

Aktuālais darba tirgū 2024. gadā

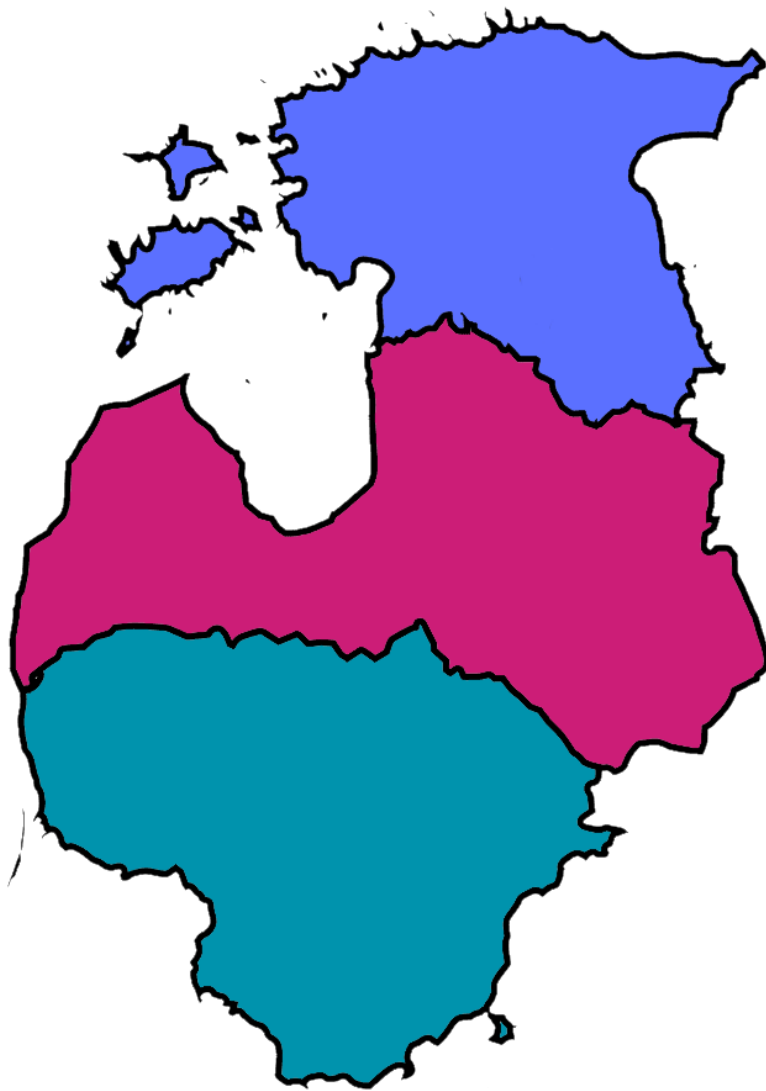


Anta Praņēviča
Figure Baltic Advisory



Izmantotie pētījumi

Figure Baltijas atalgojuma pētījumi 2023 +Atalgojuma prognožu pētījums 2024



451 organizācijas
91 621 darbinieku atalgojuma dati

395 organizācijas
82 089 darbinieku atalgojuma dati

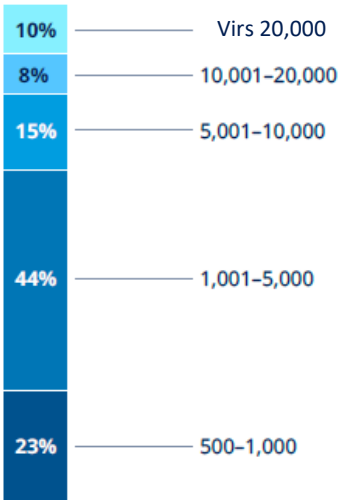
386 organizācijas
97 091 darbinieku atalgojuma dati

Mercer Talent Trends Report 2024

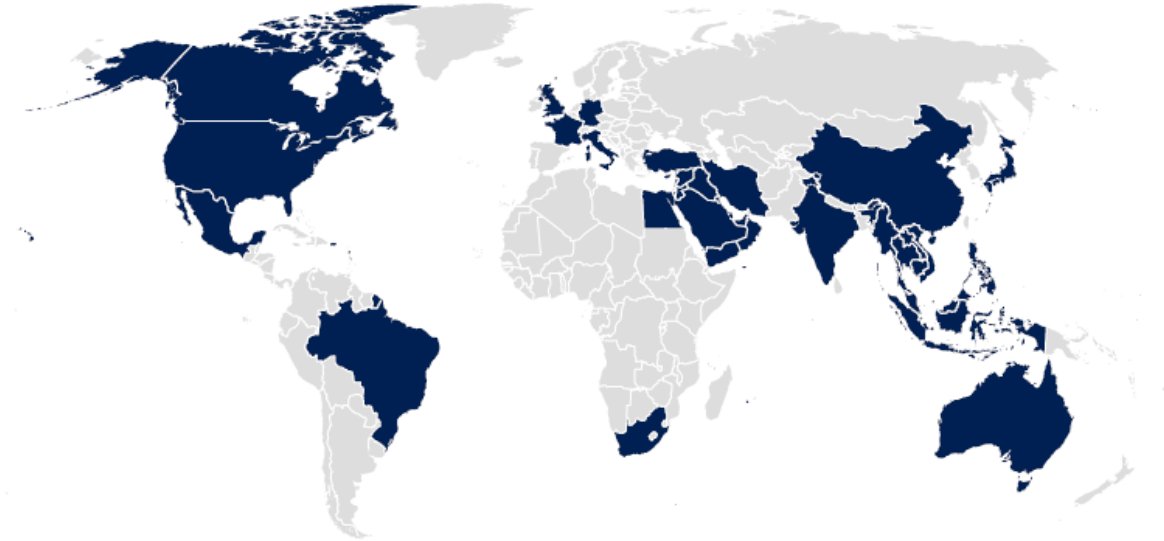
12,200+ Augstākā līmeņa vadītāju, HR līderu, darbinieku, un investoru



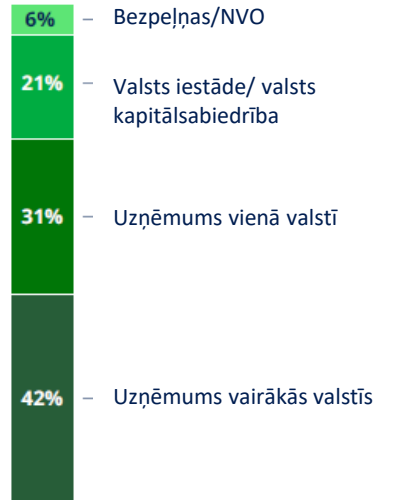
Uzņēmuma lielums



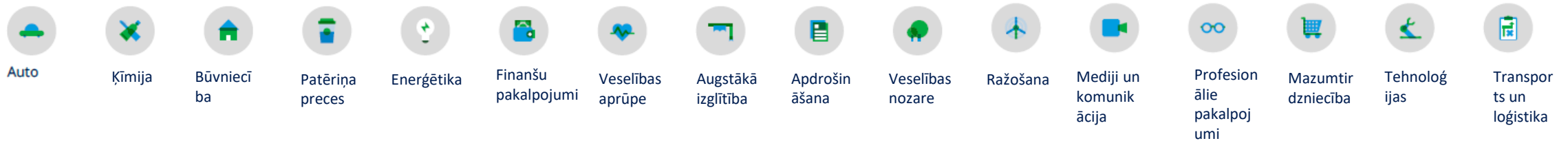
Ģeogrāfiskā atrašanās vieta



Uzņēmuma tips



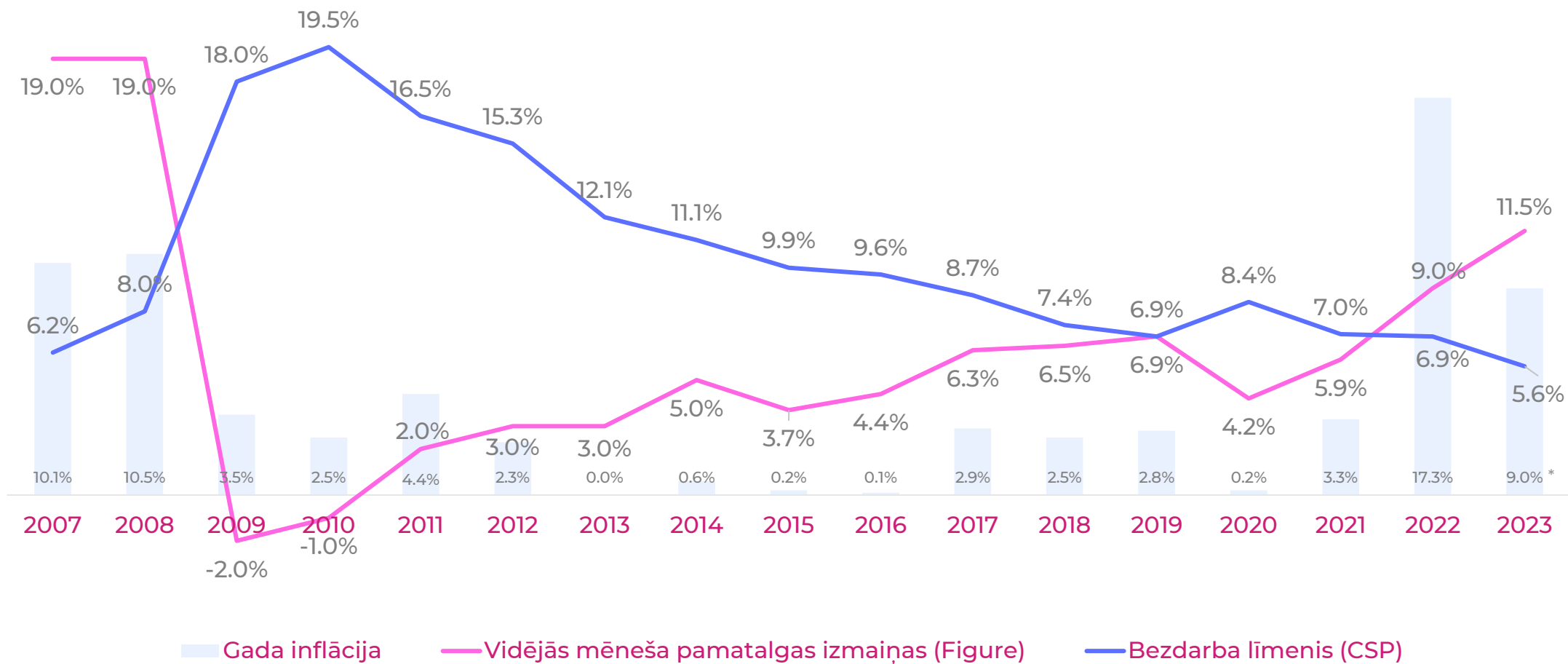
Industrija





Atalgojums

Jau atkal esam sasnieguši divciparu skaitli algu pieaugumos



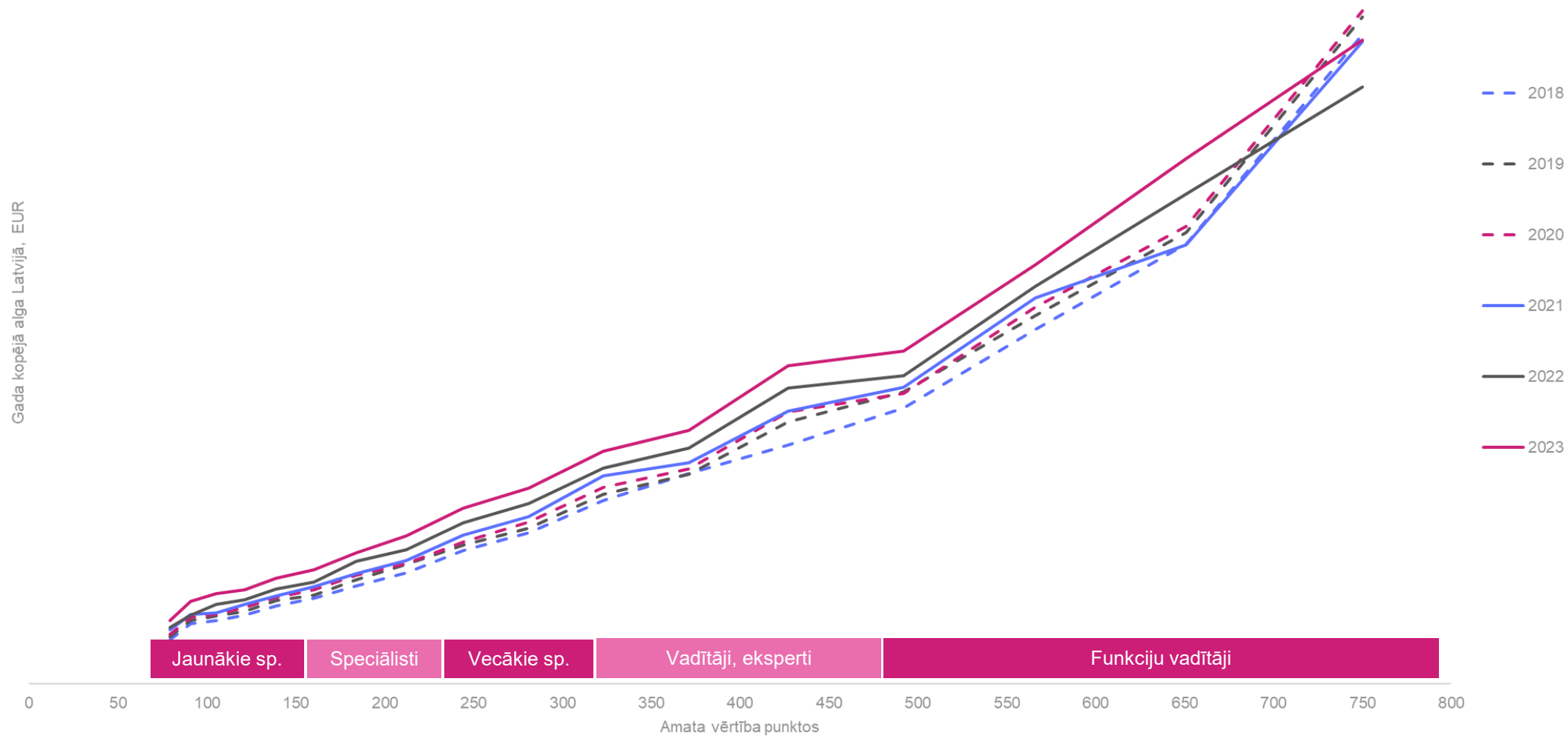
* Prognoze

Vidējās algu izmaiņas 2022 – 2023



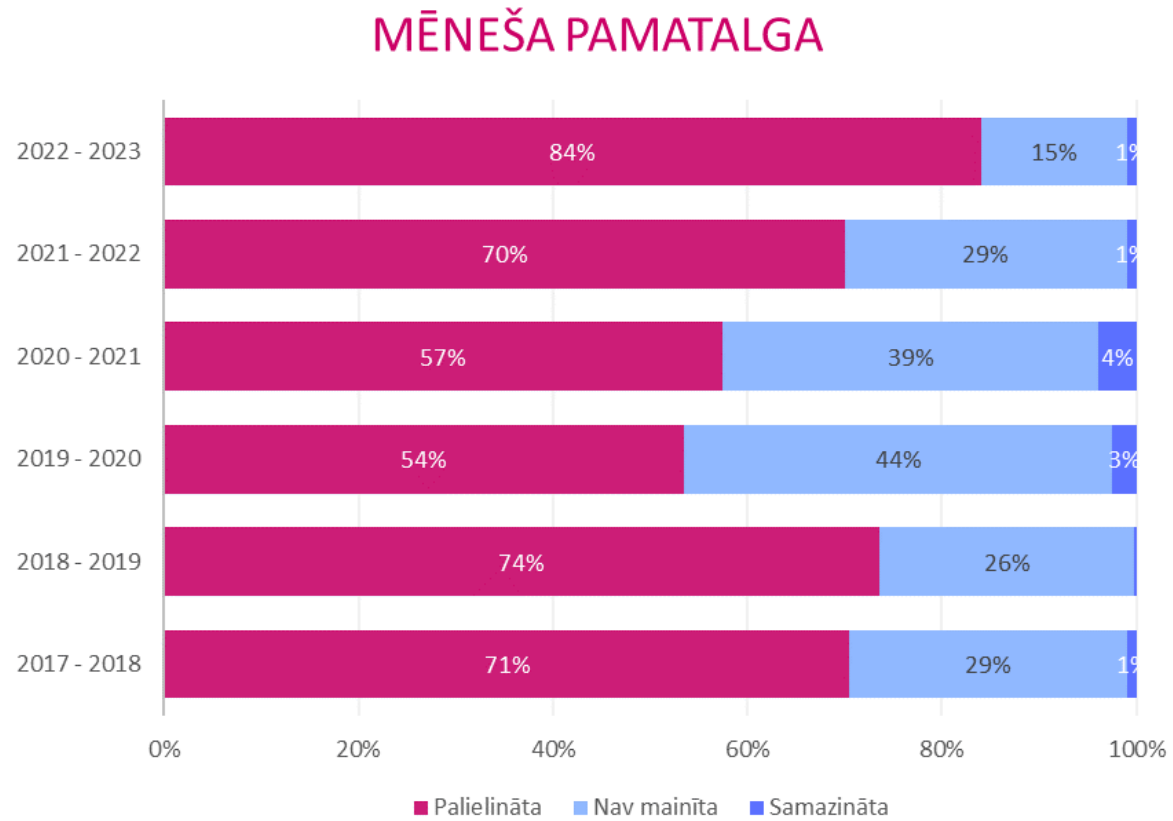
	Nav mainīts amats/organizācija	
	MĒNEŠA PAMATALGA	GADA KOPĒJĀ ALGA
ĶĒNIJA	11,5%	14,3%
RĪGA	11,2%	13,9%
REĢIONI	13,9%	17,2%

2023. gada mediāna pret iepriekšējā gada mediānu ir par 10,4% augstāka: gada kopējā alga



Vai visiem? Un vai vienādi?

Darbinieku proporcija, kas saņēma algu pieaugumu



Vidējās algu izmaiņas darbinieku grupās

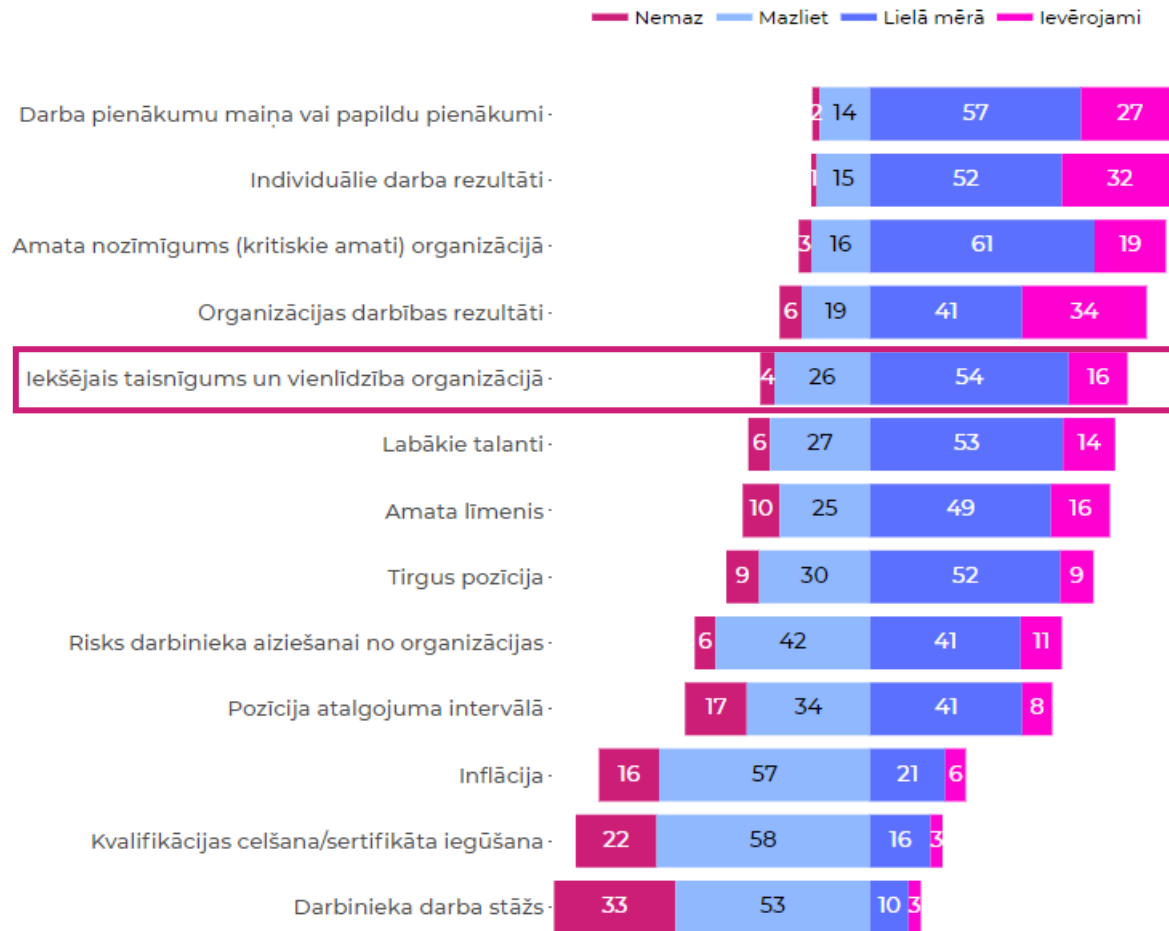


Nav mainīts amats/organizācija

MĒNEŠA PAMATALGA **GADA KOPĒJĀ ALGA**

Funkciju vadītāji	10,4%	11,5%
Vadītāji, eksperti	10,2%	11,6%
Vecākie speciālisti	11,3%	13,8%
Speciālisti	12,5%	15,7%
Jaunākie speciālisti, strādnieki	13,6%	16,0%

Kas un kā ietekmē atalgojuma izmaiņas?



(268) Organizāciju proporcija, %

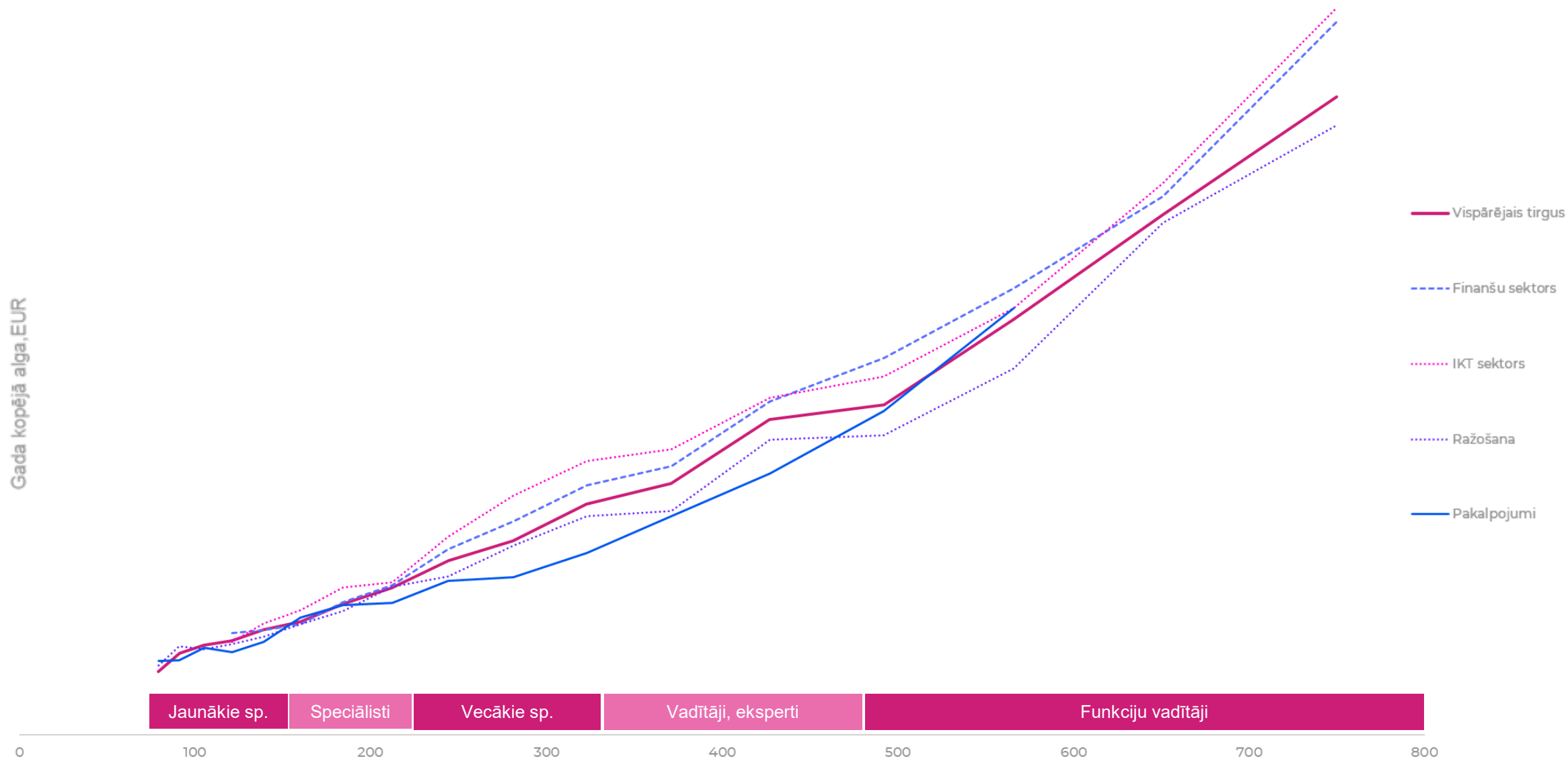
% organizācijas

Palielināja algas par vienādu vai līdzīgu % visiem vai lielākajai daļai darbinieku **13,0%**

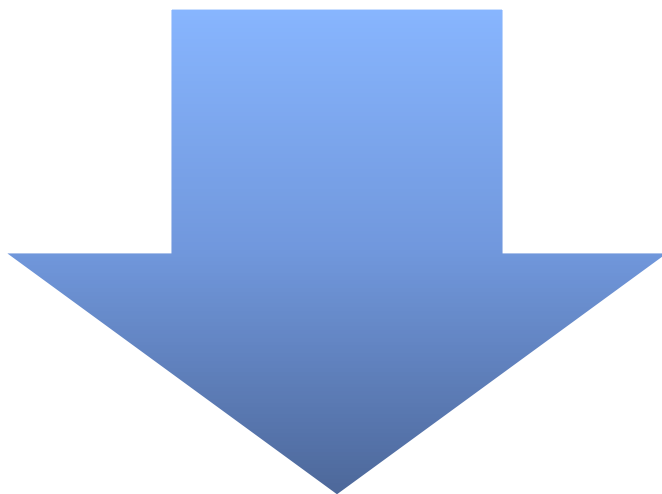
Palielināja algas lielākajai daļai darbinieku, pielikumus individualizējot, t.sk. darbinieku grupās **72,0%**

Nepalielināja algas vai palielināja daļai vai atsevišķiem darbiniekiem **15,0%**

Atalgojuma līmeņa atšķirības dažādās nozarēs



Amati ar tirgus indeksiem «uz augšu» / «uz leju»



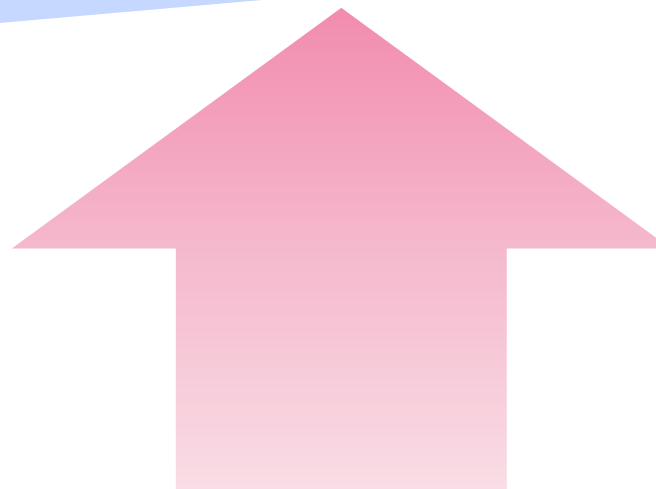
Augstāk

- IKT – Programmēšana (Mobile)
- IKT - Programmēšana ((Full-stack)
- IKT - Programmēšana (Back-end)
- IKT - Programmēšana (Front-end)
- IKT - DevOps
- IKT – Testēšana (Automizēta)
- IKT - Sistēmu arhitektura
- IKT – Biznesa analīze
- IKT – Ētiskā uzlaušana un kiberdrošība
- IKT – Produktu vadība

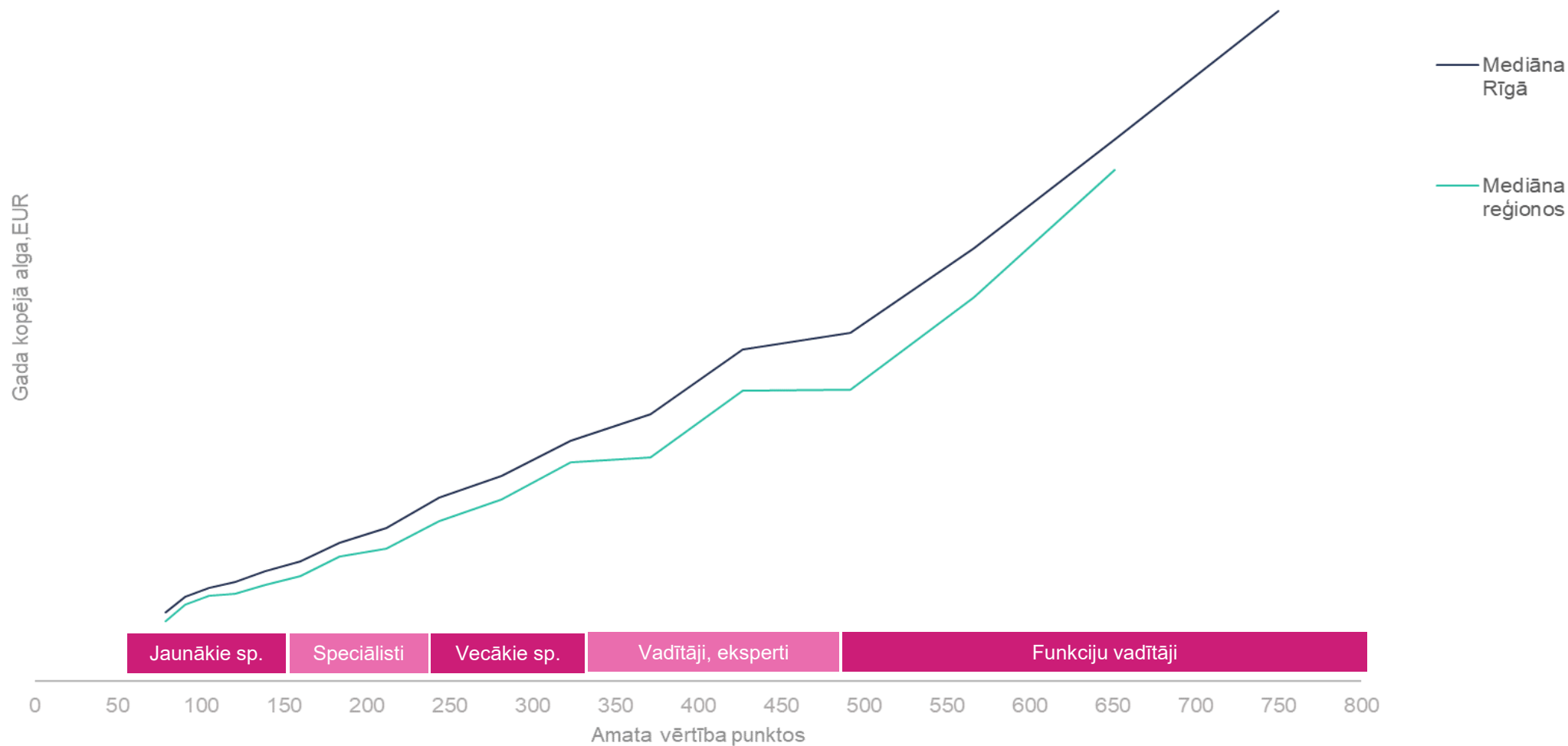
- Produktu un pakalpojumu vadība
- Finanšu tirgi un produkti

Zemāk

- Mazumtirdzniecība
- Radošie darbi
- Žurnālistika
- Informatīvais nodrošinājums



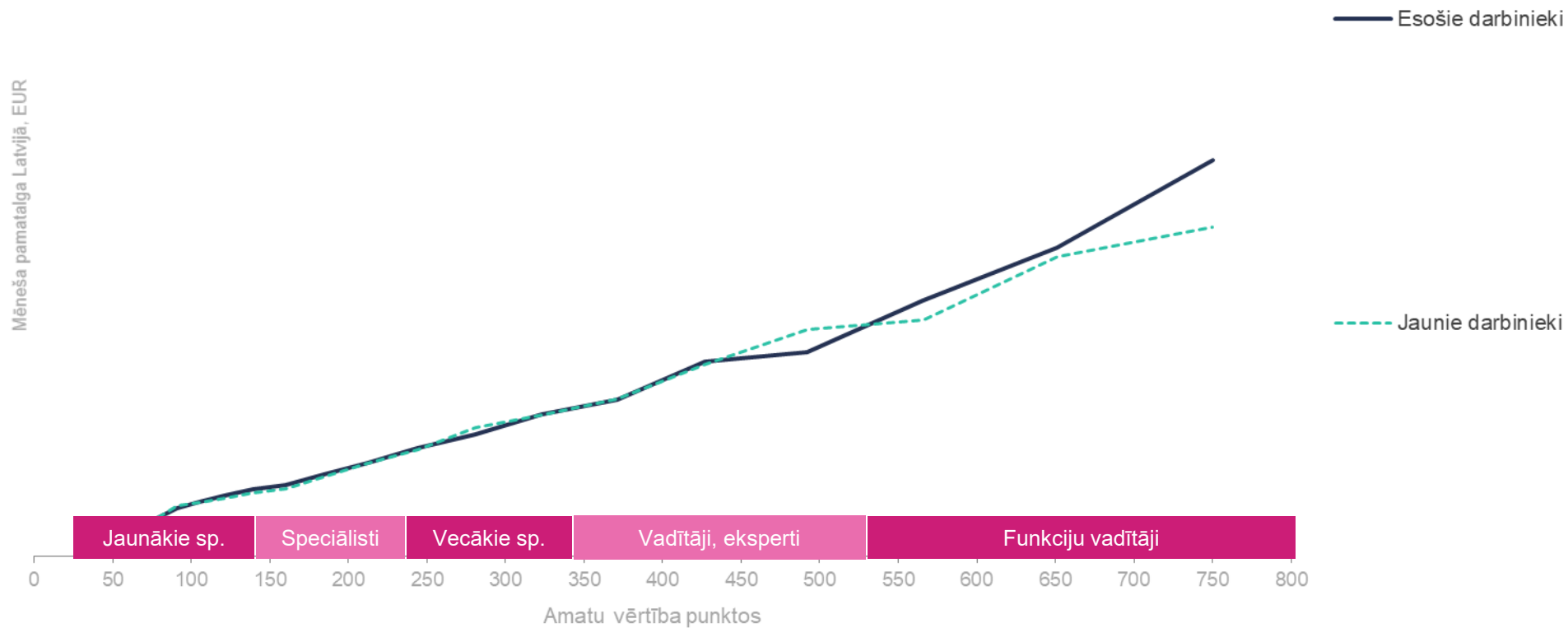
Rīgā maksā vidēji par 13,6% augstāku atalgojumu kā reģionos



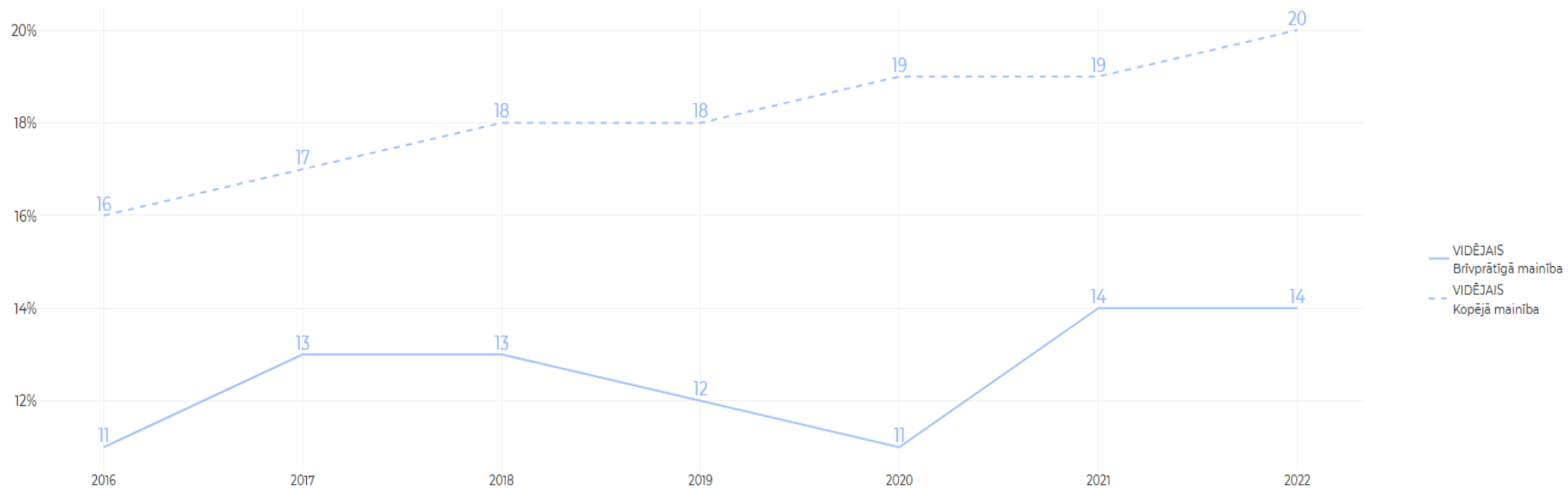


Darbinieku mainība

Jaunie darbinieki pelna vidēji par 1,4% mazāk. Vai mazāk?



Darbinieku mainība 2016 - 2022



Mercer
 Global talent
 Trends 2024
 – kāpēc
 darbinieki
 paliek
 esošajā
 darbā (pat, ja
 viņiem
 piedāvā citas
 iespējas)

Vieta	Darbinieki	HR līderi	Vieta
1	Drošība par darbu ●	● Drošība par darbu	1
2	Taisnīgs atalgojums ●	● Taisnīgs atalgojums	2
3	Darba kultūra ●	● Darba kultūra	3
4	Iespējas mācīties ●	● Labbūtības programmas	4
5	Elastīgas darba iespējas ●	● Iespējas mācīties	5
6	Konkurētspējīgs atalgojums ●	● Organizācijas zīmols/atpazīstamība	6
7	Darba apjoms ●	● Elastīgas darba iespējas	7
8	Kolēģi/cilvēki ●	● Konkurētspējīgs atalgojums	8
9	Pārlicība par organizācijas stratēģiju ●	● Pārlicība par organizācijas stratēģiju	9
10	Veselības apdrošināšana ●	● Veselības apdrošināšana	10
11	Vadība ●	● Organizācija rada pozitīvu ietekmi	11
12	Labbūtības programmas ●	● Dažādība, taisnīgums, iekļaušana	12
13	Organizācijas zīmols/atpazīstamība ●	● Karjeras izaugsmes iespējas	13
14	Karjeras izaugsme ●	● Vadība	14
15	Organizācija rada pozitīvu ietekmi ●	● Darba apjoms	15
16	Dažādība, taisnīgums, iekļaušana ●	● Inovācijas	16
17	Inovācijas ●	● Pensionēšanās iespējas	17
18	Brīvs laiks ●	● Vadītājs	18
19	Pensionēšanās iespējas ●	● Cilvēki	19
20	Vadītājs ●	● Brīvs laiks	20

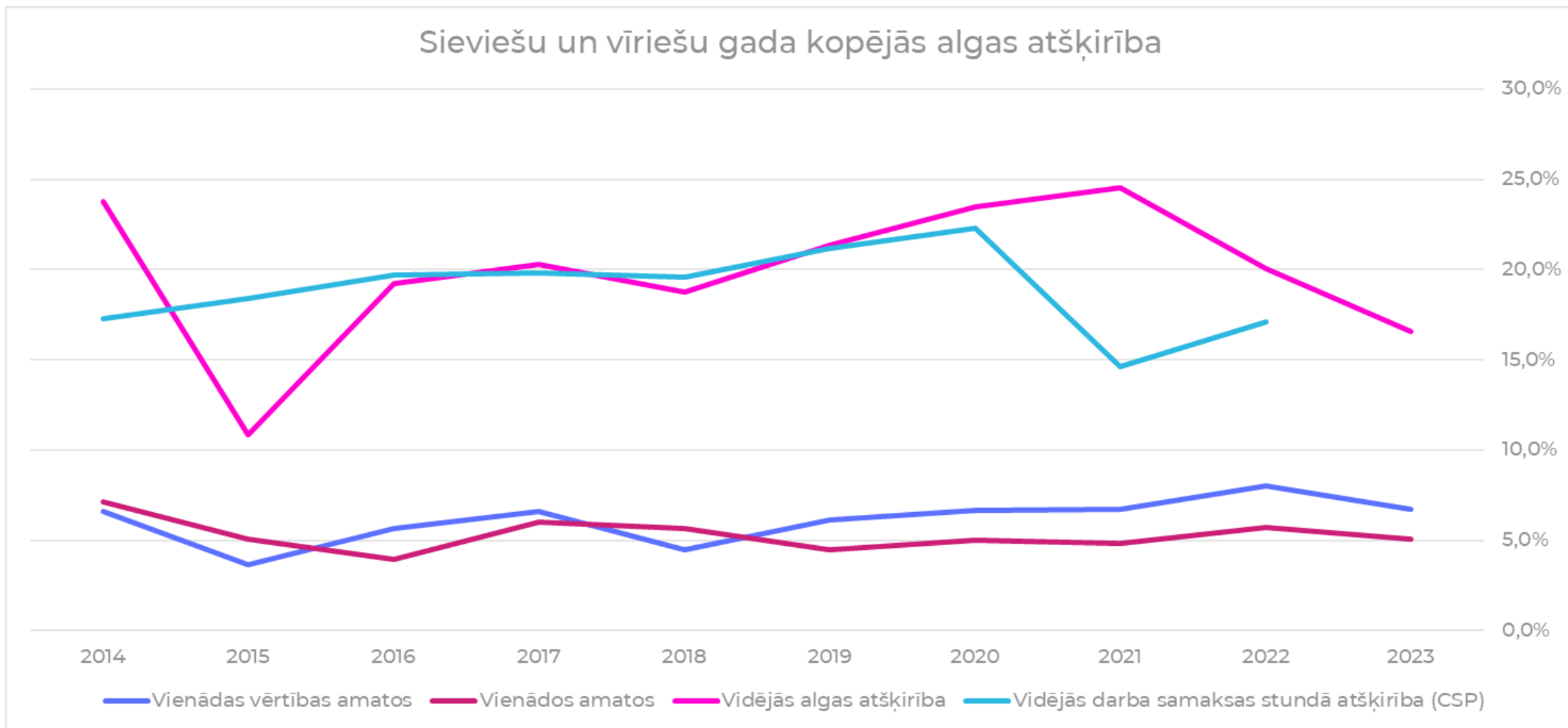


Taisnīgs atalgojums

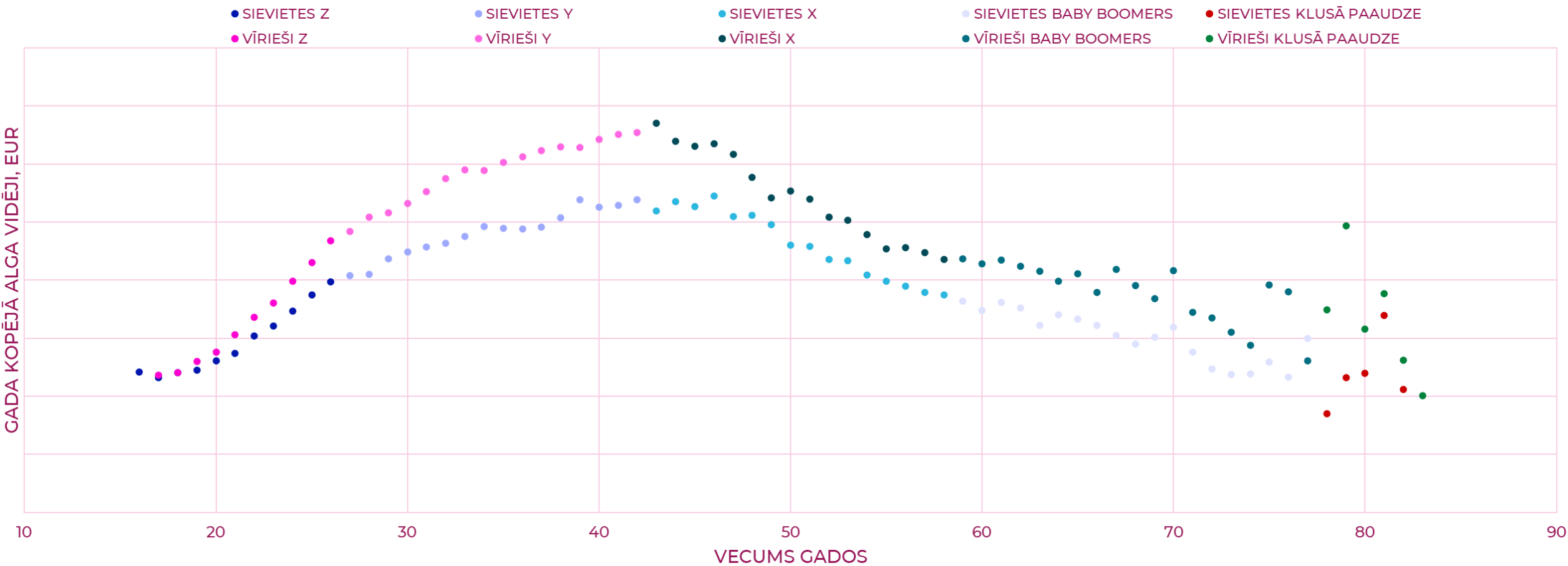
Esošā atalgojuma atšķirība, sievietes vs vīrieši



Sieviešu un vīriešu gada kopējās algas atšķirība



Vai vecumam ir nozīme?

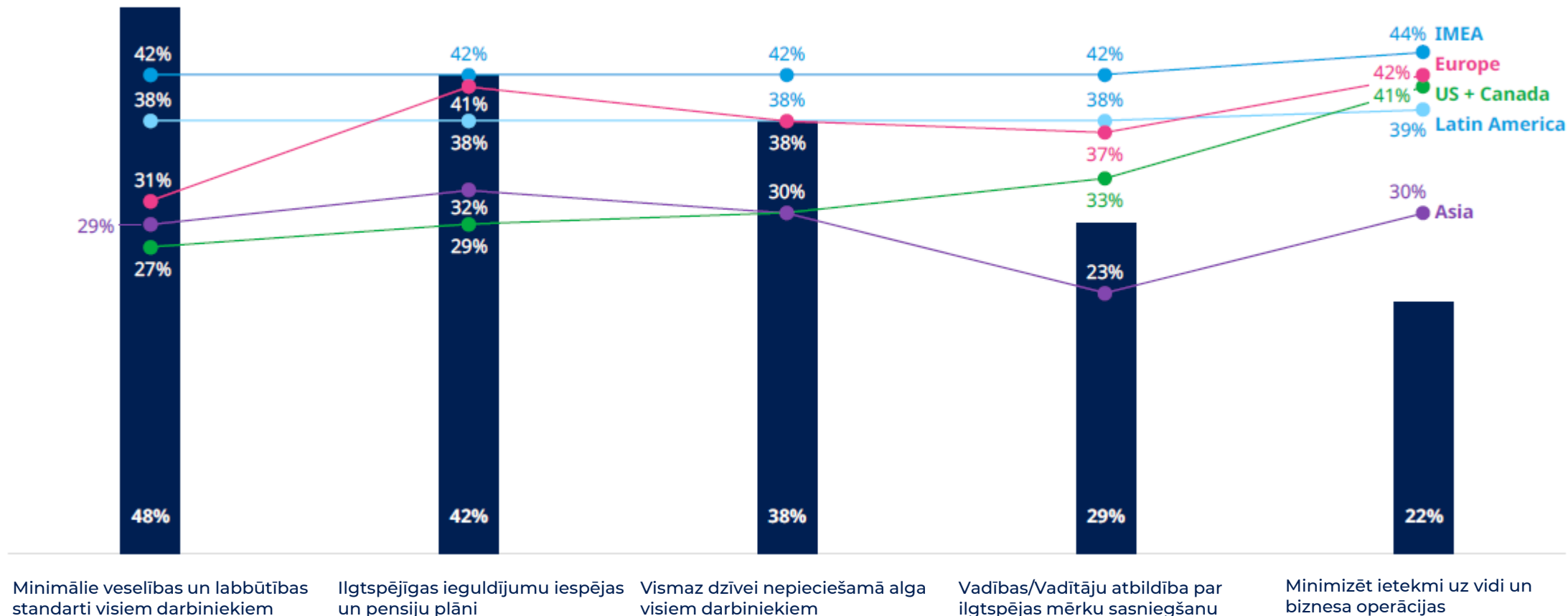


Pieņemto vērtību neatbilstība ilgtspējībai mazina darbinieku uzticību

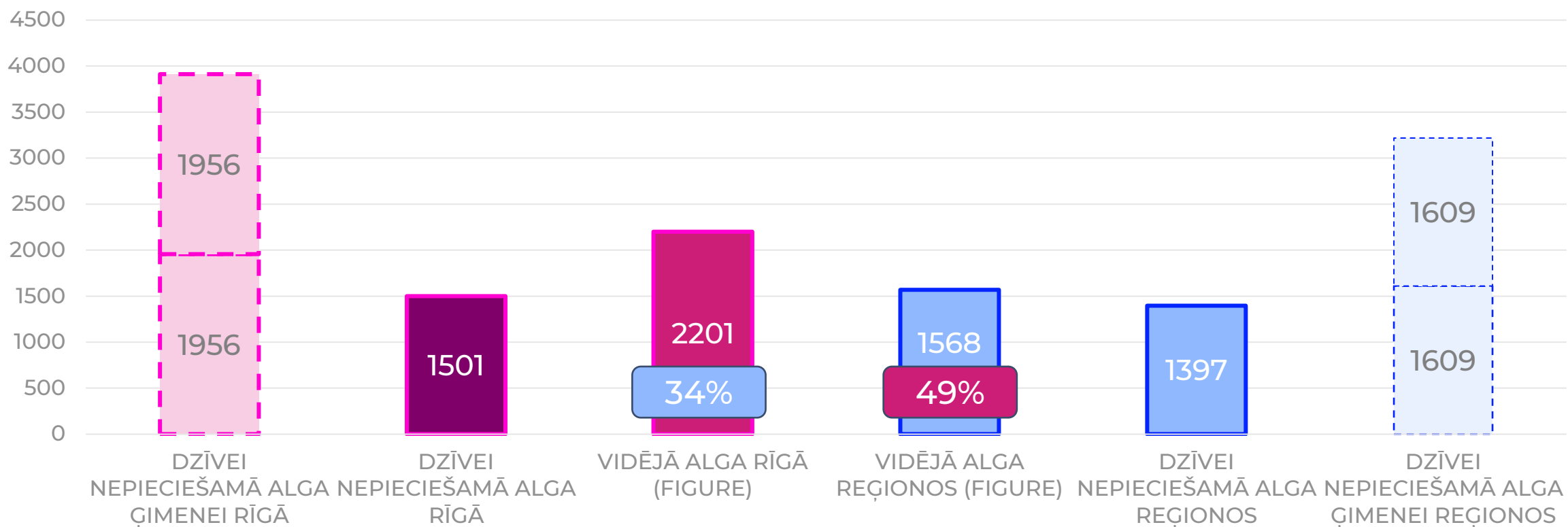


● ● ● ● ● = Augstākā līmeņa vadītāju jautājums: Kuri no zemāk minētajiem sociālajām un ilgtspējas labajām praksēm ir fokusā Jūsu organizācijai?

■ = Darbinieku jautājums: Ko Tu sagaidi no sava darba devēja ilgtspējas jomā?



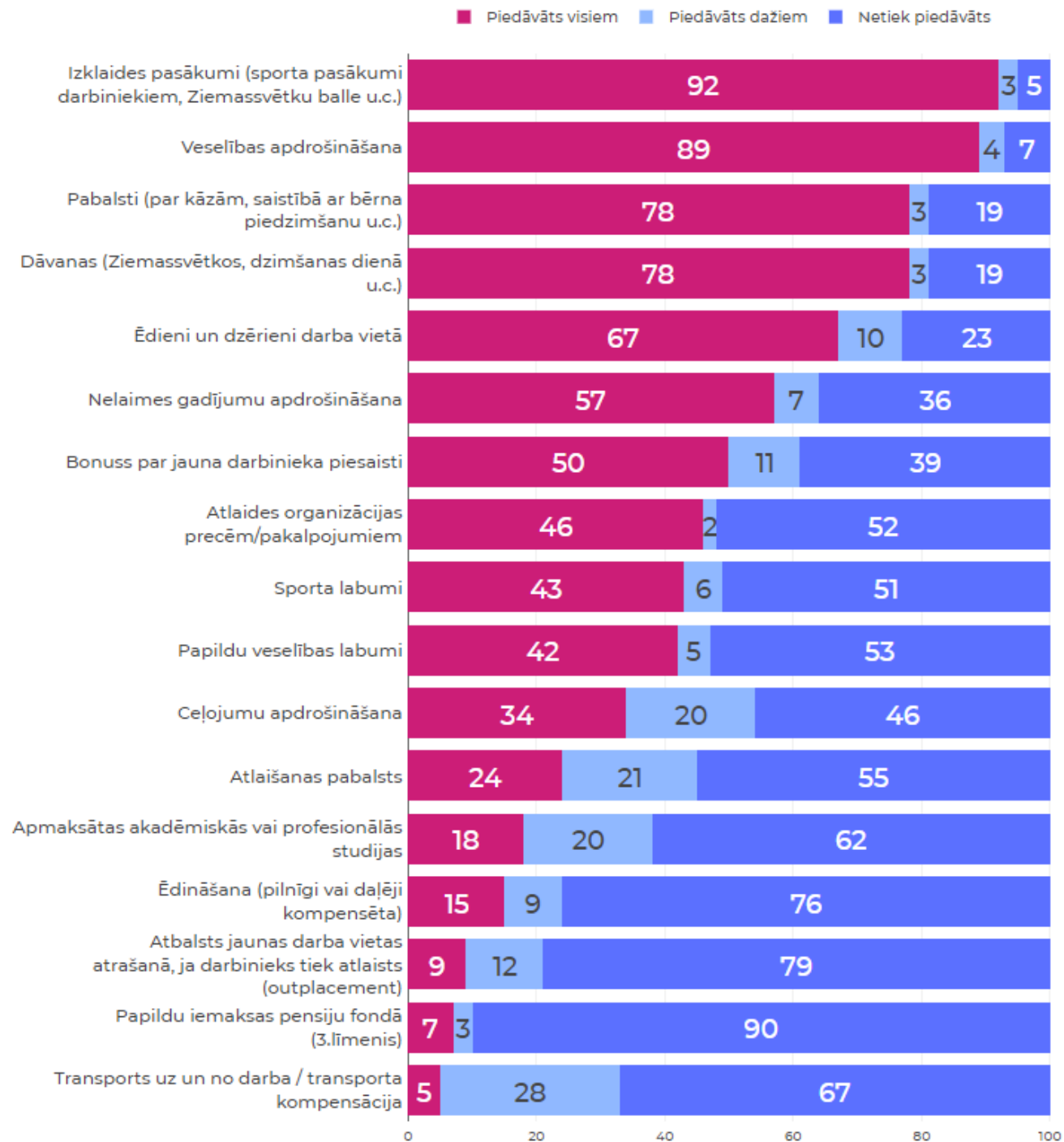
Dzīvei nepieciešamā alga 2023



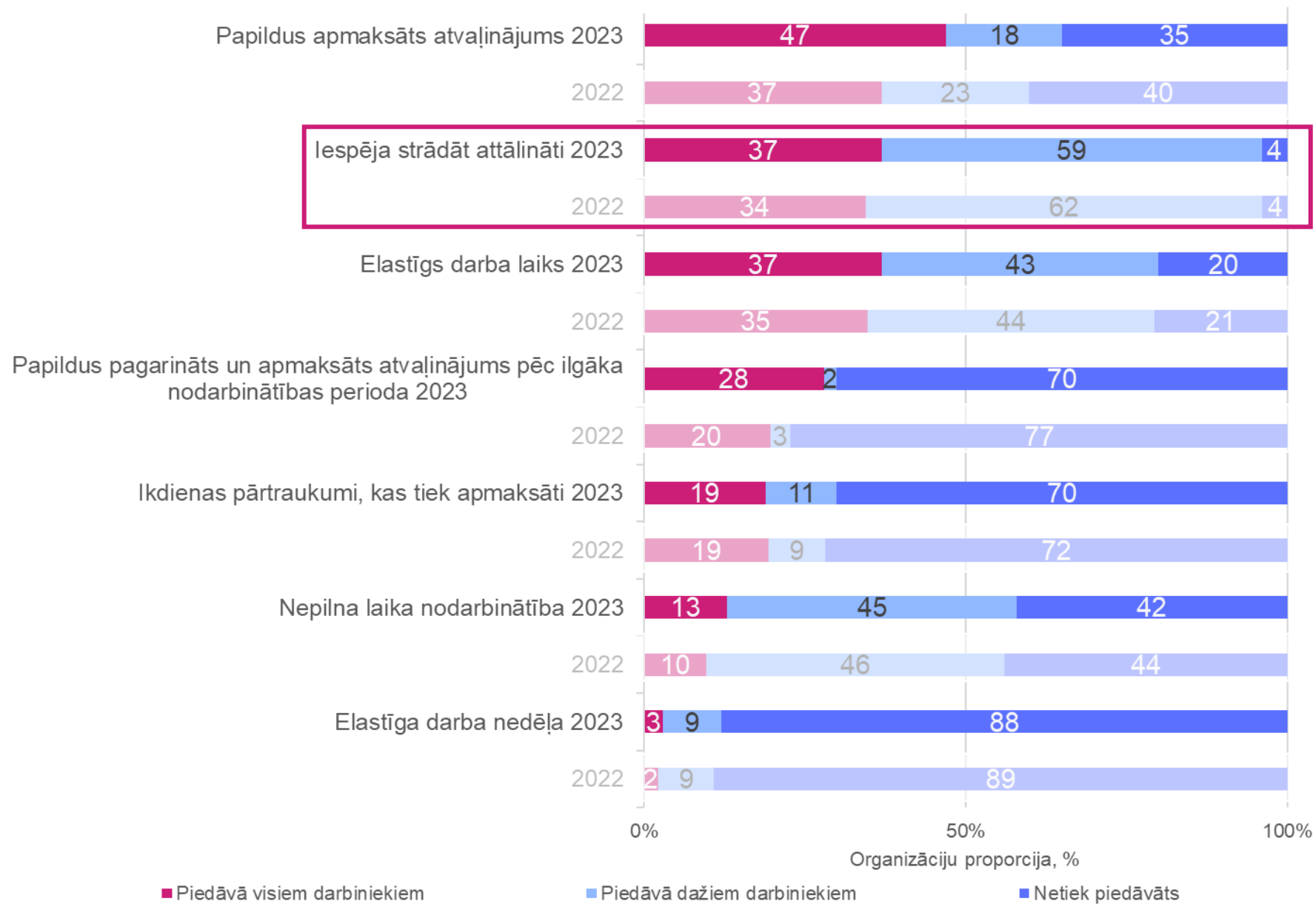


Darbinieku labumi

Populārākie labumi Latvijā 2023. gadā



Atbalsts dzīves līdzsvaram



Evolūcija darba devēja/darbinieka attiecībās



Pagātnes fokuss:
Noturēt

Lojalitātes līgums
(Darījuma tipa)

Pamatvajadzības:

Alga, labumi, drošība

Alga un labumi par laiku un produkciju

Darbinieki ir aktīvi, kas jānotur

Pagātnes fokuss:
Motivēt

Iesaistes līgums
(Darba un darba vietas centrēts)

Psiholoģiskās vajadzības:

Sasniegumi, draudzība, jēga

Plašāka atlīdzību paka (alga, labumi, karjera, pieredzes) apmaiņā pret iesaisti organizācijā

Darbinieki ir aktīvi, kas jāiegūst un jāoptimizē

Šobrīd fokuss:
Atjaunot

Izaugsmes līgums
(Apsver visu personu)

Labbūtības vajadzības:

Mērķis, vienlīdzība, ietekme

Veselīgas pieredzes apmaiņā pret iesaisti organizācijas atjaunošanā

Cilvēki un mašīnas strādā kopā lai maksimizētu radīto vērtību

Nākotnes fokuss:
Uzlādēt

Dzīves stila līgums
(LifeX – dzīves pieredze)

Piepildījuma vajadzības:

Izvēle, sasaiste, ieguldījums

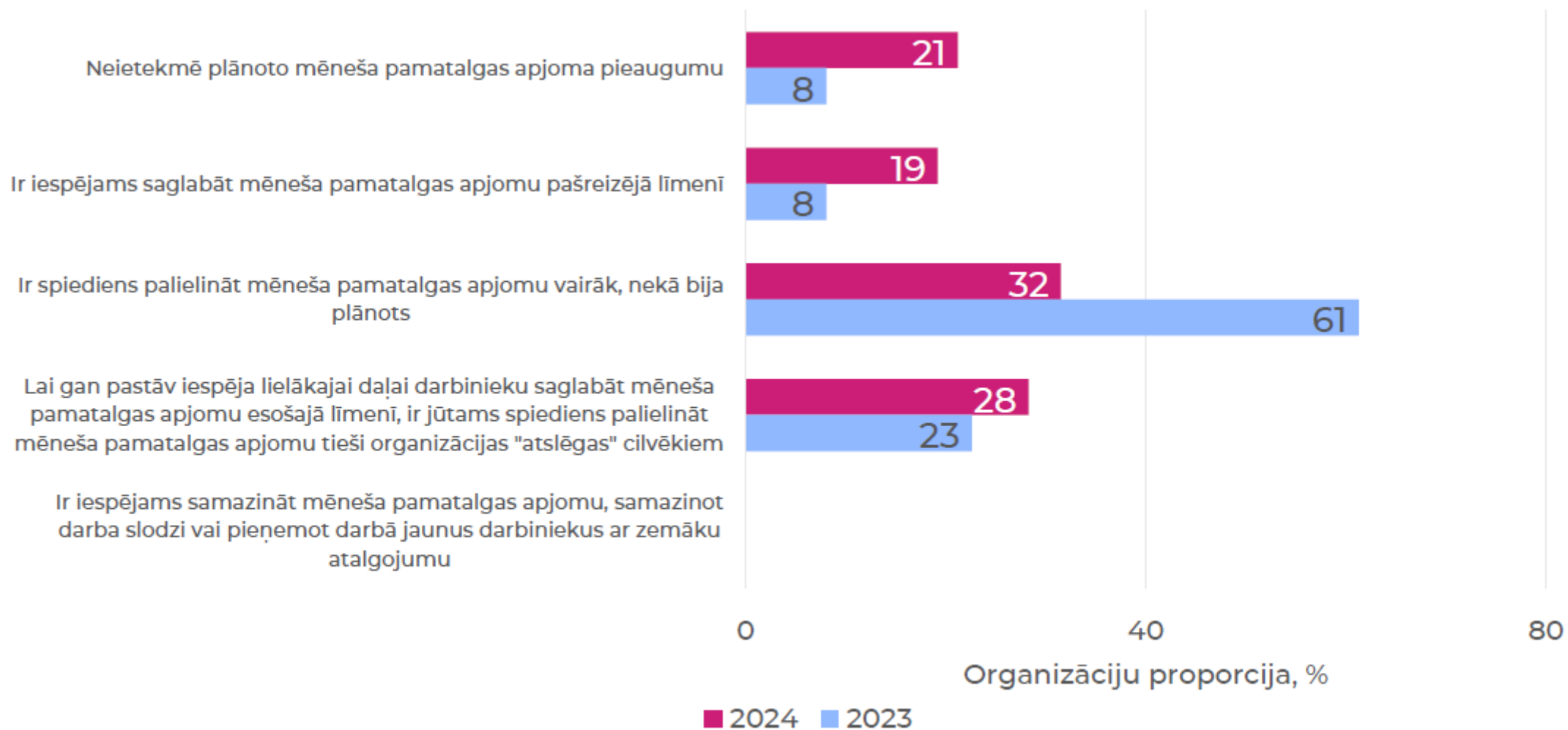
Kopējā atlīdzība, kas ietver elastību un darba spējas apmaiņā pret solījumu turpināt būtiskāko

Partnerība starp talantu un tehnoloģiju ekosistēmu ilgtermiņa cilvēku ilgtspējai



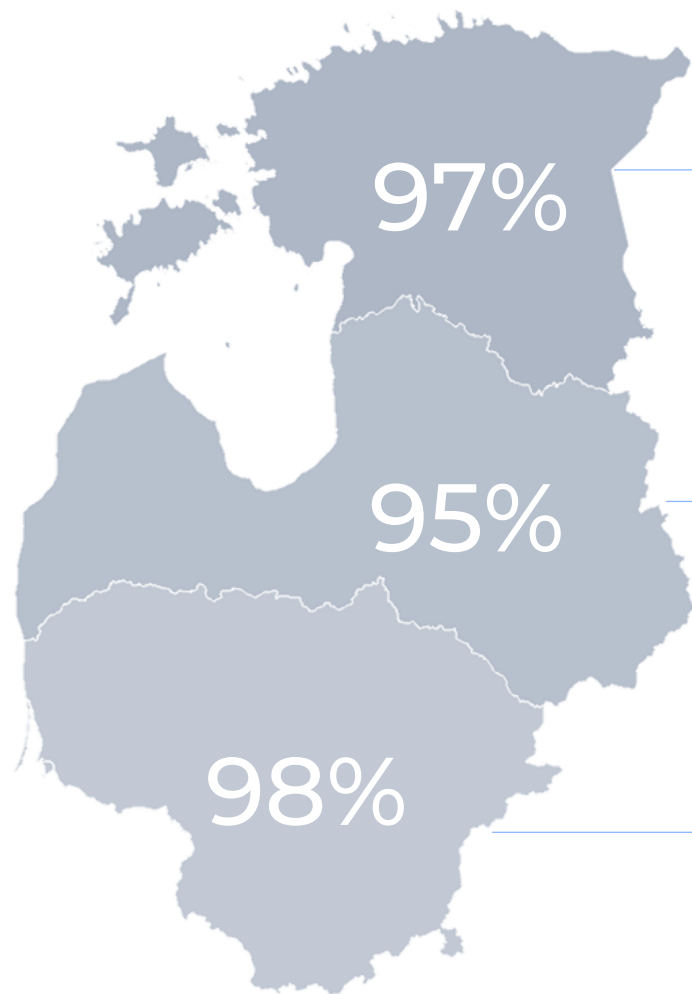
Prognoses

Darba tirgus situācijas ietekme uz mēneša pamatalgas apjomu



Attēlā apkopoti rezultāti par 99 organizācijām.

Ko gaidīt nākamajā algu pārskatā? Organizāciju prognozes



MĒNEŠA PAMATALGA

GADA KOPĒJĀ ALGA

97%

+6,6%

+7,2%

95%

+6,9%

+7,1%

+6,3%

+6,6%

98%

+7,1%

+7,4%

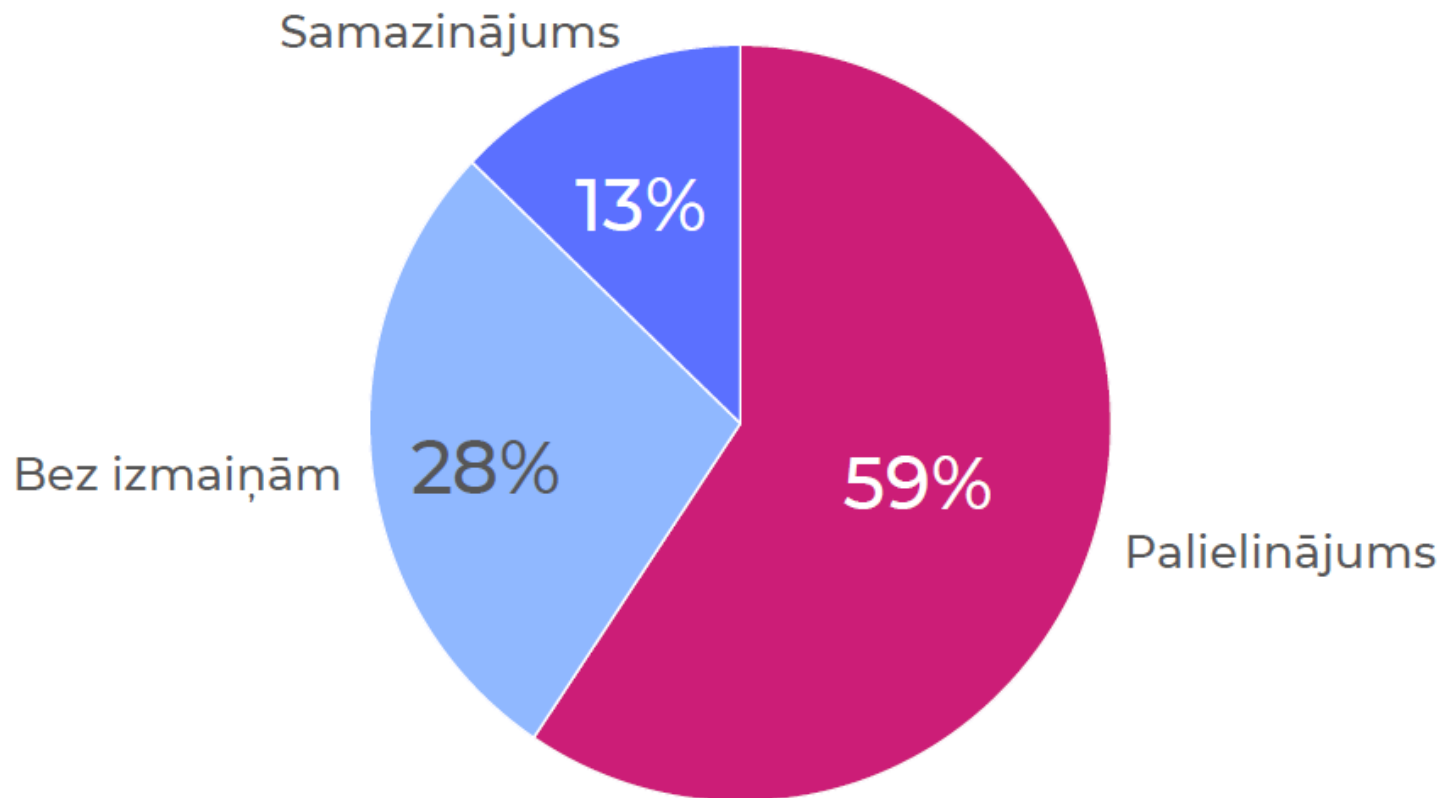
Spiediens uz darbinieku atalgojuma palielināšanu darbinieku grupās dažādos biznesa sektoros



	Augstākā līmeņa vadītāji	Vadītāji	Pārdošanas speciālisti	Speciālisti (izņemot pārdošanas speciālistus)	Biroja darbinieki "white collar"	Fiziskā darba veicēji "blue collar"
Finanšu pakalpojumi	1.3	2.3	4.3	4.0	3.0	1.0
IT un telekomunikācijas	1.0	2.2	3.1	4.1	3.1	3.6
Pārdošana	1.8	2.3	3.8	3.5	3.0	4.3
Ražošana	1.9	2.6	3.0	3.5	2.9	4.2
Biznesa pakalpojumi	1.3	2.0	2.0	3.4	2.4	1.0
Tirgus kopā	1.7	2.5	3.3	3.7	3.2	3.7

1 - nav spiediena, 5 - ļoti spēcīgs spiediens, darbinieki aiziet

Plānotās darbinieku izmaiņas līdz 2024. gada beigām



Mercer Talent Trends:
20% organizāciju plāno
samazināt darbinieku
skaitu

Attēlā apkopoti rezultāti par 101 organizāciju.

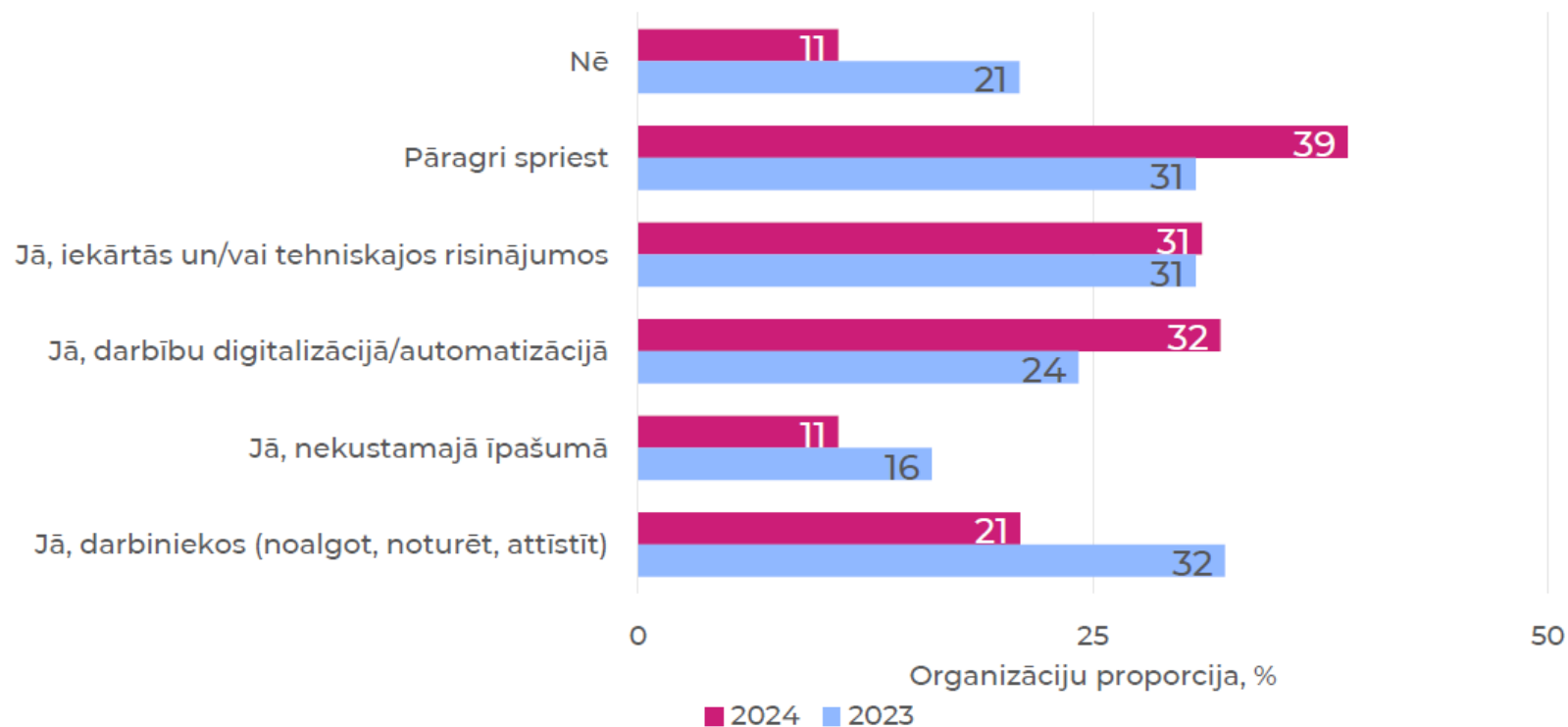
Vai organizācija plāno plašas investīcijas 2024. gadā?

No Mercer Talent Trends Report:

Dubultos investīcijas AI (43%),

Darbinieku pārklassifikācija (40%),

Digitālā transformācija (39%).



Attēlā apkopoti rezultāti par 100 organizācijām. Atbildes "Jā" gadījumā bija iespējams izvēlēties vairākus atbilžu variantus.

Let's figure out what matters

Welcome to Baltic-wide
salary research and consulting!

Figure Baltic Advisory