



A maratoni tárgyalások végre befejeződtek... ÍGY ÁT IS ADNÁNK A SZÓT

Intenzív tárgyalási folyamatok után végül több javaslati ajánlat is felmerült egy új nemzeti egyezményre vonatkozóan, amely *Úton 2016* felé címet viseli.

A tárgyalások jobban elhúzódtak, mint előző alkalmakkal, mivel ragaszkodtunk ahhoz, hogy a kizsákmányolás, a munkaerő piacról történő kiszorítás és a megfelelő minőségű munkavállalási körülmények betartásának kérdései mind tárgyalásra kerüljenek.

Ezek a témák tisztán körvonalazódtak 2004 tavaszán a tagjainkkal történő évközi Fejlesztés Fenntartási Beszámoló hosszas konzultációinak előkészítése során.

Aggodalmaink súlyosbodtak ezen a területen, mikor a Szakszervezetekkel való egyeztetés nélkül a kormány azt a döntést hozta, hogy megnyitja a munkapiacot az újonnan csatlakozott Európai Unió tagország állampolgárai számára anélkül, hogy a megfelelő védőgátak kellő ellenőrzése és betartatása megtörtént volna, annak megelőzésére, hogy lelkiismeretlen munkaadók kizsákmányolásának ki legyenek téve a munkavállalók.

Az évközi tárgyalásokkor sokan nem akarták elismerni tagjaink aggodalmait, azonban a Gama és az Irish Ferries vállalatok kapcsán kiobbant ügyek rávilágítottak ezek fontosságára.

Ezért kitarunk azon elhatározásunk mellett, hogy a tárgyalások többi napirendi pontja csak azután kerüljön sorra, miután megfelelő előrehaladást tapasztaltunk ezekben a témákban.

Határozott kitarásunk emellett az álláspont mellett nem csak azon alapult, hogy kifejezzük tagjaink aggodalmait ennek kapcsán, hanem annak a felismerésén, hogy bármekkora előremenetelt érünk el más kérdésekben, azok hamar veszélybe kerülnének, ha nincsen a kiszolgáltatók dolgozók kizsákmányolása kiküszöbölve. Amennyiben megengedjük, hogy ez a kizsákmányolás ellenőrzés nélkül tovább folytatódjon, ez a jövőben minden dolgozó jogait és munkakörülményeit veszélyeztetheti.

A tárgyalások során felmerülő javaslatok a munkavállalási körülmények javítására vonatkozóan nem felelnek meg teljesen elvárásainknak.

Azonban véleményem szerint ez volt, amit jelenleg maximálisan elérhettünk a tárgyalási folyamatok során figyelembe véve 600 000 szakszervezeti tag érdekeit.

Tagjaink előtt nyitva áll annak a kérdésnek a megítélése, hogy vajon véleményük szerint a munkavállalási körülmények javítására tett javaslatok mennyiben mutatnak megfelelő mértékű előrehaladást.

A bérezéseket illetően az előző Fejlesztés Fenntartási egyezmény

lejártát követő 27 hónap során négy szakaszban megvalósuló 10.37%-os növekedési mértékét tartalmaz a javaslat.

Ez a növekedési szint nagyobb mértékű, mint az arra a 27 hónapra vonatkozó jelenlegi inflációs prognózisok, így megengedve a munkavállalóknak, hogy részesüljenek a gazdasági növekedésben és kompenzációt biztosítva számukra a nem régiben tapasztalt áremelkedésekre.

Nem felel meg elvárásainknak az a kiegészítő 0.5%-os béremelés, amely azokat az alacsonyan fizetett munkavállalókat érinti, akiknek a második bérezési hullám után az órabérük 10.25 euró vagy annál alacsonyabb.

Azonban a jelenlegi tárgyalási folyamatok során ezek a maximálisan elérhető bérezési szintek.

Erőfeszítéseink ellenére a nyugdíjakat érintő kérdésekben az előrehaladás korlátozott volt. Azonban az indítvány semmilyen mértékben nem korlátozza ahhoz való jogunkat, hogy munkavállalói megmozduláshoz folyamodjunk, ha ez szükségessé válik a munkahelyi nyugdíjbiztosítási rendszer megvédése végett.

Továbbá biztosítottuk, hogy munkahelyi nyugdíj körüli vitás ügyek rendezése végett, ezek a Állami Végrehajtó Bizottság elé kerüljenek.

Ezek szerény eredmények egy olyan területen, ahol többet szerettünk volna elérni.

A javaslatok sorsának végső kimenetele tagjaink kezében van, amely titkos szavazással dől el.

A szélesebb társadalmat érintő kérdésekben, amelyeket tízéves keretben, az *Úton 2016* felé javaslatban fogalmaztunk meg, haladást értünk el több olyan kérdés területén, amelyek tagjaink számára kiemelten fontosak voltak, mint például a szakmai továbbképzés, oktatáshoz és szaktanfolyamokhoz való hozzáférés, lakáshelyzet, egészségügy, bölcsődei illetve óvodai ellátás és idősök ellátása.

Ennek a tárgyalásnak az eredményeit ebben a mellékletben foglaltuk össze.

Ezen az összefoglalón kívül, a Szakszervezet az *Úton 2016* felé jelentés teljes szövegét a SIPTU országos hálózatán keresztül és a Szakszervezet weboldalán www.siptu.ie is elérhetővé teszi.

A nyári időszak miatt a Nemzeti Közigazgatási Tanács úgy döntött, hogy meghosszabbított idejű szavazást biztosít.

Információk a szavazás menetéről, valamint a postai úton leadott szavazat kérelemről minden adott fióknál elérhetők lesznek.

Jack O'Connor, Elnök

BÉREZÉSI ÉS MUNKAHELYI ÜGYEK

- Az *Úton 2016* felé egy tíz éves keret egyezmény. Bár az okirat több ir gazdasági és társadalmi fejlődést serkentő célirányzatot tartalmaz az elkövetkező 10 évre, a bérezés és a munkavállalási jogok sokkal hamarabbi célok.

A bérezési megállapodások a Fejlesztés Fenntartási egyezmény lejártát követő 27 hónapos időszakot öleli fel, míg a legtöbb munkavállalási jogokat érintő kezdeményezések 2007 végétől már érvénybe lépnek.

- A bérezést érintő kezdeményezések a következők:
 - 3%-os alaphér emelés az Egyezmény első hat hónapjában minden egyes foglalkoztatásra és iparágra vonatkozó szabályozások szerint;

- 2%-os alaphér emelés az Egyezmény következő kilenc hónapjában minden egyes foglalkoztatásra és iparágra vonatkozó szabályozások szerint; a 10. 25 euró vagy annál alacsonyabb órabérű alacsonyan fizetett munkavállalók, a második bérezési hullám esedékes napján kiegészítő 0. 5%-os béremelésben részesülnek, így ezek a munkavállalók a második hullámban 2.5% teljes béremelésben részesülnek;
- 2. 5%-os alaphér emelés az Egyezmény következő hat hónapjában minden egyes foglalkoztatásra és iparágra vonatkozó szabályozások szerint és;
- 2. 5%-os alaphér emelés az Egyezmény következő hat hónapjában minden egyes foglalkoztatásra és iparágra vonatkozó szabályozások szerint.

- Általában véve a vitás ügyek intézésének menete nem változik.
- Bizonyos korlátozott ügyekben, mint ahogyan azt az előző Fejlesztés Fenntartó Egyezmény is kimondta, a munkáltatók és a szakszervezetek megegyeznek, hogy elfogadják és betartják a Munkaügyi Bíróság (vagy más, egyeztetett kívülálló fél) javaslatait.
- Azokban a vitás esetekben mikor egy munkáltató az egyezményben lefektetett feltételeknek nem felel meg vagy valamilyen ellensúlyozó intézkedés miatt nem felel meg, az általános munkaadók és munkavállalók közötti viszony rendezése szerint kell eljárni. Ezekben az esetekben a munkaadó köteles minden szükséges információt a Szakszervezetek és a Munkaügyi Bíróság részére szolgáltatni követelésének bizonyítása végett. A Szakszervezet nem köteles elfogadni a Munkaügyi Bíróság mérlegelésének kimenetelét. Amennyiben a tagok úgy határoznak, hogy visszautasítják a Bíróság ténymegállapítását, három hetes időszak után jogukban áll munkavállalói megmozduláshoz folyamodni.
- A kormány további forrásokat adna az állami vitás esetek döntéshozatalánál és békítési pereknél annak elkerülése végett, hogy azok további késedelmet szenvedjenek.
- A nemzeti minimál bér összege emelkedni fog 2007. január 1-től. A kongresszus és az IBEC javaslatokat tesz a kormányának a növelés összegét illetően, valamint valószínűleg a Munkaügyi Bíróság is javaslatot tesz majd.
- A Fejlesztés Fenntartás folyamán létrehozott infláció ellenes csoport tovább folytatja munkáját.
- A javaslatok hatálybalépését követő 12 héten belül az Állami Társas Vállalkozások és Véghezviteli Fóruma létrehozna az átdolgozott alapszabályokat a munkavállalók anyagi részesedéséről.
- Áttekintés készülne a munkahelyi továbbképzésekről és oktatásról, különös tekintettel az alacsonyan képzett és a kiszolgáltatott alkalmazottakra (beleértve itt az elsősorban a gyártásban résztvevő munkavállalókat), valamint a tengerentúli alkalmazottakat.
- Több munkahelyi indítványozás készülne, beleértve egy új oktatási alap és egy a szakszervezetek által vezetett tanulást elősegítő hálózat.
- Támogatásban részesülnének a felsőfokú oktatásba visszatérő munkavállalók.

NYUGDÍJAK

- A nyugdíjbiztosítási alapot érintő viták megoldáskeresésre egyenesen az Állami Végrehajtó Bizottsághoz kerülnének az IBEC és a kongresszus választótagjainak aktív részvételével.
- A kormány együttműködne a Kongresszussal és az IBEC-kel egy átfogó nyugdíj irányelv tervezet létrehozására. Az úgynevezett "Green Paper," egy új dokumentáció a nyugdíj stratégia kialakítására, hamarosan kiadásra kerül.
- A fakultatív, választható nyugdíjak az Európai Unió Vállalkozás Átruházási direktívájának rendelkezése szerint az ír jogrendszerbe át lenne helyezve.

MUNKAVÁLLALÁSI KÖRÜLMÉNYEK

- A munkavállalási körülmények betartásának előmozdítására egy intézkedéscsomag létrehozását javasoltuk. Ez az alábbiakat tartalmazza:
 - a létrehozatala egy új törvényi hivatalnak, amely a munkajogi követelmények betartásán őrködne;
 - a Munkaügyi Felügyelők számának megháromszorozása;
 - nagyobb együttműködés előmozdítása azon szervezetek között, amelyek résztvesznek a munkajogi követelmények betartásában, mint például az Adóhivatal és a Szociális és Családügyi Minisztérium;
 - a munkáltatókra vonatkozó új követelmények a dokumentáció nyilvántartásban;
 - a rendszer eszközforrásainak javítása;
 - egy új és felhasználóbarát munkavállalási jogok betartását szorgalmazó rendszer bevezetése; és
 - jelentősen nagyobb mértékű büntetések a munkajogi törvényeket áthágó munkáltatókkal szemben.
- A törvény által előírt Munkavállalási Jogokat Ellenőrző Igazgatói poszt létrehozása, amely egy törvényi tanácsadó testülettel saját vizsgálatait tudná végezni
- 2007 végétől a Munkaügyi Felügyelők száma fokozatosan 31-ről 90-re emelkedne.
- Jogi, könyvelési és adminisztratív támogatást nyújtanánk.
- Egyetértési memorandumot kötnének az ODERC és a szakszervezetek
- Új törvényi rendelkezés megengedné az úgynevezett Egységes Nyomozási Egységekben (JIU) az Adóhivatal, a Szociális és Családügyi Minisztérium és az ODERC, információ átadással és a törvényszegési területek célba vételével történő együttműködését.
- Az RCTI adónyomtatványok használata, amelyek elsősorban az építőiparban használatosak, alapos átvizsgáláson esnének át kiküszöbölve a kényszervállalkozásokat. A JIU munkájának fontos részét képeznék ezen dolgozóknak a munkavállalási helyzete.
- A munkáltatók jogilag kötelesek lennének törvényileg előírt formában nyilvántartani a munkavállalási dokumentációkat, amennyiben ezt a munkáltató nem tartja be, az büntetnek nyilvánul és 250.000 euróig terjedő büntetés fizetésre kényszeríthető. Amennyiben a munkavállaló jogorvoslatához fordul az EAT-hoz, a Munkaügyi Bírósághoz vagy a Munkavállalási Jogi Biztoshoz, a dokumentációk nyilvántartásának bizonyítása a munkáltató terhelné.
- A Vállalkozásfejlesztési és Kereskedelmi és Munkaügyi Miniszter jogilag felhatalmazva lenne a Munkaügyi Felügyelők vizsgálati eredményeinek publikálására, és azon nyomozási eredmények kiadására, amelyek a nyilvánosság körében különös érdeklődésre számíthatnának.
- A munkavállalók jogorvoslati elsősorban a Jogi Biztosok, a Munkaügyi Bíróság vagy az EAT által történének az új modell szerint, és nem a törvényszékeken keresztül történének, bár ezeknek megmaradna a szerepük bizonyos esetekben, mint például a munkavállalási dokumentációk hiányának eseteiben.
- Törvényhozás által minden jogi büntetés összege emelkedne, az új összeg 5000 és 250000 euró között lenne, továbbá a börtönbüntetés is szerepelne, mint büntetési lehetőség.
- A Jogi Biztosok, a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság és a Munkaügyi Bíróság akár két évig terjedő munkabérnek megfelelő összegű kártérítést szabhatnak ki.
- Törvénykezés írnia elő a kizsákmányolások visszaságaira figyelmeztető állampolgárok védelmét.
- Egy magas szintű csoport figyelne a munkapiaci trendek változásait, így sokkal megbízhatóbb információkat tudnának szolgáltatni a gazdaságban fellépő kizsákmányolásokról és bérezési hanyatlásokról.
- Egyedi eljárást vezetnénk be annak a csökkentésére, amikor tömeges létszámcsökkentésekkel a munkaerő kicserélésére kerül sor; ha a munkaadó figyelmen kívül hagyja ezt az eljárást, a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság állásukba visszahelyezhetné a dolgozókat, vagy öt éves munkabérnek megfelelő kártérítést szabhatnak ki.
- Törvénykezés megszüntetné azt a joghézagot, aminek keretében a munkaadók és munkavállalók közötti ellentét során a munkaadónak megengedett, hogy elbocsátja az összes alkalmazottat, és új munkaerővel pótolja azt.
- A közszolgálatot érintő nagy beruházások során új szerződéseket vezetnénk be, amelyekben a szerződő félnek folyamatosan meg kell felelnie a munkajogi törvények előírásainak. A közigazgatási szerveknek jogukban állna fizetés visszavonással élni a szerződő vagy alvállalkozói felekkel szemben, ha azok nem tartották be a munkajogi törvényeket.
- 2006 végére új törvénykezést vezetnénk be a munkaközvetítő irodák és azok dolgozóinak szabályozása végett.
- A Munkaügyi Bizottságot felkérnénk egy működési szabályzat összeállítására, amelyben az otthonról dolgozók jelenlegi munkavállalási jogait és védelmét foglalják össze. A szabályzat még 2006 vége előtt megjelenne nyomtatásban.

- Az új törvénykezés szerint a vándormunkások saját maguk kérvényezhetnék és hosszabbíthatnák meg munkavállalási engedélyüket;
 - nem európai uniós diákoknak szükségük lenne munkavállalási engedélyre;
 - Munkavállalási engedélyt nem lehetne kiadni a Bejegyzett Munkavállalási Egyezmény bére alatt, a Munkavállalás Szabályozási Rendelet szerinti bér alatt vagy az állami minimál bér alatt;
- munkavállalási engedéllyel rendelkezők szabadon változtathatnának munkaadót, ha nem megfelelő bánásmódban részesültek;
- a nyelviskolákat szabályozni kell annak kiküszöbölésére, hogy nem csak mint olcsó, jogilag nem szabályozott és kizsákmányolható munkaerő közvetítőként működnek, hanem mint valós nyelvtanítással foglalkozó iskolák.

GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS TÁMOGATÁSOK

- A javaslatban kifejtett gazdasági és szociális fejlesztések keret tervezete egy tíz éves időszakot ölel fel. Az NESZ Stratégiai jelentésén alapul és felismeri, hogy a szociális fejlesztéseknek nem kell a gazdasági növekedésre várnia többé, hanem a kettő egymást segíti. A javaslat egész Írországra kiterjed.
- A javaslat arra kötelezi el a kormányt, hogy folytassa együttműködését szociális partnereikkel a félig állami kereskedelmi szektor jövőjét illetően, mindezt a 2003. februárban a Miniszterelnök által kifejtett álláspontra alapozva.
- A javaslat felismeri az alacsonyan képzett dolgozók szakképzési lehetőségeinek megteremtésének fontosságát; és egy magas szintű gyártási szektor megalapítását, amely különös szereppel jár most a gyártóipar alacsonyabb bérezésű országokba való kivándorlásakor.
- A közigazgatási szervezetek kezdeményezésére megalapult állami és magánszektor közötti partnerkapcsolattal kapcsolatos minden javaslatnak meg kell felelnie a 2001-ben elfogadott Nemzeti Kerettervezetnek az Állami és Magánszektor közötti Kapcsolat Fejlesztéséről, és az ehhez kapcsolódó irányelveknek.
- 2010-re 50.000 új bölcsődei és óvodai helyet kellene biztosítani, beleértve 10.000 iskola előtti és 5.000 napközi otthonos helyet.
- Az iskolakerülés és az iskolai rendszerből való kiesés kiküszöbölésére a Nemzeti Oktatási Kamarában és a Nemzeti Nevelésszociológiai Szervezetnél 100 további hivatal létrehozását szorgalmazzuk.
- 2009-re további 1000, Fiatalokat támogató hivatal hoznánk létre.
- További 550 kiegészítő nyelvtanárt neveznénk ki.
- 2007 - 2008-ra, a diákokra eső általános iskolai tanárok arányát 27:1 arányra csökkentenénk.
- 2008 vége előtt felülvizsgáljuk a 2006-os Költségvetés által jóváhagyott szülési szabadság, és születéskor az apának adott szabadságok mennyiségét.
- Az Egész Életen Át Tartó Tanulási programokban való részvételt növelnénk, különös hangsúlyt fektetve az alacsonyan fizetett és/vagy alacsonyan képzett alkalmazottak továbbképzését.
- A Vissza az Oktatásba program 2000 helyvel bővülne 2009-re.
- További befektetéseket szorgalmazzunk 2006-ban a Közösségi Foglalkoztatások elősegítésére, amelyre a rákövetkező években tovább építenénk.
- 2007-re a Nemzeti Szegénység elleni küzdelem stratégiában célul kitűzött legalacsonyabb 2002-es munkanélküli segély szint 150 euró legyen.
- Az egészségügyi alapellátás fejlesztése keretében országszerte 300 csapatot állítanánk fel 2007-ra, 400-at 2008-re, és 500-at 2011-re
- Az egészségügyi kezelésekre való várakozási időt csökkentenénk olyan mértékben, hogy a közgyógyellátásban részesülő betegnek ne kelljen 3 hónapnál többet várnia.
- További forrásokkal támogatnánk az esélyegyenlőségi intézeteket, elsődlegesen az Esélyegyenlőségi Bizottság előtti esetek jelenlegi hátralékának feldolgozását.
- Az időskori nyugdíjak javítása érdekében az állami nyugdíjak heti 200 euróra való növelése 2007-re.
- Az időseket támogató források kiutalásának javítása magában foglalja a 2007-re további 150 millió eurót a beteg gondozásra, és 150 milliót a felügyeleti gondozásra.
- 2006 végére további 2000 betegápolási szolgáltatás csomaggal bővülne az idősök támogatása
- A 2006-os Egészségügyi Törvénytervezet törvényerőre emelése megteremtené a lehetőséget arra, hogy mind az állami és a magántulajdonú idősok otthonában történő gondozás felügyelete szigorúbban szabályozott legyen.
- Az idősök elleni durva bánásmód és visszaélések elleni küzdelemre szánt juttatások összege 2006-ban és 2007-ben 2 millió euró.
- A Nemzeti Mozgássérülteket segítő stratégia több intézkedést hozna az alábbi területeken
 - részvétel az oktatásban, szakmai képzésekben és foglalkoztatási lehetőségek támogatása
 - tömegközlekedési járművek könnyebb használata a mozgáskorlátozottak számára
 - információs és képviselői szolgáltatások javítása.

KÖZSZOLGÁLATI ÜGYEK

Bérezés

A közszolgálatot érintő bérezési javaslat (ez nem tartalmazza a félig állami kézben lévő kereskedelmi szektort) 27 hónapon keresztül megvalósuló 10%-os fővonalú béremelést tartalmaz. A Fejlesztés Fenntartás megszűnik a köztisztviselőkre vonatkozóan 2006. júniusától. Az új egyezmény rögtön életbe lépne ezt követően, a béremelések pedig a következőképpen alakulnának:

- 2006. december 1.-től 3%;
- 2007. június 1-től 2%*
- 2008. március 1-től 2.5%
- 2008. szeptember 1-től 2.5%

* A második bérezési hullámban a 10.25 euró vagy annál alacsonyabb órabérű teljes munkaidőben dolgozó köztisztviselők 2.5% teljes béremelésben részesülnek 2007. június 1-én.

Bérezési szünet

A Fejlesztés Fenntartásban megfogalmazott bérezési szünet folytatódna az új egyezményben. Így az utolsó kifizetés a Fejlesztés Fenntartás szerint június 1.-re esik, az új egyezmény szerinti kifizetés hat hónappal ezt követően esedékes december 1-én.

A javaslat szerint nem lennének az egyezmény idejére vonatkozó kiadásnövelő követelések. A felek amennyiben mindkét fél betartotta a az egyezményben foglaltakat, tartózkodnak a viták munkabeszünettel való rendezésétől és igyekeznek ezen vitákat a megfelelő előírások szerint rendezni.

Modernizálás

A béremelések kivitelezésének előfeltétele maradna minden szektorban a kifizetéseknek az ellenőrző bizottság által történő jóváhagyása.

A köztisztviselőknek együtt kell működniük meghatározott modernizációs követelményekkel, és változtatniuk kell az intézkedéseken, hogy megfeleljenek a béremelés kritériumainak. Bár ezek szektoronként különbözőek, vannak általánosan az egész közszolgáltatásra vonatkozó irányelvek. Ezek a következők:

- új szervezetek és kezdeményezések bevezetésével és a meglévő szervezetek változtatásaival való együttműködés, ez rutin jellegzetesség a közszolgálati szervezetek munkájában;
- elsődleges során, valamint kormány határozatok során létrejövő kezdeményezések, irányelvek és reformok bevezetésével való együttműködés

(Megjegyzés: a javaslat nem tér ki a decentralizációra. Amennyiben a javaslat elfogadásra kerül, a SIPTU állása a decentralizációt illetően nem változna semmiben.)

- elfogadása annak, hogy a munka természetében vagy mennyiségében történő változások miatt, technológiai fejlesztések, megváltozott üzleti követelmények miatt szükségessé válhatnak változtatások a munkaszervezésben, úgymint változások az alkalmazottak számában, az alkalmazottakat érintő feladatköri átcsoportosítások, az alkalmazottak eloszlásában történő változtatások, valamint a szakmai képességek eloszlásának megváltozása és a beszámolókat illetően további rugalmasságra válhat szükség;
- elfogadása annak, hogy felmerülhetnek olyan helyzetek mikor a munkafolyamatok változtatásra szorulnak valamilyen munkakövetelmény során, és a hagyományos munkavégzési folyamatban változtatásra lesz szükség;
- fenntartható számlaköltségek elfogadása és elfogadása annak, hogy az alkalmazottak teljes számát féken kell tartani.

A javaslatok értelmében a szakszervezeteknek jogában áll a Munkaügyi Bírósághoz fordulni amennyiben a vezetés az egyezményben leköötötteket nem tartaná be, vagy több változtatást vezetne be, mint ahogy azt az egyezményben kikötötték. A Bíróság határozata mindkét félre nézve jogerős.

Szolgáltatásnyújtási lehetőségek

A közszolgálati munkák alvállalkozásba való kiadására tett javaslatok feldolgozására új mechanizmus lenne kifejlesztve.

Ezek szerint az új javaslatok szerint a vezetői kör döntéshozatala az alvállalkozásba kiadásról szűkülne, csak olyan különleges esetekben fordulhatnának ehhez a megoldáshoz, ha késedelem nélküli szolgáltatásnyújtás érdekében időszakos nyomás alatt vagy csúcsidőszakokban lennének. A kivitelezés előtt a szakszervezetek értesítése és a szakszervezetekkel való előzetes egyeztetés szükséges. Amennyiben a vezetés megpróbálna túllépni az egyezmény szabályain a Szakszervezet a Munkaügyi Bírósághoz fordulhat az egyezményben leírtak betartatása végett.

Minden más esetben csak akkor történhet alvállalkozásba kiadás, ahol a munkaadók és munkavállalók közötti viszony rendes mechanizmusa szerint megegyezés történt.

A javaslat szerint vitás esetekben az Állami Végrehajtó Bizottság (National Implementation Body, röviden NIB) elé kell kerülnie ezen eseteknek hivatkozásként. Ezután a NIB továbbítaná az ügyeket jogerős döntésre, arra hivatottan vagy a Munkaügyi Bizottsághoz vagy a Munkaügyi Bírósághoz.

Az évek folyamán számos olyan eset történt, mikor a közszolgálati vezetés szabadon privatizálhatta a közszolgálatot. Bizonyos esetekben tagjaink sikerrel szálltak szemben, más esetekben kevesebb sikerrel. Ez az eljárás a jövőben megerősítené tagjaink számára az intézkedések szigorú betartását.

Csapatmunka

A javaslat felismeri, hogy bizonyos szolgáltatások a legmegfelelőbbben multidiszciplináris vagy több fokozatú csoportokkal nyújthatók a nyilvánosság számára. Ezért a javasolt egyezmény értelmében, ezen a területen a köztisztviselőknek a kezdeményezésekkel való teljes együttműködésére lenne szükség.

Új technológia

A köztisztviselők további együttműködésüket nyújtják a közszolgálat területén történő új technológiák bevezetésében.

Szolgáltatások megosztása

A javaslat együtt működést kíván a közszolgálat és az erre hivatott szervezetek között a pénzügyi, számviteli, bérézési, nyugdíjazási, informatikai és kommunikációs, beszerzési és specializálódott jogi és titkári szolgáltatások bevezetésének megosztására.

Jelenléti rendszer

A javaslat értelmében a köztisztviselők munka hetében nem történnek változások. Amennyiben az általános munkanapokban változtatások válnának szükségessé, a felmerülő extra órákat a meglévő alkalmazottak kizárólag önkéntes alapon dolgoznak le, részmunkaidős alkalmazottak foglalkoztatásával vagy új munkaerő alkalmazásával tölthető be a szolgáltatás biztosítása ezen külön munkaidőre. A javaslat azonban felismeri, hogy mikor ez tervezésre kerül, ennek munkaerő-forrási és bérézési következményei megvitatásra kerülnek.

Munkaerő átcsoportosítás

A javaslat lehetővé tenné bizonyos körülmények között a munkaerő vagy pozíciók átcsoportosítását. Amennyiben bármilyen indítványozás merül fel a jelenlegi munkahely végzésétől eltérő helyre való munkaerő átcsoportosításra, a javaslat szerint a megfelelő szervezeti vagy szektor szinten meg kell egyezni a területekről, amelyekben belül megtörténhet az átcsoportosítás.

Módosítások beiktatásának módja

A módosítások beiktatásának módja a szakszervezetekkel való partner kapcsolati módon valósulna meg, így elegendő időt biztosítva a változások természetétől függően annak megvitatására, hogy milyen okból kifolyólag indítványozzák a módosításokat, és milyen hatással vannak azok az alkalmazottakra. A módosítások alkalmazása során köztisztviselők együttműködnének a javaslat szerinti módosítás alkalmazásban.

A javaslat körvonalazza a közszolgálat egyes fő területeire vonatkozó intézkedéseket. Kérem a tagokat, hogy kellő figyelemmel tanulmányozzák ezeket, mielőtt döntenének a szavazatok leadásáról. Az alábbiakban azok összefoglalása található, amelyek ugyanolyan hatállyal vonatkoznak a különféle szektorokra:

Minőségbiztosítási tervezet

Minden szektor javaslatában megtalálható a minőségbiztosítási tervezetek bevezetése és azok fejlesztése. Ezek a tervezetek a partner kapcsolati folyamatokon keresztül kerülnének fejlesztésre.

Jelenlét nyilvántartás

A törvénykezési előírások betartása érdekében az 1977-es Munkaidő szervezési törvény előírja, hogy a szervezeteknek minden alkalmazott munkaidejét dokumentálniuk kell. Ahol ezek még jelenleg nincsenek bevezetve, az egyezmény előírja, hogy az egyezmény ideje alatt azok kifejlesztésre és bevezetésre kerüljenek.

A Szakszervezetek elkötelezték magukat törvénybe iktatása mellett annak, hogy ha a munkáltató nem tartja be az alkalmazottak munkavállalási dokumentációinak megfelelő nyilvántartását, beleértve az alkalmazottak munkaidejének dokumentálását, az törvénybe ütköző cselekedetnek számítson. A büntetés mértéke kihágásonként elérheti a 250000 eurós összeget. A törvénykezés minden munkáltatóra vonatkozna, beleértve a köztisztviselőket is, és ennek értelmében megfelelő rendszer bevezetését kell megteremteni a törvénykezési előírások betartása végett.

Esélyegyenlőség

A javaslat értelmében a munkáltatók kötelezettséget vállalnának a különféle szektorokon belül az esélyegyenlőségi és diverzifikálási programok fejlesztésére és kiterjesztésére. A diverzifikálási programba beletartoznának a munkahelyi változatosság nemi, nemzetiségi, életkori és rokkantsági szempontokból való növelése. A munkáltatók tovább erősítenék kötelezettségüket az irányelvekhez az alkalmazottak számára munka-életmód egyensúly programok megteremtésével.

Továbbképzés

Közszolgálati köztisztviselők továbbra is anyagilag támogatnák több kulcsfontosságú személyzeti továbbképzési programot, mint például az egészségügyben a gyógyászati asszisztens és mütős asszisztens képzés beindítását.

A köztisztviselők tovább támogatnák az Egészségügyi Asszisztensképzési programot, amely anyagilag támogatná, továbbá lehetőséget teremtene az alkalmazottak továbbképzésére, elsőként megteremtve így a kórházi egészségügyi dolgozók professzionális karrier építési programját.

Bérkorrekció és párhuzamos bérkorrekció

A javaslat értelmében a második körben bekövetkező bérkorrekció és az ezt követő párhuzamos bérkorrekció 2007 második negyedéve után fejeződné be a Fejlesztés Fenntartás egyezményeivel egyetértésben és az ezt követő elfogadott egyezmény követelményei szerint kerülnének bevezetésre.

Összefoglalás

A jelenlegi tárgyalások menetében a javaslat a lehető legjobb a szakszervezetek számára. A közszolgálat jelentős változásokon áteső időszakában a szakszervezeti oldal megpróbált olyan intézkedéseket elérni, amelyek a lehető legnagyobb mértékben biztosítják a dolgozók érdekeit.

Kérem a tagokat, hogy alaposan tanulmányozzák át a javaslatot és vonják le a saját következtetéseiket arra vonatkozóan, hogy mi az, amit sikerült elérni, és mi az, amit nem sikerült elérni, valamint mi az, amit lehetséges elérni és mi az, amit nem mielőtt leadnák a szavazataikat.