

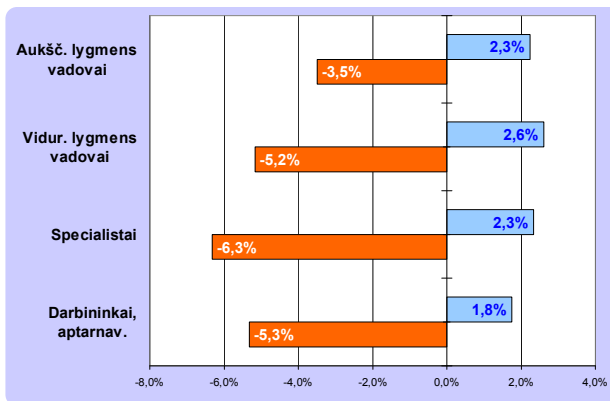
PRANEŠIMAS SPAUDAI
2009 m. rugsėjo 23 d., Vilnius

Lietuvoje – atlyginimų valdymo sprendimų kontrastai

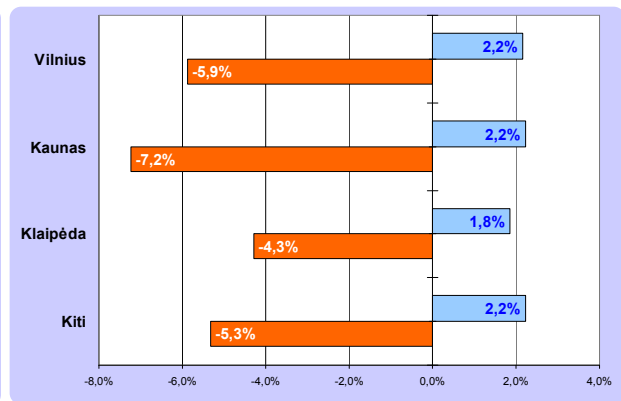
Dar prieš metus, vertindami 2008 m. MERCER darbo užmokesčio tyrimo rezultatus, skelbėme, jog Lietuvoje užfiksuotas rekordinis atlyginimų augimas. Tačiau jau pirmoje 2009 m. pusėje dviženklį augimą pakeitė planuojamo dviženklio atlyginimų kritimo nuotaikos – OVC Consulting vykdomos įmonių apklausos žadėjo rekordinį atlyginimų mažinimą. Bet atrodo, jog šios permainos įgyvendintos ne taip radikalios: 2009 m. MERCER darbo užmokesčio tyrimo rezultatai parodė aiškia atlyginimų mažėjimo tendenciją, o dalis įmonių atlyginimus nežymiai padidino.

Pagrindinio atlyginimo pokyčiai

Pagrindinį atlyginimą apie 5,6 proc. mažino penktadalis tirtų Lietuvos įmonių. Sunkiausiai pagrindinių atlyginimų mažinimo našta pajuto specialistai, lengviausiai – aukščiausio lygmens vadovai (1 grafikas). Daugiausiai pagrindinius atlyginimus mažino Kauno įmonės – apie 7 proc., nedaug teatsiliko Vilniaus bendrovės – apie 6 proc. mažiausiai – Klaipėdos – apie 4 proc. (2 grafikas).



1 grafikas



2 grafikas

Beveik 30 proc. tyrime dalyvavusių įmonių padidino pagrindinį atlyginimą vidutiniškai 2,2 proc. Tai daugiausiai užsienio kapitalo įmonės, kurios nuosekliai atlieka metinį atlyginimų peržiūrėjimą atsižvelgdamos tiek į metinius verslo, tiek į šalies infliacijos rodiklius.

Vis dėlto apie 50 proc. tyrime dalyvavusių įmonių nevykdė jokių pagrindinio atlyginimo pokyčių. „Įmonių vadovų motyvai, kodėl nevykdomi darbo užmokesčio pokyčiai, yra įvairūs: vieni sutaupo peržiūrėjimui skirtą biudžetą dėl sparčiai prastėjančių nuotaičių darbo rinkoje, kiti – net ir esant sunkiai situacijai išlaiko esamus atlyginimus, vengdami darbuotojų demotyvacijos, tačiau akivaizdu, jog pokyčiai šių įmonių laukia ateityje“ – teigė OVC Consulting vyr. konsultantas Žilvinas Akelis.

O šie pokyčiai, lyginant su 2009-ųjų realybe, planuojami atsargiai, bet optimistiškai: daugiau kaip 50 proc. įmonių nurodo 2010 m. didinsiančios vadovų ir specialistų pagrindinį atlyginimą, o daugiau kaip 30 proc. įmonių – ir darbininkų pagrindinį atlyginimą. Numatomas padidėjimas 2010 m. – apie 3 proc. Mažinti atlyginimus ketina tik apie 7 proc. įmonių.

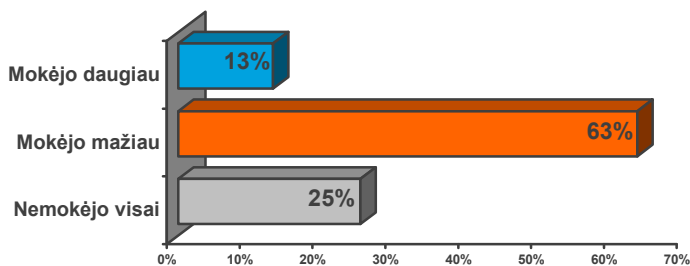
Dar šviesesnę ateitį įmonių vadovai numato 2011 m.: pagal šių metų planus visoms darbuotojų kategorijoms pagrindinius atlyginimus vidutiniškai 5 proc. didinti yra nusiteikusios daugiau nei 70 proc. įmonių, o mažinti neketina nė viena įmonė.

Kintamosios atlyginimo dalies mažėjimas

Viso darbo užmokesčio mažėjimo varikliu 2009 m. tapo kintamoji atlyginimo dalis, kurią, lyginant su 2008 m., apie 60 proc. įmonių sumažino vidutiniškai penktadaliu, o apie 25 proc. kintamosios dalies visiškai nebemokėjo (3 grafikas). Įdomu tai, jog skirtinguose lygmenyse kintamoji dalis mažėjo skirtingu dydžiu: aukščiausio lygmens vadovams ji mažėjo apie 30 proc., darbininkams ir aptarnaujančiam personalui – apie 50 proc. o vidurinio lygmens vadovams ir specialistams ji beveik nepakito.

„Kintamoji atlyginimo dalis paprastai yra mokama už praėjusių metų veiklos rezultatus, o 2008 m. dauguma darbuotojų dar įgyvendino jiems keltus veiklos tikslus, nors verslo rezultatai jau nebuvo tokie

geri, ir tai atsispindi vadovų ir specialistų priedų dydžio pokyčiuose. Tačiau darbininkams kintamoji dalis dažnai priklauso nuo darbų apimties, taigi jai sumažinti šiais metais priežasčių nereikia ieškoti ilgai. Manau, jog šie kontrastai liudija apie sunkmečio sąlygoms nepritaikytas darbuotojų skatinimo sistemas, kurios dažnai skubotai koreguojamos arba jų atsisakoma visiškai. Sukurti naują skatinimo sistemą kainuoja nemažai vadovų pastangų ir dėmesio, o to darbuotojų valdymo sprendimams (neskaitant personalo kaštų optimizavimo) šiandien labiausiai ir trūksta“ – komentuoja susidariusią padėtį Žilvinas Akelis.



3 grafikas

Atlygio valdymo sprendimų pusiausvyra

Atlygio valdymas organizacijoje – tai nuolatinis siekis išlaikyti pusiausvyrą tarp trijų susijusių perspektyvų: darbdavio, darbuotojo ir kaštų. Ši pusiausvyra lemia organizacijos žmogiškųjų išteklių stabilumą ir sudaro sąlygas verslo plėtrai. Tačiau išoriniai veiksniai gali suardyti nusistovėjusį šių perspektyvų balansą atlygio sprendimų priėmimuose, ko pasekmė – vienos perspektyvos dominavimas.

„Perkaitusi“ 2007 – 2008 m. Lietuvos darbo rinka šią pusiausvyrą iškreipė darbuotojų naudai, o tai buvo prielaida ekonominio nuosmukio metu įsigalėti kaštų perspektyvai, ir 2009 m. atlygio (arba apskritai personalo) valdymas tapo kaštų optimizavimo klausimu.

Įmonių prognozės rodo, kad kaštų optimizavimas per metus išsikvėps – 2010 m. vėl galima laukti nedidelio teigiamo atlyginimų pokyčio. Panašu, jog susidarys palankios sąlygos dominuoti darbdavio perspektyvai, t.y., nustatyti vieningas atlyginimų valdymo taisykles, skatinti už rezultatą bei tikslų pasiekimą. Kaip Lietuvos įmonėms pavyks pagerinti atlygio valdymo sistemas, kad ateityje išvengtume panašių kontrastų, priklausys nuo kiekvieno įmonės vadovo.



Tarptautinės verslo konsultacijų įmonės MERCER atliekamame metiniame darbo užmokesčio tyrime Lietuvoje 2009 m. dalyvavo 100 įmonių iš skirtingų verslo sektorių, iš kurių 63 – užsienio kapitalo įmonės. MERCER tyrimas Lietuvoje atliekamas kartu su verslo konsultacijų bendrove OVC Consulting.

Daugiau informacijos:

Žilvinas Akelis
OVC Consulting vyr. konsultantas
Tel: 8 614 01490
zilvinas@ovc.lt

MERCER

MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN