

Umusad sa mahigpit na bargaining round ang pansamantalang kasunduan sa mga priyoridad

14,000 na Community Health Workers ng BC - kabilang ang 8,800 miyembro ng BCGEU - ang hinihikayat na isulong ang bagong collective agreement na magpapabuti sa mga priyoridad na isyu na ipinahayag ng mga delegado sa BCGEU Bargaining Conference.

Marami sa makakamit sa bargaining ang magbibigay ng karagdagang pera sa mga miyembro kabilang ang bagong BlueNet card (direktang pambayad na drug card), shift premiums para sa trabaho kapag Sabado't Linggo, at mas mataas na benefits sa vision care. Tatalakayin ng isang bagong pinagsanib na komite ang matagal nang problema ng pag-iskedyul kung saan ang solusyon ay magpapahaba sa access ng miyembro sa oras at magpapabukas ng mga oportunidad para sa health workers na magtrabaho sa loob ng 8 1/2 oras. Ang lahat ng mga ito ay priyoridad na isusulong sa maikli at matinding round ng bargaining.

Ipagpapatuloy ng isang bagong probisyon ang dental at medical benefits para sa mga miyembro na kumukuha ng hanggang 8 linggong compassionate care leave. Nagtatag ng bagong STIIP na grupo upang gumawa ng mga rekomendasyon sa plan na magsisiguro na ang mga may sakit na workers na naubusan na ng sick leave banks ay may coverage hanggang nagsimula ang Long Term disability plan.

Hiniling rin ng mga miyembro ang karagdagang seguridad sa trabaho at ang pansamantalang kasunduan ay may mga bagong probisyon ukol sa seguridad sa trabaho. Alinsunod dito, magiging mas mahal para sa tagapag-empleyo na kumontrata sa labas para sa trabaho, at ibababâ ang threshold kung kailan magkakabisâ ang mga probisyon.

Ang kasunduan ay mayroon ding mga pagbabago sa wage grid o mga benchmark para sa iilang mga LPN, mga LPN Supervisor at mga Certified Dental Assistant na ang tungkulin at gawain ay pinalawak, at para sa certified dental assistants upang tugunan ang mga pagbabago sa gawain at mga isyu sa recruitment at retention.

"Sa taon ng napakahirap na bargaining, nakahanap ang inyong komite ng mga 'di gaanong nagagamit na benefit na inayos upang mapahusay; ang mga ito ay makukuha na ngayon ng iba't-ibang mga miyembro", sabi ni BCGEU President Darryl Walker.

Inirerekomenda ng Community Health Bargaining Committee ng BCGEU na tanggapin ang mga pagbabago.

Ang sumusunod ay balangkas ng mga pagbabago sa bagong pansamantalang kasunduan. Binabanggit ng Appendix ang mga ispesipikong artikulo at mga pagbabago sa wika.

Bagong Direct Pay Drug Card

Ang mga miyembro ay hindi na kailangang mag-ipon ng mga resibo, mag-file ng isang claim at maghintay para makuha ang reimbursement sa mga ginastos sa de-resetang gamot. Simula sa ika-01 ng Abril 2010, ang mga miyembro ay iisyuhan ng BlueNet Card (direct pay drug card). Gamit ang card na ito, kapag bumili ang mga miyembro ng mga de-resetang gamot sa karamihan ng mga botika sa lugar, ang kanilang mga nagastos ay awtomatikong ipapadala sa Pacific Blue Cross. Ang mga miyembro ay magbabayad lamang ng 20% ng halaga ng kanilang binili oras na lumampas ang kanilang gastos sa taunang deductible na \$100.

Ang paglipat sa BlueNet Card ay binanggit ng mga miyembro ng BCGEU bilang kanilang pinakamataas na prioridad sa bargaining.

Shift Premium para sa Sabado't Linggo

Ang pangangalaga sa komunidad ay kinakailangan pitong araw bawat linggo, at maraming health workers sa komunidad ang nagtrabaho ng Sabado't Linggo. Sinabi ng workers na ito na nais talaga nilang mapahalagahan sa ganitong trabaho; nais nilang igalang sila.

Simula sa ika-2 ng Abril 2010, ang bawat tao na nagtrabaho sa sektor na ito ay babayaran ng \$0.25 para sa bawat oras na kanilang trinabaho pagkatapos ng hating-gabi ng Biyernes hanggang sa at kabilang ang hating-gabi ng Linggo. Ang karamihan ng mga miyembro na nagtrabaho sa community health sector ay magbebenepisyo sa pagtaas ng suweldo na ito. Alam ng komite na ang premium na ito ay hindi umaabot sa iminungkahi ng komite pero ito ay mabuting simula at nagdaragdag sa mga nakamit dati nang ipinakahulugan ang mga shift sa collective agreement.

Mga Ibinuti sa Vision Care

Ang vision care benefit ay tumaas mula \$225 at ginawang \$350 bawat 24 buwan. Ibig sabihin nito, ang mga miyembro na bumili ng salamin ay makakakuha ng malaking reimbursement. Ang pagpapabuti na ito ay kinilala ng mga miyembro bilang isang napakataas na prioridad para sa kasalukuyang round ng bargaining na ito.

Bagong Compassionate Care Leave na may Benefits

Ang mga miyembro ay magiging karapat-dapat na makakuha ng walong linggong leave of absence upang mag-alaga sa kapamilya na may malaláng sakit. Bukod pa sa anumang kompensasyon mula sa Employment Insurance, magpapatuloy ang medical at dental benefits ng mga regular na empleyado habang sila'y on leave.

Joint Committee sa Pag-iskedyul ng Home Support

Bagama't binago na ang mga probisyon sa pag-iskedyul noong nakaraang round ng bargaining, ang mga miyembro ay patuloy pa ring nakararanas ng kahirapan sa pag-iskedyul. Sinabi ng karamihan ng mga miyembro na ang pag-iskedyul ay isang napakataas na prioridad para sa kasalukuyang bargaining. Upang tugunan ang mga problemang ito, ang isang pinagsanib na union-management working group ay itinatag upang mag-rebyu at gumawa ng mga rekomendasyon hinggil sa pag-iskedyul ng trabaho sa ilalim ng Artikulo 14 at 15.

Ang working group ay magtratrabaho kaagad at mangongolekta ng impormasyon at gagawa ng mga rekomendasyon hinggil sa 10-hour window bago dumating ng ika-30 ng Hunyo 2010. Ang iba pang trabaho ng komite ay makokompleto alinsunod sa mga itinakdang panahon. Ang mga detalye ay nakapahayag sa Memorandum of Agreement - Scheduling Joint Working Group. (Tingnan ang sumusunod na Appendix.)

Mga Probisyon sa Seguridad sa Trabaho

Mga Oportunidad sa Trabaho - Memorandum of Agreement #22

Mga Konsekwensiya ng Pagkontrata sa Labas/Re-tendering ng Health Authorities - MOA #23

Binanggit ng mga miyembro ang seguridad sa trabaho bilang pangunahing prioridad sa kasalukuyang round ng bargaining. Ang MOA #22 at MOA #23 ay idinagdag sa collective agreement sa nakaraang round ng bargaining. Sila'y nagbigay ng katatagan, nagpabuti sa severance at mga oportunidad sa trabaho para sa mga natanggal na empleyado, kabilang ang pinagsanib na mga karapatan ng seniority. Ang mga MOA na ito ay magtatapos sa ika-30 ng Marso 2010.

Ang kapwa memoranda na ito ay ni-renew at ang mga karapatan na nakamit noong nakaraang huling round ay magpapatuloy sa panahon ng kasunduang ito. Ang MOA #23 ay mayroong quota o trigger; kung ang bilang ng workers na natanggal sa trabaho ay lumampas sa trigger, ang anumang mga karagdagang workers na natanggal sa trabaho bilang resulta ng pagkontrata sa labas ay magiging kwalipikado sa mas pinabuting severance. Ang trigger para sa 2006 -2010 na kasunduan ay itinakda sa 700. Sa round ng bargaining na ito, nagawa naming pababain ang trigger sa 500 para sa anumang mga layoff na mangyayari sa pagitan ng ika-1 ng Abril 2010 at ika-31 ng Marso 2012.

Licensed Practical Nurses (mga LPN), mga LPN Supervisor at Certified Dental Assistants (mga CDA)

Mayroong mga pagbabago sa wage grid at mga benchmark para sa mga LPN, mga LPN supervisor at mga CDA upang kilalanin ang paglawak sa gawain at mga pagbabago sa mga tungkulin at mga pananagutan. Sa ika-2 ng Abril 2010, na siyang unang panahon ng pagbayad pagkatapos ng pagpapatibay, ang lahat ng mga LPN na nasa Step 4 ng pay grid ay lilipat sa bagong Step 5 na 3% na mas mataas kaysa sa Step 4. Gayon din sa ika-2 ng Abril 2010, ang Step 1 ng iskedyul sa suweldo ng LPN ay tatanggalin at ang mga bagong hire ay magsisimula sa Step 2. Sa Abril 2011, idaragdag ang bagong Step 6 at tatanggalin ang Step 2. Maapektohan nito ang humigit-kumulang sa 300 LPN na nasa Community Health.

May bagong benchmark na itinatag para sa mga LPN Supervisor at ito ay magbibigay sa mga miyembro ng 3% na pagtaas sa kompensasyon sa ika-2 ng Abril 2010 at 3% na pagtaas simula sa unang panahon ng pagbabayad sa Abril 2011.

Sa unang panahon ng pagbabayad sa Abril 2010, ang mga CDA ay makakatanggap ng 3% na pagtaas sa kompensasyon at, simula sa unang panahon ng pagbabayad sa Abril 2011, sila ay makakatanggap muli ng 3% na pagtaas sa kompensasyon.

STIIP Joint Working Group

Kami ay lalahok sa isang joint working group upang magdibelop ng plan at gumawa ng mga rekomendasyon ukol sa plan para sa Short Term Illness at Injury. Sa ating kasalukuyang plan, ang mga miyembro ay kinakailangang mag-ipon ng sick days batay sa oras na trinabaho. Marami sa mga maysakit o may pinsalang workers ang nakakaubos ng kanilang sick leave banks at sila'y walang sick pay hanggang sa lumampas ang limang buwan at sila ay naging kwalipikado para sa LTD. Babayaran ng Short Term Illness at Injury Plan (STIIP) ang bawat kwalipikadong worker para sa limang buwan na panahon na sila ay may disability at hindi makapagtrabaho. Ang STIIP ang magbabayad sa panahon mula sa unang araw ng disability hanggang sa panahon ng pagsimula ng LTD.

Dahil sila'y naharap sa "zero mandate" ng pamahalaan, ang inyong komite ay naghanap ng mga 'di-gaanong nagagamit na benefit sa collective agreement kung saan maaari silang makahanap ng salapi upang pondohan ang mga pangunahing priyoridad at pabutihin ang sitwasyon ng pinakamaraming mga miyembrong maaari sa sektor ng community health. Dahil dito, nagkaroon ng mga pagbabago sa tatlong dako - sa Extended Health deductible, sa Massage Therapy benefits, at sa Long Term Disability:

Extended Health Deductible

Simula sa ika-1 ng Abril 2010, ang taunang deductible para sa extended health benefit ay magiging \$100. Ang kasalukuyang deductible na \$25 ay dati ng naroroon simula pa noong umpisa ng plan. Marami sa mga plan, kabilang ang plan na sumasakop sa mga miyembro ng

BCGEU na nagtrabaho mismo para sa pamahalaan ng BC, ang kamakailan nagtaas sa deductible na ito.

Massage Therapy Benefits

Simula sa ika-1 ng Abril 2010, ang maximum na massage therapy benefits ay magiging \$1000. Sa kasalukuyan ay walang maximum.

Long Term Disability - Mga Dati nang Kondisyon

Ang pagiging karapat-dapat sa Long Term Disability ay binago para sa bagong workers na tinanggap sa trabaho pagkatapos ng ika-1 ng Abril 2010. Kung ang isang worker ay ginamot para sa isang medikal na kondisyon sa loob ng 90 araw bago sila natanggap sa trabaho, at kung dahil sa kondisyon na ito ay hindi sila makapagtrabaho nang walang absence na may kaugnayan sa kondisyon na iyon para sa anumang 12 magkakasunod na buwan na panahon, hindi sila kasama sa coverage para sa Long Term Disability. Ang restriksyon na ito ay kasama sa ilang mga disability plan kabilang ang Public Service plan na sumasakop sa mga miyembro ng BCGEU na nagtrabaho sa pamahalaan ng probinsiya.

Long Term Disability – Tadhana ng Benefits

Simula sa ika-1 ng Abril 2010, ang bahagi ng Long Term Disability para sa mga kwalipikadong claimant na hindi nakapagtrabaho sa kanilang sariling trabaho ay magiging 19 buwan. Maaaring mag-claim ang mga kwalipikadong claimant ng sick leave nang limang buwan, at kung patuloy silang hindi makapagtrabaho sa kanilang sariling trabaho, maaari nilang i-claim ang karagdagang 19 buwan ng LTD. Ang kabuuang sick leave at LTD ay magiging 24 buwan.

Kung ang isang claimant ay patuloy na may sakit o hindi makapagtrabaho nang higit sa 24 buwan na panahon, ang kanilang entitlement sa benefits ay hindi magbabago. Ang kasalukuyang entitlement ay limang buwang sick leave at 24 buwang LTD.

Kabilang sa iba pang mga malalaking pagbabago sa bagong kasunduan ang mga kasunduan upang magtatag ng mga working group upang lutasin ang matagal nang mga isyu.

Joint Working Group para sa Bagong Benefits

Ang ating unyon, kasama ng iba pang mga unyon sa Community Health Sector, ay makikipagkita sa tagapag-employo upang rebyuhin ang health at welfare benefit plans at upang alamin ang mga lugar kung saan maaari pa nating pabutihin ang benefits at bawasan ang mga lumalaking gastos sa benefit. Idedeliber ng komite ang kanilang report sa ika-30 ng Setyembre 2010.

Health Benefit Trust

Ang probisyon na humihiling sa Healthcare Benefit Trust na maging takdang carrier para sa benefits ay binago upang pahintulutan ang iba pang pinagkasunduang carrier. Ito ay magpapahintulot sa Benefits Joint Working group na isaalang-alang ang iba pang mga carrier na maaaring magbigay ng parehong benefit package nang mas mura.

Itinatag ang Bagong Community Health Joint Committee

Ang isang bagong Community Health Joint Committee ay itinatag upang tugunan ang mga problema na nangyayari sa panahon ng collective agreement. Ang komite ay binubuo ng mga kinatawan mula sa Community Bargaining Association at mula HEABC. Ang komite ay magpupulong apat na beses bawat taon. Ang unang isyu na haharapin ng komite ay ang isyu ng pagdibelop ng karaniwang paraan sa pagkalkula ng seniority.

Seniority

Rerebyuhin ng bagong Community Health Joint Committee ang paraan kung paano kinakalkula ang seniority at susubukan nitong magdibelop ng pamantayang paraan sa pagkalkula ng seniority.

Mga Arbitrator (Tagapamagitan)

Tatlong bagong arbitrator ang idinagdag sa listahan at mayroong bagong probisyon na ginawa para bawasan ang oras na ginugugol upang dalhin ang mga karaingan sa arbitrasyon.

Itutuloy ang Memoranda of Agreement

Maliban sa Memoranda of Agreement na hindi na naaangkop, ang lahat ng MOA ay ni-renew. Kabilang dito ang MOA na may kinalaman sa mahuhusay na benefits para sa mga miyembro na inilipat mula sa pampublikong serbisyo. Ang detalyadong listahan ng Memoranda na ito ay makikita sa kasunod na Appendix.

Mga Kinalabasang Amendment bilang Resulta ng mga Pagbabago sa Bill 29

Noong panahon ng 2006-2010 collective agreement, nagawa ng ating unyon na ipagkasundo sa pamahalaan ng probinsiya na bayaran ang ating mga miyembro na nawalan ng trabaho o suweldo dahil sa Bill 29. Ipinagkasundo rin natin ang iba't-ibang mga kasunduan na nagbawas sa epekto ng Bill 29 sa ating collective agreement. Ang mga kasunduan na ito ay isinama na ngayon sa collective agreement at makikita ang mga detalye sa Appendix.

Wage Reopener

Ang Community Health ay ang kauna-unahang Asosasyon na nakapagsaayos ng kanilang collective agreement sa ilalim ng kasalukuyang "mandate of zero" ng pamahalaan ng probinsiya para sa mga pagtaas ng kompensasyon. Kung babaguhin man lamang ng pamahalaan ang kanilang kautusan kahit kailan, maaari nating buksan muli ang ating kasunduan at muling ipagkasundo ang kabuuang kompensasyon para sa natitirang panahon ng kasunduang ito.

Takdang Panahon para sa Kasunduan

Ang takdang panahon para sa pansamantalang kasunduan na ito ay dalawang taon mula sa ika-1 ng Abril 2010 hanggang sa ika-31 ng Marso 2012.