohalikud ametiühinguorganisatsioonid pidanud uuendama oma põhikirju, looma uued juhatuse koosseisud ja arendama

kontaktid uute omanike ja tööandjatega. Tuleb tõdeda, et on halduspiirkondi, kus muutused on olnud raskemad, kuid üldiselt saab hinnata olukorda stabiliseerunuks.

Kindlasti annab sellele positiivset tõuget ka kohalike omavalitsusliitude, aga eriti üleriigilise ELVL huvitatus koostööst töötajate volitatud esindustega. Mõistetakse – eelkõige piiratud finantsressursside korral, tuleb leida optimaalsemad võimalused kohapealse kultuuri korraldamiseks ja arengu tagamiseks.

Kahjuks on ka näiteid, kus kohalikud omavalitsused on sunnitud piirama kultuurasutuste võrku, korraldama ümber asutuste struktuure, ühitama töötajate töökohustusi, mõnigatel juhtudel vähendama asutuste koosseise. Kindlasti on optimeerimine üks väljapääs, kuid igasuguste muudatuste eel peab toimuma õigeaegne ja sisukas informeerimine. Selle eelduseks on asutuste juhtide poolne kontakt töötajate volitatud esindajatega, kuna kohalikud asutused on minimaalse koosseisuga siis on otstarbekas korraldada muutuste arutelusid kõigi töötajate kaasatusel.

Arvestades kultuurivaldkonna töötajate kõrge kvalifitseeritusega siis peab kohtadel maksimaalselt pingutama, et eelmise töö kaotanud isikud saaksid kohapealset rakendust esimesel võimalusel. Kuna probleemsemad omavalitsused asuvad suurematest tõmbekeskustest kaugemal siis võib töötajate lahkumine suurendada veelgi nn ääremaastumist.

Eeltoodu on probleemiks ka kultuuritöötajate töötasustamise korraldamisel. Kui üleriigiliste töötasu alammäära ja sotsiaalsete garantiide läbirääkimiste tulemusel on saavutatud piisavalt kõrged tulemused siis oleme probleemi ees, et kohalikul tasemel on enamuse inimest keskmine töötasu madalam, kui kokku lepitud üleriigiline tase.

Siin on kahjuks näiteid, kui kohalikul tasandil hakkame nõudma üleriigilise taseme saavutamist siis on mitmed omavalitsused teatanud, et nad kas likvideerivad kultuuriasutuse või koondamiste arvel tõstavad allesjäävate töötajate töötasu. Selle dilemma puhul oleme konsulteerinud piirkondlike ametiühingute esindustega ja otsustanud millises mahus jääda töötasu tõusu nõude juurde, mitte kaotamaks töökohti.

Taoline olukord on väikevaldades. Suuremates linnades ollakse üldiselt järgimas üleriigilisi tasemeid, kuid tulemusteni jõutakse mitte alati lihtsalt. Kuigi meie üldine põhimõte on – samalaadse töö tegija erinevates haldusalluvustes või omandisuhtes olevas asutuses peab olema võrdselt koheldud - siis eeltoodud kirjeldus selgitab jätkuvate erisuste toimimist.

Seega on kollektiivste töösuhete korraldamine kohtadel möödapääsmatu, vastasel juhul on kohaliku kultuuri arendamine raskuste ees.

Teatud piirides on üleriigiliste läbirääkimiste tulemused jõudnud kohalikele tasandile lihtsamalt. Nii on treenerite, viimasel perioodil ka koori-, ja tantsujuhtide töötasustamise garantiiks riigieelarveliste vahendite eraldamine. Jätakuvalt taotleme huvikoolide pedagoogide töötasustamise aluste võrdsustamist

põhikooli ja gümnaasiumi pedagoogidega. Kultuuriministeeriumi toetusel on olnud mitmed arutelud ELVLga, mis annab lootust, et meie taotlus töötasu osas realiseerub. Lisaks oleme saanud teatud riigieelarvelisi eraldisi üldise huvihariduse ja huvitegevuse arendamiseks.

Viimaste perioodide omapäraks on see, et klassikaliste töölepinguliste töösuhete kõrvale on tekkinud mitmeid nn a-tüüpilisi töösuhteid. Siia kuuluvad nii võlaõiguslikud kui platvormitöö vormistused, FIE ja iseseisva otsustusõigusega töötajate tegutsemine. Võimalused kaugtööks, töötamine mitmel töökohal, tihti ka mitmes asutuses, kuni töötamiseni samaaegselt eri riikides – tekitab probleemi klassikalise ametiühingu toimimise tagamiseks. Millisesse ametiühingusse erineva töösuhetega isik saab või võib kuuluda? Ühelt poolt on küsimus organisatoorne, teisalt aga juriidiline. Praegune õigusruum toimib vana, klassikalise töösuhete baasil. Uusi regulatsioone küll püütakse ka EU tasandil luua, kuid reaalne töö olukord on oma arengutes seadustest ees.

See mõjutab nii kuulumist töötajate esindusorganisatsiooni, kollektiivste töösuhete võimalikku rakendumist uute töösuhete korral, samuti puudub uutes tingimustes piisav õiguskaitse tööohutuse ja töötervishoiu tagamiseks. Lisandub töö- ja puhkeaja mõiste muutus ja realiseeritus. Üldistades – kogu töö ja sotsiaalsete tagatiste õigusruum vajab uut lähenemist.

Siin võib ja tuleb nimetada viimastel aegadel ette võetud katse tagada vabakutselistele loomeisikutele õiglane töötasustamine ja garanteeritud sotsiaalkaitse. Kuna lahendus eeldab paljude seaduste muutmist ja kooskõlastamist siis kiireid lahendusi ei ole. Kuid teatud arengud on toimunud ja kultuuriministeerium, kaasates kutseliite ning meie osalust – loodab selle aasta lõpuks eelnõu paketi otsustamiseks esitada.

Oma põhitegevuse oleme suunanud ka elukestva õppe, täiend ja ümberõppe korraldamisse. Põhjus on eeltoodud probleemid kultuuriasutuste töötajate võimalikes kohakaotustes – kehtiva töö ajal peab olema võimalus enese koolitamiseks, millele on tagatiseks tööandja mõistev suhtumine, kuni töötasu säilitamise kohutuseni õpiajal. Programmide koostamiseks oleme kontaktis töötukassaga. Seda viimast ka väljatöötatud aastate pensionisüsteemi ümberkorraldusest sõltuvalt, mis rakendub küll teatud perioodi jooksul, kuid mille ettevalmistamise nõuab detailset tegevust, eelkõige nendelt, keda see otseslt puudutab - so etendusasutustest baleriinid, ooperisolistid, teatud pilliliikide esindajad.

Positiivseks tulemuseks saame lugeda ka osalust SA Kutsekoda kultuuri kutsekomisjoni töös. Kutsete saamine eeldab ju iseisvat ja järjepidevat enesetäiendamist, seega õpiprotsessi. Selle personaalse tegevuse kollektiivseks väljundiks peame kutse omandanu töötasu sidumist kutse olemasoluga. On tööandjaid, kes sellega on juba arvestanud, kuid ka neid, kes seda seost ei soovi realiseerida - väites raha ei ole. Tulenavalt peavad töötajad kohtadel kollektiivselt selle põhimõtte realiseerimist taotlema.

EKAL on aktiivne osaleja Koostöö Kogu tegemistes. Viimase inimarengu aruande sisendeid oli meil mitmeid. Eelkõige aruande teemaga - vaimne stress ja selle ärahoidmine – seonduv. Kuna teema on aktuaalne kogu EU tasemel, seda eriti vaimse töö tegijate hulgas, kelle hulka ju ka kultuuritöötajad paigutuvad siis on meeldiv tõdeda, et meie panus teemaarendusse hästi vastu võeti.

Oleme tööandjatega ja seda eriti kollektiivlepingute koostamise ajal, juhtinud tähelepanu töötajatele tervisliku töökeskkonna loomisele, aga samuti igale töötajale võimaluse osaleda tervisetagamise protsessis. Selleks on üleriigiline rahastus, mille kasutust peab ametiühing jälgima. Koos tööandjate keskorganisatsioonidega oleme taotlenud selle rahastuse piirsumma suurendamist nii riigi eelarvest kui võimalusest tööandjatel oma vahenditest panustada. Loodame uue koalitsiooni positiivset toetust.

Kas ja kuidas jätkub nn haiguspäevade rahastamise süsteemi areng, selleks jätkub läbirääkimiste voor. Oleme selle poolt, et inimesed ei peaks haigena tööle minema, muidu kaotades töötasus. Seega preventiivne tegevus inimeste tervise kaitseks, ka siis kui see toob kaasa mõningaid kulusid, annab kokkuvõttes tulu kogu ühiskonnale.

Eeltoodud viseering meie põhiteemadest, lubab üldistada – EKAL panustas parimal viisil demokraatliku, sotsiaalse kodanikuühiskonna arengusse. Meiega koostööd on hinnanud valitsuse ja riigikogu esindajad, poliitiliste ühenduste juhtkonnad, meie endi kolleegid erinevatest ametiühinguorganisatsioonidest. Ühiste eesmärkide olemasolu korral oleme kontaktis erinevate kutseliitudega, aitamaks kujundada kodanikele usaldusväärset ühiskonda.

EKAL liikmeskond on stabiilne, kuid eeldaks liikmelisuse kasvu. Seda saab teha vaid kohapealse suhtlusega. Keskliidu tegevus on kaasa idata organisatoorsetes ja juriidilistes küsimustes,

Liikmelisusest sõltub organisatsiooni tulubaas. Liikmete kasv ja kahanemine on probleemne, kuid viimaste perioodide tuntav töötasukasv on taganud EKAL eelarve mahus, mis on koos kulude optimeerimisega taganud organisatsiooni jätkusuutlikkuse.

Organisatsiooni sisutegevust, finantskorraldust ja asjaajamist kontrollis revisjonikomisjon, tuvastades kõigis osades korrektse asjaajamise ning vormistusliku külje. Revisjonikomisjon hindas EKAL tegevuse aruandeperioodil – rahuldav – ning tegi volikogule ettepaneku hinnang kinnitada.

Volikogu liikmed esitasid mitmeid ettepanekuid, samas tänades juhatust ja koostööpartnerid ning soovitasid organisatsioonil jätkata oma liikmeskonna huvide eest seismist, seda ühiskonnas tunnustatud sotsiaaldialoogi partnerina.

Asise ja saavutusliku uue tegevusaasta nimel – koostöös peitub oodatav tulemus.

Raamatupidamise aastaaruanne

Bilanss

(eurodes)

	31.12.2022	31.12.2021
Varad		
Käibevarad		
Raha	1 097	356
Nõuded ja ettemaksed	1 991	2 520
Kokku käibevarad	3 088	2 876
Kokku varad	3 088	2 876
Kohustised ja netovara		
Kohustised		
Lühiajalised kohustised		
Võlad ja ettemaksed	4 794	5 922
Kokku lühiajalised kohustised	4 794	5 922
Kokku kohustised	4 794	5 922
Netovara		
Eelmiste perioodide akumuleeritud tulem	-3 046	-2 993
Aruandeaasta tulem	1 340	-53
Kokku netovara	-1 706	-3 046
Kokku kohustised ja netovara	3 088	2 876

Tulemiaruanne

(eurodes)

	2022	2021
Tulud		
Liikmetelt saadud tasud	28 344	23 089
Kokku tulud	28 344	23 089
Kulud		
Mitmesugused tegevuskulud	-11 364	-7 502
Tööjõukulud	-15 640	-15 640
Kokku kulud	-27 004	-23 142
Põhitegevuse tulem	1 340	-53
Aruandeaasta tulem	1 340	-53

Rahavoogude aruanne

(eurodes)

	2022	2021
Rahavood põhitegevusest		
Liikmetelt laekunud tasud	28 344	23 089
Väljamaksed töötajatele	-15 640	-15 640
Muud rahavood põhitegevusest	-11 963	-8 822
Kokku rahavood põhitegevusest	741	-1 373
Kokku rahavood	741	-1 373
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	356	1 729
Raha ja raha ekvivalentide muutus	741	-1 373
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	1 097	356

Netovara muutuste aruanne

(eurodes)

		Kokku netovara
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2020	-2 993	-2 993
Korrigeeritud saldo 31.12.2020	-2 993	-2 993
Aruandeaasta tulem	-53	-53
31.12.2021	-3 046	-3 046
Korrigeeritud saldo 31.12.2021	-3 046	-3 046
Aruandeaasta tulem	1 340	1 340
31.12.2022	-1 706	-1 706

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu 2022 aasta raamatupidamise aastaaruande perioodiks on 01.jaanuar - 31.detsember.

Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eurodes ning ümmardatud täiseurodeks.

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu raamatupidamise 2021 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)

	31.12.2022	31.12.2021
Kokku raha	1 097	356

Lisa 3 Liikmetelt saadud tasud

(eurodes)

	2022	2021
Mittesihotstarbelised tasud		
Liikmemaksud	28 344	23 089
Kokku liikmetelt saadud tasud	28 344	23 089

Lisa 4 Mitmesugused tegevuskulud

(eurodes)

	2022	2021
Üür ja rent	2 772	2 592
Mitmesugused bürookulud	723	0
Liikmemaks TALO-le	2 984	2 755
Muud	4 885	2 155
Kokku mitmesugused tegevuskulud	11 364	7 502

Lisa 5 Tööjõukulud

(eurodes)

	2022	2021
Palgakulu	11 760	11 760
Sotsiaalmaksud	3 880	3 880
Kokku tööjõukulud	15 640	15 640
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	1	1

Lisa 6 Seotud osapooled

(eurodes)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2022	31.12.2021
Juriidilisest isikust liikmete arv	20	19

Aruande digitaalallkirjad

Aruande lõpetamise kuupäev on: 05.06.2023

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (registrikood: 80096540) 01.01.2022 - 31.12.2022 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	05.06.2023
Resolutsioon:	Kinnitada EKAL 2022. aruandeaasta aruanne.	

Aruande üldkoosoleku kinnitamise staatus

Üldkoosoleku poolt kinnitatud

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	94201	Jah

Sidevahendid

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