

Feljegyzés

A Galham értékrend átalakítását célzó hivatalos egyeztetések megkezdése előtt a szakszervezet Ügyvivői részére.

Jelen anyag célja:

A GALHAM rendszer átalakításával kapcsolatos egyeztetések megkezdéséhez szeretnénk informális jelleggel megosztani Önökkel a vállalat alapvetéseit, amelynek menték elképzeljük a rendszer átalakítását.

A rendszer átalakításának ez az első fázisa, mely a direkt állományra terjed csak ki.

Kiindulási helyzet:

- A jelenlegi értékrendhez kapcsolódó bérrendszert mindenképpen korrigálni szükséges tekintettel a kialakult egyenlőtlenségekre és mindannyiunk számára ismert „hibáira”.
- Meg kell teremteni az életpályához kapcsolódó, azt lekövető rendszer alapjait, ami kívánatosá teszi a vállalatot a fiatalok számára, mint leendő munkahelyet, ezáltal biztosítva a megfelelő utánpótlást az állományban. Mindemellet egy világos szakmai karrierpályát is bemutat, melynek lépcsőfokaihoz szükséges idő, tapasztalat, elvárás definiálva van.
- A rendszer biztosítja az egységes, vállalati szintű kezelést valamennyi területen, függetlenül az idők során bekövetkező vezetői változásoktól.

Nehezítő körülmények

Nehéz leküzdeni azt az ellentmondást, ami a fentiekből következően felmerül, lásd az állomány lelkesedésének és lojalitásának és munkakedvének megerősítése a megfelelő bérrendezéssel, ugyanakkor figyelemmel lenni a vállalat anyagi lehetőségeire, a piaci viszonyokra és az elhúzódó válságból adódó kihívásokra.

Javaslatok:

Az előző pontban is vázolt nehézségek ellenére vállalatunk elkötelezett a helyzet rendezése mellett. Mi a következő lehetőségeket látjuk a helyzet megoldására, melyhez bizonyos alapelvekben feltétlenül egyezsége kell majd jutnunk, hogy a megfelelő eredményt elérhessük.


Az alapelvek:

1. Idei évben nincs lehetősége a vállalatnak arra, hogy pénzt biztosítson a rendszer elindításához. 2010. 01. 01.-től valósulhat meg az átalakítás.
2. A fentebb megadott dátumra tekintettel a Társaság természetesen az idei évben esedékes emeléseket, melyek átsorolásokból erednek, az érvényes Galham szerint teljesíti, kamatokkal növelve.
3. Arra látunk lehetőséget, hogy a 2009-es teljesítmény értékelés alapján legjobban teljesítők a következő év elején a rendszer többletét az év utolsó 3 hónapjára eső mértékben megkapják bónuszként.
4. A különböző kategóriák minimum belépő bérét meg kell határozni, melyet első lépésben egy egyszeri rendezéssel korrigálni szükséges.
5. Amennyiben az éves béremelések nem általánosak, hanem az új rendszer használatával kerülnek elosztásra, akkor az alábbi elvek érvényesüljenek:
 - Az egyes szintek alsó határai felfelé korrigálódnak.
 - A sávból kilógó munkavállalók nem kapnak béremelést.
 - A sáv közepétől elmaradó munkavállalók nagyobb átlagos emelést kapnak, mint a felső negyedben elhelyezkedők.
 - Az emelés mértéke a területnek járó bértömegből, a vezető döntése alapján kerül meghatározásra. (figyelembe véve a vállalati alapelveket.)

Eljárás:

- A Társaság átadja az életpálya és az ehhez kapcsolódó bérrendszer elképzeléseket.
- A bérrendszer szenzitív voltára tekintettel csak 2 kijelölt személy tekinthet bele a konkrét bérelképzelésekbe. A választmány és az állomány csak az elveket, és az egyes szintekhez kapcsolódó átlagos változásokat, pozitív vagy negatív érintettséget láthatják. Ezen információk alapján kell a döntést meghozni.

Budapest, 2009. szeptember 23.



Orbán László
Humán igazgató