

MAJANDUSAASTA ARUANNE

aruandeaasta algus: 01.01.2010

aruandeaasta lõpp: 31.12.2010

ärinimi või sihtasutuse nimi: Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit**registrikood: 80096540**

tänava/talu nimi, Gonsiori 21-405
maja ja korteri number:

küla/alev/alevik/linn: Tallinn

valid:

postisihnumber: 10147

maakond: Harju maakond

telefon: +372 6419824

faks: +372 6419805

e-posti aadress: ekal@ekal.ee

veebilehe aadress:

Sisukord

MAJANDUSAASTA ARUANNE	1
Sisukord	2
Tegevusaruanne	3
Raamatupidamise aastaaruanne	10
Tegevjuhtkonna deklaratsioon	10
Bilanss	11
Tulemiaruanne	12
Rahavoogude aruanne	13
Netovara muutuste aruanne	14
Raamatupidamise aastaaruande lisad	15
Lisa 1 Arvestuspõhimõtted	15
Lisa 2 Raha	15
Lisa 3 Materiaalne põhivara	16
Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud	16
Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud	17
Lisa 6 Tööjõukulud	17
Lisa 7 Seotud osapooled	17

Tegevusaruanne

2010. aasta põhitegevuse aruanne

Iga aruanne on tegelikkuse valikuline kirjeldus. Ajateljele on otstarbekas projitseerida mitte niivõrd üksikettevõtmete kronoloogilist loetelu, vaid kirjeldada valdkonda mõjutanud ja jätkuvalt mõjutavaid olulisi mõjureid. Avada tuleb ka organisatsiooni enda positsioneerumine, ühiskonna arenguid mõjutavate omapoolsete sisendite

kujundamine ning realiseerimine.

Olust tervikpildi tajumine avab parimate tulevikuvalikute tee.

Ametiühingutel on kolmanda sektori olulisema institutsioonina unikaalne võimalus ja kohustus olla **ühiskonna stabiliseeriv, samas arengutele suunav jõud**.

Eesmärgi saavutamiseks ei piisa ainult soovist, vaid tuleb järjepideva ja mõtestatud igapäevatööga **suurendada oma haldussuutlikkust, sellega tagada liikmete usalduslikkus, avalikkuse tunnustus**. Suurimaks eesmärgiks on **garanteerida heaolu kogu töötajaskonnale**.

Selle eesmärgi saavutamise eelduseks on **organisatsiooni võimekus, mis teenib sotsiaalset õiglust ühiskonnas**, aitab kaasa innovaatiliste, kõrge lisandväärtusega töökohtade loomisele ja säilitamisele, mis omakorda tagab õiglase töötasu.

Väärtuslikud töökohad on nii töötajate kui ka tööandjate huvides. **Jätkusuutlik majandus on ühiskonna rikkuse allikas**, mida saab ja peab ühiskonna **terviku huvides maksimaalselt tootma ning parimal ja õiglasel viisil ümber jaotama**.

Meie organisatsioon, kes me esindame kultuuri valdkondi, peame ühelt poolt aduma meie sõltuvust majandusolukorrast, kuid samas **kujundama ühiskonnale tõese kuvandi – kultuuri ja hariduseta ei ole täisväärtuslikku ühiskonda**. Siia tehtavad kulutused ei ole kulutused tavamõistes, vaid on tegelikult investering inimesse. Just haritud ja kompetentne isik on parim ühiskonna arendaja.

Kõik see teenib jätkusuutlikku majandusmudelit ja tõstab inimvara väärtust.

Nendest üldistest ühiskonna arengupõhimõtetest lähtus möödunud perioodi tegevuse korraldamisel ka Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit.

Liikmeskond.

Ametiühingud ei saa olla mingi eraldiseisev ja hooti toimiv jõud. **Meie tegevust iseloomustab eelkõige järjepidevus**. Näiliselt võib kujuneda tegevusperioodile tagasivaade enese kordusena – igal aastal teha samu asju, igal kokkuvõtteperioodil kirjeldada samu teemasid.

Selleks, **et saavutada omi põhikirjalisi eesmärke, peab olema maksimaalne liikmeskond, toimekas organisatsioon oma struktuuriga, vastutustundlikud isikud eri tasanditel**.

Siit koorubki teema. **Kas ja kui organiseeritud me oleme?** Aastaid on EKAL liikmelisus olnud kolmekümne viie protsendi piirimail, mis on oluliselt kõrgem kui mõnes teises sektoris. Ka eelmine aasta ei olnud erandiks. **Oli organisatsioone, mis kasvasid**, oli lahkujaid. Viimase **põhjuseks on eelkõige muutused tööjõuturul**, töökohtadel. **Masu** tingis uusi töökorraldusi, oli koondamisi, osalisele töötajale üleviimist, palgata puhkepäevad kohustusi, suunduti FIEks, laienes projektipõhine tegevus jne. Kõik see pani oma pitseri ka ametiühinguorganisatsioonide liikmelisusele ja ülesehitusele.

Kas ja **kui operatiivselt me suutsime muutustele reageerida**, see oli nii ellujäämise, arengute kui ka tagasilöövide põhiline mõjur. Tajume - **ametiühingutööd ei saa teha korraks ja millegi muu kõrvalt**. Kui puudub võimalus järjepidevaks, nõ 24/7 tegutsemiseks ja seda kõigil tsanditel siis tajuvad seda ka sotsiaalpartnerid, eelkõige tööandjad ning püüavad meiega vähem arvestada.

Seega peame väga selgelt mõtestama, **millist rolli täidab iga ametiühingu tasand**. Millised kohustused on asutuse organisatsiooni ja tema usaldusisiku tasandil, millised haruliidu tasandil, millised funktsioonid keskliidu tasandil?

Just täpselt formuleeritud ülesanded ja vastastikune kommunikatsioon loovad ametiühingutele tugeva aluse.

Usaldusisik esindab ametiühingu liikmete huve töökohal. Tema vahendustegevus tööandaja ja töötajate vahel on toetus eelkõige liikmetele. Laiemalt kõigile **töötajatele suunatud informeerimine ja konsulteerimine, kollektiivsed töösuhted** – need on tegevused, mida ei saa keegi mujalt tulla korraldama.

Haruliit saab ja peab andma infot, teatud suuniseid, professionaalset abi kohtadele. See on kahepoolne protsess. Kellelegi ei saa midagi peale sundida, kohustada, **aktiivsus peab tulema algtasandilt**. Ilmselt peame siin ise põhjalikult peeglisle vaatama ja

küsima – kas me oleme olnud piisavalt aktiivsed või oleme mõnegi võimaluse kasutamata jätnud.

Haru-, ehk sektoritasandi rolli ja on toetus usaldusisikutele, nende **koolitus, abi aktsioonipoliitika korraldamisel, õigusabi, avaliku arvamuse kujundamine**. Kindlasti kuulub siia ka kohustus rahvusvahelise koostöö korraldamiseks ning ametiühingutega seonduva andmepagasi kogumine, säilitamine, analüüs, ühistegevuse arendamine eri sektorite ametiühingu- ja kutseorganisatsioonide vahel. **Haruliit on** organisatsioonide edulugude ja tagasilööride analüüsija, üldise **ametiühinguideoloogia arendaja**.

Kõike seda on **võimalik tulemuslikult realiseerida juhul, kui toimib vastastikune, õigeaegne ja adekvaatne infovoog, valitud isikud on eesmärgi saavutamise nimel koostööaldisid ja tulemuse saavutamiseks solidaarsusele orienteeritud**.

Millist rolli teenib keskliit, ka see peab olema väga selgelt välja joonistuv. **Vältida tuleb haruliidu tegevuse dubleerimist, kellegi eest millegi äratemist**. Enam tuleb panustada aja, **organisatoorse inimressursi ja seondult ka finantsressursi optimaalsemale kasutamisele**. Absoluutset haruliidu ja kaskliidu tegevuse eristumist loomulikult ei saa olla. Tegevus **seadusloome ja poliitika kujundamisel, üleriigiliste kollektiivlääbirääkimiste korraldamisel**, esindamine rahvusvahelistes ametiühingorganisatsioonides, **suhtlus riigi tasandi institutsioonidega ja sotsiaalpartneritega** kujundab ametiühingute olemust, määrab nendega arvestamise või nendest möödavaatamise.

Väga oluline keskterasandil roll on **aktsioonivõimekusele eelduste loomine**. Seda nii seadusandlikus plaanis kui organisatsiooniliste küsimuste lahendamisel.

Eelõeldu üldistuseks on seega **märksõna – liikmelisus. Tulemuslikku teenust saab nõuda vaid siis kui teenuse nõudjad ise sellesse on panustanud**. Eritasandite rollide kvaliteetne realiseerimine on võimalik vaid siis kui on huvitatud tegijad ja nad suudavad katta inim- ja finantsressursiga kõik tasandid.

Eelnev väide ei sisalda niivõrd kriitikat liikmete aadressil, kui hinnangut mitteliitunute aadressil, kes esitavad kriitikat ja nõudeid ametiühingutele, ise kõrvalvaatajaks jäädes.

Teadaovalt **saavad ametiühingud**, erinevalt teistest kolmanda sektori esindajatest, **kasutada oma tegevuse arendamiseks vaid oma liikmemaksu tulu**. Teistel ühingutel on võimalik osaleda ka riigi eelarvest kodanikuühiskonna arendamiseks suunatud vahendite taotlemisel. Ametiühingute sõltumatuse tagamiseks, milline põhimõte on sätestatud ka ILO vastavas resolutsioonis, selline võimalus puudub. Küll aga ei välistu ametiühingute liikmemaksude raha kasutamine **Euroopa erinevatest fondidest raha taotlemiseks** vajaliku ja kohustusliku omaosaluse finantseerimiseks. Samas tuleb tõdeda, et meie väikese liikmelisuse ja tagasihoidliku liikmemaksu tulemi korral selline võimalus puudub.

Enamuse Euroopa ametiühingute liikmelisus on meie tasemest kordi kõrgem. Lisaks on neil kujunenud põhimõte, et **liikmemaksud tuleb koguda ja suunata ametiühingu toimimistasanditele, kus nende kasutamise sisuline väärtus ja majanduslik efektiivsus on maksimaalne**.

Kahetsusväärset on meil süvenemas olukord, mingi **stereotüüpne suhtumine – kui ametiühingud saavad tugevaks siis astume ametiühingusse**.

Seega oleme **dilemma** ees. Liikmelisus kasvaks siis kui töötajatele pakkuda atraktiivset ja kasulikku, eelkõige sotsiaalset turvalisust tagavat ametiühingutegevust. Teostamiseks vajame vahendeid, vahendeid tekib siis kui kasvab liikmelisus. Suletud ring.

Selle vastuolulise **situatsiooni lahendamiseks teede otsimisele on suunatud ka juba kaks aastat kestnud projekt visioon ametiühingud 2020**.

Visiooni üks arengusuund on, **kuidas saada lahti liikmete suhtumisest – keegi teine peab midagi tegema**, enesepanustamine piirdub tihti vaid kriitikaga. **Tehtagu mentaliteet** on oluliseks takistuseks eesmärkide saavutamisel. Tuleb muidugi ka tunnistada, et ajal, kus töötajate arv on vähenenud, **ei saa paljud põhitoõ kõrvalt ühiskondlikule, seega ka ametiühingutegevusele pühenduda**. Muutunud on ka tööjõu struktuur, kasutusel on mitmed uued töösuhete vormid, mis ei allu vanadele õigusregulatsioonidele ja tulenevalt ka klassikalistele ametiühingurollidele.

Selle näilise vastuolu ellimineerimiseks ja ametiühingutegevuse kaasajastamiseks on mitmeid häid rahvusvahelisi näiteid. Samas ei piisa nende teadmisest, vaid ametiühingutel tuleb need kasutusele võtta. Seega **väide, et ametiühingute esindusõigused piirduvad vaid töölepinguseaduse või avaliku teenistuse seadusega reguleeritud töötajatega, ei vasta tõele**. Meil endil on vaid vaja enim töötajaid teavitada, jagada infot ja tagada õiguslik toimimine. Need küsimused on olnud ka ametiühinguvõimekuse koolitustel läbivad teemad.

Muutusi tööturul teavad ja tunnetavad väga hästi ka **tööandjad ja kasutavad tihti seda ametiühingu valitud usaldusisikute töö takistamiseks**. On juhtumeid, kus usaldusisikust on **püütud ebaseaduslikult vabaneda või isegi mindud koondamisele**. Loomulikult mõjutavad sellised olukorrad ka teisi liikmeid kartlikkusele ja uue usaldusisiku leidmine ei pruugi olla lihtne.

Tundub kordamisena, kuid mida väiksem on kohapealne organiseeritus, mida väiksem on koondumine sektori või haruliitu, mida tagasihoidlikum on keskliitude koostöö, seda vähem tulemuslik on ametiühingute roll. Lahendused ei sõltu kellestki

muust, kui meist endist.

Töötajaid esindava organisatsiooni üks põhilisemaid ülesandeid on **sotsiaaldialoog ja sotsiaalpartnerlus**. Koostöö valitsuse, omavalitsusüksuste, nende liitude, tööandjate ja nende volitatud esindajatega on **ametiühinguliste tulemuste saavutamise teed ja vahendid**.

Euroopa Liidu, ILO, rahvusvaheliste ametiühinguorganisatsioonide, aga samuti tööandjate ühenduste poolt on viimastel aegadel vastu võetud olulisi dokumente, mis käsitlevad nimetatud üldpõhimõtteid.

Eesmärgiks on kodanikuühiskonna kujundamine. Sellise keskkonna loomine, kus eeldatakse iga ühiskonna liikme aktiivset osalust otsuste langetamisel ja tulenevalt vastutust ka otsuste realiseerimisel. Kui võrrelda Eesti ja teiste Euroopa riikide või nende **ametiühingute kaasatust osalusdemokraatiasse** siis kindlasti on see protsess kõige paremini toimimas Põhjamaades.

Samas teame, et vaatamata positiivsetele eeskujudele **on probleeme igal pool**. Miks muidu vahendab press **pidevalt ametiühingute aktsioone eri riikides?**

Ja siit üks oluline erinevus – mujal julgevad ja suudavad ametiühingud kõigi leaalsete võtetega omi õigusi nõuda. **Meil jätab aktsioonivõimekus igati soovida**. Seda tagasihoidlikkust tajuvad nii valitsus kui tööandjad. Kujunenud on olukord, kus teoreetiliselt ja seadusandlikult meil kodanikuühiskond toimib, kuid praktikas oleme alles teekonna alguses.

Peame olema enesekriitilised, tunnetama oma vajakajäämisi ja tegutsema, mitte lootma kellegi teise abile.

Kindlasti mängib siin rolli ka see, et **ametiühingute kõrvale on tekkinud sadu ja tuhandeid kodanikuühendusi, mis kõik esindavad teatud kitsa rühma huve**. Loomulikult on see positiivne ja viib tegevuse nii-öelda rohujuure tasandile.

Samas **peame selgelt eristama, millised on nende huvirühmade kitsamad huvid ja millised on ametiühingute laialdased, kõiki töötajaid puudutavad huvid**. Töö- ja sotsiaalvaldkonna küsimusi ei saa ükski teine organisatsioon lahendada. Järelikult peame suutma ennast kehtestada. Kehtestamisele mõjub negatiivselt kindlasti ka see, et samad inimesed kuulvad mitmetesse ühendustesse, tekib killustatus, ajanappus, aga samuti kaasneb kuulumisega mitmesse organisatsiooni ka liikmemaksu kohustus, mis mõjutab kahjuks just paljusid neid, kes kõige enam ametiühingute abi vajaksid.

Olukorda saaks lihtsustada tõhusama **koostööga eri organisatsioonide, eelkõige erialaliitude vahel**. See nõuab aga veelgi suuremat, ainult ametiühingutööle orienteeritud meeskonda ja kelle kompetents tagab meid rahuldavate lahenduste saavutamise.

Kollektiivsed töösuhted, tööhõive

Teadmiste vahetus, mida informeerimine ja konsulteerimine oma olemuselt on, ei ole eesmärk omaette. Selle **väljund on aluseks kollektiivsetele töösuhetele**. Eri tasandite **kollektiivlepingute ettevalmistamine, läbirääkimiste korraldamine, lepingute sõlmimine ja nende täitmise järelevalve on ametiühingute põhiülesanne**.

Meie liit on kujundanud kollektiivsete töösuhete osas oma seisukohad ja arendab neid pidevalt. Kõigist ettevõtmistest on informeeritud organisatsioone kohtedel, antud sisulisi soovitusi, tagatud juriidiline abi. Positiivseks saab lugeda ka kontakte tööandjatega, kes huvituvad paremast koostööst töötajate volitatud esindajatega.

Kahjuks mõjutas majandussurutus negatiivselt lepinguliste suhete arengut. Tuli valida ka uus strateegia, mille põhimõte oli, et läbirääkimiste käigus maksimaalselt säilitada olemaolevaid töökohti, vajadusel kokku leppida töötasude teatud negatiivseks korrigeerimiseks, töökorralduse optimeerimiseks, näiteks osatööaja rakendamiseks jne. Kindel soovitus oli ka see, et kokku lepitud muudatused lepingutingimustes kajastaks ka läbirääkimiste jätkumist ning varasema taseme taastamise tähtsust märkimist.

Just selliselt kirjeldatud variant andis Euroopa paljudes riikides võimaluse töötuse kasvu piiramiseks, **kvalifitseeritud tööjõule tööturul jätkamise võimaluse**.

Küsimus on ka laiem. Selliselt säilitati inimese kvalifikatsioon, nendel jätkusid tööharjumused, puudus vajadus sotsiaalhoolekande järele jne. **Inimväärikuse tagamine on ka raskete aegade kohustus ja selle põhimõtte toimimisele on ametiühingud panustanud**.

Kriitiliselt tuleb väljendada meie riikliku tööhõivepoliitika suhtes, õigemini selle puudumise suhtes. Poliitikud arutasid teemat küll korduvalt, kuid seda tegi iga partei omaette ja nii jäi tulemus saavutamata, pigem oli eesmärk saavuvate valmiste eelseks reklaamiks.

Tööpuuduse ja tööjõu puuduse teema sisaldab erinevaid tahke, mille täpne kirjeldamine viiks ka teatud lahendusteni. Vaja on analüüsida regionaalse, struktuurilise, haridusliku, soolise, rahvusliku jne tegurite üksik- ja üldmõju ning kujundada majanduslike arengutega korrelatsioonis olevaid tööturu meetmeid.

Ka kultuuritöötajate ametiliit on oma valdkonnas sellel teemal kaasa rääkinud. Muuseumireform või ERSO juhtkonnas toimunu, valdade raamatukogude töötajate arv jne on kaasa toonud konsultatsioone ministeeriumi, omavalitsuste, riigikogu tasandil.

Meie aktiivsus ja positiivne väljund saanuks olla veelgi suurem, edukam, kui asjaosalised ise oleks õigeaegselt meie poole pöördunud, olukorda kirjeldanud, lahendusi pakkunud. Mõnigi kord jäi mulje, et meie liidu mure on suurem, kui asjaosalistel kohtadel või valdkonda esindaval kutseliidul.

EKAL on sõlminud kultuuriministeeriumiga lepingu, mis käsitleb meie liidu põhjendatud osalust oluliste struktuurimuutuste otsustamise korral. Seda võimalust tuleb töötajate kaitseks realiseerida.

Positiivselt tuleb suhtuda töötukassa, kui kolmepoolse otsustuse alusel toimiva institutsiooni tegevusse, kes olemasoleva ressursi juures suutis toimida parimal viisil. Kahjuks on meie riigi roll aktiivsete tööturumeetmete rakendamisel nõrk ja kasutatavad vahendid võrreldes näiteks Taaniga, ligi seitse korda madalamad. Tõstetud töötuskindlusmaks määri leevendas küll olukorda kuid sisuliselt ei saa lugeda õigeks, et tööturule jäänud ja sedagi vähenenud töötasuga töötajad peavad üleval pidama nii suurt töötute armeed.

EKAL on koostöös teiste ametiühinguliitudega korduvalt teinud ettepanekuid tööturu korrastamiseks, töötukassa efektiivsuse tõstmiseks. Mitmed teemakohased seaduseelnõud on jõudnud ka riigikogu tasandile, kuna neid esitas opositsioon siis jäid need ka menetlusest välja. See aga ei tähenda, et iga ametiühinguliit loobuks nii olulistest küsimustest kaasaraakisest.

Kindlasti **peab kollektiivlepingute sõlmimine kasvama ja muutuma iga ametiühinguorganisatsiooni tegevuse lahutamatuks osaks**. Need, kellel lepingud olemas, peavad jätkama läbirääkimisi ja püüdma esiteks taastada kolme-nelja aasta tagust olukorda.

Arvestades kultuuritöötajate arvu ja kultuurivaldkonna ametiühingute suhtarvu siis võime anda meie valdkonna kollektiivsetele töösuhetele positiivse hinnangu. Kehtivate kollektiivlepingute osas on kindlasti märksõnaks järjepidevus. Kellel leping on, nendel koostöö jätkub. Uute lepingute sõlmimisele tuleb kindlasti enim tähelepanu pöörata.

Kahel viimasel aastal olid üleriigilised läbirääkimised majandusolukorrrast olenevalt piiratud ja mingite töötasu tõstmise nõudmistest esitamine suurendanuks töötust veelgi.

Sellel aastal alustame üleriigilisi läbirääkimisi ning sõltuvalt majanduslikest arengutest, esitame töötasude kasviku nõudmised. Milliste numbritega, see selgub aprilli alguseks, kui rahandusministeerium ja Eesti Pank on oma kevadprognoosid avalikustanud. Milleski mõjutab läbirääkimiste kulgu ka sõlmivat koalitsioonilepe ja ministrite paigutus, kuid see on pigem läbirääkimiste strateegia ja taktika küsimus.

Põhinõude aluseks on realiseerida varasem otsus - siduda kultuuritöötajate töötasu alammäär pedagoogide töötasu alammääraga ning liikuda läbirääkimistel kokkuleppe suunas, mille kohaselt haritlase töötasu alammäär oleks vähemalt võrdne vabariigi keskmise brutotöötasuga.

Ilmselt oleme kõik kursis, et **sotsiaalministeerium on ette valmistanud elektroonilise kollektiivlepingute andmekogu portaali, lühendina – klak**. See on süsteem, kuhu iga lepingu sõlmija saab, õigemini peab, oma lepingu ise elektrooniliselt sisestama. Täielikul rakendumisel tagab see andmekogum võimaluse analüüsida lepingute sisu, tutvuda nende tekstidega ja selle läbi anda läbilõike kollektiivsetest töösuhetest. Süsteemi väljatöötamises osalesid mitmed haruliidud, ka meie praktiline teave leidis paljuski arvestamist.

Juba teist aastat jätkub **sotsiaalministeeriumi ja sotsiaalpartnerite tegevus kollektiivsete töösuhete seaduspaketi kaasajastamise ettevalmistamiseks**. Kaasatud on ka palju rahvusvahelisi eksperte ja see annab lootuse, et meie õigusruum saab kaasaegse, muutunud tööturule vastava keskkonna.

Samas tuleb jälle meelde – kui ametiühingute liikmeid ja organisatsioone on sama vähe kui täna siis ei aita ka parimad seadused.

Töötasupoliitika, maksupoliitika

Teema oma olulisusega leiab kajastamist nii eraldi kui kollektiivlepingute kontekstis.

Kollektiivsete töösuhete alustala on töötasupoliitika. Mäletatavasti möödunud aastal esines meie regionaalminister, kelle haldusalas on kollektiivsete töösuhete arendamine omavalitsuste ja nende liitudega. Juba aastaid kestab vaidlus, millistel alustel saavad need institutsioonid protsessis osaleda. Teatud õiguslikud momendid vajavad täpsustamist ja tegelikult on ka lahendid olemas, kuid poliitilise tahte puudumine on selle protsessi peatanud. Olles mitte lihtsalt kriitiline, vaid objektiivne – viimane regionaalminister oli selle teema käsitlemisel kõige tagasihoidlikum. Jääb loota, et uus on tegusam, Isegi siis kui regionaalküsimuste otsustust antakse põllumajandusministeeriumi haldusse, tuleb sellega aktiivselt edasi tegutseda.

Omavalitsustegaseotudprobleemid on edastatud ka eelviidatud kollektiivsete töösuhete uue õigusruumi ettevalmistajatele. **Kindlasti jätkub õiglase, tulemustele motiveeriva töötasupoliitika arendamine**.

Kui võrd see **seondub oluliselt maksupoliitika paketiga** siis ühelt poolt on see keerukam ja kindlasti töömahukam.

Ametiühingud on oma ettepanekud maksupoliitika osas kooskõlastanud ja need nii valitsusele kui riigikogule esitanud.

Võib loota, et uus valitsuskalitsioon teatud maksuteemad tõstatab ja eelarvepoliitikaga seostab. Loomulikult **on meie huvides, et tarbimismaksud alaneksid ja riigi tulubaas ehitatakse üles loodud uue väärtuse õiglasele maksustamisele.**

Töötasustamise põhimõtete korrastamisel tuleb seista hea selle eest, et **kompetents oleks arvestatud**, vastutustundlikkus hinnatud, pidev enesetäiendamine au sees. Kindlasti vajab analüüsi ja vajadusel sekkumist samalaadset tööd tegevate meeste-naiste töötasude erinevuste teema. Samasse valdkonda tuleb arvata ka segregatsiooni teema, millistel töödel põhjendamatult rakenduvad vaid ühe soo esindajad. Laiem hõivatuse spekter vähendaks kindlasti ka töötuse taset.

Maksusüsteemi muutused eeldavad, et suudetakse **kirjeldada milliseid funktsioone täidab riik, milliseid omavalitsus, millised ülesanded antakse halduslepingute alusel näiteks kolmandale sektorile.** Ülesannete kaardistamine võimaldab välistada dubleerimise ja sellega optimeerida kulutusi. Samas teenuste kvaliteeti ja mahtu kahjustamata. **Loosung – õhuke riik – ei vasta kaasaegse toimiva ühiskonna vajadustele.**

Paljude kirjeldatud ja veel nimetatud **teemadega aktiivne tegelemine on sõnastatav kui ametiühingute rolli täitmine riigi majandus- ja sotsiaalpoliitika kujundamisel.** Selle mõjutamiseks on aga vajalik teada reaalselt olukorda igal tasandil, koguda ja analüüsida adekvaatseid andmeid, formuleerida ettepanekuid ning otsida teid nende elluviimiseks.

Ametiühingute võimalus, õigemini kohustus on antud teema osas teha järjepidevalt ettepanekuid, osaleda aruteludes, otsida oma nõudmiste realiseerimiseks liitlasi. Otsustajaid saab mõjutada vaid koostöö kaudu. See omakorda nõuab palju aega ja järjepidevust. Kõike seda on koostöös eri haruliitude ja keskliitude vahel tehtud ja ametiühingulist solidaarsust üles näidatud.

Jälle jõuame haldusvõimekuse teemani. **Kas ja kui palju on meil vastavaid spetsialiste tööl või kui palju saame vajadusel sisse osta nõutavat teavet.** Iga teema, mis on meile oluline, kuid milles me ei suuda kaasa rääkida, kahandab ametiühingute autoriteeti.

Seadused, õigusruumi kujundamine

Praktiliselt **kaks aastat on kehtinud uus töölepingu seadus.** Täna on kogunenud palju fakte ja paljuski selgunud millised kitsaskohad ja ebatäpsused on nimetatud seaduses, millised tõlgendused on tekitanud tööturul olijatele kõige enim probleeme, mida muuta, et paremini kaitsta töötajaid ning motiveerida tööandjaid seaduskuulekamale käitumisele. **Paindlik turvalisus, mis seadusse sisse kirjutatud, toimib paljuski ühepoolsest** – tööandjal on võimalus paindlikult töötajaga manipuleerida, samas teha seda talle endale turvalisel moel. Kindlasti paljud probleemid saavad ka lahenduse, kui tekib **töövaidluskomisjonide ja kohtupraktikate analüüs.** Samas ei saa pidada normaalseks, et ühe seaduse toimimiseks peab pidevalt õiguskaitseorganite abi vajutama.

Lähiajal teevad ametiühingud valitsusele ettepaneku analüüsida töölepinguseaduse toimimist ja vajadusel alustada muudatusettepanekute menetlemist. See eeldab, et kõik probleemid näited jõuaks haruliitu, kus saaks teha koondi, üldistuse ja selle õigeaegselt edastada.

Jätkub ka **tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse seaduse eelnõu ettevalmistamine.** Paljuski poliitilise tahte taha varjunud protsess peab jõudma tulemusliku lahendini. **Muutusi nõuab ka haiguspäevade arvestamise ja hüvitamise seadusruum.** Viimased muudatused on viinud selleni, et paljud haiged käivad tööl, kahjustades nii ennast kui kolleege. Milleski tuleb töötajaid mõista, vormistades haiguslehe, kaotada nad oluliselt sissetulekust. Kui sellele on veel eelnenud töötasu vähendamine või on peres töötuid siis loomulikult käiakse pigem haigena tööl.

Pikad **vaidlused on jätkunud pensionireformi teemadel.** On loomulik, et praegusel kujul kehtiv regulatsioon vajab muutmist. Korraldatud uuringud ja sotsiaalpartnerite ettepanekud on andnud mitmeid asjalikke sisendeid, kuid kahjuks on seaduseelnõu lõpuni viimata. Pensioniteemaatika ei saa piirduda vaid pensioniea tõstmise otsusega. Koos sellega **tuleb lahendada pensionilemineku paindlikkuse süsteem, vanemaaliste täiend- ja ümberõppe küsimused, osatööaja rakendamine, aga samuti eelpensionidega kaasnev pensionivähendamine.**

Eraldi **teema on madala töötasuga seotud pensioniaasta koefitsient.** Kõik tajuvad ebaõiglust, kuid lahenduseni ei ole jõutud. Meid, kultuuritöötajaid puudutab see eriti, kuna enamuse meie töötajate töötasud on madalamad, kui eeldab kehtiv arvestuskord.

Ametiühingute poolt oleme teinud korduvalt **ettepanekuid erisoodustumaksu kaotamiseks täiend- ja ümberõppe erialakoolitustelt ja tööandjapoolsetele terviseürituste kulutustelt.** Kahjuks on rahandusministeerium kõik ettepanekud, sh tööandjate endi, ettepanekud tagasi lükanud.

Meie huviorbiidis oli korduvalt ka **õppelaenu tagasimakse ja loomulikult ametiühingumaksude käibemaksu osa tagastamise** teemad. Kuivõrd tulemust veel ei ole siis jätkub teemakäsitus ka uue valitsuse ja riigikogu ees.

Kollektiivlepinguliste töösuhete ja tööhõive käsitlemisel oli viidatud ka praegusele **tööjõu olemasolu teemale.** Laiendades lähenemisnurka, tuleb väita, et **praeguse demograafilise situatsiooni jätkudes, muutub olukord veelgi keerukamaks.** Lisandub **jätkuv väljaränne,** kusjuures lahkujad on parimas fertiilses eas noored. Toimub küll ka tagasitulek, kuid siin statistika näitab, et enamuse noortest naistest jääb mujale, tagasi tulevad mehed. Kodus puudub seetõttu aga reaalne võimalus pereloomiseks ja mõjutab demograafilist olukorda veelgi.

Tööturu ja **tööjõu teine negatiivne probleem on seotud hariduse struktuuriga. Kutseharidust ei ole suudetud teha nii atraktiivseks**, et need koolid suudaksid tööturule kvalifitseeritud tööjõudu pakkuda. Ka erialade valik ei vasta tööturu ootustele. Veelgi suuremas nihkes on **kõrgharidussüsteem. Enamus üliõpilasi on nõrgetel erialadel**, mille järele puudub tööturul nõudlus. Nii minnakse lõpetamise järel kas riigist või kvalifitseerutakse ümber, mis tähendab raisatud aega ja raha. Kui isegi tasuta kõrghariduse idee realiseerub, on iseküsimus, kas see toob kaasa ka erialade nõudluse ja pakkumise muutuse. **Koolid, koos teiste majanduse arenguid mõjutavate institutsioonidega peavad üha enam oma tegevuse suunama tööturule vajalike kvalifitseeritud ja haritud isiksuste õpetamisele.**

Väitlused toimuvad ka huvihariduse valdkonnas. On neid, kes sooviksid huvihariduse viia põhihariduse ja gümnaasiumi juurde. Sellega kannataks enim muusikakoolid, vähem ehk kunstõppega seotud koolid. Samas on spordikoolide süsteemi lammutamine negatiivse näitena olemas ja selle kordumist ei tohiks lubada.

Osaledes haridusstrateegia väljatöötamises Eesti Koostöö Kogus, olles kontaktis haridusministeeriumiga, omavalitsusliitudega jne, saab kinnitada, et ülalviidatud probleeme tajutakse ja püütakse kirjeldada neid vajalikke arenguid, millela tulemuslikke lahendusi ei ole.

Kui ei toimu positiivseid nihkeid rahvastiku taastootmises, ei tagata lastega perede heaolu, ei anta tööturule orienteeritud haridust, ei looda kõrge lisandväärtusega töökohti, ei maksta konkurentsivõimelist töötasu siis ei taga ükski penisoniea tõus meie tööturu vajadusi. Kindlasti **viib see võõrtööjõu sissetoomisele** ja kui see protsess toimib põhiliselt masstööjõu osas siis kaasnevad sellega veel mitmed sotsiaalsed ja kultuurilised probleemid. Samas **tuleks soosida kõrgkvalifikatsiooniga spetsialistide sissevoolu**. Kindlasti kasvataks see tööjõu konkurentsi kultuurivaldkonnas, kuid kindlasti kaasajastaks kvalifikatsiooninõudeid ja tõstaks nende reaalselt sisulist väärtust.

Seega tuleks tööturu regulatsioonis enim **panustada ka kutsestandardite reaalsele toimimisele**. Põhjendamatult on nõuda kutse olemasolu, kui sellega ei kaasne paremad töötingimused ja konkurentsivõimeline töötasu. **Just kutse ja töötasu korrelatsiooniteema võiks olla ka üheks kollektiivlepingute sisupunktiks.**

Oleme selles valdkonnas **koostööd teinud enamuse kultuurivaldkonna erialaliitudega** ja on ka teatud edusamme. Kuid peame ka tunnistama, et selle protsessi **edasiarendamine eeldaks kindlamat ja ühistest seisukohtadest lähtuvat toimimist.**

Valdkondi, mille probleemide lahendamisele on aasta, õigemini aastate jooksul lahendusi otsitud, on sadu. Kõigi kirjeldamine nõuaks ka sadu lehekülgi teksti.

Põhiline on aga see, et teemade käsitlemisel oleks järjepidevus, suudetaks tajuda väliseid muutusi ja anda õigeaegseid omapoolseid sisendeid.

Kindlasti on **üheks oluliseks tulemusliku toimimise mehhanismiks koostöö erinevate poliitiliste jõududega**. Ametiühingud ei saa siduda ennast vaid ühe-kahe parteiga. Paljud püüavad meid kokku viia eelkõige sotside ja keskparteiga. Kuid ametiühingud peavad olema valmis kootööks kõigi erakondadega, kellega teemade lõikes ühtivad meie huvid ja eesmärgid. See eeldab aga pidevat kursisolekut, lobitööd, kvaliteetsete materjalide ettevalmistamist ja õigeaegset edastamist. Koostöö peab toimuma nii kohalikel kui üleriigilistel tasanditel. Kindlasti vajab selline töö järjepidevust, ametiühingu esindajate erudeeritust, suhtlemisoskust.

Ametiühingute ettevõtmiste positiivsele tulemusele aitab kaasa **aktiivne üldsuse teavitamine, suhtlemine erinevate arvamusiikritega**. Ametiühingu teemat püütakse pressis küll üldjuhul seondada aktsioonidega, vaid millegi nõudmisena ja tööandja võimaluste mitteamistamisega. Siin tulebki ametiühingutel **teha oluline kuvandimuudatus**. Me peame omi huve heas mõttes maha müüma. Meist **peab jääma arusaam, et meie poolt pakutav on kasulik nii riigile kui tööandjatele**. Ja mitte ainult näiliselt tegutsema, vaid oma praktilise tegevusega saavutama usaldusväärsuse, pariteetsuse ühiskonna asjade edendamisel.

Olulist **rolli mängib ka enda nähtavaks tegemine. Kaasaegne sotsiaälvõrgustik, moodsad suhtlusvormid** on need atribuudid, mille kaudu jõuab nooremateni. Vanema põlvkonna jaoks on kindlasti traditsionaalsed infokanalid toimivamad. Seega oleks **vajalik info ja uudisvoo loomisel ja edastamisel arvestada erinevaid tarbimisgrupe**. Paar aastat tagasi avasime **oma listi**, kuid selle kasutamine ei muutunud aktiivseks. Kindlasti vajab selline tegevus modereerimist, milleks ega ei jätkunud inimressurssi. Väljastpoolt sellise teenuse ostmise ei anna aga sisulist tulemust.

Pragu oleme ennast liitnud ametiühingute keskkliidu **suhtlusportaali**, kuid ka sinna ei ole meist keegi veel omi arvamusi sisestanud. Vastupidi, mitmed kolleegid on palunud ennast sellest keskkonnast välja arvata. Kas on ajapuudus või veelgi hullem, huvipuudus?

EKAL struktuur

Käsitleda tuleb ka meie organisatsiooni praegust struktuuri ja võimalikke muudatusvajadusi.

Kindlasti võib väita, **et meie põhikiri vastab igati tänastele ja homsetele nõuetele**. Seega sõltub meist endist, kas organisatsioon toimib või ei kasuta oma potentsiaali ootab tegusaid toimetajaid.

Olemasolevate liikmete hoidmine, uute liikmete juurdetuleks sõltub tegevusest kohtadel. Sellel peatusime ülevaate alguses, käsitledes eri tasandite ülesandeid. Muidugi toimub see protsess koostöös haruliiduga. Nii-öelda ülalt saab anda küll igakülgselt abi,

aga seda muidugi siis kui selleks aktiivset huvi üles näidatakse. Kas ja kui palju sellist võimalust on kasutatud, tasub järelmõtlemist ja veelgi enam, tuleb asuda aktiivsele uute liikmete värbamisele. Kui see sõna tekitab tõrkeid siis – ametiühingutesse kaasamisele. Eesmärk jääb samaks.

Meil seisab ees ülesanne, kohustus pöörduda kõigi kultuurasutuste töötajate poole, miks mitte ka loomeliitude poole (ka kokku kutsutud *kultuurikoda*) ja selgitada, mida ametiühing endast kujutab, kuidas toimib, mis on seni takistanud ja mida tuleb igal meist ette võtta et ametiühing kaasaks enamuse valdkonna töötajatest. Valmisolek ühistegevuse erendamiseks on küps. Miks muidu tekkis *kultuurikoda*, miks paljude kultuurivaldkondade esindajad on käinud konsultatsioonidel. Mitmel juhul on pöördujate esialgne aktiivsus hajunud, kuid on ka neid, kes eeldaks meiepoolset jõulisemat asjaajamist.

Tahtmata korrata haldussuutlikkuse teemat, peame seda tegema. **Kui meie tegevus on usaldusväärne siis kasvab ka liikmeskond.** Tegevust saab korraldada vastava inimressursi olemasolul.

Neid, kelle nimel töötada, on üle viie tuhande ja sellise töötajaskonna organiseerimine annaks meile arengupotentsiaali, mis võimaldaks kõigi huvide ja õiguste parimat realiseerimist.

Kuidas selleni jõuda? Küsimus meile kõigile. Meie kõigi kohus on sellele ka vastuseid otsida ja leida, ning otsustada ja veelgi olulisem sihipäraselt toimida.

Liidu majandusolukord on käsitletud revisjonikomisjoni dokumentides juhatusel ja volikogule esitatud ning liidetakse käesoleva aruandega.

Kulud on optimeeritud, õigemini minimeeritud. **Tulude ja kulude vähenemine on korrelatsioonis** vahemikus kuuendik eelarvelisest kogumahust.

Muutused **liikmemaksude laekumises** olid seotud muudatustega tööturul ja liikmete töötasustamisel.

Kaks senist täistööajaga töötajat on poolte kokkuleppel üle viidud osatööajale. Samas töö maht ei ole vähenenud, pigem nõuab praegune keerukas olukord suuremat spetsialistide koosseisu. Eelkõige juriidilise teenuse pakkumiseks ja organisatoorse tegevuse arendamiseks kohtadel. Üleriigiliste läbirääkimiste alustamisel kasvab töömaht veelgi. Samuti jätkub kollektiivsete töösuhete seadusandluse kaasajastamine, mis nõuab meiepoolset pidevat juriidilist valmisolekut tööks ettevalmistatud materjalidega. See on vaid osa mõõdapääsmatute töömahtude loetelust.

Järelikult tuleb esimesel võimalusel tulla meie organisatsiooni tööjõu struktuuri teema juurde ning panustada kompetentsetesse, eesmärgipäraselt toimivatesse ja aktiivselt ametiühingutööd väärtustavatesse spetsialistidesse.

Kokkuvõtvalt võime nentida, et praegune volikogu koosseis ja valitud juhatus tunnetavad vastutust ning tehtu eest saab kõiki tänada. Samas peame suutma ennast häälestada panustamiseks enamale ja solidaarsuspõhimõtete realiseerimisele.

Käesoleva ettekande põhiseisukohtade valik ja teemade avamise rõhuasetused annavad üldistatud läbilõike EKAL igapäevasest sisutegevusest, mille eesmärgiks on - tagada põhikirjaliste ülesannete täitmine, liikmete huvide ja õiguste kaitse.

Raamatupidamise aastaaruanne

Tegevjuhtkonna deklaratsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu juhatus deklareerib oma vastutust raamatupidamise aastaaruande koostamise eest ja kinnitab, et:

- 1) raamatupidamise aastaaruande koostamisel rakendatud arvestuspõhimõtted on vastavuses Eesti hea raamatupidamistavaga;
- 2) raamatupidamise aastaaruanne kajastab õigesti ja õiglaselt raamatupidamiskohustuslase, Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu, finantsseisundit, majandustulemust ja rahavoogusid;
- 3) kõik teadaolevad olulised asjaolud, on raamatupidamise aastaaruandes nõuetekohaselt arvesse võetud ja esitatud;
- 4) Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit on jätkuvalt tegutsev.

Bilanss

(kroonides)

	31.12.2010	31.12.2009	Lisa nr
Varad			
Käibevara			
Raha	373 261	372 163	2
Kokku käibevara	373 261	372 163	
Põhivara			
Materiaalne põhivara	10 451	23 963	3
Kokku põhivara	10 451	23 963	
Kokku varad	383 712	396 126	
Kohustused ja netovara			
Netovara			
Eelmiste perioodide akumuleeritud tulem	396 126	352 577	
Aruandeaasta tulem	-12 414	43 549	
Kokku netovara	383 712	396 126	
Kokku kohustused ja netovara	383 712	396 126	

Tulemiaruanne

(kroonides)

	2010	2009	Lisa nr
Tulud			
Liikmetelt saadud tasud	709 752	845 658	4
Kokku tulud	709 752	845 658	
Kulud			
Mitmesugused tegevuskulud	-252 599	-277 629	5
Tööjõukulud	-456 872	-511 590	6
Põhivara kulum ja väärtuse langus	-13 512	-13 512	3
Kokku kulud	-722 983	-802 731	
Kokku põhitegevuse tulem	-13 231	42 927	
Finantstulud ja -kulud	817	622	
Aruandeaasta tulem	-12 414	43 549	

Rahavoogude aruanne

(kroonides)

	2010	2009	Lisa nr
Rahavood põhitegevusest			
Liikmetelt laekunud tasud	709 752	845 658	4
Väljamaksed töötajatele	-456 872	-511 590	
Muud rahavood põhitegevusest	-266 111	-290 519	
Kokku rahavood põhitegevusest	-13 231	43 549	
Rahavood investeerimistegevusest			
Laekunud intressid	817		
Kokku rahavood investeerimistegevusest	817	0	
Kokku rahavood	-12 414	43 549	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi alguses	396 126	352 577	
Raha ja raha ekvivalentide muutus	-12 414	43 549	
Raha ja raha ekvivalendid perioodi lõpus	383 712	396 126	

Netovara muutuste aruanne

(kroonides)

		Kokku netovara
	Akumuleeritud tulem	
31.12.2008	352 577	352 577
Aruandeaasta tulem	43 549	43 549
31.12.2009	396 126	396 126
Aruandeaasta tulem	-12 414	-12 414
31.12.2010	383 712	383 712

Raamatupidamise aastaaruande lisad

Lisa 1 Arvestuspõhimõtted

Üldine informatsioon

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu 2010. aasta raamatupidamise aastaaruande perioodiks on 01.jaanuar - 31.detsember. Raamatupidamise aastaaruanne on koostatud eesti kroonides ning ümmardatud täiskroonideks.

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu raamatupidamise 2010. 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

(kroonides)

	31.12.2010	31.12.2009
Sularaha kassas	9	191
Arvelduskontod	373 252	371 972
Kokku raha	373 261	372 163

Lisa 3 Materiaalne põhivara

(kroonides)

		Kokku
	Masinad ja seadmed	
31.12.2008		
Soetusmaksumus	66 259	66 259
Akumuleeritud kulum	-42 784	-42 784
Jääkmaksumus	23 475	23 475
Ostud ja parendused	14 000	14 000
Amortisatsioonikulu	-13 512	-13 512
31.12.2009		
Soetusmaksumus	80 259	80 259
Akumuleeritud kulum	-56 296	-56 296
Jääkmaksumus	23 963	23 963
Amortisatsioonikulu	-13 512	-13 512
31.12.2010		
Soetusmaksumus	80 259	80 259
Akumuleeritud kulum	-69 808	-69 808
Jääkmaksumus	10 451	10 451

Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu materiaalne põhivaraks on vara, mida kasutatakse EKAL-i majandustegevuses pikema ajavahemiku jooksul kui 1 aasta ja mille soetusmaksumus on alates 5000.- kroonist ühiku kohta.

Materiaalne põhivara võetakse arvele soetusmaksumuses, mis koosneb ostuhinnast, mittetagastatavatest maksudest ja otseselt soetamisega seotud kulutustest.

Materiaalne põhivara amortisatsiooni arvestus toimub lineaarsel meetodil lähtudes kasulikust eeldatavast kasutuseast. Materiaalne põhivara hakatakse amortiseerima tema kasutuselevõtmise hetkest ning seda tehakse kuni amortiseeritava osa täieliku amortiseerumiseni või vara eemaldamiseni kasutusest.

Lisa 4 Liikmetelt saadud tasud

(kroonides)

	2010	2009
Mittesihotstarbelised tasud		
Liikmemaksud	709 752	845 658
Kokku liikmetelt saadud tasud	709 752	845 658

Lisa 5 Mitmesugused tegevuskulud

(kroonides)

	2010	2009
Üür ja rent	93 744	98 158
Energia		7 736
Elektrienergia		3 388
Soojusenergia		4 348
Mitmesugused bürookulud	52 505	61 766
Lähetuskulud	5 640	13 400
Koolituskulud	9 408	37 678
Liikmemaks TALO-le	38 268	38 700
Muud	53 034	20 191
Kokku mitmesugused tegevuskulud	252 599	277 629

Lisa 6 Tööjõukulud

(kroonides)

	2010	2009
Palgakulu	339 932	382 105
Sotsiaalmaksud	116 940	129 485
Kokku tööjõukulud	456 872	511 590
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	2	3

Lisa 7 Seotud osapooled

(kroonides)

Liikmete arv majandusaasta lõpu seisuga		
	31.12.2010	31.12.2009
Juriidilisest isikust liikmete arv	26	26

Tehinguid seotud osapooltega Mittetulundusühing Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidul 2010 aasta majandusaasta jooksul toimunud ei ole.

Aruande digitaalallkirjad

Eesti Kultuuritöötajate Ametiliit (registrikood: 80096540) 01.01.2010 - 31.12.2010 majandusaasta aruande andmete õigsust on elektrooniliselt kinnitanud:

Allkirjastaja nimi	Allkirjastaja roll	Allkirja andmise aeg
AGO TUULING	Juhatuse liige	01.06.2011
KARIN KANGUR	Juhatuse liige	01.06.2011
ANDRES ALAMAA	Juhatuse liige	02.06.2011
HELJU ZAHHAROV	Juhatuse liige	03.06.2011
KARLIS SAAR	Juhatuse liige	06.06.2011
ELLEN VÄRV	Juhatuse liige	09.06.2011
SIIRI OSTROUHS	Juhatuse liige	16.06.2011
AINO LEPP	Juhatuse liige	17.06.2011

Tegevusalad

Tegevusala	EMTAK kood	Põhitegevusala
Ametiühingute tegevus	9420	Jah

Sidevahendid

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