

2026

Atlygis, direktyva ir prognozės

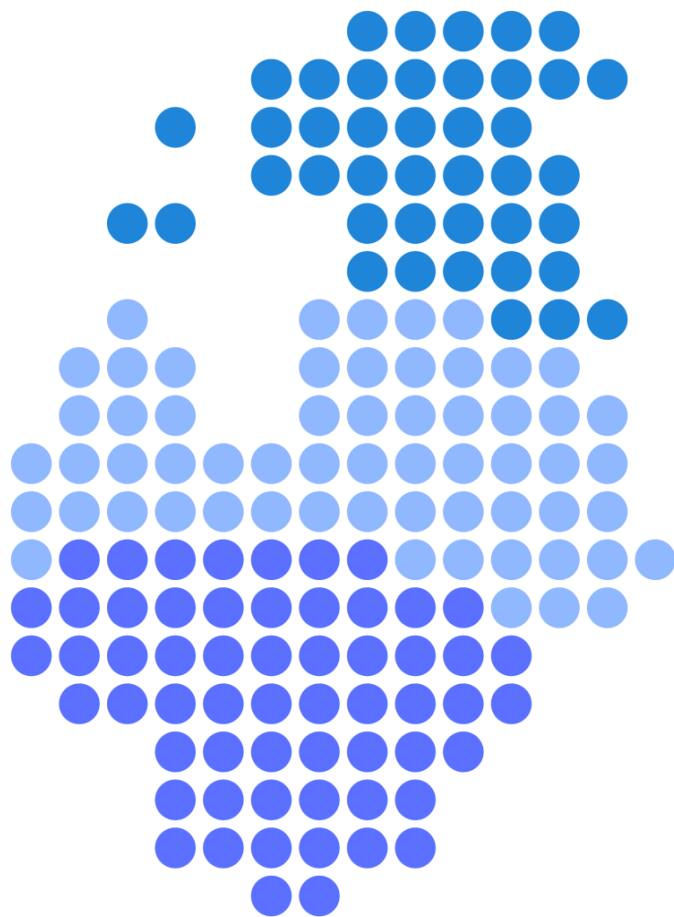
PVPA nariams

1 Žvilgsnis atgal

2025 metų rinkos tyrimų santrauka

Imtis – Bendrasis Tyrimas

Baltijos Šalys 2025



Organizacijos

Darbuotojai

500

95,531

505

105,472

512

110,127

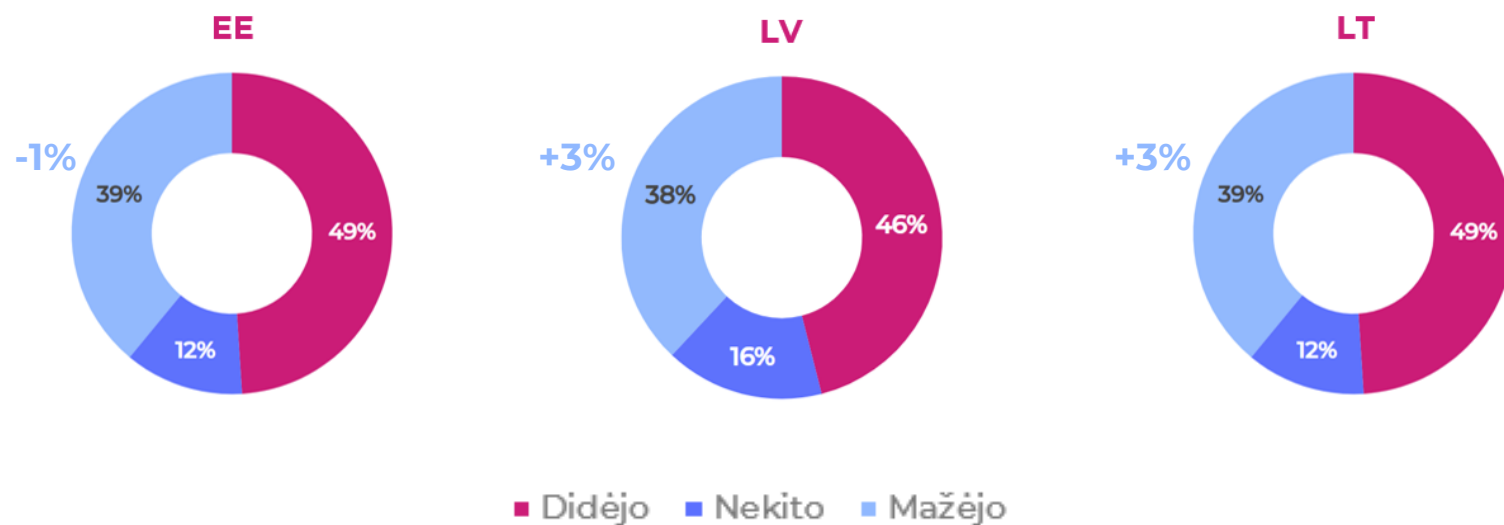
Darbuotojų Dinamika



Ar rodikliai signalizuoja apie artėjantį balanso etapą?

- Organizacijos pagal darbuotojų skaičiaus tendencijas visose Baltijos šalyse pasiskirsto panašiomis proporcijomis, bet pernai **augo LT ir LV organizacijų dalis, kuriose darbuotojų mažėjo**

Įmonės, kuriose darbuotojų skaičius



Darbuotojų Dinamika



Ar rodikliai signalizuoja apie artėjantį balanso etapą?

- Organizacijos pagal darbuotojų skaičiaus tendencijas visose Baltijos šalyse pasiskirsto panašiomis proporcijomis, bet pernai **augo LT ir LV organizacijų dalis, kuriose darbuotojų mažėjo**
- Samdos ir Rėžių **atotrūkio rodikliai mažėjo** ir toliau

SAMDOS ATOTRŪKIS *

0.9% 1.7% (2024)
2.1% (2023)

RĖŽIŲ SKIRTUMAS **

5-12% 8-16 (2024)
11-18% (2023)

* Vidutinis darbo užmokesčio skirtumas tarp darbuotojų, kurių stažas (A) yra iki 1 metų, o (B) ilgesnis nei 1 metai. Naujiems darbuotojams paprastai mokama šiek tiek daugiau.

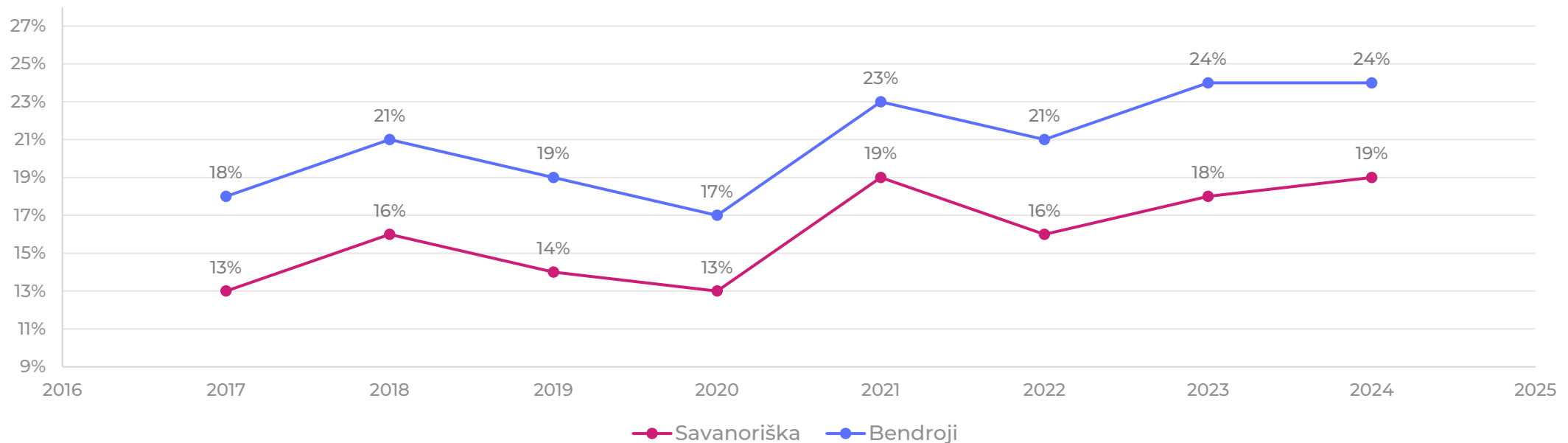
** Vidutinis skirtumas tarp realios darbo užmokesčio medianos rinkoje ir darbo skelbimuose rodomo atlyginimo ar atlyginimo intervalo. Daugeliu atvejų darbo skelbimų skaičiai būna didesni, palyginti su tuo, kas šiuo metu yra atlyginimų mediana rinkoje.

Darbuotojų Dinamika



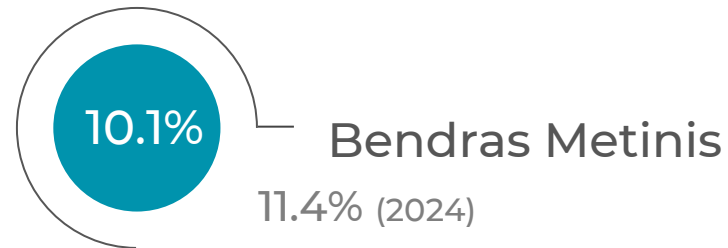
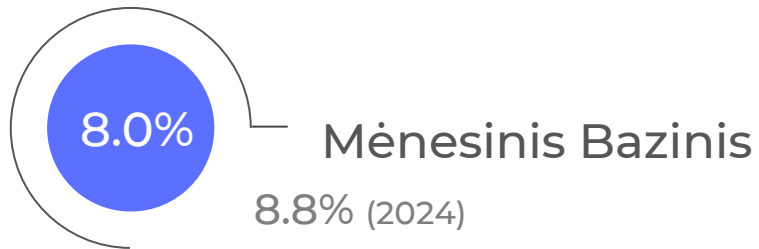
Ar rodikliai signalizuoja apie artėjantį balanso etapą?

- Organizacijos pagal darbuotojų skaičiaus tendencijas visose Baltijos šalyse pasiskirsto panašiomis proporcijomis, bet pernai **augo LT ir LV organizacijų dalis, kuriose darbuotojų mažėjo**
- Samdos ir Rėžių **atotrūkio rodikliai mažėjo** ir toliau
- Darbuotojų kaita **LT - augo, LV - nesikeitė, EE – mažėjo**



Atlygio Pokyčiai

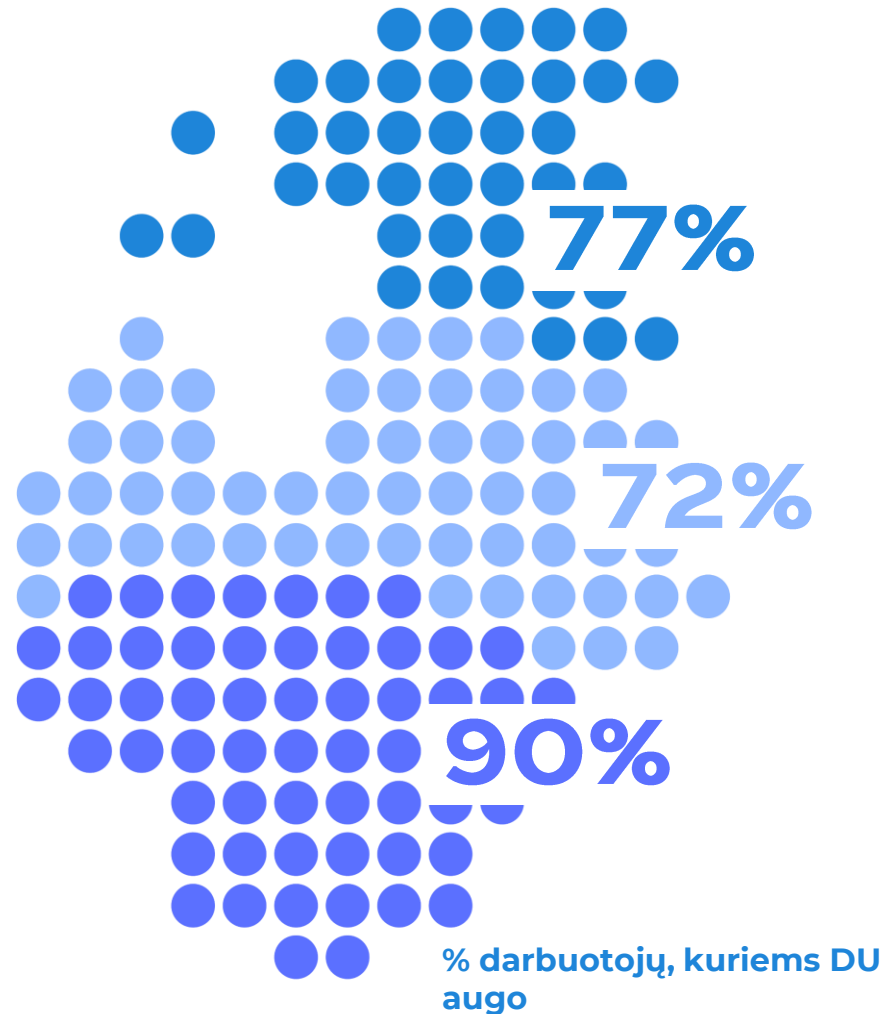
Darbuotojų, kurių pareigos nepakito (12 mėn.)



- **Atlygis augo 90% tirtų darbuotojų:** tokiai pačiai daliai kaip ir pernai, bet 15% daugiau nei 2018 ar 2019 metais
- Daugelio verslo **sektorių augimo sparta buvo panaši**, bet **išsiskyrė draudimo ir logistikos segmentai**
- Didžiausias darbo užmokesčio pokytis **Kauno regione**
- Atlygio pokyčių dešimtuose **vairuotojai, pardavimų agentai, jaunesnieji operatoriai ir rinkodaros asistentai ir kt.**

Atlygio Pokyčiai

Baltijos Šalys (organizacinė analizė, nepakitusios pareigos)



Mėnesinis Bazinis

Bendras Metinis

6.3%

7.1%

6.2%

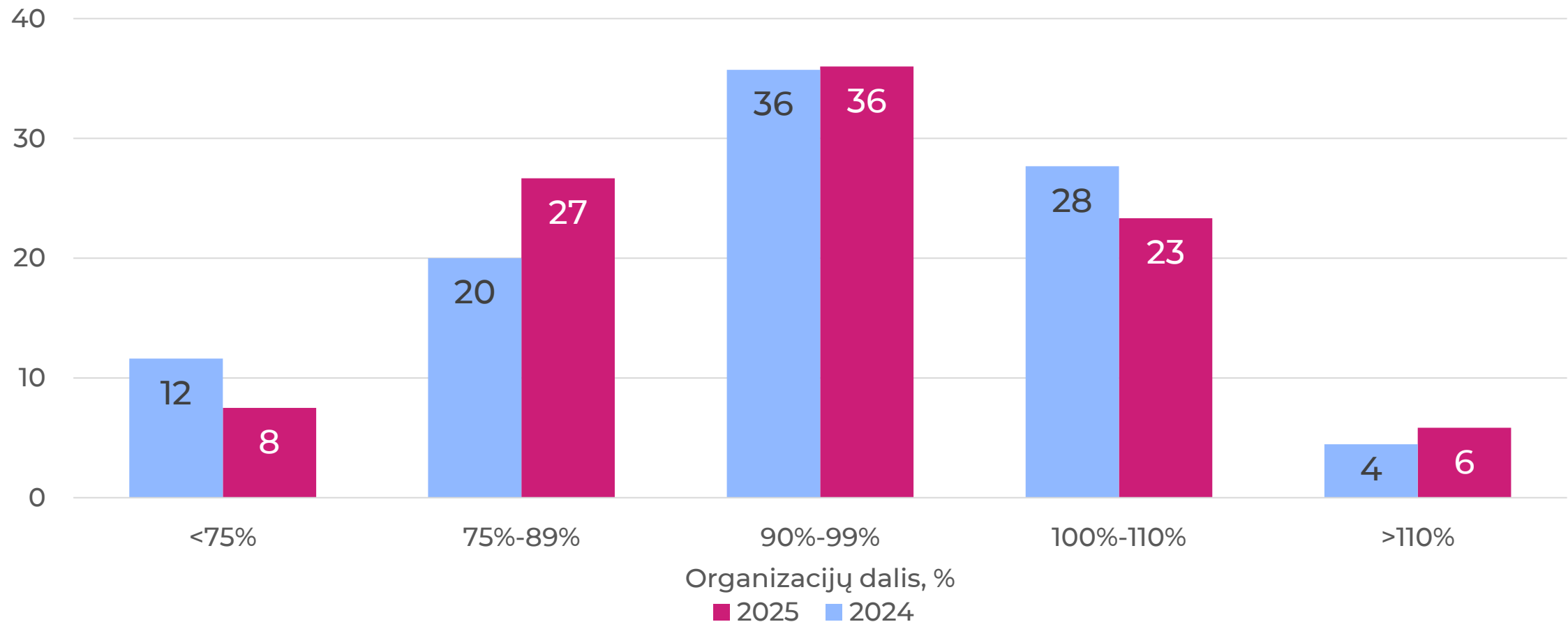
7.5 %

8.0%

10.1%

Organizacijų Tikslų Pasiiekimas

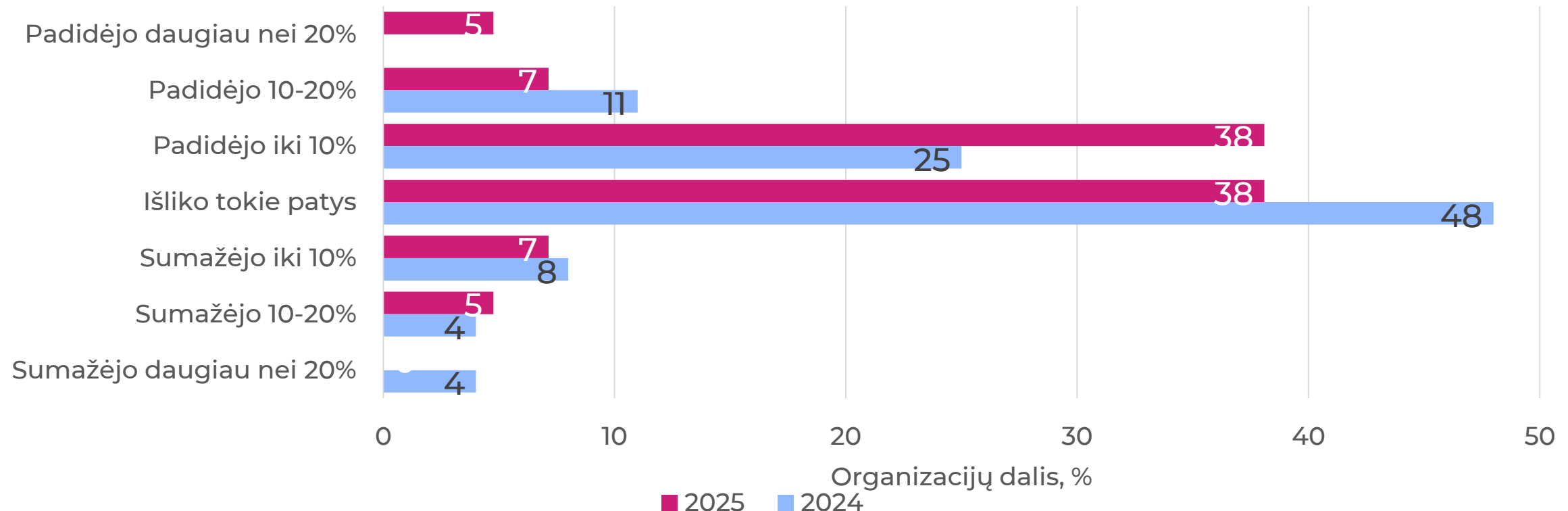
Igyvendinusių ir viršijusių org. proporcija šiemet šiek tiek mažesnė



Priedų ir premijų išmokėjimas organizacijose



- Organizacijų išmokėjusių priedus ir premijas dalis buvo šiek tiek didesnė nei prieš metus
- Daugumos darbuotojų proc. KDU dalis išliko tokia pati arba nežymiai augo
- Reikšmingi pokyčiai (>20%) – reti.

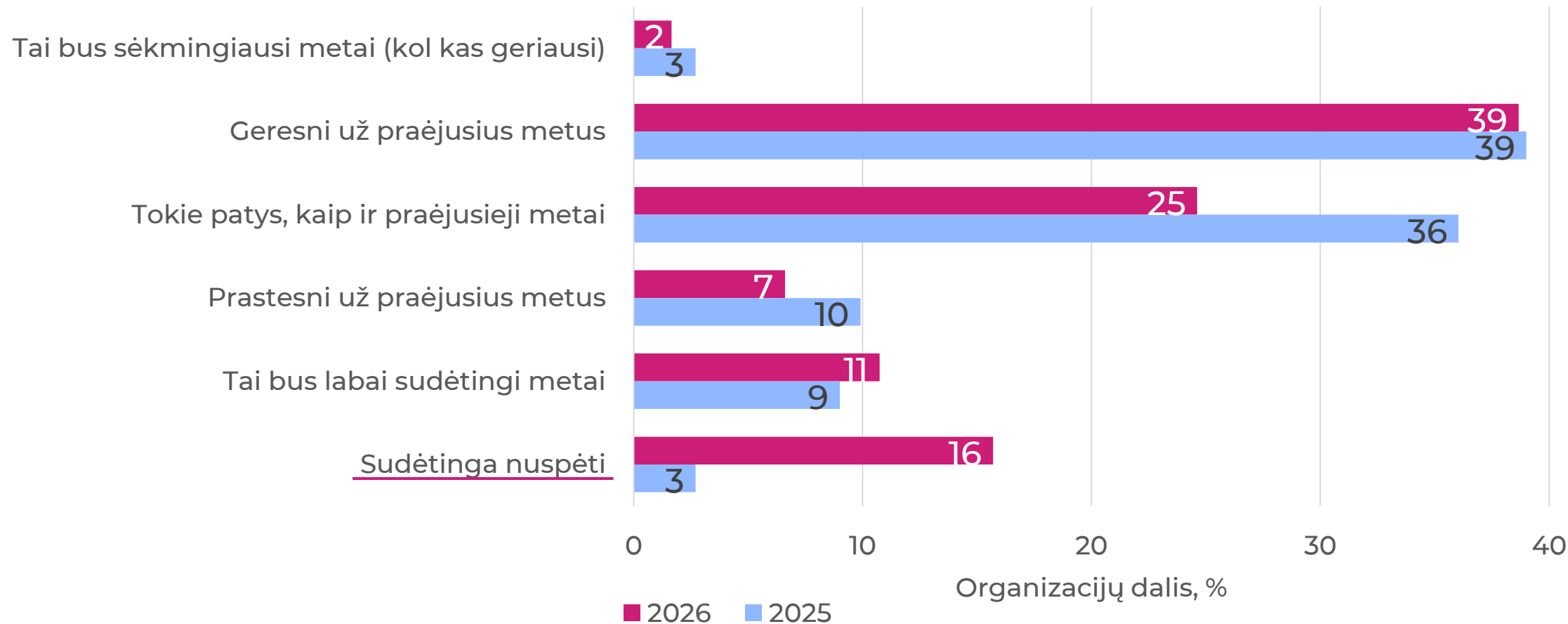


2 Žvilgsnis į 2026

2026 metų prognozių tyrimo rezultatai

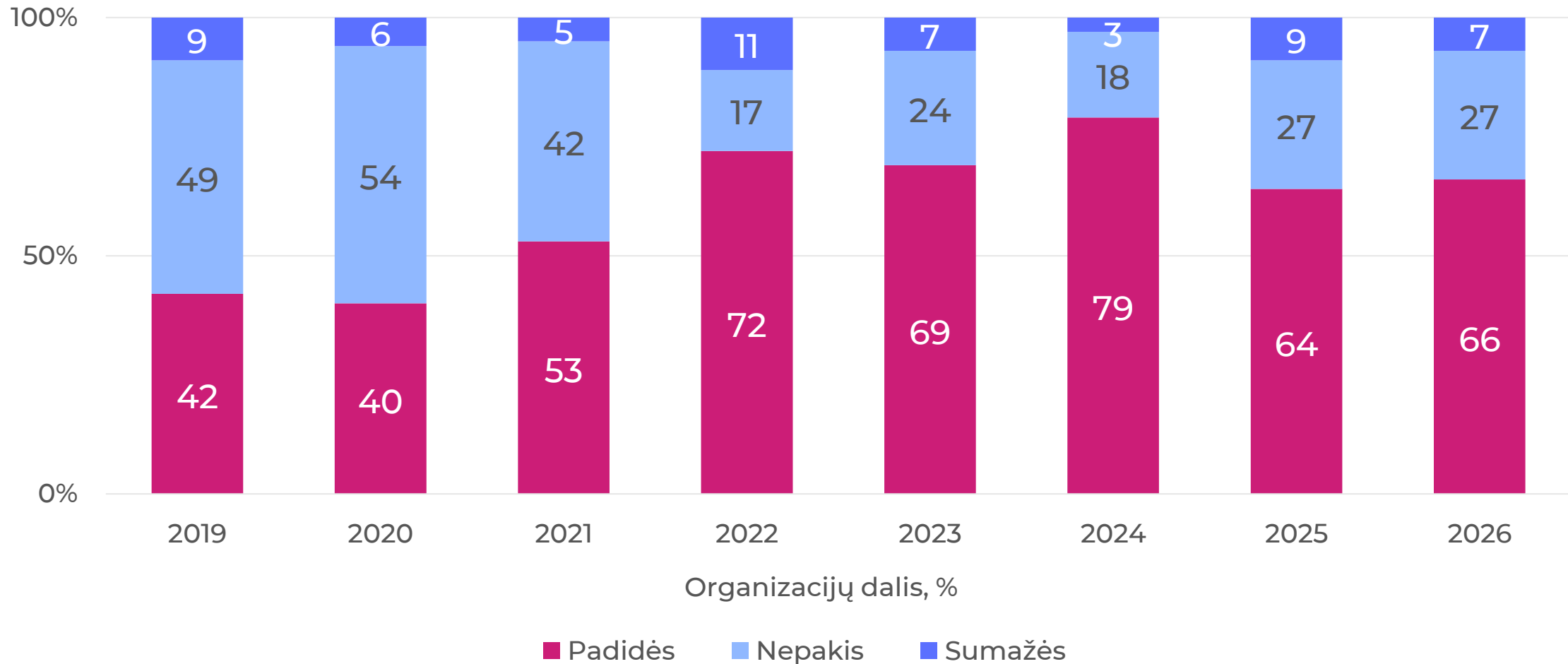
Lūkesčiai Naujiems Metams

Daugiau neužtikrintumo



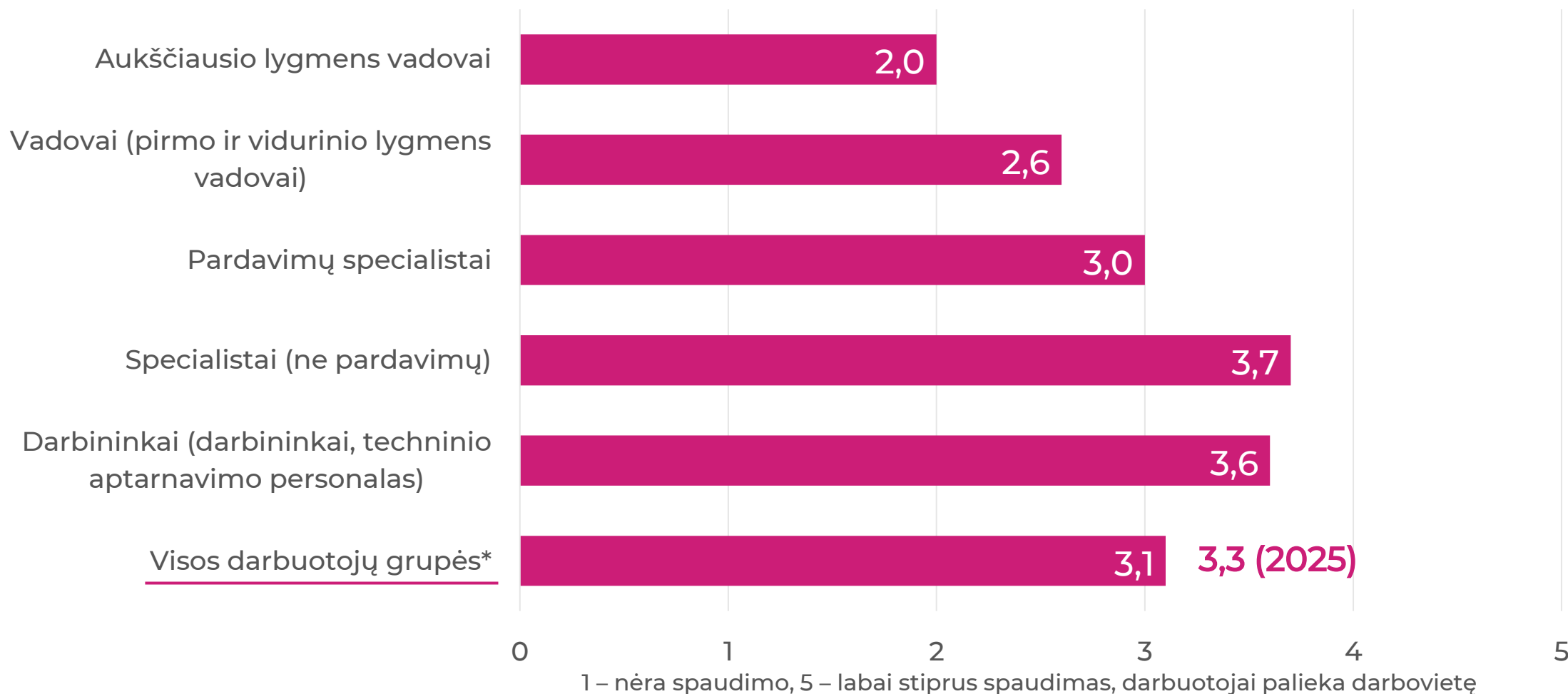
Planuotas Darbuotojų Skaičiaus Pokytis

Proporcijos nuo pernai pakitusios nežymiai



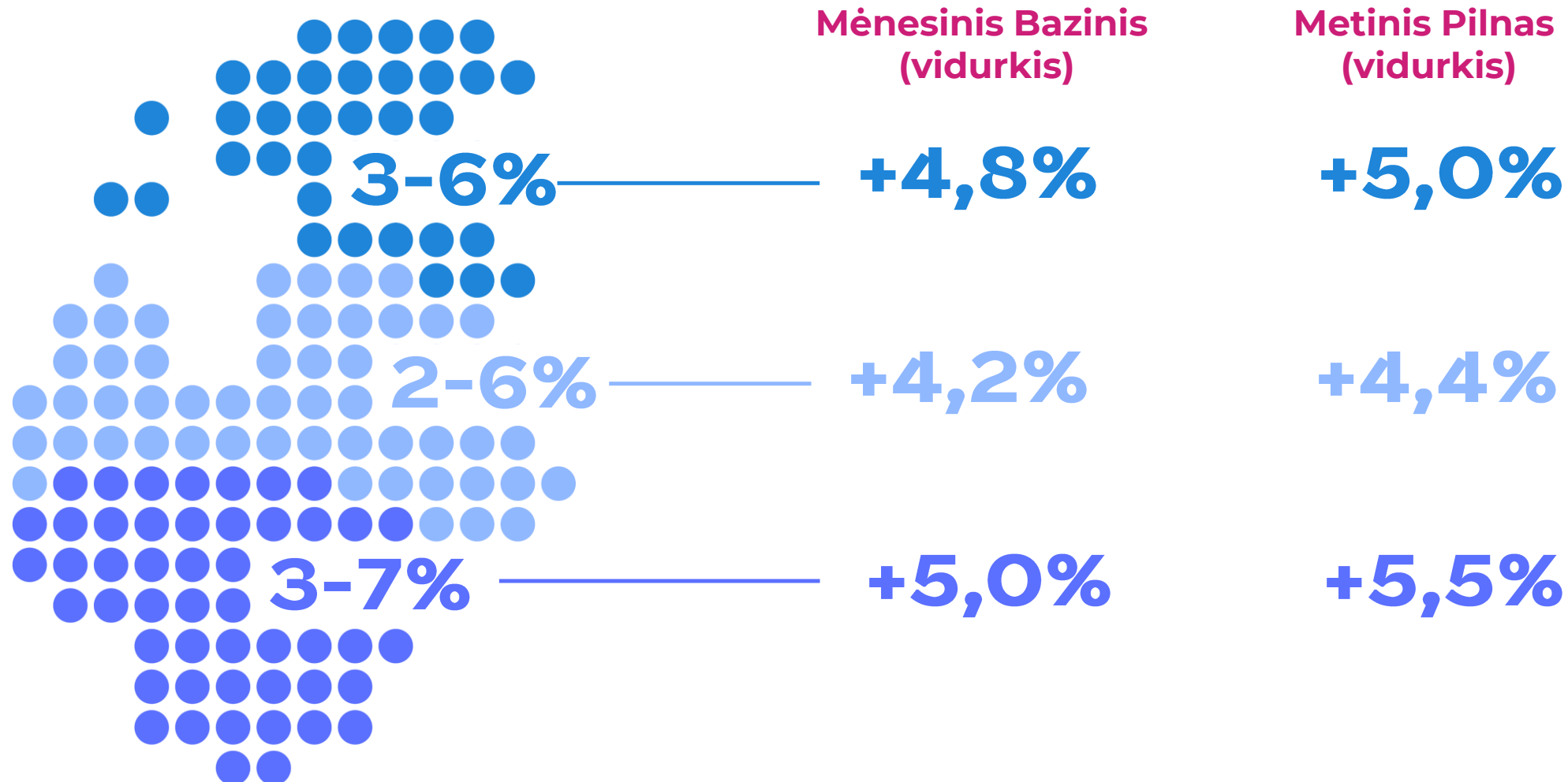
Spaudimas Darbo Užmokesčiui

Juntamos panašios spaudimo tendencijos kaip ir pernai, bet bendras rodiklis mažesnis

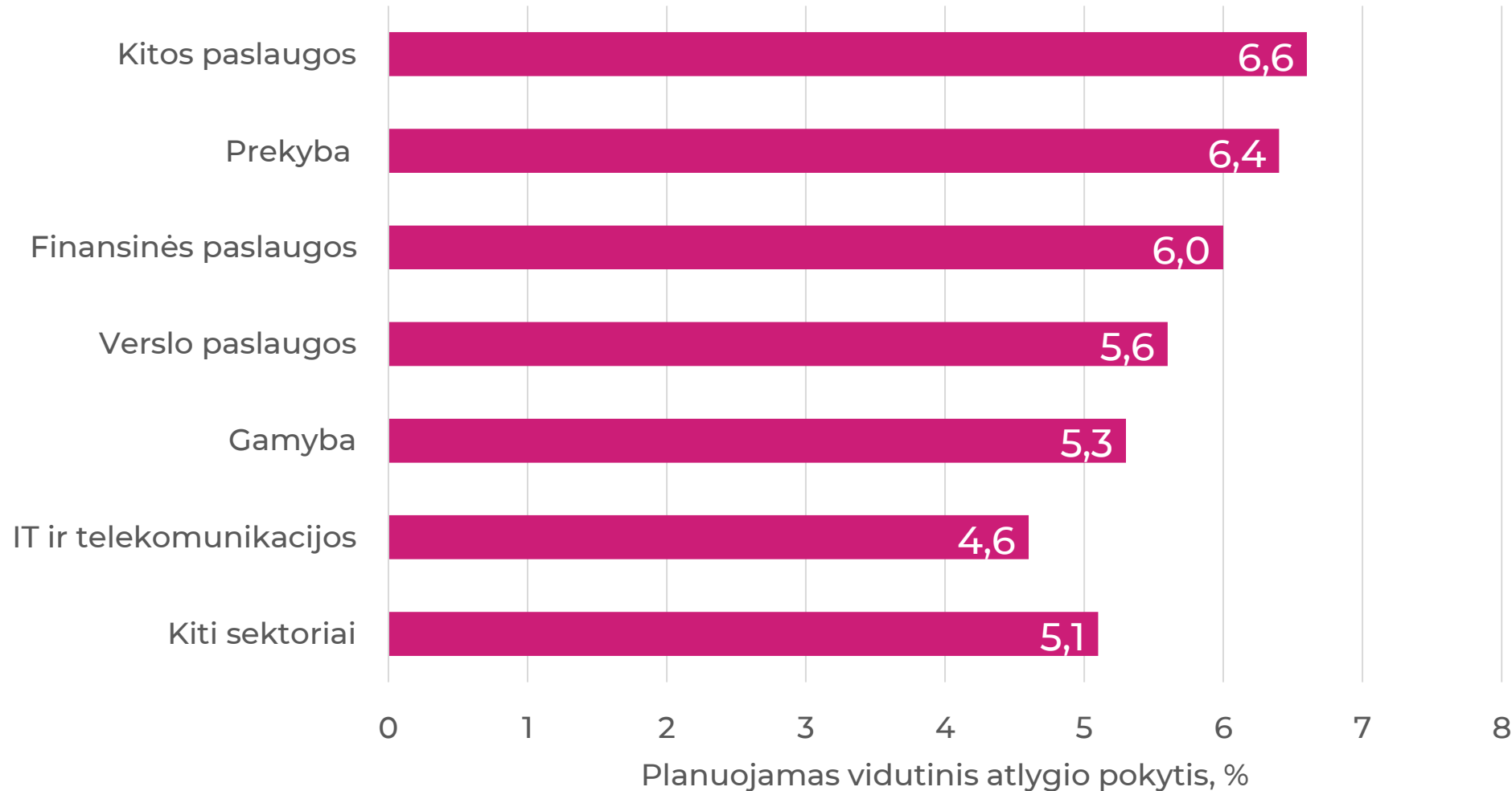


Planuojamas Atlygio Pokytis

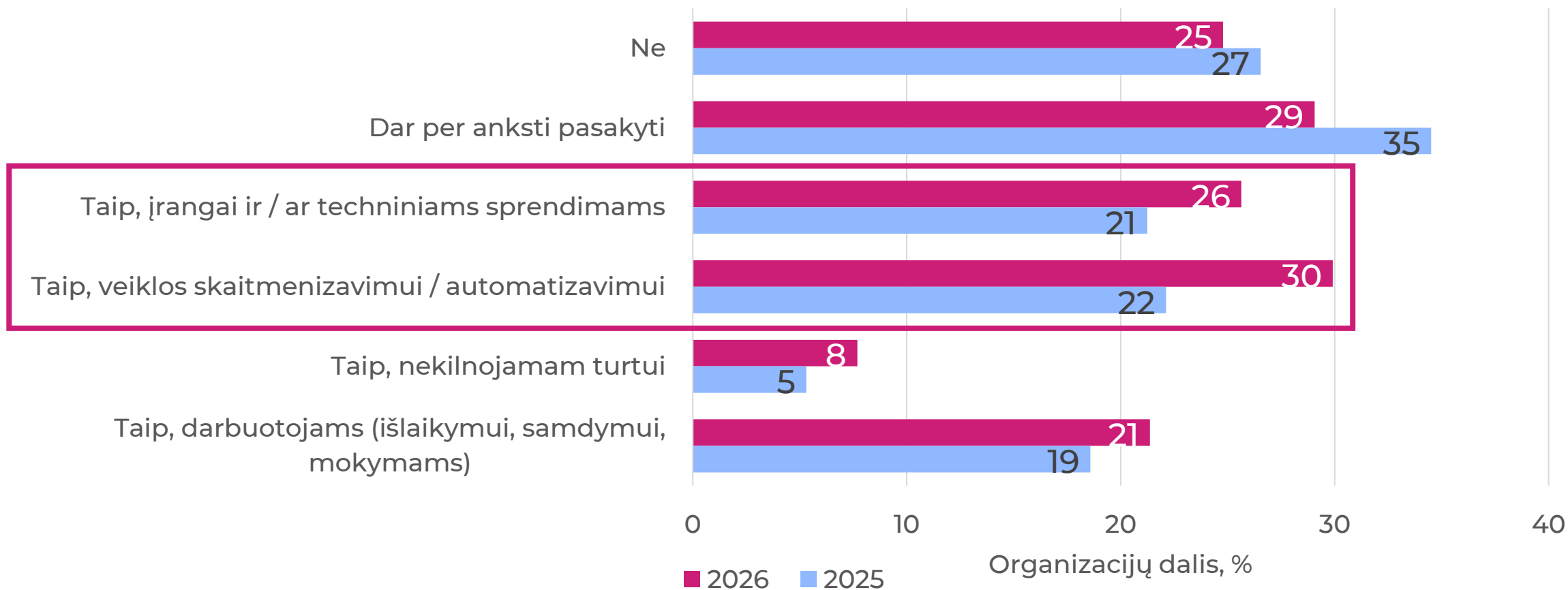
Ateinantys 12 mėnesių



Planuojamas bendro metinio atlygio pokytis pagal skirtingus sektorius



Ar organizacijos yra suplanavusios dideles investicijas 2026 metams?

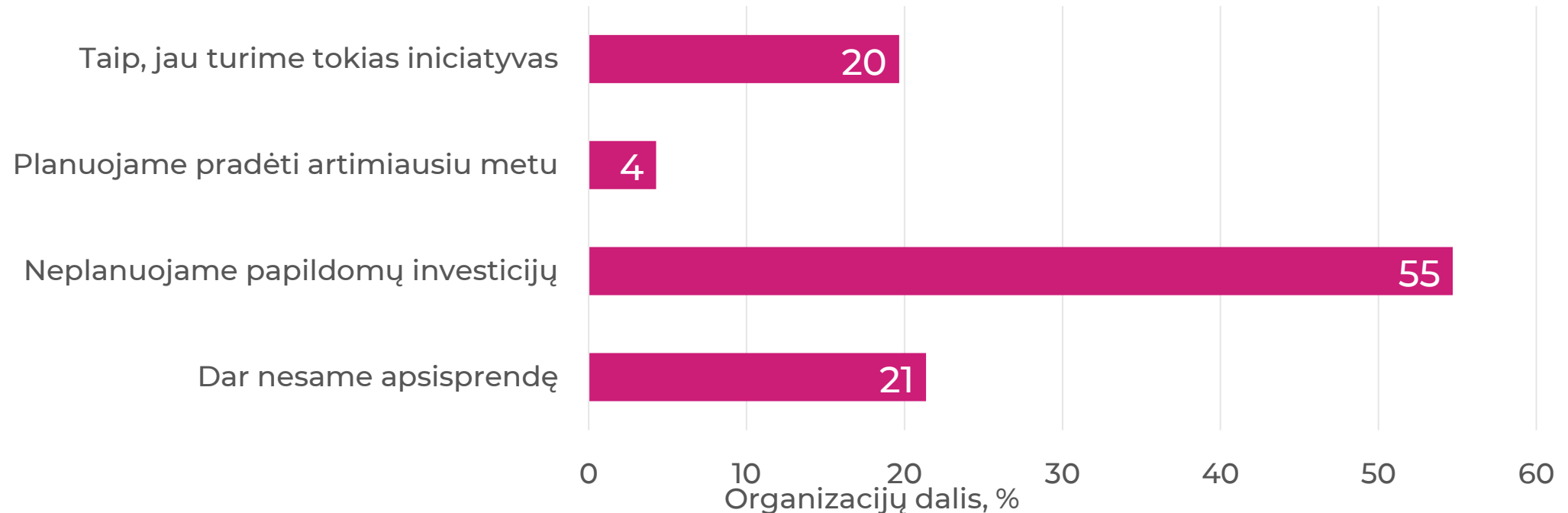


Pensijų reforma

Koks organizacijų vaidmuo?



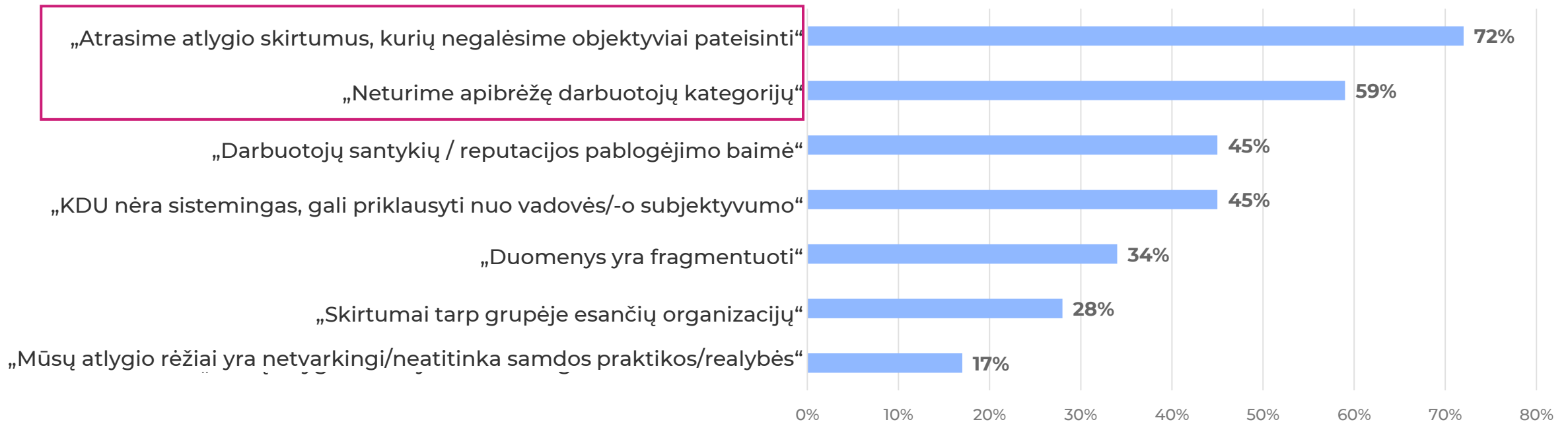
- 70% organizacijų yra gerai informuotos apie 2026 m. II pakopos pokyčius.
- ~24% turi konkrečius darbuotojų **edukacijos planus**, daugiau nei pusė – neplanuoja.
- Alternatyvų skatinimas ribotas: **16% skatins III pakopą**, 39% neplanuoja jokių veiksmų.
- Papildomas darbdavio investavimas į pensijas: 20% jau turi iniciatyvas



Skaidrumo direktyva



Daugiausia nerimo kelia tai, kad:



Skaidrumo direktyva



Vidutinis pasirengimo lygis

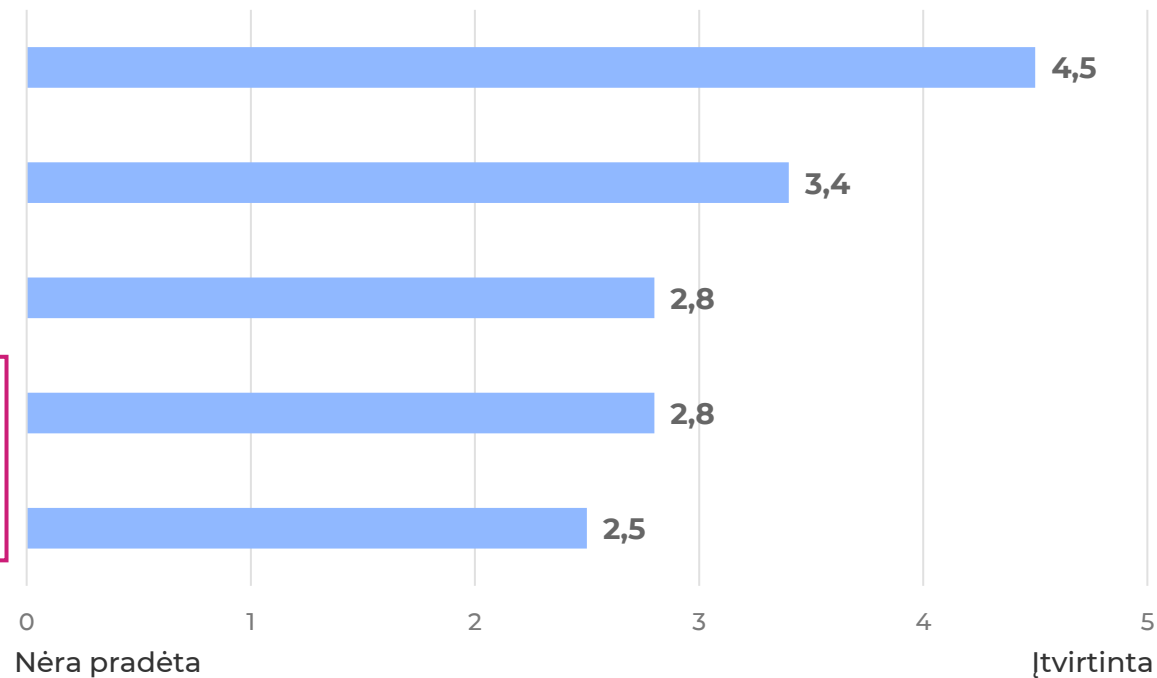
Įdarbinimo skaidrumas (atlygio rėžiai skelbimuose/prieš darbo pokalbius, lyčiai neutralūs skelbimai, nėra atlygio istorijos klausimų)

DU politika, atlygio nustatymo principai, peržiūros tvarka ir kriterijai

Duomenų laikymas ir kokybė (HRM sistemos, patogiai matomi visi darbo užmokesčio elementai įskaitant priedus/naudas, pensijas ir kt.)

Pareigybių architektūra / pareigybių vertinimas - skirta „lygios vertės darbu“

Kontrolės ir audito procesai, bendrystė su darbuotojų atstovais



Pareigybių kategorizacija

Procesas:

1. Sukurti ir apmokyti pareigybių vertinimo darbo grupę naudotis pasirinkta metodika
2. Pasiruošti pareigybių sąrašą ir visą turimą informaciją apie pareigybes
3. Nusimatyti patogiausią pareigybių vertinimo eilės tvarką ir sutarti laikus
4. Atlikti vertinimo procesą pagal pasirinktos metodikos taisykles
5. Pagal poreikį esant objektyviai priežasčiai koreguoti ir kalibruoti vertinimus

- Renkantis metodiką įsivertinkite: ar kategorijų skaičius atlieps jūsų poreikį, ar turėsite lankstumą koreguoti kriterijus ar taikyti papildomus, kurie atspindėtų **reikšmę/svarbą organizacijai, nes:**

*„Vienodos vertės darbas - pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau **reikšmingas darbdaviui** siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.“*

Skaidrumo direktyva

Veiksmų planas

Mėnuo

- | | | |
|-------|---|---|
| 01 | { | ■ Atsakingo asmens paskyrimas, darbo grupės sudarymas |
| | | ■ Darbuotojų atstovų įvedimas |
| 01-02 | | ■ Informacijos apie pareigybes rinkimas |
| 01-03 | | ■ Pareigybių kategorizacija |
| 03 | { | ■ Pareigybių sistema |
| | | ■ Atlygio rėžiai |
| | | ■ DU auditas |
| 01-04 | | ■ Veiklos valdymo sistemos peržiūra |
| 02-05 | | ■ Atlygio politikos ir tvarkų peržiūra (atlygio nustatymo, peržiūros, KDU principai) - gali būti neefektyvu daryti prieš pasirodant oficialioms gairėms, išaiškinimams, poįstatyminėms nuostatoms (VSDF ir VDI priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-04-30), bet ilgai laukti taip pat negalime |
| 02-05 | | ■ Vadovų ir kitų susijusių šalių mokymai |
| 01-05 | | ■ Komunikacija darbuotojams – palaipsninį skaidrinimą ir edukaciją gali reikėti pradėti nuo pat pradžių, priklausomai nuo organizacijos kultūros ir esamos padėties atlygių valdyme |

Prognozių 2026 metams apžvalga



- **Didžioji** apklausoje dalyvavusių organizacijų **dalį tikisi geresnių arba panašių finansinių metų** nei praėjusieji (66%), tuo tarpu 11% teigia, jog tai bus labai sudėtingi metai.
- **Proporcija** organizacijų, **planuojančių iki šių metų pabaigos padidinti darbuotojų skaičių**, išliko **panaši** (66 proc. – 2026 m., 64 proc. – 2025 m.).
- 2026 metais planuojamas vidutinis mėnesinio **bazinio atlygio pokytis yra 5%**, o **bendro metinio – 6%**.
- Didžiausias 2026 m. iššūkis – kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir atlygio spaudimas specialistams

Let's figure out what matters

Welcome to Baltic-wide
salary research and consulting!

Figure Baltic Advisory