

PRANEŠIMAS SPAUDAI
2009 m. gegužės 13 d., Vilnius

Atlyginimai Lietuvoje tirpsta

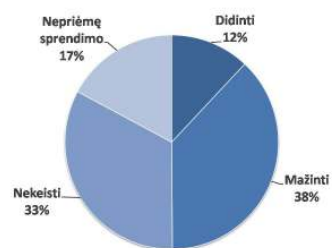
Verslo konsultacijų bendrovės OVC Consulting atlikta Darbo užmokesčio pokyčių 2009 metais apklausa rodo, kad šių metų balandžio mėnesį Lietuvos įmonių planuojami atlygio valdymo sprendimai aiškesni nei metų pradžioje, tačiau su didesniu minuso ženklu.

Darbuotojų skaičiaus pokytis

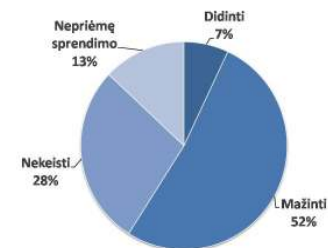
Kompanijos vis labiau „įsibėgėja“ mažindamos darbuotojų skaičių: balandžio mėnesio duomenimis, net 52 proc. įmonių per 2009 m. ketina vidutiniškai 11 procentų mažinti žmonių skaičių. Tuo tarpu analogiška sausio mėn. apklausa parodė, jog mažinti personalą 2009 m. vidutiniškai 5 proc. planavo tik 38 proc. įmonių.

Retėja ketinančių didinti darbuotojų skaičių įmonių gretos, jų yra vos 7 proc. Tai beveik dvigubai mažiau nei metų pradžioje. Nors personalo dydžio svyravimo tendencija akivaizdžiai neigiama, nemažai įmonių ketina nekeisti darbuotojų skaičiaus įmonėje.

Darbuotojų skaičiaus pokyčių planai sausio mėn.



Darbuotojų skaičiaus pokyčiai balandžio mėn.

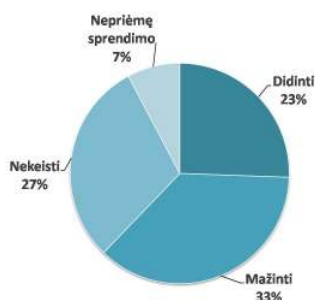


Įmonių darbo užmokesčio biudžetas senka

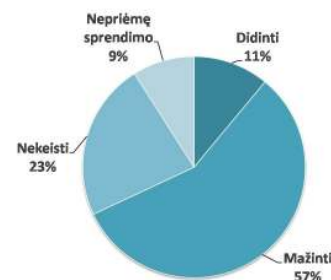
Apklausos rezultatai atspindi prastėjančią verslo situaciją Lietuvoje. Gerokai daugiau įmonių taupo kaštus darbo užmokesčio sąskaita nei buvo planuota sausio mėnesį. Didėja ir taupymo mastas: daugiau nei pusė apklausos dalyvių šiais metais planuoja mažinti darbo užmokesčio biudžetą vidutiniškai 15 proc.

Įmonės, ketinančios didinti savo išlaidas darbo užmokesčiui, tampa išimtimi – tik 11 proc. apklausos dalyvių nurodė ketinančios 2009 m. padidinti darbo užmokesčio biudžetą.

Darbo užmokesčio biudžeto pokyčių planai sausio mėn.



Darbo užmokesčio biudžeto pokyčiai balandžio mėn.



Pagrindinių atlyginimų pokytis

Savo planus mažinti išlaidas darbo užmokesčiui nemažai įmonių įgyvendins sumažindamos pagrindinį atlyginimą (37 proc. įmonių). Šios įmonės pagrindinių atlyginimų dydžius planuoja mažinti apie 16 proc. „Toks kaštų taupymo būdas yra gerokai spartesnis nei darbuotojų atleidimas, nors tai gali tapti „meškos“ paslauga įmonei, – teigė „OVC Consulting“ vyr. konsultantas Žilvinas Akelis. – Yra rizika, kad darbuotojų motyvacija dėl to tik mažės. Taupymas mažinant atlyginimus yra greitas finansinis sprendimas lyginant jį su darbuotojų atleidimu, reikalaujančiu ilgalaikių organizacinių sprendimų. Tačiau atlyginimų mažinimo poveikis veiklos efektyvumui yra menkas lyginant jį su gerai parengtu darbo jėgos restruktūrizavimo planu, kuris ilgai gali sustiprinti organizacijos konkurencingumą.“

Mažiau nei pusė visų įmonių (40 proc.) planuoja 2009 metais išlaikyti nepakitusį pagrindinį atlyginimą.

Beveik penktadalis įmonių (18 proc.) planuoja pagrindinių atlyginimų didinimą vidutiniškai apie 5 proc. Tikėtis teigiamų permainų gali greito vartojimo prekių, farmacijos sektoriuose dirbantys darbuotojai.



Pagrindinių atlyginimų pokyčius įmonės planuoja vykdyti nuosekliai: tiek pagrindinio atlyginimo mažinimas, tiek jo didinimas ar „iššaldymas“ paveiks visus ar daugumą įmonių darbuotojų visuose pareigybių hierarchijos lygiuose.

Įvertinus bendrą pagrindinių atlyginimų pokyčio Lietuvoje mastą per 2009 m., matyti, jog statistiniam darbuotojui pagrindinis atlyginimas vidutiniškai sumažės nuo 4 iki 6 proc. Ž. Akelio teigimu, tikėtina, kad kintama atlyginimo dalis (priedai, premijos, papildomos išmokos), dažniausiai priklausanti nuo veiklos rezultatų, mažės dar didesniu procentu. „Vertinant bendrą pajamų sumažėjimą svarbu atsižvelgti ir į tai, kad realų neigiamą pokytį darbuotojų pajamų dydžiui neišvengiamai turės ir nedirbamas laikas – sutrumpėjusi darbo savaitė, neapmokamos atostogos. Taigi bendras darbo užmokesčio pajamų sumažėjimas per 2009 m. vienam darbuotojui lyginant su 2008 metų pabaiga gali siekti 8 proc.“, – sakė atlyginimų ekspertas.

Pusiausvyros paieškos ir jos kūrimas

Atlyginimų ir darbuotojų skaičiaus pokyčiai įmonėse nedžiugina, tačiau anot „OVC Consulting“ vyr. konsultanto Ž. Akelio, Lietuvoje staigaus darbo užmokesčio nuosmukio buvo galima tikėtis atėjus sunkiems laikams.

Eksperto nuomone, atlygio valdymo sprendimus organizacijoje lemia trys perspektyvos: darbdavio, darbuotojo ir kaštų. „Organizacijai svarbiausia – užtikrinti jų suderinamumą. Lietuvoje per paskutinius kelis metus atlygio valdyme didėjo šių perspektyvų disbalansas, kuomet darbuotojas tapo rinkos epicentras, o atlyginimai augo rekordiniu greičiu.

Šio disbalanso pasekmė – tai ekonominės krizės metu ėmusi skausmingai dominuoti kaštų perspektyva, kai įmonių darbuotojai bei jų atlyginimai vertinami kaip kaštai, o darbo užmokesčio pokyčiai tampa radikalūs ir nemalonūs visiems. Galima sakyti, jog rinkoje vyksta staigi atlyginimų korekcija.“, – tvirtino „OVC Consulting“ vyr. konsultantas.

Pasak Ž. Akelio, prognozuoti, kaip bus toliau, šiuo metu sudėtinga. „Beliaka manyti, kad 2010-ieji taps pusiausvyros atstatymo metais ir dauguma įmonių pasuks sistemingo atlygio valdymo ir racionalaus augimo keliu, kaip tai yra daroma Vakarų Europos šalyse“, – teigė jis.

„OVC Consulting“ apklausa buvo vykdyta 2009 m. balandžio pabaigoje. Apklausoje dalyvavo 116 skirtingo dydžio Lietuvos įmonių iš 21 verslo sektoriaus.