

PRANEŠIMAS SPAUDAI

2008 m. spalio 16 d., Vilnius

Rekordinis atlyginimų augimas ekonominės krizės akivaizdoje

Šiandien, spalio 16 d., valdymo konsultacijų ir mokymo bendrovė „OVC Consulting“ pristato Lietuvos 2008 m. darbo užmokesčio tyrimo rezultatus. Šį tyrimą Lietuvoje jau ketvirtus metus iš eilės organizuoja ir vykdo „OVC Consulting“, tarptautinės tyrimų kompanijos „Mercer“ partneris. Šiais metais tyrime dalyvavo 98 Lietuvos įmonės ir buvo surinkti duomenys apie 15 tūkst. darbuotojų.

Tyrimo duomenimis, per 2008 m. darbdaviai vidutiniškai kėlė darbuotojų atlyginimą apie 15 proc. Tik dešimtadalio visų darbuotojų pagrindinis atlyginimas nebuvo padidintas. Pernai metais pagrindinio atlyginimo augimas buvo apie 10 proc. Anot tyrimo organizatorių, šiais metais mūsų šalyje buvo pasiektas rekordinis atlyginimų augimas, kuris gerokai viršija tyrime dalyvavusių įmonių planus ir prognozes.

„Tradiciškai įmonių vadovai linkę kelti atlyginimus, atsižvelgdami į individualius darbuotojo rezultatus. Vis dėlto pastaruoju metu ryškėja tendencija, kad darbdaviai daugiau dėmesio skiria ne darbuotojų pasiektiems rezultatams, o bendros atlyginimo sistemos normoms ir situacijai rinkoje, kuriai darbuotojai neturi įtakos. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbdaviai 2008 m. palaipsniui pereina prie labiau sistemingo atlyginimo peržiūrėjimo nei tradicinis individualus susitarimas su darbuotoju,“ – teigia „OVC Consulting“ vyresnysis konsultantas Žilvinas Akelis.

Kaip ir 2007 m., šiais metais darbo užmokestis didesniu procentu augo žemesnės kvalifikacijos darbuotojams – darbininkams, tarnautojams – nei vadovams bei specialistams. Pasak tyrėjų, tokios atlyginimo augimo tendencijos vyrauja todėl, kad skirtumai tarp vadovų ir darbininkų užmokesčio yra gana dideli: anksčiau darbininkų atlyginimai augo lėčiau, o dabar įgavo pagreitį dėl itin mažo bedarbystės lygio.

Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad vyrai beveik visuose lygmenyse uždirba santykinai daugiau nei moterys. Vyrų atlyginimai vidutiniškai yra 26 proc. didesni nei moterų lyginant visų dirbančių žmonių darbo užmokestį. „Dar vienas iš paaiškinimų, kodėl vyrai uždirba daugiau, – santykinai daugiau vyrų dirba vadovaujančiose pareigose, santykinai daugiau moterų – žemesnės kvalifikacijos pareigose,“ – sako Ž. Akelis.

Lyginant atlyginimus pagal amžiaus grupes, šiais metais įmonėms „brangiausiai kainavo“ vidutinio amžiaus – 30-39 metų – darbuotojai. Be to, jauniausios amžiaus grupės – 20-29 metų – atlyginimų lygis jau dabar beveik pasiekė 40-49 m. amžiaus darbuotojų darbo užmokestį ir viršija dar vyresnių žmonių atlyginimus. Tai rodo, kad darbo jėga ateityje akivaizdžiai brangs, nes vyresnę ir pigesnę darbo jėgą pakeis jaunesni ir brangesni darbuotojai.

„OVC Consulting“ – konsultavimo ir mokymo bendrovė, verslo ir viešojo sektoriaus organizacijoms teikianti kompleksines valdymo ir veiklos tobulinimo, darbuotojų ugdymo paslaugas.

Daugiau informacijos:

Donatas Gudavičius

„OVC Consulting“ marketingo vadovas

Mob tel.: 8 614 80989

E. paštas: donatas@ovc.lt

PAPILDOMA INFORMACIJA
2008 m. spalio 16 d.

Atlyginimų augimas pagal darbo funkcijas

„OVC Consulting“, atlikdama Lietuvos 2008 m. darbo užmokesčio tyrimą naudojos tarptautinės tyrimų kompanijos „Mercer“ pareigybių rangavimo metodika, pagal kurią pareigybės yra skirstomos į tam tikras klases.

„Mercer“ pareigybių klasė – tai pareigybės svorį (vertę kompanijai) nurodantis dydis. Pareigybių klasės nustatomos tipinėms „Mercer“ rolėms pagal universalią globaliai naudojamą pareigybių vertinimo sistemą IPE (*International Position Evaluation*). Esminis pareigybės svorio kriterijus – įtaka įmonės rezultatams, atsakomybė už tam tikro lygmens tikslų įgyvendinimą.

Atliekant tyrimą, įmonių pareigybės priskiriamos tipinėms rolėms, kurios jau yra įvertintos ir turi apibrėžtą pareigybių klasę. Mažiausia „Mercer“ pareigybių klasė – 40, didžiausia – 62.

Klasių paaiškinimai:

40-42: žemiausios grandies darbininkai

43-45: darbininkai, tarnautojai (klerikai), meistrai

45-47: technikai, brigadininkai, pradinio lygmens specialistai

48-50: tipiniai specialistai, turintys to darbo patirties, savarankiškai atliekantys užduotis

51-53: vyresnieji specialistai, sprendžia sudėtingesnius kausimus, vidurinio lygmens vadovai

54-56: ekspertai, padalinių vadovai, atsakingi už metinių tikslų įvykdymą, įgyvendina strategiją

57-59: didesnių įmonių funkcijų vadovai, direktoriai (mažų įmonių vadovai), atsakingi už ilgalaikių plėtros tikslų įgyvendinimą, kuria strategiją;

60-62: pagrindinių funkcijų direktoriai, mažų-vidutinių įmonių (filialų Lietuvoje) vadovai

Viso atlyginimo palyginimas pagal funkcijas

Tarp darbininkų bei tarnautojų grandies (43 klasė) darbuotojų „atlyginimų lyderiai“ yra pagrindinę įmonės veiklą (gamybą, pardavimus, logistiką) vykdančių funkcijų darbuotojai. Jie paprastai gauna didesnę kintamąją atlyginimo dalį, t.y. priedą už gerus rezultatus.

Patyrusių specialistų lygyje (48 klasė) daugiausiai augo pagalbinių funkcijų (IT, personalo) darbuotojų atlyginimai. Tai lėmė didesnis jų trūkumas rinkoje.

Finansų, buhalterijos žemesnės grandies vyr. specialistai (51 klasė) veržiasi į atlyginimų lyderius, o personalo funkcija ima atsilikti. Tai dar labiau ryškėja funkcinių vadovų lygmenyje (54 klasė).

IT vyr. specialistų (51 klasė) atlyginimai gerokai viršija kitus, tačiau vadovaujančiame lygmenyje tos pačios srities specialistų darbo užmokestis nusileidžia pardavimų ir marketingo bei finansų specialistų uždarbiui.

Gamybos padalinių vadovų (54 klasė) darbo užmokestis lenkia logistikos ir tiekimo padalinių vadovų atlyginimus, nors abu nusileidžia pardavimų vadovų atlyginimams.

Atlyginimų pokyčiai regionuose

Vilniuje užfiksuotas didžiausias atlyginimų kilimas – 19 proc., – kurį analitikai vadina tradiciniu sostinės atotrūkiu. Vis dėlto darbo užmokesčio augimas neaplenkė visų Lietuvos miestų ir įmonių: Kaune ir kituose miestuose atlyginimai išaugo 14 proc., Klaipėdoje – 13 proc. Uostamiesčio darbo užmokesčio kilimas mažesnis todėl, kad šiame mieste atlyginimai yra sąlyginai aukšti.