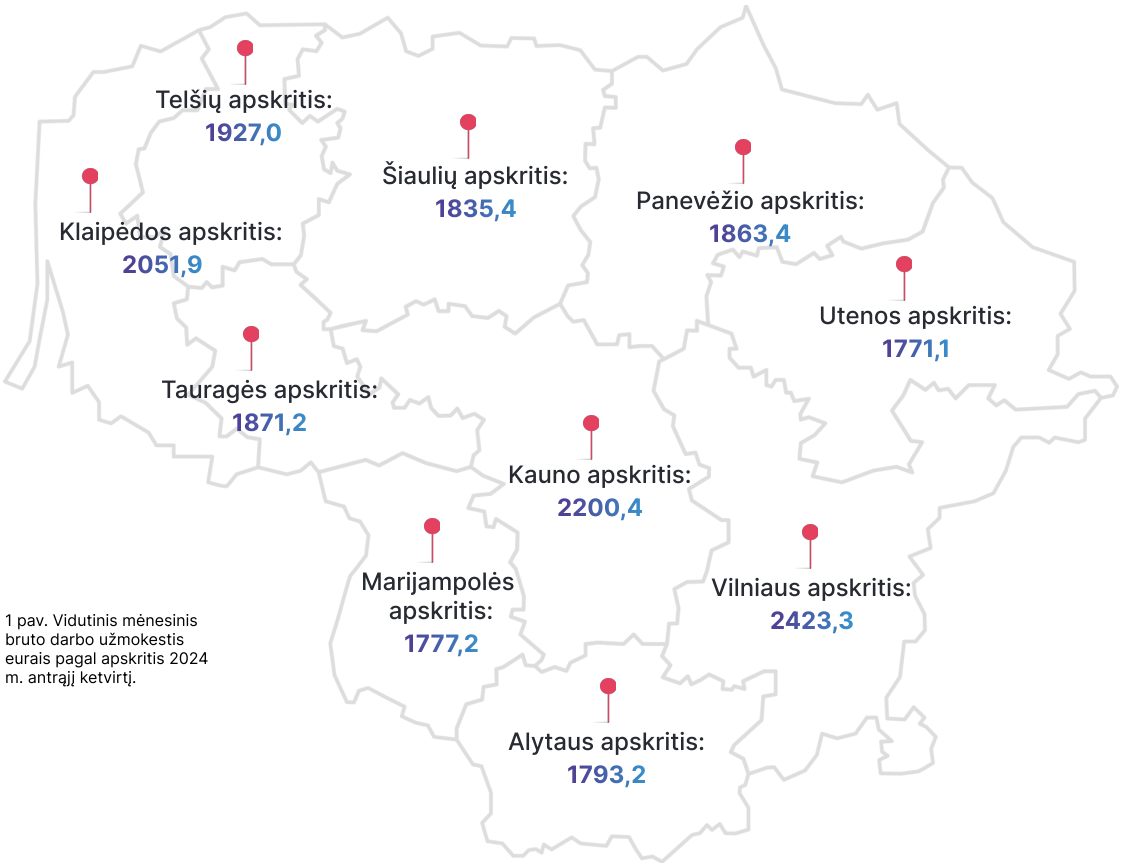
Q3

INFOGRAFIKAS

Darbo užmokesčio tendencijos Lietuvoje



1 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis eurais pagal apskritis 2024 m. antrąjį ketvirtį.

Lietuvoje darbo užmokesčio situacija sparčiai keičiasi, o šie pokyčiai atneša perspektyvų darbuotojams ir darbdaviams. Nuo 2025 metų minimali mėnesinė alga (MMA) kils iki 1038 €/mėn. bruto, kas reiškia papildomus 114 €. Tai - apie 12 % padidėjimas, kuris žada ne tik sumažinti pajamų nelygybę, bet ir pagerinti gyvenimo kokybę.

Toks šuolis neabejotinai paveiks ir vidutinį darbo užmokestį, kuris Lietuvoje taip pat kopia aukštyn. 2024 m. antrąjį ketvirtį vidutinis bruto atlyginimas šoktelėjo 9,8 % lyginant su praėjusių metų tuo pačiu laikotarpiu, o realusis darbo užmokestis įvertinus infliaciją išaugo 8,6 %. Tačiau atlyginimų skirtumai tarp regionų išlieka ryškūs: Vilniuje darbuotojai vidutiniškai uždirba 2423,3 €/mėn. bruto, o tuo tarpu Vidurio ir Vakarų Lietuvoje atlyginimai vidutiniškai siekia 2009,7 €/mėn. bruto. Detaliau su pranešimu apie darbo užmokestį visuose Lietuvos regionuose ir savivaldybėse galite susipažinti Oficialiosios statistikos portale.

Kas laukia ateityje? 2025 metais darbo rinką neišvengiamai palies nauji iššūkiai, tačiau atlyginimų augimo tempas ir toliau išliks teigiamas, nors ir lėtesnis. Lietuvos Bankas teigia, kad dėl teigiamos migracijos, nevienodo ekonomikos atsigavimo sektoriuose ir neatsigaunančio darbo našumo silpnėja atlyginimų augimo spaudimas, ypač privačiajame sektoriuje. Bankas prognozuoja, kad darbo užmokestis kitais metais kils mažiau nei šįmet, 8,5 %. Swedbank ekonomistų vertinimu, nors infliacija paspartės, atlyginimų augimas taip pat augs 8,2 % ir bus maždaug trigubai spartesnis už kainų augimą. Tuo tarpu „Figure Baltic Advisory“ duomenimis, paremtais organizacijų nuomonėmis ir planais, 2025 m. prognozuojamas 6,4 % vidutinio bazinio atlygio augimas.

Šaltiniai:

- www.socmin.lrv.lt
- www.osp.stat.gov.lt
- www.lb.lt
- www.swedbank-research.com
- „Figure Baltic Advisory“ pranešimas „Salary Market - Early Insights“ „SmartHR Partners“ 2024 m. rugpjūčio 28 d. seminare „Kompensacijos ir naudos 2.0“

Ar darbo skelbime privalome nurodyti siūlomą darbo užmokestį?

Vykdote veiklą Lietuvoje? Darbo skelbime **PRIVALOTE** nurodyti siūlomą darbo užmokestį (DU) kandidatams (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 straipsnis, 6 dalis).

Kolega iš personalo skyriaus jums nemelavo - toks straipsnis tikrai yra ir už jo nesilaikymą yra numatytos 240-880 € baudos juridinių asmenų vadovams ar jų atstovams. Jei iki šiol į atlyginimo pateikimą darbo skelbimuose nežiūrėjote rimtai, o gal pirmą kartą girdite apie tokią būtinybę - šią temą skiriame jums.

Kandidatų paieškos žaidimo taisyklės:

- Darbo skelbime privalo būti nurodytas fiksuoto dydžio arba intervalinis darbo užmokestis;
- DU intervaluose turi būti nurodytas tiek žemutinis, tiek viršutinis rėžiai;
- Šalia nurodyto darbo užmokesčio patikslinama, ar tai bruto, ar neto suma;
- Nurodomas tik bazinis DU, o esant poreikiui, apie kitas papildomas darbo užmokesčio mokėjimo formas (premijas, bonusus, dienpinigius) galima paminėti šalia.

Nuo 2750 iki 3200 € (bruto)

1200 € (neto)

3500 € (bruto) + priedai priklausantys nuo individualių rezultatų 200-800 € (bruto)

„Siūlomas darbo užmokestis:.."

Nuo 2750 € (bruto) *iki...?*

Nuo...? Iki 3200 € *(bruto/neto)?*

1760 *EUR? (bruto/neto)?*

4200 € (bruto) ~~su priedais~~ *DU turi būti nurodomas BE PRIEDŲ*

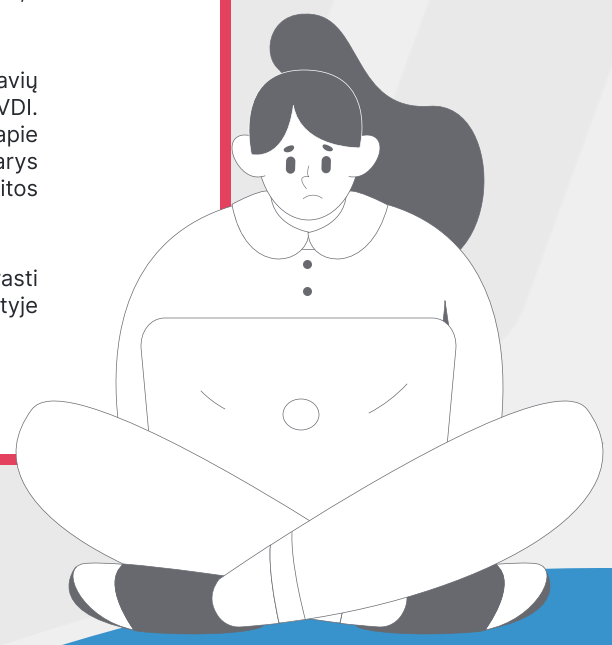
1300-5000 € (bruto) priklausomai nuo darbo rezultatų

klaidinanti formuluotė, bazinis DU negali būti kintantis

Skelbimuose nepateikdami darbo užmokesčio arba pateikdami jį netinkamai, jūs prarandate dalį kandidatų, juos klaidinate ir tokiu būdu prailginate atrankos procesą bei sumažinate savo konkurencingumą darbo rinkoje. Nesvarbu kur viešinate skelbimą, ar vietiniuose darbo paieškos portaluose, Linkedin.com, ar savo įmonės svetainėje - tinkamas ir neklaidinantis DU nurodymas yra ne tik prievolė pagal darbo kodeksą, tačiau ir dalis jūsų darbdavio įvaizdžio.

Įmonių, padariusių pažeidimus, viešinimas „gėdos lentoje"

- Nuo šių metų rugpjūčio mėnesio renkantis naują darbovietę ar verslo partnerį jau galima pasitikrinti, ar bendrovė veikia skaidriai.
- Valstybinė darbo inspekcija (VDI) ėmė viešinti Administracinių nusižengimų kodeksą ir Užimtumo įstatymą pažeidusius darbdavius, todėl darbo pažeidimus padariusios įmonės atsiras viešoje „gėdos lentoje", prieinamoje kiekvienam. Anksčiau tokią informaciją buvo galima rasti nepatikimų mokesčių mokėtųjų sąraše, skelbiamame Valstybinės mokesčių inspekcijos, bet tik tais atvejais, kai fiksuotas nelegalus darbas.
- VDI svetainėje nuo 1 iki 3 metų bus viešinama informacija apie visus darbdavių – juridinių asmenų padarytus pažeidimus, už kuriuos atsakomybę taikė VDI. Šiuo metu sąraše jau figūruoja triženklis įmonių skaičius. Informacija apie darbdavių – fizinių asmenų pažeidimus bus viešinama tik tada, kai jie padarys rimčiausius darbo teisės pažeidimus – nelegalaus darbo, darbo laiko apskaitos ir darbo užmokesčio apskaičiavimo bei mokėjimo tvarkos.
- Siekiantiems operatyvesnės prieigos prie informacijos, ją taip pat galima rasti ir pažeidimą padariusios įmonės profilyje Rekvizitai.vz.lt tinklalapio skiltyje „Pranešimai", pasirenkant funkciją „Skaityti visus".



Šaltiniai:

www.vdi.lt www.vmi.lt

Santykių kūrimas ir bendros darbuotojo savijautos įvertinimas. Tai pokalbio atidarymas ir atviros bei saugios atmosferos sukūrimas. Pasidalinkite, kaip jaučiatės patys ir taip pat atkreipkite dėmesį į darbuotojo jauseną: kaip laikaisi? Galbūt darbe ar asmeniniame gyvenime įvyko kas nors naujo ar įdomaus?

Darbuotojo sėkmės ir progreso vertinimo gidas vadovams

Metams baigiantis ir artėjant metinių pokalbių laikotarpiui, vadovų galvose ima suktis mintys apie savo komandos narių pasiekimus ir augimo sritis. Tai galimybė apsikeisti grįžtamuoju ryšiu, įvertinti individualų indėlį, pasidžiaugti sėkmėmis ir pateikti gaires tobulėjimui. Taigi, į kokius pagrindinius elementus vadovai turėtų sutelkti dėmesį, kad šios diskusijos būtų prasmingos ir turėtų įtakos tiek darbuotojui, tiek organizacijai? Pateikiame sąrašą temų ir galimų klausimų bei atkreipiame dėmesį, kad jie turėtų būti naudojami tik kaip gairės, todėl kviečiame juos pritaikyti kiekvienam darbuotojui individualiai.

1

Tikslų aptarimas, jų progresas.
Verta pasiruošti susitikimui ir prisiminti, kokie konkretūs tikslai buvo keliami darbuotojui bei kaip sekėsi jų siekti, koks buvo rezultatas, kokius sunkumus įžvelgėte jūs ir kaip tikslus vertina pats darbuotojas: su kokiais iššūkiais susidūrei? Kokiais pasiekimais labiausiai didžiuojiesi? Galbūt keliami tikslai tau atrodo netinkami ir galime kartu aptarti, kaip juos pakeisti?

2

Esami prioritetai ir iššūkiai.
Pokalbio metu svarbu įvertinti ir tai, su kokiu darbo krūviu susiduria darbuotojas, pasidalinti pastebėjimais ir išsiaiškinti, ar jam aiškios jo atsakomybės, prioritetai bei ar pakanka keliamų iššūkių: kuri atsakomybė užima daugiausiai tavo darbo laiko? Ar manai, kad ši atsakomybė turėtų būti tavo prioritetų viršuje? Galbūt turi idėjų, kurios leistų atsakomybės įgyvendinimą patobulinti ir padaryti efektyvesniu?

3

Grįžtamasis ryšys.
Bene pagrindinis metinio pokalbio tikslas yra apsikeisti grįžtamuoju ryšiu - pasidalinkite kaip vertinate darbuotoją, kokios jo stipriosios pusės ir ką matytumėte kaip tobulintinas savybes ar kompetencijas. Nepamirškite įtraukti ir darbuotojo: ar sutinki su mano vertinimu, o galbūt tavo požiūris kitoks? Kur asmeniškai norėtum patobulėti? Koks tavo grįžtamasis ryšys man kaip vadovui? Ką galėčiau patobulinti mūsų bendradarbiavime?

4

Tobulėjimas.
Svarbu sudaryti tolimesnį veiksmų planą remiantis aptartu grįžtamuoju ryšiu bei praėjusių metų tikslais. Pasidalinkite savo nuomone ir gairėmis augimui, karjeros planu, bet tikslinkitės ir su darbuotoju: ar tau tai būtų įdomu? Galbūt yra mokymų ar kursų, kuriuose jau žinai, kad norėtum sudalyvauti? Kaip ateityje norėtum augti: vertikaliai ar horizontaliai? Kokiose srityse gilinti savo žinias ir auginti kompetenciją tau būtų įdomiausia?

5

Atvira diskusija.
Pasilikite laiko aptarti ir kitas darbuotojui ar jums svarbias temas, susijusias su organizacijos kultūra, teikiamomis naudomis ir darbine atmosfera: ar yra dar kas nors, apie ką tu norėtum pasikalbėti? Gal turi pasiūlymų ar gali pasidalinti grįžtamuoju ryšiu, siekiant tobulinti mūsų darbo aplinką?

6

Veiksmai ir tikslai iki kito susitikimo.
Pokalbio pabaigai užsitikrinkite, ar teisingai supratote vienas kitą ir išsigryninote tinkamus tikslus, kuriuos gali papildyti įvykusi atvira diskusija: ar aptarti tikslai tau atrodo tinkami? Ar aptarti žingsniai tikslams pasiekti tau atrodo pamatuoti?

7

Sekantys žingsniai.
Išsigryninus galutinius tikslus, aptarkite tolimesnius veiksmus po metinio susitikimo. Jei yra poreikis priimti sprendimą, aptarkite terminus ir suplanuokite, kada norėtumėte susitikti pasikalbėti apie tikslų įgyvendinimo progresą. Perklauskite darbuotojo: kokių veiksmų pirma norėtum imtis tu? Kada susitinkame aptarti tikslų progresą? Ar yra dar kas nors, ką norėtum pridėti prieš mums užbaigiant pokalbį?

8

Šaltiniai:

www.leapsome.com

www.deel.com

www.peoplemanagingpeople.com

Tylus atsitraukimas: pasaulio ir Europos tendencijos

Tylus atsitraukimas (angl. „quiet quitting“) - tai neformalus terminas apibūdinti reiškiniui, kai darbuotojai darbe stengiasi atlikti tik pačias būtiniausias užduotis ir daugiau dėmesio ima skirti laisvalaikiui bei atsiribojimui nuo darbo.

Tylus atsitraukimas organizacijoje svarbus ne tik personalo valdymo specialistams, bet visai organizacijai ir jos ekosistemai, pelningumui, mat su juo susijęs darbuotojų elgesys kenkia produktyvumui, augimui ir verslo sėkmei.

Darbuotojai, kurie mažiau įsitraukę, dažniausiai prie komandos ir organizacijos sėkmės neprisideda tiek, kiek galėtų. Tyrimai taip pat rodo, kad neįsitraukę darbuotojai dažniau patiria sveikatos problemas, mažesnį klientų pasitenkinimo lygį ir netgi patiria daugiau nelaimingų atsitikimų darbo vietoje.

Darbuotojų įsitraukimas yra svarbus tiek personalo skyriui, tiek ir visai organizacijai. Aukštą darbuotojų įsitraukimo lygį turinčios įmonės pasižymi didesniu produktyvumu, efektyvesniu problemų sprendimu, geresniu tarpusavio bendradarbiavimo lygiu bei, žinoma, pelnu.

Kaip atpažinti darbuotoją, kuris tyliai atsitraukęs?

- Kritęs darbo produktyvumas
- Menkas indėlis į komandos veiklą
- Sumažėjęs entuziazmas
- Retesnis dalyvavimas veikloje
- Pasyvus dalyvavimas susitikimuose

Ką stebi pasaulis ir Europa?

Visame pasaulyje darbuotojai, ypač jaunesnės kartos, nebenori persidirbti savo gerovės sąskaita. Šį pokytį paspartino pandemija, o nuotolinis darbas dar labiau nutrynė ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

Praėjusių metų „Gallup” atlikto tyrimo duomenimis, net 59 % pasaulio darbuotojų priklauso tylaus atsitraukimo fenomenui. Remiantis to paties tyrimo rezultatais paaiškėjo, kad Europoje net 39 proc. darbuotojų kasdien darbe patiria stresą, 37 % – nerimą, 19 % – pyktį, 21 % – liūdesį.

Šaltiniai:

- www.weforum.org
- www.forbes.com
- www.hrgapevine.com
- www.ft.com
- www.linklaters.com

Europoje tylusis atsitraukimas yra ypač aktualus šalyse, kuriose vertinama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Prancūzijoje, garsėjančioje griežtais darbo įstatymais, tylus atsitraukimas atitinka kultūrinę vertybę saugoti asmeninį laiką.

Skandinavijoje, tokiose šalyse kaip Danija ir Švedija, kur jau egzistuoja trumpesnė darbo savaitė ir stipri darbuotojų apsauga, šis fenomenas daugiau reiškia sveikų ribų palaikymą nei atsiribojimą.

Lietuvoje tylus atsitraukimas tampa vis aktualesnis, ypač tarp jaunesnių specialistų (Z kartoje). Didėjant perdegimo atvejų skaičiui ir augant nerimui dėl darbo saugumo, daug darbuotojų jaučia poreikį mažinti darbo krūvį ir labiau rūpintis savo psichine sveikata. Šis reiškinys paskatino diskusijas apie darbo kultūros gerinimą, verslams pripažįstant poreikį didesnį dėmesį skirti darbuotojų gerovei ir iš naujo peržiūrėti produktyvumo sampratą.

Šis darbuotojų tylaus atsitraukimo fenomenas pabrėžia būtinybę gerinti darbo sąlygas ir rūpintis darbuotojų gerove. Organizacijos, kurios atkreips dėmesį į šiuos iššūkius, gali tikėtis didesnio darbuotojų įsitraukimo ir geresnių rezultatų.

„Linkėjimų” alternatyvos

- Linkėjimai
- Gražios dienos
- Pagarbiai
- Kind regards
- Best wishes
- I hope my email finds you well

- Lukewarm regards
- Over and out
- Best...ish
- Please hesitate to reach out
- I just work here
- With the last straw
- Always at your service (8AM to 5 PM)
- Your favorite email sender
- Sending good vibes and timely replies
- Su geriausiais linkėjimais
  ChatGPT

- 2 seconds away from 2007 Britney
- No cheers, all tears
- I hope this email finds you before I do
- Stay sassy queens
- Never fast, always furious

Pratęskime diskusiją:

lt.sales.manpower@manpower.lt
+370 6491 6109
+370 6553 8677

https://manpower.lt/izvalgos/