



VISPĀRĒJAIS ATALGOJUMA PĒTĪJUMS LATVIJA 2022

Autortiesības

Šajā dokumentā ir iekļauta konfidenciāla informācija, kas paredzēta tikai Jūsu pārstāvētās organizācijas lietošanai, un nevienam tā daļu nedrīkst izpaust trešajai pusei bez SIA FVK rakstiskas piekrišanas.

Šī atskaites kopija ir sagatavota un nodota lietošanā:



IEVADS

2022. gada Vispārējā tirgus atalgojuma pētījums ir divdesmit pirmais šāds pētījums. Pētījuma rezultāti atspoguļo atalgojuma tendences un praksi Latvijas darba tirgū.

Atalgojuma pētījuma mērķis ir sniegt organizācijām objektīvu informāciju par darbinieku atalgojumu.

Pētījums sniedz pārskatu par šī brīža algām (uz 2022. gada jūniju) darba tirgū, pēta izmaiņas pret iepriekšējiem gadiem un raksturo, ko organizācijas var sagaidīt attiecībā uz darbinieku atalgojumu.

2022. gada Vispārējā tirgus atalgojuma pētījumā ir apkopota informācija, kas iesniegta par **372** organizācijām. Analizēto darbinieku skaits paliek stabili augstā līmenī - šogad pētījumā tiek analizētas **89 792** pozīcijas

Atskaitē ir iekļauts: (1) analizēta informācija par atalgojuma izmaiņām un atalgojuma politiku, (2) detalizēta, uz atalgojumu balstīta, analīze atbilstoši amatu saimēm un līmeņiem un (3) atalgojuma informācija algu tabulas atbilstoši amatu saimēm un līmeņiem.

Atalgojuma analīzes rīks (CAT) Excel formātā ietver salīdzinājumu, balstītu uz organizācijām un darbiniekiem (skatīt uz Organizācijām un Darbiniekiem balstītu pieeju)

Mēs ceram, ka mūsu pētījums jums būs kā noderīgs rīks, lai veiktu ar atalgojumu saistītus lēmumus.

Mūsu komanda vēlas izteikt pateicību visiem dalībniekiem, kuri piedalījās un palīdzēja pētījuma tapšanā.

Ar cieņu,

Anta Praņēviča, Jānis Kaļķis, Kristiāna Boša, Mārīte Martinsone, Viktors Kačalovs



TALANTS UN ATALGOJUMS

Kā atrast ideālu līdzsvaru starp cerībām un iespējām?

Kā novērtēt talantu skaitļos?

Kāds ir... nenovērtējamās vērtības adekvāts novērtējums?

Atrodiet atbildes Atalgojuma Pētījumā

TALANTS UN ORGANIZĀCIJA

Vai mēs saderam kopā?

Vai mēs sarunājamies vienā valodā?

Vai esam "savā ādā"?

Atrodiet atbildes Organizāciju Kultūras Pētījumā

Pētījums top sadarbībā ar Tallinas Universitāti

TALANTS UN APMIERINĀTĪBA

Vai talanti ir apmierināti un apņēmības pilni?

Kāda ir saistība starp rezultātiem un sajūtām?

Cik cilvēciska ir darba vide un organizācija?

Atrodiet atbildes Darbinieku Apmierinātības Pētījumā

KOPSAVILKUMS 2022

**372**

Organizācijas (241 nesaistītas organizācija/ organizāciju grupas) iesniedza datus dalībai 2022. gada Vispārējā tirgus atalgojuma pētījumā.

**89 792**

darbinieku atalgojuma dati tika analizēti pētījuma ietvaros. 75% darbinieku strādā Rīgā, Pierīgā un Jūrmalā, 25% darbinieku - citos Latvijas reģionos.

**+8,7%**

bija vidējās izmaiņas mēneša pamatalgā tiem darbiniekiem, kas veic līdzīgus pienākumus kā gadu iepriekš. Gada kopējā alga palielinājusies vidēji par 10,5%. Šajā izmaiņu aprēķinā iekļauti visu darbinieku dati, ieskaitot tos, kam atalgojums netika mainīts vai tika samazināts.

**58%**

organizāciju 2021. gadā tika palielināts darbinieku skaits, 31% organizāciju tas tika samazināts, kamēr 11% organizāciju darbinieku skaits netika mainīts.

**12,6%**

bija vidējais mēneša pamatalgas pieaugums darbiniekiem, kuriem būtiski nav mainījušies amata pienākumi pēdējo 12 mēnešu laikā.

**14%**

bija vidējā brīvprātīgi aizgājušo darbinieku mainība pēdējo 12 mēnešu laikā, kamēr kopējā darbinieku mainība bija vidēji 19%.

**70%**

darbinieku tika palielināta mēneša pamatalga, kamēr gada kopējā alga palielinājusies 80% darbinieku, kas veica līdzīgus pienākumus kā gadu iepriekš.

**95%**

organizāciju plāno palielināt mēneša pamatalgu nākamajos 12 mēnešos, kamēr 94% plāno palielināt arī gada kopējo algu.

**64%**

organizāciju darbinieku pēdējo 12 mēnešu laikā ir saņēmuši vismaz vienu no atalgojuma mainīgās daļas komponentēm. 59% darbinieku ir saņēmuši īstermiņa prēmijas, 7% ir saņēmuši pārdošanas prēmijas/ piemaksas un 2% darbinieku - ilgtermiņa prēmijas

**89%**

organizācijas piedāvā īstermiņa (mainīgās) prēmijas un 47% organizāciju piedāvā pārdošanas prēmijas vismaz vienai darbinieku grupai. 14% organizāciju piedāvā ilgtermiņa prēmijas.

**+6,8%**

ir vidējās prognozētas izmaiņas mēneša pamatalgā nākamajos 12 mēnešos. Gada kopējās algas vidējās prognozētas izmaiņas ir 7,6%, 6,7% un 6,1%, attiecīgi par 2022., 2023. un 2024. gadiem.

**70%**

organizāciju līdz gada beigām plāno palielināt darbinieku skaitu, 23% organizāciju tiek plānots to atstāt nemainīgu un 7% - to samazināt



90% no organizācijām piedāvā iekšējās apmācības un 85% piedāvā ārējās apmācības, kamēr 5% nepiedāvā apmācības saviem darbiniekiem. 44% organizāciju apmācību izdevumi nav mainījušies, 47% apmācību izdevumi pieauga, kamēr 9% organizāciju ir samazinājušas savus izdevumus darbinieku apmācībām.

SATURS

IEVADS	2
KOPSAVILKUMS 2022	4
SATURS	6
PETĪJUMA METODOLOĢIJA	7
Uz organizācijām un uz darbiniekiem balstītas aprēķinu metodes	9
PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU STRUKTŪRA UN DALĪJUMS	11
I ATALGOJUMU SISTĒMAS IZMAIŅAS UN ATALGOJUMA POLITIKA	20
1.1. Izmaiņas atalgojumā	20
1.2. Izmaiņas darbinieku skaitā	31
1.3. Atalgojuma sistēma un atalgojuma izmaiņas	34
1.4. Prognozētās izmaiņas atalgojumā	43
1.5. Personālvadības budžets	45
1.6. Atalgojuma komponentes	48
1.6.1. Pārdošanas prēmijas (iekļaujot komisijas tipa prēmijas)	51
1.6.2. Īstermiņa prēmijas un piemaksas	53
1.6.3. Ilgtermiņa prēmijas	55
1.7. Atvieglojumi un labumi	60
1.7.1. Ar darba pienākumu veikšanu saistīti labumi	64
1.7.2. Darba un privātās dzīves līdzsvars	67
1.7.3. Citi labumi	71
1.8. Apmācības	81
1.9. Taisnīgs atalgojums	83
1.10. Citi personālvadības izaicinājumi	89
II AR ATALGOJUMU SAISTĪTA DETALIZĒTA ANALĪZE AMATU SAIMĒS UN LĪMEŅOS	94
2.1. Vidējās izmaiņas atalgojumā amatu saimēs un līmeņos	94
2.2. Vidējās atalgojuma mainīgās daļas proporcija amatu saimēs un līmeņos	114
2.3. Atalgojuma izmaiņas amatu vērtībām punktos	128
2.4. Atalgojuma līmeņi amatu vērtībām punktos – Faktiskie atalgojuma līmeņi	129
2.5. Atalgojuma līmeņi amatu vērtībām punktos – Regresētie atalgojuma līmeņi	130
PIELIKUMS A – Amatu saimes un līmeņi ar punktu vērtībām	131
PIELIKUMS B – Pētījuma dalībnieki	143
PIELIKUMS C - Termini	148
PIELIKUMS D - Analītiskā amatu vērtēšanas metode	149



PETĪJUMA METODOLOĢIJA

Dalībnieki un mērķa grupa

Vispārējā tirgus atalgojuma pētījuma mērķis ir nodrošināt katras organizācijas atalgojuma analīzi un salīdzinājumu ar darba tirgu, balstoties uz strukturētiem un kvalitatīviem tirgus datiem Latvijas darba tirgū.

Pētījums palīdz sekot un izvērtēt izmaiņas darba tirgū, pieņemt ar atalgojumu saistītus lēmumus un noteikt piemērotāko atalgojuma paketi darbiniekiem, balstoties uz šī brīža tirgus situāciju.

Amatu klasifikācija

Lai nodrošinātu precīzu atalgojuma salīdzinājumu starp līdzīgu amatu veicējiem, katras organizācijas amati tiek klasificēti noteiktās amatu saimēs (pēc funkcijas un satura) un līmeņos (pēc atbildības un darba sarežģītības), izmantojot Vispārējā tirgus Amatu katalogu. Organizācijā pārstāvētie amati tiek sadalīti amatu saimēs un līmeņos atbilstoši vispārējam un/vai nozares amatu katalogam. Visas amatu saimes un līmeņi ir novērtēti, izmantojot mūsu analītisko amatu novērtēšanas metodi (skatīt PIELIKUMS C - Analītiskās amatu vērtēšanas metodes apraksts), lai veiktu dažādu amatu saimju līmeņu salīdzinājumu punktos. Tas ļauj salīdzināt atalgojumu pēc punktiem līdzvērtīgos amatos.

Klasifikācijai izmantotie amatu apraksti atrodami virs atalgojuma tabulām, kuras iespējams lejupielādēt <https://latvija.fontes.ee>, sadaļā "Rezultāti" pie lejupielādēm un izvēloties "Algu tabulas".

Atalgojuma datu apkopošana un analīze

Atalgojuma dati tika apkopoti, izmantojot divus datu ievākšanas avotus: Algu tabulas (Excel) un Aptauju par organizācijas atalgojuma politiku.

Dati tika ievākti par visiem amatiem iekš organizācijas. Dati tika apkopoti, apstrādāti un analizēti laika posmā no 2022.gada maija līdz jūlijam. Mēneša pamatalgas dati ir aktuāli par 2022.gada jūniju. Aprēķinot gada kopējo algu, izmaksātās īstermiņa prēmijas/ piemaksas un piešķirtos ilgtermiņa prēmijas/ piemaksas, tiek ņemti vērā pagājušie 12 mēneši.

Atalgojuma izmaiņas amatu saimēs un līmeņos tiek aprēķinātas darbiniekiem, kuriem amats, pienākumi un atbildība nav mainījusies pēdējā gada laikā, kā arī darbiniekiem, kuriem amats, pienākumi un atbildība ir mainījusies (piemēram, kuri strādā augstākas vai zemākas nozīmes amatā, salīdzinot ar pagājušo gadu, vai arī ir nākuši klāt pienākumi/ palielinājusies atbildība)

Papildus atalgojuma datiem organizāciju pārstāvji iesniedz informāciju par atalgojuma politiku dažādās darbinieku grupās. Informācija atalgojuma politikai ir apkopota piecās kategorijās – vispārīga informācija par organizāciju, atalgojuma sistēma, atalgojuma sastāvs (ieskaitot piemaksu shēmas), labumi un apmācības, citi papildus jautājumi.

Elektroniski iegūtie dati tika pārbaudīti un racionalizēti. Statistiskajā analīzē tika izmantoti sekojoši rīki: RStudio Desktop un MS Excel.

Veicot statistisko analīzi, sniegtajām atbildēm tiek aprēķināta mediāna un vidējā aritmētiskā vērtība. Atalgojuma datu analīzē tiek aprēķinātas arī citas vērtības, kā 10% un 90% procentīles (apakšējā un augšējā decile), 25% un 75% procentīles (apakšējā un augšējā kvartile) (skatīt E pielikumu - Termini). Tabulās un attēlos norādītās vērtības aprēķinātas pret kopējo sniegto atbilžu skaitu konkrētajā jautājumā (respondenti, kuri attiecīgajā jautājumā atbildi nesniedza, aprēķinos netiek iekļauti).

Atalgojuma tirgus dati tiek rādīti apkopotā veidā, balstoties uz diviem principiem:

- atspoguļot pēc iespējas objektīvāku informāciju;
- nodrošināt organizāciju sniegtās informācijas konfidencialitāti

Šo iemeslu dēļ analīzē tiek izmantots minimālā organizāciju skaita kritērijs.

Atskaitē atalgojuma dati tiek norādīti bruto vērtībās, eiro valūtā (EUR).



Uz organizācijām un uz darbiniekiem balstītas aprēķinu metodes

Atalgojuma pētījums sastāv no divām atšķirīgām aprēķina metodēm: uz organizācijām balstīta analīze un uz darbiniekiem balstīta analīze.

Uz organizāciju balstīts aprēķins (saīsinājumā **ORG**) – darba tirgus empīriskais sadalījums tiek aprēķināts, izmantojot vidējo darbinieku samaksu katrā organizācijā. Katra uzņēmumam ir līdzvērtīga ietekme, lai neviens uzņēmums nevarētu būtiski ietekmēt statistiku, balstoties uz lielu darbinieku proporciju. "Uz Organizāciju balstīts" termina daļa norāda, ka tiek atspoguļots, ko organizācija tipiski maksā par šādu darbu. Sākumā tiek aprēķināta vidējā samaksa katram amatam individuāli katrā uzņēmumā, un tad aprēķināts vidējais rādītājs no iepriekš aprēķinātajām vidējām vērtībām organizācijās.

Uz darbiniekiem balstīts aprēķins (saīsinājumā **IND**) – darba tirgus empīriskais sadalījums tiek aprēķināts, izmantojot individuālās darbinieku (amatu) algas, neņemot vērā piederību organizācijai. Katram darbiniekam ir līdzvērtīga ietekme, un organizācijas ar lielāku darbinieku skaitu konkrētajā amatā var būtiski ietekmēt statistikas rezultātus. "Uz Darbinieku balstīts" termina daļa nozīmē, ka tā ir darba tirgus vidējā samaksa personai.

Atalgojuma datu analīzes rīks (CAT) atspoguļo gan uz organizāciju balstītu, gan uz darbinieku balstītu aprēķina metodi. Tendenču līknes iekš Atalgojuma datu analīzes rīka ir balstītas uz organizāciju aprēķina metodes!

Paskaidrojums

Piemēram, ir organizācijas A (ar 3 darbiniekiem), B (ar 2 darbiniekiem), C (ar 9 darbiniekiem), D (ar 2 darbiniekiem) un E (ar 4 darbiniekiem).

Ja mēs vēlamies zināt vidējo algu balstītu uz darbiniekiem (uz darbinieku balstīta metode), tad tiek saskaitītas visas darbinieku algas kopā un summa izdalīta ar 20 (kopējais darbinieku skaits visas 5 organizācijās kopā).

Ja mēs vēlamies zināt vidējo algu balstītu organizācijām (uz organizāciju balstīta metode), tad sākumā tiek aprēķinātas vidējās algas iekš organizācijas, un tad aprēķināta vidējā vērtība no vidējām vērtībām organizācijās (saskaitot kopā vidējās organizāciju vērtības un izdalot summu ar 5).

Balstīts uz darbiniekiem

Org	Alga
A	1 000
A	1 000
A	1 000
B	900
B	1 200
C	860
C	860
C	860
C	900
C	920
C	920
C	980
C	980
C	980
D	800
D	850
E	1 200
E	1 200
E	1 200
E	1 500
Vidējais	1 006
Mediāna	980

Balstīts uz organizācijām

Org	Vidējā alga
A	1 000
B	1 050
C	920
D	825
E	1 275
Vidējais	1 014
Mediāna	1 000



PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU STRUKTŪRA UN DALĪJUMS

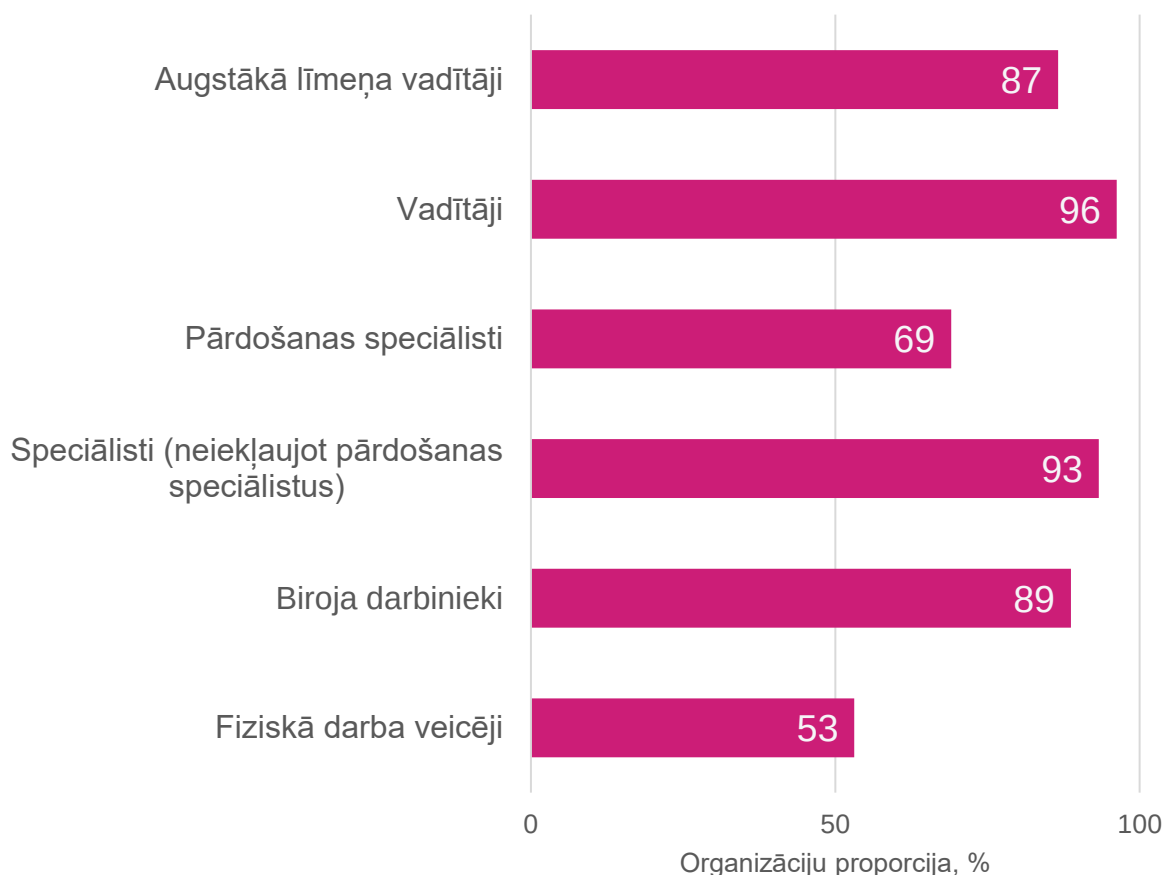
Kopumā **372** organizācijas piedalījās Vispārējā atalgojuma pētījumā. **308** dalībnieki iesniedza atsevišķu algu tabulu un **239** aizpildīja politikas aptauju.

Atalgojuma dati sastāv no **89 792** pozīcijām, kuras tika izmantotas datu analīzei. 51% no pozīcijām pārstāv sievietes un 49% pārstāv vīrieši. 75% no darbiniekiem atrodas Rīgā, kamēr pārējie 25% darbinieki atrodas citos Latvijas novados.

Pirmajā pētījuma daļā atalgojuma politikas dati ir analizēti pa darbinieku grupām (skatīt 1.attēlu). Dēļ atšķirībām organizatoriskajās struktūrās un organizāciju lielumā, datu kopa darbinieku grupās ir atšķirīga.

1. attēls. Darbinieku grupas organizācijās (balstīts uz pētījuma dalībnieku atbildēm)

(Attēls parāda darbinieku grupu biežumu organizācijās)



Attēlā apkopoti rezultāti par 239 organizācijām.

Augstākā līmeņa vadītāji – darbinieki (vadības komanda), kas izstrādā stratēģisko vīziju un/vai vada vairāku nodaļu/apakšnodaļu operatīvo darbību. Augstākā līmeņa vadītāji nosaka organizācijas politiku vai tās darbības virzienus, kā arī vada to darbību - parasti, vadot citus vadītājus. Augstākā līmeņa vadītāji var būt organizācijas vadītājs, valdes loceklis, funkciju vadītāji vai apakšfunkciju vadītāji lielās organizācijās.

Vadītāji (*pirmā līmeņa vadītāji, vidējā līmeņa vadītāji*) – darbinieki, kuri koncentrējas uz taktisko redzējumu un/vai operatīvām darbībām noteiktā jomā. Atskaitās augstākā līmeņa vadītājam. Ir vadītāja pilnvaras par nodaļas vai grupas darbu. Koordinē un vada atsevišķu nodaļu, pakalpojumu vai produktu organizācijā. Izstrādā operacionālās un administratīvās procedūras, formulē konkrētās darbības sfēras politiku, organizē, vada un virza citu darbinieku darbu noteiktu mērķu sasniegšanai.

Pārdošanas speciālisti – darbinieki, kas pārdod produktus, pakalpojumus vai risinājumus citām organizācijām vai privātpersonām un ir atbildīgi par pārdošanas rezultātiem. Speciālisti bez vadības atbildības, taču var sniegt atbalstu un uzraudzīt mazāk pieredzējušus darbiniekus. Vecākie pārdošanas speciālisti var uzņemties arī komandas līdera lomu, kas balstīta uz eksperta kompetenci, nevis darbinieku vadību. Atskaitās vadītājam.

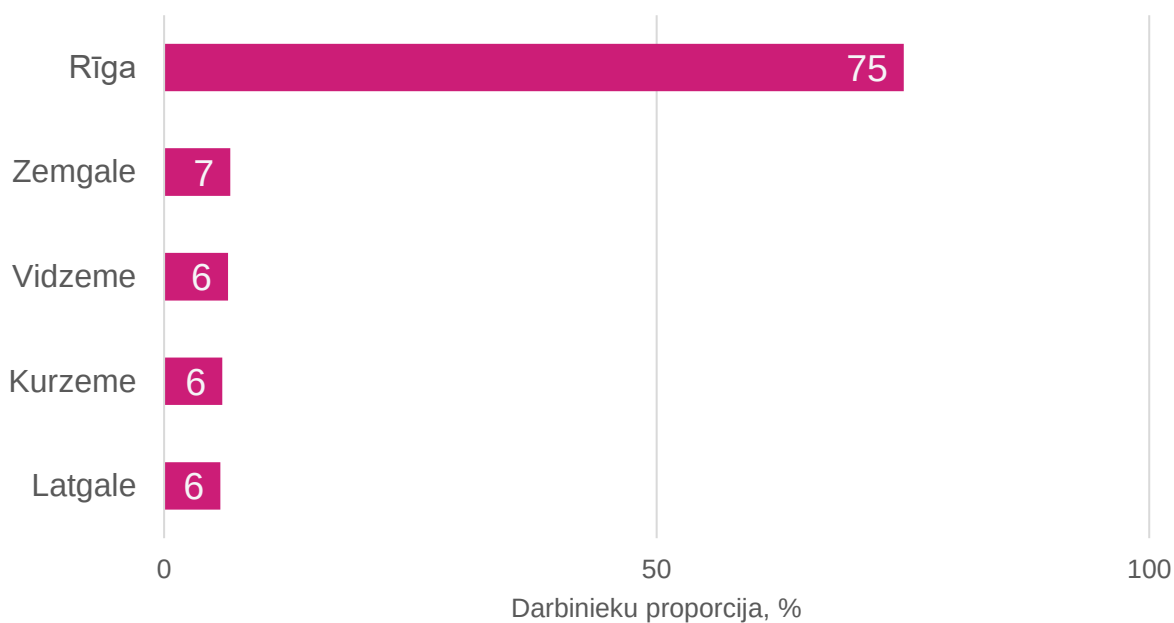
Speciālisti (neiekļaujot pārdošanas speciālistus) (*vecākie speciālisti, speciālisti*) – dažādu jomu speciālisti bez vadības atbildības, taču var sniegt atbalstu un uzraudzīt mazāk pieredzējušus darbiniekus. Vecākie speciālisti var uzņemties arī komandas līdera lomu, kas balstīta uz eksperta kompetenci, nevis darbinieku vadību. Atskaitās vadītājam. Vairums amatu šajā grupā ir atbildīgi par profesionālo un tehnisko ikdienas darbu organizācijā/nodaļā.

Biroja darbinieki (*jaunākie speciālisti, speciālisti, tehniskie darbinieki*) – darbinieki, kas nodrošina organizācijas administratīvo un tehnisko atbalstu un kuriem nav uzraudzības vai vadības atbildības. Atskaitās vadītājam/uzraugam. Biroja darbinieki, atbalsta darbinieki, tehniskie darbinieki (izņemot strādniekus). Darbs tiek veikts atbilstoši iepriekš izstrādātiem standartiem un vadlīnijām. Lielākajai daļai darbinieku ir nepieciešama tikai neliela darba pieredze un zināšanas attiecīgajā jomā.

Fiziskā darba veicēji (*strādnieki, tehniskā atbalsta darbinieki*) – mazkvalificēti vai nekvalificēti darbinieki, kuriem pienākumu veikšanai nav nepieciešama speciāla izglītība. Veic vienkāršus standarta darbus. Atskaitās vadītājam/vecākajam speciālistam. Iekļauj ražošanas un darbības atbalsta darbiniekus un tehniķus.

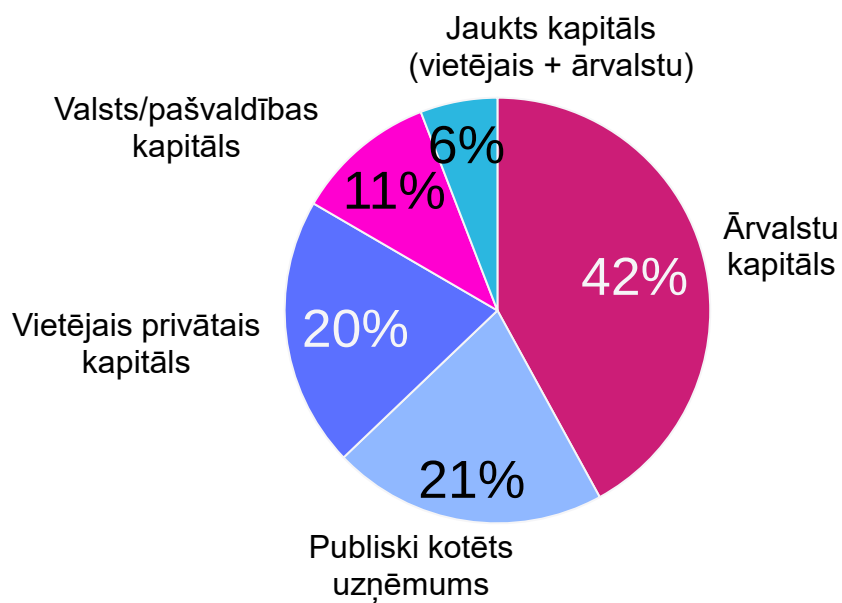


2. attēls. Darbinieku dalījums pēc reģionālās atrašanās vietas



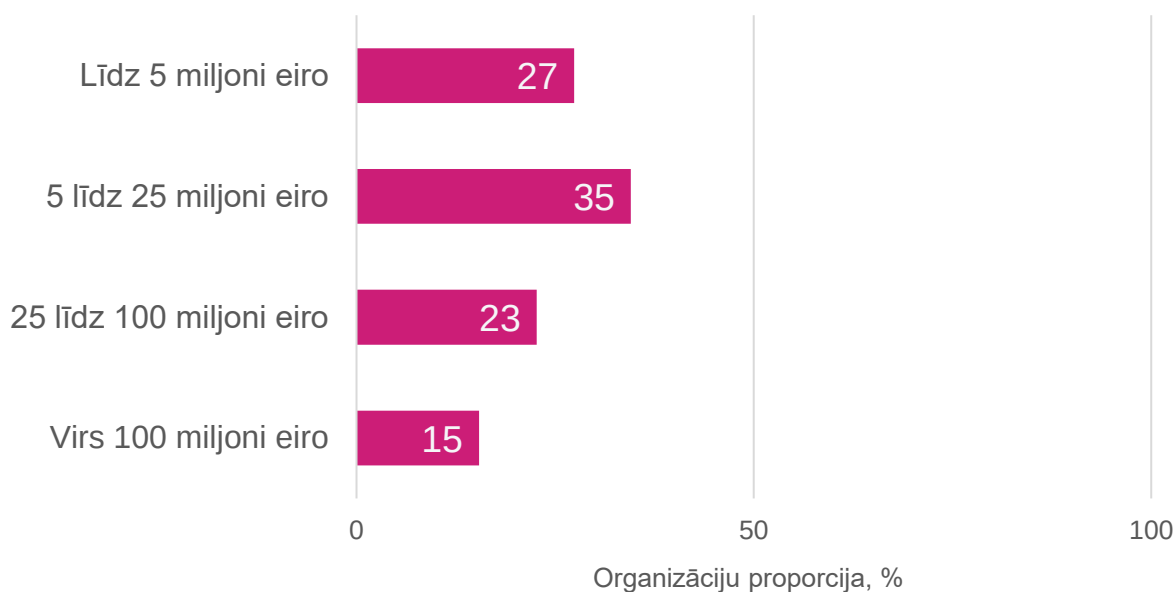
Attēlā apkopoti rezultāti par 308 organizācijām.

3. attēls. Organizāciju dalījums pēc kapitāla piederības



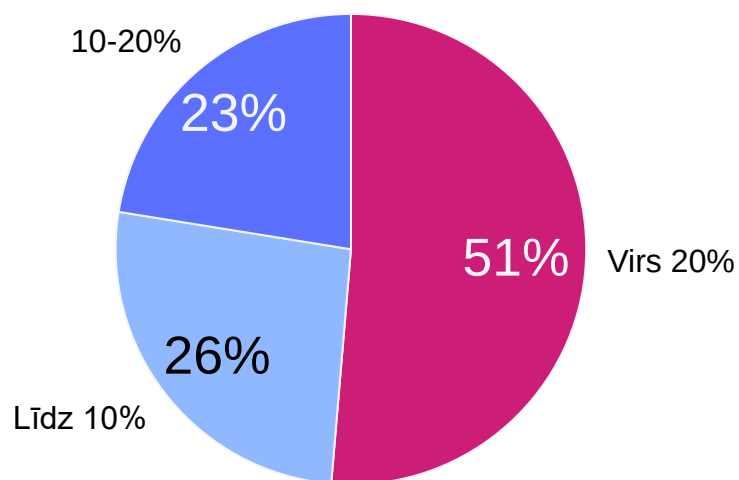
Attēlā apkopoti rezultāti par 308 organizācijām.

4. attēls. Organizāciju dalījums pēc apgrozījuma



Attēlā apkopoti rezultāti par 281 organizācijām.

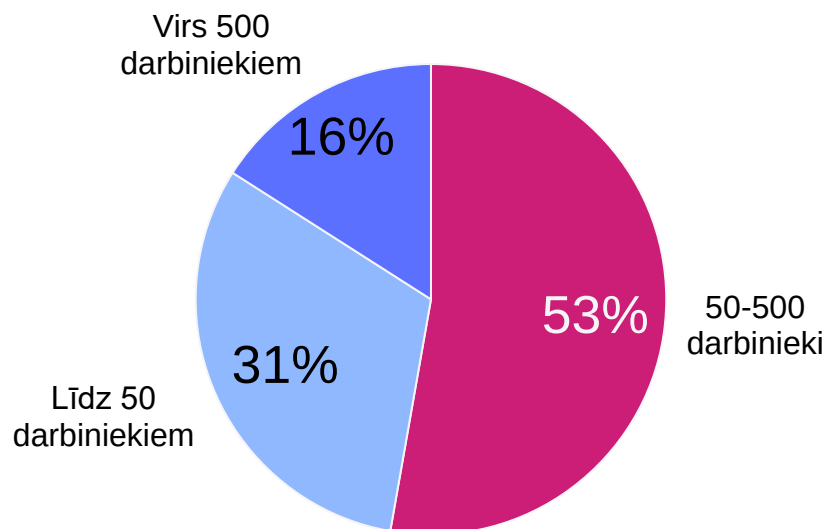
5. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbaspēka izmaksām (% no apgrozījuma)



Attēlā apkopoti rezultāti par 187 organizācijām.

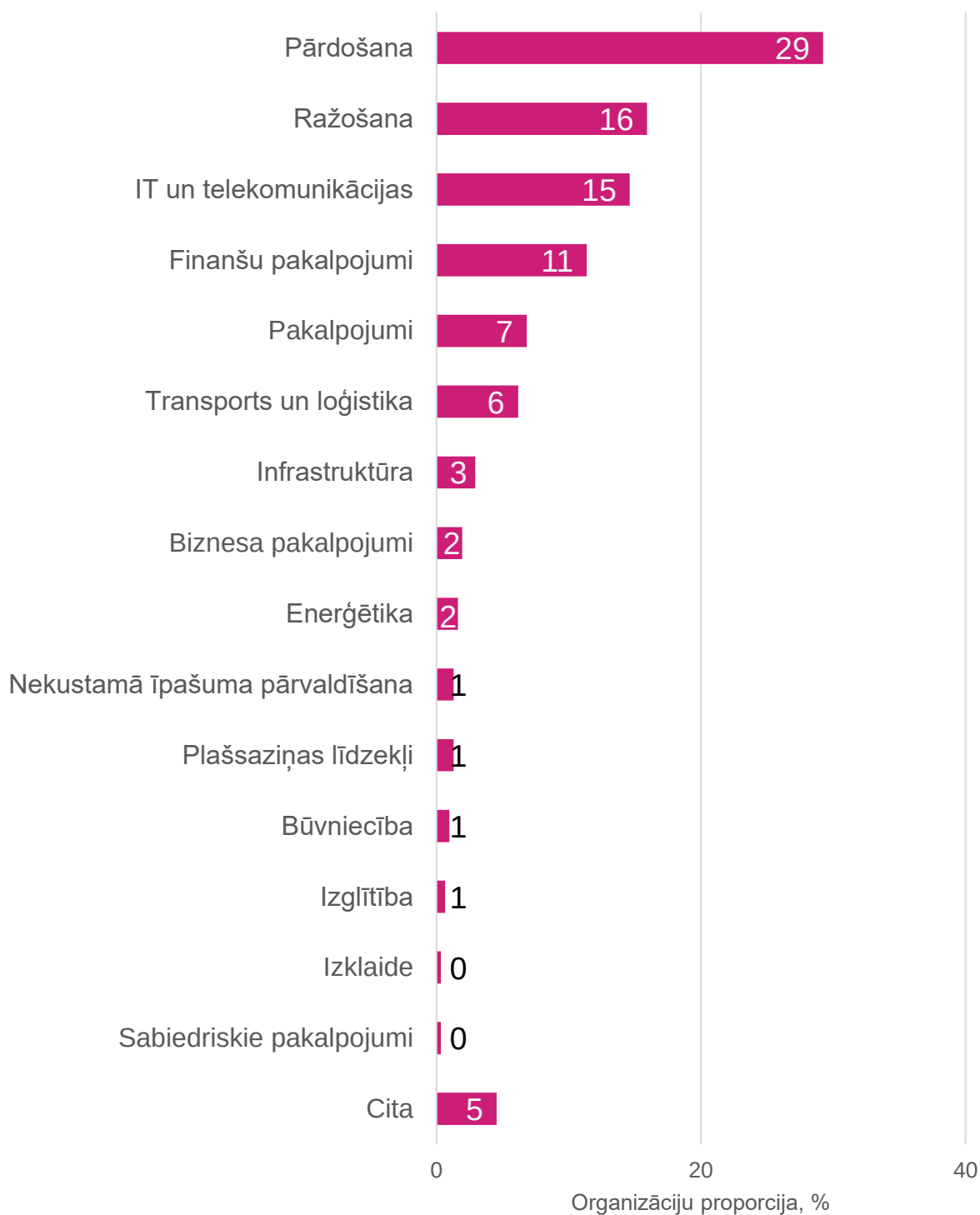


6. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbinieku skaita



Attēlā apkopoti rezultāti par 308 organizācijām.

7. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbības jomas



Attēlā apkopoti rezultāti par 308 organizācijām.

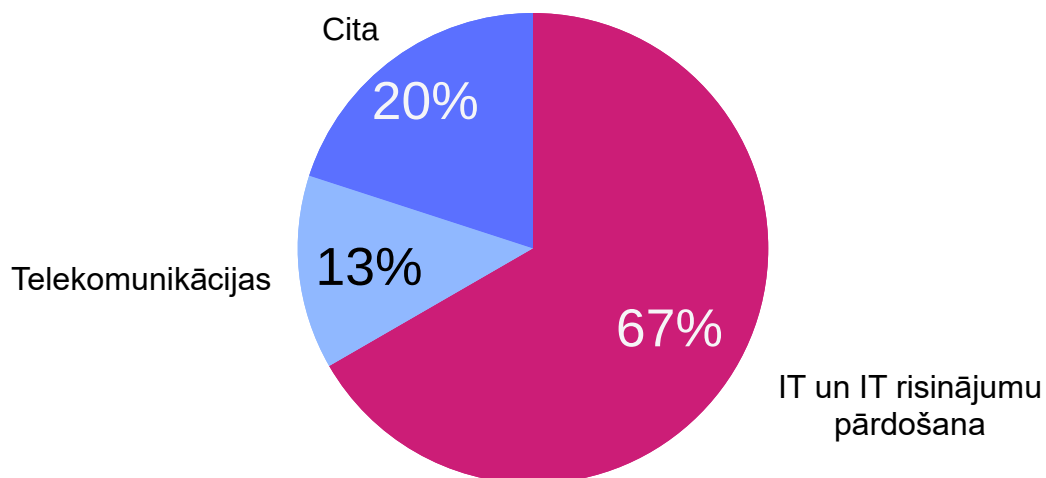


8. attēls. Ražošanas organizāciju dalījums pēc darbības jomas



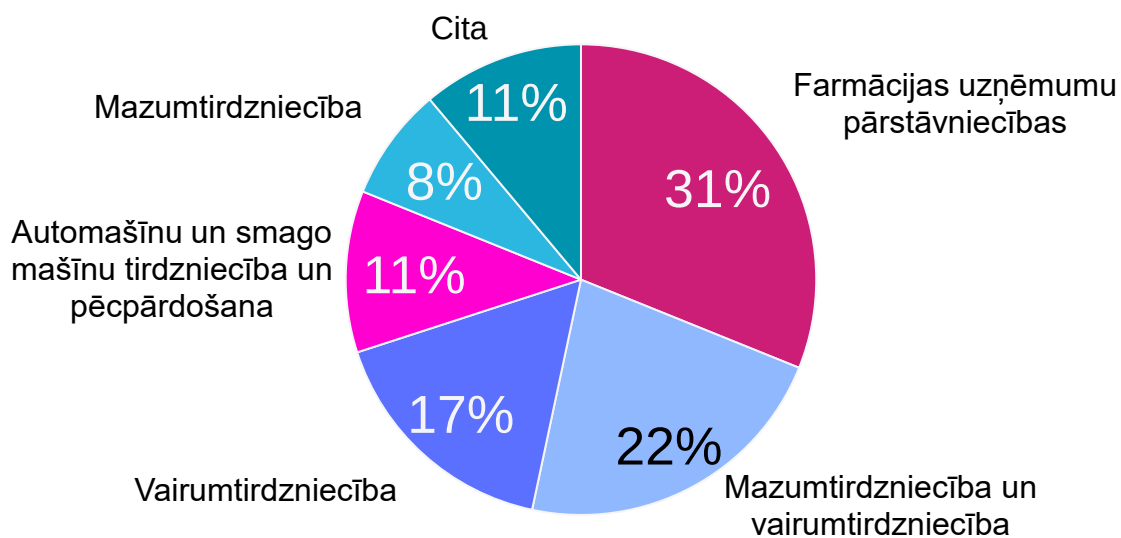
Attēlā apkopoti rezultāti par 49 organizācijām.

9. attēls. IT un telekomunikāciju organizāciju dalījums pēc darbības jomas



Attēlā apkopoti rezultāti par 45 organizācijām.

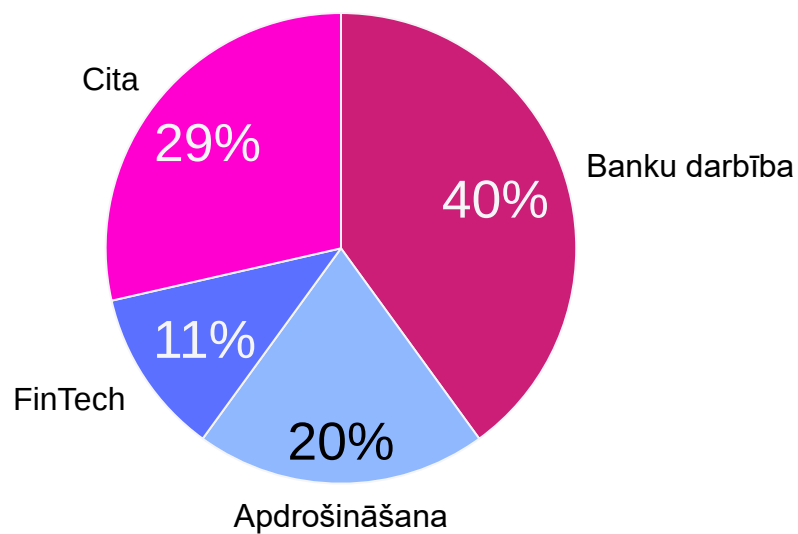
10. attēls. Tirgotāju organizāciju dalījums pēc darbības jomas



Attēlā apkopoti rezultāti par 90 organizācijām.



11. attēls. Finanšu organizāciju dalījums pēc darbības jomas



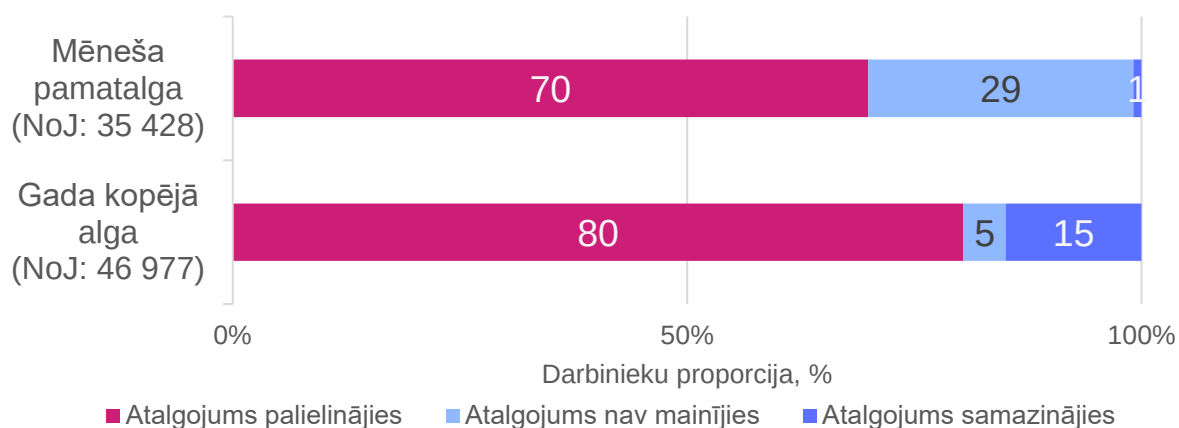
Attēlā apkopoti rezultāti par 35 organizācijām.

I ATALGOJUMU SISTĒMAS IZMAIŅAS UN ATALGOJUMA POLITIKA

1.1. Izmaiņas atalgojumā

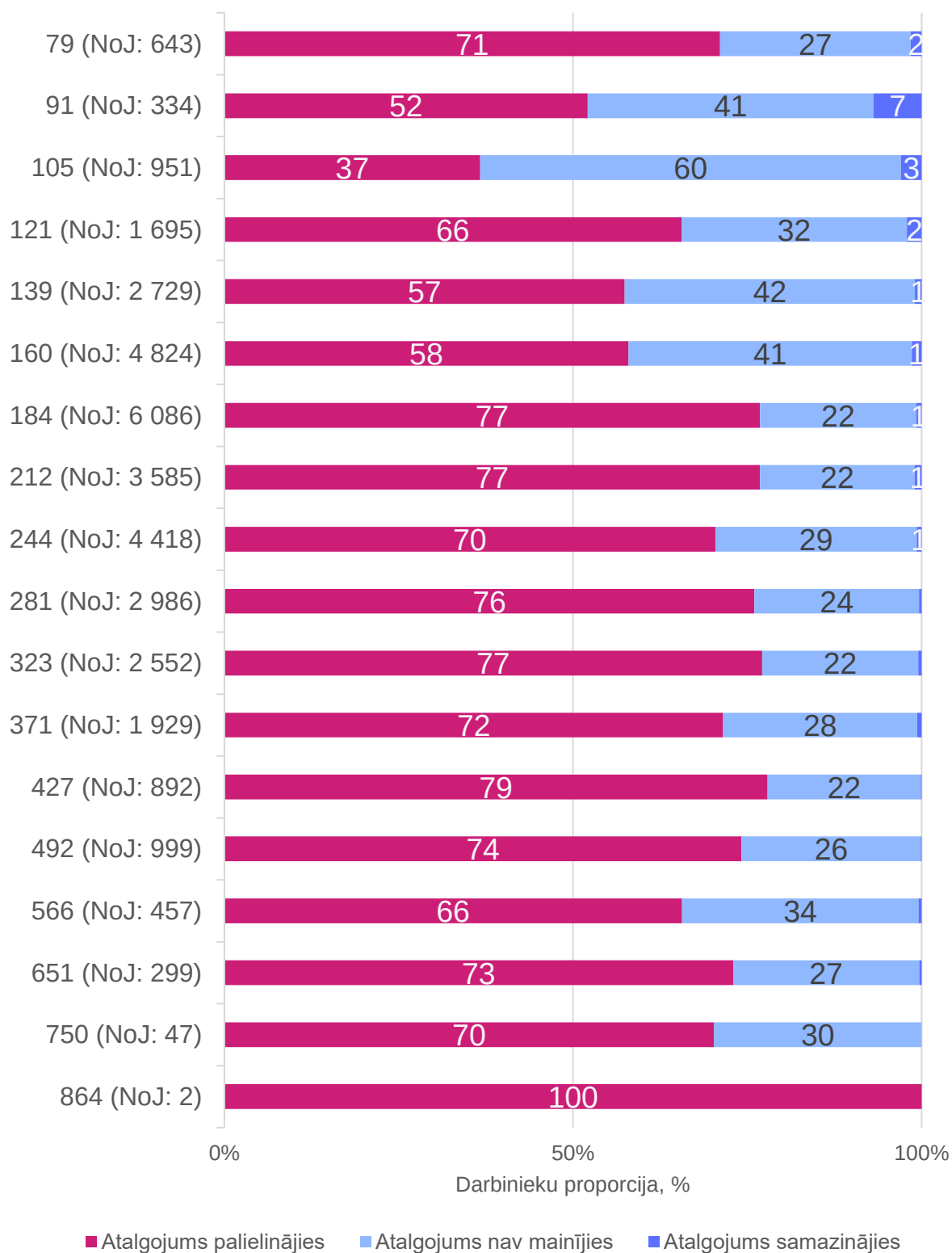
Sekošie attēli un rezultāti ir aprēķināti, izmantojot datus no Algu Tabulām.

12. attēls. Atalgojuma izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies



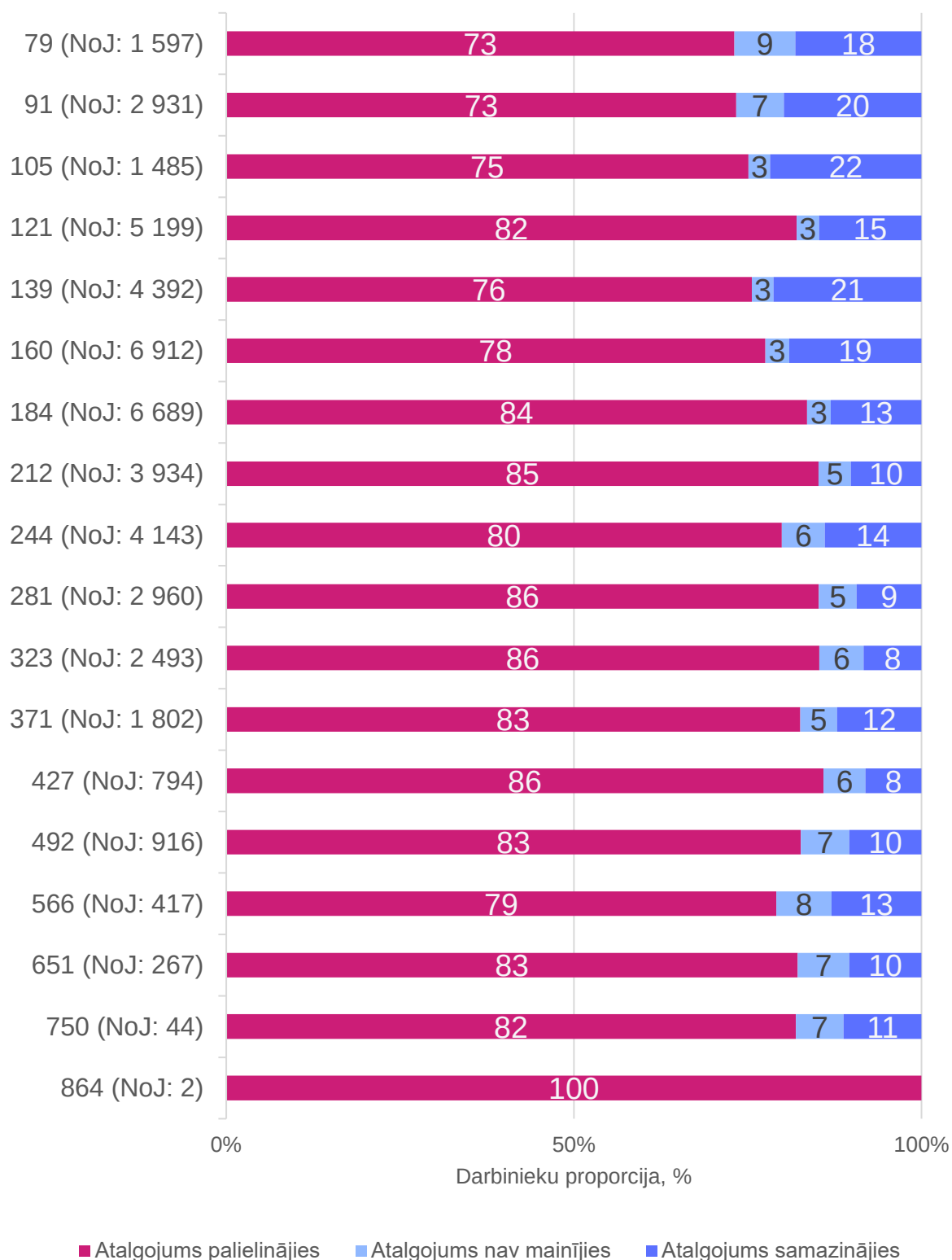


13. attēls. Mēneša pamatalgas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam pēc amatu vērtībām punktos (darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies)



*NoJ – Darbinieku skaits, kas izmantots analīzē

14. attēls. Gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam pēc amatu vērtībām punktos (darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies)



*NoJ - Darbinieku skaits, kas izmantots analizē



1. tabula. Uz darbiniekiem balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	8,7%	10,5%
90%	21%	27%
75%	12%	15%
Mediāna	6%	8%
25%	0%	2%
10%	0%	-3%
Darbinieku skaits	35 428	46 977

Darbinieki, kuru atalgojums palika nemainīgs vai samazinājās ir iekļauti analīzē.

2. tabula. Uz organizācijām balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	9%	13%
90%	16%	24%
75%	12%	17%
Mediāna	9%	11%
25%	5%	7%
10%	3%	2%
Organizāciju skaits	231	208

Darbinieki, kuru atalgojums palika nemainīgs vai samazinājās ir iekļauti analīzē.

3. tabula. Uz darbiniekiem balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas pieaugums laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	12,6%	14,6%
90%	25%	30%
75%	16%	18%
Mediāna	9%	10%
25%	6%	6%
10%	4%	3%
Darbinieku skaits	24 641	37 779

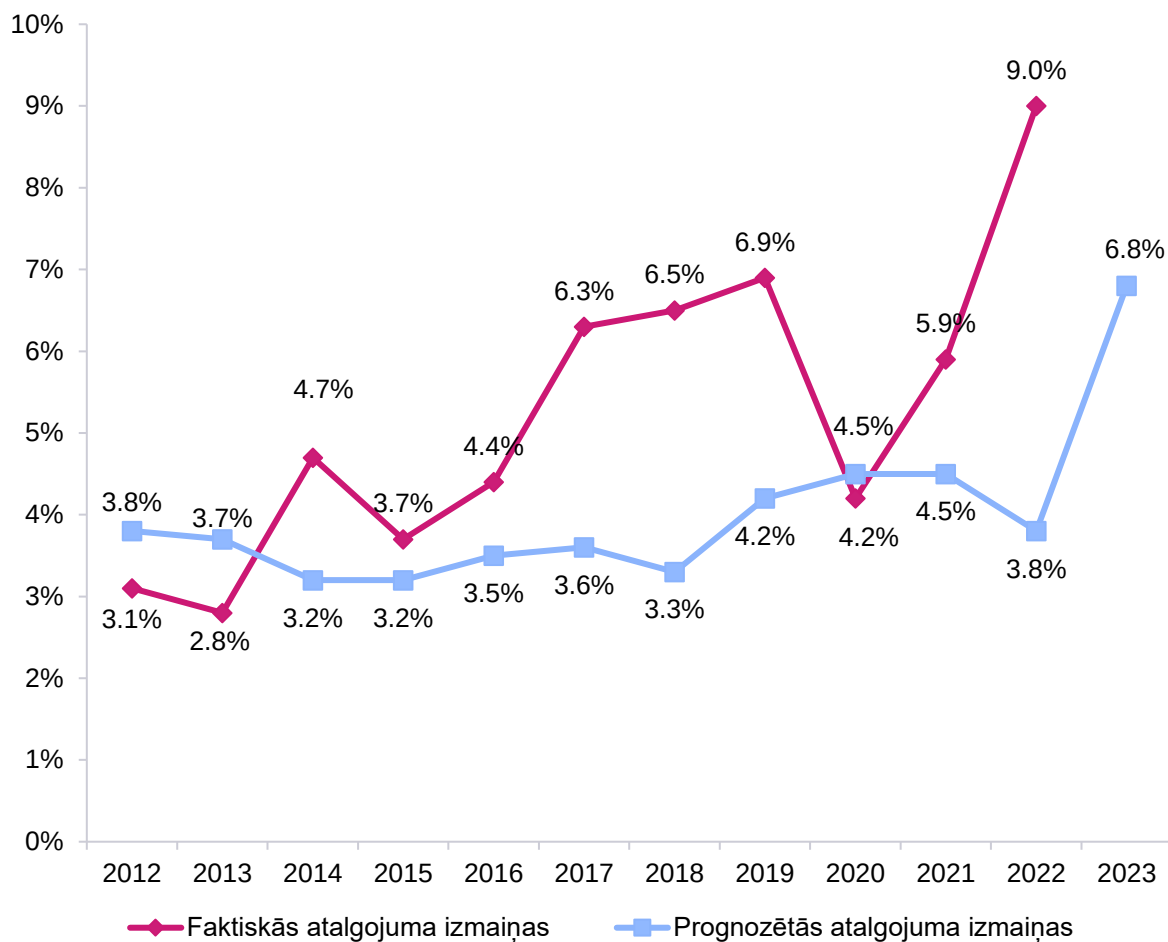
Tikai darbinieki, kuru atalgojums pieauga ir iekļauti analīzē.

4. tabula. Uz organizācijām balstīta analīze – mēneša pamatalga, gada kopējā alga un atalgojuma mainīgās daļas proporcijas laika posmā no 2021-2022. gadam – VISS TIRGUS

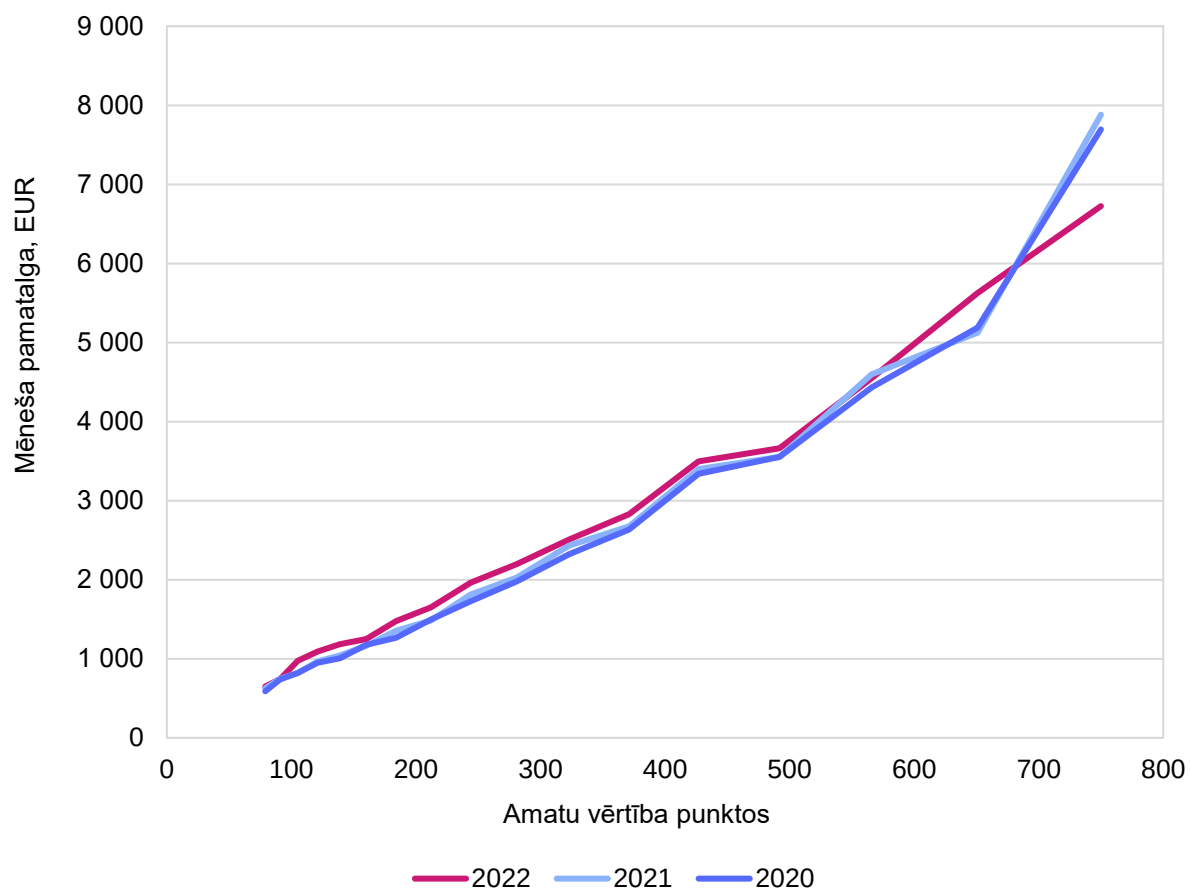
Statistiskais rādītājs	Mēneša pamatalga	Gada kopējā alga	Stundas likme	Atalgojuma mainīgās daļas proporcija
Vidējais	2 095	26 801	6,66	10%
90%	3 165	40 844	9,39	21%
75%	2 540	33 168	7,05	14%
Mediāna	1 978	24 525	5,70	8%
25%	1 560	18 560	4,62	3%
10%	1 197	15 178	4,00	0%
Darbinieku skaits	65 109	89 792	24 596	89 792
Organizāciju skaits	307	308	114	308



15. attēls. Uz organizācijām balstīta analīze – Organizāciju prognozētās mēneša pamatalgas izmaiņas nākamajam gadam un faktiskās, vidējās mēneša pamatalgas izmaiņas no 2012.-2023. gadam



16. attēls. Mēneša pamatalga Latvijā, mediāna 2020-2022

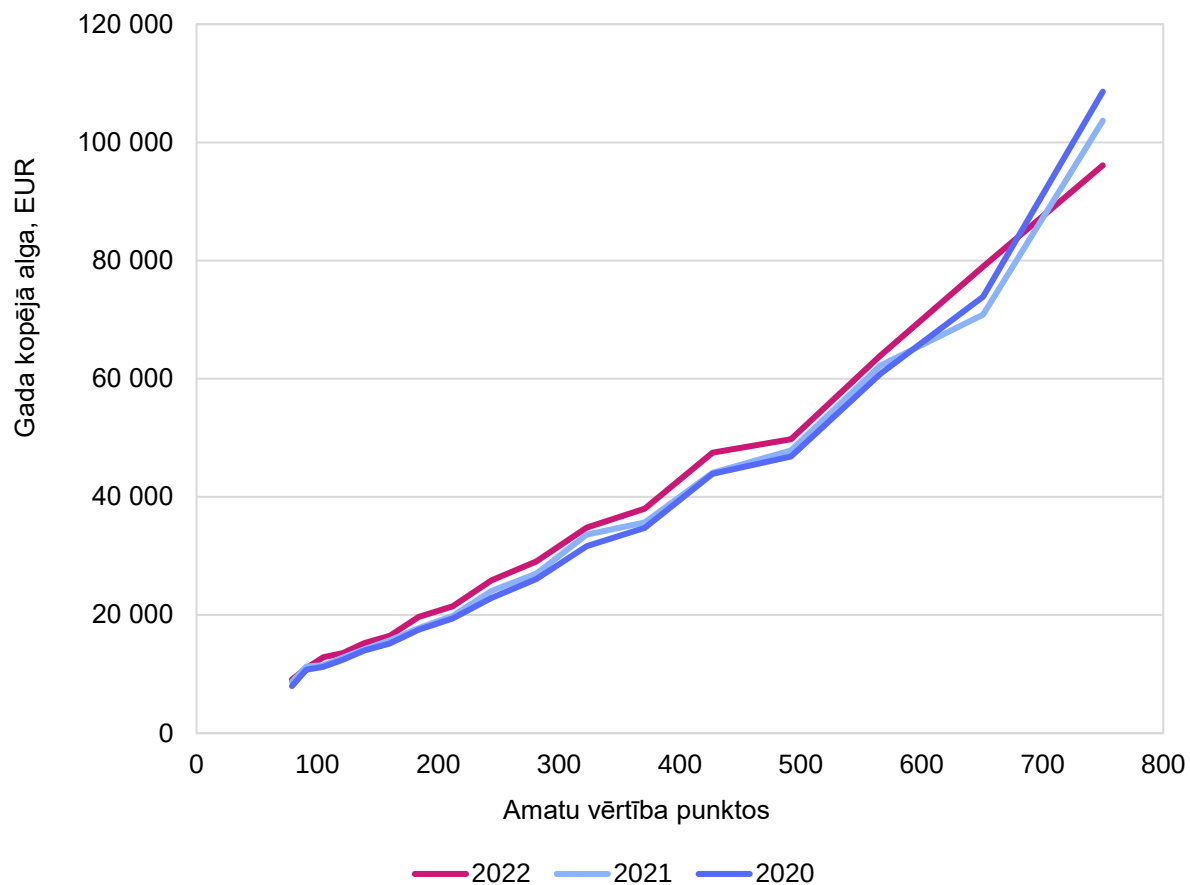




5. tabula. Mēneša pamatalga pēc amatu vērtībām punktos, mediāna 2020-2022

Amatu vērtība punktos	Mēneša Pamatalga			Procentuālā atšķirība		Monetārā atšķirība	
	2022	2021	2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020
79	650	628	589	4%	10%	22	61
91	742	750	740	-1%	0%	-8	2
105	975	821	820	19%	19%	154	155
121	1 092	968	949	13%	15%	124	143
139	1 184	1 045	1 009	13%	17%	139	175
160	1 250	1 164	1 177	7%	6%	86	73
184	1 477	1 355	1 266	9%	17%	122	211
212	1 650	1 483	1 497	11%	10%	167	153
244	1 961	1 812	1 726	8%	14%	149	235
281	2 196	2 026	1 980	8%	11%	170	216
323	2 511	2 433	2 323	3%	8%	78	188
371	2 829	2 674	2 636	6%	7%	155	193
427	3 495	3 400	3 337	3%	5%	95	158
492	3 662	3 554	3 554	3%	3%	108	108
566	4 550	4 600	4 434	-1%	3%	-50	116
651	5 625	5 124	5 190	10%	8%	501	435
750	6 725	7 881	7 695	-15%	-13%	-1 156	-970
Vidējais:				6%	8%	50 EUR	97 EUR

17. attēls. Gada kopējā alga Latvijā, mediāna 2020-2022





6. tabula. Gada kopējā alga pēc amatu vērtībām punktos, mediāna 2020-2022

Amata vērtība punktos	Gada Kopējā Alga			Procentuālā atšķirība		Monetārā atšķirība	
	2022	2021	2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020
79	9 084	8 698	7 979	4%	14%	386	1 105
91	11 032	11 276	10 774	-2%	2%	-244	258
105	12 842	11 525	11 225	11%	14%	1 317	1 617
121	13 551	12 802	12 405	6%	9%	749	1 146
139	15 262	14 238	14 013	7%	9%	1 024	1 249
160	16 480	15 739	15 168	5%	9%	741	1 312
184	19 681	17 819	17 547	10%	12%	1 862	2 134
212	21 505	19 873	19 431	8%	11%	1 632	2 074
244	25 893	24 068	22 871	8%	13%	1 825	3 022
281	29 084	27 008	26 104	8%	11%	2 076	2 980
323	34 808	33 594	31 663	4%	10%	1 214	3 145
371	38 000	35 680	34 760	7%	9%	2 320	3 240
427	47 474	44 059	43 894	8%	8%	3 415	3 580
492	49 742	47 862	46 836	4%	6%	1 880	2 906
566	63 930	62 211	60 810	3%	5%	1 719	3 120
651	78 975	70 846	73 854	11%	7%	8 129	5 121
750	96 115	103 669	108 588	-7%	-11%	-7 554	-12 473
Vidējais:				6%	8%	1 323 EUR	1 502 EUR

PIELIKUMS A – PĒTĪJUMA DALĪBNIEKI

2022. gada Latvijas Vispārējā atalgojuma pētījuma rezultāti balstīti uz 372 organizācijas (241 nesaistītu organizāciju/organizāciju grupu) sniegtās atalgojuma informācijas analīzi, kopumā par 89 792 darbiniekiem.

Pētījuma dalībnieku saraksts:

4Finance AS	APECEF Biedrība
ABB SIA	Arvato Systems Latvia SIA
AbbVie SIA	AstraZeneca Latvija SIA
Accenture Latvijas filiāle Ārvalsts komersanta filiāle	Attīstības finanšu institūcija Altum AS
Accord Healthcare GmbH Latvijas filiāle	Augstsprieguma tīkls AS
ACE Logistics Latvia SIA	Autotransporta direkcija VSIA
Acolad Latvia SIA	Avalanche Latvia SIA
ADB Gjensidige Latvijas filiāle	Avesco SIA
Adven	Balmerk Latvia SIA
Adven Latvia, SIA	BALTA Apdrošināšanas AS
Adven Sigulda, SIA	Baltic Agro Machinery SIA
Valmieras enerģija, AS	Baltic International Bank AS
AGROLATS HOLDING AS	BIB Real Estate SIA
Agrofirma Tērvete AS	Baltic Restaurants Latvia SIA
AGROLATS SIA	Balticovo AS
Agrolats Serviss SIA	Bayer SIA
Kalnāji SIA	Berlin-Chemie Menarini Baltic SIA
LIEPAS Paškauska ZS	BIGBANK AS Latvijas filiāle
Tērvete food SIA	Biogen Latvia SIA
Air Baltic Corporation AS	Bionorica SE ĀKP
AirBaltic Training, SIA	Bite grupa
Baltijas Kravu Centrs, SIA	BITE Latvija Retail SIA
Akzo Nobel Baltics SIA	BITE Latvija SIA
Aldaris AS	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG Latvijas filiāle
All Media Baltics	Bolderājas Serviss SIA
All Media Latvia SIA	Bonava Latvija SIA
AS TV Play Baltics Latvijas filiāle	Brink's Latvia AS
Star FM, SIA	BTA Baltic Insurance Company AAS
Allnex Latvia SIA	Bucher Municipal SIA
Amber Beverage Group SIA	Cabonline Customer Service Latvia SIA
AMBER DISTRIBUTION LATVIA, SIA	Cabot Latvia SIA
Amber Latvijas balzāms, AS	Ceļu Satiksmes drošības direkcija VAS
Interbaltija, SIA	Cēsu alus AS
Amgen Switzerland AG Rīgas filiāle	CGI IT Latvia SIA
Antalis Akciju sabiedrība	Chemical Works of Gedeon Richter Plc. ĀKP



Cido Grupa SIA	Eleving Group
Cilag GmbH International ĀKP	Eleving Vehicle Finance AS
Circle K	mogo AS
Circle K Business Centre SIA	Mogo Balkans and Central Asia AS
Circle K Latvia SIA	Elfa Distrelec SIA
Citadele banka AS	Eli Lilly (Suisse) S.A. ĀKP
CBL Asset Management ieguldījumu pārvaldes AS	ELKO Grupa AS
CBL Atklātais Pensiju Fonds AS	EMERGN AS
CBL Life Apdrošināšanas AS	Enefit SIA
Citadele Leasing SIA	ERGO
Civilās aviācijas aģentūra	ERGO Insurance SE Latvijas filiāle
Civinity LV SIA	ERGO Life Insurance SE Latvijas filiāle
CS Apkope SIA	Ernst & Young Baltic SIA
Civinity Mājas AS	ESSVE LATVIA SIA
Civinity Mājas Jūrmala SIA	Eugesta un partneri SIA
Civinity Solutions SIA	Euro Live Technologies SIA
Pilsētas lifti SIA	Euroaptieka SIA
Clean R SIA	Evolution Latvia SIA
Eko Rija SIA	Expobank AS
Vizii SIA	Fazer Latvija SIA
Compensa Vienna Insurance Group ADB Latvijas filiāle	Food Union
Conexus Baltic Grid AS	Food Union Management SIA
Consolis Latvija SIA	Premia FFL AS
Containerships SIA	RĪGAS PIENA KOMBINĀTS AS
D8 Corporation SIA	Valmieras piens AS
Decathlon Lietuva UAB Latvijas filiāle	Forevers SIA
Delfi AS	Gasol AS
Deloitte Latvia SIA	Getliņi EKO SIA
DHL Latvia SIA DHL Freight - Latvia	GL Pharma Riga SIA
Dinair Filton SIA	Gren Jelgava SIA
Dinex Latvia SIA	GroGlass SIA
DNB Bank ASA Latvijas filiāle	Havi Logistics SIA
DOJUS Latvija SIA	HC SSC Latvia SIA
DOMENIKSS SIA	Baltik Saule SIA
DPD Latvija SIA	HC Betons SIA
DYNATECH SIA	Garkalnes Grants SIA
East Metal SIA	Helmes Latvia SIA
Egis Pharmaceuticals Private Limited Company ĀKP	Henkel Latvia SIA
EIS Group Latvia SIA	HKScan Latvia AS
Elektroniskie sakari VAS	HORTUS DIGITAL SIA
	Inchcape Motors Latvia SIA
	Industra Bank AS
	INDUTEK LV SIA



Inspecta Latvia AS	Santa Monica Networks SIA
Intelligent Systems SIA	Latvijas Radio VSIA
INTRAC Latvija SIA	Latvijas SOS Bērnu ciematu asociācija
Intrum	Latvijas Televīzija SIA
Intrum Global Technologies SIA	Latvijas Valsts ceļi VSIA
Intrum Latvia SIA	Latvijas valsts meži AS
IPF Digital Latvia SIA	Jaunmoku pils SIA
ITP Baltic SIA	Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs VAS
JELD-WEN LATVIJA SIA	LEXEL Fabrika SIA
JELGAVAS TIPOGRĀFIJA SIA	LG Electronics Latvia SIA
BALTS SIA	LIC Gotus SIA
Joži SIA	Lidl Latvija SIA
Pētertāles SIA	Liepājas teātris SIA
ZIVE SIA	Likvidējamā ABLV Bank AS
Jūrmalas siltums SIA	Linas Agro
Jysk Linnen'n Furniture SIA	Putnu fabrika Ķekava AS
Do It SIA	CEROVA, SIA
Karcher SIA	LIELZELTIŅI, SIA
KFF Holding SIA	PFK TRADER, SIA
Multipack SIA	Linde Gas SIA
Polipaks SIA	Lindström Group
Kinetics Nail Systems SIA	Lindstrom SIA
Knauf SIA	Lindstrom Prodem SIA
Kotryna SIA	Linedata Services (Latvia) SIA
Krassky SIA	Linstow Baltic SIA
Barents SIA	Livonia Print SIA
Krassky Services SIA	LPB Bank AS
Kreiss SIA	Luminor grupa
Kronus SIA	Luminor Asset Management, IPAS
L'Oreal Baltic SIA	Luminor Bank AS Latvijas filiāle
L.J. Linen SIA	Luminor Latvijas atklātais pensiju fonds, AS
Landscape Latvia SIA	Luminor Līzings, SIA
Latraps LPKS	Lundbeck Latvia SIA
LATMALT	Magnum Medical SIA
Latvenergo Koncerns	Apotheka SIA
Latvenergo AS	Mailigen SIA
Enerģijas publiskais tirgotājs SIA	Mandatum Life Insurance Baltic SE Latvijas filiāle
Latvijas autoceļu uzturētājs VAS	Marginalen AB grupa
Latvijas Banka	AIZDEVUMS.LV SIA
Latvijas Dzelzceļš VAS	GelvoraSergel SIA
Latvijas Loto VAS	MarkIT Latvija SIA
Latvijas Mobilais Telefons SIA	
LMT Retail & Logistics SIA	



Maxima Latvija SIA	Premier Restaurants Latvia SIA
Merck Serono SIA	PricewaterhouseCoopers SIA
Meža pētišanas stacija	Printful Latvia AS
Mintos Marketplace AS	Printify Development SIA
MMS Communications Latvia SIA	Publisko aktīvu pārvaldītājs Possessor AS
Moller Auto Latvia SIA	Puratos Latvia SIA
MSC	R GRUPA SIA
MSC Latvia SIA	RAF-AVIA AS
MSC Shared Service Center Riga SIA	Ramirent Baltic AS Rīgas filiāle
Multipack SIA	Rehau SIA
Mylan Healthcare SIA	Rīgas Brīvostas pārvalde
Narvesen Baltija SIA	Rīgas domes Finanšu departaments
Coffelnn	Rīgas meži SIA
Nasdaq grupa	Rīgas Namu pārvaldnieks SIA
Nasdaq CSD SE	Rīgas satiksme RPSIA
Nasdaq Riga AS	Rīgas ūdens SIA
Nordigen Solutions SIA	Rimi Baltic AB grupa
Novartis Baltics SIA	RIMI Baltic SIA
Novo Nordisk AS ĀKP	RIMI Latvia SIA
Olainfarm AS	Risk Focus LV SIA
Latvijas aptieka SIA	Robert Bosch SIA
Omniva SIA	Roche Latvija SIA
ONNINEN SIA	Rolling SIA
OP Group	Ruukki Latvija SIA
OP Finance SIA	Sakret Holdings AS
OP Corporate Bank plc filiāle Latvijā	Sakret, SIA
Orkla	Sakret Plus, SIA
Orkla Biscuit Production SIA	Santen Oy ĀKP
Orkla Latvija SIA	Sampo grupa
Orkla Foods Latvija	If P&C Insurance AS Latvijas filiāle
Saldumu tirdzniecība SIA	If P&C Insurance Ltd (publ) Latvijas filiāle
Pasažieru Vilciens AS	Samsung Electronics Baltics SIA
Paulig Latvia SIA	Sandoz d.d. Latvia filiāle
PERI SIA	Sapiens Software Solutions (Latvia) SIA
Pfizer Luxembourg SARL filiāle Latvijā	Scandagra Latvia SIA
Picanova GmbH filiāle "Picanova Baltics"	Scandic Fusion SIA
Piebalgas alus SIA	Scania Latvia SIA
Pillar Capital AS	Schenker SIA
Poligrāfijas grupa Mūkusalas SIA	SCHWENK Latvija SIA
Polipaks SIA	SEB grupa
Posti Group	SEB atklātais pensiju fonds, AS
Itella Logistics SIA	SEB banka, AS
Posti Messaging SIA	SEB Investment Management, IPAS



SEB Life and Pension Baltic, SE	Baltijas Datoru akadēmija SIA
SEB līzings, SIA	Citrus Solutions SIA
SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN	Data Experts SIA
AB Rīgas filiāle	Helio Media SIA
Repharm AS	Lattelecom SIA
Recipe Plus AS	T2T SIA
RPH Business Support AS	Tet SIA
RPH Marketing Latvia AS	Tirdzniecības centrs Pleskodāle SIA
Sentor Farm aptiekas AS	Toyota Material Handling Baltic SIA
Servier Latvia SIA	TRANSCOM WORLDWIDE LATVIA SIA
Siemens	Trelleborg Wheel Systems Liepāja LSEZ SIA
Siemens Healthcare Oy Latvijas filiāle	UAB Teva Baltics filiāle Latvijā
Siemens Osakeyhtio Latvijas filiāle	UAVFACTORY SIA
Signet Bank AS	Unifiedpost AS (Latvia)
SK ID Solutions AS filiāle Latvijā	Valmiermuižas alus SIA
Sonarworks SIA	Valsts nekustamie īpašumi VAS
Sorainen zvērinātu advokātu birojs	Venipak Latvija SIA
Starptautiskā lidosta Rīga VAS	Verifone Baltic SIA
Stockmann SIA	Via SMS group
Stora Enso Group	VIA SMS group AS
Stora Enso Latvija AS	VIA SMS, SIA
Stora Enso Packaging SIA	ViaConto Sweden AB Latvijas filiāle
Sveaskog Baltfor SIA	Viainvest, SIA
Swedbank group	Villeroy & Boch Gustavsberg Oy Latvijas Filiāle
Swedbank AS (Latvia)	VINTAGE SIA
Swedbank AB (publ) Latvijas filiāle	Virši-A AS
Swedbank Atklātais Pensiju Fonds, AS	Visma Latvia
Swedbank ieguldījumu Pārvaldes Sabiedrība, AS	Jumis Pro
Swedbank Life Insurance SE Latvijas filiāle	Visma Consulting SIA
Swedbank Līzings, SIA	Visma Enterprise SIA
Swedbank P & C Insurance AS Latvijas filiāl	Visma Labs SIA
Swisscom DevOps Center Latvia SIA	Vollers-Rīga SIA
Takeda Latvia SIA	Volvo Truck Latvia SIA
Tele 2	whiteCryption SIA
Baltic Shared Services Center SIA	Wienerberger AS
IoT Latvija SIA	Worldline Latvia SIA
Tele2 SIA	Worwag Pharma GmbH&Co.KG ĀKP
Tet uzņēmumu grupa	Wunder Latvia SIA
	X INFOTECH SIA
	Zentiva Group a.s. filiāle Latvijā
	ZZ Dats SIA

PIELIKUMS B - TERMINI

Amatu saime	Amatu grupa saskaņā ar Vispārējo un nozares amatu katalogu, kas apvieno funkcionāli līdzīgus amatus.
Amatu saimes līmenis	Mūsu amatu katalogā, amatu saimes ir sadalītas dažādos līmeņos, pamatojoties uz darba sarežģītību, atbildības līmeni un prasībām. Līmeņa skaitlim ir nozīme tikai vienas amatu saimes ietvaros un tas nav salīdzināms ar tāda paša skaitļa līmeni citā amatu saimē.
Relatīvais amata lielums	Relatīvais amata vērtējums punktos saskaņā ar <i>mūsu</i> analītisko amatu vērtēšanas metodi, kas ļauj salīdzināt pēc būtības atšķirīgus amatus.
Mēneša pamatalga	Bruto mēneša pamatalga, kas noteikta darba līgumā pilna laika ekvivalentā. Iekļauj arī fiksētos ikmēneša papildus maksājumus par stāžu, mobilitāti, kvalifikācijas, noteiktu kompetenci. Mēneša pamatalgā nav iekļauts atalgojuma mainīgās daļas apjoms.
Garantētās piemaksas	Piemaksas, kas izmaksātas uz līguma pamata (nav noteikts likumā, regulāri izmaksā). Neiekļaujiet piemaksas, kas jau ir iekš stundas likmes vai mēneša pamatalgas (kvalifikācijas, prasmes u.t.t.).
Gada pamatalga	Mēneša pamatalga * 12 + Stundas likme * 168 * 12 + Garantētās piemaksas.
Normatīvajos aktos noteiktās piemaksas	Likumā noteiktās piemaksas. Šīs piemaksas maksā, ja darbs ietver nakts maiņas, darbu nedēļas nogalēs vai svētku dienās u.t.t. Neiekļauj virsstundu samaksu.
Pārdošanas prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no individuālajiem, komandas un/vai organizācijas pārdošanas rezultātiem.
Īstermiņa prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no mēneša, ceturkšņa, pusgada vai gada individuālajiem, komandas un/vai organizācijas rezultātiem. Tiek maksātas, ja mērķi ir sasniegti vai pārsniegti.
Pārdošanas/īstermiņa prēmiju mērķa apjoms	Prēmiju mērķa apjoms % no gada pamatalgas.
Pārdošanas/īstermiņa prēmiju maksimālais apjoms	Prēmiju maksimālais apjoms % no gada pamatalgas.
Ilgtermiņa prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no individuālajiem, komandas un/vai organizācijas rezultātiem un tiek piešķirta, ņemot vērā vairāk nekā viena gada darba rezultātus. Ilgtermiņa prēmijas ir akciju/obligāciju iegādes iespēja, akciju vērtības pieauguma tiesības (SARs), ierobežotas akcijas/akciju vienības, uz sniegumu balstītas akcijas/akciju vienības, uz sniegumu balstītas naudas prēmijas un ilgtermiņa naudas prēmijas.
Gada kopējā alga	Gada pamatalga + Normatīvajos aktos noteiktās piemaksas + Pārdošanas prēmijas + Īstermiņa prēmijas + Ilgtermiņa prēmijas.
NoJ/NoO	Darbinieku skaits (NoJ) un organizāciju skaits (NoO), kas izmantots analīzē.
Vidējais	Vidējais aritmētiskais lielums, kas aprēķināts, summējot visas vērtības un izdalot tās ar vērtību skaitu.
90% jeb augšējā decile	Lielums, kas liecina, ka 90% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
75% jeb augšējā kvartile	Lielums, kas liecina, ka 75% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
Mediāna	Augošā vai dilstošā secībā sakārtotas datu virknes vidējais elements.
25% jeb apakšējā kvartile	Lielums, kas liecina, ka 25% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
10% jeb apakšējā decile	Lielums, kas liecina, ka 10% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.

PIELIKUMS C - ANALĪTISKĀ AMATU VĒRTĒŠANAS METODE

Analītiskā amatu vērtēšana ir metode, kas dod iespēju apmācītiem amatu vērtētājiem novērtēt attiecīgā amata lielumu relatīvi dažādiem amatiem. Šo metodi ir izstrādājusi un attīstījusi *Figure* komanda Baltijā, un tā ir atbilstoša Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijām. Tā tiek lietota visās Baltijas valstīs.

Amati tiek vērtēti, balstoties uz izglītību un profesionālo pieredzi, darba raksturojumu un atbildības līmeni, kas nepieciešami attiecīgā amata veikšanai. Lai raksturotu šos faktoros, tiek izmantoti šādi kritēriji:

Izglītība	Raksturo darba uzdevumu veikšanai nepieciešamo izglītību.
Profesionālā pieredze	Raksturo darba uzdevumu veikšanai nepieciešamo pieredzi. Piešķirto punktu daudzums atkarīgs no diviem faktoriem: 1) pieredzes atbilstošajā darbības sfērā un 2) vadības pieredzes.
Darba sarežģītība	Raksturo, cik definēta ir darba vide, metodes un uzdevumi, kā arī cik sarežģīts ir darba process.
Intelektuālā sarežģītība	Raksturo problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas sarežģītību, esošo alternatīvu daudzumu risinājumu meklēšanā, informācijas daudzumu, kurš jāapstrādā darba gaitā, nepieciešamo radošumu jaunu risinājumu meklēšanā.
Sadarbība un vadība	Raksturo vadības apjomu un ietekmi, koordināciju un sadarbību.
Atbildība par darba procesu un resursiem	Raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomu, par kuru vadību atbildīgs attiecīgā amata pārstāvis.
Atbildība par lēmumiem	Raksturo, cik visaptveroši un ietekmīgi ir attiecīgā amata pārstāvja pieņemtie lēmumi.
Darba metodes	Raksturo mehanizācijas un automatizācijas pakāpi darba procesā (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).
Fiziskā piepūle	Raksturo ikdienas fizisko piepūli, kas nepieciešama darba veikšanai (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).
Darba apstākļi	Raksturo neveselīgu un stresu radošu faktoru apjomu darba veikšanas procesā (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).

Analītiskā amatu vērtēšanas metode ir universāla un pielietojama jebkurā organizācijā jebkuram amatam. Salīdzinot ar amatu saimju un līmeņu klasifikācijas metodi, analītiskā metode ir precīzāka un dod iespēju novērtēt un salīdzināt arī amatus, kuru specifika nav izplatīta darba tirgū. Amatu saimju klasifikācijas punktu skala ir atbilstoša *mūsu* analītiskās amatu vērtēšanas metodes punktu skalai.

FIGURE

© Figure Baltic Advisory 2022. All rights reserved.