



Długotrwałe negocjacje zakończone... TERAZ WSZYSTKO W WASZYCH RĘKACH

Wynikiem intensywnej negocjacji Związki Zawodowe przedstawiły szereg propozycji zmierzających ku ujednoczeniu nowego państwowego porozumienia zwanego *'W kierunku roku 2016'*.

Tym razem negocjacje trwały znacznie dłużej niż poprzednio, dlatego że kładliśmy nacisk na rozwiązanie ważkich problemów dotyczących wyzysku pracowniczego, nieuzasadnionych zwolnień oraz wdrażania prawidłowych standardów pracy.

Tematy te zostały już poruszone wiosną 2004 roku podczas związkowych konsultacji mających na celu przygotowanie raportu na temat programu *Systematycznego Wzrostu (Sustaining Progress)*.

Nasze zaniepokojenie zostało znacznie pogłębione, kiedy to, bez uprzednich konsultacji ze związkami, rząd zdecydował się otworzyć rynek pracy dla nowych członków UE nie upewniając się jednocześnie czy istnieją wystarczające narzędzia ochronne dla pracowników nowych krajów Unii.

Nikt wówczas nie przypuszczał, że nasze postulaty miały jakiegokolwiek podstawy do momentu wydarzeń w firmach Gama oraz Irish Ferries, które tylko wzmocniły nasze przekonanie, że jeżeli nie nastąpi postęp w rozmowach na poruszone przez nas tematy całość negocjacji skazana będzie na fiasko.

Nacisk, który kładliśmy na problem wyzysku pracowniczego wynikał nie tylko z naszego zaniepokojenia sytuacją, ale również ze świadomości, że wszelkie inne porozumienia zostaną niechybnie pogrzebane, jeśli wyzysk pracowniczy pozostanie kwestią nierozwiązaną. Zasady i warunki pracy nie będą miały większego znaczenia, jeśli pozwolimy na istnienie tychże problemów.

Propozycje dotyczące standardów pracy zaproponowane podczas negocjacji nie do końca sprostają naszym oczekiwaniom, jednakowoż wydaje mi się, że są one wszystkim, co mogliśmy tym razem osiągnąć biorąc pod uwagę naszą liczebność (600000 członków) oraz układ sił podczas przeprowadzonych rozmów. Ocena osiągnięć oraz kierunków dotyczących porozumień na temat standardów pracy należy do wszystkich naszych członków.

Jeśli chodzi o płace, zaproponowana została maksymalna stawka wzrostu w wysokości 10.37% w przeciągu dwudziestu siedmiu miesięcy

podzielonych na cztery etapy wchodzące w życie od momentu przedawnienia poprzednich porozumień *Systematycznego Wzrostu*. Stawka ta przekracza przewidywany wzrost inflacji na następujące dwadzieścia siedem miesięcy i pozwala pracownikom brać udział i odczuwać osobiście wzrost gospodarczy oraz uzyskać realne zadośćuczynienie za niedawny wzrost cen.

Proponowana 0,5 procentowa dodatkowa podwyżka płac dla nisko opłacanych pracowników, których stawka podstawowa równa się lub jest niższa od 10,25 Euro w drugiej fazie wypłat pracowniczych nie sprostала naszym oczekiwaniom jednak uważamy, że na tym etapie porozumienia było to wszystko, co mogliśmy osiągnąć.

Mimo naszych usilnych starań, postęp nad porozumieniami dotyczącymi rent i emerytur pozostał znacznie ograniczony, co nie zmienia faktu, że nic nie ogranicza naszych praw do przeprowadzenia akcji protestacyjnej w obronie pracowniczych praw do rent i emerytur. Uzyskaliśmy również prawo do apelacji do Państwowego Urzędu Ochrony Pracowników (National Implementation Body) w sprawach spornych dotyczących rent i emerytur.

Osiągnięcia nasze wynikające z tych rozmów tylko częściowo spełniają nasze oczekiwania a ich ostateczny los leży w rękach naszych członków, którzy podejmą decyzję w tajnym referendum.

W szerszym, społecznym spojrzeniu na dziesięcioletni program *'W kierunku roku 2016'* kładliśmy nacisk na nurtujące nas tematy takie jak doksztalcanie, dostęp do edukacji, szkolenie, zakwaterowanie, zdrowie, opieka nad dziećmi oraz osobami starszymi. Wyniki negocjacji na powyższe zagadnienia streszczone są w dołączonym suplemencie. Dodatkowo, pełny tekst porozumień programu *'W kierunku roku 2016'* jest dostępny w siedzibach SIPTU oraz na naszej stronie internetowej www.siptu.ie

Ze względu na czas wakacji letnich Rada Związku zdecydowała o przedłużeniu okresu głosowania w referendum. Informacja na temat referendum oraz próśb o głosowanie korespondencyjne może zostać uzyskana w lokalnej siedzibie związku.

Jack O'Connor, Prezes Związku

PŁACA I MIEJSCE PRACY

- Dokument *'W kierunku roku 2016'* określany jest jako porozumienie dziesięcioletnie. W swoich założeniach zakreśla on swoje cele kluczowe dotyczące rozwoju ekonomicznego i społecznego w Irlandii na najbliższe dziesięć lat, jednak kwestie związane z płacami oraz prawem pracy zostaną podejmowane w przyspieszonym terminie.

Warunki wzrostu płac zamierzone są na okres dwudziestu siedmiu miesięcy wchodząc w życie natychmiast od momentu wygaśnięcia poprzednich porozumień *Systematycznego Wzrostu (Sustaining Progress)*. Większość innych inicjatyw dotyczących prawa pracy ma być wdrożona dopiero do końca roku 2007.

- Propozycje dotyczące płac wyglądają następująco:
 - 3% podwyżka pensji podstawowej przez pierwsze sześć miesięcy okresu trwania porozumienia zgodnie z warunkami wytyczonymi dla poszczególnych miejsc pracy i branży przemysłu;
 - 2% podwyżka pensji podstawowej przez kolejne dziewięć miesięcy okresu trwania porozumienia zgodnie z warunkami wytyczonymi dla poszczególnych miejsc pracy i branży przemysłu;

nisko opłacani pracownicy, których stawka podstawowa równa się lub jest niższa od 10,25 Euro otrzymają dodatkową 0,5% podwyżkę w tej fazie wypłat pracowniczych, co daje 2,5% w całości;

- 2,5% podwyżka pensji podstawowej przez kolejne sześć miesięcy okresu trwania porozumienia zgodnie z warunkami wytyczonymi dla poszczególnych miejsc pracy i branży przemysłu; oraz
- 2,5% podwyżka pensji podstawowej przez następne sześć miesięcy okresu trwania porozumienia zgodnie z warunkami wytyczonymi dla poszczególnych miejsc pracy i branży przemysłu;

- Procedury związane z rozstrzygnięciem dysput pracowniczych nie zostaną zmienione.
- Tak jak w poprzednim porozumieniu (*Sustaining Progress*), pracodawcy i związki zawodowe godzą się zastosować do rekomendacji Sądu Pracy (lub innej uzgodnionej strony trzeciej), lecz tylko w pewnych ograniczonych okolicznościach.

- Dysputy dotyczące roszczeń pracodawców niemogących wypłacić podwyżek ustalonych porozumieniem będą rozwiązywane za pomocą zwykłych mechanizmów Prawa Pracy. W powyższych przypadkach pracodawca będzie zobowiązany przedstawić kompletną dokumentację wspierającą dane roszczenie do Sądu Pracy oraz Związku Zawodowego. Związek nie jest zobowiązany do zaakceptowania werdyktu sądu. W sytuacji, gdy werdykt sądu odrzucony zostanie przez członków związku możliwe będzie podjęcie akcji protestacyjnej po trzytygodniowym okresie 'uspokojenia nastrojów'.
- W celu uniknięcia niepotrzebnych opóźnień w powyższych procedurach, Rząd zobowiązany jest udostępnić dodatkowe narzędzia urzędem zaangażowanym w rozwiązywanie dysput i roszczeń.
- Stawka minimalna zostanie podniesiona od 1 stycznia 2007. Kongres oraz IBEC wystąpią do rządu z propozycjami kwoty podwyżki z możliwością konsultacji w Sądzie Pracy.
- Ustanowiona w poprzednim traktacie grupa antyinflacyjna będzie kontynuowała swoje działania.
- Państwowe Centrum Współpracy i Partnerstwa (National Centre for Partnership and Performance) stworzy wytyczne dla pracowników w ciągu dwunastu tygodni od ratyfikacji traktatu.
- Podjęte zostaną działania mające na celu zrewidowanie dotychczasowej

polityki kształcenia ze szczególnym naciskiem na tych pracowników, którzy potrzebują tego najbardziej (wliczając pracowników branży produkcyjnej) oraz nowoprzybyłych pracowników zagranicznych.

- Stworzone zostaną fundusze edukacyjne oraz sieć placówek edukacyjnych prowadzonych przez związki.
- Wprowadzone zostanie dofinansowanie dla tych, którzy wyrażą chęć kontynuowania nauki na studiach wyższych i kolegiach.

EMERYTURY I RENTY

- Wszelkiego typu roszczenia dotyczące rent i emerytur będą kierowane do Państwowego Urzędu Ochrony Pracowników (National Implementation Body) przy jednoczesnym zaangażowaniu członków Kongresu oraz IBEC z danego okręgu w celu osiągnięcia porozumienia.
- Rząd przystąpi do współpracy z Kongresem i Państwowym Urzędem Ochrony Pracowników (National Implementation Body) w celu sformułowania programu polityki emerytalnej. Powstanie również projekt rządowy dotyczący polityki emerytalnej.
- Dyrektywy UE dotyczące transferu świadczeń zostaną dostosowane do irlandzkiego prawa.

STANDARDY PRACY

- Zaproponowany został nowy pakiet działań mający na celu dokładniejsze przestrzeganie standardów pracy:
 - utworzenie nowego ustawowego ciała regulującego przestrzeganie prawa pracy;
 - potrojenie ilości inspektorów pracy;
 - poprawienie współpracy między agencjami (Revenue Commissioners i Departament of Social and Family Affairs) zaangażowanymi w kontrolowanie zastosowania prawa pracy w miejscu pracy;
 - wprowadzenie nowego obowiązku utrzymywania aktualnej dokumentacji
 - zwiększenie zaangażowania materialnego pracodawców w działanie systemu
 - wprowadzenie nowego i uproszczonego systemu zatrudnienia zgodnego z istniejącym prawem; oraz
 - zwiększenie kar dla pracodawców niestosujących się do prawa pracy.
- Stworzony zostanie nowy urząd (New Office of Director of Employment Rights Compliance – ODERC) kontrolujący i wcielający zasady prawa pracy z możliwością samodzielnego zlecenia badań i śledztw.
- Ilość inspektorów pracy powiększona zostanie z 31 do 90 do końca roku 2007.
- Dostępne będzie wsparcie prawne, księgowo oraz administracyjne.
- Zostanie sporządzona Nota Porozumienia między ODERC a związkami zawodowymi.
- Nowe rozporządzenie pozwoli na płynną współpracę między Urzędnikami Urzędu Podatkowego, Ministerstwem ds. Opieki Społecznej i Rodziny oraz ODERC polegającej na wspólnym dostępie do informacji i przeprowadzaniu akcji śledczych przez połączone grupy ekspertów (Joint Investigation Units JIU).
- Pracodawcy będą zobowiązani przez prawo do utrzymywania regulowanych prawem archiwów we właściwym formacie; niezastosowanie się do tego wymogu będzie karane grzywną w wysokości do 250,000 Euro. W sprawach roszczeń pracowników kierowanych do Apelacyjnego Trybunału Pracy (EAT), Sądu Pracy lub komisarzy prawa udowodnienie działalności zgodnej z prawem pracy będzie leżało w gestii pracodawcy.
- Ministerstwo Gospodarki, Handlu i Pracy będzie prawnie upoważnione do publikacji raportów śledztw przeprowadzanych przez inspektorat pracy w wypadkach wyjątkowego zainteresowania publicznego.
- Roszczenia pracownicze będą kierowane do Pracowniczego Trybunału Apelacyjnego (EAT), Sądu Pracy lub Komisarzy Prawa, a

nie do Sądu Okręgowego (z wyjątkiem niektórych przypadków np. nie stosowania się do utrzymywania archiwów).

- Wszystkie kary i grzywny wzrosną zgodnie z rozporządzeniem poczynając od 5,000 Euro do 250,000 Euro z możliwością kary pozbawienia wolności.
- Komisarze Prawa, Pracowniczy Trybunał Apelacyjny oraz Sąd Pracy będą mogły uchwalić zadośćuczynienie do wysokości dwuletniej pensji.
- Wprowadzone zostanie prawo chroniące pracowników, którzy informują władze o niezgodnych z prawem działaniach pracodawcy.
- Powstanie zespół wykonawczy, którego zadaniem będzie badanie trendów na rynku pracy w celu udostępnienia wiarygodnych informacji dotyczących zwolnień oraz zastoju płac w gospodarce.
- Wprowadzona zostanie specjalna procedura, która będzie miała za zadanie zniechęcenie pracodawców do przymusowych zwolnień masowych; w wypadku niezastosowania się do tej procedury Pracowniczy Trybunał Apelacyjny może zasądzić przywrócenie pracy lub przyznać zadośćuczynienie w wysokości do pięcioletniej pensji.
- Wprowadzone zostanie prawo zapobiegające wykorzystaniu luki prawnej, która zezwala pracodawcy zwolnić całą załogę zastępując ją nową w sytuacjach akcji pracowniczej.
- Wprowadzone zostaną nowe kontrakty dla projektów publicznych, które będą zobowiązywały wykonawców do przestrzegania prawa pracy. Władze publiczne będą miały prawo do wycofania funduszy w wypadkach gdzie wykonawcy lub podwykonawcy nie będą stosować się do prawa pracy.
- Do końca roku 2006 powstanie nowe prawodawstwo regulujące agencje zatrudnienia oraz pracowników agencji.
- Zlecone zostanie utworzenie kodeksu pracy dla ochrony praw osób pracujących w domu. Kodeks zostanie opublikowany przed końcem roku 2006.
- Zgodnie z nowym ustawodawstwem pracownicy emigracyjni będą mogli ubiegać się o pozwolenia o pracę osobiście;
 - studenci spoza krajów EEA będą musieli posiadać zezwolenia na pracę;
 - podania o pracę opartej na stawce poniżej najniższej krajowej nie będą rozpatrywane;
 - posiadacze zezwolenia na pracę będą posiadali prawo do zmiany pracy w wypadku niesprawiedliwego traktowania;
 - szkoły językowe będą regulowane prawnie w celu upewnienia się, że są one autentycznymi placówkami edukacyjnymi a nie kanałem dostarczającym tanią i nie regulowaną siłę roboczą.

ROZWÓJ SPOŁECZNO-GOSPODARCZY

- Schemat rozwoju społeczno-gospodarczego został rozpisany na najbliższe dziesięć lat. Bazuje on na raporcie Komitetu ds. rozwoju społeczno-gospodarczego (NESC), który stwierdza, że rozwój społeczny uzupełnia ten drugi i vice versa. Bierze on również pod uwagę sytuację w całym kraju.
- Propozycje określone w traktacie zobowiązują rząd do aktywnego wspierania agencji socjalnych z wyraźnym naciskiem na przyszłość publiczno-prywatnego sektora komercyjnego stosując się do wytycznych Premiera z roku 2003.
- Propozycje traktatu potwierdzają potrzebę doksztalcenia nisko wykwalifikowanych pracowników; oraz wprowadzenia wysokich standardów kwalifikacji zawodowych w sektorze produkcyjnym, który znacznie ucierpiał na trendzie przenoszenia produkcji do krajów z niższymi kosztami pracy.
- Wszystkie propozycje partnerstwa publiczno-prywatnego składane przez władze lokalne będą musiały się stosować do Narodowego Schematu Partnerstw Publiczno Prywatnych (National Framework for Public Private Partnerships) uchwalonego w roku 2001.
- Do roku 2010 utworzone zostanie 50,000 nowych miejsc opieki nad dziećmi, w tym 10,000 przedszkolnych i 5,000 miejsc dla dzieci z ukończoną edukacją.
- W celu rozwiązania problemu wagarowania i przedwczesnego kończenia edukacji stworzone zostanie dodatkowe 100 miejsc pracy dla opiekunów i psychologów w państwowych instytucjach edukacyjnych.
- Do końca roku 2009 stworzone zostanie dodatkowe 1000 domów młodzieży.
- Zatrudnionych zostanie dodatkowe 550 nauczycieli pomagających w nauce języka.
- Proporcja uczeń-nauczyciel zostanie zredukowana do poziomu 27:1 w latach 2007-8.
- Urlopy macierzyńskie i ojcowskie, poprawione w budżecie na rok 2006, zostaną zrewidowane ponownie w roku 2008.
- Zwiększone zostanie uczestnictwo w programie 'nauka przez całe życie' ze szczególnym naciskiem na doksztalcenie nisko opłacanych oraz nisko wykwalifikowanych pracowników.
- Inicjatywa 'Z Powrotem do Szkoły' zostanie poszerzona o kolejne 2000 miejsc do roku 2009.
- Powstaną dodatkowe fundusze na zatrudnienie osób uczestniczących w programie 'Szansa dla Każdego' (Community Employment) i będą wzrastać w latach następnych.
- Zgodnie z państwową strategią zwalczania ubóstwa, najniższa stawka zapomogi w wysokości 150 Euro zostanie osiągnięta w roku 2007.
- Podstawowa opieka zdrowotna zostanie rozwinięta tak, że do roku 2008 powstanie 300 nowych zespołów, 400 do roku 2009 oraz 500 do roku 2011.
- Okres oczekiwania na leczenie publiczne zostanie skrócony do maksymalnie trzech miesięcy.
- Powstanie procedura unikania spraw zaległych złożonych w instytucjach rozpatrujących zagadnienia równouprawnienia przy Trybunale Równouprawnienia.
- Do końca roku 2007 zaproponowane zostanie wprowadzenie świadczeń socjalnych dla obywateli starszych w wysokości 200 Euro na tydzień.
- Do końca roku 2007 poprawiony zostanie system przyznawania środków na opiekę nad osobami starszymi w kwotach 150 milionów Euro na opiekę hospicyjną oraz 150 milionów Euro na opiekę domową.
- Dodatkowe 2000 zestawów opieki domowej zostanie dostarczone do końca roku 2006.
- Wprowadzenie ustawy zdrowotnej z roku 2006 ułatwi i znacznie poprawi przeprowadzanie inspekcji w publicznych i prywatnych domach opieki.
- W latach 2006 i 2007 dwa miliony Euro zostanie przeznaczone na walkę ze złym traktowaniem osób starszych.
- Rozwinięta zostanie państwowa strategia ds. niepełnosprawnych ze szczególnym naciskiem na:
 - promocję edukacji, szkolenia zawodowego i możliwości zatrudnienia
 - poprawienie dostępu do transportu publicznego
 - rozwinięcie sieci punktów konsultacyjnych dla osób niepełnosprawnych.

SEKTOR PUBLICZNY

Płace

Propozycje płac dla sektora publicznego (z wyłączeniem komercyjnego sektora upublicznionego) postulują 10% podwyżkę w okresie 27 miesięcy. Program Systematycznego Wzrostu dla pracowników sektora publicznego wygasa w czerwcu 2006. Nowe porozumienie wejdzie w życie automatycznie z systemem podwyżek przedstawiającym się następująco:

- 3% od pierwszego grudnia 2006;
- 2% od pierwszego czerwca 2007*;
- 2,5% od pierwszego marca 2008;
- 2,5% od pierwszego września 2008

**Dodatkowe 0,5% dla pracowników nisko opłacanych, których stawka podstawowa równa się lub jest niższa od 10,25 Euro.*

Przerwa w wypłacaniu podwyżek

Przerwa w wypłacaniu podwyżek zawarta w programie Systematycznego Wzrostu zostanie uwzględniona w nowym traktacie. Ostatnia podwyżka poprzedniego programu wypada na 1 czerwiec 2006, po której to dacie nastąpi sześciomiesięczna przerwa do dnia 1 grudnia 2006, który będzie datą kolejnej podwyżki.

Zgodnie z porozumieniami pracodawcy nie będą zgłaszać wzrostu kosztów pracy na okres trwania traktatu. Strony konfliktów pracowniczych zobowiązane są stosować się do wytyczonych procedur a nie podejmować akcje protestacyjne, z wyjątkiem wyraźnego pogwałcenia ustaleń traktatu.

Modernizacja

Warunkiem koniecznym wprowadzenia podwyżek płac jest zgoda urzędu weryfikacyjnego.

Pracownicy sektora publicznego zobowiązani są stosować się do nowych rozwiązań i modernizacji w sektorze w celu otrzymania podwyżek. W zależności od charakteru sektora wprowadzane będą specyficzne rozwiązania, istnieje jednak zestaw zasad charakteryzujący cały sektor publiczny:

- współpraca we wdrażaniu nowych inicjatyw i technologii oraz zmianach w już istniejących; wymóg ten jest bardzo charakterystyczny dla jakiegokolwiek branży sektora publicznego;
- współpraca we wcielaniu w życie ustaw, inicjatyw i reform rządowych i prawnych (pierwszego i drugiego stopnia oraz UE); (Traktat nie reguluje zagadnienia decentralizacji. Pozycja SIPTU na ten temat nie zostanie zmieniona, jeśli porozumienia traktatu zostaną ratyfikowane.)
- zaakceptowanie faktu, że wprowadzane zmiany i modyfikacje mogą wymagać zmian w ilości personelu, dystrybucji obowiązków, posiadanych umiejętności, modelu zatrudnienia oraz większej elastyczności w odniesieniu do prowadzonej dokumentacji;
- zaakceptowanie faktu, że wraz z wprowadzanymi zmianami będą musiały zostać zaadaptowane nowe, odmienne od tradycyjnych, sposoby pracy;
- zaakceptowanie faktu, że ilość personelu uzależniona jest od budżetu, który musi być przestrzegany i brany pod uwagę jako narzędzie zatrudnienia.

Zgodnie z porozumieniami zawartymi w traktacie, związki będą posiadały prawo do apelacji w Sądzie Pracy, jeśli rozpoznane zostaną przypadki niestosowania się do ustaleń traktatu takie jak jawne ich łamanie oraz wprowadzanie zmian wykraczających poza wcześniej zatwierdzone. Werdykt sądu będzie wiążący dla obydwu stron.

Podnajmowanie pracowników (outsourcing)

Zaproponowany zostanie nowy mechanizm traktujący zasady podnajmowania pracowników firm prywatnych przy pracach publicznych. Z mieszanymi rezultatami, członkowie SIPTU próbowali sformułować jakieś rozwiązania przez ostatnie dwadzieścia lat.

Zgodnie z nowymi założeniami możliwości podnajmowania personelu będą uzasadnione tylko w wyjątkowych okolicznościach, takich jak szczyt sezonu, opóźnienia, itp. W takich przypadkach wymagane będą konsultacje ze związkami.

W wypadkach niestosowania się do ustaleń traktatu, związek będzie zmuszony skierować sprawę do Sądu Pracy.

W innych sytuacjach podnajmowanie personelu będzie możliwe tylko po uprzednim porozumieniu.

Wprowadzona zostanie również możliwość kierowania tego typu spraw do Państwowego Urzędu Ochrony Pracowników (NIB), który po rozpatrzeniu sprawy będzie ją mógł przekazać do komisji związkowej pracy lub do Sądu Pracy.

Prywatyzacja sektora publicznego stała się nagminnym zjawiskiem w ciągu ostatnich kilku lat. Osiągnięcia traktatu pozwolą wzmocnić naszą pozycję w tej dziedzinie i uniknąć takich sytuacji w przyszłości.

Nowe technologie

Pracownicy sektora publicznego będą zobowiązani do stosowania się do wprowadzonych w sektorze publicznym nowych technologii.

Praca zespołowa

Traktat uznaje fakt, że niektóre usługi mogą być najefektywniej dostarczone poprzez międzybranżową współpracę zespołową. W takich przypadkach personel sektora publicznego zobowiązany jest współpracować z innymi branżami w celu osiągnięcia zamierzonych efektów.

Współpraca międzywydziałowa

Ustalenia traktatu nakładają obowiązek współpracy między różnymi działami sektora publicznego takich jak finanse i księgowość, kadry, emerytalny, informatyczno komunikacyjny, zaopatrzenia, prawny itp. oraz innych powiązanych organizacji.

Godziny pracy

Zgodnie z ustaleniami traktatu, ilość godzin pozostanie niezmienną w większości przypadków. W sytuacjach wymagających zmian godzin pracy, dodatkowe godziny będą przepracowywane przez istniejący personel po uprzednim wyrażeniu zainteresowania lub poprzez zatrudnienie personelu półetatowego lub zatrudnienie personelu na pokrycie wymaganego etatu. W przypadku podjęcia takich decyzji kierownictwo zobowiązane jest uprzednio je skonsultować w kontekście kadr i wypłat.

Przeniesienie miejsca pracy

Traktat przewiduje znaczne ułatwienia w przeniesieniu miejsca pracy w określonych przypadkach. W wypadku wystąpienia sytuacji gdzie konieczne jest przeniesienie miejsca pracy wymagana jest zgoda obydwu stron na poziomie sektora lub organizacji.

W jaki sposób będą wprowadzane zmiany

Zmiany wprowadzane będą w sposób partnerski, to jest: związki otrzymają wystarczającą ilość czasu na przeprowadzenie rozmów dotyczących rodzajów zmian, przyczyn oraz ich wpływie na personel. Pracownicy sektora publicznego zobowiązani będą do współpracy i stosowania się do uzgodnień zawartych w traktacie.

Uzgodnienia traktatu zawierają wytyczne charakterystyczne dla każdego z głównych działów sektora publicznego. Członkowie związku powinni się z nimi zapoznać przed podjęciem decyzji w związkowym referendum. Najistotniejsze tematy to:

Programy zapewnienia jakości pracy

Wszystkie propozycje sektora publicznego zawierają zapewnienia o podwyższeniu jakości pracy. Programy zapewnienia jakości pracy będą wprowadzane we współpracy ze związkami podczas trwania ustaleń traktatu.

Obecność w pracy

Uchwalona w 1977 roku, ustawa o przestrzeganiu godzin pracy zobowiązuje pracodawców do utrzymywania rejestru godzin przepracowanych przez cały personel. Niewypełnienie tego obowiązku może zostać ukarane grzywną do wysokości 250,000 Euro. Ustawa ta dotyczyć ma wszystkich pracodawców, włącznie z sektorem publicznym, oraz wymaga wprowadzenia programów, które będą zgodne z istniejącym rozporządzeniem.

Równouprawnienie

Zgodnie z ustaleniami traktatu pracodawcy zobowiązani są wcielać w życie zasady równouprawnienia we wszystkich sektorach. Zawierać one mają różnorodność płci, wieku, pochodzenia i fizycznej sprawności. Pracodawcy będą również zobowiązani do utrzymywania równowagi środowiska pracowniczego.

Dokształcanie

Sektor publiczny kontynuował będzie dofinansowanie projektów rozwoju zawodowego, takich jak szkolenia dla terapeutów oraz w przypadku niektórych stopni pielęgniarstwa w służbie zdrowia.

Pracodawcy zostaną zobowiązani do finansowania szkoleń na pracowników opieki społecznej stwarzając bazę na zatrudnienie w szpitalach oraz innych placówkach zdrowotnych.

Standardy traktatu

Propozycje traktatu zostaną zrewidowane w połowie roku 2007 przy jednoczesnym uwzględnieniu ustaleń programu systematycznego wzrostu.

Podsumowanie

Powyższe propozycje tworzą najkorzystniejsze warunki uzyskane podczas ostatnich negocjacji. Związek uczynił wszystko, aby uzyskać jak najlepsze rozwiązania chroniące interesy pracowników podczas nadchodzących zmian w sektorze publicznym.

Zalecamy szczegółowe zapoznanie z treścią traktatu przed podjęciem decyzji i uczestnictwem w referendum.
