

1. ATLYGIO RINKA

Kas nusprendžia, kokio dydžio atlygiai mokami rinkoje? Kaip jie kinta ir nuo ko priklauso?

Pastaraisiais metais Lietuvoje atlygis augo itin sparčiai. Tam įtakos turėjo ir šuoliais didinamas šalies minimalus mėnesinis atlyginimas, ir darbo jėgos trūkumas ir dėl to auganti konkurencija. Atlygio augimas siekė tarp 8 ir beveik 13%, o tai buvo vienas sparčiausių augimo tempų regione.

Šiuo metu tempas palaiptams lėtėja – prognozuojama, kad šiemet jis sieks apie 5–7 %.

Kaip formuojasi atlygio dydžiai?

Darbo užmokestis organizacijose nėra nustatomas izoliuotai – jis yra glaudžiai susijęs su darbo rinka. Kiekviena pareigybė turi savo „rinkos lygį“, kuris nuolat kinta.

Šį lygį lemia keli pagrindiniai veiksniai:

- **Sektorius**
(pvz., IT, finansų ar farmacijos sektoriuose atlygio lygiai dažniausiai aukštesni nei kituose)
- **Funkcija / pareigybės tipas**
(pvz., pardavimų, inžinerijos ar technologijų rolės dažnai apmokamos konkurencingiau nei administracinės funkcijos)
- **Regionas**
(skiriasi darbo rinkos konkurencingumas, darbo vietų pasiūla ir pragyvenimo kaštai)
- **Darbuotojų paklausa ir pasiūla**
(vienas svarbiausių veiksnių – kai tam tikrų specialistų trūksta, darbdaviai konkuruoja siūlydami didesnius atlyginimus)
- **Ekonominės tendencijos**
(pvz. jeigu šalies pramonė lėtėja, tikėtina, kad ir šio segmento pareigybių atlygiai augs kukliau, nei kitų)
- **Kiti veiksniai**
(technologiniai pokyčiai, reguliacinė aplinka, globalios tendencijos)

Kodėl atlyginimai skirtingose srityse kinta nevienodai?

Kaip ir atlygio dydis, atlygio pokyčiai rinkoje nėra universalūs. Vienų profesijų atlygis gali augti vos keliais procentais, kitų – dviženkliais tempais. Pavyzdžiui, per praėjusius metus rinkodaros specialistų atlyginimai vidutiniškai augo 4%, tuo tarpu aukštuminių kranų vairuotojų - 17%.

Dėl šios priežasties darbuotojams dažnai sunku susitapatinti su viešai skelbiamais „vidutiniais atlygio augimo“ rodikliais. Šie rodikliai atspindi bendrą vidurkį, bet ne konkrečią situaciją kiekvienoje profesijoje.

Ar rinka nustato konkretų atlyginimą?

Ne visai. Rinka darbdaviams nustato **orientyrą**, kurio nesilaikant gali būti sunku pritraukti ar išlaikyti darbuotojus, tačiau tai pačiai pareigybei skirtingos organizacijos įprastai moka skirtingą atlygį. Taip yra todėl, kad atlygio dydis priklauso ir nuo organizacijos strategijos, prioritetų bei finansinių galimybių.

Ką svarbu suprasti darbuotojams?

Atlygio sistema organizacijoje yra keturių elementų derinys:

1. **Rinka** – užtikrina konkurencingumą
2. **Strategija** – atsižvelgia į įmonės turimus resursus ir prioritetus
3. **Vidinis teisingumas** – užtikrina nuoseklumą organizacijoje
4. **Individualūs veiksniai** – leidžia įvertinti

Taigi, atlygis nėra atsitiktinis – jis formuojamas remiantis tiek išoriniais, tiek vidiniais veiksniais.

Q&A darbuotojams

- **Kodėl tas pats darbas skirtingose įmonėse apmokamas skirtingai?**
Nes skiriasi įmonių strategija, finansinės galimybės, sektorius ir konkurencija dėl talentų.
- **Ar mano pareigybės atlyginimas tiesiogiai priklauso nuo rinkos vidurkio?**
Priklauso, bet netiesiogiai. Rinka yra orientyras, tuo tarpu atlygis nustatomas atsižvelgiant ir į vidinius kriterijus.
- **Kodėl rinkoje atlyginimai auga nevienodai?**
Skirtingų pareigybių atlygio augimas priklauso nuo daugelio veiksnių, ypač nuo darbuotojų paklausos ir pasiūlos konkrečioje srityje.
- **Kas svarbiau – rinka ar vidinė sistema?**
Nors svarbios abi dalys (rinka užtikrina konkurencingumą, o vidinė sistema – teisingesnį resursų paskirstymą organizacijoje), praktikoje gerokai sudėtingiau pritraukti ar išlaikyti darbuotojus jei įmonės mokami atlyginimai neatitinka rinkos standartų. Paprastai tariant, jei kitur mokama daugiau didžioji dalis darbuotojų bus pasiruošę keisti darbovietę, nepriklausomai nuo vidinės sistemos teisingumo.