



Natapos na rin sa wakas ang serye ng mga usapin...

NGAYON, NASASA-INYO NA ANG PAGPAPASYA

Matapos ang isang intensibong proseso ng mga pagnenegosasyon, nabigyang-daan ang pagkaroon ng isang hanay ng mga proposal para sa isang pambansang kasunduan – pinamagatang *Towards 2016*.

Mas naging mahaba ang mga pagnenegosasyon ngayon kaysa sa mga nakalipas na panahon dahil itinulak natin na matugunan ang mga isyung may kinalaman sa pang-aabuso, pagkatanggal sa trabaho at ang tamang pagpapatupad ng mga istandard sa paggawa.

Ang mga isyung ito ay malinaw na natukoy sa ating mga malawakang pakikipagkonsulta sa ating mga miyembro noong Spring ng 2004 bilang paghahanda sa Mid-Term Review ng *Sustaining Progress*.

Ang mga bagay na ating ikinababahalang ay lalo pang lumala – nang walang paunang konsultasyon sa mga unyon – nang nagpasya ang Gobyernong buksan ang merkado ng paggawa sa mga mamamayan ng mga bagong Estado ng EU nang hindi tinitiyak ang pagkakaroon ng mga pag-iinspeksyon at pagpapatupad ng mga patakaran na kinakailangan upang maprotektahan sila mula sa mga mapang-abusong employer.

Karamihan sa mga nakibahagi sa Mid-Term Review ay naniniwalang walang basehan ang mga bagay na kinababahalang ng ating mga miyembro, ngunit lubos naman itong pinatunayan ng mga kaganapan sa Gama at sa Irish Ferries.

Sa gayon, pinaninindigan natin ang ating posisyon na hindi dapat muna bigyang-pansin ng mga panig ang iba pang agenda ng mga usapin hangga't walang sapat na progreso ang naisasagawa para sa mga isyung ito.

Ang ating paninindigan sa ganitong paraan ng pagtugon sa bagay na ito ay hindi lamang nakabase sa ating determinasyon na mailahad ang mga bagay na ikinababahalang ng ating mga miyembro ukol sa isyu, ngunit nakabase rin ito sa ating paniniwala na ang mga progresong naisagawa para sa iba pang agenda ay mawawalang-saysay hangga't walang naisasagawang mga karagdagang hakbang upang harapin ang mga pang-aabuso sa mga manggagawa. Kung papabayaang ang mga pang-aabusong ito na hindi masuri, papasamain nito ang kundisyon ng lahat ng mga manggagawa.

Ang mga proposal para sa mga istandard sa paggawa na ibinigay mula sa mga usapin ay hindi lubusang tumutugma sa ating mga minimithi.

Ngunit sa aking pananaw, sa panahong ito, hanggang dito na lamang ang maaaring makamit ng pag-aangat ng potensyal ng 600,000 miyembro ng unyon sa pamamagitan ng proseso ng mga usapin.

Ang ating mga miyembro ang siyang magpapasya kung ang mga proposal para sa mga istandard ng paggawa ay kumakatawan sa isang katanggap-tanggap na antas ng progreso.

Tungkol sa pasahod, ang mga proposal ay nagmumungkahi ng isang headline rate na 10.37% na makakamit sa loob ng apat na yugto na tatagal ng dalawampu't pitong buwan matapos ang petsa ng pagkawalang-bisa ng naunang kasunduang *Sustaining Progress*.

Nalampasan ng headline rate na ito ang lahat ng mga projection sa inflation para sa dalawampu't pitong buwang period – at ang mga manggagawa ay kinakailangang mabigyan ng pagkakataon na makibahagi sa paglago ng ekonomiya at mabigyan ng kompensasyon para sa kasalukuyang pagtaas ng mga presyo.

Ang karagdagang 0.5% umento para sa mga manggagawang may mababang sweldo – na may basic rate na €10.25 kada oras o mas mababa pa, na ipagkakaloob sa ikalawang yugto ng pagtataas ng sweldo – ay hindi tumutugma sa ating minimithing umento.

Subalit, ang mga kundisyon ng ito sa pasahod ay kumakatawan sa maximum na maaaring makamit sa panahong ito sa pamamagitan ng prosesong ito.

Sa kabila ng mga hakbang na ating isinagawa, limitado lamang ang naging progreso sa isyu ng pensyon. Subalit, hindi naman sa anumang paraan ipinahihiwatig ng mga proposal na tanggapan tayo ng karapatan na magsagawa ng mga pagwewelga, kung kinakailangan, upang ipagtanggol ang mga eskema sa pesyon sa pagtatrabaho.

Nakapagtalaga rin tayo ng isang proseso kung saan ang mga pagtatalo ukol sa pensyon ay maaaring idulog sa National Implementation Body upang mabigyang-konsiderasyon.

Ang resultang ito ay kumakatawan sa isang bahagyang pag-usad lamang para sa isang isyu na kung saan ay mas malaki pa ang ating inaasahan.

Ang kapalaran ng mga proposalg ito ay nakasalalay sa magiging resulta ng isang botohang isasagawa ng ating mga miyembro.

Sa mas malawak na agendang panlipunan – na tatakbo nang sampung-taong ayon bilang bahagi ng mga proposal sa *Towards 2016*, hiniling natin na magkaroon ng progreso sa ilang mga isyung mahalaga para sa ating mga miyembro – kabilang ang pagpapahusay sa kakayahan at pagkakaroon ng karapatan sa edukasyon at training; pabahay; kalusugan, pangangalaga sa mga bata at nakakatanda bilang mga pangunahing isyu.

Ang summary ng mga resulta ng mga pagnenegosasyon ukol sa mga isyung ito ay matatagpuan sa sumplementong ito.

Maliban sa summary na ito, gagawa ang Unyon ng mga kopya ng kabuuang teksto ng mga proposal sa *Towards 2016* na makukuha sa pambansang network ng mga Branch ng SIPTU at sa website ng Unyon sa www.siptu.ie

Dahil sa panahon ng tag-init, nagpasya ang National Executive Council sa pagkakataong ito na bigyang-ekstensyon ang oras ng botohan.

Ang mga impromasyon ukol sa botohan – kabilang ang pag-request ng postal ballot – ay makukuha mula sa inyong Branch.

ni Jack O'Connor, General President

MGA ISYU UKOL SA PASAHOD AT SA LUGAR NG PAGTATRABAHO

- Ang *Towards 2016* ay inilarawan bilang “isang kasunduang tatakbo nang sampung-taon.” Habang ang dokumento ay bumabalangkas sa ilang pangunahing layunin para sa pang-ekonomiya at panlipunang pag-unlad ng Ireland sa loob ng susunod na sampung taon, nagpopokus naman sa mas nalalapit na hinaharap ang mga proposal ukol sa pasahod at sa karapatan ng mga manggagawa.
Ang mga kundisyon ukol sa pasahod ay sasaklaw ng dalawampu't pitong buwan na magsisimula sa petsa ng pagkawalang-bisa ng kasunduang *Sustaining Progress* – habang ang mga inisyatibo naman na may kinalaman sa mga karapatan ng mga manggagawa ay sisimulan sa huling bahagi ng taong 2007.
- Ang mga proposal ukol sa pasahod at ang mga sumusunod:
 - isang 3% umento sa basic pay para sa unang anim na buwan ng Kasunduan base sa pagkaka-ayon nito sa bawat partikular na trabaho o industriya;
 - isang 2% umento sa basic pay para sa susunod na siyam na buwan ng Kasunduan base sa pagkaka-ayon nito sa bawat partikular na trabaho o industriya; ang mga manggagawang may mababang sweldo na may basic rate na €10.25 kada oras o mas mababa pa, ay makakatanggap ng karagdagang umentong 0.5% sa simula ng ikalawang yugto – nangan-gahulugan na ang mga manggagawang ito ay makakatanggap ng kabuuang umentong 2.5% sa ikalawang yugto ng pagtataas ng sweldo;

- isang 2.5% umento sa basic pay para sa susunod na anim na buwan ng Kasunduan base sa pagkaka-ayon nito sa bawat partikular na trabaho o industriya; at
- isang 2.5% umento sa basic pay para sa susunod na anim na buwan ng Kasunduan base sa pagkaka-ayon nito sa bawat partikular na trabaho o industriya.
- Sa kabuuan, hindi magbabago ang proseso ng pagresolba sa mga patatalo.
- Katulad ng kasunduang Sustaining Progress, ang mga employer at mga unyon ay sasang-ayon sa mga kondisyong irekomenda ng Labour Court (o ng iba pang napagkasunduang third party) sa ilang limitadong pagkakataon.
- Ang mga pagtatalo ukol sa kawalan ng kakayanan ng isang employer na mabayaran ang ilan sa mga kundisyon ng kasunduan o anumang hakbang ng pagbabalanse ay tutugunan sa pamamagitan ng mga sistema ng ugnayang industriyal. Sa ganitong mga pagkakataon, kailangang ibunyag ng mga employer ang lahat ng impormasyon sa Unyon at sa Labour Court upang suportahan ang kanilang pahayag. May karapatang magpasya ang Unyon kung tatanggapin nito o hindi ang resulta ng mga deliberasyon ng Labour Court. Kung magpasya ang mga miyembro na hindi tanggapin ang mga napagdesisyon ng Labour Court, sila ay malayang magsagawa ng mga pagwewelga matapos ang tatlong linggong cool-off period.
- Magbibigay ang Gobyerno ng karagdagang resources sa mga ahensya ng Estadong nangangasiwa sa pagreresolba sa mga pagtatalo upang maiwasan ang mga di-kinakailangang pagkaantala sa mga prosesong ito.
- Ang Pambansang Minimum Wage ay itataas simula January 1, 2007. Ang Congress at ang IBEC ay magbibigay ng representasyon sa Gobyerno ukol sa halaga ng umento – maaaring konsultahin rin ang Labour Court ukol sa bagay na ito.
- Ang anti-inflation group – na itinaguyod sa ilalim ng *Sustaining Progress* – ay magpapatuloy.
- Ang National Centre for Partnership and Performance ay magbibigay ng mga narebisang gabay ukol sa pinansyal na partisipasyon ng mga empleyado sa loob ng labindalawang linggo ng ratipikasyon ng mga proposal.
- Magkakaroon ng pagsusuri ukol sa pagkakaroon ng mga manggagawa ng pagkakataong makapag-aral at mapabuti ang kanilang mga kakayanan, at tututukan ang mga manggagawang may mababang kakayanan at malapit sa disgrasya (kabilang ang mga nasa industriya ng manupaktura) at maging mga manggagawang galing sa ibang bansa.
- Magdedevelop ng ilang inisyatibo sa lugar ng pagtatrabaho – kabilang ang isang bagong education fund at isang network ng pag-aaral na pamumunuan ng unyon.
- Pagkakalooban ng pondo ang mga manggagawang nagnanais bumalik sa third-level education (kolehiyo).

MGA PENSYON

- Ang mga isyu na nag-ugat mula sa pagtatalo ukol sa mga pension fund ay direktang idudulog sa National Implementation Body (NIB) nang may aktibong partisipasyon ng mga constituent member ng Congress at IBEC upang mabigyang solusyon ang mga ito.
- Makikipagtulungan ang Gobyerno sa Congress at sa IBEC upang sumulat ng isang komprehensibong patakaran ukol sa mga pensyon. Maglalathala ng isang Green Paper (Paunang Ulat) ukol sa mga Pensyon.
- Ang mga probisyon ukol sa opsyonal na mga pensyon ng EU Transfer of Undertakings Directive ay iaangkop sa batas ng Ireland.

MGA ISTANDARD SA PAGGAWA

- Isang hanay ng mga hakbangin ang inirekomenda upang matiyak ang mas maayos na pagsunod sa mga istandard sa paggawa. Kabilang dito ang:
 - ang pagtataguyod ng bagong tanggapan na iuukol upang matiyak ang pagsunod sa mga karapatan ng mga manggagawa;
 - ang pagpaparami nang tatlong ulit sa bilang ng mga Labour Inspector;
 - mas malawakang kooperasyon sa pagitan ng mga ahensyang may kinalaman sa pagsunod sa mga patakaran katulad ng Revenue Commissioners at ng Department of Social and Family Affairs;
 - mga bagong requirement sa mga employer ukol sa pangangasiwa ng mga record;
 - mas pinahusay na pagdadagdag ng resources para sa sistema;
 - ang introduksyon ng isang bago at mas madaling gamiting sistema ng pagsunod sa mga karapatan ng mga manggagawa; at
 - mas pinataas na multa sa mga empleyadong hindi nakasunod sa mga batas ukol sa paggawa.
- Isang bagong Office of Director of Employment Rights Compliance (ODERC) ang itataguyod ayon sa batas; na may sariling advisory board na maaaring magkumisyon ng mga sarili nitong pagsusuri.
- Ang bilang ng mga Labour Inspector ay progresibing itataas mula 31 hanggang 90 sa huling bahagi ng taong 2007.
- Magbibigay ng suportang legal, pang-accounting at administratibo.
- Magkakaroon ng isang Memorandum of Understanding sa pagitan ng ODERC at ng mga unyon.
- Bagong lehislasyon ang magbibigay-daan sa Revenue Commissioners, sa Department of Social and Family Affairs at sa ODERC na makapagtulungan, magpalitan ng impormasyon at tutukan ang mga hindi sumusunod sa mga patakaran sa pamamagitan ng mga Joint Investigation Unit (JIU).
- Babaguhin ang sistema ng paggamit ng mga RCTI tax form – na ginagamit kadalasan sa industriya ng konstruksyon – upang mabawasan ang mga pekeng self-employed. Partikular na tututukan ng mga JIU ang employment status ng mga manggagawang ito.
- Ang mga employer kinakailangang mangasiwa, ayon sa batas, ng mga rekord ng mga empleyado sa isang itakdang format; isang paglabag sa batas ang hindi pagkakaroon ng mga rekord na ito, na maaaring patawan ng multang aabot sa €250,000. Sa mga kaso ng pagbabayad-pinsala na ihahain ng mga empleyado sa EAT, Labour Court o Rights Commissioners, responsibilidad ng employer na magbigay ng patunay ng pagsunod sa mga patakaran ukol sa pangangasiwa ng mga rekord.
- Ang Minister for Enterprise, Trade and Employment ay bibigyan ng kapangyarihan ng batas na magpublish ng mga report ukol sa mga imbestigasyong isinagawa ng mga Labour Inspector sa mga kaso ng pampublikong interes.
- Pagbabayad-pinsala para sa mga empleyado sa pamamagitan ng Rights Commissioners, ng Labour Court o ng EAT ang magiging pokus ng bagong model sa halip ng mga Korteng Pambatas (ngunit mananatili pa rin ang kanilang partisipasyon sa mga kasong katulad ng hindi pagsunod sa patakaran ukol sa pangangasiwa ng mga rekord).
- Itaas ang lahat ng mga multa ayon sa batas – mayroong bagong hanay ng mga multa na nagkakahalaga mula €5,000 hanggang €250,000 at ang pagkakakulong ay isang opsyon.
- Ang Rights Commissioners, Employment Appeals Tribunal at ang

Labour Court ay maaaring makapagbigay ng kompensasyong maaaring magkahalaga na katumbas ng dalawang taong sahod.

- Gagawa ng bagong lehislyasyon na magbibigay-proteksyon sa mga “tagasuplong” na magreperort ukol sa mga nang-aabusos.
- Magse-set-up ng isang “high level group” upang masusing subaybayan ang mga trend sa merkado ng paggawa upang makapaghatid ng mas kapanipaniwalang impormasyon ukol sa pagkatanggal sa trabaho ng mga manggagawa at sa pagbaba ng sweldo.
- Isang espesipikong proseso ang itataguyod upang mapigilan ang pagpapalit ng mga manggagawa sa pamamagitan ng “compulsory collective redundancy;” kapag isinawalang-bahala ng employer ang prosesong ito, maaaring ibalik ng Employment Appeals Tribunal ang mga manggagawa sa kanilang trabaho o bigyan sila ng kompensasyong magkakahalaga nang katumbas ng limang taong sahod.
- Isang bagong lehislyasyon ang ilalagay upang takpan ang mga batas ng batas na – sa isang pagtatalong industriyal – ay magbigay ng pagkakataon sa employer na tanggalin ang lahat ng kaniyang mga manggagawa at kumuha ng mga bagong kapalit na mga manggagawa.
- Magkakaroon ng mga bagong kontrata para sa mga pampublikong proyekto na kung saan ang mga contractor kinakailangang magpatunay na patuloy silang sumusunod sa mga batas ukol sa paggawa. Ang mga pampublikong opisyal ay may karapatang hindi ibigay ang mga

bayad sa mga contractor o sub-contractor na mapapatunayang hindi sumusunod sa mga batas ukol sa paggawa.

- Magkakaroon ng bagong lehislyasyon sa huling bahagi ng taong 2006 upang pangasiwaan ang mga employment agency at mga manggagawa mula sa mga agency.
- Ang Labour Relations Commission ay aatasang magdevelop ng isang “code of practice” na siyang tutukos sa mga kasalukuyang karapatan at proteksyon ng mga manggagawang nagtatrabaho sa bahay. Ang code ay ipa-publish bago matapos ang taong 2006.
- Sa ilalim ng bagong lehislyasyon, ang mga migrant worker ay mabibigyang-pahintulot na mag-apply at muling mag-apply para sa kanilang mga work permit;
 - ang mga non-EEA student ay masasaklawan ng work permit;
 - ang mga aplikasyon sa isang work permit ay hindi aaprubahan kung ang sahod ay mas mababa sa Registered Employment Agreement, Employment Regulation Order o National Minimum Wage, alin man ang naaangkop;
 - ang mga manggagawang mayroong work permit ay maaaring lumipat sa ibang employer kung sila ay naging biktima ng di-pantay na pagtrato;
 - pangangasiwaan ang mga language school upang masiguro na ang mga ito ay bona fide na mga institusyon ng edukasyon at maiwasan ang mga ito na maging sentro ng mga manggagawang tumatanggap ng mabababang sahod.

PANG-EKONOMIYA AT PANLIPUNANG DEVELOPMENT

- Ang mga pang-ekonomiya at panlipunang development na nakabalangkas sa mga proposal ay tatakbo sa loob ng sampung taong period. Ito ay nakabase sa NESO Strategy Report at kinikilala nito na ang pagkakaroon ng panlipunang development ay hindi kailangang maghintay sa pagkakaroon ng pang-ekonomiyang development, sa halip, ang dalawang ito ay magkaakibat. Itinataguyod din nito ang mga proposal sa konteksto ng buong Ireland.
 - Ang mga proposal ay nag-aatas sa Gobyerno na ipagpatuloy ang aktibong pakikipagtulungan nito sa mga partner nito para sa kinabukasan ng “commercial semi-State sector” ayon sa pamamaraang binalangkas ng Taoiseach noong Pebrero 2003.
 - Kinikilala ng mga proposal na kailangan ng mga manggagawang may mabababang kakayanan na magkaroon ng oportunidad na mapahusay pa ang kanilang mga kakayanan; at ang pagtataguyod ng isang high level group sa sektor ng manupaktura – partikular na naapektuhan ng paglilipat ng produksyon sa mga bansang may murang halaga ng paggawa.
 - Ang lahat ng proposal ukol sa mga “public-private partnership” na kinabibilangan ng mga pampublikong opisyal ay kinakailangang sumunod sa National Framework for Public Private Partnerships na ipinatupad noong 2001 – at kailangan rin sumunod sa mga kaugnay na mga gabay.
 - Sa taong 2010, magkakaroon ng 50,000 mga bagong pasilidad para sa pangangalaga sa mga bata kabilang ang 10,000 pre-school at 5,000 after-school.
 - Upang matugunan ang problema ukol sa mga estudyanteng hind pumapasok at pagkatanggal mula sa paaralan, lilikha ng ekstrang 100 posisyon sa National Educational Welfare Board at sa National Educational Psychological Service.
 - Sa taong 2009, magkakaroon ng 1,000 ekstrang pasilidad para sa Youthreach.
 - Magtatalaga ng 550 ekstrang guro na magbibigay ng suportang pang-wika.
 - Ang ratio ng mga mag-aaral sa guro sa primary level ay ibababa sa 27:1 sa taong 2007-8.
 - Ang entitlement sa maternity at paternity leave – na mas pinagbuti sa Budget 2006 – ay muling susuriin bago matapos ang taong 2008.
 - Papataasin ang partisipasyon sa patuloy (panghabang-buhay) na pag-aaral – partikular na bibigyang-atensyon ang pagpapahusay sa mga kakayanan ng mga manggagawang may mababang sweldo at/o may mababang kakayanan.
 - Ang Back to Education Initiative ay dadagdagan pa ng 2,000 posisyon sa taong 2009.
 - Karagdagang investment ang ibibigay sa Community Employment sa taong 2006 at dadagdagan pa sa mga susunod na taon.
 - Ang National Anti-Poverty Strategy target para sa pinakamababang social welfare rate na €150 sa mga kundisyon ng 2002 ay makakamit sa taong 2007.
 - Idedvelop ang pangunahing pangangalagang pangkalusugan upang makapagtagalaga ng 300 team sa buong bansa sa taong 2008, 400 sa taong 2007 at 500 sa taong 2011.
 - Paaikliin ang paghihintay upang mabigyan ng pangangalagang pangkalusugan at paggagamot upang hindi na kailangang maghintay nang tatlong buwan ang isang pasyente.
 - Pagbibigay ng karagdagang resources para sa mga institusyong nangangalaga sa pagkakapantay-pantay kabilang ang pagtanggap ng mga kasalukuyang backlog ng mga kasong isinampa sa Equality Tribunal bilang pangunahing layunin nito.
 - Pagpapahusay sa mga pensyon para sa mga nakakatanda kabilang ang pagpapataas sa rate ng social welfare pension sa €200 kada linggo sa taong 2007.
 - Pagpapahusay sa alokasyon ng resources sa mga nakakatanda kabilang ang ekstrang €150m para sa paggagamot at €150m para sa day-care sa taong 2007.
-

- Maghahatid ng ekstrang 2,000 home care packages sa katapusan ng taong 2006.
- Ang pagpapatupad ng Health Bill 2006 ay paghahatid ng pinahusay na proseso ng inspeksyon para sa mga pampubliko at pribadong nursing home.
- Ang alokasyon ng €2m upang labanan ang pang-aabuso sa mga nakakatanda sa taong 2006 at 2007.
- Ang National Disability Strategy ay idedvelop upang mapabilang dito ang ilang mga hakbang upang
 - itaguyod ang edukasyon, vocational training at oportunidad sa trabaho;
 - mapagpapahusay ang karapatang makagamit ang mga serbisyong pantransportasyon; at
 - magdevelop ng information at advocacy services para sa mga may kapansanan.

MGA ISYU SA MGA SERBISYONG PAMPUBLIKO

Pagbabayad

Ang mga proposal sa pagbabayad ng pampublikong serbisyo (hindi kasama ang commercial semi-State sector) ay maglalaan ng pangunahing pagtataas ng 10% sa loob ng dalawampu't pitong buwan. Ang *Sustaining Progress* ay magwawakas para sa manggagawang nagseserbisyo sa publiko sa huling araw ng Hunyo, 2006. Ang bagong kasunduan ay ipapatupad kaagad-agad pagkatapos ng nasabing petsa – na may pagtataas sa pagbabayad batay sa mga sumusunod :

- tatlong bahagdan mula Disyembre 1, 2006;
- dalawang bahagdan mula Hunyo 1, 2007*
- dalawa punto limang bahagdan mula Marso 1, 2008
- dalawa punto limang bahagdan mula Setyembre 1, 2008

*Ang ikalawang bahagi ng pagtataas ay magiging 2.5% para sa full time na manggagawang nagseserbisyo sa publiko na mayroong sahod na €10.25 sa bawat oras o mababa pa sa Hunyo 1, 2007.

Pagtigil ng Pagbabayad

Ang pagtigil ng pagbabayad sa *Sustaining Progress* ay magpapatuloy sa bagong kasunduan. Gayundin ang pinal na bayad sakop ng *Sustaining Progress* ay magiging Hunyo 1, ang unang bayad sakop ng bagong kasunduan ay magiging Disyembre 1 pagkatapos ng anim na buwan.

Batay sa mga proposal, walang pagtataas sa bayad na nakuha sa loob ng pagpapatupad ng nasabing kasunduan. Ang bawat kalahok ay magiging bahagi sa pagsasaayos ng mga di-pagkakaunawaan sa pamamagitan ng mga hakbangin at hindi magiging dahilan ng mga pagwewelga na kaugnay sa mga isyu na sakop ng kasunduan na ang bawat kalahok ay kumikilos ayon sa kasunduan.

Modernisasyon

Ang pagpayag sa pagbabayad sa pamamagitan ng Verification Body sa bawat sektor ay magpapatuloy na magiging paunang pangangailangan para sa pagpapatupad ng pagtataas ng bayad.

Ang mga manggagawang nagseserbisyo sa publiko ay kinakailangang makiisa sa bawat modernisasyon at pagbabago sa panukatan na magiging dahilan ng pagtaas ng bayad. Ang mga ito magkakaiba, sa bawat sektor may pangkalahatang prinsipyo na kung saan ay inilalapat sa kabuuang pampublikong serbisyo.

Kabilang dito ang :

- ang pakikiisa sa pagpapakilala ng bagong schemes at pagkukusa at pagbabago sa nakasanayang schemes; ang gawaing ito ay isang paulit-ulit na gawain para sa pampublikong samahang panserbisyo;
- ang pakikiisa sa pagpapatupad ng mga polisiya, pagkukusa at reporma na sumusunod sa desisyon ng gobyerno o mga gawain ng lehislatura (pangunahin, panglawa o EU);

(Paalaala: Ang Decentralisation ay hindi sakop ng mungkahing ito. Samakatuwid ang posisyon ng SIPTU's ukol sa decentralisation ay magiging suporta kung ang mungkahi ay ipapatupad)

- ang pagtanggap na maaaring magbago sa laki at katangian ng gawain, pagbabago sa teknolohiya at pagbabago sa mga pangangailangan sa bisnes ay maaaring magbago batay sa pagkakaayos ng gawain, pagbabago sa bilang ng mga kawani, ang muling pagtatakda ng mga gawain sa mga kawani, pagbabago sa mga kasanayan ng kawani at ilang paghalu-halo ng mga samahan at upang maging angkop at bihasa sa pagsasagawa ng ulat.
 - ang pagtanggap sa mga sitwasyong maaaring mangyari na kung saan ang mga hakbangin sa paggawa ay maaaring iugnay sa mga pangangailangan sa mga gawain at ang tradisyunal na metodo sa pagasagawa ng isang partikular na gawain na maaaring magbago;
 - ang pagkilala sa laki ng mga babayaran ay kinakailangang nasa lebel lamang nang tama at ang dami ng bilang ng mga empleyado ay sapat.
- Batay sa proposal, ang mga unyon ay maaaring umapila sa Labour

Court kung ang kinauukulan ay hindi sumunod sa kasunduan o magpakilala ng mga pagbabago na hindi nakasaad sa proposal. Ang batas ng korte batay sa nasabing usapin ay sasang-ayunan ng bawat partido.

Mga Opsyon sa Paghahatid ng Serbisyo

Ang bagong mekanismo ay lilingin para sa pakikipag-ugnayan sa proposal para sa pagpapaganda ng mga pampublikong gawaing panserbisyo. Ang miyembro ng SIPTU ay kinausap na tungkol sa isyung ito – na may iba't ibang resulta – sa nakalipas na dalawampung taon na walang balangkas ng kasunduan.

Sakop ng bagong proposal, ang kakayahan ng mga kinauukulan na ibigay ang mga gawain ay magiging limitado sa “ilang mga di-pangkaraniwang sitwasyong kinapalooban ng mga di-permanenteng sagabal para maiwasan ang pagkakaantala sa pagpapadala ng serbisyo.” Ang paunang notipikasyon at konsultasyon sa Unyon ay kinakailangan bago ang implementasyon. Kung ang mga kinauukulan ay hindi makatutupad sa kasunduan, ang Unyon ay maaaring mag-apila sa nasabing usapin sa Labour Court para sa kaukulang kapangyarihan.

Sa mga nakalipas na mga taon, mayroong mga sitwasyon na kung saan ang mga namamahala sa serbisyong pampubliko ay nagpatuloy na isina-pribado ang ilang mga serbisyong pampubliko nang hindi napaparusahan. Sa ilang mga kaso, naging matagumpay na nalabanan ang mga hakbang na tulad nito; sa ilang mga pagkakataon naman ay hindi kami naging matagumpay. Ang prosesong ito ay magpapatibay sa kakayahan ng ating mga miyembro na labanan ang ganitong mga hakbang sa hinaharap.

Pagkilos bilang isang Team

Kinikilala ng mga proposal na ang ilang serbisyo ay maihahatid sa publiko sa pamamagitan ng mga multi-disciplinary o multi-grade group. Dahil dito, ang mga manggagawang nagseserbisyo sa publiko ay kinakailangang lubos na tumulong sa mga inisyatibo para sa bahaging ito na sumasailalim sa mga probisyon ng iminungkahing kasunduan.

Bagong Teknolohiya

Ang mga manggagawang nagseserbisyo sa publiko ay kinakailangan ring patuloy na makipagtulungan sa paglulunsad ng mga bagong teknolohiya sa lahat ng nasasaklawan ng serbisyong pampubliko.

Mga Maibabahaging Serbisyo

Sa ilalim ng mga proposal, kinakailangan ang pakikipagtulungan para sa paglulunsad ng mga maibabahaging serbisyo, tulad ng finance at mga account, payroll at management ng superannuation, information & communications technology, procurement at specialist legal at secretarial services, sa pagitan ng serbisyo publico at mga kaugnay na mga organisasyon.

Mga Pattern ng Attendance

Sa ilalim ng mga proposal, ang mga araw ng pagtatrabaho ng isang manggagawang nagseserbisyo sa publiko ay hindi nagbabago. Kung kinakailangan ang mga pagbabago sa normal na araw ng pagtatrabaho, ang ekstensyon ng oras ng pagtatrabaho ay boluntaryong pupunan ng isang kasalukuyang empleyado, sa pamamagitan ng pagkuha ng isang part-time na empleyado o sa pamamagitan ng pagkuha ng isang bagong empleyado na magtatrabaho lamang upang mapunan ang mga karagdagang oras ng trabaho. Ngunit kinikilala rin ng mge proposal na kung ang mga planong katulad nito ay mabigyang konsiderasyon, magkakaroon ng mga diskusyon may kinalaman sa human resources o sa pagpapasweldo.

Pagtatalaga ng mga Empleyado

Mas mapapadali ng mga proposal ang muling pagtatalaga ng mga empleyado sa mga partikular na kundisyon. Kung magkaroon ng mga proposal na magtatalaga ng isang empleyado sa labas ng kaniyang kasalukuyang lokasyon,

ayon sa mga proposal, ang mga lugar kung saan ang mga ito ay maaring maganap ay kinakailangang mapagkasunduan sa antas ng sektor o ng organisasyon, alin man ang naayon.

Paano ipapakilala ang mga pagbabago

Ang mga pagbabago ay ipapakilala sa paraang “partnership” na kung saan ang mga unyon ay bibigyan ng sapat na panahon upang makibahagi sa mga diskusyon ukol sa bagay na ito, kabilang ang uri ng mga pagbabago, ang mga dahilan ng pagkakaroon ng mga ito at ang mga pangunahing epekto nito sa mga empleyado. Ang mga manggagawang nagseserbisyo sa publiko ay kinakailangang makipagtulungan para sa mga pagbabagong isinagawa bilang pagsunod sa mga kundisyon ng mga proposal habang ang mga ito ay nasa proseso pa lamang.

Binabalangkas ng mga proposal ang mga partikular na hakbang na gagamitin para sa bawat sektor ng serbisyong pampubliko. Kailangang maglaan ang mga miyembro ng oras upang masuri nang maigi ang mga ito bago sila magpasya kung ano ang kanilang iboboto. Subalit, mayroong ilang sistemang tumatakbo sa loob ng bawat sektor na nakabalangkas sa ibaba:

Mga Quality Assurance Scheme

Ang lahat ng mga proposal ng mga sektor ay naglalaman ng mga probisyon para sa paglulunsad at pagdevelop ng mga quality assurance scheme. Ang mga scheme na ito ay idedvelop sa pamamagitan ng prosesong partnership.

Pagrerekord ng Attendance

Ang mga probisyon ng Organisation of Working Time Act 1977 ay nag-aatas na ang mag organisasyon ang mangasiwan ng mga rekord ng oras na tinrabaho ng lahat ng mga empleyado upang mapatunayan na sumusunod sila sa mga probisyon ng lehislasyon. Sa mga organisasyon kung saan ang sistema ng pagrerekord ng oras ay hindi pa ginagamit, ayon sa mga proposal, ito ay kikakailangang maidevelop at maisakilos sa panahong itatakbo ng kasunduan.

Binigyan rin ang mga Unyon ng pangako na maglulunsad ng isang lehislasyon na magsasabi na isang paglabag sa batas ang hindi pangangasiwa ng mga rekord ng mga manggagawa – kabilang ang mga oras na tinrabaho. Ang multa sa hindi pagsunod dito ay maaaring umabot nang E250,000 sa bawat paglabag. Sasailalim din sa lehislasyon ito ang lahat ng

mga employer – kabilang ang mga employer sa pampublikong sektor – at dahil dito, kinakailangan nilang gumamit ng mga sistemang magbibigay-daan sa kanila na sumunod sa bagong lehislasyon.

Pagkakapantay-pantay

Sa ilalim ng mga proposal, ang mga empleyado ay itataguyod ang pagdevelop at pagpapalaganap ng mga programa ng pagkakapantay-pantay at diversity sa loob ng ilang mga sektor. Kabilang dito ang pagpapayaman sa diversity ng mga manggagawa ayon sa kasarian, nasyonalidad, edad at kapansanan. Pagtitibayin rin ng mga employer ang kanilang paninindigan sa mga patakaran upang tulungan ang pagsasaayos ng balanse sa trabaho at sa personal na pamumuhay ng mga manggagawa.

Pagpapahusay sa mga Kakayanan

Ang mga employer ng serbisyong pampubliko ay patuloy na pipinansyahan ang ilang mga pangunahing programang pang-development ng mga empleyado – tulad ng training para sa introduksyon ng isang paggagamot para sa serbisyong pangkalusugan.

Popondohan rin at tutulungan ng mga employer ang mga empleyado upang maging kwalipikadong Health Care Assistants – sa ganitong paraan ay ipinakilala ang kauna-unahang propesyonal na estrukturang pangtrabaho para sa mga empleyado ng mga ospital.

Benchmarking/Analogue Adjustment

Sa ilalim ng mga proposal, ang pangalawang yugto ng benchmarking at ang susunod na analogue adjustment (parallel benchmarking) ay makukumpleto sa gitna ng 2007, kasabay ng paninindigang ibinigay sa *Sustaining Progress* at maisasakatuparan sa konteksto ng anumang susunod na kasunduan.

Konklusyon

Ang mga proposal ay kumakatawan sa pinakamahusay na resultang maaaring makamit ng mga unyon sa mga kasalukuyang pagnenegosasyon. Sinubukan ng unyon na matiyak ang pagkakaroon ng mga hakbang na makakapagbigay-proteksyon sa interest ng mga manggagawa, hangga’t maaari, sa loob ng makabuluhang pagbabago para sa serbisyong publiko.

Dapat suriin nang mabuti ng mga miyembro ang mga dokumento at mula sa kanilang sariling konklusyon ukol sa kung ano ang nakamit at kung ano ang hindi at kung ano ang posible at kung ano ang hindi, bago sila bumoto.
