



Darbdavių patirtys ir lūkesčiai 2025 m.

Darbdavių nuomonės tyrimo ataskaita

2025 m. vasaris

Turinys

Santrauka	3
Apie apklausą	5
Darbdavių patirtys 2024 m.	7
Veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.	8
Darbuotojų trūkumas 2024 m.	9
Darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai	9
Darbuotojų trūkumo priežastys	10
Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai	12
Elgsenos darbo rinkoje pokyčiai	13
2025-ieji darbdavių požiūriu: planuojami pokyčiai ir laukiami iššūkiai	14
Numatomi veiklos pokyčiai 2025 m.	15
Darbuotojų paklausos kaita	17
Darbuotojų mokymas	18
Darbdavių numatomi iššūkiai 2025 m.	19
Laukiami veiklos vystymo iššūkiai	19
Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai	22
Priedai	24
Darbdavių numatomi veiklos vystymo iššūkiai 2025 m. apskrityse	25
Darbdavių laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai 2025 m. apskrityse	28

Santrauka

Darbdavių patirtys 2024 m.

2024 m. mažėjo darbdavių susidūrusių su sunkumais dėl energijos sąnaudų, tačiau daugėjo patyrusių sunkumų dėl darbuotojų stygiaus ir minimalaus darbo užmokesčio augimo.

Darbuotojų trūkumą į reikšmingiausių 2024 m. patirtų veiklos vystymui iššūkių trejetuką įtraukė kas antras darbdavys, darbo užmokesčio didinimą ir žaliavų kainas – kas trečias, MMA augimą, mažėjusius pardavimus vidaus rinkoje ir energijos sąnaudas – kas ketvirtas.

Su sunkumais dėl MMA augimo dažniau susidūrė mažiau apmokamuose sektoriuose veikiančios įmonės. Iššūkius dėl eksporto mažėjimo įvardijo kas trečia transporto ir gamybos įmonė.

Per pastaruosius trejus metus padidėjusią darbuotojų kaitą dažniausiai fiksavo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinės ir aptarnavimo veiklos, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo įmonės bei viešojo valdymo įstaigos.

Darbuotojų trūkumas 2024 m.

Ūgtelėjo su darbuotojų trūkumu susidūrusių (negalėjusių rasti reikiamų darbuotojų ar patyrusių sunkumų jų ieškant ar pritraukiant į įmonę ar įstaigą) darbdavių dalis. Darbuotojų trūkumo problemas 2024 m. sprendė 63,2 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių (2023 m. tokių buvo 53,9 proc., 2022 m. – 43,7 proc.).

Darbuotojų stygius 2024 m. aktualiausias buvo švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, statybos, apgyvendinimo ir maitinimo, transporto ir saugojimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose.

Dažniausiai darbdavių įvardintos darbuotojų trūkumo priežastys – nepakankama darbo ieškančiųjų motyvacija, dideli lūkesčiai dėl darbo užmokesčio ir nepakankama kvalifikacija.

Nepakankamą parengiamų specialistų skaičių dažniausiai pabrėžė švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei elektros, dujų ir garo tiekimo veiklas vykdančios darbdavios, emigraciją – statybos ir transporto įmonės, nelegalų darbą – žemės ūkio ir miškininkystės, statybos, kitos aptarnavimo veiklos įmonės.

Spręsdami darbuotojų trūkumo problemą, didesni darbdaviai dažniau nei maži ilgino darbuotojų paieškos laiką, siūlė papildomų naudų, apmokė ar perkvalifikavo darbuotojus, pritraukė darbuotojų iš užsienio. Maži darbdaviai dažniau nei dideli dėl darbuotojų trūkumo atsisakė dalies užsakymų, mažino reikalavimus kandidatams.

Darbdavių nuotaikos ir planai 2025-iesiems

Darbdavių optimizmo darbo rinkoje – daugiau nei prieš metus. Daugiau darbdavių tikisi paauginti veiklos apimtį ir darbuotojų skaičių, padidinti išlaidas darbo užmokesčiui ar technologijoms.

Didesnius nei prieš metus gamybos ar paslaugų mastus planuoja kas trečias apklausoje dalyvavęs darbdavys, didesnio darbuotojų skaičiaus (užpildant neužimtus etatus ar steigiant naujas darbo vietas) – kas ketvirtas, didinti darbo užmokestį numato kas antras.

	Daugiausiai didesnes veiklos apimtis ir augsiantį darbuotojų skaičių planuojančių – vandens tiekimo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose. Mažiau optimizmo – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei transporto ir saugojimo sektoriuose. Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai: didesnė jų dalis numato didinti gamybos ar paslaugų apimtis, darbuotojų samdą, darbo užmokestį, išlaidas darbuotojų mokymui ir technologijoms, planuoja veiklos plėtrą. Mažesnės įmonės labiau nusiteikusios išlaikyti nekintančias pozicijas.
Darbuotojų paklausa	Daugiausiai darbdavių paklausos augimą žada kvalifikuotiems darbininkams ir operatoriams. Paauginti tokių darbuotojų skaičių užpildant esamus etatus ar steigiant naujas darbo vietas tikisi kas ketvirta įmonė. Darbdaviai numato, kad augs virėjų, elektrikų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių transporto priemonių vairuotojų, krovininių platformų ir krautuvų operatorių, pramonės ir žemės ūkio mašinų mechanikų ir taisytojų, įvairių gamybos ir statybos darbininkų bei įrenginių operatorių poreikis. Daugiausiai įmonių, numatančių kvalifikuotų darbininkų ir operatorių paklausos augimą – statybos, vandens tiekimo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo bei gamybos sektoriuose. Padidinti specialistų skaičių įmonėje ar įstaigoje tikisi kas penktas darbdavys. Poreikio augimas žadamas inžinerijos specialistams ir technikams, mokymo, sveikatos, informacinių technologijų specialistams, psychologams, socialiniams darbuotojams, gamybos darbų meistrams ir brigadininkams. Daugiausiai darbdavių, planuojančių specialistų poreikio augimą – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei švietimo įstaigose, informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos įmonėse.
Laukiami iššūkiai 2025 m.	Šiomet dėl energijos sąnaudų ir brangaus skolinimosi nerimaujančių darbdavių yra mažiau nei prieš metus, tačiau daugiau – numatančių sunkumus dėl minimalaus darbo užmokesčio augimo ir darbuotojų stygiaus. Padidėjęs susirūpinimas dėl galimo darbuotojų trūkumo sietinas ne tik ūgtelėjusių įmonių optimizmu dėl 2025-ųjų veiklos, bet ir pasikeitusia užsieniečių įdarbinimo tvarka. Dėl MMA ir darbuotojų trūkumo augimo nerimauja beveik pusė darbdavių, žaliavų brangimo – trečdalis, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimo ir energijos sąnaudų – ketvirtadalis. Aktualiausi <i>žmonių išteklių valdymo iššūkiai</i> 2025 m., darbdavių nuomone, bus kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas dirbantiesiems ir/ar darbo ieškantiesiems. Trečią-penktą vietas tarp dažniausiai vardijamų iššūkių užima darbuotojų motyvavimas, jaunų specialistų pritraukimas ir talentų išlaikymas. Palyginti su praėjusiais metais, daugėjo darbdavių, įžvelgiančių sunkumus dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo, jaunų specialistų pritraukimo ir didelės darbuotojų kaitos.

Apie apklausą

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

Darbdavių apklausa vyko 2024 m. lapkričio 11 d. – gruodžio 16 d. Apklausoje dalyvavusių įmonių ir įstaigų pasiskirstymas sudarytas atsižvelgiant į apskrityse bei sektoriuose veikiančių ūkio subjektų skaičių.

Tyrimas apėmė visas savivaldybes. Apklausoje nuomonę išreiškė 2,6 tūkst. įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 178,8 tūkst. darbuotojų, atstovai.

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal ūkio sektorius ir apskritis

	Paslaugos	Pramonė	Statyba	Žemės ūkis	Iš viso
Alytaus apskritis	56	15	10	4	85
Kauno apskritis	378	88	65	13	544
Klaipėdos apskritis	190	48	37	8	283
Marijampolės apskritis	59	12	8	3	82
Panevėžio apskritis	103	31	14	7	155
Šiaulių apskritis	144	47	23	12	226
Tauragės apskritis	37	14	7	3	61
Telšių apskritis	70	23	12	4	109
Utenos apskritis	49	14	7	5	75
Vilniaus apskritis	731	141	107	13	992

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal pagrindinės veiklos rūšį

Veikla	Darbdavių sk.
Administracinė ir aptarnavimo veikla	97
Apdirbamoji gamyba	387
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla	211
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių remontas	491
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	16
Finansinė ir draudimo veikla	34
Informacija ir ryšiai	85
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	10
Kita aptarnavimo veikla	58
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	58
Nekilnojamojo turto operacijos	47
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	153
Statyba	290
Švietimas	170
Transportas ir saugojimas	214
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	20
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	37
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	72
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	162

Apklausoje dalyvavusios įmonės ar įstaigos pagal ūkio sektorius ir darbuotojų skaičių

	Paslaugos	Pramonė	Statyba	Žemės ūkis
Iki 10 darb.	570	107	95	28
10-49 darb.	802	180	152	38
50-249 darb.	365	116	34	6
250+ darb.	80	30	9	

Paaiškinimai

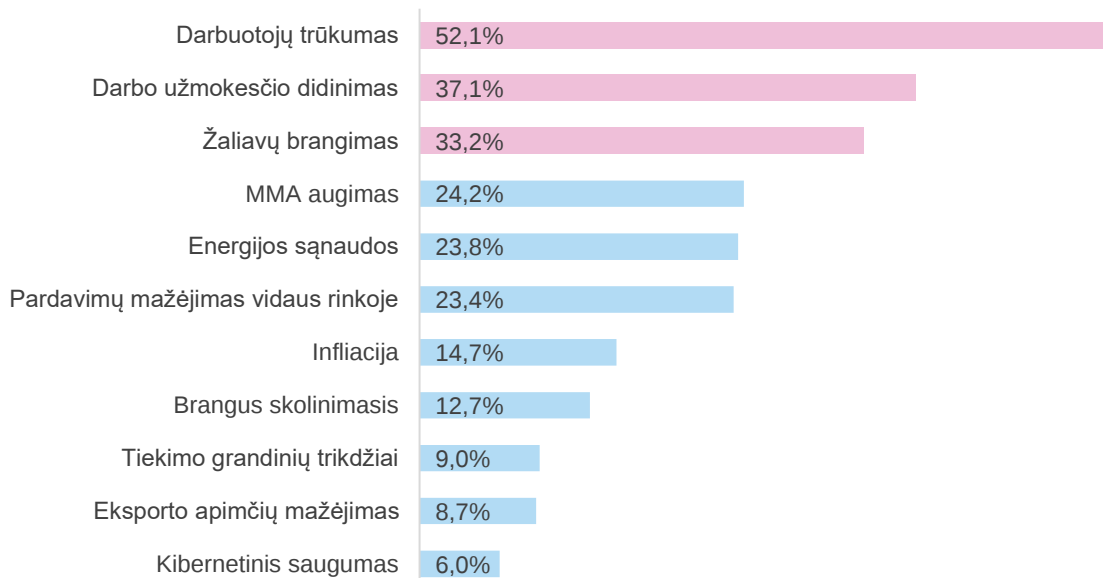
- Pramonės ūkio sektoriui priskiriamos įmonės, kurių pagrindinės ekonominės veiklos rūšis – (a) apdirbamoji gamyba, (b) elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimas, (c) kasyba ir karjerų eksploatavimas, (d) vandens tiekimas, nuotekų valymas ir atliekų tvarkymas bei regeneravimas.
- Paslaugų sektoriui priskiriamos įmonės ir įstaigos, kurių pagrindinė veikla yra (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 sektoriui priskiriami ūkio subjektai, vykdančys pastatų valymo ir kraštovaizdžio tvarkymo, įvairias įdarbinimo (laikino įdarbinimo ir kt.), verslo renginių organizavimo, apsaugos, kelionių organizavimo veiklas ir pan.
- Informacijos ir ryšių sektoriui priskiriama knygų ir periodinių leidinių leidybinė veikla, kino filmų ir TV programų gamyba, muzikos įrašų leidyba, TV ir radijo programų transliavimas, telekomunikacijų, informacinių paslaugų, programavimo, duomenų apdorojimo ir pan. veikla.
- Viešojo valdymo ir gynybos bei privalomojo socialinio draudimo sektorius (toliau – viešojo valdymo sektorius) apima bendrąją viešojo valdymo, teisingumo ir teisminę, viešosios tvarkos, priešgaisrinių tarnybų ir pan. veiklą.
- Profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriui priskiriami ūkio subjektai, teikiantys teisines ir apskaitos paslaugas, taip pat vykdančys viešųjų ryšių, reklamos, rinkos tyrimų, architektūros ir inžinerijos ir panašias veiklas.
- Kitos aptarnavimo veiklos sektoriui priskiriamos įmonės, vykdančios kirpyklų ir grožio salonų veiklą, teikiančios kompiuterių, ryšių įrangos bei namų ūkio ir asmeninių reikmenų remonto, tekstilės ir kailių gaminių skalbimo bei valymo, laidotuvių paslaugas.

Darbdavių patirtys 2024 m.

Veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.

Į 2024 m. patirtų *svarbiausių veiklos vystymui iššūkių trejetuką* daugiausiai darbdavių įtraukė darbuotojų stygių, darbo užmokesčio didinimą ir augusias žaliavų kainas. Darbuotojų trūkumą reikšmingu veiklos vystymui iššūkiu įvardijo kas antras darbdavys, darbo užmokesčio didinimą ir žaliavų kainas – kas trečias, MMA augimą, energijos sąnaudas, sumažėjusius pardavimus vidaus rinkoje – kas ketvirtas.

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

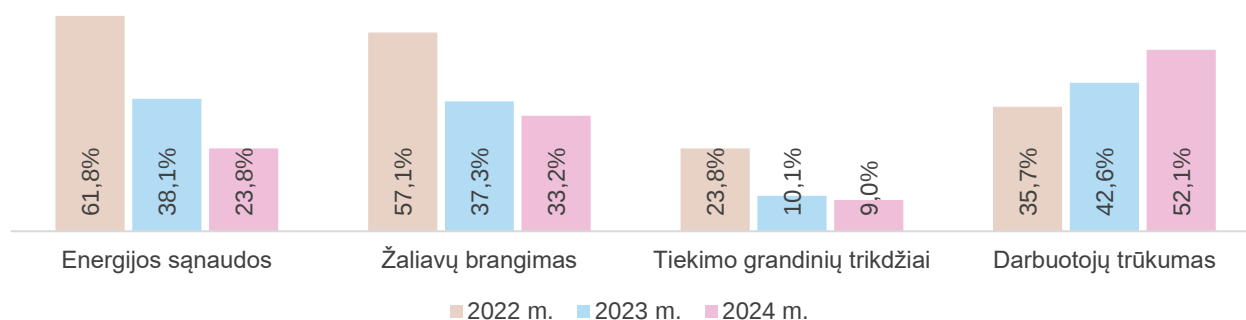


Nekilnojamojo turto operacijų veiklą vykdančios įmonės du kartus dažniau nei darbuotojų trūkumą iššūkiu vardijo pardavimų mažėjimą vidaus rinkoje.

Dažniau nei darbuotojų trūkumą svarbiu veiklos vystymo iššūkiu energetikos sektoriaus darbdaviai vardijo žaliavų brangimą, finansų sektoriaus – kibernetinį saugumą, informacijos ir ryšių – darbo užmokesčio didinimą, kibernetinį saugumą, energijos sąnaudas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą.

Kitais patirtais iššūkiais darbdaviai įvardijo padidėjusį PVM (apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės), vėluojančius atsiskaitymus už atliktus darbus (statyba, nekilnojamojo turto operacijos), apyvartinių lėšų trūkumą, biurokratiją (statyba, švietimas, žmonių sveikatos priežiūra), teisės aktų kaitą ir reorganizacijas (žmonių sveikatos priežiūra), gamtos sąlygas (žemės ūkis).

Patirtus iššūkius įvardijusių darbdavių dalis 2022-2024 m.



Palyginti su 2023 m., mažiau darbdavių patyrė sunkumų dėl energijos sąnaudų, daugiau įmonių ir įstaigų į reikšmingiausių patirtų iššūkių trejetuką įtraukė darbuotojų trūkumą ir MMA augimą. Sunkumų dėl mažesnių pardavimų vidaus ir eksporto rinkose patyrusių darbdavių dalis 2022-2024 m. kito neženkliai.

Sunkumų dėl brangaus skolinimosi turinčių darbdavių dalis 2024 m. šiek tiek traukėsi, tačiau išliko dvigubai didesnė nei prieš dvejus metus.

MMA augimas, brangus skolinimasis, mažėję pardavimai vidaus rinkoje, energijos sąnaudos, žaliavų brangimas aktualesni buvo mažesniems darbdaviams. Dideli darbdaviai dažniau nei mažieji iššūkiais įvardijo darbuotojų trūkumą ir kibernetinį saugumą.

Nurodytus veiklos vystymo iššūkius 2024 m. patyrę darbdaviai (dažniausiai laukiamą iššūkį įvardiję sektoriai)

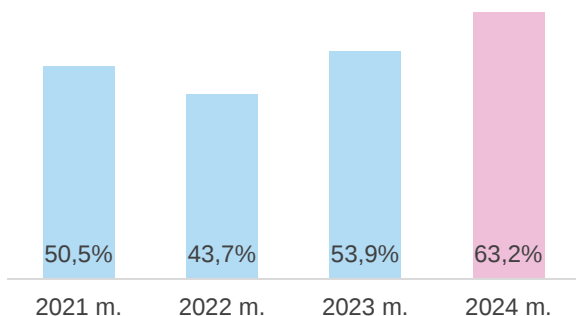
Darbo užmokesčio augimas – 37,1% • Kasyba ir karjerų eksploatavimas – 70% • Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas – 50,6% • Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos – 48,3% • Viešasis valdymas – 40,5% • Kita aptarnavimo veikla – 39,7%	Žaliavų brangimas – 33,2% • Elektros, dujų ir garo tiekimas – 62,5% • Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos – 57,8% • Statyba – 50,7% • Gamyba – 50,6% • Žemės ūkis ir miškininkystė – 48,6%
MMA augimas – 24,2% • Kasyba ir karjerų eksploatavimas – 50% • Administracinė ir aptarnavimo veikla – 42,3% • Žemės ūkis ir miškininkystė – 37,5% • Kita aptarnavimo veikla – 36,2% • Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos – 35,1%	Pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas – 23,4% • Nekilnojamojo turto operacijos – 51,1% • Prekyba – 41,3% • Kasyba ir karjerų eksploatavimas – 30% • Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos – 28% • Finansinė ir draudimo veikla – 26,5%
Eksporto mažėjimas – 8,7% • Transportas ir saugojimas – 32,7% • Gamyba – 23% • Prekyba – 8,1%	Kibernetinis saugumas – 6% • Finansinė ir draudimo veikla – 38,2% • Viešasis valdymas – 35,1% • Informacija ir ryšiai – 34,1%

Darbuotojų trūkumas 2024 m.

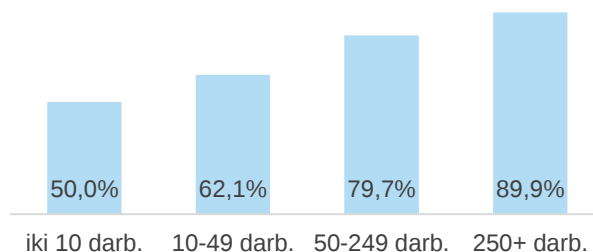
Darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai

2024 m. ūgtelėjo su darbuotojų trūkumu susidūrusių darbdavių dalis, t. y. daugėjo tų, kurie patyrė sunkumų ieškant ir pritraukiant reikiamų darbuotojų. Darbuotojų trūkumą patyrusių darbdavių dalis paaugo beveik visuose veiklos sektoriuose.

**Darbuotojų trūkumą patyrusių
darbavių dalis 2021-2024 m.**



**2024 m. darbuotojų trūkumą
patyrusių darbdavių dalis skirtingo
dydžio įmonėse ir įstaigose**



Darbuotojų trūkumo problema 2024 m. aktualiausia buvo švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, statybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, transporto saugojimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose. Čia patirtus sunkumus dėl darbuotojų stygiaus įvardijusių darbdavių dalis siekė ir perkopė 70 proc. ribą. Gamybės ir žemės ūkio sektoriuose apie darbuotojų trūkumą informavo apie du trečdaliai įmonių.

Daugiausiai darbdavių nurodė susidūrę su sunkumais ieškant tokių darbuotojų:

Specialistai ir įstaigų tarnautojai	Kvalifikuoti darbininkai ir operatoriai
• Mokytojų • Inžinierių • Slaugos specialistų ir slaugytojų padėjėjų • Gydytojų • Buhalterių • Programuotojų • Socialinių darbuotojų • Psichologų • Teisininkų • Pardavimo vadybininkų • Administratorių	• Vairuotojų (sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto, autobusų ir pan.); • Šaltkalvių • Elektrikų • Suvirintojų • Statybininkų • Stalių • Betonuotojų • Santechnikų • Apdailininkų • Virėjų • Padavėjų • Barmenų • Siuvėjų • Baldžių • Ekskavatorininkų ir kt.

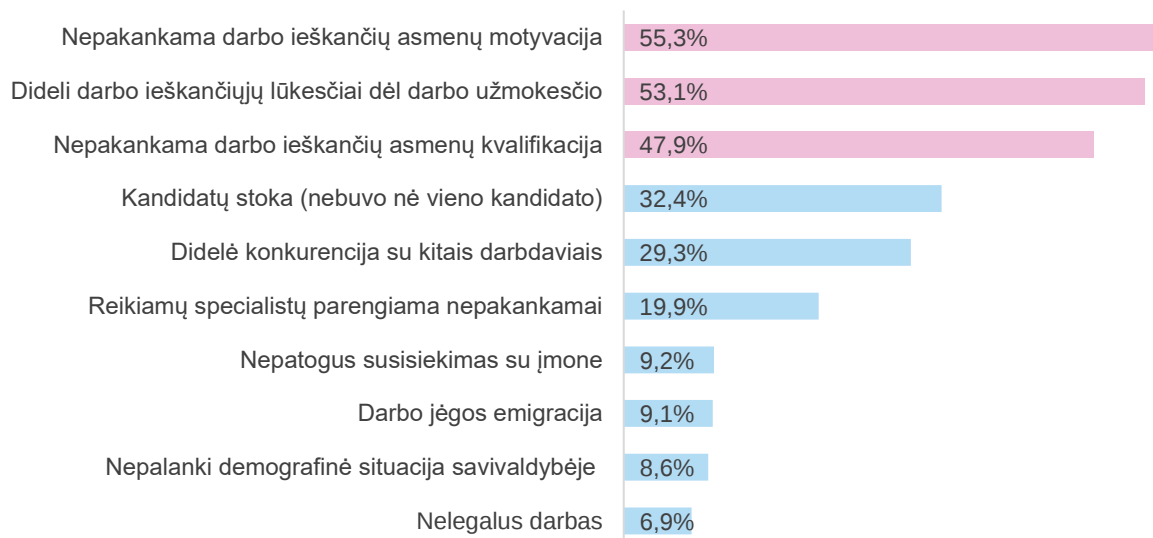
Vadovų trūkumą dažniau įvardijo statybos įmonės, teisininkų – viešojo valdymo įstaigos, elektrikų – statybos įmonės. Administratorių sunkiau sekėsi rasti apgyvendinimo ir maitinimo bei žmonių sveikatos priežiūros veiklą vykdančioms darbdaviams, buhalterių – buhalterinės apskaitos paslaugas teikiančioms įmonėms.

Darbuotojų trūkumo priežastys

Dažniausiai darbdavių įvardintos darbuotojų trūkumo priežastys – nepakankama darbo ieškančiųjų motyvacija, dideli lūkesčiai dėl darbo užmokesčio ir nepakanka kvalifikacija. Šias priežastis įvardijo pusė apklausoje dalyvavusių darbdavių.

Kas trečias darbdavys teigė susidūręs su kandidatų stoka, kuomet ieškant darbuotojų nesulaukiama nė vieno pretenduojančio į laisvą darbo vietą. Kas penktas darbuotojų trūkumo priežastimi nurodė nepakankamą parengiamų specialistų skaičių.

Darbdavių nurodytos darbuotojų trūkumo priežastys (priežastį įvardijusių darbdavių dalis)



Darbo ieškančiųjų motyvacijos stoką dažniausiai nurodė administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, žemės ūkio bei kitos aptarnavimo veiklos sektoriuose veikiantys darbdaviai. Čia motyvacijos dirbti stygių įvardijo du trečdaliai darbdavių.

Su dideliais lūkesčiais dėl darbo užmokesčio dažniausiai susidūrė vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, finansinės ir draudimo veiklos, nekilnojamojo turto operacijų įmonių bei viešojo valdymo įstaigos.

Nepakankama darbo ieškančiųjų kvalifikacija aktualiausia buvo elektros, dujų ir garo tiekimo, statybos, kasybos ir karjerų eksploatavimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos įmonėms.

Su kandidatų stoka ieškant darbuotojų dažniausiai susidūrė viešojo valdymo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo įstaigos.

Didelė konkurencija su kitais darbdaviais darbuotojų trūkumo priežastimi dažniau įvardinta viešojo valdymo, transporto ir saugojimo įmonių, finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių sektoriuose.

Nepakankamą parengiamų specialistų skaičių darbuotojų stygiaus priežastimi dažniausiai vardijo švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, elektros, dujų ir garo tiekimo veiklas vykdančios darbdaviai, *emigraciją* – statybos, transporto bei kasybos ir karjerų eksploatavimo veiklos įmonės, *nelegalų darbą* – žemės ūkio ir miškininkystės, statybos, kitos aptarnavimo veiklos įmonės.

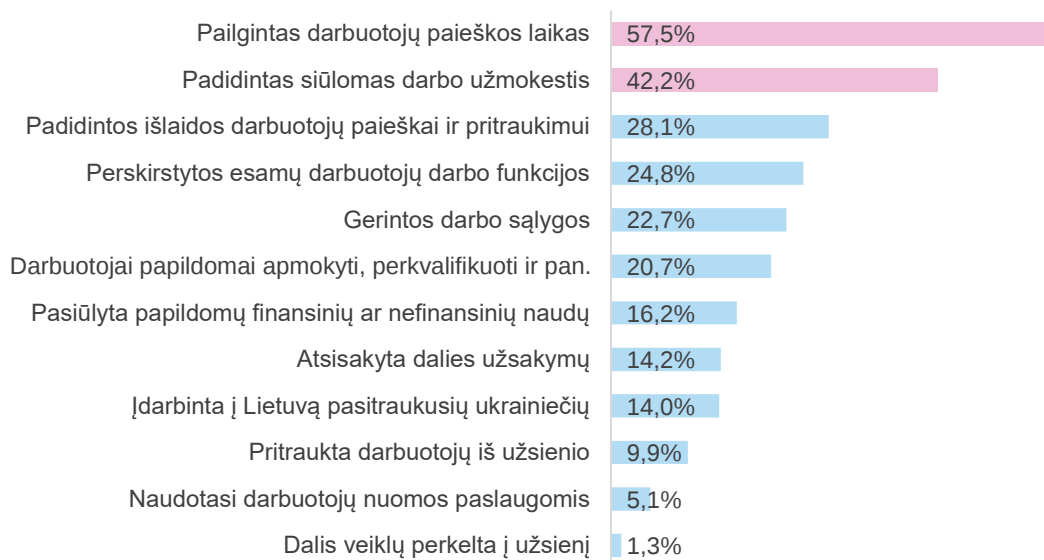
Kitomis darbuotojų trūkumo priežastimis darbdaviai nurodė žalingus darbo ieškančiųjų įpročius, dirbti nemotyvuojančią socialinių išmokų sistemą, ribojimus įdarbinant trečiųjų šalių piliečius, nepatrauklią profesiją, jaunų darbuotojų norą keisti darbus, įmonių lokaciją, į pensiją išėinančius darbuotojus.

Maži darbdaviai darbuotojų trūkumo priežastimi dažniau vardijo darbo ieškančiųjų motyvacijos stoką. Dideli darbdaviai dažniau nei maži darbuotojų stygiaus priežastimis nurodė lūkesčius dėl darbo užmokesčio ir konkurenciją su kitais darbdaviais.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai

Susidūrę su darbuotojų trūkumu, darbdaviai dažniausiai ilgino darbuotojų paieško laiką ir/ar didino siūlomą darbo užmokestį (tokius darbuotojų stygiaus sprendimo būdus rinkosi atitinkamai 57,5 proc. ir 42,2 proc. apklaustų darbdavių). Kas ketvirtas, spręsdamas darbuotojų trūkumo problemą, skyrė daugiau lėšų darbuotojų paieškai ir pritraukimui, perskirstė esamų darbuotojų funkcijas.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai (sprendimus taikiusių darbdavių dalis)



Darbuotojų paieškos laiką dažniau ilgino finansinės ir draudimo veiklos įmonės bei viešojo valdymo įstaigos. *Darbo funkcijų perskirstymą* esamiems darbuotojams dažniau rinkosi viešojo valdymo, elektros, dujų ir garo tiekimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo bei nekilnojamo turto operacijų veiklas vykdančios darbdaviai.

Reikalavimų kandidatams mažinimas kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdas dažniau naudotas kasybos ir karjerų eksploatavimo, statybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, meninės, pramoninės ir poilsio organizavimo veiklos sektoriuose.

Darbuotojų pritraukimą iš užsienio dažniausiai taikė transporto ir saugojimo, statybos bei informacijos ir ryšių įmonės. Į Lietuvą pasitraukusių ukrainiečių įdarbinimą kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą dažniausiai rinkosi apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinės ir aptarnavimo veiklos įmonės.

Dėl darbuotojų trūkumo *užsakymų dažniausiai atsisakė* statybos bei transporto įmonės. *Laikinojo įdarbinimo paslaugomis* dažniausiai naudojosi gamybos įmonės, *veiklų į užsienį perkėlimą* dažniau rinkosi *informacijos ir ryšių* veiklą vykdančios darbdaviai.

Kiti darbdavių įvardinti darbuotojų trūkumo sprendimo būdai: etato dalies didinimas darbuotojams, automatizavimo sprendimai, savarankiškai dirbančių asmenų samda daliai užduočių atlikti, uždarytas padalinys, pensinio amžiaus asmenų darbinimas, aprūpinimas gyvenamuoju plotu ir kt.

Didesni darbdaviai dažniau nei mažesni ilgino darbuotojų paieškos laiką, siūlė papildomų naudų, apmokė ar perkvalifikavo darbuotojus, pritraukė darbuotojų iš užsienio. Mažesni darbdaviai dažniau nei didesni atsisakė dalies užsakymų ar mažino reikalavimus kandidatams.

Elgsenos darbo rinkoje pokyčiai

Darbuotojų kaita

Per pastaruosius trejus metus išaugusią darbuotojų kaitą įmonėje ar įstaigoje pastebėjo du penktadaliai (40,7 proc.) darbdavių.

Daugiausiai padidėjusią darbuotojų kaitą įvardijusių darbdavių – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinės ir aptarnavimo veiklos, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo bei viešojo valdymo sektoriuose. Su tokiu reiškiniu susidūrė kas antras šiuose sektoriuose veiklą vykdančias darbdavys.

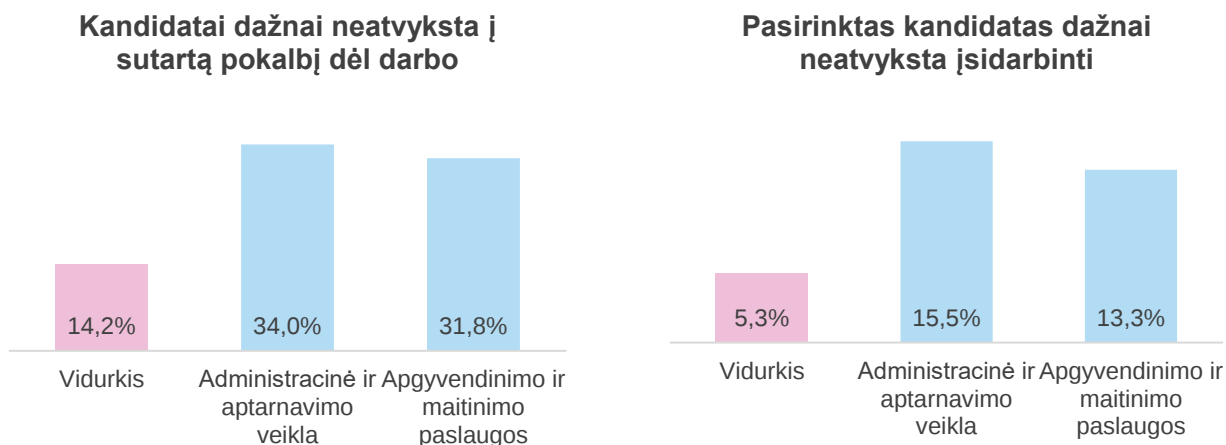
Mažiausiai su darbuotojų kaitos padidėjimu susidūrusių įmonių – informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklos, elektros, dujų ir garo tiekimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose.

Darbo ieškančiųjų elgsena

Atvejus, kuomet kviečiamas kandidatas neatvyksta į sutartą pokalbį dėl darbo, dažniais įvardijo kas septintas (14,2 proc.) darbdavys.

Dažniausiai su šiuo reiškiniu susiduria administracinės ir aptarnavimo veiklos bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės. Šiuose sektoriuose trečdalis darbdavių nurodė dažnai nesulaukiantys kandidatų sutartuose įdarbinimo pokalbiuose.

Rečiausiai su tokiu reiškiniu susiduria informacijos ir ryšių bei elektros, dujų ir garo tiekimo veiklą vykdančios įmonės.



„Atostogautojai“

Kas septintas (13,8 proc.) apklausoje dalyvavęs darbdavys nurodė, kad jų įmonėje ar įstaigoje buvo atvejų, kuomet siekdamas ilgesnių atostogų ar turėdami kitų tikslų darbuotojas vasarą kelioms mėnesiams išėjo iš darbo ir grįžo tik rudenį. Daugiausiai su tokiu reiškiniu susidūrusių darbdavių – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (25,1 proc.), administracinės ir aptarnavimo veiklos (20,6 proc.), žemės ūkio (19,4 proc.) sektoriuose.

Toks reiškiny sietinas ne tik su kelionėmis, poilsiu ir pan., bet ir noru užsidirbti užsienyje ar kurortuose, poreikiu prižiūrėti mokyklinio amžiaus vaikus ir kt.

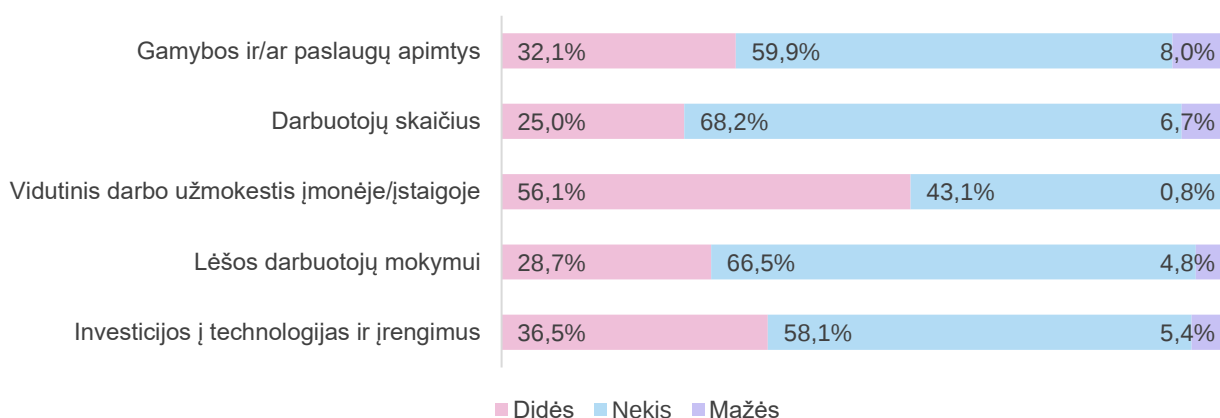
2025-ieji darbdavių požiūriu:
planuojami pokyčiai ir laukiami iššūkiai

Numatomi veiklos pokyčiai 2025 m.

Darbdavių optimizmo darbo rinkoje – daugiau nei prieš metus. Daugiau darbdavių tikisi paauginti veiklos apimtis ir darbuotojų skaičių, padidinti išlaidas darbo užmokesčiui ar įrengimams bei kitoms technologijoms, numato skirti lėšų darbuotojų mokymui.

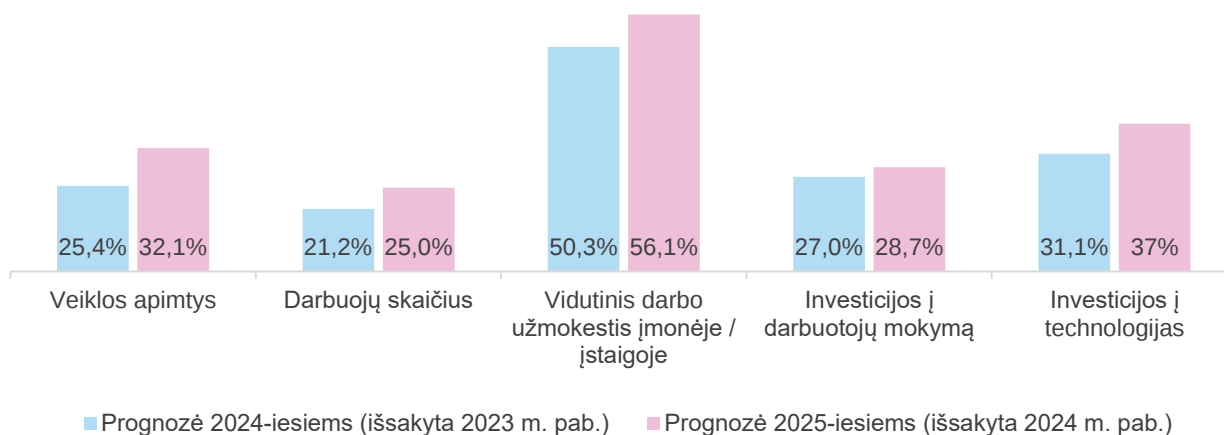
Didesnes nei praėjusiais metais gamybos ir /ar paslaugų apimtis planuoja beveik trečdalis darbdavių, augšiančio darbuotojų skaičiaus (užpildant esamus etatus ar sukuriant naujų darbo vietų) tikisi kas ketvirtas. Didėsiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje ar įstaigoje numato kiek daugiau nei pusė darbdavių. Lėšų darbuotojų mokymui skirti ketina du penktadaliai apklaustų įmonių ir įstaigų (*Pastaba*: daugiau apie darbuotojų planus, susijusius su darbuotojų mokymu – skyriuje „Darbuotojų mokymas“).

Darbdavių planuojami veiklos pokyčiai 2025 m.



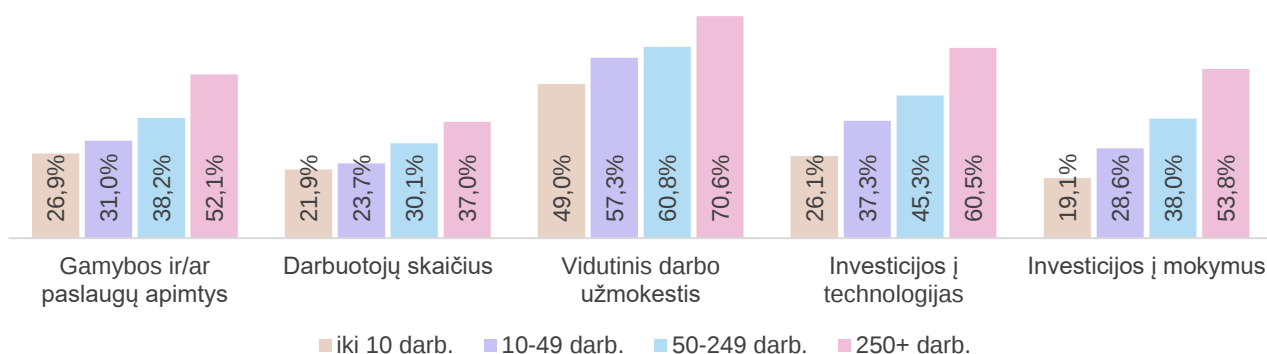
Daugiausiai gamybos ar paslaugų apimtis bei darbuotojų skaičių didinti numatančių darbdavių – vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo bei administracinės ir aptarnavimo veiklos¹ sektoriuose. Mažiau optimizmo – apgyvendinimo ir maitinimo bei transporto ir saugojimo sektoriuose. Kas septinta apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonė planuoja mažesnius paslaugų mastus, kas devinta – mažesnį darbuotojų skaičių. Transporto sektoriuje veiklos mastų susitraukimą ir darbuotojų skaičiaus mažėjimą numato kas devintas darbdavys.

Augimą įvardintose srityse numatančių darbdavių dalis



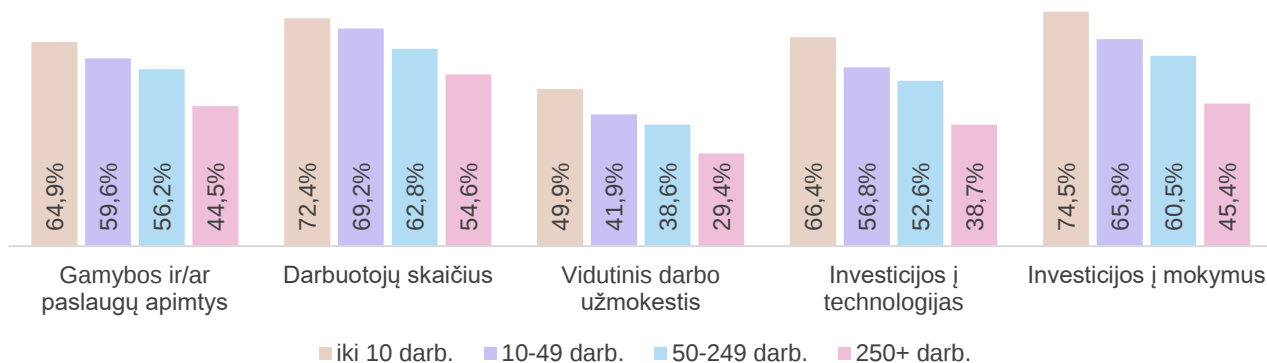
¹ Administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriui priskiriamos pastatų valymo, kraštovaizdžio tvarkymo, laikinojo įdarbinimo ir kitos paslaugos.

Įvardintose srityse augimą planuojančių darbdavių dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai. Tarp jų – daugiau planuojančių padidinti gamybos ar paslaugų apimtį, darbuotojų samdą, atlyginimus, išlaidas darbuotojų mokymui ir technologijoms. Mažesni darbdaviai labiau nusiteikę išlaikyti nekintančią padėtį.

Įvardintose srityse pokyčių neplanuojančių darbdavių dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Ketinimus plėsti veiklą Lietuvoje ir/ar užsienyje 2025 m. išsakė kas ketvirtas apklaustas darbdavys (24,6 proc.). Daugiausiai plėtros planų turinčių darbdavių – vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose.

Veiklos artimiausiais metais neplėsti apsisprendę 28,7 proc. Tokių darbdavių daugiausiai švietimo, viešojo valdymo, elektros, dujų ir garo tiekimo, meninės, pramoninės ir poilsio organizavimo sektoriuose.

Daugiau plėtrą planuojančių darbdavių – tarp didelių įmonių. Veiklos plėtros planų turi kas trečia apklausta įmonė, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir kas penktas darbdavys, turintis iki 10 darbuotojų (atitinkamai 31,1 proc. ir 21 proc.).

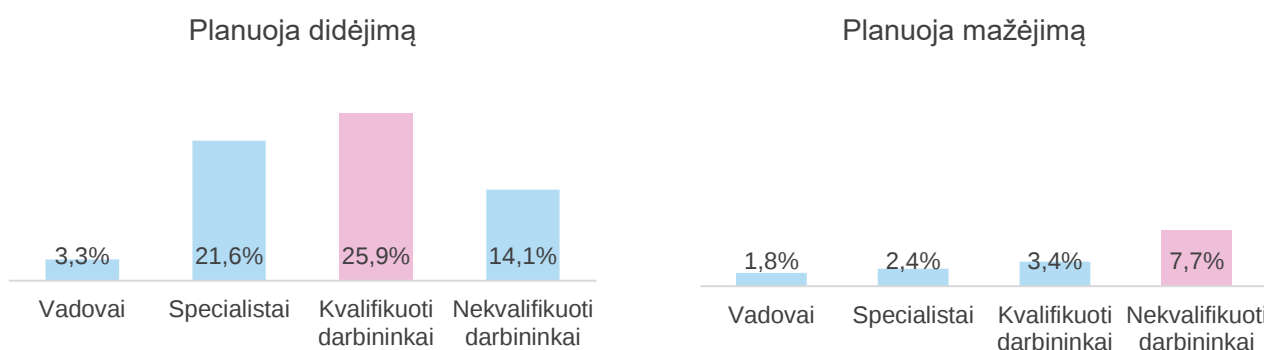
Apsisprendusi plėtros nevykdyti kas trečia maža ir kas ketvirta didelė įmonė (atitinkamai 33,5 proc. ir 24,4 proc.).

Palyginti su praėjusiais metais, sumažėjo neapsisprendusių dėl plėtros darbdavių, šiek tiek daugėjo darbdavių, įvardijusių plėtros planus ir apsisprendusių nevykdyti plėtros nei Lietuvoje, nei užsienyje.

Darbuotojų paklausos kaita

Mažiausią darbuotojų skaičiaus pokytį darbdaviai numato *vadovų* grupėje: 92,9 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius 2025 m. nesikeis.

Darbuotojų skaičiaus kaitą planuojančių darbdavių dalis 2025 m.
(pagal kvalifikacines grupes)



Kvalifikuotų darbininkų skaičiaus augimą (užpildant esamus etatus ar steigiant naujas darbo vietas) numato ketvirtadalis (25,9 proc.) darbdavių, mažėjimą – 3,4 proc. Daugiausiai darbdavių, planuojančių padidinti kvalifikuotų darbininkų skaičių – statybos, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo bei gamybos sektoriuose.

Darbdaviai numato, kad artimiausiais metais labiausiai ūgtels šių profesijų² darbuotojų poreikis: virėjų, elektrikų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių transporto priemonių vairuotojų, plataus profilio statybininkų, variklinių transporto priemonių mechanikų, elektromechanikų ir elektromonterius, betonuotojų, šaltkalvių, suvirintojų, mūrininkų, vandentiekininkų ir vamzdynų montuotojų, surinkėjų, dažytojų, metalo apdirbimo staklių operatorių, pramonės ir žemės ūkio mašinų mechanikų, baldžių, medienos meistrų, tinkuotojų, metalinių konstrukcijų ruošėjų ir montuotojų, kepėjų ir konditerių, žemės darbų ir pan. mašinų operatorių, krovininių platformų ir krautuvų operatorių ir kt.

Didėsiantį *specialistų* skaičių įmonėje ar įstaigoje planuoja 21,6 proc. darbdavių, mažėsiantį – 2,4 proc. Daugiausiai numatančių specialistų skaičiaus ūgtelėjimą užpildant neužimtus etatus ar steigiant naujas darbo vietas – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių bei švietimo sektoriuose.

Specialistų grupėje darbdaviai numato šių profesijų darbuotojų poreikio augimą: (a) inžinerijos specialistų – mechanikos, elektros, statybos, technologijų ir gamybos, elektronikos inžinierių; (b) mokymo specialistų – ikimokyklinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojų, specialiųjų poreikių mokinių mokytojų; (c) sveikatos specialistų – slaugos specialistų, gydytojų specialistų, bendrosios praktikos gydytojų; (d) IT specialistų – programinės įrangos kūrėjų, duomenų bazių kūrėjų ir administratorių; (e) kitų – pardavimo atstovų, gamybos meistrų ir brigadininkų, apskaitos ir buhalterijos tarnautojų, socialinių darbuotojų, sandėliavimo tarnybos tarnautojų, finansų analitikų, ir kt.;

Nekvalifikuotų darbininkų skaičių didinti planuoja 14,1 proc. apklaustų darbdavių, mažėsiantį – 7,7 proc. Daugiausiai darbdavių, ketinančių didinti nekvalifikuotų darbininkų skaičių – vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo bei administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose.

² Profesijos, kurias įvardijo daugiausiai apklaustų darbdavių, numatančių darbuotojų poreikio augimą įmonėje/įstaigoje.

Darbuotojų mokymas

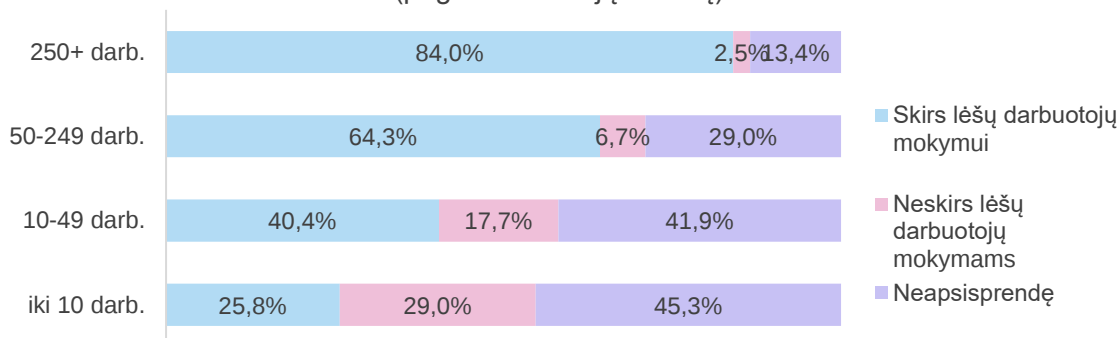
2025 m. lėšų darbuotojų mokymui skirti planuoja daugiau darbdavių nei prieš metus ar dvejus. Investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ar perkvalifikavimą šiais metais numato 42,7 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų (pernai tokių buvo 35,7 proc., užpernai – 29,2 proc.).

Daugiausiai įmonių ir įstaigų, ketinančių skirti lėšų darbuotojų mokymui – švietimo, viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Čia daugiau nei keturi penktadaliai darbdavių išsakė planus skirti lėšų darbuotojų kompetencijoms ugdyti.

Transporto ir saugojimo, žemės ūkio ir miškininkystės, kitos aptarnavimo veiklos, prekybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose kas ketvirta įmonė nurodė, kad lėšų darbuotojų mokymams 2025 m. neskirs.

Kaip ir prieš metus, į darbuotojų mokymą labiau nusiteikę investuoti didesni, darbuotojų trūkumą patyrę ar veiklos plėtrą planuojantys darbdaviai. Lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti 84 proc. įmonių ar įstaigų, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir ketvirtadalis (25,8 proc.) darbdavių, turinčių iki 10 darbuotojų.

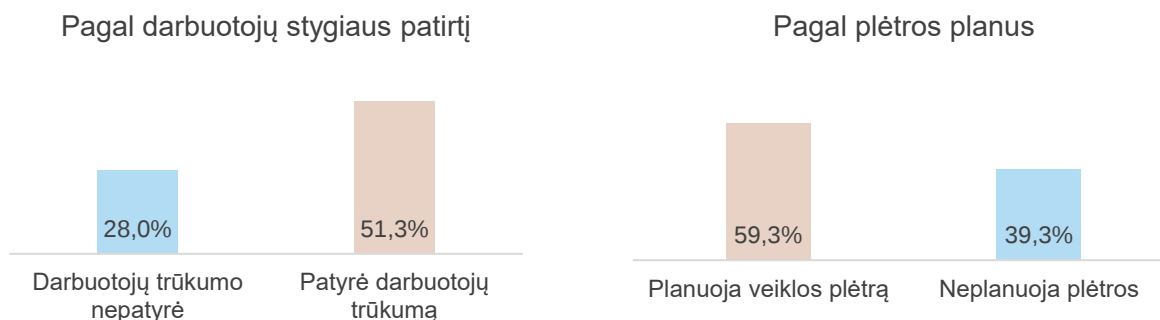
Darbuotojų mokymui 2025 m. lėšų ketinantys skirti darbdaviai
(pagal darbuotojų skaičių)



Lėšų darbuotojų mokymui skirti ketina pusė darbdavių, 2024 m. sprendusių darbuotojų trūkumo problemą. Tarp tų, kurie nesusidūrė su tokiais sunkumais, investuoti į darbuotojų mokymą planuoja apie ketvirtadalis (28 proc.) – beveik perpus mažiau nei susidūrusių su darbuotojų stygiu.

Tarp veiklos plėtrą planujančių darbdavių, lėšų darbuotojų mokymui ketinančių skirti yra pusantro karto daugiau nei tarp įmonių ir įstaigų, kurios plėtos planų neturi.

Darbdavių, numąčiusių 2025 m. skirti lėšų darbuotojų mokymui, dalis



Didesnį mokymų biudžetą planuoja kas ketvirtas darbdavys (28,7 proc.).

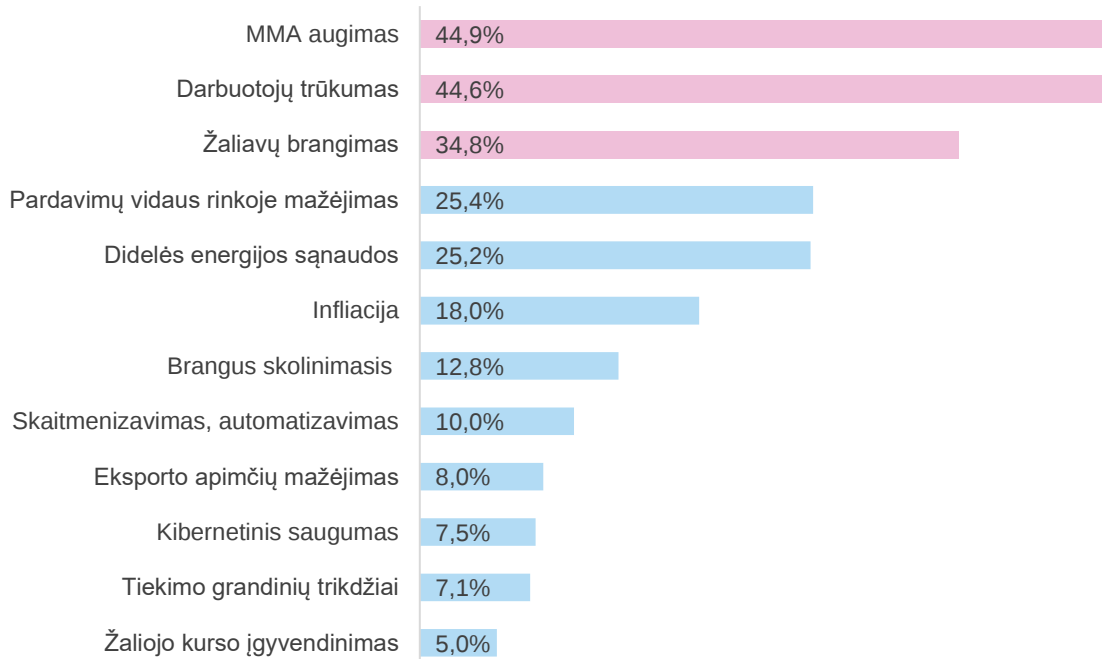
Darbdavių numatomi iššūkiai 2025 m.

Laukiami veiklos vystymo iššūkiai³

Keičiasi darbdavių įvardijami svarbiausi veiklos vystymui iššūkiai. Šiomet mažiau nei prieš metus nerimaujančių dėl energijos sąnaudų ir infliacijos, šiek tiek mažėjo ir numatančių problemas dėl brangaus skolinimosi. Padaugėjo įžvelgiančių sunkumus dėl minimalaus darbo užmokesčio augimo ir darbuotojų stygiaus.

Daugiausiai darbdavių reikšmingiausiais laukiamais 2025 m. veiklos vystymo iššūkiais įvardijo minimalaus darbo užmokesčio augimą, darbuotojų trūkumą ir žaliavų kainas. Dėl MMA ir darbuotojų trūkumo galimas grėsmės įžvelgia beveik pusė, žaliavų kainų – trečdalis.

Veiklos gyvybingumai ir sėkmei svarbiausi iššūkiai: iššūkį nurodžiusių darbdavių dalis



Padidėjusiam susirūpinimui dėl galimo darbuotojų trūkumo įtakos galėjo turėti ne tik ūgtelėjęs darbdavių optimizmas dėl 2025-ųjų veiklos, bet griežtinama užsieniečių įdarbinimo tvarka.

Nerimaujančių dėl energijos sąnaudų – pusantro karto mažiau nei prieš metus ir du su puse karto mažiau nei prieš dvejus. Nepaisant to, energijos sąnaudas galima grėsme įvardijančių dalis išlieka didelė – tokį galimą iššūkį įvardija kas ketvirtas darbdavys.

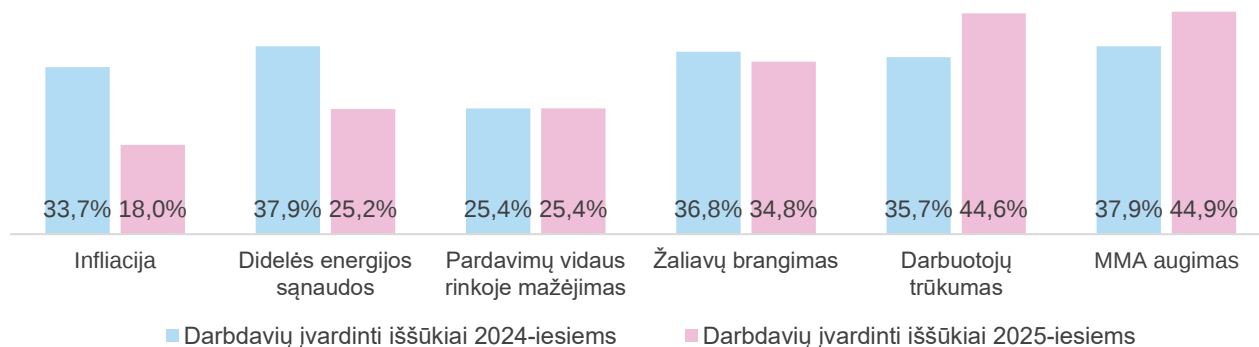
Pardavimų mažėjimą vidaus rinkoje taip pat numato ketvirtadalis, galimus nesklandumus dėl infliacijos – penktadalis. Brangų skolinimąsi iššūkiu laiko kas aštuntas darbdavys.

Kitais veiklos gyvybingumui ir sėkmei aktualiais iššūkiais darbdaviai vardijo PVM didėjimą (apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje), vėluojančius atsiskaityti nuomininkus (nekilnojamojo turto operacijų įmonės), mokinių skaičiaus mažėjimą (švietimo įstaigos), apyvartinių lėšų trūkumą ir JAV rinkos nuspėjamumą (gamybos įmonės).

³ Apklausos metu darbdaviai prašyti įvardinti tris jų veiklos vystymui ir sėkmei svarbiausius iššūkius, su kuriais teks susidurti 2025 m.

Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas, žaliavų kainos, brangus skolinimasis – aktualesni iššūkiai mažesniems darbdaviams. Dideli darbdaviai dažniau nei mažos įmonės svarbiausiais veiklos vystymo iššūkiais vardijo galimą darbuotojų trūkumą, kibernetinį saugumą, veiklos skaitmenizavimo ir automatizavimo sprendimus.

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis pasitinkant 2024 m. ir 2025 m.)



Darbuotojų trūkumą į svarbiausių veiklos vystymo iššūkių trejetuką įtraukė kas antras darbdavys viešojo valdymo, transporto ir saugojimo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, žemės ūkio ir miškininkystės, statybos sektoriuose.

Daugiausiai nerimaujančių dėl *minimalaus darbo užmokesčio* augimo – kasybos ir karjerų eksploatavimo, administracinės ir aptarnavimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, žemės ūkio, gamybos, kitos aptarnavimo veiklos, prekybos sektoriuose. Čia minimalios algos augimą iššūkiu įvardijo kas antras darbdavys.

Mažiausiai šis veiksnys aktualus – nekilnojamojo turto operacijų bei informacijos ir ryšių įmonėms. Šiuose sektoriuose minimalaus darbo užmokesčio augimą iššūkiu įvardijo penktadalis.

Mažiausiai nerimaujančių dėl MMA augimo – Vilniaus apskrityje.

Žaliavų brangimas aktualiausias – gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, statybos įmonėms. Tokį numatomą iššūkį įvardijo kas antras šiuose sektoriuose apklaustas darbdavys.

Dėl *pardavimų vidaus rinkoje mažėjimo* daugiausiai nerimaujančių – nekilnojamojo turto operacijų (53,2 proc.), prekybos (39,9 proc.), apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (33,6 proc.), profesinės mokslinės ir techninės veiklos (32 proc.) sektoriuose. Mažesnių pardavimų vidaus rinkoje tikisi ir kas ketvirtas gamybininkas.

Energijos sąnaudas į svarbiausių laukiamų veiklos vystymų iššūkių trejetuką įtraukė kas antra vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo bei kas trečia apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, gamybos ir žemės ūkio įmonė.

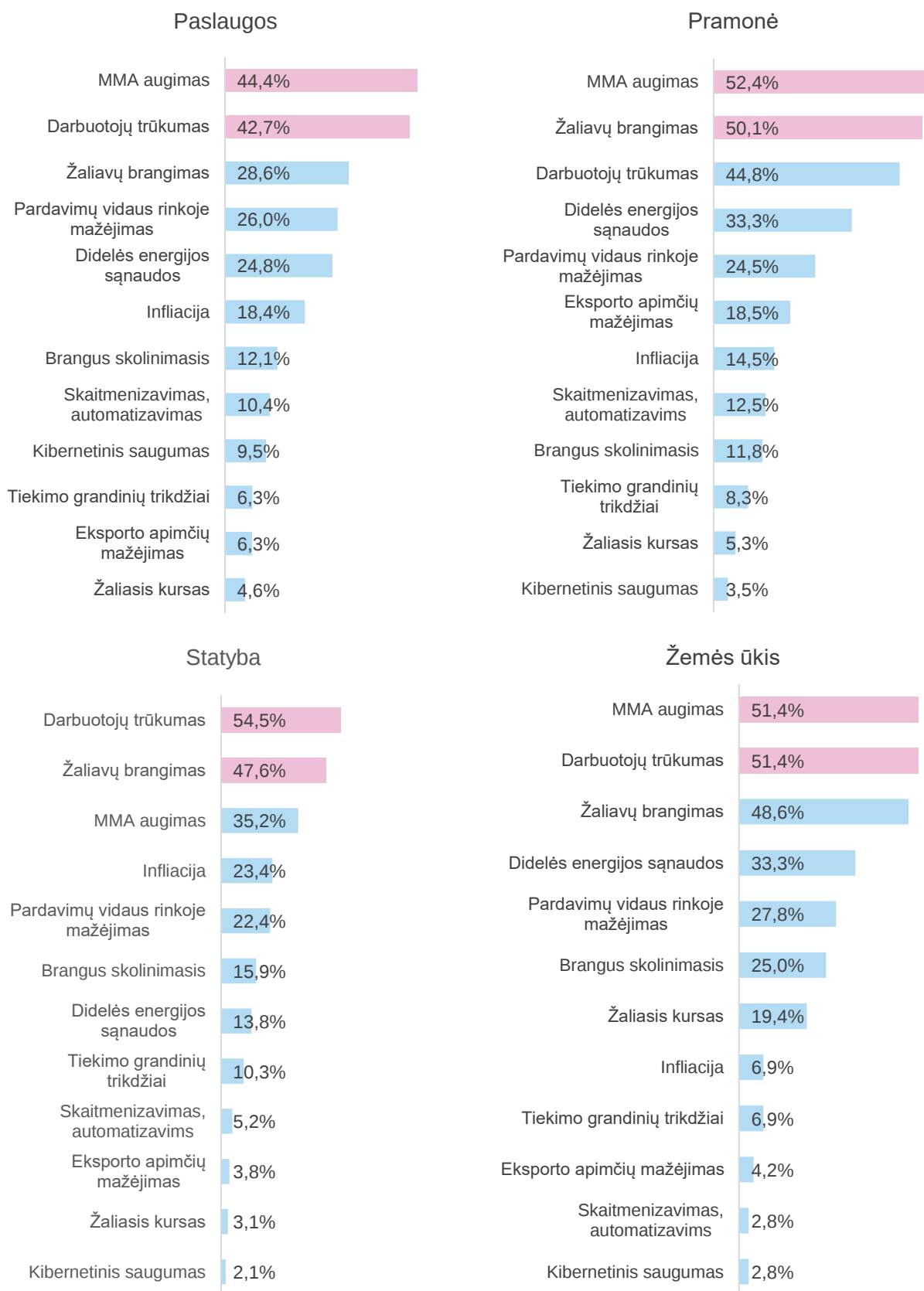
Galimas *eksporto mažėjimas* labiausiai neramina gamybos ir transporto įmones. Eksporto apimčių mažėjimą planuoja kas penkta gamybos ir kas ketvirta transporto įmonė.

Kibernetinį saugumą iššūkiu dažniausiai vardijo viešojo valdymo įstaigos (40,5 proc.), informacijos ir ryšių (37,6 proc.) bei finansinę ir draudimo veiklą (35,3 proc.) vykdytys darbdaviai.

Žaliąjį kursą iššūkiu dažniausiai nurodė žemės ūkio bei transporto ir saugojimo veiklą vykdytys darbdaviai (atitinkamai 19,4 proc. ir 12,6 proc.).

Darbdavių įvardinti svarbiausi laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2025 m. apskrityse – **1 priede**.

Darbdavių laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2025 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis ūkio sektoriuose)

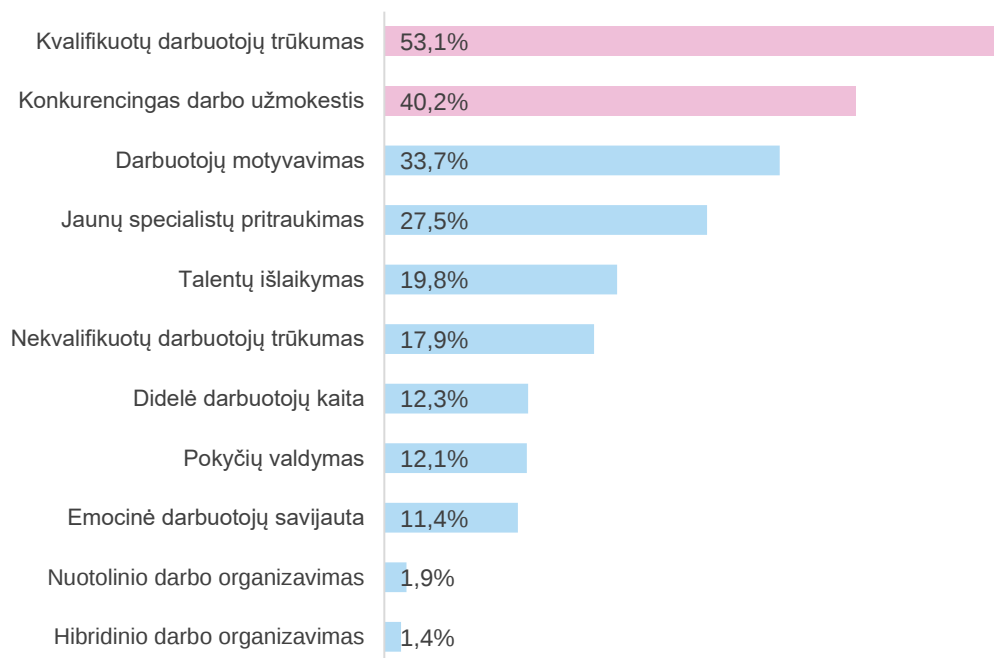


Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai⁴

Darbdavių nuomone, didžiausi žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai, kuriuos teks spręsti 2025 m., bus kvalifikuotų darbuotojų stygius trūkumas ir konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas dirbantiems ir/ar darbo ieškantiems. Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą laukiamu artimiausių metų iššūkiu įvardijo pusė darbdavių, konkurencingą darbo užmokestį – du penktadaliai.

Kaip ir praėjusiais metais, be aukščiau įvardintų veiksnių į žmonių išteklių valdymo iššūkių trejetuką patenka darbuotojų motyvavimas. Ketvirtą ir penktą vietas tarp dažniausiai vardijamų iššūkių užima jaunų specialistų pritraukimas ir talentų išlaikymas.

Darbdavių laukiami žmonių išteklių valdymo iššūkiai 2025 m.: iššūkį įvardijusių darbdavių dalis



Antrus metus iš eilės augo darbdavių, planuojančių susidurti ir su kvalifikuotų, ir nekvalifikuotų darbuotojų stygiumi, dalis. Pvz., transporto sektoriuje tokius sunkumus planuojančių šiemet – dešimtadaliu daugiau nei prieš metus.

Nerimaujančių dėl jaunų specialistų pritraukimo darbdavių šiemet daugėjo. Su tokiu iššūkiu planuoja susidurti kas ketvirtas darbdavys (pernai – kas penktas).

Kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir jaunų specialistų pritraukimas išliks aktualesnė problema nei nekvalifikuotos darbo jėgos stygius. Galimus sunkumus dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo numatančių darbdavių yra tris kartus daugiau nei įžvelgiančių sunkumų dėl nekvalifikuotų darbininkų stygiaus, numatančių sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo – pusantro karto daugiau.

Prieš ketverius metus nuotolinio darbo organizavimas ir emocinė darbuotojų savijauta buvo vienodos svarbos iššūkiai (juos įvardijo 7 proc. darbdavių). Pastaruosius dvejus metus nuotolinio darbo organizavimą iššūkiu nurodė 2 proc. darbdavių, o emocinės darbuotojų savijautos aktualumą pabrėžiančių įmonių ir įstaigų dalis perkopė dešimtadalį.

⁴ Darbdaviai prašyti įvardinti iki trijų jų įmonei/įstaigai svarbiausių žmonių išteklių valdymo iššūkių, su kuriais teks susidurti 2025 m.

Konkurencingas darbo užmokestis aktualesnė problema viešojo valdymo bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo įstaigoms, jaunų specialistų pritraukimas – švietimo įstaigoms, talentų išlaikymas – informacijos ir ryšių įmonėms, nekvalifikuotų darbuotojų stygius ir darbuotojų kaita – administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriui (priskiriamos pastatų valymo, laikinojo įdarbinimo ir kt. paslaugos).

Žmonių išteklių valdymo iššūkį įvardijusių darbdavių dalis (dažniausiai laukiamą iššūkį įvardiję sektoriai)

Kvalifikuotų darbuotojų stygius – 53,1%

- Vandens tiekimas ir atliekų tvarkymas – 75%
- Administracinė ir aptarnavimo veikla – 72,2%
- Statyba – 69,7%
- Transportas ir saugojimas – 64%
- Apgyvenimas ir maitinimas – 64%
- Gamyba – 62,5%

Nekvalifikuotų darbuotojų stygius – 17,9%

- Administracinė ir aptarnavimo veikla – 49,5%
- Vandens tiekimas ir atliekų tvarkymas – 45%
- Žemės ūkis ir miškininkystė – 37,5%
- Kasyba ir karjerų eksploatavimas – 30%
- Gamyba – 26,4%
- Apgyvenimas ir maitinimas – 26,1%

Konkurencingas darbo užmokestis – 40,2%

- Viešasis valdymas – 62,2%
- Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas – 45,7%
- Profesinė, mokslinė ir techninė veikla – 43,1%
- Prekyba – 43%
- Gamyba – 42,6%

Jaunų specialistų pritraukimas – 27,5%

- Švietimas – 45,3%
- Vandens tiekimas ir atliekų tvarkymas – 45%
- Finansai ir draudimas – 44,1%
- Elektros, dujų ir garo tiekimas – 43,8%
- Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla – 41,4%

Talentų išlaikymas – 19,8%

- Informacija ir ryšiai – 60%
- Finansai ir draudimas – 41,4%
- Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla – 41,1%
- Viešasis valdymas – 40,5%
- Profesinė, mokslinė ir techninė veikla – 36,6%

Didelė darbuotojų kaita – 12,3%

- Administracinė ir aptarnavimo veikla – 23,7%
- Apgyvendinimas ir maitinimas – 22,7%
- Viešasis valdymas – 18,9%
- Transportas ir saugojimas – 17,8%
- Statyba – 11,7%

Daugelis įvardintų žmonių išteklių valdymo iššūkių aktualesni didesniems darbdaviams. Dideli darbdaviai dažniau nurodė įžvelgiantys galimus sunkumus dėl darbuotojų (ir kvalifikuotų, ir nekvalifikuotų) stygiaus, jaunų specialistų pritraukimo, talentų išlaikymo, darbuotojų kaitos. Darbuotojų motyvavimo klausimas vienodai aktualus visų dydžių darbdaviams.

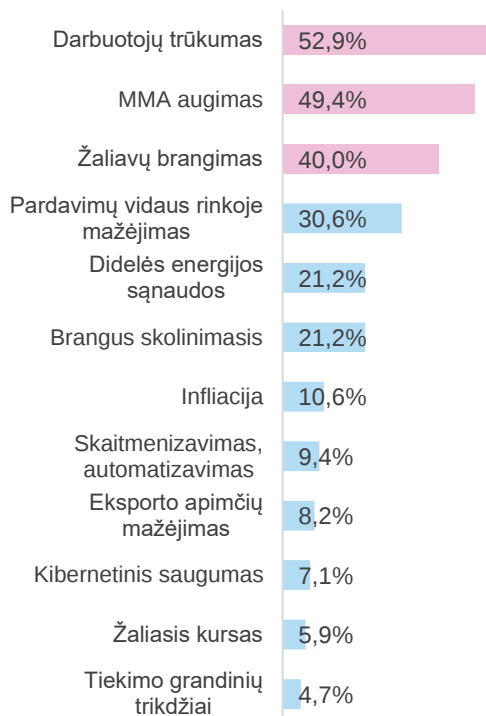
Detaliau apie darbdavių numatomus žmonių išteklių valdymo iššūkius 2025 m. šalies apskrityse – **2 priede**.

Priedai

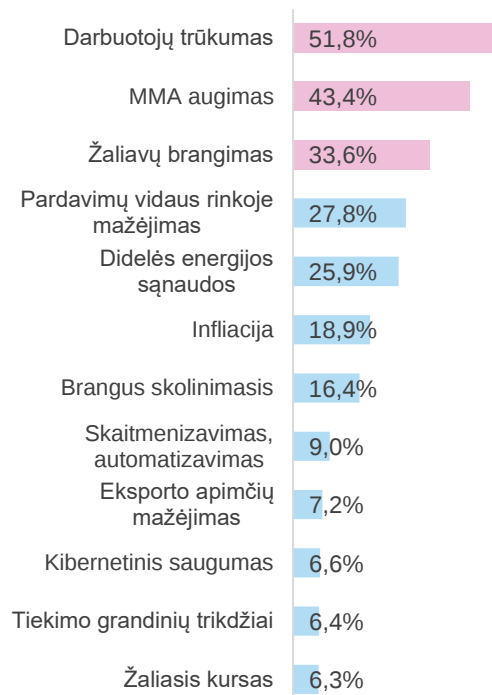
1 PRIEDAS

Darbdavių numatomi svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2025 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

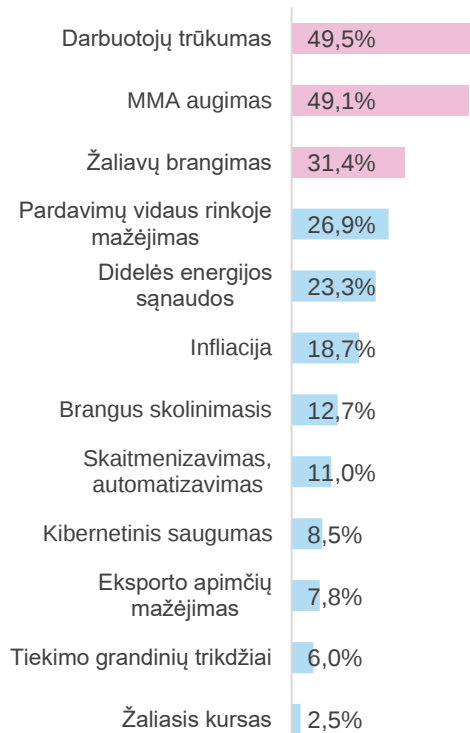
Alytaus apskritis



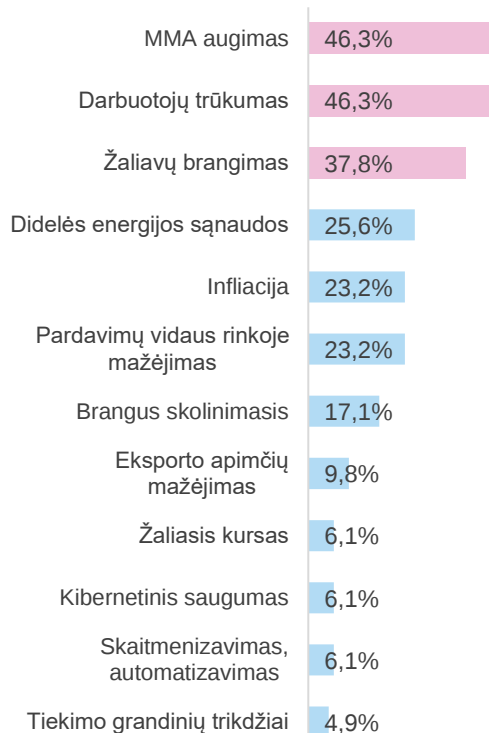
Kauno apskritis



Klaipėdos apskritis

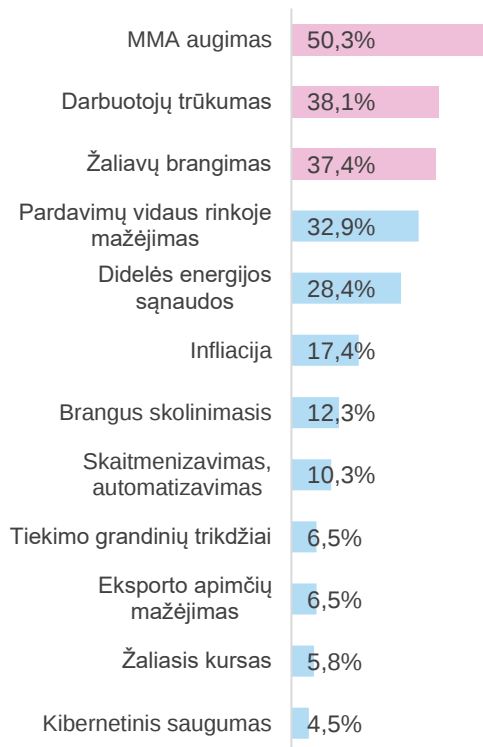


Marijampolės apskritis



Darbdavių numatomi svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2025 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

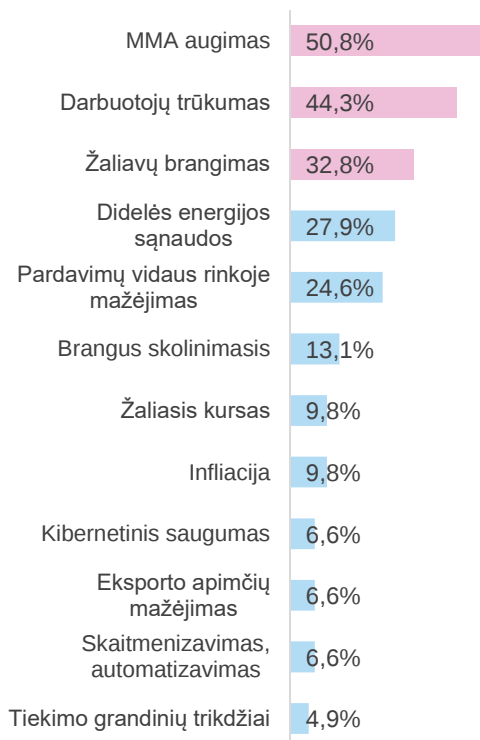
Panevėžio apskritis



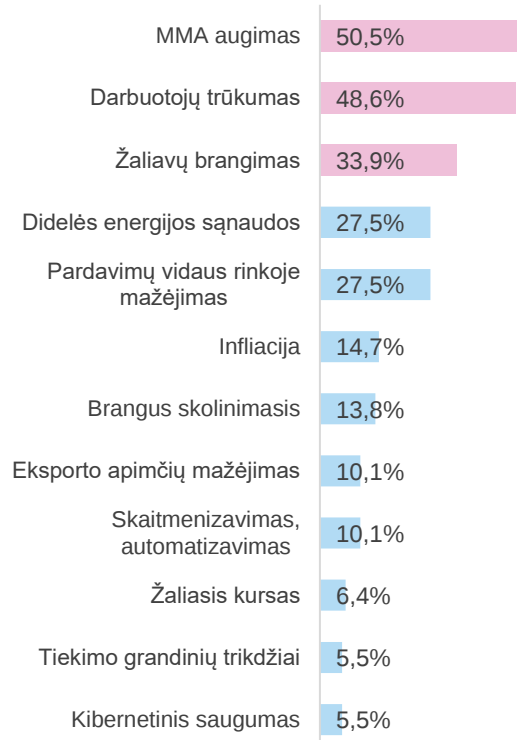
Šiaulių apskritis



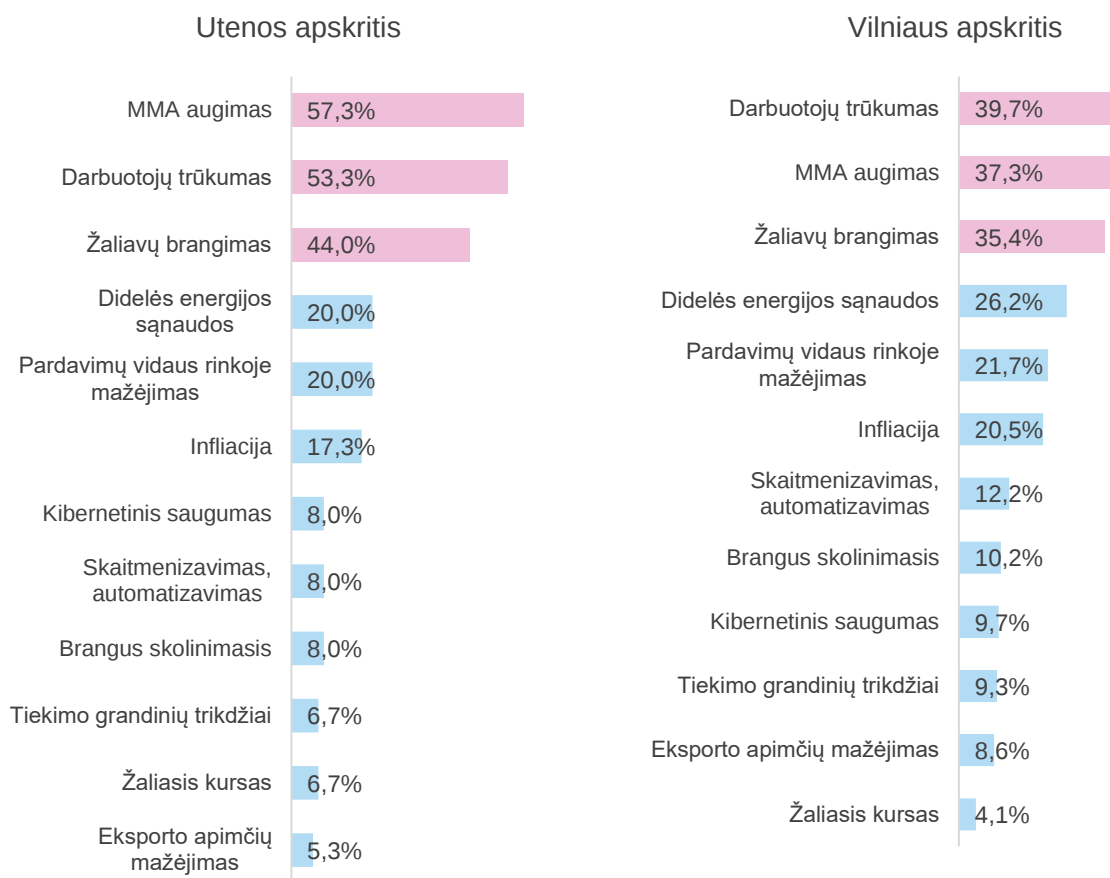
Tauragės apskritis



Telšių apskritis



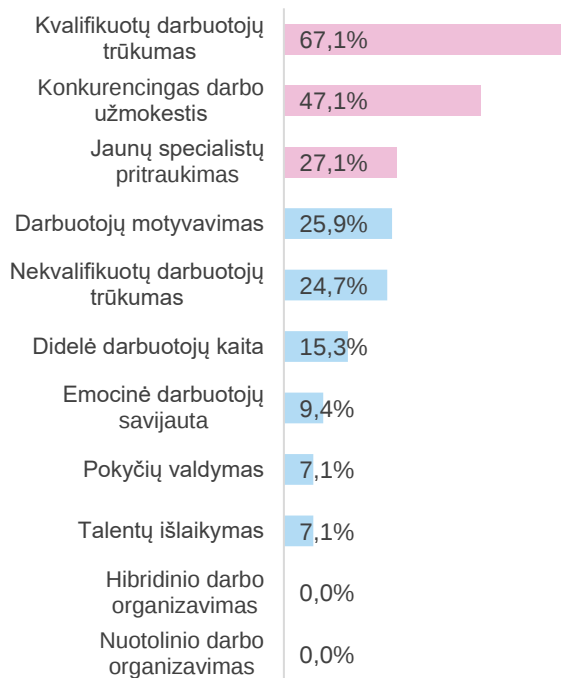
Darbdavių numatomi svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2025 m.
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)



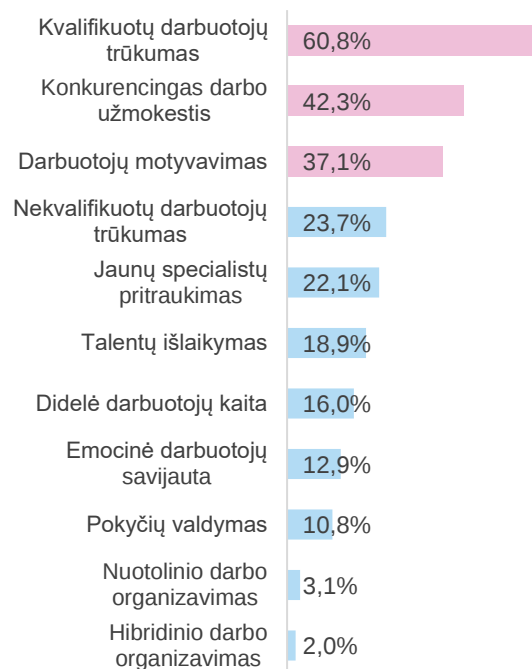
2 PRIEDAS

Darbdavių laukiami svarbiausi 2025 m. žmonių išteklių valdymo iššūkiai
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

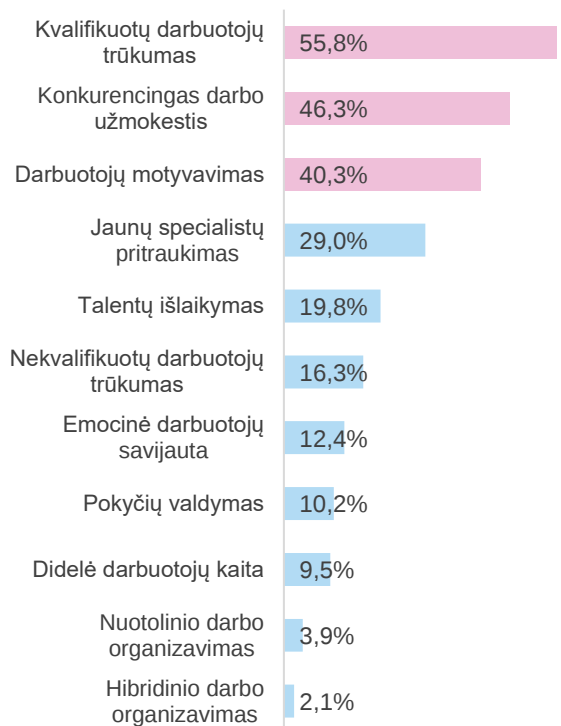
Alytaus apskritis



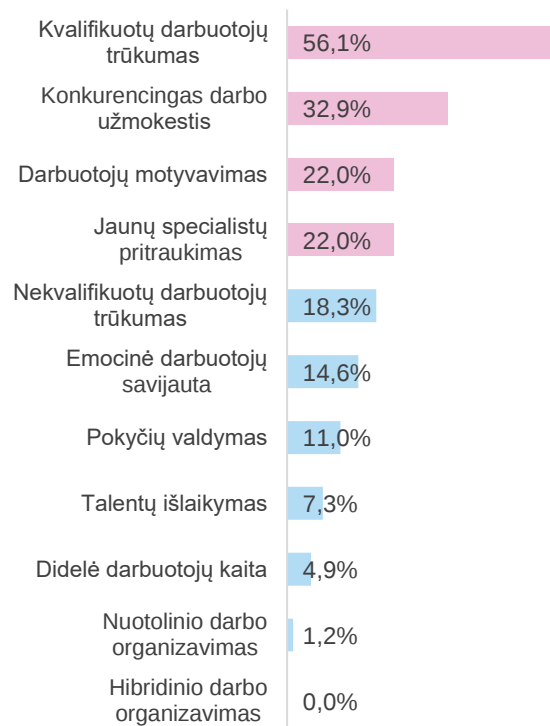
Kauno apskritis



Klaipėdos apskritis



Marijampolės apskritis

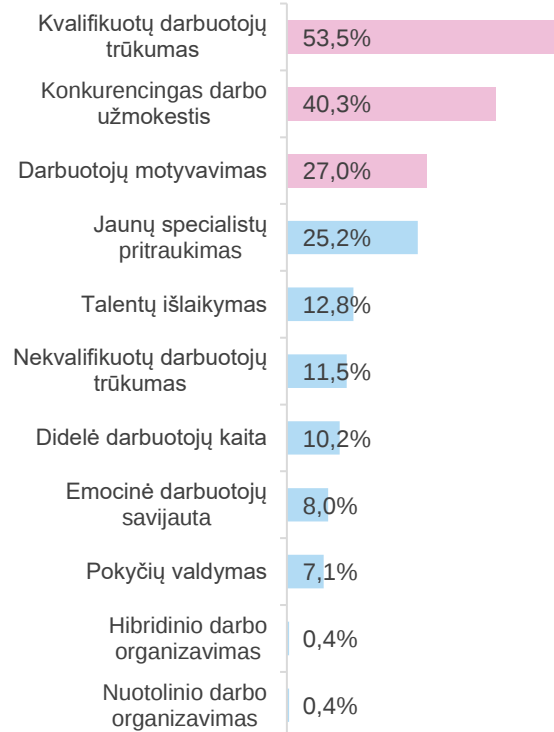


Darbdavių laukiami svarbiausi 2025 m. žmonių išteklių valdymo iššūkiai (iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

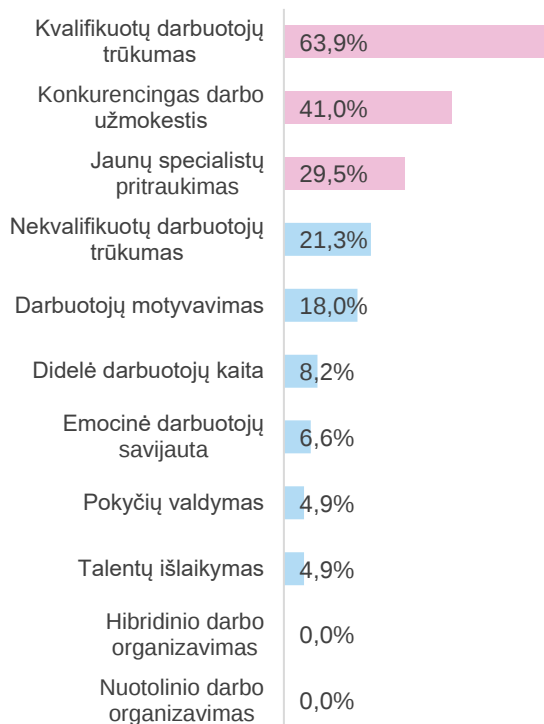
Panevėžio apskritis



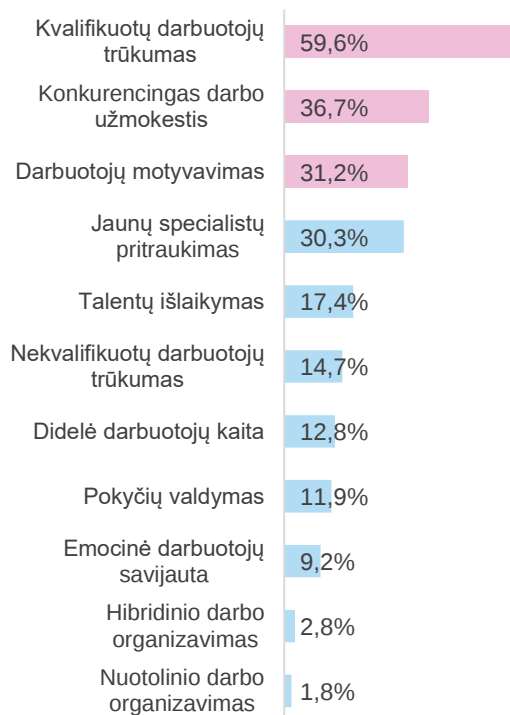
Šiaulių apskritis



Tauragės apskritis

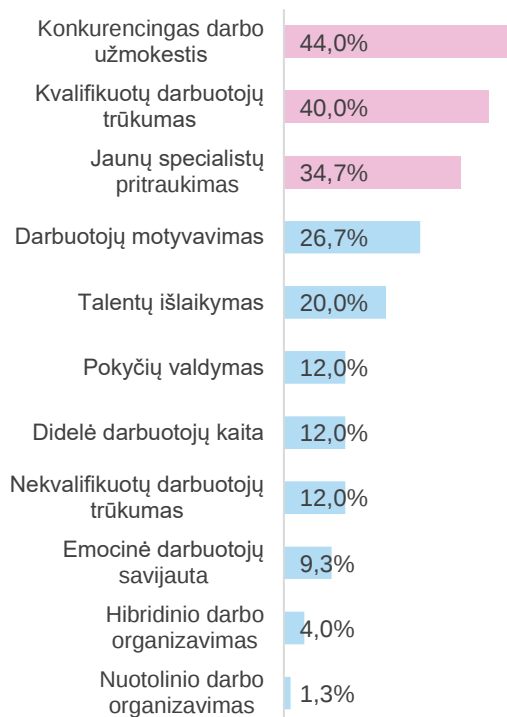


Telšių apskritis

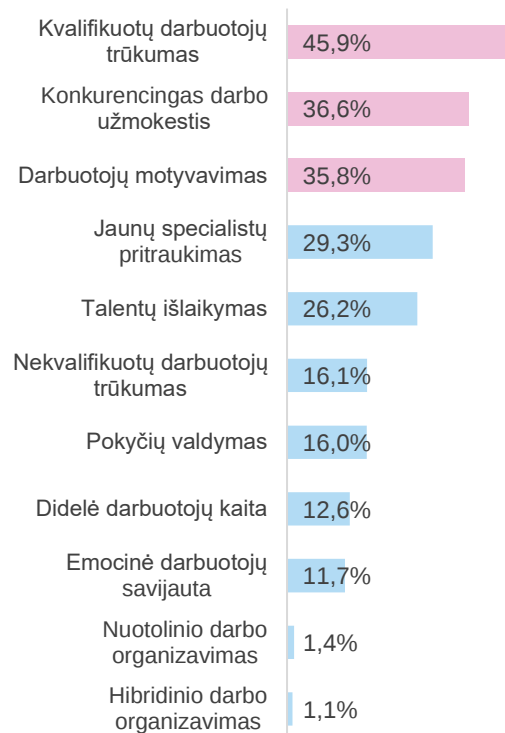


Darbdavių laukiami svarbiausi 2025 m. žmonių išteklių vadybos iššūkiai
(iššūkį įvardijusių darbdavių dalis apskrityse)

Utenos apskritis



Vilniaus apskritis





Užimtumo tarnyba prie
Lietuvos Respublikos socialinės
apsaugos ir darbo ministerijos

A Vivulskio g. 13,
LT-03162 Vilnius

+370 700 79244
info@uzt.lt
www.uzt.lt