

Punto di forza con "Liste 8"!

Reddito di base incondizionato ora

Sono emersi rilevanti benefici produttivi che ci consentono di rinnovare le nostre riflessioni sul "lavoro". Molte attività scompaiono con il passare del tempo. In cambio sorgono nuove attività che non sono in grado di assorbire il vecchio volume di lavoro. Uno sguardo negli accordi salariali mostra quante attività sono già scomparse in passato. Si parla ancora di operatori telefonici con più di tre linee o di supervisori di cassa. Anche la funzione di "elaborazione dati" è ancora menzionata separatamente. La strada giusta da intraprendere è "voler lavorare invece di dover lavorare" separando il lavoro dal salario. Il salario di base incondizionato offre un grande potenziale alle risorse imprenditoriali di ogni individuo e accresce la disponibilità dei dipendenti a partecipare volontariamente ai cambiamenti o ad apportare dei miglioramenti.

Bandi di concorso per tutti

Il Consiglio aziendale Nord ha già indetto i bandi di concorso per coprire tutti i posti vacanti nelle filiali. Il senso e lo scopo di questo ricorso al bando di concorso è di consentire a tutti i dipendenti di informarsi sui posti di lavoro vacanti al fine di inoltrare la domanda. Purtroppo questo processo non funziona ancora in tutte le aree e ci sono molte domande senza risposta. Noi vogliamo concordare con il datore di lavoro una procedura trasparente che sia percepita dai dipendenti come equa e che non causi inutili oneri burocratici.

Creazione di commissioni tecniche

Subito dopo le elezioni, vogliamo seriamente impegnarci affinché siano create le commissioni tecniche nel Consiglio aziendale, le quali possono negoziare rapidamente e con competenza e possono introdurre i cambiamenti nel mondo del lavoro. Le decisioni del Consiglio aziendale "dettate dall'istinto" devono essere lasciate al passato.

Eliminare la burocrazia

I moduli che devono essere compilati sono una perdita di tempo per i dipendenti, per i direttori di filiale e per i Consigli aziendali. L'esempio degli "orari di lavoro straordinario" mostra chiaramente che non esiste l'accettazione delle filiali e che il Consiglio aziendale non è in grado di proporre interventi tramite questo modulo. Il senso di una misura di prevenzione non può essere solo la legge. Le misure preventive devono essere rappresentate in modo trasparente.

Considerare le richieste di aumento dei salari

Ricevere un salario con cui poter vivere è una richiesta legittima di molti dipendenti. Vogliamo che siano considerati in primo luogo i desideri dei dipendenti dopo l'incremento delle ore per contratto e prima di assumere nuovo personale esterno.

Sostenere il ritorno al lavoro dopo il congedo parentale

Le madri e i padri che rientrano nel mondo del lavoro dal congedo di maternità e dal congedo parentale dovrebbero essere in grado di decidere orari di lavoro flessibili e di mantenere il diritto a conservare le condizioni contrattuali precedenti.

Consentire il lavoro part-time per i direttori di filiale

I direttori di filiale, come tutti i dipendenti, hanno il desiderio di conciliare lavoro e vita privata. Tutti i dipendenti devono essere in grado di esercitare il diritto a ridurre il proprio orario di lavoro per un periodo limitato o indefinito. La distribuzione degli orari di lavoro deve essere determinata insieme ai dipendenti interessati.

Istituzione di asili dm

I bambini sono il nostro futuro. In molti casi, gli orari di lavoro flessibili per lunghi periodi rendono difficile la cura dei bambini. Oltre a richiedere la flessibilità ai propri dipendenti, dm dovrebbe anche provvedere affinché questa flessibilità sia fattibile. Dovrebbero essere realizzati anche presso la dm quei moderni modelli di asilo con la partecipazione del datore di lavoro.

Introdurre il pensionamento parziale

L'attività della vendita al dettaglio richiede sforzo fisico e nervi saldi. Con l'età, il lavoro diventa sempre più gravoso. I reclami sulla salute sono il risultato. Vogliamo impegnarci seriamente in favore della creazione di modelli di pensionamento parziale che consentano ai lavoratori più anziani di lavorare meno o di abbandonare la vita lavorativa prima dell'età pensionabile prevista dalla legge.

Garantire l'assunzione dopo la formazione professionale

I giovani che hanno intrapreso il percorso di formazione professionale presso la nostra azienda vogliono avere prospettive future. L'assunzione dopo la formazione professionale può essere un passo importante verso il futuro per ogni persona. Allo stesso modo il salario mensile dopo la formazione professionale è un mezzo di sostentamento vitale. La responsabilità sociale non si esaurisce con il superamento dell'esame degli allievi. Chi promette deve anche mantenere le promesse.