



Darbdavių patirtys ir lūkesčiai

Darbdavių nuomonės tyrimo ataskaita

2024 m. sausis

Turinys

Santrauka	3
Apie apklausą	6
Darbdavių patirtys 2023 m.	8
Veiklos vystymo iššūkiai 2023 m.	9
Darbuotojų trūkumo patirtys 2023 m.	10
Darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai	10
Darbuotojų trūkumo priežastys	12
Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai	14
Darbdavio įvaizdžio kūrimas ir stiprinimas	17
Elgsenos darbo rinkoje pokyčiai	18
2024-ieji darbdavių požiūriu: planuojami pokyčiai ir laukiami iššūkiai	21
Numatomi veiklos pokyčiai 2024 m.	22
Darbuotojų skaičiaus kaita	26
Darbo vietų kūrimas ir naikinimas	26
Kvalifikacinės grupės	27
Profesijų grupės	28
Darbuotojų mokymas	28
Darbdavių numatomi iššūkiai 2024 m.	30
Laukiami veiklos vystymo iššūkiai	30
Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai	35
Priedas 1. Darbdavių laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. apskrityse	39
Priedas 2. Darbdavių laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai 2024 m. apskrityse	42

Santrauka

Darbdavių patirtys 2023 m.	Svarbiausiais 2023 m. veiklos vystymo iššūkiais darbdaviai įvardijo darbuotojų trūkumą, darbo užmokesčio didinimą, energijos sąnaudas ir žaliavų brangimą. Darbuotojų trūkumą į <i>reikšmingiausių 2023 m. patirtų veiklos vystymo iššūkių trejetuką</i> įtraukė du penktadaliai apklaustų darbdavių (42,6 proc.).
Elgsenos darbo rinkoje pokyčiai	Kas antras apklausoje nuomonę išreiškęs darbdavys teigė, kad pastaraisiais metais vis sunkiau pavyksta prisikviesti kandidatų į darbo pokalbį, kas trečias pastebėjo vis dažniau pasitaikančias situacijas, kuomet pasirinktas kandidatas sutartą dieną neatvyksta įsidarbinti arba padirbęs mėnesį ar šiek tiek ilgiau meta darbą be „rimtos priežasties“ (pvz., argumentuodami, kad nepatinka darbas ir pan.). Daugiausiai su tokių darbdavių – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje, mažiausiai – informacijos ir ryšių. Du penktadaliai darbdavių fiksavo pastaraisiais metais padažnėjusius darbuotojų prašymus didinti darbo užmokestį, trečdalis – gerinti fizines darbo sąlygas, penktadalis – dirbti nuotoliu. Informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos įmonės bei viešojo valdymo įstaigos dažniau fiksavo daugėjančius prašymus dirbti nuotoliu nei didinti darbo užmokestį.
Darbuotojų trūkumas 2023 m.	Daugėjo su darbuotojų trūkumu susidūrusių darbdavių. Darbuotojų trūkumą 2023 m. patyrė – negalėjo rasti reikiamų darbuotojų ar susidūrė su sunkumais jų ieškant ar pritraukiant į įmonę ar įstaigą – kas antras apklausoje dalyvavęs darbdavys (53,9 proc.). 2022 m. metais tokių darbdavių dalis buvo 43,7 proc. Daugiausiai darbdavių, 2023 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu, buvo žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo ir viešojo valdymo sektoriuose. Daugiau nei pusė įmonių nurodė patyrę darbuotojų trūkumą ir statybos, apdirbamosios gamybos, transporto ir saugojimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose. Pagrindinėmis trimis darbuotojų trūkumą įmonėje ar įstaigoje sąlygojančiomis priežastimis darbdaviai įvardijo kandidatų stoką (kuomet neturi iš ko vykdyti atrankos), nepakankamą darbo ieškančiųjų motyvaciją ir didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio. Kandidatų stoką dažniau nei kituose sektoriuose vardijo viešojo valdymo ir švietimo sektorių įstaigos. Motyvacijos dirbti stoką dažniau nurodė žemės ūkio veiklą vykdančios darbdaviai, didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio – finansinės ir draudimo veiklos bei viešojo valdymo sektorių darbdaviai. Per mažą šalyje parengiamų specialistų skaičių dažniau akcentavo žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo įstaigos, emigraciją – statybos bei elektros, dujų ir garo tiekimo įmonės. Didesni darbdaviai dažniau rinkosi tokius darbuotojų trūkumo sprendimo būdus kaip išlaidų darbuotojų pritraukimui ar siūlomo darbo užmokesčio didinimas, papildomų naudų siūlymas, nuo karo į Lietuvą pasitraukusių ukrainiečių ar kitų užsieniečių įdarbinimas. Maži darbdaviai dažniau nei dideli dėl darbuotojų trūkumo rinkosi atsisakyti dalies užsakymų.

Nuotaikos darbo rinkoje pasitinkant 2024 m.	Pasitinkant 2024-uosius, darbo rinkoje – atsargus darbdavių optimizmas. Didėsiančių veiklos apimčių ar augšančio darbuotojų skaičiaus tikisi mažiau darbdavių nei pernai ar užpernai. Status quo išlaikyti besitikinčių dalis ūgtelėjo. Nepaisant to, optimistiškai nusiteikusiųjų dalis išlieka didesnė nei prognozuojančių gamybos ir/ar paslaugų mastų ir darbuotojų skaičiaus mažėjimą. Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai: didesnė tokių įmonių dalis planuoja didinti gamybos ir/ar paslaugų apimtį, darbuotojų skaičių, daugiau lėšų skirti darbuotojų mokymui ir technologijoms, numato veiklos plėtrą. Mažesnės įmonės labiau nusiteikusios išlaikyti nekintančias pozicijas.
Darbuotojų paklausa	Daugiausia darbdavių, numatančių sukurti bent vieną naują darbo vietą – statybos, apdirbamosios gamybos bei transporto ir saugojimo sektoriuose (tokius planus išsakė kas antras apklaustas nurodytą veiklą vykdančias darbdavys). Didžiausią poreikio augimą darbdaviai prognozuoja kvalifikuotiems darbininkams ir operatoriams – didėsiantį tokių darbuotojų skaičių įmonėje numato beveik ketvirtadalis (23,4 proc.). Mažiausią darbuotojų skaičiaus dinamiką darbdaviai žada vadovams: 94,3 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius per artimiausius 12 mėn. nesikeis. Daugiausia darbdavių nurodė planuojantys inžinerijos specialistų (elektros, mechanikos, statybos, technologijų ir gamybos, elektronikos inžinierių), pardavimo atstovų, slaugos specialistų, apskaitos ir buhalterijos tarnautojų, socialinių darbuotojų, reklamos ir rinkodaros specialistų, IT specialistų, specialiųjų poreikių mokinių mokytojų, statybininkų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų, elektrikų, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, elektromechanikų ir elektromonterius, suvirintojų, dažytojų, šaltkalvių, kelininkų, baldžių, vandentiekininkų ir vamzdinių montuotojų, metalo apdirbimo staklių operatorių poreikio augimą.
Darbuotojų mokymas	2024 m. lėšų darbuotojų mokymams ketina skirti daugiau darbdavių nei praėjusiais metais. Tokius ketinimus išsakė trečdalis (35,7 proc.) apklausoje dalyvavusių įmonių ir įstaigų (pernai ši dalis siekė 29,2 proc.). Daugiausia darbdavių, numaćiusių skirti lėšų darbuotojų mokymui – švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo, finansinės ir draudimo veiklos bei energetikos sektoriuose. Čia lėšų darbuotojų mokymui planuoja skirti daugiau nei pusė darbdavių. Mažiausiai darbdavių, apsisprendusių investuoti į darbuotojų mokymą – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei žemės ūkio sektoriuose (nesiekia penktadalio). Kaip ir pernai, į darbuotojų mokymą labiau nusiteikę investuoti (a) didesni darbdaviai, (b) plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje planuojančios įmonės, (c) darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai.

Laukiami iššūkiai 2024 m.	Didžiausi darbdavių laukiami <i>veiklos vystymo iššūkiai</i> 2024 m. – minimalaus darbo užmokesčio augimas, energijos sąnaudos ir žaliavų brangimas. Galimą darbuotojų trūkumą į numatomų reikšmingiausių veiklos vystymo iššūkių trejetuką įtraukė trečdalis darbdavių. Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas ir energijos sąnaudos – aktualesni iššūkiai mažesniems darbdaviams. Dideli darbdaviai dažniau nei mažos įmonės reikšmingiausiais veiklos vystymo iššūkiais vardijo galimą darbuotojų trūkumą, veiklos skaitmenizavimo, automatizavimo ir robotizavimo sprendimus, žaliojo kurso įgyvendinimą. Didžiausi 2024 m. <i>žmonių išteklių valdymo iššūkiai</i>, darbdavių nuomone, bus kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas dirbantiems ir/ar darbo ieškantiems. Galimus sunkumus dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo numato tris kartus didesnė darbdavių dalis nei įžvelgianti nekvalifikuotų darbininkų stygių. Už nekvalifikuotos darbo jėgos stygių darbdaviams aktualiau ir jaunų specialistų pritraukimas, talentų išlaikymas, darbuotojų motyvavimas. Kvalifikuotų darbuotojų trūkumas laukiamu 2024 m. žmonių išteklių valdymo iššūkiu dažniausiai vardintas visose šalies apskrityse, išskyrus Vilniaus regioną. Pastarajame daugiau darbdavių svarbiausiu žmonių išteklių valdymo iššūkiu nurodė konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymą.
---------------------------	---

Apie apklausą

Užimtumo tarnybos kasmetinis darbdavių nuomonės tyrimas skirtas geriau pažinti darbo rinkos ypatumus, numatyti artimiausių metų pokyčius ir iššūkius joje.

Darbdavių apklausa vyko 2023 m. spalio 23 d. – lapkričio 24 d. Apklausoje dalyvavusių įmonių ir įstaigų pasiskirstymas sudarytas atsižvelgiant į apskrityse bei sektoriuose veikiančių ūkio subjektų skaičių.

Tyrimas apėmė visas savivaldybes. Apklausoje nuomonę išreiškė 2,5 tūkst. įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 158,5 tūkst. darbuotojų, atstovai.

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal ūkio sektorius ir apskritis

	Paslaugos	Pramonė	Statyba	Žemės ūkis	Iš viso
Alytaus apskritis	64	12	12	3	91
Kauno apskritis	402	76	62	9	549
Klaipėdos apskritis	212	38	42	6	298
Marijampolės apskritis	65	8	7	2	82
Panevėžio apskritis	120	28	10	8	166
Šiaulių apskritis	117	41	26	9	193
Tauragės apskritis	38	12	5	6	61
Telšių apskritis	58	25	15	5	103
Utenos apskritis	49	10	9	4	72
Vilniaus apskritis	663	92	112	11	878
Iš viso	1788	342	300	63	2493

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal pagrindinės veiklos rūšį

Veikla	
Administracinė ir aptarnavimo veikla	105
Apdirbamoji gamyba	301
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	196
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių remontas	490
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	19
Finansinė ir draudimo veikla	26
Informacija ir ryšiai	76
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	6
Kita aptarnavimo veikla	134
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	62
Nekilnojamojo turto operacijos	86
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	156
Statyba	300
Švietimas	114
Transportas ir saugojimas	225
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	16
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	17
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	63
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	101

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal ūkio sektorius ir darbuotojų skaičių

	Paslaugos	Pramonė	Statyba	Žemės ūkis	Iš viso
Iki 10 darb.	653	62	88	23	826
10-49 darb.	778	161	164	32	1135
50-249 darb.	276	95	43	7	421
250+ darb.	81	24	5	1	111
Iš viso	1788	342	300	63	2493

Paaškinimai

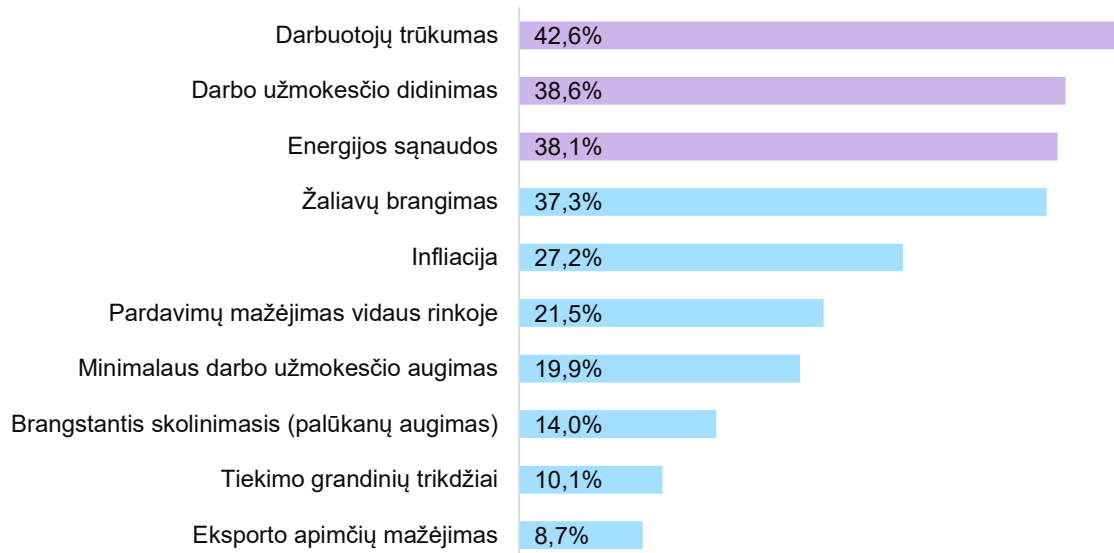
- Pramonės ūkio sektorius apima įmones, kurių pagrindinės ekonominės veiklos rūšis – (a) apdirbamoji gamyba, (b) elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimas, (c) kasyba ir karjerų eksploatavimas, (d) vandens tiekimas, nuotekų valymas ir atliekų tvarkymas bei regeneravimas.
- Paslaugų sektoriui priskiriamos įmonės ir įstaigos, kurių pagrindinė veikla – (a) administracinė ir aptarnavimo veikla, (b) apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos, (c) didmeninė ir mažmeninė prekyba bei variklinių transporto priemonių remontas, (d) finansinė ir draudimo veikla, (e) informacija ir ryšiai, (f) kita aptarnavimo veikla, (g) meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, (h) nekilnojamojo turto operacijos, (i) profesinė, mokslinė ir techninė veikla, (j) švietimas, (k) transportas ir saugojimas, (l) viešasis valdymas ir privalomasis socialinis draudimas (toliau – viešasis valdymas), (m) žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas.
- Administracinės ir aptarnavimo veiklos sektorius apima ūkio subjektus, vykdančius pastatų valymo ir kraštovaizdžio tvarkymo, verslo renginių organizavimo, apsaugos, įdarbinimo agentūrų, kelionių agentūrų ir ekskursijų organizatorių veiklas ir pan.
- Informacijos ir ryšių sektorius apima knygų ir periodinių leidinių leidybinę veiklą, kino filmų ir TV programų gamybą, muzikos įrašų leidybą, TV ir radijo programų transliavimą, telekomunikacijas, informacinių paslaugų, programavimo, duomenų apdorojimo ir pan. veiklą.
- Viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo sektorius (toliau – viešojo valdymo sektorius) apima bendrąjį viešojo valdymo, teisingumo ir teisminę, viešosios tvarkos, priešgaisrinių tarnybų ir pan. veiklą.
- Profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektorius apima ūkio subjektus, teikiančius teises ir apskaitos paslaugas, taip pat vykdančius viešųjų ryšių, reklamos, rinkos tyrimų architektūros ir inžinerijos ir panašias veiklas.
- Kitos aptarnavimo veiklos sektorius apima įmones, vykdančias kirpyklų ir grožio salonų veiklą, kompiuterių, ryšių įrangos bei namų ūkio ir asmeninių reikmenų remonto, tekstilės ir kailių gaminių skalbimo bei valymo, laidotuvių paslaugų veiklas.

Darbdavių patirtys 2023 m.

Veiklos vystymo iššūkiai 2023 m.

Kaip ir pernai, vienu iš trijų svarbiausių patirtų veiklos vystymo iššūkių darbdaviai įvardijo¹ darbuotojų trūkumą. Be jo į dažniausiai nurodytų reikšmingiausių iššūkių trejetuką 2023 m. pateko darbo užmokesčio didinimas ir energijos sąnaudos. Darbuotojų trūkumą vienu iš trijų reikšmingiausių patirtų veiklos iššūkių įvardijo du penktadaliai (42,6 proc.) darbdavių.

Darbdavių įvardinti svarbiausi 2023 m. veiklos vystymo iššūkiai



Prieš metus (2022 m. pab.) veiklos vystymui aktualiausių iššūkių trejetuke darbuotojų trūkumas užėmė trečiąją vietą, t. y. buvo vardintas po išaugusių energijos sąnaudų ir žaliavų brangimo. Šių metų apklausos rezultatai rodo, kad po 2022 m. patirto energijos sąnaudų ir žaliavų kainų didėjimo šoko dalis darbdavių atsigavo – šiuos veiksnius svarbiausiais metų iššūkiais įvardijo ženkliai mažesnė dalis nei praėjusiais metais.

Mažiau nei pernai darbdavių patirtais veiklos vystymo iššūkiais vardijo tiekimo grandinių trikdžius. Darbdavių, reikšmingiausiais metų iššūkiais nurodžiusių sumažėjusį eksportą ir susitraukusius pardavimus vidaus rinkoje, dalis kito neženkliai, tačiau dvigubai daugėjo verslų, kurie pagrindine veiklos vystymo kliūtimi įvardijo brangusį skolinimąsi (augusias palūkanas).

Kaip ir pernai, darbuotojų trūkumas buvo ženkliai aktualesnis didesniems darbdaviams. Tarp svarbiausių 2023 m. veiklos vystymo iššūkių darbuotojų stygių įvardijo 70,3 proc. darbdavių, turinčių daugiau nei 250 darbuotojų, kiek daugiau nei pusė (56,5 proc.) jų, kuriuose dirba nuo 50 iki 249 darbuotojų, ir 30,8 proc. labai mažų darbdavių (iki 10 darbuotojų).

Mažiems darbdaviams aktualesni nei darbuotojų trūkumas iššūkiai buvo energijos sąnaudos, žaliavų brangimas, darbo užmokesčio didinimas.

Sektoriniai skirtumai. Sektoriai, kuriuose daugiausiai darbdavių vienu svarbiausių 2023 m. patirtų iššūkių nurodė **darbuotojų trūkumą**, nuo praėjusių metų nesikeitė. Tai viešojo valdymo (darbuotojų trūkumą iššūkiu įvardijo 76,5 proc. apklausoje dalyvavusių juridinių asmenų), žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (65,3 proc.), švietimo (62,3 proc.) ir statybos (56 proc.) sektoriai.

¹ Apklausos metu darbdaviai prašyti įvardinti iki trijų didžiausių iššūkių, su kuriais įmonė ar įstaiga susidūrė 2023 m. vykdydama veiklą.

Be jų, daugiau nei pusė darbdavių darbuotojų trūkumą įvardijo vienu svarbiausių veiklos vystymo kliuviniu apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (55,1 proc.) bei administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose (53,3 proc.).

Darbo užmokesčio didinimą reikšmingu patirtu iššūkiu nurodė kiek daugiau nei trečdalis apklaustų darbdavių (38,6 proc.). Daugiausiai tokių – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo ir finansinės bei draudimo veiklos sektoriuose. Čia darbo užmokesčio didinimą tarp trijų svarbiausių veiklos vystymo iššūkių įvardijo kiek daugiau nei pusė darbdavių.

Minimalaus darbo užmokesčio augimą patirtu iššūkiu dažniausiai vardijo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės (29,6 proc. apklaustų darbdavių; vidurkis šalyje – 19,9 proc.), t. y. sektorius, kuriame vidutinis darbo užmokestis – mažiausias².

Žaliavų brangimas aktualiausias buvo apdirbamosios gamybos, statybos, žemės ūkio ir miškininkystės, apgyvendinimo paslaugų įmonėms. Šiuose sektoriuose žaliavų brangimą vienu svarbiausiu 2023 m. veiklos vystymo iššūkiu įvardijo kiek daugiau nei pusė darbdavių.

Pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą tarp reikšmingiausių patirtų iššūkių įvardijo penktadalis (21,5 proc.) apklaustų darbdavių. Daugiausia tokių – finansinės ir draudimo veiklos (46,2 proc.) bei nekilnojamojo turto operacijų (45,3 proc.) sektoriuose.

Eksporto apimčių mažėjimą vienu svarbiausių 2023 m. iššūkių nurodė kas vienuoliktas-dvyliktas apklaustas darbdavys (8,7 proc.). Daugiausia tokių – tarp apdirbamosios gamybos (27,9 proc.) ir transporto ir saugojimo (23,1 proc.) įmonių.

Teritoriniai skirtumai. Mažiausiai darbdavių, darbuotojų trūkumą įvardijusių tarp svarbiausių metų iššūkių – Vilniaus apskrityje (33,7 proc.). Daugiausiai (kaip ir praėjusiais metais) – Alytaus apskrityje (54,9 proc.).

Minimalaus darbo užmokesčio augimas mažiausiai aktualus iššūkis buvo Vilniaus ir Kauno apskričių darbdaviams (atitinkamai 16,7 proc. ir 16 proc.), labiausiai aktualus – Utenos, Tauragės ir Alytaus darbdaviams (atitinkamai 30,6 proc., 29,5 proc. ir 28,6 proc.).

Darbuotojų trūkumo patirtys 2023 m.

Darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai

2023 m. su darbuotojų trūkumu susidūrė daugiau darbdavių nei 2022 m. Kas antras (53,9 proc.) apklausoje dalyvavęs darbdavys nurodė 2023 m. patyręs darbuotojų trūkumą – negalėjęs rasti reikiamų darbuotojų ar susidūręs su sunkumais jų ieškant ar pritraukiant į įmonę ar įstaigą (2022 m. tokius sunkumus įvardijo 43,7 proc. apklaustų darbdavių).

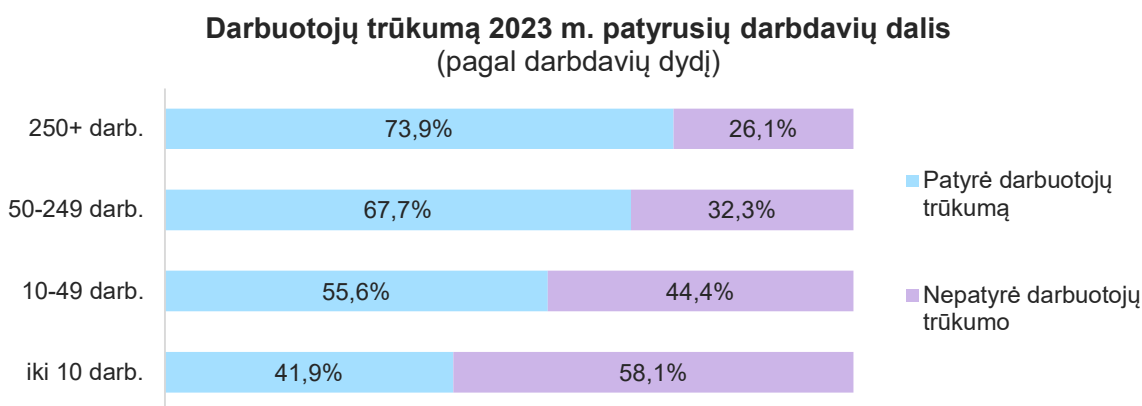
Daugiausiai darbdavių nurodė susidūrę su sunkumais ieškant tokių darbuotojų:

- *Specialistų ir įstaigų tarnautojų grupėje* – vadybininkų, inžinierių (mechanikos, automatikos, elektros, elektronikos ir kt.), gydytojų, slaugos specialistų, mokytojų, socialinių darbuotojų, buhalterijų, IT specialistų, psichologų;

² Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje vidutinis bruto mėnesio darbo užmokestis 2023 m. III ketv. – 1369 Eur, šalyje – 2006 Eur (šaltinis – Valstybės duomenų agentūra).

- *Kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų darbuotojų grupėje* – vairuotojų (vilkikų, autobusų), virėjų, šaltkalvių, suvirintojų, elektrikų, statybininkų, mechanikų, santechnikų, staklininkų (CNC ir kt.), betonuotojų, ekskavatorininkų, pardavėjų, padavėjų, barmenų.

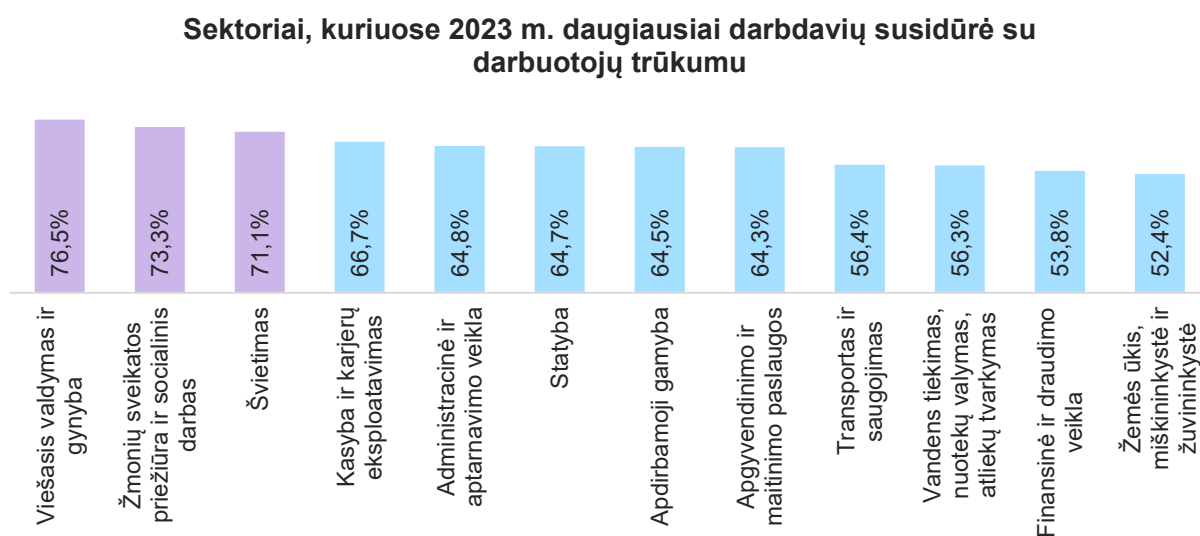
Darbuotojų trūkumo problema buvo aktualesnė didesniems darbdaviams. Sunkumų randant darbuotojų patyrė beveik trys ketvirtadaliai (73,9 proc.) didelių įmonių ir įstaigų, t. y. tų, kuriuose dirba daugiau nei 250 darbuotojų. Tarp mažų įmonių (iki 10 dirbančiųjų) su tokiu sunkumu susidūrė 41,9 proc.



Sektoriniai skirtumai. Darbuotojų trūkumo problema 2023 m. aktualiausia buvo žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo bei švietimo sektoriuose. Šiuose sektoriuose patirtą darbuotojų trūkumą įvardijo daugiau nei 70 proc. darbdavių.

Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas, viešasis valdymas bei švietimas į dažniausiai su darbuotojų trūkumo problema susiduriančių sektorių penketuką pateko ir praėjusiais metais.

Be įvardintų sektorių, daugiau nei pusė darbdavių patyrė sunkumų ieškant darbuotojų statybos, apdirbamosios gamybos, transporto ir saugojimo, žemės ūkio ir miškininkystės, vandens tiekimo, nuotekų ir atliekų tvarkymo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinės ir aptarnavimo, finansinės ir draudimo veiklos sektoriuose.



Paiškinimas: išskirti sektoriai, kuriuose sunkumų apsirūpinant reikiamais darbuotojais patyrė daugiau nei pusė apklaustų darbdavių.

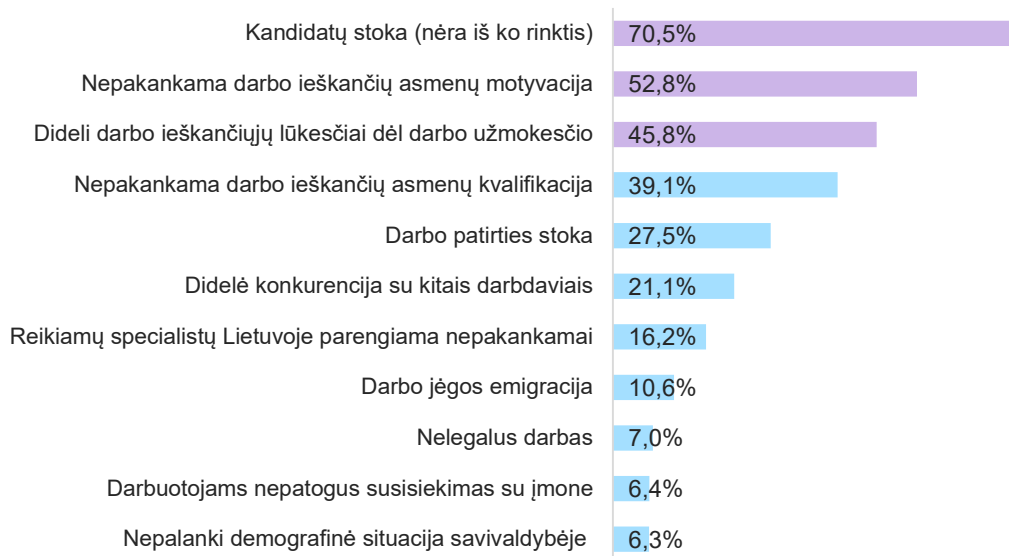
Teritoriniai skirtumai. Daugiausiai darbdavių, patyrusių sunkumų ieškant darbuotojų – Alytaus apskrityje (65,9 proc.), mažiausiai – Vilniaus (42,9 proc.) apskrityje.

Darbuotojų trūkumo priežastys

Dažniausiai darbdavių įvardintos darbuotojų trūkumo priežastys – kandidatų stoka (kuomet į darbo skelbimą neatsiliepia nė vienas asmuo, nėra iš ko vykdyti atranką), darbo ieškančiųjų motyvacijos trūkumas bei dideli lūkesčiai dėl darbo užmokesčio.

Kandidatų stoką darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo 70,5 proc. tyrime dalyvavusių darbdavių, 2023 m. patyrusių sunkumų ieškant ir pritraukiant darbuotojų. Darbo ieškančiųjų motyvacijos trūkumą bei didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl darbo užmokesčio nurodė apie pusė su darbuotojų trūkumo problema susidūrusių įmonių ir įstaigų. Nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo du penktadaliai.

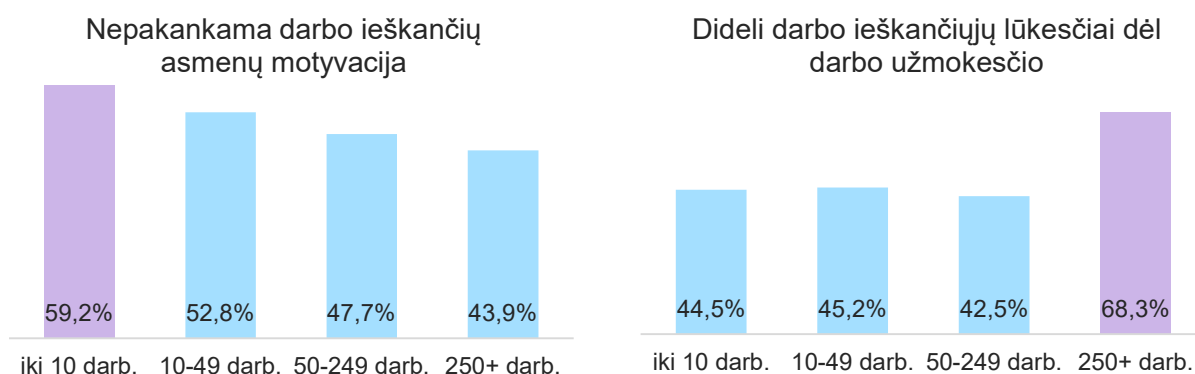
Darbuotojų trūkumo įmonėje ar įstaigoje priežastys (priežastį nurodžiusių darbdavių dalis)



Kitomis darbuotojų trūkumo priežastimis darbdaviai vardijo žalingus darbo ieškančiųjų įpročius, demotyvuojančią socialinių išmokų sistemą, ribojimus įdarbinant trečiųjų šalių piliečius.

Mažesni darbdaviai darbuotojų trūkumo priežastimi dažniau nurodė darbo ieškančiųjų motyvacijos stoką, didesni – didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio ir konkurenciją su kitais darbdaviais. Didesniems darbdaviams aktualesnis nei mažiems buvo nepatogus susisiektis su įmone (tokią priežastį vardijo kas dešimtas didelis darbdavys ir kas dvidešimta labai maža įmonė).

Darbdavių, įvardijusių nurodytą darbuotojų trūkumo priežastį, dalis



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, 2023 m. susidūrusių su **kandidatų stoka** ieškant darbuotojų – viešojo valdymo ir švietimo sektoriuose. Šią priežastį įvardijo 92,3 proc. viešojo valdymo ir 80,2 proc. švietimo darbdavių, sprendusių personalo trūkumo problemą.

Kandidatų stoką išskyrė ir nekilnojamojo turto operacijų (80 proc.), elektros, dujų ir garo tiekimo (77,8 proc.), transporto ir saugojimo (76,4 proc.), profesinės, mokslinės ir techninės veiklos (74,2 proc.), statybos (72,7 proc.), apdirbamosios gamybos (71,6 proc.), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (71,4 proc.), žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (70,3 proc.) veiklą vykdančys darbdaviai.

Motyvacijos dirbti stoka darbuotojų trūkumo priežastimi dažniausiai vardinta žemės ūkio sektoriuje. Šią priežastį nurodė beveik trys ketvirtadaliai (72,7 proc.) šiame sektoriuje veikiančių darbdavių, kurie 2023 m. patyrė sunkumų ieškant darbuotojų.

Su dideliais darbo ieškančiųjų lūkesčiais dėl darbo užmokesčio dažniausiai susidūrė finansinės ir draudimo veiklos įmonės bei viešojo valdymo paslaugas teikiančios įstaigos. Šį veiksnį darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo 85,7 proc. finansinės ir draudimo veiklos įmonių, patyrusių sunkumų dėl darbuotojų pritraukimo, ir 76,9 proc. viešojo valdymo įstaigų.

Didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio nurodė ir pusė informacijos ir ryšių, profesinę, mokslinę ir techninę bei administracinę ir aptarnavimo veiklą vykdančių darbdavių, 2023 m. patyrusių sunkumų apsirūpinant darbo jėga. Jei ITR bei profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriai patenka į didžiausią vidutinį darbo užmokestį mokančiųjų sektorių trejetuką, tai administracinės ir aptarnavimo veiklos sektorius užima vietą penketuke sektorių, kuriuose vidutinis darbo užmokestis mažiausias.

Darbo ieškančiųjų kvalifikacijos stoką daugiausiai įvardijo finansinės ir draudimo, elektros, dujų ir garo tiekimo, informacijos ir ryšių, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos bei vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei regeneravimo sektorių darbdaviai. Juose bent pusė įmonių, patyrusių darbuotojų trūkumą, nurodė nepakankamą kandidatų kvalifikaciją.

Per mažas parengiamų specialistų skaičius aktualiausias švietimo ir žmonių sveikatos priežiūros sektoriams. Daugiau nei trečdalis (38,3 proc.) švietimo įstaigų, 2023 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu, nurodė nepakankamą šalyje parengiamų specialistų skaičių. Žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo paslaugų sektoriuje tokių darbdavių buvo beveik ketvirtadalis (24,3 proc.).

Nepakankamą šalyje parengiamų specialistų skaičių įvardijo ir kas penkta darbuotojų trūkumą patyrusi įmonė elektros, dujų ir garo tiekimo, statybos bei apdirbamosios gamybos sektoriuose.

Emigraciją darbuotojų trūkumo priežastimi nurodė kas devintas darbdavys, susidūręs su darbuotojų trūkumo problema. Daugiausia įmonių, susiduriančių su darbuotojų trūkumu dėl emigracijos – statybos (19,1 proc.), žemės ūkio ir miškininkystės (18,2 proc.) bei elektros, dujų ir garo tiekimo (22,2 proc.) sektoriuose.

Emigraciją darbuotojų trūkumo priežastimi įvardija ir kas šešta (16,2 proc.) žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo įstaiga bei kas septinta-aštunta – informacijos ir ryšių (13,3 proc.) bei transporto ir saugojimo (15,7 proc.) veiklą vykdanči įmonė.

Nelegalų darbą darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo kas šešta-septinta (15,5 proc.) statybos sektoriaus įmonė, 2023 m. susidūrusi su sunkumais ieškant darbuotojų.

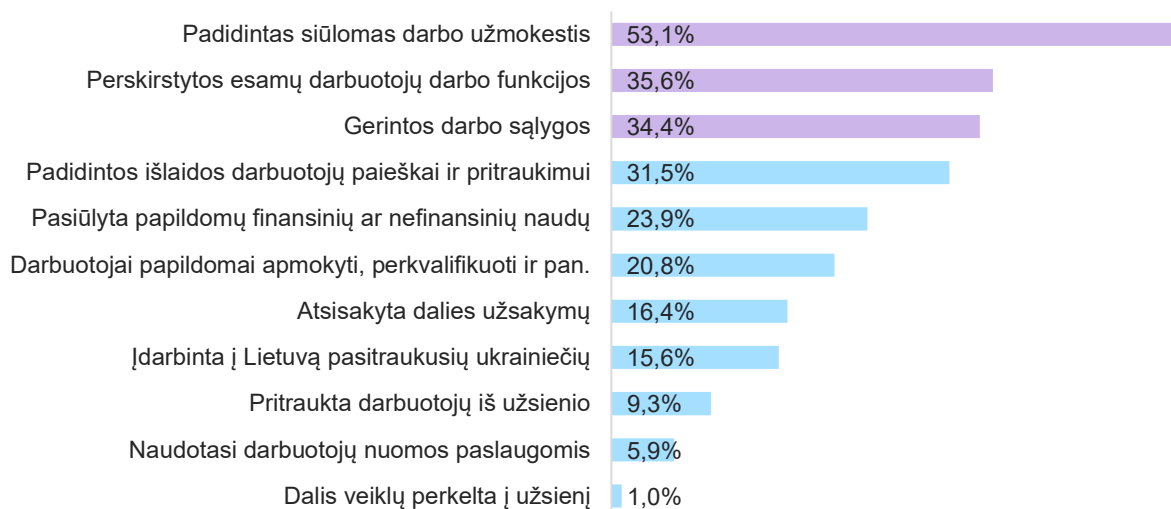
Teritoriniai skirtumai. Su dideliais darbo ieškančiųjų lūkesčiais dėl užmokesčio daugiausiai susidūrė Klaipėdos ir Kauno apskričių darbdaviai (atitinkamai 55,6 proc. ir 50,6 proc.), motyvacijos stoka – Alytaus (63,3 proc.), nepakankama kvalifikacija – Utenos (52,2 proc.). Didelę konkurenciją su kitais darbdaviais labiausiai išskyrė Vilniaus apskrities darbdaviai (28,9 proc.), emigraciją – Telšių (20 proc.), prastėjančią demografinę situaciją – Panevėžio (15,9 proc.).

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai

Dažniausiai naudotas darbuotojų trūkumo sprendimo būdas – siūlomo darbo užmokesčio didinimas. Jį taikė kas antras su sunkumais ieškant darbuotojų susidūręs darbdavys.

Kas trečias su darbuotojų trūkumą patyręs darbdavys perskirstė darbo funkcijas esamiems darbuotojams ar gerino darbo sąlygas. Kiek mažiau nei trečdalis didino išlaidas darbuotojų paieškai ir pritraukimui, ketvirtadalis darbdavių siūlė papildomas finansines ar nefinansines naudas, penktadalis rinkosi perkvalifikavimą ar mokymus.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai (sprendimus taikiusių darbdavių dalis)

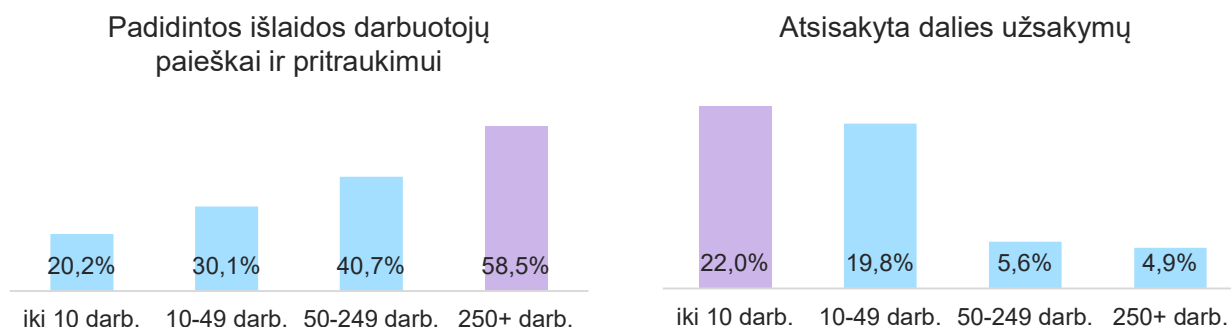


Be įvardintų sprendimo būdų, susidūrę su darbuotojų trūkumu darbdaviai:

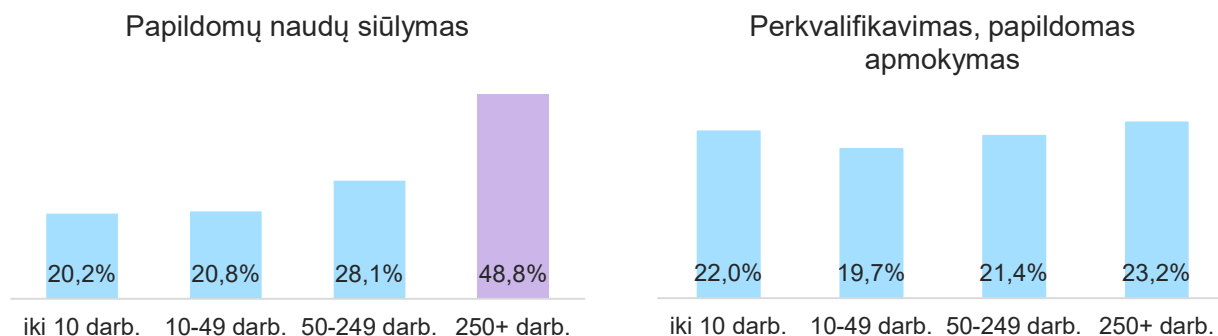
- Automatizavo procesus ar modernizavo naudojamą technologijas;
- Ieškojo naujų darbuotojų šaltinių (pvz., apmokė ir įdarbino studentų, atsigręžė į vyresnius);
- Darbuotojų ieškojo įvairiais kanalais;
- Dalį veiklų perleido subrangovams.

Didesni darbdaviai dažniau rinkosi tokius darbuotojų trūkumo sprendimo būdus kaip išlaidų darbuotojų pritraukimui ar siūlomo darbo užmokesčio didinimas, papildomų naudų siūlymas, darbo sąlygų gerinimas, nuo karo į Lietuvą pasitraukusių ukrainiečių ar užsieniečių įdarbinimas. Maži darbdaviai dažniau nei didesni rinkosi dalies užsakymų atsisakymą. Perkvalifikavimas ar papildomas apmokymas bei funkcijų perskirstymas esamiems darbuotojams buvo vienodai populiarus tarp įvairaus dydžio įmonių.

Darbdavių, pasirinkusių nurodytą darbuotojų trūkumo sprendimo būdą, dalis



Darbdavių, pasirinkusių nurodytą darbuotojų trūkumo sprendimo būdą, dalis



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, **didinusių siūlomą darbo užmokestį** dėl darbuotojų trūkumo – elektros, dujų ir garo tiekimo, statybos, administracinės ir aptarnavimo veiklos bei viešojo valdymo sektoriuose. Tokį darbuotojų trūkumo sprendimo būdą besirinkusių darbdavių skaičius perkopė 60 proc.

Daugiausia įmonių ir įstaigų, kurios dėl darbuotojų trūkumo **perskirstė darbo funkcijas** esamiems darbuotojams – finansinės ir draudimo, viešojo valdymo, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose. Tokį darbuotojų trūkumo sprendimo būdą rinkosi pusė ir daugiau šių sektorių darbdavių.

Išlaidas darbuotojų paieškai ir pritraukimui daugiausiai didino finansinės ir draudimo veiklos bei transporto ir saugojimo sektorių darbdaviai. Tokį būdą spręsti darbuotojų trūkumą pasirinkusiųjų skaičius šiuose sektoriuose perkopė 40 proc. ribą.

Papildomas finansines ir nefinansines naudas kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą dažniausiai rinkosi finansinės ir draudimo veiklos, nekilnojamojo turto operacijų bei žmonių sveikatos priežiūros darbdaviai. Šiuose sektoriuose papildomomis naudomis pritraukti darbuotojų bandė 40 proc. ir daugiau darbdavių.

Perkvalifikavimą ar papildomus mokymus dažniausiai siūlė finansinę ir draudimo bei profesinę mokslinę ir techninę veiklas vykdančys darbdaviai (tokių buvo daugiau nei trečdalis).

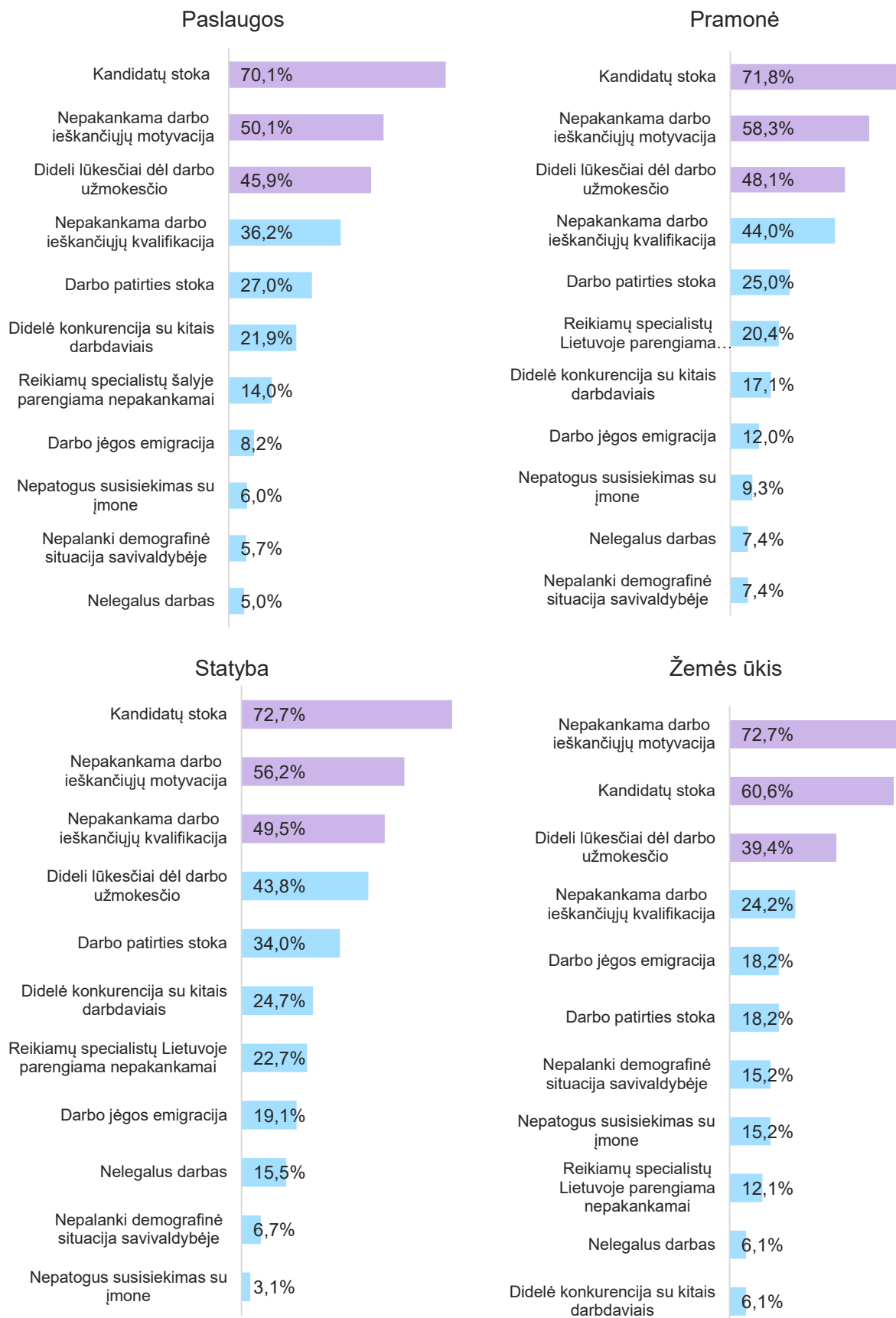
Darbuotojų pritraukimą iš užsienio dažniausiai taikė transporto ir saugojimo bei statybos įmonės. Į Lietuvą pasitraukusių ukrainiečių įdarbinimą kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą dažniausiai rinkosi apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei apdirbamosios gamybos įmonės.

Užsakyimų dėl darbuotojų trūkumo daugiausiai nurodė atsisakę statybos sektoriaus darbdaviai.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, kurie susidūrę su darbuotojų trūkumu didino išlaidas darbuotojų pritraukimui – Vilniaus apskrityje (38,5 proc.). Daugiausia įmonių, kurie darbuotojų trūkumą sprendė darbuotojus perkvalifikuojant ar papildomai apmokant – Šiaulių ir Panevėžio apskrityse (atitinkamai 45,9 proc. ir 45,5 proc.).

Darbo užmokesčio didinimas, darbo funkcijų perskirstymas esamiems darbuotojams bei darbo sąlygų gerinimas ir išliko populiariausiais darbuotojų trūkumo sprendimo būdais. Palyginti su 2022 m., 2023 m. ūgtelėjo darbdavių, kurie dėl darbuotojų trūkumo perskirstė darbo funkcijas esamiems darbuotojams, dalis (nuo 31,9 proc. iki 35,6 proc.).

Darbdavių įvardintos darbuotojų trūkumą sąlygojusios priežastys (ūkio sektoriuose)

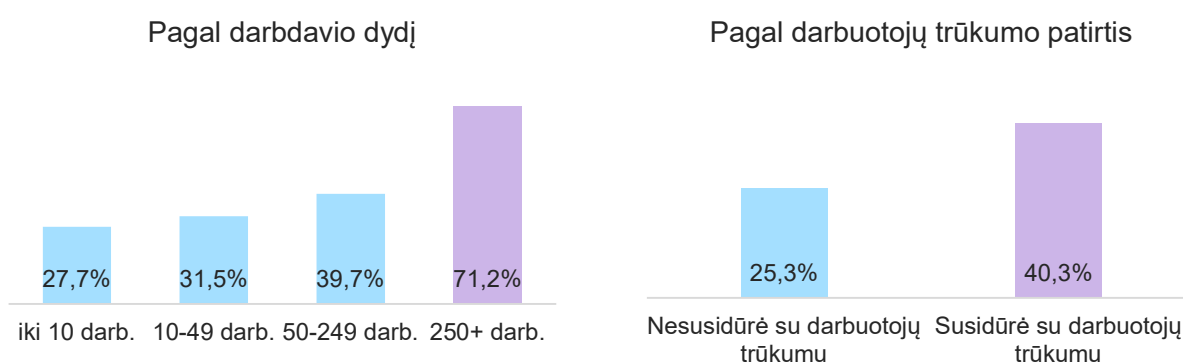


Darbdavio įvaizdžio kūrimas ir stiprinimas

Darbdavio įvaizdžio kūrimui ir stiprinimui 2023 m. dėmesio skyrė kas trečias apklausoje dalyvavęs darbdavys (33,4 proc.). Dažniau dėmesio viešosios nuomonės apie įmonę kaip darbdavį formavimui skyrė didesnės įmonės bei tie darbdaviai, kurie susidūrė su darbuotojų trūkumu (turėjo sunkumų jų randant ar pritraukiant į įmonę).

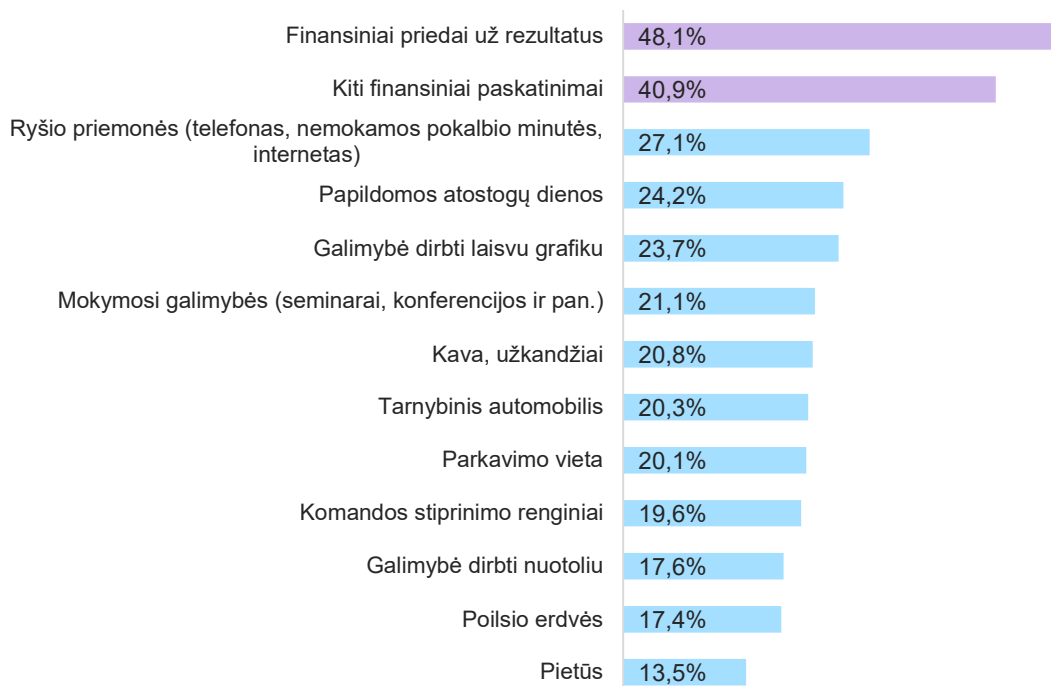
Daugiausiai darbdavio įvaizdžiui dėmesio skyrusių įmonių ir įstaigų – finansinės ir draudimo veiklos bei viešojo valdymo sektoriuose. Čia kas antras darbdavys nurodė 2023 m. investavęs į darbdavio įvaizdį. Mažiausiai darbdavių, skyrusių dėmesio darbdavio įvaizdžiui – žemės ūkio sektoriuje (nesiekia penktadalio).

Į darbdavio įvaizdį 2023 m. investavusių darbdavių dalis



Viena iš darbdavio įvaizdžio kūrimo praktikų – **papildomos naudos**, įgalinančios išsiskirti darbo rinkoje iš panašią veiklą vykdančių darbdavių bei prisidedančios prie palankumo darbdavio atžvilgiu formavimo.

Darbdavių nuomone dirbantiesiems patraukliausios naudos (naudą įvardijusių darbdavių dalis)



Darbdavių nuomone, 2023 m. patraukliausios papildomos naudos darbuotojams buvo finansinės paskatos – finansiniai priedai už rezultatus (48,1 proc.) ir kiti finansiniai skatinimo priedai (40,9 proc.).

Papildomas atostogų dienas ir galimybę dirbti laisvu grafiku kaip darbuotojams patrauklias papildomas naudas išskyrė kas ketvirtas darbdavys (atitinkamai 24,2 proc. ir 23,7 proc.), papildomas mokymosi galimybes – kas penktas (21,1 proc.).

Sektoriniai skirtumai. **Finansinių priedų už rezultatus** patrauklumą dažniau nei kitų sektorių darbdaviai vardijo statybos, kasybos ir karjeros eksploatavimo, apdirbamosios gamybos bei finansinės ir draudimo veiklos įmonės.

Galimybės dirbti **laisvu grafiku** patrauklumą dirbantiesiems dažniausiai nurodė profesinę, mokslinę ir techninę bei meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą vykdančys darbdaviai.

Papildomų atostogų dienų patrauklumą dažniau įvardijo švietimo, viešojo valdymo ir žmonių sveikatos priežiūros įstaigos.

Mokymosi galimybes (dalyvavimą konferencijose, seminaruose, mokymuose ir pan.) kaip patrauklią papildomą naudą dažniausiai nurodė viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo sektoriaus darbdaviai.

Galimybė **dirbti nuotoliu** kaip darbuotojui patraukli papildoma nauda dažniausiai vardinta viešojo valdymo, informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos bei profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose. **Komandos stiprinimo renginius** dažniau nei kitų sektorių darbdaviai įvardijo žmonių sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigos.

Tarnybinį automobilį kaip darbuotojui patrauklią papildomą naudą dažniausiai vardijo žemės ūkio ir miškininkystės bei statybos įmonės.

Užkandžius ar pietus kaip darbuotojams patrauklią naudą dažniausiai nurodė apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektorius.

Elgsenos darbo rinkoje pokyčiai

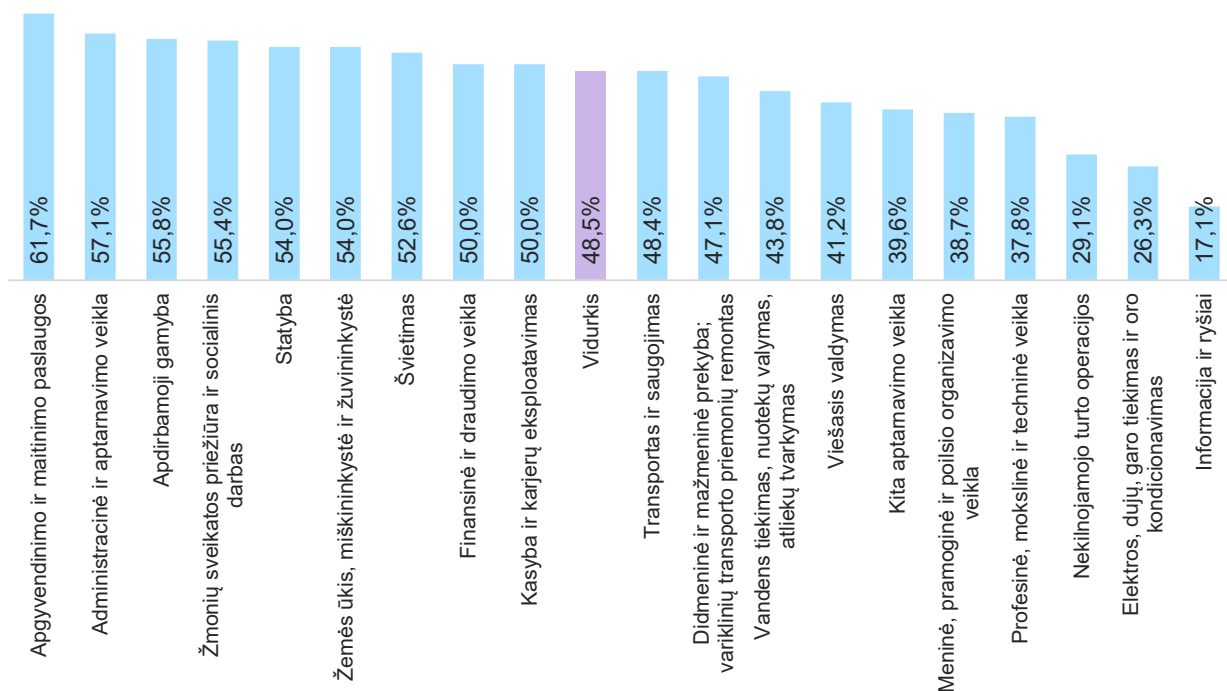
Kas antras (48,5 proc.) apklausoje dalyvavęs darbdavys išsakė pastebėjimą, kad pastaraisiais metais vis **sunkiau pavyksta prisikviesti kandidatų į darbo pokalbį**. Daugiausiai su tokia patirtimi susidūrė apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, apdirbamosios gamybos ir administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose veikiantys darbdaviai, mažiausiai – informacijos ir ryšių, elektros, dujų ir garo tiekimo veiklą vykdančios įmonės.

Kiek daugiau nei trečdalis (37,7 proc.) darbdavių nurodė pastebintys dažnesnes situacijas, kuomet atrankos metu **pasirinktas kandidatas sutartą dieną neatvyksta įsidarbinti**. Daugiausia tokių darbdavių – tuose pačiuose sektoriuose, kuriuose sunkiausiai sekasi prisikviesti darbo ieškančiųjų į darbo pokalbius, t. y. apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apdirbamosios gamybos. Mažiausiai įmonių, fiksuojančių padažnėjusias situacijas, kuomet darbo ieškantysis sutartą dieną neatvyksta įsidarbinti – informacijos ir ryšių sektoriuje.

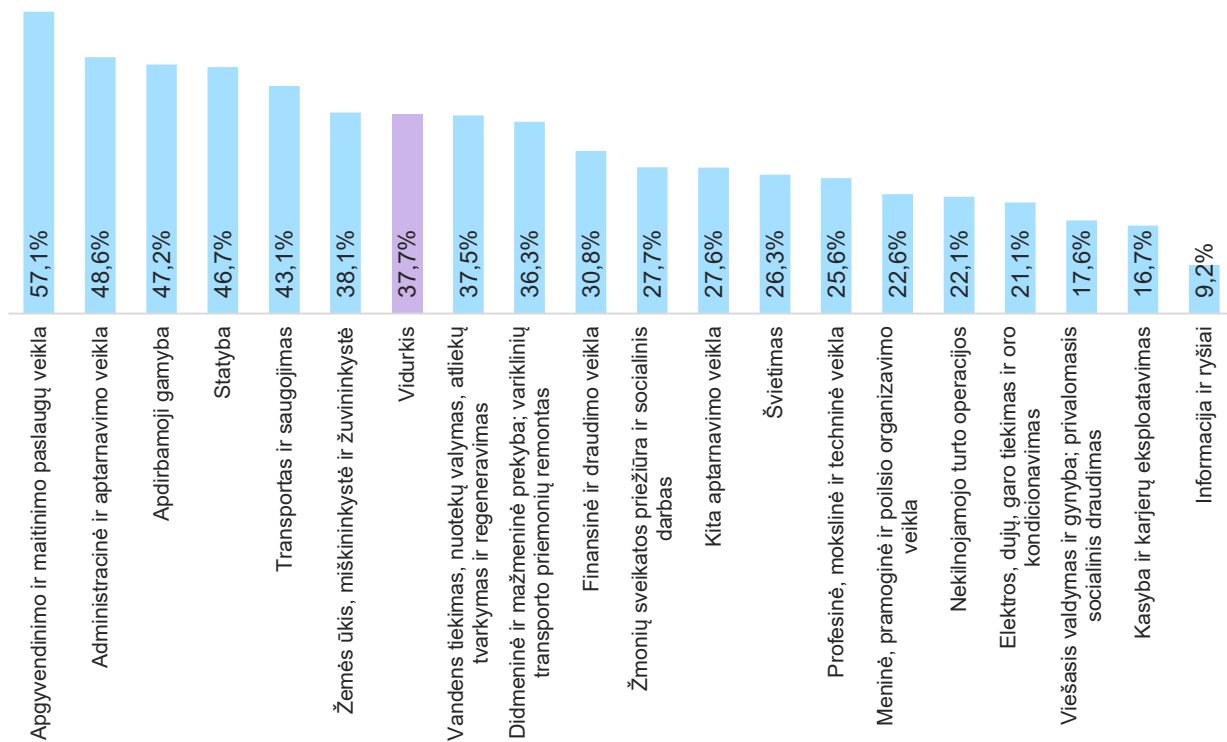
Atkreiptinas dėmesys, kad apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje vidutinis darbo užmokestis³ – mažiausias lyginant su kitais veiklos sektoriais, informacijos ir ryšių – didžiausias.

³ Valstybės duomenų agentūros duomenys

Darbdavių, išsakiusių pastebėjimą, kad vis sunkiau prisikviesti kandidatų į darbo pokalbį, dalis



Darbdavių, išsakiusių pastebėjimą, kad vis dažniau pasitaiko situacijų, kuomet pasirinktas kandidatas sutartą dieną neatvyksta įsidarbinti, dalis



Kas ketvirtas darbdavys (24,2 proc.) teigė, jog pastaraisiais metais padažnėjo atvejų, kuomet **darbuotojai nepranešę neatvyksta į darbą**. Daugiausiai su tokiu reiškiniu susidūrė apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, apdirbamosios gamybos ir statybos įmonės (kiek daugiau nei trečdalis apklausoje nuomonę išreiškusių darbdavių). Mažiausiai tokį reiškinį fiksavo viešojo valdymo įstaigos, informacijos ir ryšių bei kasybos ir karjerų eksploatavimo vykdančios įmonės.

Darbdavių teigimu, pastaraisiais metais padažnėjo atvejų, **kuomet išdirbė mėnesį ar šiek tiek daugiau darbuotojai meta darbą be „rimtos priežasties“** (argumentuodami, kad „nepatinka“ ir pan.). Tokį reiškinį fiksuoja kas trečias (35,9 proc.) apklausoje dalyvavęs darbdavys. Daugiausiai tokių – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, apdirbamosios gamybos ir statybos sektoriuose (padažnėjusias tokias situacijas teigia užfiksavę apie pusę šiuose sektoriuose veikiančių įmonių). Mažiausiai su tokiomis situacijomis susiduria informacijos ir ryšių bei elektros, dujų ir garo tiekimo veiklą vykdančios įmonės (apie dešimtadalis).

Darbdaviai teigia fiksuojantys pastaraisiais metais padažnėjusius prašymus didinti darbo užmokestį, gerinti fizines darbo sąlygas ar dirbti nuotoliu. Jų pastebėjimu, prašymų didinti darbo užmokestį padaugėjo labiau nei prašymų gerinti fizines darbo sąlygas ar pageidavimų visą ar dalį laiko dirbti iš namų.

Pastaraisiais metais padažnėjusius **prašymus didinti darbo užmokestį** fiksavo apie du penktadalius darbdavių (44 proc.). Daugiausiai įmonių, susidūrusių su tokia situacija – elektros, dujų ir garo tiekimo, informacijos ir ryšių, statybos bei žemės ūkio ir miškininkystės sektoriuose.

Su padažnėjusiais darbuotojų **pageidavimais gerinti fizines darbo sąlygas** susidūrė trečdalis (32,3 proc.) darbdavių. Dažniau nei kituose sektoriuose užfiksuotą tokį reiškinį vardijo viešojo valdymo ir švietimo įstaigos.

Padažnėjusius darbuotojų **prašymus visą ar dalį laiko dirbti nuotoliu** pastebėjo kas penktas darbdavys (18,8 proc.). Daugiausia tokių – viešojo valdymo, informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos sektoriuose.

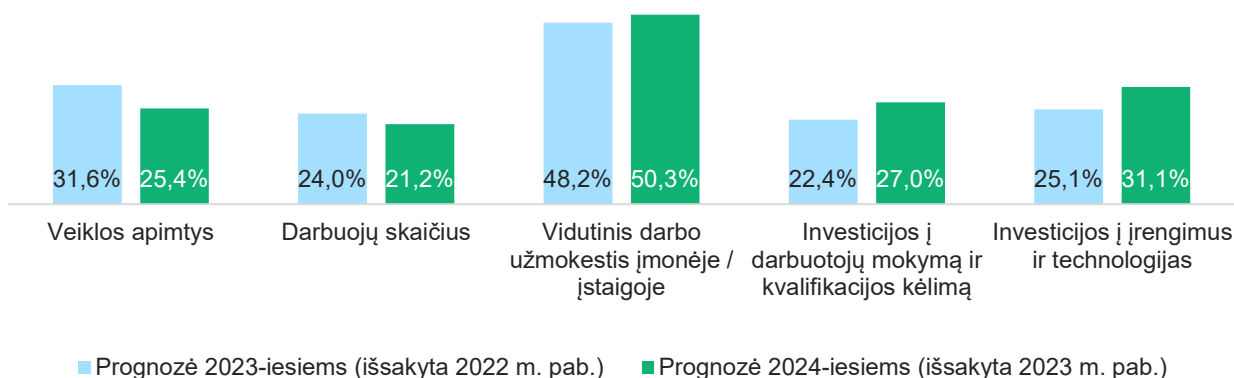
Informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos įmonės bei viešojo valdymo įstaigos dažniau fiksavo daugėjančius prašymus dirbti nuotoliu nei didinti darbo užmokestį ar gerinti fizines darbo sąlygas.

2024-ieji darbdavių požiūriu: planuojami pokyčiai ir laukiami iššūkiai

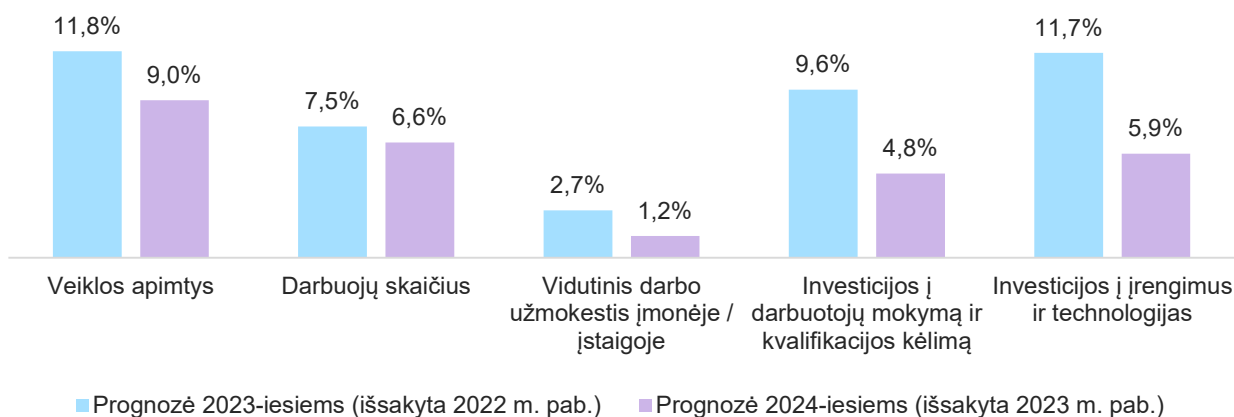
Numatomi veiklos pokyčiai 2024 m.

Pasitinkant 2024-uosius, darbo rinkoje – atsargus darbdavių optimizmas. Optimistiškai nusiteikusių darbdavių (ketinančių didinti veiklos apimtį, darbuotojų skaičių, darbo užmokestį ar didinti lėšas darbuotojų mokymams ar technologijoms) – daugiau nei numatančių mažėjimą įvardintose srityse. Visgi, didėsi veiklos apimtį ar augsiantį darbuotojų skaičių planuoja mažiau įmonių nei pernai ar užpernai, o tų, kurie tikisi išlaikyti praėjusių metų veiklos apimtį bei darbuotojų skaičių, dalis ūgtelėjo.

Nurodytoje srityje augimą planuojančių darbdavių dalis



Nurodytoje srityje mažėjimą planuojančių darbdavių dalis



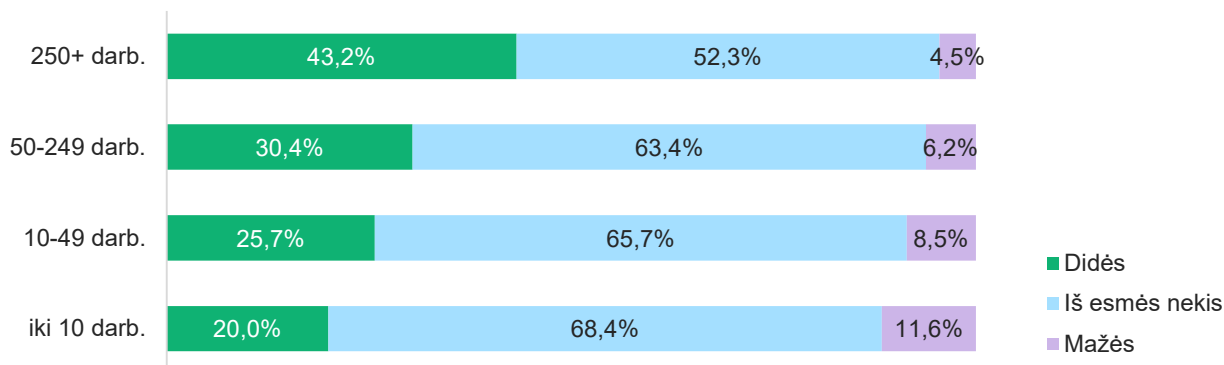
Veiklos apimtys

Du trečdaliai (65,6 proc.) apklaustų įmonių ir įstaigų prognozuoja, kad 2024 m. veiklos apimtys iš esmės nekis. Kas vienuoliktą (9 proc.) numato mažėsią gamybos ar paslaugų mastus, kas ketvirtą (25,4 proc.) tikisi veiklos apimtį padidinti.

Numatančių veiklos apimtį didėjimą dalis – mažesnė nei praėjusiais ar užpraėjusiais metais. Nekintančias veiklos apimtį nusiteikusių išlaikyti darbdavių dalis – didesnė nei prieš metus ar dvejus.

Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai – didesnė jų dalis planuoja augsiančią gamybos ar paslaugų apimtį. Tarp mažesnių – daugiau tų, kurie tikisi išlaikyti nekintančią veiklos apimtį arba numato mažėsią gamybos ar paslaugų mastą.

Darbdavių numatomi gamybos ir/ar paslaugų apimties pokyčiai 2024 m. (pokyčius numatančių skirtingo dydžio darbdavių dalis)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausiai darbdavių, planuojančių didesnes nei pernai gamybos ir paslaugų apimtis – vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei regeneravimo įmonės, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, apdirbamosios gamybos sektoriuose. Didesnių gamybos ar paslaugų mastų tikisi bent trečdalis šiuose sektoriuose apklaustų darbdavių.

Daugiausiai numatančių mažėsiančias veiklos apimtis – statybos, žemės ūkio ir nekilnojamojo turto operacijų sektoriuose.

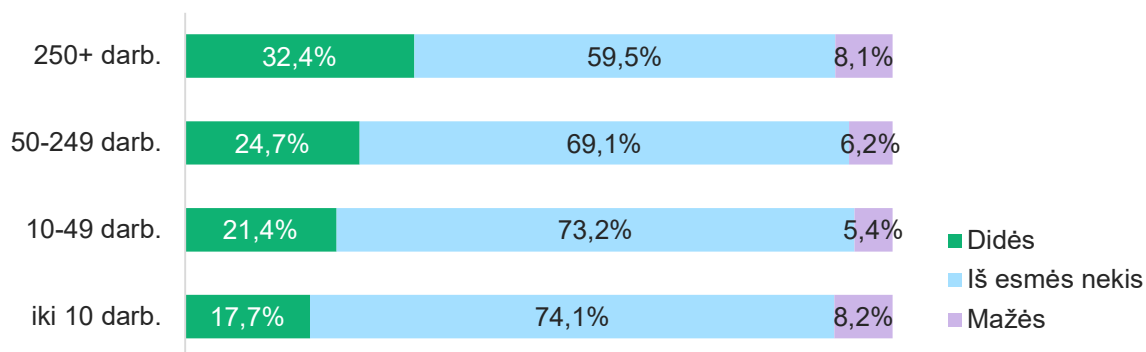
Palyginti su praėjusiais metais, mažėjo darbdavių, numatančių gamybos ir/ar paslaugų apimčių pokyčius, t. y. mažėjo planuojančių jas didinti ar mažinti, tačiau daugėjo ketinančių išlaikyti status quo. Neženkliai ūgtelėjo didesnių gamybos ir/ar paslaugų mastų besitikinčių darbdavių apdirbamosios gamybos, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo sektoriuose (augimas nesiekė 5 proc. punkto).

Darbuotojų skaičius

2024 m. nekisiantį darbuotojų skaičių planuoja 72,2 proc. darbdavių. Didėsiantį dirbančiųjų skaičių įmonėje ar įstaigoje numato kas penktas (21,2 proc.), mažėsiantį – kas penkioliktas (6,6 proc.)

Daugiau numatančių darbuotojų skaičiaus augimą (užpildant esamus etatus ar kuriant naujas darbo vietas) – tarp didesnių darbdavių.

Darbdavių numatomi darbuotojų skaičiaus pokyčiai 2024 m. (pokyčius numatančių skirtingo dydžio darbdavių dalis)



Daugiausia darbdavių, planuojančių, kad įmonėje ar įstaigoje darbuotojų skaičius didės artimiausiais metais – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei statybos įmonėse (tokius planus išsakė kas trečias darbdavys šiuose sektoriuose). Daugiausia numatančių mažėsiantį darbuotojų skaičių – žemės ūkio ir miškininkystės sektoriuje (kas šeštas darbdavys).

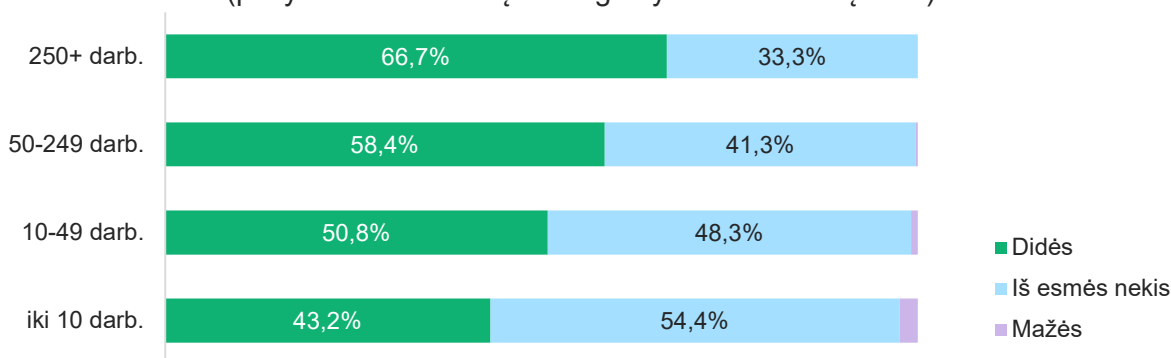
Palyginti su praėjusiais metais, šiek tiek mažėjo darbdavių, numatančių augšiantį ar mažėsiantį darbuotojų skaičių įmonėje ar įstaigoje, daugėjo numatančių išlaikyti nekisiantį darbuotojų skaičių. Neženkliai ūgtelėjo darbuotojų skaičių didinti planuojančių darbdavių dalis apdirbamosios gamybos, elektros, dujų ir garo tiekimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, profesinės, mokslinės ir techninės, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos sektoriuose.

Vidutinio darbo užmokesčio įmonėje kaita

Augsiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje ar įstaigoje numato kas antras darbdavys. Daugiau planuojančių didinti darbo užmokestį – tarp didesnių darbdavių. Tarp smulkių (iki 10 darb.) įmonių – didesnė dalis nusiteikusi išlaikyti nekisiantį darbo užmokestį.

Darbdavių numatomi vidutinio darbo užmokesčio pokyčiai 2024 m.

(pokyčius numatančių skirtingo dydžio darbdavių dalis)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, planuojančių vidutinio darbo užmokesčio augimą – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, finansinės ir draudimo, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, švietimo ir apdirbamosios gamybos sektoriuose.

Palyginti su praėjusiais ir užpraėjusiais metais, darbo užmokesčio kaitą planuojančių darbdavių proporcijos kito neženkliai. Apie pusę jų kasmet numato augšiantį darbo užmokestį, beveik pusė – nekisiantį. Mažinti darbo užmokestį ketinančių darbdavių dalis trečius metus iš eilės nesiekia 3 proc.

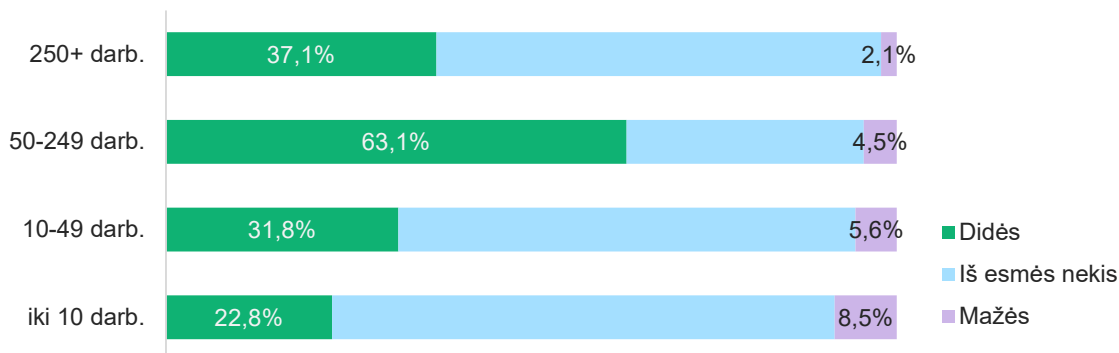
Investicijos į įrengimus ir technologijas

Didinti lėšas įrenginiams ir technologijoms planuoja beveik trečdalis (31,1 proc.) apklaustų darbdavių, mažinti – 5,9 proc.

Tarp didesnių darbdavių – daugiau planuojančių tokių lėšų augimą. Didinti lėšas įrengimams planuoja 22,8 proc. darbdavių, kuriuose darbuotojų skaičius nesiekia dešimties, ir 42,5 proc. jų, kuriuose darbuotojų skaičius perkopęs 50. Tarp mažų darbdavių (turinčių iki 10 darbuotojų) – didesnė dalis numatančių, kad 2024 m. tokios lėšos mažės.

Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, planuojančių didesnes nei pernai lėšas technologijoms – tarp vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, elektros, dujų ir garo tiekimo, apdirbamosios gamybos įmonės bei viešojo valdymo įstaigos. Mažiausiai ketinančių tokias lėšas didinti – tarp nekilnojamojo turto operacijų bei kasybos ir karjeros eksploatavimo veiklą vykdančių darbdavių.

Darbdavių numatomas lėšų technologijoms pokytis 2024 m. (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)

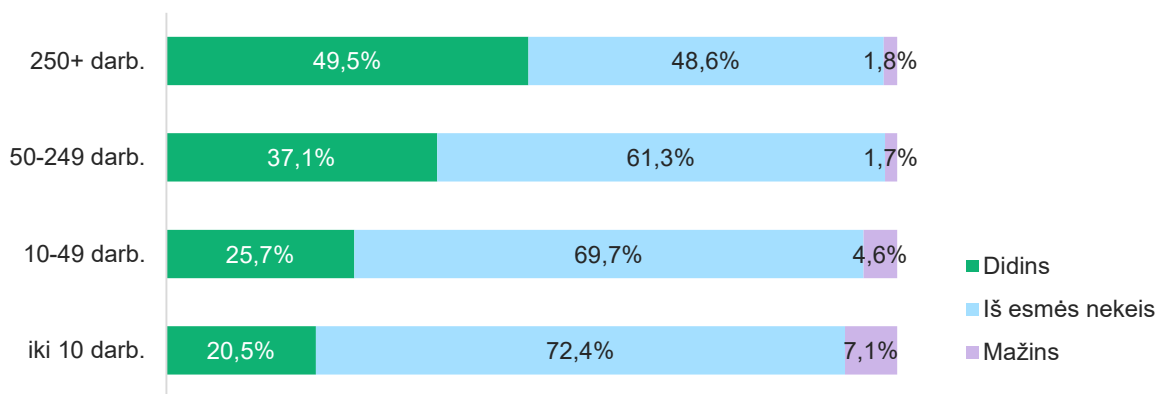


Palyginti su praėjusiais metais, didėjo darbdavių, numatančių tokias didinti išlaidas, dalis, mažėjo ketinančių mažinti tokias lėšas.

Lėšos darbuotojų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui

Kas ketvirtas (27 proc.) darbdavys 2024 m. ketina skirti daugiau lėšų darbuotojų mokymui nei praėjusiais metais. Daugiau, planuojančių tokių išlaidų didėjimą – tarp didelių darbdavių. Tarp mažesnių – daugiau numatančių tokių išlaidų dydžio nekeisti arba jas mažinti.

Darbdavių numatomas lėšų darbuotojų mokymui pokytis 2024 m. (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių didinti lėšas darbuotojų mokymui – viešojo valdymo įstaigose (9 iš 10 nurodė planuojančios augšiančias tokias išlaidas). Be viešojo valdymo įstaigų, daugiausiai įmonių ir įstaigų, ketinančių skirti daugiau lėšų darbuotojų mokymui – finansinės ir draudimo veiklos bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo paslaugų sektoriuose. Čia daugiau lėšų dirbančiųjų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui numato skirti kas antras darbdavys. Švietimo sektoriuje didesnes lėšas darbuotojų mokymui numato du penktadaliai darbdavių.

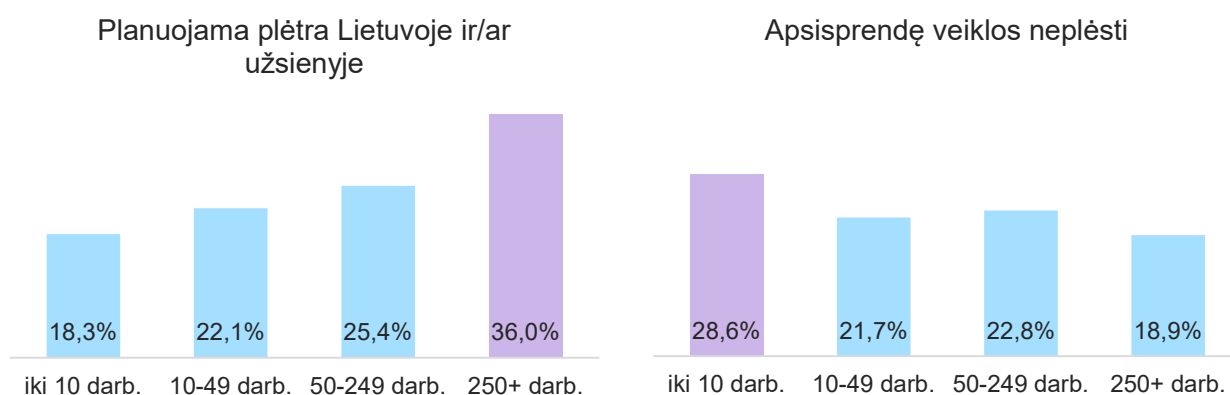
Palyginti su praėjusiais metais, ūgtelėjo darbdavių, planuojančių didinti išlaidas darbuotojų mokymui dalis, mažėjo ketinančių tokias išlaidas mažinti.

Plėtros planai

Ketinimus plėsti veiklą Lietuvoje ir/ar užsienyje 2024 m. išsakė kas penktas apklaustas darbdavys (22 proc.). Plėtros planų Lietuvoje turi 19,2 proc., užsienyje – 6,4 proc. darbdavių (iš jų 3,5 proc. numato galimą plėtrą ir Lietuvoje, ir užsienyje). Veiklos 2024 m. neplėsti apsisprendę kiek mažiau nei ketvirtadalis darbdavių (24 proc.), pusė (54 proc.) – nėra priėmę tvirto sprendimo.

Daugiau plėtrą planuojančių darbdavių – tarp didelių įmonių. Veiklos plėtros planų turi kas trečia apklausta įmonė, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir kas penktas-šeštas darbdavys, turintis iki 10 darbuotojų. Tarp mažų įmonių (iki 10 darbuotojų) – daugiau neturinčių plėtros planų artimiausiais metais (28,6 proc.) nei ketinančių veiklą plėsti.

Veiklos plėtrą 2024 m. planuojančių darbdavių dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių veiklos plėtrą 2024 m. Lietuvoje – statybos, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apdirbamosios gamybos bei vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo sektoriuose (čia kas ketvirtas apklaustas darbdavys pasisakė turįs veiklos plėtros planų artimiausiems metams). Daugiausiai veiklos plėtrą užsienyje numatančių – tarp apdirbamosios gamybos įmonių, transporto ir saugojimo, finansinės veiklos sektoriuose.

Šiomet daugėjo plėtrą planuojančių darbdavių apdirbamosios gamybos, statybos, nekilnojamojo turto operacijų, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo sektoriuose, mažėjo – finansinės ir draudimo veiklos bei informacijos ir ryšių sektoriuose.

Darbuotojų skaičiaus kaita

Darbo vietų kūrimas ir naikinimas

Sukurti bent vieną naują darbo vietą 2024 m. planuoja kiek daugiau nei *trečdalis* apklaustų darbdavių (39,8 proc.) – daugiau nei praėjusiais metais (34,3 proc.), tačiau mažiau nei prieš dvejus metus.

Tarp naujas darbo vietas planuojančių – daugiau didesnių darbdavių. Bent vieną naują darbo vietą sukurti 2024 m. ketina apie pusė (59,5 proc.) įmonių ir įstaigų, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir trečdalis (33,5 proc.) įmonių, kuriose dirbančiųjų skaičius nesiekia 10.

Daugiausia numatančių sukurti naujų darbo vietų – statybos, apdirbamosios gamybos bei transporto ir saugojimo sektoriuose (atitinkamai 57,3 proc., 50,5 proc. ir 48 proc.). Mažiausiai darbo vietas ketinančių kurti darbdavių – tarp elektros, dujų ir garo tiekimo ir žemės ūkio sektoriuose (atitinkamai 10,5 proc. ir 20,6 proc.).

Bent vieną darbo vietą 2024 m. panaikinti ketina kas keturioliktas darbdavys (7,2 proc.). Daugiausiai tokių – viešojo valdymo, žemės ūkio, elektros, dujų ir garo tiekimo sektoriuose (apie dešimtadalis).

Palyginti su praėjusiais metais, naujas darbo vietas ketinančių kurti darbdavių skaičius šiek tiek ūgtelėjo (nuo 34,3 proc. 2022 m. pab. iki 39,8 proc. 2023 m. pab.), tačiau išliko mažesnis nei 2021 m. pabaigoje, kuomet prieš karą Ukrainoje ir ekonomikos lėtėjimą darbo vietų kūrimą planavo beveik pusė darbdavių.

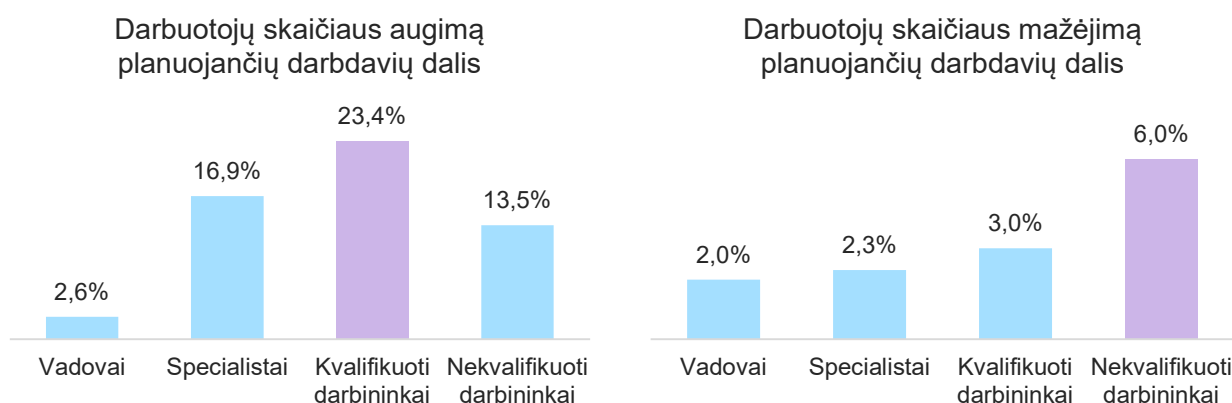
Kvalifikacinės grupės

Paiškinimas: Šiame poskyryje darbdavių numatoma darbuotojų skaičiaus kaita analizuojama išskiriant keturias kvalifikacines grupes: vadovus, specialistus, kvalifikuotus darbininkus ir nekvalifikuotą darbo jėgą.

Mažiausią darbuotojų skaičiaus pokytį darbdaviai numato *vadovų* grupėje: 94,3 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius 2024 m. nesikeis. Didinti vadovų skaičių ketina 2,6 proc. darbdavių, mažinti – 2 proc.

Didžiausią vadovų skaičiaus dinamiką planuoja viešojo sektoriaus įstaigos. Kas aštunta-devinta numato mažėsiantį vadovų skaičių, kas septynioliktą – didėsiantį.

Darbdavių numatomi darbuotojų skaičiaus pokyčiai 2024 m. (pagal kvalifikacines grupes)



Didžiausias tarp išskirtų keturių grupių darbuotojų skaičiaus didėjimas numatomas *kvalifikuotų darbininkų* grupėje. Didinti tokių darbuotojų skaičių planuoja beveik ketvirtadalis (23,4 proc.) apklaustų darbdavių, mažinti – 3 proc.

Daugiausia darbdavių, numatančių didinti kvalifikuotų darbininkų skaičių – statybos (44,3 proc.), apdirbamosios gamybos (35,9 proc.) bei kasybos ir karjeros eksploatavimo (33,3 proc.) veiklos sektoriuose.

Didėsiantį *specialistų* skaičių įmonėje planuoja 16,9 proc. darbdavių, mažėsiantį – 2,3 proc. Daugiausia įmonių ir įstaigų, numatančių galimą specialistų skaičiaus augimą – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (36,6 proc.), finansinės ir draudimo veiklos (26,9 proc.) bei švietimo (25,4 proc.) sektoriuose.

Didėsiantį *nekvalifikuotų darbininkų* skaičių planuoja 13,5 proc. apklaustų darbdavių, mažėsiantį – 6 proc. Didžiausia dalis ketinančių mažinti nekvalifikuotų darbininkų skaičių – žemės ūkio ir miškininkystės (11,1 proc.) bei elektros, dujų ir garo tiekimo (10,5 proc.) sektoriuose.

Galimą nekvalifikuotos darbo jėgos augimą įmonėje daugiausiai numato vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei regeneravimo (31,3 proc.), statybos (27,7 proc.) ir administracinės ir aptarnavimo veiklos⁴ (26,7 proc.) sektoriai.

Palyginti su praėjusiais metais, mažėjo darbuotojų skaičiaus pokyčius (t. y. augšiantį ar mažėsiantį darbuotojų skaičių) planuojančių darbdavių, daugėjo numatančių, kad darbuotojų skaičius įmonėje ar įstaigoje nekis.

Profesijų grupės

Apklausos metu darbdaviai kvieisti įvardinti planuojamą kvalifikuotų darbuotojų – specialistų ir/ar kvalifikuotų darbininkų – poreikio kaitą įmonėje ar įstaigoje 2024 m. Darbdaviai prašyti nurodyti iki trijų profesijų, kurių darbuotojų poreikis įmonėje ar įstaigoje labiausiai didės artimiausiais metais.

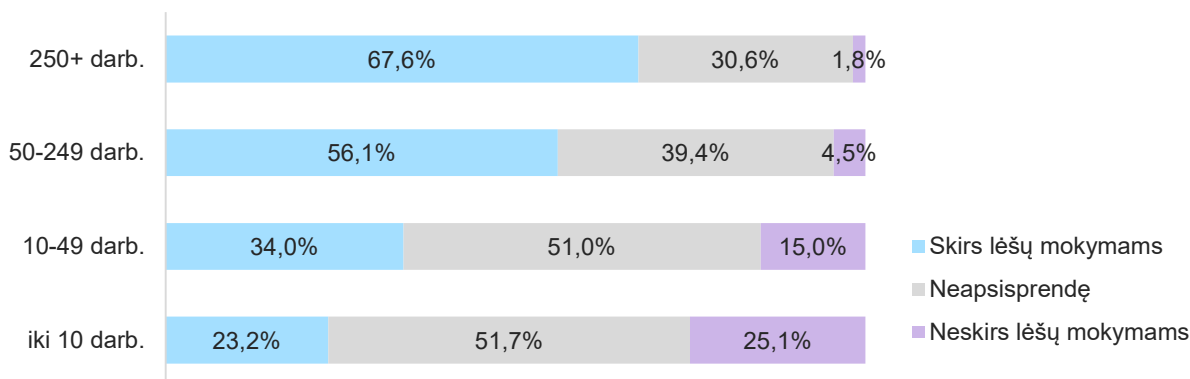
Specialistų grupė. Daugiausia darbdavių nurodė, jog augs inžinerijos specialistų (elektros, mechanikos, statybos, technologijų ir gamybos, elektronikos inžinierių), pardavimo atstovų, slaugos specialistų, apskaitos ir buhalterijos tarnautojų, socialinių darbuotojų, reklamos ir rinkodaros specialistų, IT specialistų, specialiųjų poreikių mokinių mokytojų poreikis.

Kvalifikuotų darbininkų grupė. Šioje grupėje daugiausia įmonių ir įstaigų nurodė, jog artimiausiais metais augs plataus profilio statybininkų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių transporto priemonių vairuotojų, elektrikų, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, elektromechanikų ir elektromonterius, suvirintojų, dažytojų, šaltkalvių, kelininkų, baldžių, vandentiekininkų ir vamzdinių montuotojų, metalo apdribimo staklių operatorių, parduotuvių pardavėjų, padavėjų poreikis.

Darbuotojų mokymas

Šiais metais lėšų darbuotojų mokymui planuoja skirti daugiau darbdavių nei praėjusiais metais. Investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ar perkvalifikavimą 2024 m. numato trečdalis (35,7 proc.) apklaustų darbdavių (praėjusiais metais tokių buvo 29,2 proc.).

Darbdavių, numatančių 2024 m. skirti lėšų darbuotojų mokymui, dalis
(skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



⁴ Administracinės aptarnavimo veiklos sektoriui priskiriamos pastatų valymo, kraštovaizdžio tvarkymo, apsaugos, laikinojo įdarbinimo ir kitos paslaugos.

Į darbuotojų mokymą labiau nusiteikę investuoti didesni darbdaviai. Lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti du trečdaliai (67,6 proc.) įmonių ar įstaigų, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir kiek mažiau nei ketvirtadalis (23,2 proc.) darbdavių, turinčių iki 10 darbuotojų.

Tarp mažų įmonių (iki 10 darb.) kas ketvirtas – apsisprendęs neskirti lėšų darbuotojų mokymui (25,1 proc.), pusė (51,7 proc.) – neapsisprendę dėl lėšų darbuotojų kompetencijų vystymui.

Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numačiusių skirti lėšų darbuotojų mokymui – švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo, finansinės ir draudimo veiklos bei energetikos sektoriuose. Čia lėšų darbuotojų mokymui planuoja skirti daugiau nei pusė darbdavių.

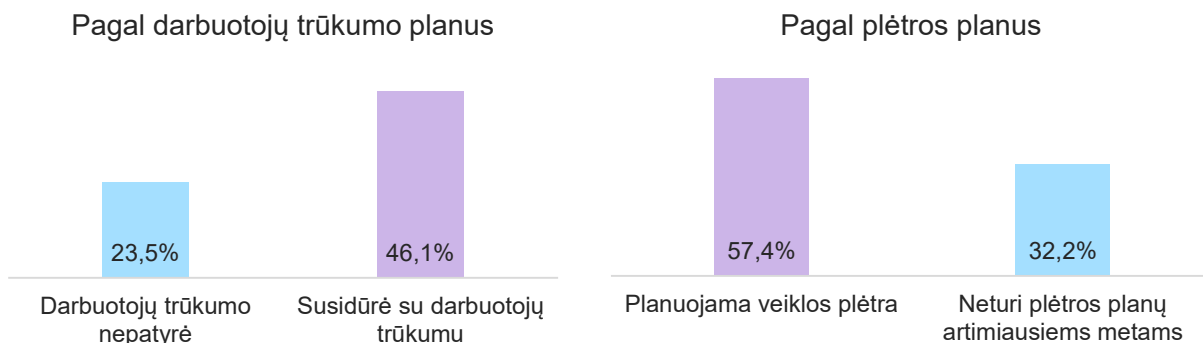
Mažiausiai darbdavių, apsisprendusių investuoti į darbuotojų mokymą – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei žemės ūkio sektoriuose (nesiekia penktadalio).

Palyginti su prieš metus išsakytais planais, šiemet daugėjo darbdavių, ketinančių skirti lėšų darbuotojų mokymams, informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos, viešojo valdymo, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose. Tokių darbdavių skaičius ūgtelėjo ir žemės ūkio sektoriuje, tačiau šis sektorius išlieka tarp mažiausiai į darbuotojų mokymą ketinančių investuoti sektorių.

Darbuotojų trūkumo patirtys ir plėtros planai. Į darbuotojų mokymą labiau linkę investuoti darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai bei tie, kurie planuoja veiklos plėtrą Lietuvoje ir/arba užsienyje.

Darbuotojų mokymui lėšų skirti ketina beveik pusė darbdavių (46,1 proc.), 2023 m. patyrusių sunkumų dėl darbuotojų trūkumo. Tarp tų, kurie nesusidūrė su darbuotojų trūkumu, investuoti į darbuotojų mokymą planuoja ketvirtadalis (23,5 proc.) – beveik dvigubai mažiau nei praėjusiais metais sprendusių darbuotojų trūkumo problemą.

Darbdavių, numačiusių 2024 m. skirti lėšų darbuotojų mokymui, dalis

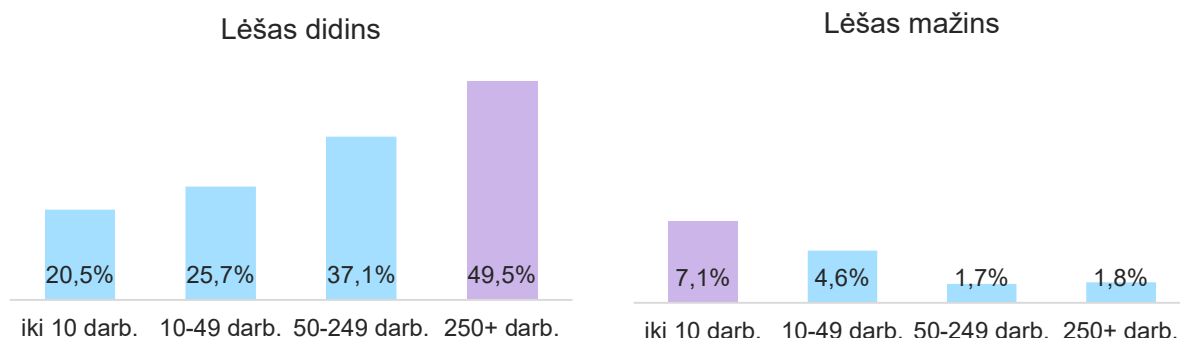


Tarp darbdavių, numatančių veiklos plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje, lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti 57,7 proc. – ženkliai daugiau nei tarp tų, kurie apsisprendę šiais metais nevykdyti plėtros (32,2 proc.).

Šiemet daugėjo ne tik darbdavių, ketinančių skirti lėšų darbuotojų mokymui, bet ir tų, kurie planuoja tokias išlaidas padidinti. Darbuotojų mokymui skirtas lėšas didinti 2024 m. ketina apie ketvirtadalis darbdavių (27 proc.). Praėjusiais metais tokių buvo 22,4 proc.

Daugiau įmonių ir įstaigų, planuojančių tokių išlaidų didėjimą – tarp didelių darbdavių. Tarp mažesnių – daugiau numatančių tokių išlaidų dydžio nekeisti arba jas mažinti. Daugiausiai darbdavių, numatančių didinti lėšas darbuotojų mokymui – viešojo valdymo, finansinės ir draudimo veiklos bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Daugiausiai numatančių mažinti arba skirti tiek pat, kiek praėjusiais metais – žemės ūkio sektoriuje.

Darbdavių numatomas lėšų darbuotojų mokymui pokytis 2024 m. (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



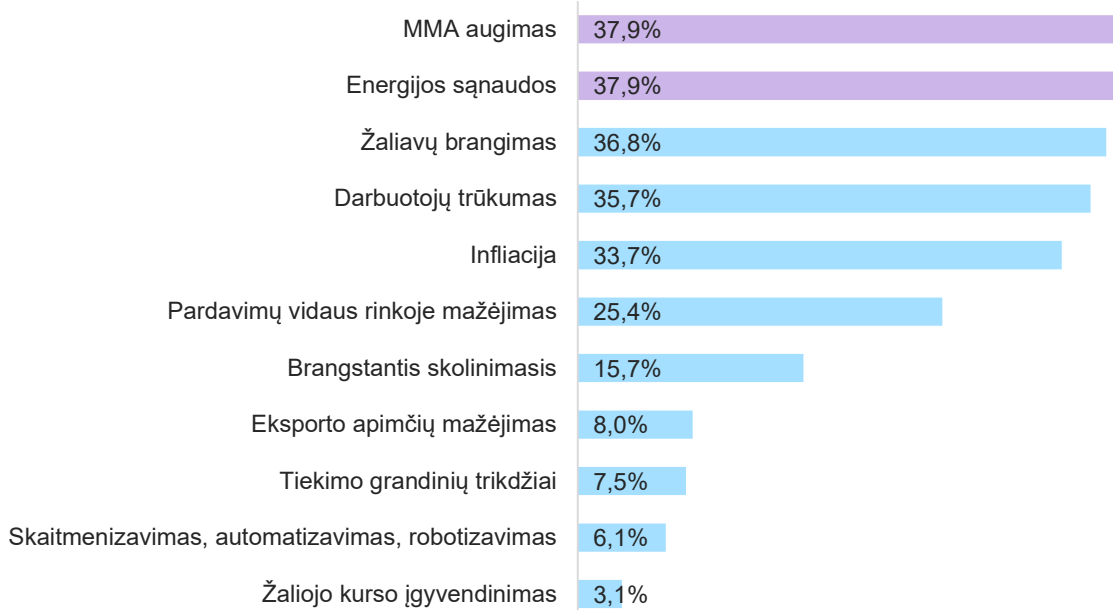
Darbdavių numatomi iššūkiai 2024-iaisiais

Laukiami veiklos vystymo iššūkiai⁵

Energijos sąnaudas laukiamu svarbiausiu 2024 m. veiklos vystymo iššūkiu nurodė beveik du kartus mažiau darbdavių nei praėjusiais metais (atitinkamai 37,9 proc. ir 66,1 proc.). Nepaisant to, energijos sąnaudos liko dažniausiai darbdavių vardijamų numatomų iššūkių trejetuke.

Be energijos sąnaudų, svarbiausiais laukiamais veiklos vystymo iššūkiais įvardinti minimalaus darbo užmokesčio augimas⁶ bei žaliavų brangimas. Darbuotojų trūkumą į reikšmingiausių numatomų veiklos vystymo iššūkių 2024 m. trejetuką įtraukė kas trečias darbdavys (35,7 proc.).

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. (iššūkį įvardijusių darbdavių dalis)



⁵ Apklausos metu darbdaviai prašyti įvardinti tris jų veiklos vystymui ir sėkmei svarbiausius iššūkius, su kuriais teks susidurti 2024 m.

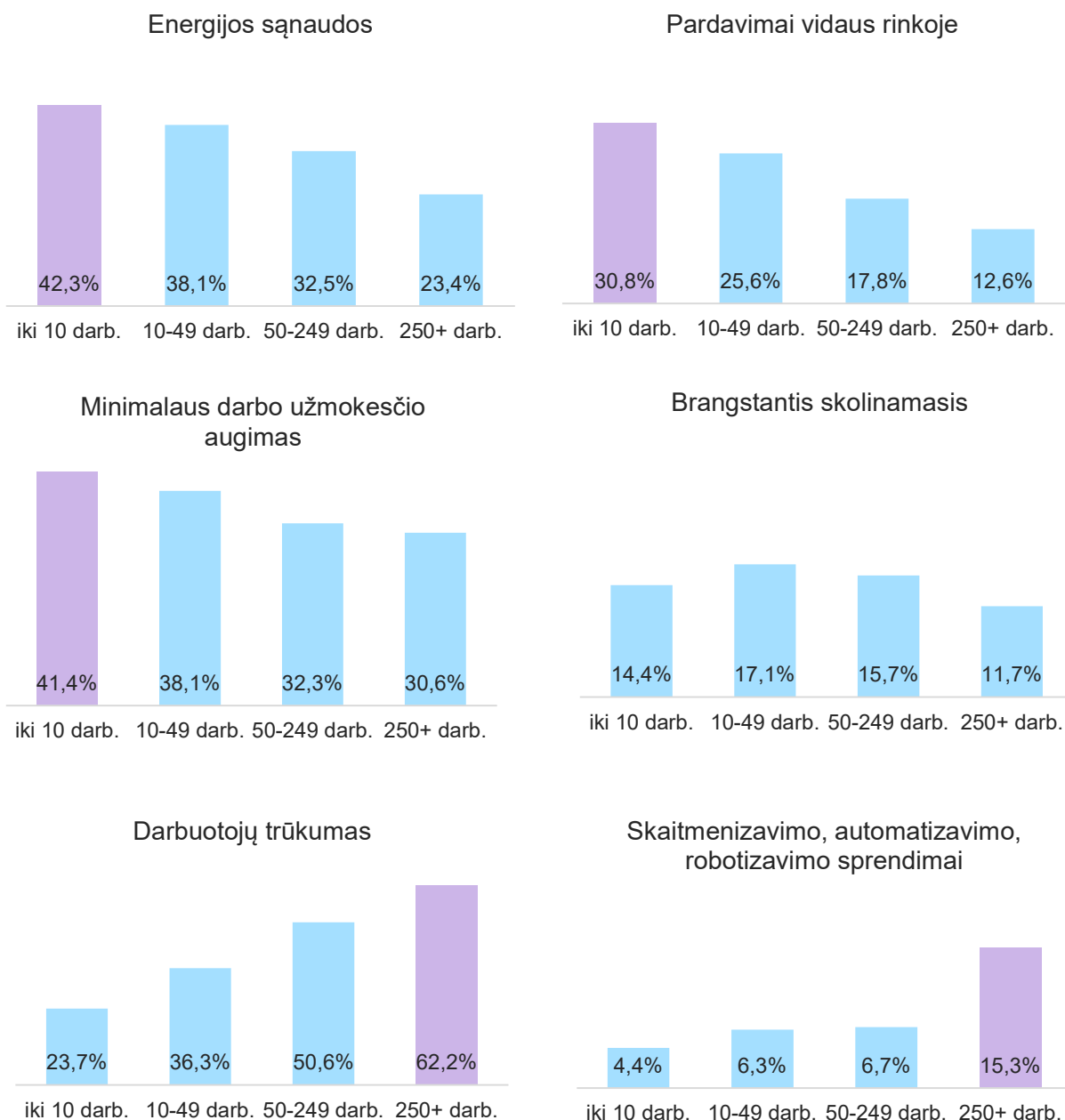
⁶ Nuo 2023 m. sausio 1 d. MMA didėja nuo 840 Eur iki 924 Eur, MVĮ – nuo 5,14 Eur iki 5,65 Eur.

Nepaisant mažėjančios infliacijos šalyje, kas trečias darbdavys į artimiausių metų svarbiausių galimų iššūkių penktuką traukė galimą infliaciją. Kas ketvirtas darbdavys laukiamu iššūkiu įvardijo pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą, kas šeštas – brangstantį skolinimąsi.

Kitais veiklos gyvybingumui ir sėkmei aktualiais iššūkiais darbdaviai vardijo 2024 m. numatomus rinkimus šalyje, sankcijas Rusijai ir Baltarusijai, galimą mokesčių (PVM ir pan.) augimą, biurokratiją, įstatymų kaitą, paslaugų brangimą.

Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas ir energijos sąnaudos – aktualesni iššūkiai mažesniems darbdaviams. Dideli darbdaviai dažniau nei mažos įmonės svarbiausiu veiklos vystymo iššūkiais vardijo galimą darbuotojų trūkumą, veiklos skaitmenizavimo, automatizavimo ir robotizavimo sprendimus, žaliąjo kurso įgyvendinimą.

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. (iššūkį įvardijusių skirtingo dydžio darbdavių dalis)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, kurie svarbiausiu 2024 m. iššūkiu įvardijo **minimalaus darbo užmokesčio** augimą – kasybos ir karjerų eksploatavimo (66,7 proc.) bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (48,5 proc.) sektoriuose. Mažiausiai šis veiksnys aktualus – viešojo valdymo įstaigoms (23,5 proc.).

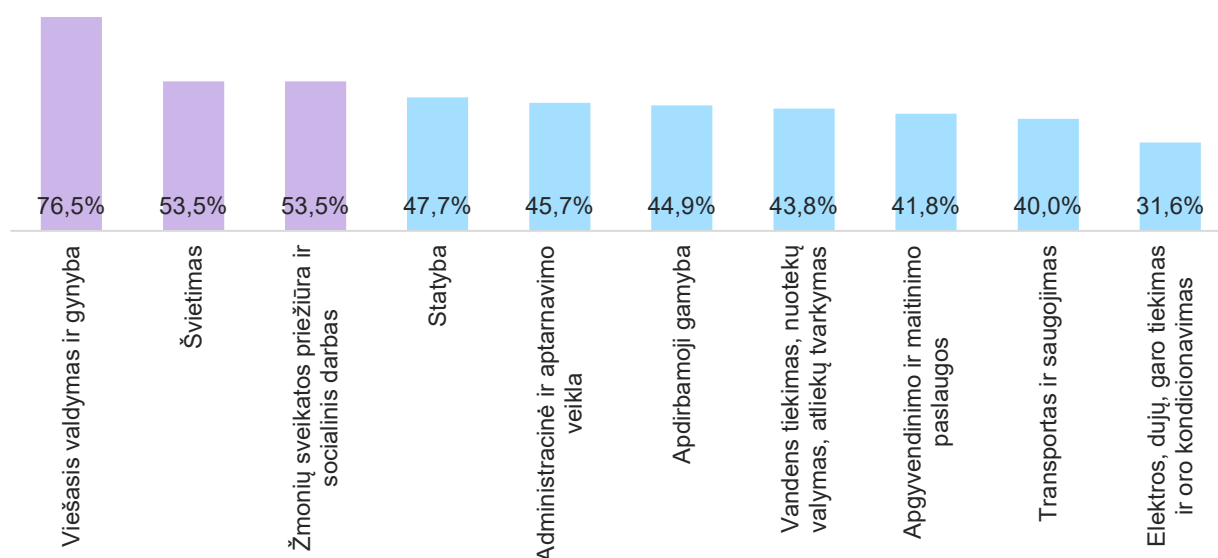
Daugiausia darbdavių, laukiamu veiklos vystymo iššūkiu įvardijusių **energijos sąnaudas** – meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo sektoriuje (53,2 proc.), mažiausiai – tarp finansinę ir draudimo veiklą vykdančių įmonių (15,4 proc.).

Numatomą **žaliavų brangimą** į svarbiausių 2024 m. iššūkių trejetuką dažniausiai įtraukė statybos, apdirbamosios gamybos, žemės ūkio ir miškininkystės bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės. Šiuose sektoriuose žaliavų brangimą veiklos vystymui aktualiu iššūkiu nurodė šiek tiek daugiau nei pusė darbdavių.

Daugiausiai darbdavių, kurie svarbiausių 2024 m. laukiamų veiklos vystymo iššūkių trejetuke nurodė **darbuotojų trūkumą** – viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo sektoriuose. Čia darbuotojų trūkumą laukiamu iššūkiu, galinčių turėti reikšmingos įtakos sklandžiam veiklos vystymui, nurodė daugiau nei pusė darbdavių.

Be įvardintų sektorių į dešimtuką patenka statybos, apdirbamosios gamybos, administracinės ir aptarnavimo, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei energetikos sektoriai.

Sektoriai, kuriuose daugiausiai darbdavių darbuotojų trūkumą įtraukė į numatomų svarbiausių veiklos vystymo iššūkių 2024 m. trejetuką



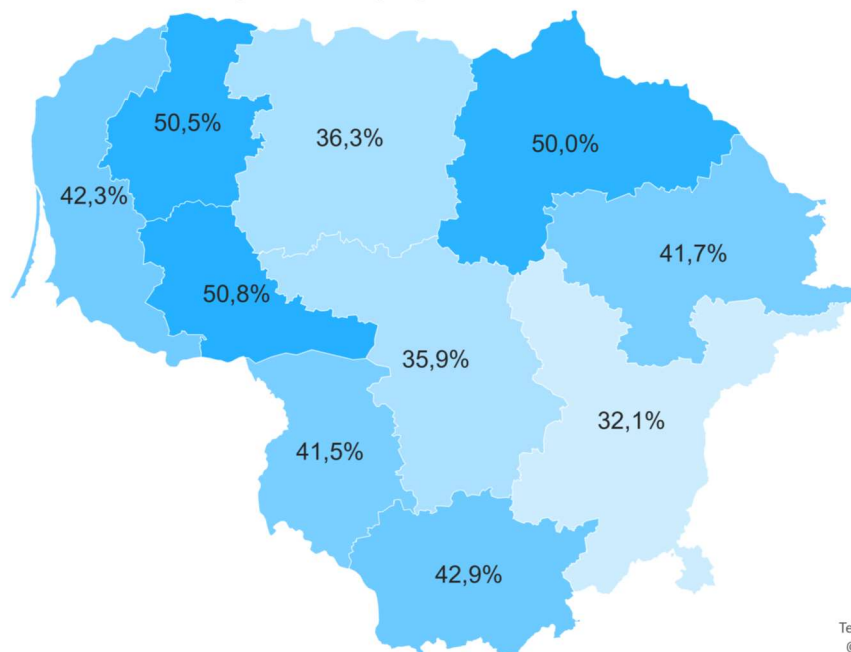
Pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą iššūkiu nurodė daugiausiai finansinės ir draudimo (50 proc.), nekilnojamojo turto operacijų (47,7 proc.) veiklos bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas (39,2 proc.) teikiančios įmonės.

Eksporto apimčių mažėjimas aktualiausias apdirbamosios gamybos (23,6 proc.) bei transporto ir saugojimo (24,9 proc.) sektoriams. Brangstantį skolinimąsi laukiamu iššūkiu dažniausiai vardijo nekilnojamojo turto operacijų, transporto ir saugojimo bei žemės ūkio sektoriaus darbdaviai (galimus sunkumus dėl to numato kas trečia šiuose sektoriuose veikianti įmonė).

Žaliąjį kursą iššūkiu dažniau vardijo energetikos sektoriuje veikiančios įmonės (10,5 proc.), transporto ir saugojimo bei žemės ūkio veiklą vystantys darbdaviai (atitinkamai 7,1 proc. ir 7,9 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Minimalaus darbo užmokesčio augimą svarbiausiu laukiamu 2024 m. iššūkiu dažniau nei kituose regionuose vardijo Tauragės, Telšių ir Panevėžio apskričių darbdaviai. Čia kas antras darbdavys minimalios algos didėjimą įtraukė į svarbiausių iššūkių trejetuką. Tarp apskričių minimalaus darbo užmokestis mažiausiai aktualus Vilniaus apskrities darbdaviams.

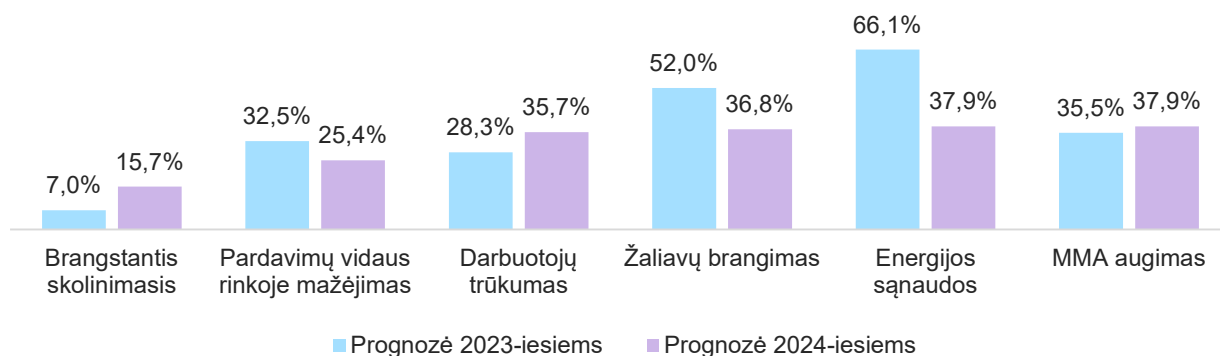
Darbdavių, minimalaus darbo užmokesčio augimą įvardijusių vienu svarbiausių veiklos vystymo iššūkiu 2024 m., dalis



Darbuotojų trūkumą veiklos gyvybingumui ir sėkmei aktualiausių iššūkių trejetuke dažniausiai nurodė Utenos, Alytaus ir Kauno apskričių darbdaviai. Rečiau, lyginant su kitomis apskritimis, darbuotojų trūkumą tarp svarbiausių grėsmių įvardijo Vilniaus apskrities darbdaviai.

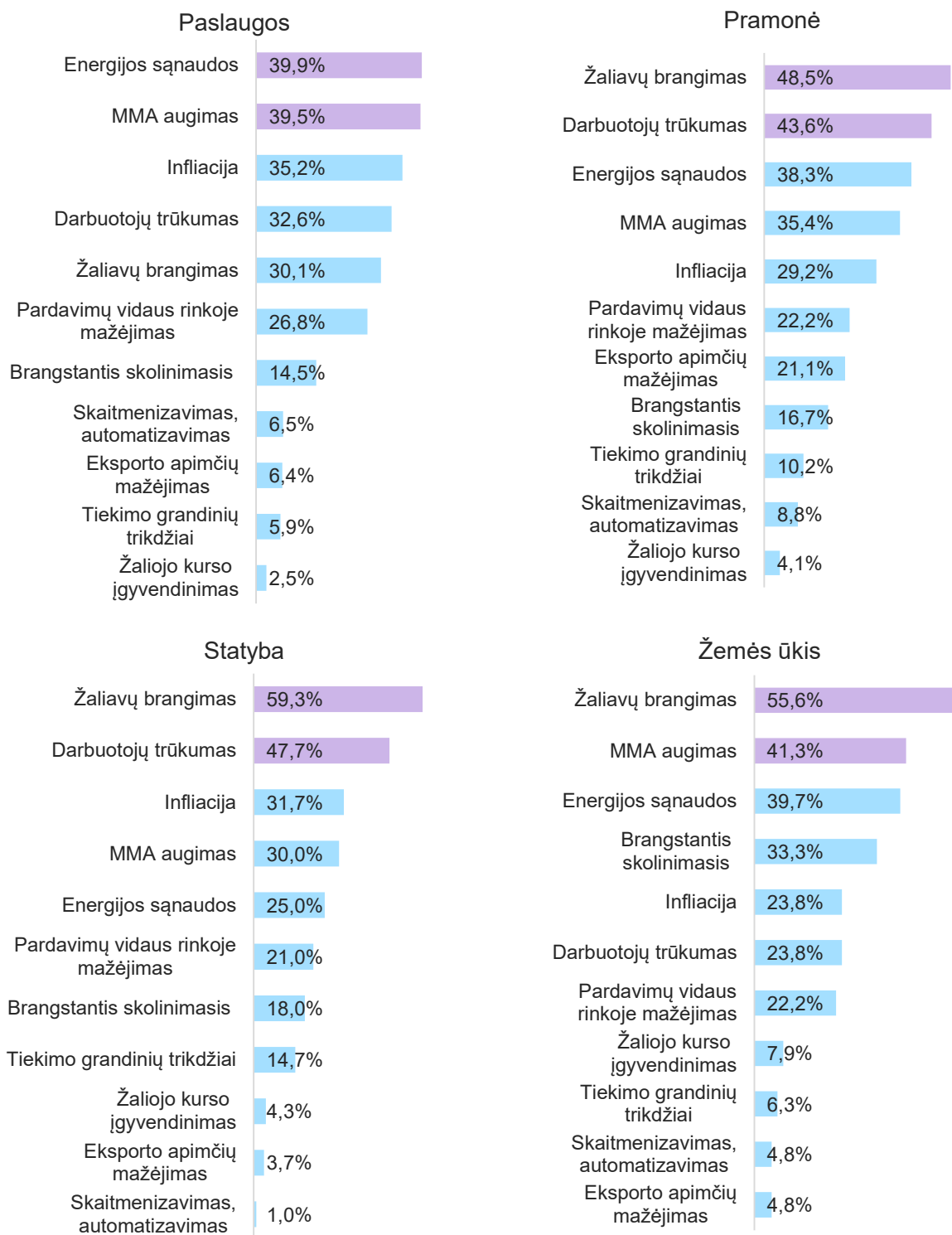
Palyginti su praėjusiais metais, mažėjo darbdavių svarbiausiais veiklos vystymo iššūkiais įvardijusių energijos sąnaudas, žaliavų brangimą, tiekimo trikdžius ar pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą. Daugėjo į svarbiausių laukiamų iššūkių trejetuką įtraukusių brangstantį / brangusį skolinimąsi, darbuotojų trūkumą. Ūgtelėjo ir darbdavių, nerimaujančių dėl minimalaus darbo užmokesčio dalis.

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis)



Darbdavių įvardinti svarbiausi laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. apskirtyse – **1 priede**.

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis ūkio sektoriuose)



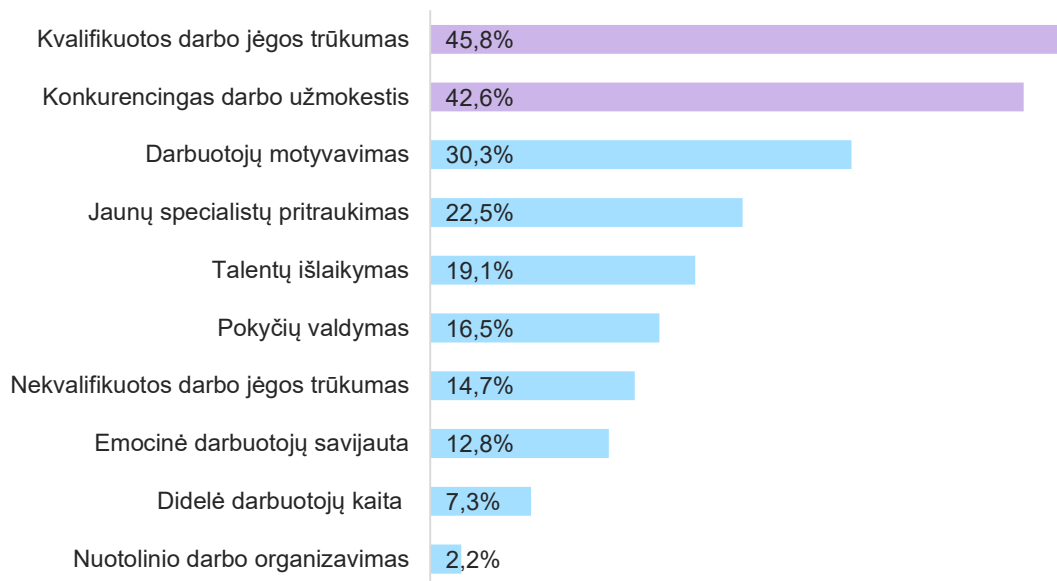
Paaiškinimas: Paslaugų sektoriuje daugiausiai darbdavių, numatančių galimus sunkumus dėl energijos sąnaudų – tarp meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklą vykdančių bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas teikiančių įmonių. Daugiausiai iššūkiu įvardijusių minimalaus darbo užmokesčio augimą paslaugų sektoriuje – tarp apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonių.

Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai

Darbdavių nuomone, didžiausi personalo valdymo iššūkiai, kuriuos teks spręsti 2024 m., bus kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas dirbantiems ir/ar darbo ieškantiems. Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą ir konkurencingą darbo užmokestį laukiamais artimiausiu metų iššūkiais įvardijo kiek daugiau nei du penktadaliai darbdavių (atitinkamai 45,8 proc. ir 42,6 proc.).

Kaip ir praėjusiais metais, be aukščiau įvardintų veiksnių į žmonių išteklių valdymo iššūkių trejetuką pateko darbuotojų motyvavimas.

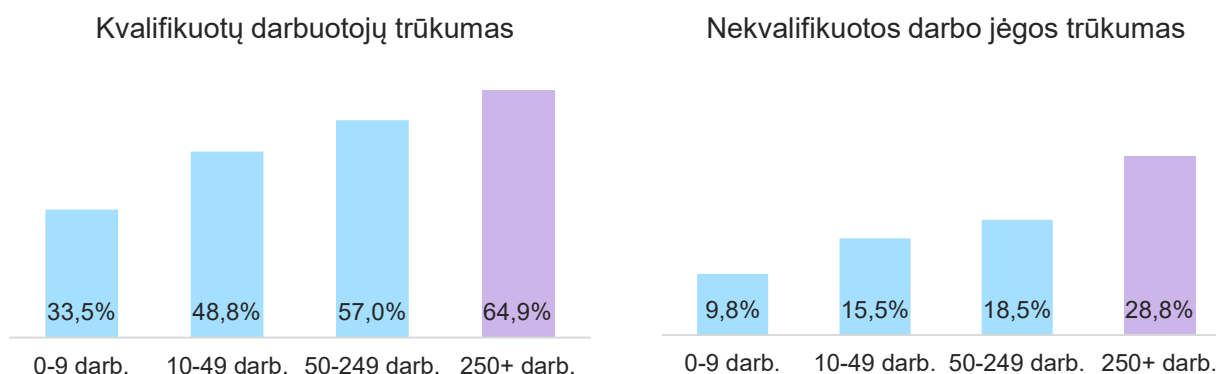
Darbdavių laukiami žmonių išteklių valdymo iššūkiai 2024 m.



Darbdavių nuomone, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas bus aktualesnė problema nei nekvalifikuotos darbo jėgos stygius. Galimus sunkumus dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo numato tris kartus didesnė darbdavių dalis nei įžvelgianti nekvalifikuotų darbininkų stygių.

Galimus sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo ir talentų išlaikymo planuoja apie penktadalis apklaustų darbdavių. Jaunų specialistų pritraukimas ir talentų išlaikymas – darbdaviams aktualesnė problema nei nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumas.

Darbdavių laukiami svarbiausi žmonių išteklių valdymo iššūkiai 2024 m. (iššūkį įvardijusių skirtingo dydžio darbdavių dalis)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausiai darbdavių, kurie vienu svarbiausių 2024 m. žmonių išteklių valdymo iššūkių įvardijo galimą **kvalifikuotų darbuotojų stygių** – apdirbamosios gamybos, statybos, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo veiklą vykdančios sektoriuose. Juose su kvalifikuotų darbuotojų stygiumi planuoja susidurti trys penktadaliai ir daugiau įmonių.

Galimus sunkumus dėl **konkurencingo darbo užmokesčio** dažniausiai vardijo finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių, viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose. Konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymą laukiamu iššūkiu nurodė kas antras šiuose sektoriuose veikiantys darbdavys.

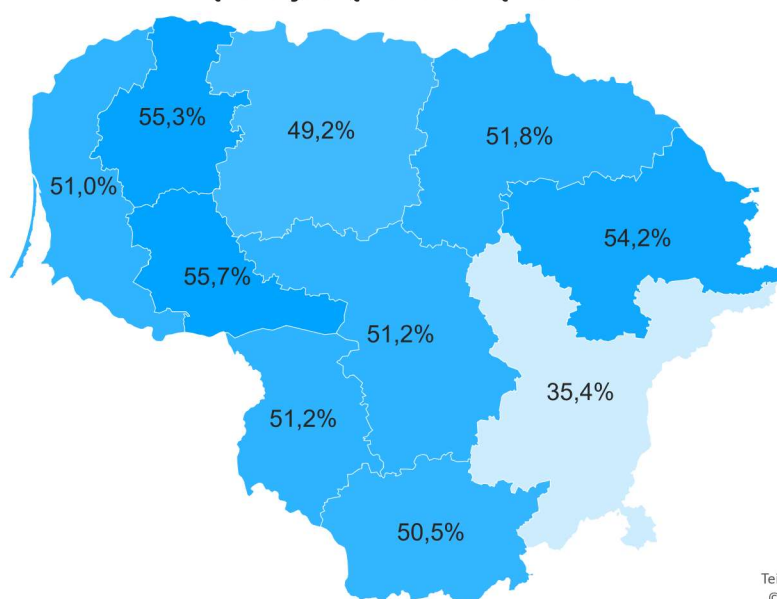
Daugiausiai darbdavių, numatančių susidurti su sunkumais dėl **jaunų specialistų** pritraukimo – švietimo, elektros, dujų ir garo tiekimo, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos, viešojo valdymo sektoriuose (tokį iššūkį nurodžiusių dalis viršija trečdali). Kiek mažiau nei trečdalis prognozuojančių galimus sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, informacijos ir ryšių, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo sektoriuose.

Daugiausiai įmonių ir įstaigų, numatančių sunkumus dėl **talentų išlaikymo** – finansinės ir draudimo, informacijos ir ryšių veiklos sektoriuose. Talentų išlaikymą 2024 m. laukiamu iššūkiu įvardijo beveik pusė informacijos ir ryšių veiklą vykdančių darbdavių (44,7 proc.) ir beveik trečdalis jų – finansų sektoriuje (34,6 proc.). Informacijos ir ryšių sektoriuje daugiau darbdavių iššūkiu vardijo talentų išlaikymą nei jaunų specialistų pritraukimo galimybes.

Didelę darbuotojų kaitą laukiamu iššūkiu daugiausiai nurodė administracinės ir aptarnavimo veiklą vykdančios įmonės (16,2 proc.), pokyčių valdymą – informacijos ir ryšių įmonės (28,9 proc.), nekvalifikuotos darbo jėgos stygių – vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei žemės ūkio įmonės (atitinkamai 50 proc. ir 38,1 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Visose apskrityse, išskyrus Vilniaus, daugiausiai darbdavių laukiamu žmonių išteklių valdymo iššūkiu įvardijo numatomą kvalifikuotų darbuotojų stygių. Vilniaus apskrityje dažniau nei kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą darbdaviai iššūkiu nurodė konkurencingą darbo užmokestį.

Kvalifikuotų darbuotojų trūkumą laukiamu 2024 m. iššūkiu įvardijusių darbdavių dalis



Teikia „Bing“ platforma
© Microsoft, TomTom

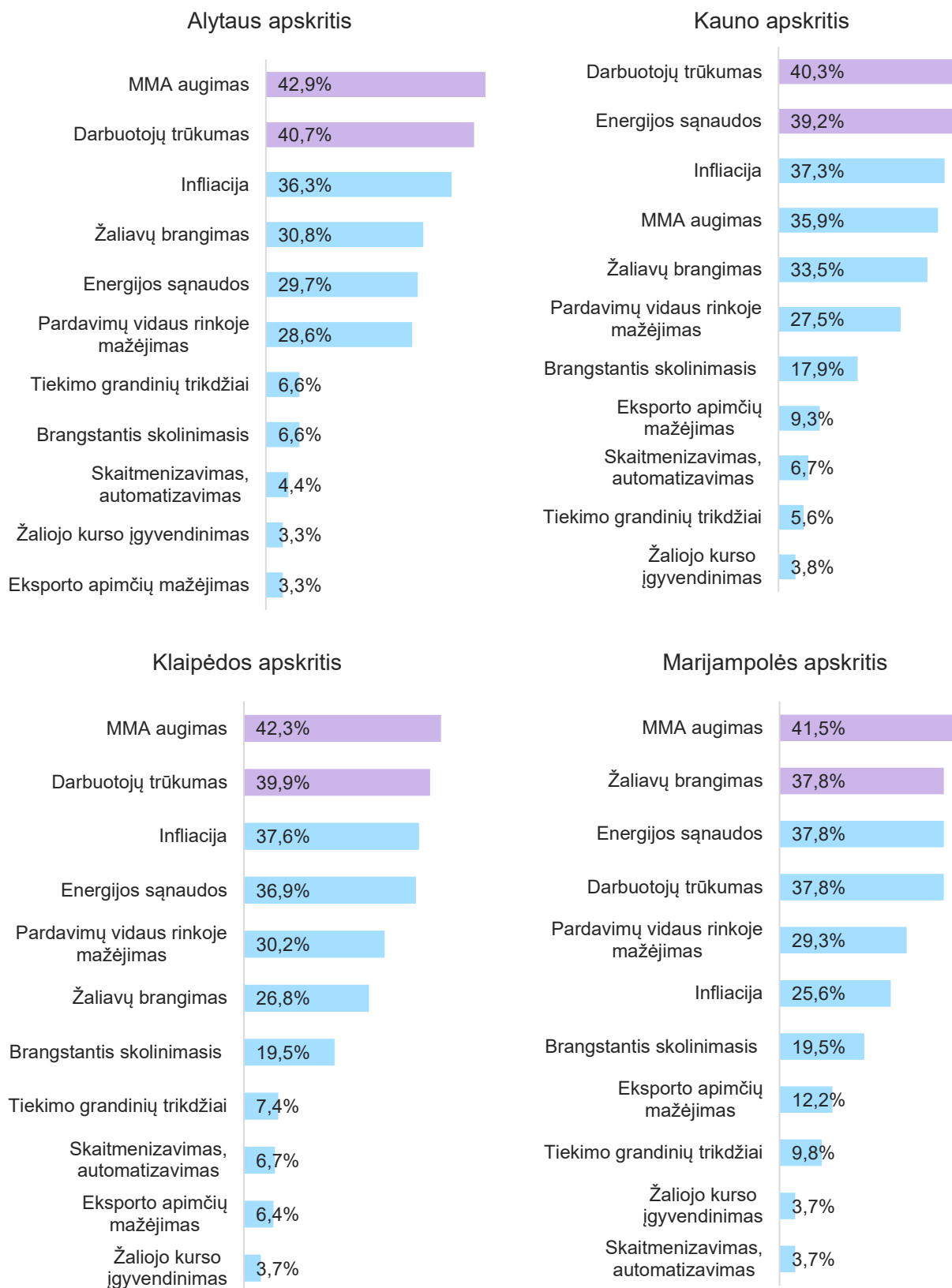
Nekvalifikuotų darbuotojų trūkumą laukiamu iššūkiu dažniausiai nurodytas Tauragės, Telšių ir Alytaus apskrities darbdavių, talentų išlaikymas – Vilniaus, Kauno ir Panevėžio, jaunų specialistų pritraukimą – Tauragės, Vilniaus ir Panevėžio apskričių įmonių.

Kaip ir pernai ar užpernai, svarbiausiais žmonių išteklių valdymo iššūkiais artimiausiems metams daugiausiai darbdavių įvardijo kvalifikuotų darbuotojų trūkumą bei konkurencingą darbo užmokestį. Palyginti su praėjusiais metais, darbuotojų – tiek kvalifikuotų, tiek nekvalifikuotų – trūkumą numatančių darbdavių dalis šiek tiek ūgtelėjo. Mažėjo nuotolinio darbo organizavimą iššūkiu įvardijusių įmonių ir įstaigų, ūgtelėjo darbdavių, numatančių galimus sunkumus dėl darbuotojų motyvavimo ir emocinės darbuotojų gerovės, dalis.

Detaliau apie darbdavių numatomus žmonių išteklių valdymo iššūkius 2024 m. šalies apskrityse – **2 priede.**

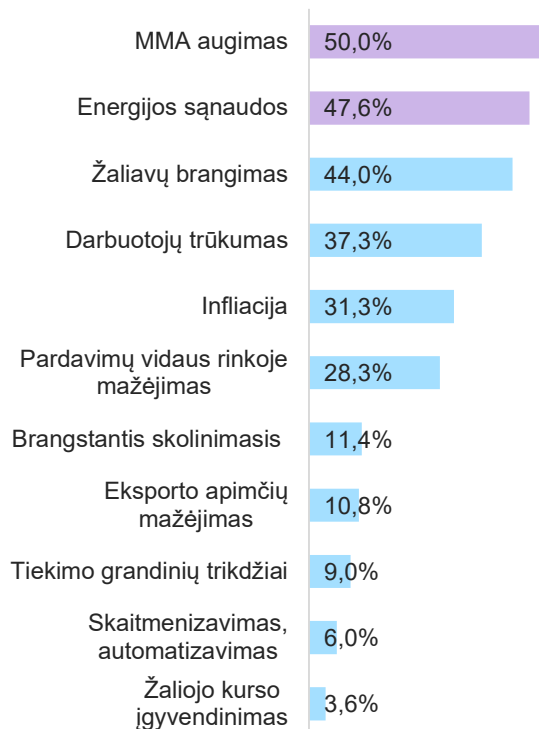
Priedai

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis)

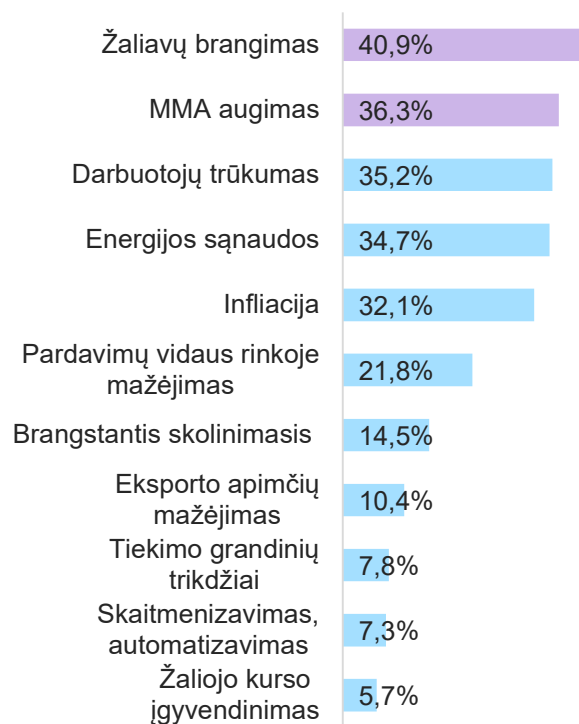


Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. (iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

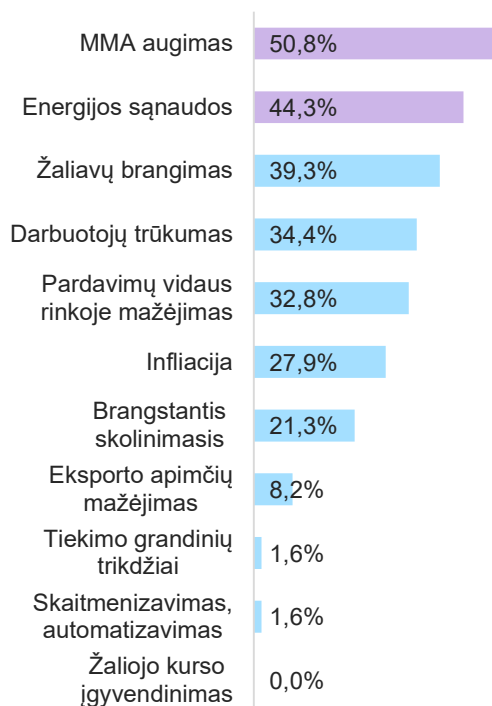
Panevėžio apskritis



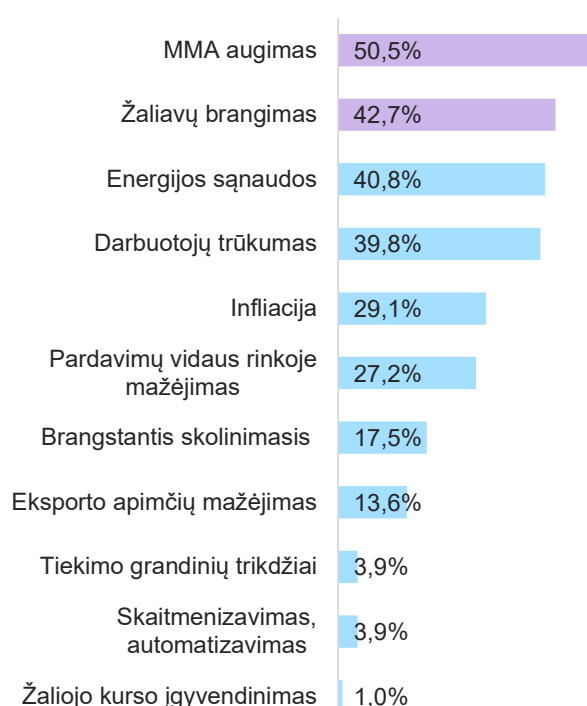
Šiaulių apskritis



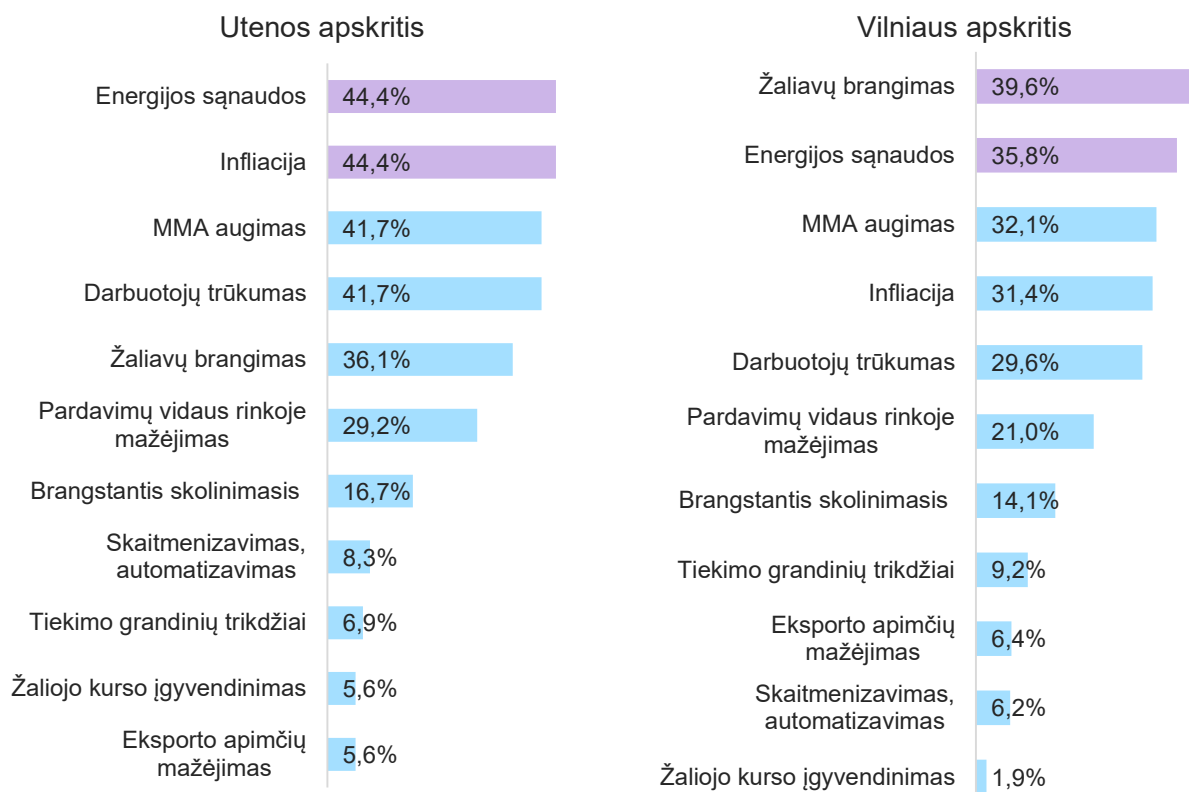
Tauragės apskritis



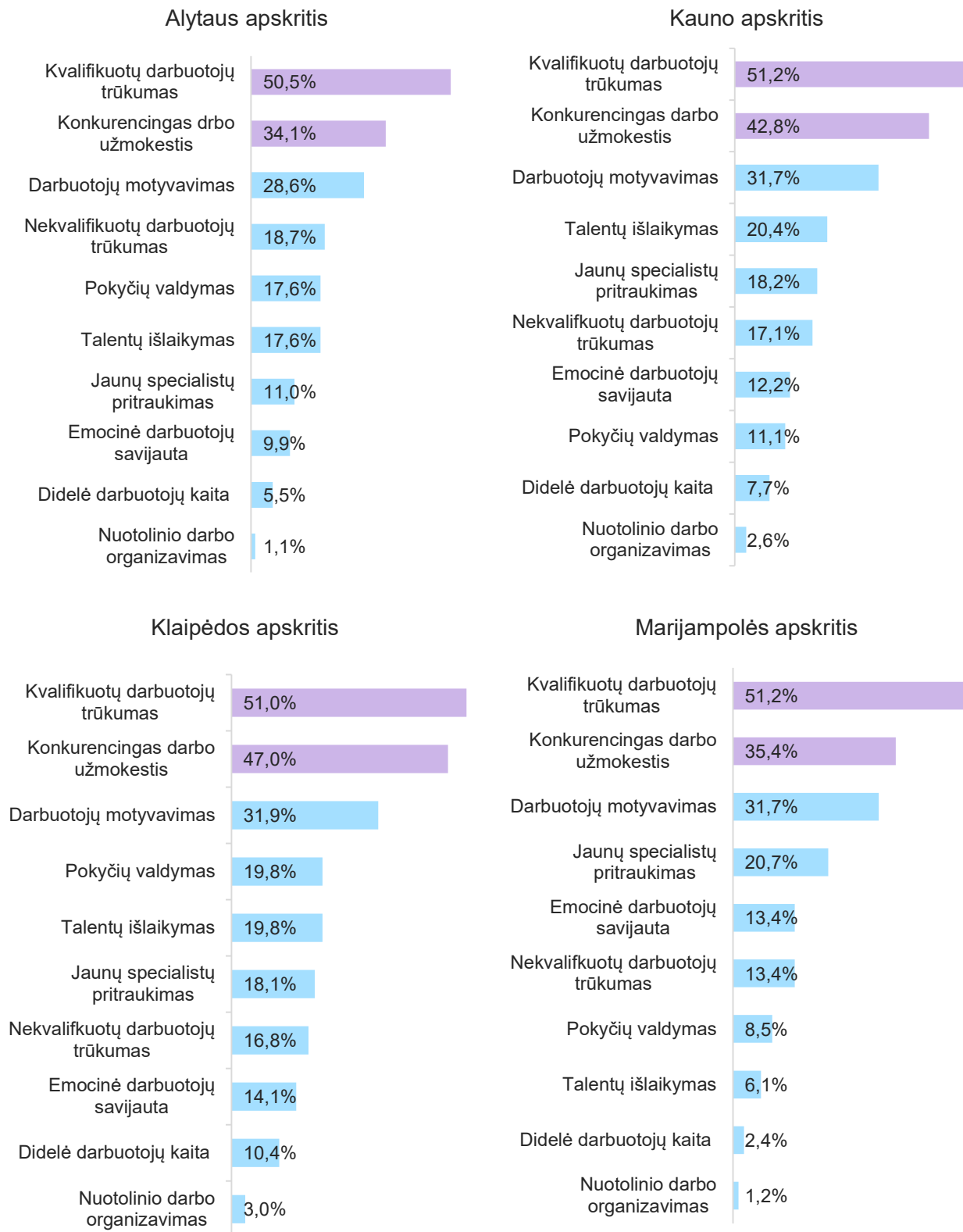
Telšių apskritis



Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

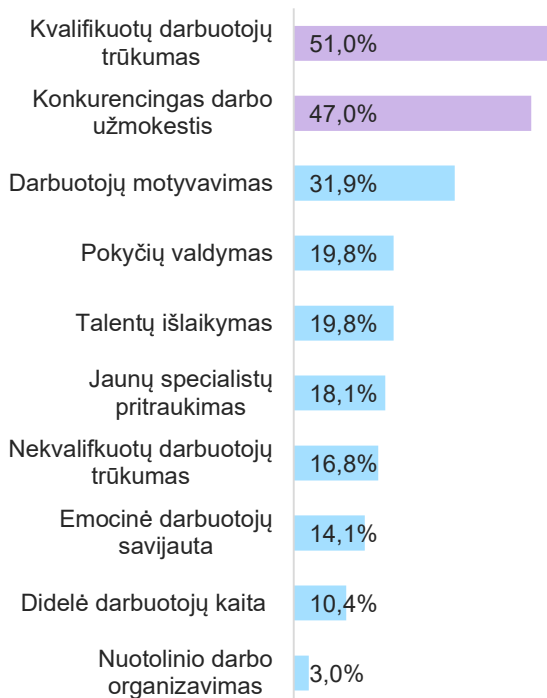


Darbdavių laukiami svarbiausi 2024 m. žmonių išteklių valdymo iššūkiai
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

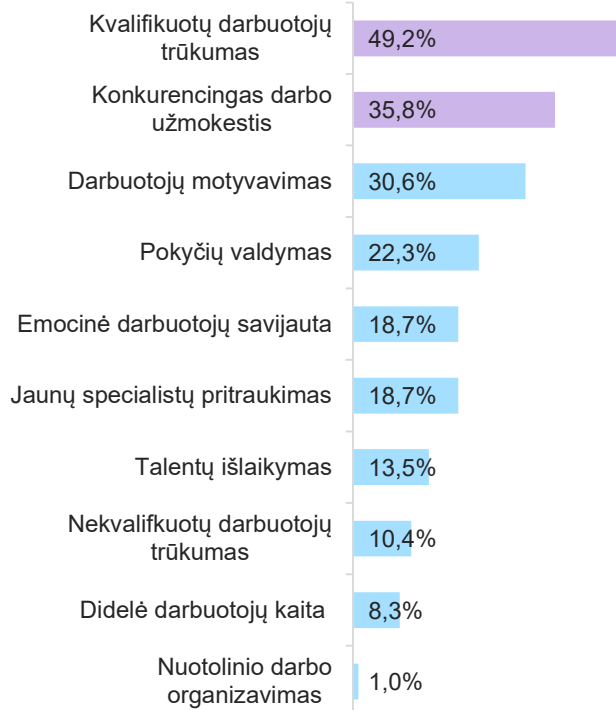


Darbdavių laukiami svarbiausi 2024 m. žmonių išteklių valdymo iššūkiai (iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

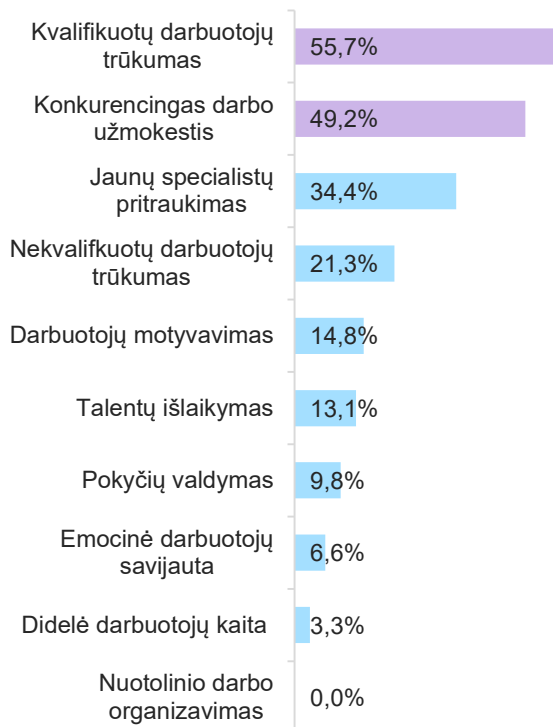
Panevėžio apskritis



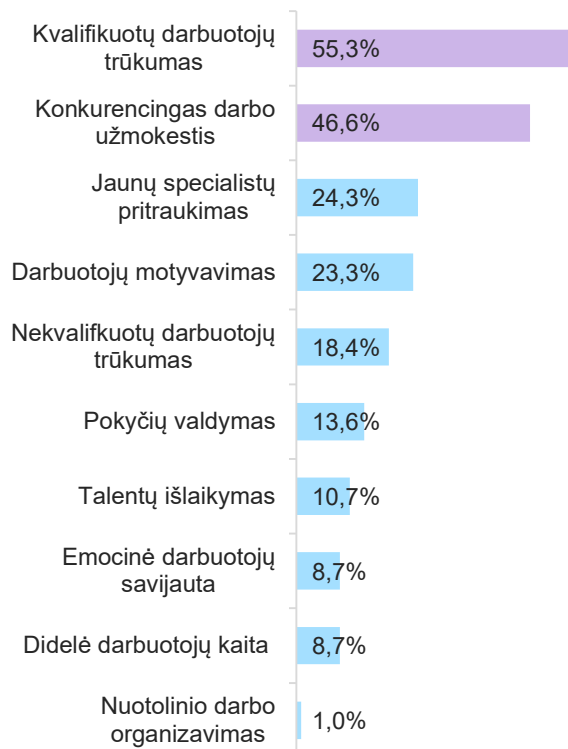
Šiaulių apskritis



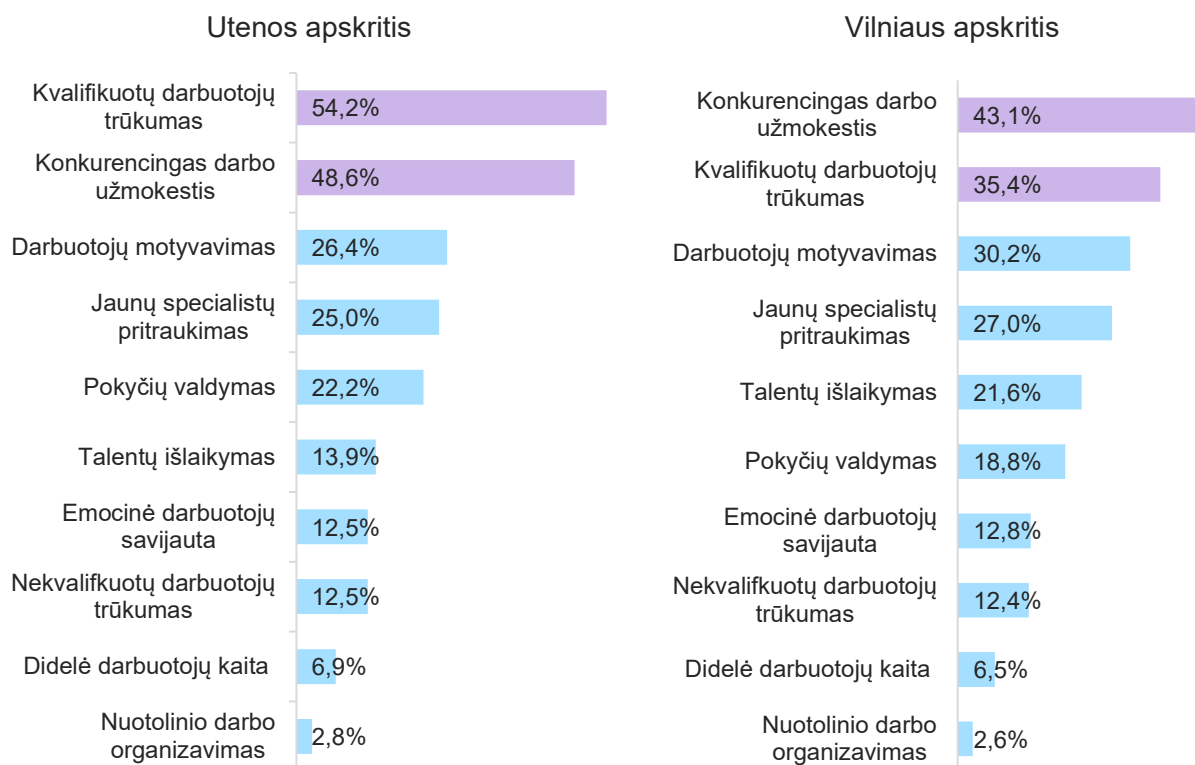
Tauragės apskritis



Telšių apskritis



Darbdavių laukiami svarbiausi 2024 m. žmonių išteklių vadybos iššūkiai
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)





Užimtumo tarnyba prie
Lietuvos Respublikos socialinės
apsaugos ir darbo ministerijos

Geležinio Vilko g. 3A,
LT-03131 Vilnius
www.uzt.lt

+370 700 79244
info@uzt.lt