

ACLVB Banksector

De ACLVB is trots op het werk en de standpunten van haar afgevaardigden binnen de banksector

De ACLVB is trots op het werk en de standpunten van haar afgevaardigden binnen de bedrijven in de banksector. Ze hebben de afgelopen jaren bewezen dat we kunnen vertrouwen op hun dynamisme en hun zin voor initiatief om jullie belangen te verdedigen. Daarbij beschikken ze over een ruime autonomie, met respect voor de idealen van de Liberale Vakbond.

Een paar weken voor de stembusgang weet je misschien nog niet op wie je wil stemmen. Welnu, de volgende vragenlijst kan je hierbij helpen. Doe de test voor jezelf en ga even door volgende vragen:



A) Een upgrade van je nettoloon via een cafetariaplan?

1. Akkoord, op voorwaarde dat de personeelsleden de keuze hebben en hen niet gevraagd wordt dit systeem zelf te financieren door inlevering via andere maatregelen.
2. Ook als we 5% minder loon krijgen en een deel van onze groepsverzekering moeten afstaan gaan we nog altijd akkoord natuurlijk!
3. Zolang we netto evenveel overhouden, vinden we het geen probleem dat we 3% van ons brutoloon moeten afstaan... het is immers niet zo dat een hele reeks berekeningen op basis van het brutoloon gebeuren (gewaarborgd loon, pensioen, enz.).

B) Zondagswerk in de banksector, gaat het die richting uit?

1. Als het van ons afhangt, blijft deze doos van pandora gesloten! Één van onze prioriteiten is een blijft een juist evenwicht tussen het privé- en beroepsleven.
2. Als de directie zegt dat het moet, dan moet het maar, ook al gaat dat ten koste van ons ontbijt in gezinsverband en onze uitstap op zondag.
3. Een bank moet ten dienste staan van haar cliënteel en dus ook open zijn op zondag, zelfs 's nachts als het moet.

Vrije visie, eigen stem



C) Wat als iemand zijn functie in de banksector ziet verdwijnen?

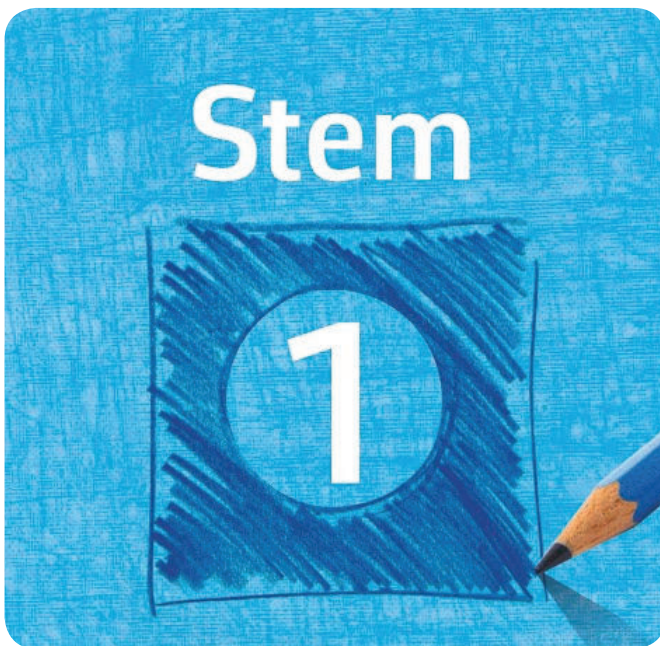
1. Wij zijn van oordeel dat de betrokken werknemer de nodige vorming moet krijgen en begeleid moet worden – zolang als nodig – om een nieuwe functie te kunnen opnemen binnen het bedrijf.
2. Dan wordt de betrokken werknemer naar het mobility center/jobcenter gestuurd alvorens toch ontslagen te worden zes maanden later.
3. De werkgever maakt zich sterk dat de persoon toch wel ander werk zal vinden zonder verdere hulp en omkadering.

D) Hoge werkdruk en concurrentie in de sector zorgen voor een stijging stress en burn-out.

1. Als vakbond moeten we onze rol als vertrouwenspersoon maximaal spelen op het terrein : we moeten met de werknemers praten, naar ze luisteren, en de problematiek van niet vervanging en de werkdruk als prioriteit blijven aankaarten.
2. Competitiviteit en prestatiedruk is nodig in de hedendaagse economie. Tijd is geld.
3. Stress en burn-out doen we ons zelf aan. We moeten er zelf maar aan werken.

E) Sociaal overleg een must of bittere noodzaak ?

1. Werknemers moeten tijdig geconsulteerd en goed geïnformeerd worden over zowel kleine als grote wijzigingen in verband met hun arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden
2. Een vakbond wil enkel conflictsituaties doen ontstaan
3. Een werkgever moet altijd en alleen zijn eigen doelstellingen voor ogen houden zonder al te veel te luisteren naar de mening van het eigen personeel.



Heb je altijd of meestal 1 geantwoord? Stem dan ook zeker op lijst 1 bij de volgende sociale verkiezingen!

Als loonsverminderingen, zondagswerk, mobility center in de banksector mogelijk zijn dan is dat omdat andere vakbonden daarmee akkoord zijn gegaan. Zij dachten ongetwijfeld hier een goede reden voor te hebben, maar de ACLVB kan geen enkel goed motief bedenken om een daling van jouw loon te aanvaarden, noch van je levenskwaliteit (wat zondagswerk sowieso teweegbrengt). Ook tegen een “automatische” ontslagprocedure zeggen we “neen”.

Weet dat je stem belangrijk is! Ga dus zeker stemmen, met kennis van zaken... op lijst nr. 1 ACLVB natuurlijk!