



Maraton konuşmaları süreci sonunda nihayetlendi...

ŞİMDİ SİZE DÖNÜYORUZ

Son derece hararetle müzakereler sürecinden sonra, yeni bir milli anlaşma için bir takım öneriler nihayet ortaya çıktı- adı; 2016'ya Doğru.

Müzakereler, bundan önceki özel olaylardan çok daha uzundu; çünkü sömürme, yerdeğişim ve iş standartlarının doğru şekilde tatbik edilmesi konularına hitap edilmesinde ısrar ettik.

Bu meseleler, 2004 baharında, İlerlemeyi Devam Ettirmenin Dönem-Ortası incelemesi hazırlıkları için, üyelerimiz ile kapsamlı danışmalarla açık olarak belirlendi.

Bu alandaki endişelerimiz, sendika hareketine önceden danışılmadığı için kötüleşmişti- Hükümet, AB katılım Devletlerinin vatandaşlarına, onları vicdansız işverenler tarafından sömürüye karşı gerekli incelemeleri ve uygulama muhafaza vasıtalarını temin etmeden iş marketini açmaya karar verdi.

Gerçi o esnada Ara Teftiş ile ilgililer, üyelerimizin endişelerinin gerçeğe dayandığını, Gama ve İrlanda ferbibotlarını saran olaylar, bu sorunların grafik bir şekilde altını çizdiğini tanımayı reddettiler.

Dolayısıyla biz, sadece bu konularda yeterince ilerleme kaydedilince, tarafların acendalarında geri kalan konuşmalarına devam etmeleri konusundaki konumumuzu kesinkes tuttuk.

Bizim, konunun bu şekilde halledilmesindeki ısrarımızın sebebi sadece üyelerimizin konu hakkındaki endişelerini yansıtmakta olan kararlılığımızdan hariç, ayrıca en basitinden, eğer zayıf işçileri sömürünün çaresine bakacak ekstra sınırlar yerine koyulmazsa acenda hakkında yapılacak herhangi bir gelişme çabucak değer kaybedeceğini tanımış olmamızdır. Eğer bu sömürünün serbest kalmasına izin verilirse, tüm işçilerin kayıt ve şartları tehlikeye düşecektir.

Görüşmelerden kaynaklanan işçi standartları ile ilgili öneriler, bizim emellerimizi baştan sonra karşılamıyor.

Ancak, benim görüşümce, şu anda bunlar, pontasiyel 600,000 işçi sendikası üyelerinin gücünden faydalanarak, konuşmalar yoluyla en maksimum yapılabilecek gelişmelerdir.

Öneriler, ücretli şekilde, başlık oranı olarak %10.37'nin, bundan evvelki Devam Eden İlerleme anlaşmasının vade bitimini takiben, dört aşamada ve 27 ay üzerinden başarılmaması teklif eder.

Başlık oranı, o yirmi yedi aylık sürecin bütün enflasyon için olan

güncel projeksiyonlarını geçiyor – ve işçilerin ekonominin büyümeyi bir oranda paylaşmasına ve son zamları telafi etmesini güvenceye almalarına izin verir.

İkinci safha gelmiş olduğunda, temel maaşı saat başına €10.25 yada daha düşük olan düşük ücretli işçiler için ek %0.5 maaş artışı, bizim isteklerimizi tatmin etmiyor.

Ancak, bu ödeme vadeleri, bu işlem yoluyla elde edilebilecek en maksimum vadeleri temsil ediyor.

Bizim tarafımızdan yapılan büyük çabalara rağmen, emeklilik hakkındaki konu limitli idi. Bununla beraber, teklifler, gerekli olduğu yerde, işyeri emeklilik projelerini savunmak için bizim endüstriyel tesir etmemizi yasaklamıyor.

Sağlama aldığımız bir prosedüre göre, işyeri emeklilikleri hakkındaki uyumsuzluklar, Milli Yürütme Camiasına incelemeleri için gönderilebilir.

Bu netice, daha fazla ilerleme beklediğimiz bir konuda çok mütevazı bir gelişmeyi temsil ediyor.

Bu önerilerin asıl kaderi üyelerimiz tarafından gizli oylama ile belirlenecektir.

Daha geniş bir sosyal gündeme göre, ki bu 2016'ya Doğru tekliflerinde yer alıp on yıllık çerçeve içinde kalıplaştırılmıştır; üyelerimize endişe teşkil eden bir dizi konuda ilerleme gördük - bunlar, vasıfları geliştirme, eğitim ve öğretime erişim; barındırma; sağlık, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı öncelikli konular olarak ele alınmıştır.

Bu konulardaki müzakerelerin sonucu bu zeyilnamede özetlenmiştir.

Bu özete ek olarak, Sendika, 2016'ya Doğru tekliflerinin tüm metnini kopyelerini hazırlıyor; bunlar SIPTU'nun ülke çapında Şube ağundan ve Sendika'nın www.siptu.ie web-sitesinden elde edilebilir.

Yaz tatillerinden dolayı, Milli İdari Konseyi, bu durum üzerine oylamanın süresini uzatmaya karar verdi.

Tam oylama ayarlamaları üzerine bilgileri – posta ile oylama dahil olmak üzere - şubenizden temin edebilirsiniz.

Yazarı, Jack O'Connor, Genel Müdür

MAAŞ VE İŞ KONULARI

- 2016'ya Doğru "on yıllık bir çerçeve anlaşması" olarak tanımlandı. Bu döküman, İrlandada önümüzdeki on yıl içindeki ekonomik ve sosyal gelişmelerin on yıllık anahtar hedeflerin altını çizirken, maaş ve işçilik hakları üzerine olan teklifler ise şimdiki konularda odaklanıyor.

Maaş koşulları yirmi yedi aylık bir süreci kapsamayı hedef alıyor ve İlerlemeyi Devam Ettirme anlaşmasının bitiminden itibaren başlıyor – ki işçilik hakları ile ilgili girişimlerin çoğu 2007 yılı sonu itibarı ile yüklenilecek.

- Maaş hakkındaki teklifler aşağıdaki gibidir:
 - Temel maaşa, Anlaşmanın ilk altı ayı için, her işçilik yada endüstriye tatbik edilen %3 artış;
 - Temel maaşa, Anlaşmanın önümüzdeki dokuz ay için, her işçilik ve endüstriye tatbik edilen %2'lik bir artış; temel oranda, ikinci aşamanın başı itibarıyla olan vade tarihinde saat başına €10.25 yada daha az daha düşük maaş alan işçilerin ek %0.5 - bu işçiler için toplam olarak %2.5 ikinci aşama artışı;
 - Temel maaşa, Anlaşmanın ilk altı ayı için, her işçilik yada endüstriye tatbik edilen %2.5 artış; ve

- Temel maaşa, Anlaşmanın ilk altı ayı için, her işçilik yada endüstriye tatbik edilen %2,5 artış.
- Genel hatlarla açıklamak gerekirse, anlaşmazlıkları çözümlenmek için olan prosedürler değişmeyecek.
- Bundan evvelki Gelişmeye Devam anlaşmasında olduğu gibi, işverenler ve sendikalar, bazı limitli durumlar halinde, İşçilik Mahkemesi (yada mutabık kalınmış üçüncü şahıs) tavsiyelerinin koşullarına uymaya karar kılar.
- Bir işverenin, bazı koşulları ödeyememe iddiası üzerine olan anlaşmazlıklar yada bazı mahsup eden kurullarla onu yetkili kılarak, normal endüstri ilişkileri mekanizması ile gereğine bakmak. Bu durumlarda, işverenler, iddialarını ispat etmek için, Sendika ve İşçilik Mahkemesine tüm bilgiyi ifşa etmeye zorunludur. Sendika, İşçilik Mahkemesi mütalaalarının sonuçlarını kabul etmek zorunda değildir. Eğer üyeler, mahkeme bulgularını reddetmeye karar verirse, üç haftalık soğuma döneminden sonra greve gidebilirler.
- Hükümet, bu prosedürlerde gereksiz gecikmeleri önlemek

amacıyla Devletin anlaşmazlık çözümü ve uzlaştırma acentalarına ek kaynak sağlar.

- Milli Asgari Ücret, 1 Ocak 2007 tarihinden itibaren yükseltilecektir. Kongre ve IBEC, Hükümete zam miktarı hakkında önermelerde bulunur - İşçilik Mahkemelerine ise bu konu üzerinde bir olasılıkla danışılacaktır.
- İlerlemeye Devam'ın altında kurulan, enflasyona-karşı grup, devam edecektir.
- Milli Ortaklık ve Performans Merkezi, tekliflerin kabulünden 12 hafta içinde, işçi maddi katılımı üzerine düzeltilmiş yönergeleri uturecektir.
- İşyeri öğrenim ve becerileri geliştirme imkanları incelemesi, az kalifiyeli ve zayıf işçiler (imalatta çalışanlar dahil olmak üzere), aynı zamanda deniz aşırı ülkelerden gelen işçilerde dahil olmak üzere, bunların üstüne odaklanmış bir işyeri tenkiti.

İŞÇİLİK STANDARTLARI

- İşçilik standartlarına daha büyük bir ölçüde uymayı sağlayan önemli bir paket kanunlar teklif edildi. Bu kanunlar şunları içeriyor:
 - Sadece işçilik hakları muvafakatına ayrılmış, yeni bi kanuni ofisin kurulması;
 - İş Müfettişlerinin sayısının üç katına çıkarılması;
 - Vergi Memurları, ve Sosyal ve Aile İlişkileri Dairesi gibi riayet ile ilgili makamlar arası daha büyük koordinasyon;
 - İşverenlere arşivcilik konusunda yeni koşullar;
 - Sistemin kaynaklarının artırılması;
 - Yeni ve kullanıcıya dost işçilik hakları riayetinin tanıtımı; ve
 - İşçilik kanunlarına uymayan işverenlere son derece ağır cezalar.
- Mevzuat tarafından, kanuni danışma kurulu olan kendi araştırmasını görevlendirebilecek yeni bir İşçilik Hakları Riayeti Direktör Bürosu (ODERC) kurulacak.
- 2007 yılı sonu itibarı ile, İşçilik Müfettişleri sayısı gelişen bir şekilde 31'den 90'a yükseltilecek.
- Yasal, muhasebe ve idari destek sağlanacaktır.
- ODERC ve işçi sendikaları arasında, Anlayış Müzekkeresi hazırlanacaktır.
- Yeni mevzuat, Vergi Memurlarının, Sosyal ve Aile İlişkileri Dairesinin ve ODERC'in, Birleşik Soruşturma Üniteleri (JIU'lar) aracılığı ile birlikte çalışmasına, bilgi paylaşmasına ve, riayet etmeyen bölgeleri hedef almalarına izin verir.
- RCTI vergi formu'nun işlemleri—ki genelde inşaat endüstrisinde kullanılır - hayali serbest mesleği en minimuma indirmek için revizyondan geçecektir. Bu çalışanların işçilik statüsü, JIU'nun özel bir odağı olacaktır.
- İşverenler, kanuni işçilik kayıtlarını, istenen formatta tutmaktan kanuni olarak yükümlü olacaklardır; bu kayıtları tutmakta başarısız olmak bir suç sayılacaktır ve €250,000'ya kadar para cezası olacaktır. İşçiler tarafından EAT'ye, İşçilik Mahkemesine yada Haklar Memurlarına götürülen düzeltme takibatlarında, kayıtların riayeti ile ilgili ispat külfeti, işverende yatar.
- Belirli bir kamu yararı olması hallerinde, İşletme Bakanı, Ticaret ve İşçilik, İşçilik Müfettişleri tarafından yapılan soruşturmaların yayınlanmaması yasal olarak yetkilendirilmiş olur.
- Haklar Müfettişlerini, İşçilik Mahkemesini yada EAT'yi

• New eğitim fonu ve sendika öncüllüklü öğrenme ağı da dahil olmak üzere birtakım işyeri teşebbüsleri geliştirilecek.

• Üçüncü seviye eğitime dönen işçiler için finansman sağlanacaktır.

EMEKLİLİKLER

- Emeklilik fonlarından çıkan anlaşmazlıklar, çözüm aramak için, Kongre'nin ve IBEC'in terkip eden üyelerinin faal meşgaleleri ile direk olarak Millî Yürütme Kurulu'na (NIB) gidecek.
- Hükümet, Kongre ve IBEC ile bağlantı kurarak, emeklilikler hakkında geniş bir poliçe formül edecektir. Emeklilikler hakkında Yeşil Kağıt yayınlanacaktır.
- Seçimli emeklilikler provizyonu, AB Teşebbüs Yönerge Transferi, İrlanda kanunu içine takdim edilecektir.

kullanarak işçiler için düzeltme, Mahkemeler yerine (tabiki bunlar kayıt tutmama konuları gibi şeylerde önemli bir özellik olarak kalacaktır) yeni modelin ana odağı olur.

- Tüm yasal cezalar, mevzuatlarda yükseltilecektir - €5,000'dan başlayıp €250,000'a kadar, hapis cezası seçeneği dahil olmak üzere, yeni bir ceza çizelgesi hazırlanmıştır.
- Haklar Müfettişleri, İşçilik Temyiz Mahkemesi ve İşçilik Mahkemesi, iki yılın maaşına kadar tazminatı verebilecektir.
- Sömürüyü şikayet eden "yolsuzlukları kamuoyuna bildirenleri" korumaya yönelik mevzuat tanıtılacaktır.
- İşçilik pazarı eğilimlerini, daha derinden takip eden, ki böylece çıkarma, ve ekonomideki maaş çöküntüsü hakkında daha güvenli bilgi sağlayabilecek yüksek seviye bir grup kurulacak.
- Mecburi toplu fazlalık sebebiyle, işçilerin işsiz kalmasının önüne geçmek için belirli bir prosedür yerleştirilecektir; eğer bir işveren bu prosedürü göz ardı ederse, İşçilik Temyiz Mahkemesi, işçileri tekrar işe sokabilir yada 'beş yıla kadar olan maaşlarını' tazminat olarak ödeyebilir.
- İş uyuşmazlığında, bir işverenin tüm işçilerini işten atıp, onların yerine yeni işçiler işe almasına izin veren yasal bir boşluğu kapatmak için bir Mevzuat tanıtılacaktır.
- Kamu sermayesi projeleri için, yüklenicilerin, sürekli olarak işçilik kanununa uydugunu tasdik etmelerini talep eden yeni kontratlar tanıtılacaktır. İdari makamlar, bunlara uymadıkları teşhis edilen yüklenicilerin yada taşeronların ödemelerini tutmakta yetkili olacaklardır.
- İşçilik acentalarını ve acenta işçilerini düzenleyen yeni mevzuat, 2006 yılının sonunda tanıtılacak.
- İşçilik İlişkileri Komisyonundan, evde çalışanların güncel işçilik hakları ve korumalarına yönelik Usul Hukuku Kanunu geliştirmesi istenecek. Bu yasa 2006 yılının sonu gelmeden yayınlanacaktır.
- Yeni mevzuat altında, göçmen işçilerin kendi çalışma izinlerine başvurmalarına ve tekrar başvurmalarına izin verilecektir; EEA olmayan öğrenciler, çalışma izinleri ile kapsanacaktır;
 - çalışma izni başvuru belgeleri, Müsessel İşverme Kontrati, İşverme Düzenleme Kuralı yada Millî Asgari Ücret,

- bunlardan hangisi daha uygunsa, bunlarda belirtilen ücretlerin altındaki ücretler kabul edilmez.
- çalışma izni sahibi olanların, haksız muamele görmeleri durumunda, işverenler arasında transfer etmelerine izin verilecektir;

- dil okullarının, ucuz, düzenlenmemiş ve sömürülmüş işgücü borusu olmaları yerine, iyi niyetli eğitim enstitüleri olmalarından emin olmak için düzenlenecektir.

EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER

- Ekonomik ve sosyal gelişmelerin 10 yıl sürecini içeren çerçevesi önerilerde taslandı. NESK Strateji Raporunu temel almıştır ve sosyal gelişmeler, ekonomik gelişmeleri bundan böyle beklemek zorunda olmadığını tanı, çünkü her ikisi birbirine tamamlayıcıdır. Ayrıca tüm-İrlanda'yı içeren önerilere yön verir.
- Öneriler, Hükümeti, Taoiseach tarafından 2003 Şubatında taslağı çizilmiş, ticari yarı-Devlet sektörünün geleceği hakkında aktif olarak sosyal ortaklar ile aktif olarak bağlantılı olmaya devam etmeyi üstlendirdir.
- Öneriler, az vasıflı işçiler için, beceri geliştirmeye yönelik fırsatlara olan ihtiyacı tanı; ve ayrıca üretim transferinden düşük ücret ekonomilere kadar etkilenen sanayi sektöründe, yüksek seviye grup kurma ihtiyacını tanı.
- Resmi merciler tarafından yapılan kamu özel ortaklıklar için olan tüm teklifler, 2001'de kabul edilen, Kamu Özel Ortaklıklar Milli Çerçevesine uymak zorundadır ve ilgili yönergelere uygun olmalıdır.
- 50,000 yeni çocuk bakımı yeri, buna dahil olmak üzere 10,000 anaokulu ve 5,000 okul sonrası yerler 2010 yılı itibarıyla sağlanacaktır.
- Okul kaçınıklığı ile baş etmek ve eğitim sisteminden erkenden ayrılmayı önlemek için, Milli Eğitim Refah Kurulu ve Milli Eğitim Psikoloji Servisi içinde 100 ekstra mevki yaratılacak.
- 2009 yılına kadar, 1,000 ekstra Gençliğe Ulaşma yerleri yaratılacak.
- 550 ekstra dil desteği öğretmeni göreve getirilecek.
- Öğrenci-öğretmen oranı, 2007-8 eğitim yılına kadar, ilkokul seviyesinde 27:1 oranı olarak düşürülecek.
- Annelik ve babalık durumu izin hakları, ki bunlar 2006 bütçesinde düzeltilmişti; bunlar tekrar 2008'in sonuna kadar gözden geçirilecektir.
- Düşük ücretle çalışan ve/veya az vasıflı işçilerde vurgulu olmak üzere, hayat-boyu öğrenime katılım artırılacak.
- Eğitime Dönüş Girişimi, 2009 yılı itibarı ile 2,000 yere çıkarılacaktır.
- Toplum Çalıştırma konusunda ek yatırımlar 2006'da yapılacaktır ve bu bundan sonraki yıllarda ilerletilecektir.
- Fakirliğe Karşı Milli Strateji, en düşük sosyal refah oranı olan 2002'de E150 koşullarını 2007'ye kadar başarmayı hedefliyor.
- Birincil sağlık hizmetleri geliştirilecek; 2007'e kadar yurt çapında 300 ekip, 2007'ye kadar 400, ve 2011'e kadar 500 ekip yerleştirilecektir.
- Sağlık hizmetleri bekleme süreci düşürülecek, bu şekilde hiçbir vatandaş hasta, üç aydan fazla beklemeyecektir.
- Eşitlik kuruluşları için ek kaynaklar sağlanacaktır; bunların içinde şu anda Eşitlik mahkemesi önündeki birikmiş vak'aları öncelikli olarak ortadan kaldırmaya doğru taahhütü içeriyor.
- Yaşlıların emekliliklerini geliştirmek, sosyal yardım emekliliklerini, 2007'ye kadar haftada E200'ya çıkarmaya doğru taahhütü içeriyor.
- Yaşlılara için yapılan gelişmeler 2007'ye kadar ayrıca olarak extra E150m hafifletici bakım için ve E150m günlük bakım için kaynak ayırmayı içeriyor.
- Ekstradan 2,000 ev bakımı paketleri, 2006 yılının sonuna dek teslim edilecektir.
- 2006 Sağlık Tasarısını yürürlüğe koymak, kamu ve özel bakım evleri için, gelişmiş muayene sistemi sağlayacaktır.
- 2006 ve 2007 yıllarında yaşlılara kötü muameleyle savaşmak için E2m ayrılmıştır.
- Milli Maluliyet Stratejisi, aşağıdaki maksatlarla bir grup ölçü geliştirecek:
 - Eğitimi ilerletmek, mesleki eğitim ve iş imkanları;
 - Ulaşım servislerine erişimi geliştirmek; ve
 - Özürlü insanlar için bilgi ve savunma servisleri geliştirmek.

KAMU HİZMETİ MESELELERİ

Ücret

Kamu hizmetleri için ücret teklifleri (ticari yarı Devlet sektörünü kapsamıyor), 27 ay üzerinden, %10 başlık ücret zammını sağlıyor. İlerlemeyi Devam Ettirme'nin, 2006 Haziranında kamu hizmeti işçileri için süresi doluyor. Yeni anlaşma, bu tarihi derhal takiben aşağıdaki ücret artışları seviyeleri ile devam ediyor:

- 1 Aralık 2006 dan %3;
- 1 Haziran 2007 den %2;*
- 1 Mart 2008'den %2.5
- 01.09.08'den %2.5

* İkinci aşama zamlar, temel ücreti saatte €10.25 veya daha az olan tamgün kamu hizmeti işçileri için 1 Haziran 2007'den itibaren %2.5 olacaktır.

Maaş Duraklaması

İlerlemeyi Devam Ettirme'de maaş duraklaması içerilmiştir ve yeni anlaşmada devam edecektir. İlerlemeyi Devam Ettirme altında son ödeme 1 Haziran'a denk geliyor, yeni anlaşmaya göre ilk ödemenin 1 Aralık'tan altı ay sonra vadesi gelmiş olacaktır.

Tekliflere göre, bu anlaşma sürecinde maliyet artışı talepleri olmayacaktır. Taraflar ayrıca, anlaşmazlıklarını prosedürlerle çözmeye kendilerini adayacaktır ve taraflar anlaşmanın kuralları içinde hareket ettiği sürece anlaşmada geçen konular yüzünden greve başvurulmayacaktır.

Çağdaştırma

Kontrol Heyeti tarafından her sektörde yapılan ödemelerin kabulü ödeme artışını yerleştirmek için önkoşul olarak devam edecektir.

Kamu hizmeti işçileri, maaş artışına hak kazanmak için, belirli çağdaştırma ve değişim ölçüleri ile işbirliği yapmalıdır. Bunlar her sektöre göre değişmesine rağmen, bir takım genel prensipler tüm kamu hizmeti için geçerlidir. Bunlar:

- Yeni planların ve girişimlerin tanıtımı ve var olan planlardaki değişikliklerle işbirliği etmek; bu iş, kamu hizmetleri kuruluşlarının rutin bir özelliği;
 - Hükümet kararlarını, yada kanunun yürürlüğe girmesine takiben (birincil, ikincil yada AB), planların, girişimlerin, ve reformların gerçekleştirilmesi ile işbirliği yapmak,
- (Not: Bu teklifler tarafından sorumluluğun dağıtılmasına değinilmemiştir. Dolayısıyla SIPTU'nun sorumluluğun dağıtılması konusundaki pozisyonu, eğer teklifler kabul edilirse herhangi bir şekilde feda edilmeyecektir.)
- İşin miktarı ve niteliğindeki değişiklikleri kabul etmek, teknolojik gelişmeler ve değişen iş koşulları, işin ne şekilde organize edildiği konusunda, personel sayısında değişiklikler, işin personel arasında yeniden dağıtımı, personel karışımı veya organizasyonların vasıf karışımında değişiklikler yada daha haberde daha esneklik gerektirebilir;
 - Bazı olaylar olabilirki, iş gereksinimlerine ve belli bir işin geleneksel metodlar uygulanması değiştirilmesi konusunda iş prosedürleri uyarlanmasını kabullenmek;
 - Maaş bordrosu sürdürülebilir bir seviyede tutulmasının ve toplam işçi sayısının kapsanmasını tanınması.

Teklif altında, eğer, idare anlaşmayı bozmaya, yada daha fazla değişiklikler sunmaya izin verirse sendikalar İşçilik Mahkemesine temyize gitmelerine, teklif içinde izin verilmiştir. Mahkemenin bu konularda verdiği karar, her iki taraf içinde bağlayıcıdır.

Servis Teslim Seçenekleri

Kamu servisi işini taşeronla verme teklifleri ile uğraşan yeni bir mekanizma geliştirilecektir. SIPTU üyeleri, bu konu hakkında yüzleştirildi – sonuçlar karmaşıktı – geçen yirmi yıl içinde herhangi bir anlaşma çerçevesi olmadı.

Yeni teklifler altında, idarenin işi taşeronla vermesi “istisnai durumları içeren geçici baskılar yada, doruklar yada servislerde fazla gecikmeyi önlemek için” limitli olacak. Sendikalar ile, uygulamaya başlamadan önce, bildirme ve konsültasyon yapılmalı. Eğer idare, anlaşmanın haddini aşarsa, Sendika, bağlayıcı metanet için İşçilik Mahkemesine temyize başvurabilir.

Bunların dışındaki her durumda, taşeronluk sadece “normal endüstri ilişkileri mekanizması ile anlaşılabilir yollardan” yapılabilir.

Teklifler ayrıca, Milli Yürütme Kurulu (NIB) a gerektiği yerlerde kullanılması düşüncesi ile anlaşmazlıkların referansını sağlar. NIB, daha sonra bu konuyu İşçilik İlişkileri Komisyonu yada İşçilik Mahkemesine mahkeme kararı için gönderebilir.

Geçen yıllarda, kamu servisi idarelerinin, kamu servislerini özele çevirmek için ceza görmeden adımlarda bulunduğu birçok durum oldu. Bazı durumlarda, üyelerimiz bu tür hareketlerle savaşmakta başarılı idi, diğer durumlarda ise daha az ilerleme kaydedebildik. Bu prosedür, üyelerimizi kuvvetlendirecek, gelecekte bizim bu tür hareketlere daha iyi dayanmamıza yardımcı olacaktır.

Takım Çalışması

Bu teklif, bazı servislerin, çok-disiplinli yada çok-mertebeli gruplarca halka daha iyi sunulacağını tanıyor. Bu nedenle, bu sunulan anlaşmadaki yönelgelerle, kamu servisi işçileri, bu konudaki girişimlere tamamen destek vermelidir.

Yeni Teknoloji

Kamu servisi işçilerin ayrıca, kamu servisine tanıtılan yeni teknolojilere destek vermekte zorunlu olacaktır.

Paylaşılan Servisler

Teklifler, kamu servisi ve ilgili organizasyonlar arasında, finans ve muhasebe, bordro ve emeklilik maaşı yönetimi, bilgi ve iletişim teknolojisi, istihval ve uzman yasaş ve sekreterlik servisleri gibi paylaşılan servisler ile işbirliği gerektiriyor.

Devamlılık Örnekleri

Birçok kamu servisi işçilerinin çalışma haftası yeni teklifte değişmeden kalacaktır. Standart çalışma gününün değişmesi lüzumlu ise, uzatılan saatler var olan personel tarafından yarım

gün çalışan personel yada yeni personelin çalışma örnekleri tarafından, gereken ek servis saatlerini telif etmek için gönüllü olarak kapatılacaktır. Ancak teklifler şunuda tanımış haldeki, eğer bu tür planlar düşünülüyorsa, müzakereler herhangi bir insan kaynaklarında yada istihkat istihdallerinde yer alacak.

Personel Değişikliği

Teklif, belli durumlarda personel/konumlar değişikliği yapılmasına yardımcı oluyor. Personelin halihazırdaki yerinin dışında bir yere gönderilmesi teklif edilirse, teklifler sektör seviyesinde yada organizasyonda anlaşılacak uygun bir şekilde olabilir.

Değişiklikler nasıl tanıtılacak

Değişiklikler, sendikalar ile, konu hakkında,yapılacak değişiklikleri tabiatı, sebepleri ve personel üzerindeki ana etkileri hakkı dahil olmak üzere, münazaralara yeterince vakit tanıyarak, ortaklık üslubunda tanıtılacak. Kamu hizmeti işçilerinin, prosedürler işleme iken, teklifin kurallarına yapılan değişikliklere uymaları istenecektir.

Belli kanunlarda çizilen teklifler, kamu hizmetinin her bir ana sektörüne uygulanacaktır. Üyeler, üyelik oylamasında, oylarını nasıl kullanacaklarına dair karar vermeden evvel, bunu dikkatle gözden geçirecek vakti ayırmalı. Ancak, her sektöre giden ortada aşağıda belirtilen bazı ortak konular var:

Kalite Kontrol Tertipleri

Tüm sektör teklifleri, kalite kontrol tertiplerinin tanıtımı ve geliştirilmesini yönelik koşullar içeriyor. Bu tür tertipler, ortaklık işlemleri yoluyla geliştirilecektir.

Devamlılık Kayıtları

1977 Çalışma Saatleri Kurulu Yasası'nın kuralları, kuruluşların, yasanın kurallarına uyumluluk gösterdiğini ispat edecek çalışan her personelin çalışma saatleri kayıtlarını saklamalarını öngörür. Bu tür çalışma kaydı sistemlerinin kullanılmadığı yerde, teklif, bu anlaşmanın hayatı süresince, geliştirip yerini koyacak bir öneriyi sağlar.

Sendikalara ayrıca, -çalışılan saatler dahil olmak üzere, bir işverenin düzgün işçilik kayıtları tutmakta başarısız olması bir suç olarak kabul edilmesi hakkına yeni bir mevzuat yapmaya söz verildi. Bunda başarısız olmanın suç başına cezası €250,000'a kadar olabilir. Bu tüzük, kamu sektörü işverenleri dahil olmak üzere - tüm işverenleri içine alıyor; dolayısıyla, onların yeni yasaya uymalarına yardımcı olan sistemleri kurmaları istenecektir.

Eşitlik

Teklifler altında, işverenler, değişik sektörlerde eşitliği ve çeşitlilik programları geliştirmeyi üstlenir. Bunlar, iş gücünde, cinsiyet, milliyet, yaş ve maluliyet gibi çeşitlilikleri artırır. Ayrıca işverenler, planlara olan bağlılıklarını, işçilerin iş-yaşam dengesini kolaylaştırmak için artırır.

Vasıf Geliştirmek

Kamu servisi işverenleri, terapi ve tiyatro asistanı gibi sınıflarını sağlık hizmetlerine tanıtarak, birçok anahtar personel gelişme programlarını fon yatırmaya devam ederler.

İşverenler ayrıca, Sağlık Hizmetleri Asistanlarını kalifiye etmek için fon yatırmaya ve yardımcı olamaya devam eder—bu şekilde, hastane bakım çalışanları için ilk defa bir kariyer yapısını tanıtır.

Kıyaslama/Eş Düzeltmesi

Bu teklifler altında, ikinci devir kıyaslama ve bundan sonraki eş düzeltme (paralel kıyaslama), İlerlemeye Devam Etme'ye yapılan taahhülle paralel olarak, ve bundan sonra gelecek anlaşma çerçevesi içinde, 2007 yılının ortasından sonra tamamlanacaktır.

Sonuç

Teklifler, son müzakereler yönündeki, sendikalar için geçerli en iyi sonuçlarını temsil ediyor. Sendika tarafı, kamu servisinde önemli değişikliklerin olduğu bir dönemde, işçilerin haklarını en iyi şekilde koruyacak ölçüleri sağlamaya çalıştılar.

Üyeler, oylarını kullanmadan önce, bu dökümanı çok dikkatli bir şekilde incelemeli ve neler becerilebilinmiş, yada neler becerilmemiş konularında kendi sonuçlarına ulaşmalı.