



O processo da maratona de diálogos finalmente acabou... AGORA É COM VOCÊS

Depois de um processo altamente intensivo de negociações, um conjunto de proposições finalmente emergiu para um novo acordo nacional – chamado *Towards 2016*.

As negociações foram muito mais longas do que em ocasiões anteriores porque nós insistimos que as questões da exploração, má-distribuição e do fortalecimento apropriado das condições de trabalho fossem debatidas.

Estas questões foram claramente identificadas em consultas extensivas com os nossos membros na primavera de 2004, em preparação para a avaliação de meio-termo de Progresso Satisfatório.

Nossas preocupações nesta área foram exacerbadas quando – sem consulta prévia com o movimento de união comercial – o governo decidiu abrir o mercado de trabalho para cidadãos dos Estados de inclusão da UE sem assegurar que a inspeção necessária e o fortalecimento de salvaguardas estivessem preparados para protegê-los contra a exploração de empregadores inescrupulosos.

Apesar de muitos daqueles envolvidos na avaliação de meio-termo de Progresso Satisfatório negarem reconhecer que as preocupações dos nossos membros tinham quaisquer bases na realidade, os eventos acerca da Gama e do Irish Ferries ilustraram estas questões graficamente.

Nós, portanto, mantemos firmemente a posição de que somente quando suficiente progresso tenha sido feito deveriam as partes prosseguir em considerar o resto da agenda de diálogos.

A nossa insistência de que essa situação fosse tratada desta forma foi baseada não somente na nossa determinação em refletir as preocupações dos nossos membros sobre esta questão, mas também no simples reconhecimento de que qualquer progresso atingido no resto da agenda seria rapidamente desvalorizado a não ser que medidas extras fossem introduzidas para impedir a exploração de trabalhadores vulneráveis. Se essa exploração for permitida a seguir sem ser checada, ela irá minar os termos e condições de todos os trabalhadores.

As proposições sobre as condições de trabalho que emanaram dos diálogos não igualam totalmente as nossas aspirações.

Mas, no meu ponto de vista, elas são o máximo que pode ser atingido neste momento para elevar o potencial de 600,000 membros da união trabalhista através do processo de diálogos.

É uma questão a ser julgada por nossos membros se as proposições sobre as condições de trabalho representam um nível aceitável de progresso.

No pagamento, as proposições oferecem uma guia de 10.37% a ser

atingida em quatro estágios ao longo dos vinte e sete meses seguintes da data de validade do acordo de Progresso Satisfatório anterior.

Esta guia excede todas as projeções atuais de inflação para aquele período de vinte e sete meses – e deveria permitir que os trabalhadores dividissem o mesmo grau de crescimento da economia e assegurar alguma compensação pelo aumento recente de preços.

O aumento de 0.5% no pagamento para trabalhadores de menor pagamento – dos quais o salário-base é de €10.25 por hora ou menos no vencimento da segunda fase – não atingem as nossas aspirações.

No entanto, estes termos de pagamento representam o máximo que pôde ser atingido neste momento através deste processo.

Apesar dos esforços consideráveis de nossa parte, a progresso nesta questão de pensões foi limitado. No entanto, as propostas não nos proibem de nenhuma forma de tomar ação industrial, onde necessário, para defender os esquemas de pensão no local de trabalho.

Nós asseguramos também um procedimento sob o qual disputas sobre pensões no local de trabalho podem ser direcionadas ao Corpo de Implementação Internacional para ser considerado.

Esta resolução também representa um avanço muito modesto sobre uma questão na qual nós esperávamos mais.

O destino final destas proposições deve ser determinado pelos nossos membros através de uma votação secreta.

Numa agenda social mais ampla – que é posta dentro de um plano de trabalho de dez anos nas proposições do *Towards 2016*, nós procuramos progredir num leque de questões que preocupam os nossos membros – incluindo desenvolvimento de habilidades e acesso à educação e treinamento, moradia, saúde, suporte às crianças e aos idosos como prioridades.

O resultado das negociações sobre essas questões está sumariado neste suplemento.

Em adição a este sumário, a União está pondo cópias do texto completo das proposições do *Towards 2016* à disposição através da rede de trabalho Sucursal da SIPTU no território nacional e através da página de Internet da União: www.siptu.ie

Devido às férias de verão, o Conselho Executivo Nacional decidiu providenciar uma votação estendida nesta ocasião.

Informações sobre os preparativos de votação - incluindo requisições para votação por correio - estarão disponíveis na nossa Sucursal.

Por Jack O'Connor, Presidente Geral

QUESTÕES SOBRE PAGAMENTO E SOBRE O LOCAL DE TRABALHO

- *Towards 2016* é descrita como “um acordo de plano de trabalho de dez anos”. Enquanto o documento ilustra vários objetivos principais para o desenvolvimento econômico e social na Irlanda durante os próximos dez anos, as proposições sobre pagamento e direitos empregatícios têm um foco muito mais imediato.

Os termos de pagamento têm a intenção de cobrir um período de vinte e sete meses a contar imediatamente na data de validade do acordo de Progresso Satisfatório – enquanto a maior parte das iniciativas em relação aos direitos empregatícios devem ser tomadas até o final de 2007.

- As proposições sobre pagamento são as seguintes:
 - um aumento de 3% no pagamento-base nos primeiros seis meses do Acordo como aplicável particularmente em cada emprego ou indústria;
 - um aumento de 2% no pagamento-base nos próximos nove meses do Acordo como aplicável particularmente em cada

emprego ou indústria; empregados com menor pagamento com um salário de €10.25 ou menos por hora no vencimento devem receber um aumento adicional de 0.5% - totalizando um aumento de 2.5% na segunda fase para esses trabalhadores;

- um aumento de 2.5% no pagamento-base nos próximos seis meses do Acordo como aplicável particularmente em cada emprego ou indústria; e
- um aumento de 2.5% no pagamento-base nos próximos seis meses do Acordo como aplicável particularmente em cada emprego ou indústria.

- Em termos gerais, procedimentos para resolver disputas não mudariam;
- Como no acordo de Progresso Satisfatório anterior, empregadores e uniões concordariam em cumprir os termos e recomendações emitidas pela Corte Trabalhista (ou outra parte previamente combinada) em certas circunstâncias limitadas;

- Disputas sobre um empregador que alega não ter condições de pagar algum dos termos do acordo, ou medidas não relacionadas que o dariam condições, seriam lidadas através do sistema normal de relações industriais. Nesses casos, os empregadores seriam obrigados a dar todas informações para a União e para a Corte Trabalhista para justificar sua alegação. A União não seria obrigada a aceitar o resultado das deliberações da Corte Trabalhista. Se os membros decidissem rejeitar os achados da Corte, eles estariam livres para tomar ação industrial depois de uma recessão de três semanas.
- O Governo providenciaria recursos adicionais para as resoluções de disputas do Estado e às agências de conciliação de disputas para evitar atrasos desnecessários nesses procedimentos.
- O Salário Mínimo Nacional seria aumentado a partir do primeiro de janeiro de 2007. O Congresso e IBEC fariam representações para o Governo sobre o valor do aumento – com a possibilidade da Corte Trabalhista também ser consultada nesta questão.
- O grupo anti-inflação – definido sob o Progresso Satisfatório – continuaria.
- O Centro Nacional para Parcerias e Performance produziria guias revisadas sobre a participação financeira de um empregado dentro de doze semanas das ratificações das proposições.
- Uma revisão do aprendizado no local de trabalho e oportunidades

de desenvolvimento de habilidades seria feita com ênfase em trabalhadores menos instruídos e mais vulneráveis (incluindo aqueles em produção de manufaturados) assim como trabalhadores de fora do país.

- Várias iniciativas no local de trabalho seriam desenvolvidas – incluindo uma nova bolsa educativa e um grupo rede-trabalhista de aprendizado guiado pela União.
- Bolsas seriam providenciadas para trabalhadores que estejam retornando à educação de terceiro-grau.

PENSÕES

- Questões surgindo de disputas sobre fundos de pensão iriam diretamente ao Corpo de Implementação Nacional (NIB) com a participação ativa dos membros constituintes do Congresso e da IBEC para procurar soluções.
- O Governo participaria com o Congresso e a IBEC na reformulação de uma política compreensiva sobre pensões. Uma Nota Aberta sobre Pensões deve ser publicada.
- A provisão opcional de pensões da Diretiva de Transferência de Ações da UE seria transposta para a lei Irlandesa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Um pacote de medidas foi proposto com o objetivo de assegurar um maior cumprimento das condições de trabalho. Essas medidas incluem:
 - o estabelecimento de um novo escritório estatutário dedicado ao cumprimento dos direitos trabalhistas;
 - a triplicação do número de Inspetores Trabalhistas;
 - maior coordenação entre agências dedicadas ao cumprimento, como os Comissários de Renda e o Departamento de Relações Sociais e de Família;
 - novos requerimentos em retenção de registros pelos empregadores;
 - aumento de recursos do sistema;
 - a introdução de um novo e mais acessível sistema de cumprimento de direitos trabalhistas; e
 - multas significativamente mais altas para os empregadores que falharem em cumprir leis trabalhistas.
- Um Novo Gabinete de Diretor de Cumprimento dos Direitos Trabalhistas (ODERC) seria criado pela legislação; com uma mesa de conselhos estatutários com condições de comissionar suas próprias pesquisas.
- O número de Inspetores Trabalhistas seria aumentado progressivamente de 31 para 90 até o final de 2007.
- Suporte Legal, Contabilista e Administrativo seria providenciado.
- Um Memorando de Entendimento seria desenhado entre o ODERC e as uniões mercantes.
- Nova legislação permitiria aos Comissários de Renda, ao Departamento de Relações Sociais e de Família e ao ODERC trabalhar juntos, compartilhar informações e definir áreas de não-cumprimento através de Unidades de Investigações Conjuntas (JIU's).
- A operação do formulário de taxas RCTI – usado principalmente na indústria de construção – seria renovada para minimizar empregados autônomos inexistentes. O status empregatício desses trabalhadores seria um foco particular das JIU's.
- Empregadores seriam requeridos por lei a manter registros empregatícios estatutários num formato prescrito; falha em manter estes registros seria uma ofensa criminal punida por uma multa de até €250,000. De modo a compensar procedimentos feitos pelos empregados no EAT, da Corte Trabalhista ou Comissário de Direitos, a responsabilidade de provar o cumprimento com registros seria do empregador.
- O Ministro da Indústria, do Mercado e do Emprego teria o direito legal de publicar relatórios de investigações feitas pelos Inspetores Trabalhistas em casos de interesse público em particular.
- Para a orientação de empregados usando Comissários Trabalhistas, a Corte Trabalhista ou o EAT seriam os principais focos do novo modelo ao invés das Cortes Legislativas (apesar de eles permanecerem sendo usados em certos casos, como na falha de manter os registros).

- Todas as punições seriam aumentadas pela legislação – com uma nova tabela de multas variando de €5.000 a €250.000 e com encarceramento como uma opção.
- Os Comissários de Direitos, o Tribunal de Apelos Empregatícios e a Corte Trabalhista seriam capazes de emitir compensações de até dois anos de salário.
- Uma Legislação seria introduzida para proteger “dedos-duros” que denunciarem exploração.
- Um grupo de alto nível seria criado para investigar tendências de mercado trabalhista mais a fundo para fornecer muito mais informações confiáveis sobre má-distribuição e depressão salarial na economia.
- Um procedimento específico seria ativado para desencorajar a reposição de trabalhadores por redundância coletiva compulsória; se um empregador ignorasse esse procedimento, o Tribunal de Apelos Empregatícios poderia restabelecer os trabalhadores ou compensá-los com até cinco anos de compensação.
- Legislação seria introduzida para fechar “furos” legais que poderiam – numa disputa industrial – permitir a um empregador demitir um time inteiro e empregar trabalhadores substitutos.
- Novos contratos seriam introduzidos para projetos de capital público que requereriam contratantes a certificar-se do cumprimento das leis trabalhistas numa frequência contínua. Autoridades públicas poderiam interromper pagamentos para contratantes ou contratantes terceirizados que fossem descobertos não-cumpridores.
- Uma nova legislação seria introduzida até o final de 2006 para regular as agências de emprego e trabalhadores por agências.
- O Comissário de Relações Trabalhistas seria requerido a desenvolver um código de prática para informar os direitos empregatícios e proteções para aqueles trabalhando na casa. O código seria publicado antes do final de 2006.

Na nova legislação, trabalhadores migrantes devem ser permitidos requerer e re-requerer suas próprias permissões de trabalho;

- estudantes não membros da AEE teriam que estar assegurados por permissões de trabalho;
- requerimentos de permissões de trabalho não devem ser aprovados para salários abaixo do Acordo de Emprego Registrado, Ordem de Regulamento Empregatício ou Salário Mínimo Nacional, o qual fosse apropriado;
- portadores de uma permissão de trabalho devem ser permitidos a trocar de empregadores em casos de tratamento desleal;
- escolas de idiomas devem ser reguladas para assegurar que eles sejam instituições educacionais verossímeis ao invés de uma forma de fornecimento de trabalho de baixo custo, não-regulamentado e explorador.

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

- O plano de trabalho para desenvolvimento econômico e social desenhado nas proposições cobre um período de dez anos. Ele é baseado no Relatório de Estratégia NESC e reconhece que o progresso social não tem que esperar mais pelo progresso econômico, mas que ambos se complementam. Ele também estabelece as proposições num contexto totalmente irlandês.
- As proposições comprometem o Governo a continuar a participar ativamente com os parceiros sociais no do setor semi-estatal comercial baseado na abordagem desenhada pelo Taoiseach em fevereiro de 2003.
- As proposições reconhecem a necessidade de providenciar oportunidades de desenvolvimento de habilidades para trabalhadores menos instruídos; e de estabelecer um grupo de alto nível no setor de manufaturados – que foi particularmente afetado pela transferência de produção para economias de baixo salário.
- Todas as proposições para parcerias privadas públicas pelas autoridades públicas teriam que estar de acordo com o Plano de Trabalho Nacional para Parcerias Privadas Públicas adotadas em 2001 – e de acordo com as guias relacionadas.
- 50,000 novos locais de suporte à criança seriam providenciados, incluindo 10,000 pré-escolas e 5,000 locais pós-escolares até 2010.
- Para combater ausências e desistência prematura no sistema educativo, 100 postos extras seriam criados na Comissão Nacional de Interesse Educacional no Serviço Nacional de Psicologia Educacional.
- 1,000 locais de Apoio ao Jovem seriam criados até 2009.
- 550 professores de suporte em idiomas seriam recomendados.
- A proporção de estudantes-professor seria reduzida para 27:1 até 2007-8.
- Licenças maternais a paternais – que foram melhoradas no Budget 2006 – seriam revisadas novamente antes do final de 2008.
- A participação na aprendizagem ao longo da vida seria aumentada – com ênfase particular no desenvolvimento de habilidades para trabalhadores de baixa renda e/ou menos instruídos.
- A Iniciativa Volta à Educação seria expandida em 2,000 lugares até 2009.
- Investimentos adicionais seriam feitos em Empregos Comunitários em 2006 e desenvolvidos nos anos subsequentes.
- A meta da Estratégia Nacional Anti-Pobreza para o menor índice de bem-estar social, de €150 em termos de 2002, seria alcançado até 2007.
- Suporte à saúde primária seria desenvolvido para que 300 times fossem alocados nacionalmente até 2008, 400 até 2007 e 500 até 2011.
- O tempo de espera para tratamentos relacionados à saúde seria reduzido para que nenhum paciente público tenha que esperar mais que três meses.
- Recursos adicionais para instituições de igualdade incluiriam um compromisso para eliminar o atraso atual de casos perante o Tribunal Igualitário como prioridade.
- Melhorias nas pensões para os idosos incluiriam um compromisso para aumentar o índice de bem-estar social de pensões para €200 por semana até 2007.
- Melhorias na alocação de recursos para os idosos incluiriam €150m extra para cuidados paliativos e €150m para cuidados diários até 2007.
- 2,000 pacotes extras de cuidados em casa seriam entregues até o final de 2006.
- A performance do Health Bill 2006 providenciaria uma inspeção de regime melhorada para asilos privados e públicos.
- A alocação de €2m para combater abuso aos idosos em 2006 e 2007.
- A Estratégia Nacional de Desabilidade seria desenvolvida para incluir uma série de medidas para
 - promover educação, treinamento vocacional e oportunidades de trabalho;
 - melhorar o acesso a serviços de transporte; e
 - desenvolver informação e serviços de advocacia para pessoas com desabilidades.

QUESTÕES DE SERVIÇO PÚBLICO

Pagamento

As proposições de pagamento para o serviço público (que não inclui o setor semi-Estatal comercial) providenciam um aumento de 10% no pagamento em 27 meses. O Progresso Satisfatório expira para os trabalhadores de serviço público no final de Junho de 2006. O novo acordo seguiria imediatamente a partir daquela data – com aumento nos pagamentos discriminados de seguinte forma:

- 3% a partir do primeiro de dezembro de 2006;
- 2% a partir do primeiro de junho de 2007*
- 2.5% a partir do primeiro de março de 2008
- 2.5% a partir do primeiro de setembro de 2008

*O segundo aumento discriminado seria de 2.5% para trabalhadores de turno-integral cujo salário básico é €10.25 ou menos por hora no dia primeiro de junho de 2007.

Pausa no Pagamento

A pausa no pagamento incluído no Progresso Satisfatório continuaria dentro do novo acordo. Então, com o pagamento final sob o Progresso Satisfatório caindo no dia primeiro de junho, o primeiro pagamento sob o novo acordo cairia seis meses depois, no dia primeiro de dezembro.

Sob as proposições não haveria alegações de aumentos de custo pela duração do acordo. As partes estariam também comprometidas a resolver disputas através de procedimentos e não recorrendo a ações industriais ou quaisquer outras situações cobertas pelo acordo enquanto as partes estivessem agindo conforme os termos do acordo.

Modernização

A aprovação de pagamentos pelo Corpo de Verificação em cada setor continuaria a ser um pré-requisito para a implementação dos aumentos de pagamento.

Trabalhadores de serviço público teriam que cooperar com medidas de modernização e mudanças para serem qualificados para os aumentos de pagamento. Apesar destes variarem em cada setor, há um conjunto de princípios que se aplica a todo o serviço público. Estes incluem:

- cooperação com a introdução de novos esquemas e iniciativas e mudanças de esquemas existentes; este trabalho é uma atividade de rotina do trabalho de organizações de serviço público;
- cooperação com a implementação de políticas, iniciativas e reformas seguindo decisões do Governo ou introdução de legislação (primária, secundária ou UE); (Nota: Descentralização não é coberta por estas proposições. Então, a posição do SIPTU sobre descentralização não estaria comprometida de nenhuma maneira se as proposições fossem ratificadas).
- aceitação de que mudanças no volume e natureza do trabalho, inovações tecnológicas e mudança nos requerimentos do negócio, podem requerer uma mudança na forma em que o trabalho é organizado, mudança no número de funcionários, uma redistribuição de tarefas entre os funcionários, mudanças na mistura de funcionários ou mistura de habilidades de organizações e mais flexibilidade no que se refere à apresentação;
- aceitação de que situações podem surgir onde procedimentos de trabalho teriam que ser adotados para responder aos requerimentos de trabalho e métodos tradicionais de realizar funções específicas poderiam ter que mudar.
- reconhecimento de que o tamanho da folha de pagamento deve ser mantido num nível aceitável e que o número total empregados deve ser contido.

Sob as proposições, uniões seriam capazes de apelar à Corte Trabalhista se a gerência tentasse quebrar o acordo ou introduzir mais mudanças do que permitido nas proposições. A definição da Corte nessas ocasiões seria compulsória a ambas as partes.

Opções de Entrega de Serviço

Um novo mecanismo seria desenvolvido para lidar com as proposições de arrendamento de trabalho de serviço público. Os membros da SIPTU foram confrontados com essa questão – com resultados diversos – pelos últimos vinte anos sem nenhum acordo sobre um plano de trabalho.

Sob essas novas proposições, a capacidade do gerenciamento de arrendar trabalho seria limitada a “situações excepcionais envolvendo pressões temporárias ou picos ou para evitar atrasos excessivos na entrega dos serviços”. Notificação e consulta prévia com a União seria também requerida antes da implementação. Se o gerenciamento tentasse violar o acordo, a União seria capaz de apelar sobre o assunto com a Corte Trabalhista para obter uma determinação compulsória.

Em todas outras situações o arrendamento poderia apenas ocorrer “quando concordado através de mecanismos normais de relações industriais”.

As proposições providenciam também uma referência de disputas com o Corpo de Implementação Nacional (NIB) para consideração. O NIB poderia então direcionar a questão à Comissão de Relações Trabalhistas ou à Corte Trabalhista para obter uma determinação compulsória.

Através dos anos houve muitas situações onde o gerenciamento de serviços públicos prosseguiu e privatizou serviços públicos com impunidade. Em alguns casos nossos membros obtiveram sucesso combatendo tais movimentos; em outras áreas nós não nos saímos tão bem. Este procedimento daria mais força à capacidade de nossos membros de resistir a tais medidas no futuro.

Trabalho em Equipe

As proposições reconhecem que alguns serviços podem ser melhores entregues ao público através de grupos multidisciplinares ou de diferentes graduações. Conseqüentemente, trabalhadores no serviço público seriam requeridos a cooperar inteiramente com as iniciativas nesta questão com as provisões do acordo proposto.

Novas Tecnologias

Trabalhadores do serviço público seriam também requeridos a continuar a cooperar com a introdução de novas tecnologias através do serviço público.

Serviços Compartilhados

As proposições requerem cooperação com a introdução de serviços compartilhados, tais como finanças e contas, folha de pagamento e gerenciamento de pensões de aposentadoria, tecnologia de informação e comunicação, procuradoria e serviços especializados legais e secretariais, entre o serviço público e as organizações relacionadas.

Modelo de Atendimento

Sob as proposições a semana de trabalho da maior parte dos trabalhadores de serviço público permaneceria sem mudanças. Se mudanças no dia típico de trabalho fossem requeridas, as horas extras seriam cobertas por funcionários existentes somente numa base voluntária, pela contratação de funcionários de meio-turno ou pela contratação de novos funcionários no modelo de trabalho que acomodam as horas adicionais de serviço. Mas as proposições também reconhecem que se tais planos fossem considerados, discussões aconteceriam sobre quaisquer implicações na área de recursos humanos ou sobre a remuneração.

Redistribuição de Funcionários

A proposição facilitaria a redistribuição de funcionários/posições sob circunstâncias específicas. Se quaisquer proposições fossem feitas para redistribuir funcionários fora de seus locais atuais, as proposições providenciam que as áreas dentro das quais isso possa ocorrer seria concordado num nível do setor ou da organização, como apropriado.

Como mudanças vão ser introduzidas

Mudanças seriam introduzidas em parceria com as uniões, dado o tempo suficiente para começar discussões sobre a questão, incluindo a

natureza das mudanças envolvidas, suas razões e os principais efeitos para os funcionários. Trabalhadores de serviço público seriam requeridos a cooperar com as mudanças feitas de acordo com os termos das proposições enquanto eles estivessem sendo processados através dos procedimentos.

As proposições desenham medidas específicas a serem aplicadas em cada um dos setores do serviço público. Membros deveriam examinar calmamente estes com atenção antes de decidir como votar na votação dos membros. No entanto, existem alguns fatores ativos através de cada setor que estão mencionadas abaixo:

Esquemas de Seguro de Qualidade

Todas as proposições de setor contêm provisões para a introdução e para o desenvolvimento de esquemas de seguro de qualidade. Todos desses esquemas seriam desenvolvidos através de um processo de parceria.

Registro de Presença

As provisões da Organização de Tempo de Trabalho Ato 1997 requerem que organizações mantenham registros das horas trabalhadas por todos os funcionários para provar o cumprimento com as provisões da legislação. Onde tais sistemas de registros não estiverem implantados atualmente as proposições providenciam que sejam desenvolvidos e implementados no período útil do acordo.

As Uniões foram dadas também a responsabilidade de que a legislação seja introduzida, tornando uma ofensa para um empregador falhar em manter os registros empregatícios apropriados – incluindo horas trabalhadas. A multa para tal falha poderia ser de até €250,000 por ofensa. A legislação seria aplicada para todos os empregadores – incluindo empregadores do setor público – e conseqüentemente eles seriam requeridos a implantar sistemas que os capacitariam a cumprir a nova legislação.

Igualdade

Sob as novas proposições, os empregadores se comprometeriam a desenvolver e expandir programas de igualdade e diversidade dentro de vários setores. Estes incluiriam o aumento de diversidade na força de trabalho em termos de sexo, nacionalidade, idade e desabilidade. Empregadores também fortaleceriam seu compromisso com as políticas para facilitar o balanço de atividades na vida dos trabalhadores no local de trabalho.

Desenvolvimento de Instrução

Empregadores de serviço público continuariam a financiar vários programas-chave de desenvolvimento de funcionários – tais como treinamento para a introdução à terapia e níveis de assistente cirúrgico no serviço de saúde.

Os empregadores também financiariam e facilitariam para os funcionários a se qualificarem como Auxiliares de Enfermagem – portanto introduzindo o a primeira estrutura de carreira profissional para empregados de hospitais.

Referência/Ajuste Analógico

Sob as proposições, o segundo período de referência e o próximo ajuste analógico (referência paralela) seriam completados depois da metade de 2007 ao lado do compromisso assumido no Progresso Satisfatório e seria implementado no contexto de qualquer acordo sucessor.

Conclusão

As proposições representam a melhor resolução disponível para as uniões no curso de negociações recentes. O lado da união tentou assegurar medidas que protegerão os interesses dos trabalhadores tanto quanto possível durante um período de mudanças significativas no serviço público.

Os membros deveriam examinar estes documentos com atenção e formar suas próprias conclusões sobre o foi e o que não foi alcançado e o que é e o que não é possível antes de votar.
