



Sarunu maratona process beidzot ir beidzies...

TAGAD VISS IR JŪSU ROKĀS

Pēc ļoti intensīva pārrunu procesa, beidzot ir parādīties piedāvājumu kopums jaunam nacionālajam līgumam – ar nosaukumu Pretim 2016.

Pārrunas bija daudz garākas nekā iepriekšējās reizes, jo mēs uzstājām uz to, lai jautājumi par ekspluatāciju, pārvietošanu un darba standartu pareizu realizēšanu dzīvē tiktu adresēti.

Strīda jautājumi bija skaidri identificēti paplašinātās konsultācijās ar mūsu biedriem 2004. gada pavasarī gatavojoties Nepārtrauktā Progresā Vidus-Termiņa Pārskatam.

Mūsu bažas šajā jomā pastiprinājās, kad – bez iepriekšējas konsultācijas ar arodbiedrību kustību – Valdība nolēma atvērt darba tirgu ES jaunpienācēju valstu pilsoņiem nenodrošinot, ka pietiekama inspekcija un drošības garantijas tiks realizētas, lai aizsargātu viņus no negodīgu darba devēju ekspluatācijas.

Lai arī toreiz daudzi no Vidus-Termiņa Pārskatā iesaistītajiem atteicās atzīt, ka mūsu biedru raizēm ir kāds reāls pamats, notikumi ap Gama un Irish Ferries uzsvēra šīs problēmas uzskatāmi.

Tādēļ mēs stingri turējamies pie nostājas, ka tikai tad, kad pietiekams progress būs panākts šajos jautājumos, partijas varētu turpināt darbu pie pārējās sarunu darba kārtības.

Mūsu uzstāja, lai lieta tiktu risināta šādā veidā, bāzējās ne tikai uz mūsu apņēmību atspoguļot mūsu biedru raizes šajā jautājumā, bet arī uz vienkāršu atzišanos, ka jebkurš progress, panākts pārējos darba kārtības jautājumos, ātri zaudēs vērtību, ja papildus līdzekļi netiks piemēroti, lai cīnītos ar neaizsargātu strādnieku ekspluatāciju. Ja tiek pieļauta šīs ekspluatācijas nekontrolēšana, tad tas grauj visu strādnieku darba attiecības un apstākļus.

Priekšlikumi darba standartos, kas ir radušies pārrunu rezultātā, neatbilst mūsu tieksmēm pilnībā.

Bet, manā skatījumā, tas ir maksimums, kas var tikt sasniegts uz doto brīdi apsverot 600000 arodbiedrības biedru potenciālu caur sarunu procesu.

Tā ir mūsu biedru lieta spriest, vai darba standartu piedāvājumi ir pieņemamā progresā līmenī.

Samaksā, priekšlikumi piedāvā 10,37% likmi sasniegt četrus etapos

27 mēnešos pēc iepriekšējā Nepārtrauktā Progresā līguma izbeigšanās.

Si likme pārsniedz visas inflācijas prognozes 27 mēnešu periodā – un atļaus strādniekiem līdz zināmam līmenim izmantot ekonomikas pieaugumu un nodrošināt zināmu kompensāciju par neseno cenu celšanos.

Papildus 0,5% algas pielikums zemāk apmaksātajiem strādniekiem – kuru pamata likme ir €10,25 stundā vai mazāk kad gaidāma samaksas otrā fāze – neatbilst mūsu tieksmēm.

Tomēr, šie samaksas noteikumi atspoguļo maksimumu, kas var tikt sasniegts uz doto brīdi šajā procesā.

Neskatoties uz mūsu ievērojamiem pūliņiem, progress pensiju jautājumā bija ierobežots. Tomēr priekšlikumi nekādā veidā neaizliedz mums streikot, kur tas ir nepieciešams, lai aizsargātu darba pensiju shēmas.

Mēs arī esam nodrošinājuši procedūru kā neskaidrības pensiju jautājumos var tikt nosūtītas apsvēšanai Nacionālajiem Izpildorgāniem.

Šis iznākums ataino ļoti pieticīgu panākumu jautājumā, kurā mēs cerējām sasniegt vairāk.

Galīgais šo priekšlikumu liktenis ir atkarīgs no mūsu biedriem, kas to noteiks aizklātā balsošanā.

Plašākā sociālā aspektā – kas ir izklāstīts desmit gadu plānā Pretim 2016 priekšlikumos, mēs centāties gūt progresu dažādos mūsu biedrus interesējošos jautājumos – ieskaitot kvalifikācijas celšanu, pieeju izglītībai; dzīvokļu jautājumā; veselības jautājumā, bērnu un vecāku cilvēku jautājumos kā prioritārajos jautājumos.

Pārrunu iznākums šajos jautājumos ir apkopots šajā pielikumā.

Papildus šim apkopojumam, Arodbiedrība izdod Pretim 2016 priekšlikumu pilna teksta kopijas caur SIPTU Filiāļu tīklu un caur Arodbiedrības interneta lappusi www.siptu.ie

Sakarā ar vasaras brīvdienām, Nacionālā Izpildkomiteja nolēma pagarināt balotēšanās periodu šajā gadījumā.

Informācija par precīziem balotēšanās noteikumiem – ieskaitot iesniegumus biļeteniem pa pastu – būs pieejama jūsu Filiālē.

Jack O'Connor, Ģenerālprezidents

SAMAKSAS UN DARBAVIETAS JAUTĀJUMI

- Pretim 2016 ir raksturots kā “desmit gadu plāna vienošanās.” Kamēr dokuments uzsver dažādus svarīgus mērķus ekonomiskajā un sociālajā attīstībā Īrijā nākamajos desmit gados, samaksas un nodarbinātības tiesību priekšlikumiem ir daudz tuvāks fokuss.

Samaksas noteikumi ir domāti aptvert 27 mēnešu periodu, sākot uzreiz pēc iepriekšējā Nepārtrauktā Progresā līguma izbeigšanās – kamēr vairākums no darba tiesību iniciatīvēm stāsies spēkā 2007. gada beigās.

- Samaksas priekšlikumi ir sekojoši:
 - 3% pielikums pamatagai Līguma pirmajos 6 mēnešos kā tas tiek piemērots katrā atsevišķā nodarbinātībā vai industrijā;
 - 2% pielikums pamatagai Līguma pirmajos 9 mēnešos kā tas tiek piemērots katrā atsevišķā nodarbinātībā vai industrijā; zemāk apmaksātajiem strādniekiem, kuru pamata likme ir €10,25 stundā vai mazāk kad gaidāms samaksas otrās fāzes, sākums saņems papildus pielikumu 0,5% apmērā – veidojot kopējo otrās fāzes pielikumu 2,5% apmērā;

- 2,5% pielikums pamatagai Līguma nākamajos 6 mēnešos kā tas tiek piemērots katrā atsevišķā nodarbinātībā vai industrijā; un
- 2,5% pielikums pamatagai Līguma nākamajos 6 mēnešos kā tas tiek piemērots katrā atsevišķā nodarbinātībā vai industrijā.
- Vispārējos vilcienos, disputu risināšanas procedūras nemainīsies.
- Kā iepriekšējā Nepārtrauktā Progresā līgumā, darba devēji un arodbiedrības piekritīs ievērot Darba Tiesas (vai citas noteiktās trešās puses) izdotos rekomendāciju noteikumus konkrētos ierobežotos apstākļos.
- Disputi par darba devēja prasību par nespēju maksāt kādu no līguma noteikumiem vai kādiem kompensējošiem mēriem, kas tiks viņam/viņai to izdarīt, tiks risināti ar caur normālu industriālo attiecību mehānismu. Šādos gadījumos darba devējiem vajadzēs atklāt visu informāciju Arodbiedrībai un Darba Tiesai, lai attaisnotu savu prasību. Arodbiedrībai nevajadzēs obligāti akceptēt Darba Tiesas pārrunu iznākumus. Ja biedri nolems noraidīt Tiesas spriedumus, viņi būs brīvi streikot pēc 3 nedēļu nogaidīšanas perioda.

- Valdība nodrošinās ar papildus resursiem Valsts disputu atrisināšanai un samierināšanas a entūras, lai izvairītos no nevajadzīgiem kavējumiem šajās procedūrās.
- Nacionālā Minimālā Alga tiks palielināta no 2007.g. 1. janvāra. Kongress un IBEC reprezentēs palielināšanas daudzumu Valdībai – Darba Tiesa, visticamāk, arī tiks konsultēta šajā lietā.
- Nepārtrauktā Progresa anti-inflācijas grupa – turpinās.
- Partnerattiecību un Saistībizpildes Nacionālais Centrs izstrādās labotas vadlīnijas darbinieku finansiālajā līdzdalībā 12 nedēļu laikā no priekšlikumu ratificēšanas.
- Darbavietas mācību un kvalifikācijas celšanas iespēju pārskats tiks uztverts ar sevišķu fokusu uz zemāk kvalificētiem un viegli ievainojamiem strādniekiem (iekļaujot ražošanā strādājošos) kā arī ārzemju strādniekus.
- Tiks izstrādātas dažādas darbavietas iniciatīves – tajā skaitā jauns

izglītības fonds un arodbiedrības vadīts apmācību tikls.

- Ar fondiem tiks nodrošināti strādnieki, kas atgriežas augstākajā izglītībā.

PENSIJAS

- Jautājumi, saistīti ar disputiem par pensiju fondiem ies tieši uz Nacionālajiem Izpildorgāniem (NIB) ciešā sadarbībā ar Kongresā ievēlētajiem biedriem un IBEC risinājumu meklējumos.
- Valdība saistīsies ar Kongresu un IBEC, lai formulētu visaptverošu politiku pensiju jautājumā.
- Pensiju Zaļā Lapa tiks publicēta.
- ES Saistību Transfēra Direktīvas izvēles pensiju nodrošinājums tiks transponēts Īrijas likumdošanā.

DARBA STANDARTI

- Pasākumu enerģipakete ir likta priekšā ar mērķi nodrošināt lielāku saskaņu ar darba standartiem. Šie pasākumi ietver:
 - jauna, likumīga ofisa izveidi, kas būtu veltīts darba tiesību saskaņošanai;
 - Darba Inspektoru skaita trīskāršošanu;
 - lielāku sadarbību starp a entūrām, kas saistītas ar saskaņošanu, tādām, kā Valsts Ienākumu Nodaļa un Sociālo un Ģimenes Lietu Departaments;
 - jaunas prasības darba devējiem protokolu glabāšanā;
 - sistēmas resursu palielināšana
 - iepazīstināšanu ar jaunu un lietotājam draudzīgu darba tiesību saskaņas sistēmu; un
 - ievērojami lielākus sodus darba devējiem, kas nepilda darba likumus.
- Pēc likumdošanas tiks organizēts jauns Darba Tiesību Saskaņošanas Direktora Ofiss (ODERC); ar pilnvarotu likumīgu padomdevēju valdi.
- Darba Inspektoru skaits progresīvi palielināsies no 31 līdz 90 laikā līdz 2007.g. beigām.
- Juridisks, grāmatvedības un administratīvs atbalsts tiks nodrošināts.
- Vienošanās Memorands tiks sastādīts starp ODERC un arodbiedrībām.
- Jaunā likumdošana atļautu Valsts Ieņēmumu Dienestam, Sociālo un Ģimenes Lietu Departamentam un ODERC strādāt kopā, dalīties ar informāciju un kritiski pieiet nesaskaņu jomām caur Vienotajām Izmeklēšanas Vienībām (VNV).
- RCTI nodokļu formas darbība – pārsvarā lietota celtniecības industrijā – tiktu pamatīgi pārbaudīta, lai samazinātu viltus uzņēmējdarbību. Šo darbinieku nodarbinātības statuss būs VNV īpašā fokusā.
- Darba devējiem vajadzēs likuma noteiktajā kārtībā saglabāt nodarbinātības ierakstus noteiktā formātā; šo ierakstu nesaglabāšana būtu kriminālpārkāpums ar sodu līdz 250000 eiro. Atlīdzināšanas rīcībās, ko darbinieki adresēs EAT, Darba Tiesai vai Tiesību Pārstāvjiem, lielākais pierādījumu klāsts par ierakstu saskaņu tiks uzlikts darba devējam.
- Uzņēmumu, Ražošanas un Nodarbinātības ministrs būtu likumīgi pilnvarots publicēt ziņojumus par Darba Inspektoru pētījumiem lietās ar paaugstinātu sabiedrības interesi.
- Atlīdzināšana darbiniekiem caur Tiesību Pārstāvjiem, Darba Tiesu vai EAT, nevis Tiesu, būtu jaunā modeļa galvenais fokuss (lai gan Tiesa paliktu kā instance atsevišķās lietās, kā piemēram, ierakstu nesaglabāšanā).

- Visi juridiskie sodi tiktu paaugstināti ar likumu – ar jauniem sodiem diapazonā no 5000 eiro līdz 250000 eiro un apcietinājumu kā iespēju.
- Tiesību Pārstāvjiem, Nodarbinātības Apelāciju Tribunālam un Darba Tiesai būs tiesības piešķirt kompensāciju līdz divu gadu algu apmērā.
- Tiks ieviesta likumdošana, lai aizsargātu “svļpotājus”, kas informē par ekspluatēšanu.
- Augsta līmeņa grupa tiks sastādīta, lai pilnībā uzraudzītu darba tirgus tendences, tādā veidā sniedzot patiesu informāciju par izspiešanu un algu pazemināšanos ekonomikā.
- Speciāla procedūra tiks likta vietā, lai novērstu darbinieku nomaīņu, kolektīvi piespiedu kārtā atlaižot no darba; ja darba devējs ignorēs šo procedūru, Nodarbinātības Apelāciju Tribunālam būs tiesības iecelt darbiniekus atpakaļ amatā un piešķirt līdz piecu gadu algas kompensāciju.
- Likums tiktu ieviests, lai slēgtu juridisko apvedceļu, kas var – industriālā disputa gadījumā – atļaut darba devējam atlaist no darba visu darbaspēku un noalgot citus darbiniekus.
- Jauni kontrakti tiks iepazīstināti publiskiem kapitālprojektiem, kas pieprasītu kontraktorus apliecināt saskaņu ar darba likumiem. Varas iestādēm būs tiesības apstādināt maksājumus kontraktoriem un apakš-kontraktoriem, ja tie nepakļausies šiem likumiem.
- 2006. gada beigās tiks ieviesti jauni likumi, lai regulētu darbiekārtošanas a entūras un a entūru darbiniekus.
- Darba Attiecību A entūrai tiks prasīts izveidot darbības kodeksu izstrādājot esošās nodarbinātības tiesības un aizsardzību šiem strādniekiem mājās. Kodekss tiktu publicēts līdz 2006. gada beigām.
- Saskaņā ar jauno likumdošanu, migrantu strādnieki varēs paši pieteikties gan pirmo reizi, gan atkārtoti darba atļaujām;
 - ne-EES studentiem būtu jābūt nodrošinātiem ar darba atļaujām;
 - darba atļauju iesniegumi netiktu apstiprināti algām, kas būtu zemākas par Re istrēto Nodarbinātības Līgumu, Nodarbinātību Regulējošo Kārtību vai Nacionālo Minimālo Algu;
 - darba atļauju īpašniekiem būtu tiesības mainīt darba devēju netaisnīgas apiešanās gadījumos;
 - Svešvalodu skolas tiks uzraudzītas, lai pārliecinātos, ka tās ir bona fide mācību institūcijas, nevis starpnieks lēta neregulējama un ekspluatēta darba spēka piegādē.

EKONOMISKĀ UN SOCIĀLĀ ATTĪSTĪBA

- Pamatdarbs ekonomiskajā un sociālajā attīstībā, kas ir atainots priekšlikumos, aptver desmit gadu periodu. Tas ir bāzēts uz NESC Stratēģijas ziņojumu un atzīst, ka sociālajam progresam vairāk nevajag gaidīt uz ekonomisko progresu, bet papildināt vienam otru. Tas arī nosaka priekšlikumus visas Īrijas kontekstā.
- Priekšlikumi uzliedz valdībai pienākumu turpināt aktīvi sadarboties ar sociālajiem partneriem komerciālo pus-valstisko sektoru nākotnes labā bāzējoties uz to pieeju, ko pasvītroja Taoiseach 2003. gada februārī.
- Priekšlikumi atzīst nepieciešamību nodrošināt zemāk kvalificētos strādniekus ar kvalifikācijas celšanas iespējām; un izveidot augsta līmeņa grupu ražošanas sektorā – ko ir īpaši ietekmējusi ražošanas pārceļšana un zemāk apmaksātām ekonomikām.
- Visiem varas iestāžu publisko privāto partnerattiecību priekšlikumiem ir jābūt saskaņotiem ar Publisko Privāto Partnerattiecību Nacionālo Pamatdarbu pieņemtu 2001.g. – saskaņā ar attiecīgajām vadlīnijām.
- 50000 jaunas bērnu uzraudzības vietas tiks nodrošinātas, ieskaitot 10000 pirmsskolas un 5000 pēcskolas vietas līdz 2010. g.
- Lai cīnītos ar skolas kavējumiem un pārāk agru izglītības pārtraukšanu, papildus 100 darba vietas tiks izveidotas Nacionālajā Izglītības Labklājības Padomē un Nacionālajā Izglītības Psiholoģiskajā Servīsā.
- Papildus 100 Youthreach vietas tiks izveidotas līdz 2009. g.
- Papildus 550 svešvalodu palīgskolotāji tiks nozīmēti.
- Skolēns-skolotājs attiecība pamatskolas līmenī tiks samazināta līdz 27:1 līdz 2007-8. g.
- Tiesības uz dekrētu atvaļinājumu – kas tika uzlabotas 2006.g. Budžetā – tiks atkal pārskatītas pirms 2008. gada beigām.
- Iespēja izglītoties jebkurā dzīves posmā tiks palielināta - ar īpašu uzsvāru uz zemāk apmaksātu un/vai zemāk kvalificētu darbinieku apmācību.
- Atpakaļ Izglītībā Iniciatīva tiks paplašināta par 2000 vietām līdz 2009. gadam.
- Papildus investīcijas tiks izdarītas Mikrorajonu Nodarbinātībā 2006. gadā un celtas turpmākajos gados.
- Nacionālās Anti-Nabadzības Stratēģijas mērķis par zemāko sociālo pabalstu 150 eiro apmērā 2002. g. tiku sasniegts 2007. gadā.
- Primārā veselības aizsardzība veidotos tā, ka 300 vienības tiktu nacionāli izvietotas 2008. gadā, 400 – 2007. un 500 līdz 2011. gadam.
- Ārstēšanas gaidīšanas laiki tiktu samazināti tā, ka nevienam publiskajam pacientam nevajadzētu gaidīt vairāk par trīs mēnešiem.
- Papildus resursi vienlīdzības institūcijām iekļautu apņemšanos likvidēt pašreizējo lietu izskatīšanas kavēšanu pirms Vienlīdzības Tribunāla kā prioritāti.
- Uzlabojumi vecuma pensijās iekļautu apņemšanos palielināt sociālās labklājības pensijas likmi līdz 200 eiro nedēļā līdz 2007. gadam.
- Uzlabojumi resursu piešķiršanā vecākiem cilvēkiem iekļautu ekstra 150 milj. eiro sāpju remdinošajiem līdzekļiem un 150 milj. eiro dienas aprūpei līdz 2007. gadam.
- Papildus 2000 mājas aprūpes vienošanās tiktu piegādātas līdz 2006. gada beigām.
- 2006. gada Veselības Likumprojekta dekrēts nodrošinātu uzlabotu inspekciju režīmu pansionātiem un privātajām klīnikām.
- 2 milj. eiro piešķiršana cīņai pret vecāku cilvēku apspiešanu 2006. un 2007. gadā.
- Nacionālā Invalīditātes Stratēģija tika izstrādāta iekļaujot pasākumu klāstu ar skatu uz
 - izglītības veicināšanu, profesionālo apmācību un darba iespējām;
 - uzlabojumiem transporta pieejamībai; un
 - informācijas un aizstāvības servisu attīstību invalīdiem.

SABIEDRISKO PAKALPOJUMU JAUTĀJUMI

Samaksa

Samaksas priekšlikumi sabiedriskajiem pakalpojumiem (kas neiekļauj komerciālo daļēji-valstisko sektoru) nodrošina galveno algas paaugstināšanu par 10% 27 mēnešu laikā. Nepārtrauktā Progressa sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem izbeidzas 2006. gada jūnija beigās. Jaunā vienošanās stāsies spēkā uzreiz pēc tās dienas – ar šādi fāzētiem algu paaugstinājumiem:

- 3% no 2006. g. 1. decembra;
- 2% no 2007. g. 1. jūnija*
- 2,5% no 2008. g. 1. marta
- 2,5% no 2008. g. 1. septembra

Otrajā fāzē paaugstināšana būtu 2,5% tiem sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem, kuru pamatalga ir 10,25 eiro stundā vai mazāk uz 2007. gada 1. jūniju.

Samaksas Pauze

Nepārtrauktā Progressa iekļautā samaksas pauze tika turpināta jaunajā līgumā. Tātad pēdējais maksājums zem Nepārtrauktā Progressa iekrīt 1. jūnijā, jaunā līguma pirmais maksājums iekristu sešus mēnešus vēlāk 1. decembrī.

Saskaņā ar priekšlikumiem, līguma laikā nebūs izmaksu-paaugstināšanu prasību. No pusēm arī tiks prasīts risināt disputus caur procedūram un neiesaistīties streikos jebkuros jautājumos, kas ir iekļauti līgumā, tik ilgi, kamēr puses rīkojas saskaņā ar līguma noteikumiem.

Modernizācija

Pārbaudes Orgāna samaksu apstiprinājums katrā sektorā joprojām būtu alga paaugstināšanas istenošanas priekšnoteikums.

Sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem būtu jākooperējas ar

specifiskiem modernizācijas un izmaiņu mēriem, lai kvalificētos algas paaugstinājumam. Kā mēr tie mainās pa sektoriem, ir vispārējs principu kopums, kas attiecas uz visiem sabiedriskajiem pakalpojumiem. Tie iekļauj:

- kooperāciju iepazīstoties ar jaunām shēmām un iniciatīvām un izmaiņām esošajās shēmās; šis darbs ir parasta sabiedriskājo pakalpojumu organizāciju darba iezīme.
 - kooperāciju polišu, iniciatīvu un reformu ieviešanā sekojot Valdības lēmumiem vai likumdošanas dekrētiem (primārajiem, sekundārajiem vai ES); (Piezīme: Šie priekšlikumi neietver decentralizāciju. Tātad SIPTU pozīcija decentralizācijā netiktu kompromitēta nekādā veidā, ja priekšlikumi tiktu ratificēti.)
 - pieņemšanu, ka izmaiņas darba veidā un apjomā, jaunumi tehnoloģijā un izmaiņas biznesa prasībās var prasīt izmaiņas darba organizācijā, darbinieku skaitā, uzdevumu sadalē starp darbiniekiem, izmaiņas organizācijas darbinieku grupēšanā vai iemaņu grupēšanā un lielāku fleksibilitāti ziņojumu sakarā;
 - pieņemšanu, ka var parādīties situācijas, kur darba procedūram būtu jāpielāgojas atbilstoši darba prasībām un tradicionālās metodes izpildot īpašus uzdevumus var tikt mainītas.
 - atzīšanu, ka samaksas apmērs ir jāuztur pastāvīgā līmenī un ka ir jābūt uzturētām kopējo darbinieku skaitam.
- Saskaņā ar priekšlikumiem, arodbiedrības varētu apelēt Darba Tiesā, ja vadība censtos pārkāpt līgumu vai ieviest vairāk izmaiņu kā paredzēts priekšlikumos. Tiesu lēmumi šajos jautājumos būtu saistoši abām pusēm.

Pakalpojumu Sniegšanas Iespējas

Jauns mehānisms tika izstrādāts darbā ar priekšlikumiem sabiedrisko pakalpojumu darba izpildes pilnvarošanā. SIPTU biedri ir bijuši konfrontēti šajā sakarā – ar mainīgiem rezultātiem – pēdējo divdesmit gadu laikā bez jebkāda pamatlīguma.

Saskaņā ar šiem jaunajiem priekšlikumiem, vadību iespējas darba izpildes pilnvaru maiņā būtu ierobežotas līdz “ārkārtas situācijām ar pagaidu paaugstinātām slodzēm, lai izvairītos no pārlikiem kavējumiem pakalpojumu sniegšanā.” Iepriekšēja paziņošana un konsultēšanās ar Arodbiedrību arī būtu nepieciešama pirms ieviešanas. Ja vadība censtos pārkāpt līgumu, Arodbiedrība varētu apēlēt lietu Darba Tiesā saistību noteikšanai.

Visos citos gadījumos darba izpildes pilnvaru maiņa varētu notikt tikai “saskaņā ar normālu industriālo sakaru mehānismu.”

Priekšlikumi arī nodrošina disputu ieteikumus izskatīšanai Nacionālajā Izpildorgānā (NIB). NIB tad varētu nodot lietu Darba Attiecību Komisijai vai Darba Tiesai saistību noteikšanai.

Gadiem ilgi ir bijušas daudzas situācijas, kad sabiedrisko pakalpojumu vadības ir ķērušās pie sabiedrisko pakalpojumu privatizēšanas nesodīti. Dažos gadījumos mūsu biedri veiksmīgi cīnījās pret šādām aktivitātēm; citās jomās mums neklājās tik labi. Šī procedūra stiprinātu mūsu biedru spēju pretoties šādiem mēriem nākotnē.

Darbs Komandā

Priekšlikumi paredz, ka daži pakalpojumi var labāk tikt sniegti caur daudz-disciplināru vai daudz-pakāpju grupām. Sekojoši sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem vajadzētu pilnībā kooperēt ar iniciatīvām šajā jomā paredzētā līguma nodrošināšanā.

Jauna Tehnoloģija

Sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem vajadzētu turpināt kooperēties ar jaunu tehnoloģiju ieviešanu sabiedriskajos pakalpojumos.

Dalītie servisi

Priekšlikumi prasa kooperēšanos ar dalīto servisu ieviešanu, tādu kā finansu un grāmatvedības, algu izmaksas un darba nespējas, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, sagādes un speciālistu juridiskajos un sekretariālajos servisos, starp sabiedriskajiem pakalpojumiem un attiecīgajām organizācijām.

Darba Apmeklējumu Modelis

Saskaņā ar priekšlikumiem, vairāku sabiedrisko pakalpojumu darbinieku darba nedēļa paliks nemainīga. Ja izmaiņas standarta darba dienas laikā būtu nepieciešamas, papildus stundas pienāktos esošajiem darbiniekiem uz brīvprātības principa, vai arī tiktu algoti jauni nepilnu vai pilnu darba laiku strādājošie, pielāgojoties darba modelim ar papildus darba stundām. Bet priekšlikumi arī paredz, ja šādi plāni tiks apsvērti, tad notiktu diskusijas jebkādam skām štatū resursu vai atlīdzināšanas jautājumā.

Darbavietas Maiņa

Projekts paredz darbinieku/posteņu maiņu specifiskos apstākļos. Ja jebkādi priekšlikumi tiek izteikti darbinieku darba vietas maiņai ārpus viņu esošās vietas, tad priekšlikumi nodrošina, ka teritorija, kurā tas var notikt, tiks norunāta atbilstoši sektora vai organizācijas līmenī.

Kā Izmaiņas Tiks Iepazīstinātas

Izmaiņas tiktu iepazīstinātas partnerattiecību veidā, dodot arodbiedrībām pietiekami laiku, lai iesaistītos diskusijās par lietu, ieskaitot iesaistīto izmaiņu dabu, viņu iemeslus un galvenās sekas uz darbiniekiem. Sabiedrisko pakalpojumu darbiniekiem vajadzēs kooperēties ar izdarītajām izmaiņām saskaņā ar priekšlikumu nolikumiem, kamēr tie ir procedūru procesā.

Priekšlikumi pasvītro īpašos mērus, kas tiks pielietoti katrā sabiedrisko pakalpojumu sektorā. Biedriem vajadzētu atvēlēt laiku, lai iepazītos ar tiem pamatīgi pirms izņemot kā balsot biedrības balsojumā. Tomēr ir dažas vadlīnijas, kas ir kopējas visiem sektoriem un tās ir atzīmētas zemāk:

Kvalitātes Garantiju Shēmas

Visu sektoru priekšlikumi ietver nodrošinājumu kvalitātes garantiju shēmu iepazīstināšanai un attīstībai. Šādas shēmas tiktu izveidotas partnerattiecību procesā.

Apmeklējumu Reistrēšana

1977 Akta Organizāciju Darba Laika nodrošinājumi nosaka, ka organizācijām ir jāsaģlabā visu darbinieku nostrādāto stundu ieraksti, lai varētu pierādīt saskaņu likuma izpildē. Vietās, kur uz doto brīdi nav šādas darba laika uzskaites, priekšlikumi paredz, ka tāda tiks izstrādāta un ieviesta līguma darbības laikā.

Arodbiedrības arī ir pieņēmušas, ka likumi tiks pieņemti tādā veidā, ka darba devējs pārkāps likumu, ja neuzturēs kārtībā darbinieku ierakstus – nostrādātās stundas ieskaitot. Sods par to varētu būt līdz 250000 eiro par pārkāpumu. Likums tiktu pielietots visiem darba devējiem – ieskaitot publiskā sektora darba devējus – un attiecīgi viņiem vajadzētu izveidot sistēmas, kas nodrošinātu jaunās likumdošanas izpildi.

Vienlīdzība

Saskaņā ar priekšlikumiem, darba devēji apņēmtos izstrādāt un paplašināt vienlīdzības un atšķirības programmas dažādos sektoros. Tās iekļautu atšķirības darbaspēkā dzimtas, tautības, vecuma un darba nespējas izteiksmē. Darba devēji arī stiprinātu viņu apņēmību veicināt darbs-dzīve balansa saskaņošanai strādājošajiem.

Kvalifikācijas celšana

Sabiedrisko pakalpojumu darba devēji turpinātu finansēt atsevišķu pamatdarbinieku attīstības programmas – tādas kā ievadkurss terapeita un operāciju zāles asistenta līmenī veselības pakalpojumos.

Darba devēji arī finansētu un veicinātu darbiniekus kvalificēties kā Veselības Aprūpes Asistentiem – tādejādi iepazīstinot pirmo profesionālo karjeras struktūru slimnīcu aprūpes darbiniekiem.

Vērtēšanas Kritēriji/Analogā Pieskaņošana

Saskaņā ar priekšlikumiem, vērtēšanas kritēriju otrais raunds un nākošā analogā pieskaņošana (paralēlā kritēriju vērtēšana) tiktu pabeigta pēc 2007. g. vidus kopā Nepārtrauktajā Progresā pieņemtajiem solījumiem tiks ieviesta dzīvē saskaņā ar jebkuru nākamo līgumu.

Nobeigums

Priekšlikumi ataino vislabāko iznākumu kāds ir iespējams arodbiedrībām neseno pārrunu ceļā. Arodbiedrības puse ir centusies nodrošināt tādus pasākumus, kas aizsargātu strādājošo intereses cik tālu vien iespējams sabiedrisko pakalpojumu svarīgo pārmaiņu laikā.

Biedriem vajadzētu rūpīgi izstudēt šos dokumentus un veidot savus secinājumus par to kas ir un kas nav bijis sasniegts un kas ir un kas nav iespējams pirms savu balsu atdošanas.

pasikeitimū laikotarpī visuomenēs aptarnavime.

Prieš eidami balsuoti visi nariai turētū ģdemiai ģštirti dokumentus ir susidaryti savo ģšvadas, apie tai kas buvo ar nebuvo pasiekta bei kas yra ar nēra galima.