

Darbo rinkos pokyčiai ir iššūkiai

Darbdavių patirtys, lūkesčiai ir
įžvalgos

2023 m.
vasaris

Turinys

Santrauka	3
Apie apklausą	6
Paaiškinimai	7
2022-ieji darbdavių požiūriu	8
Veiklos vystymo iššūkiai 2022 m.	9
Darbuotojų trūkumas	10
Su darbuotojų trūkumu susidūrusių darbdavių dalis	10
Darbuotojų trūkumą sąlygojančios priežastys	12
Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai	17
Ukrainiečiai Lietuvos darbo rinkoje	20
2023-ieji darbdavių požiūriu	22
Numatomi veiklos pokyčiai 2023 m.	23
Darbuotojų skaičiaus kaita	29
Naujų darbo vietų kūrimas ir naikinimas	29
Kvalifikacinės grupės	29
Profesijų grupės	30
Darbuotojų mokymas	31
Darbdavių numatomi iššūkiai 2023 m.	33
Laukiami veiklos vystymo iššūkiai	33
Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai	38
Priedas 1. Darbdavių laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2023 m. apskrityse	41
Priedas 2. Darbdavių laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai 2023 m. apskrityse	44

Santrauka

Darbdavių patirtys 2022 m.	<p>Svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2022 m. darbdaviams buvo augusios energijos sąnaudos, brangusios žaliavos ir darbuotojų trūkumas. Pirmus du veiksnius reikšmingiausiais patirtais iššūkiais įvardijo daugiau nei pusė apklaustų darbdavių, darbuotojų trūkumą – trečdalis.</p> <p>Darbuotojų trūkumas buvo ženkliai aktualesnis didesniems darbdaviams. Maži darbdaviai (iki 10 darbuotojų) dažniau nei darbuotojų trūkumą opiausiais 2022 m. iššūkiais nurodė veiklos suvaržymų dėl Codiv-19 pandemijos padarinius bei pardavimų mažėjimą vidaus rinkoje.</p> <p>Mažėjo darbuotojų trūkumą patyrusių darbdavių dalis. Sunkumų dėl reikiamų darbuotojų radimo ir/ar pritraukimo 2022 m. turėjo 43,7 proc. darbdavių (2021 m. – 50,5 proc.). Darbuotojų trūkumą patyrusių įmonių mažėjo visose veiklos sektoriuose, išskyrus viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei informacijos ir ryšių sektorius.</p> <p>Pagrindinėmis trimis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis darbdaviai (kaip ir pernai) įvardijo darbo ieškančių asmenų motyvacijos ir/ar kvalifikacijos stoką bei didelius lūkesčius dėl atlygio.</p> <p>Motyvacijos dirbti stoką labiau pabrėžė žemės ūkio, apgyvendinimo ir maitinimo, administracinės ir aptarnavimo veiklą vykdančios įmonės, t. y. sektoriai, kuriuose vidutinis darbo užmokestis nesiekia šalies vidurkio. Geriausiai apmokamų sektorių – informacijos ir ryšių, finansų ir draudimo, elektros, dujų ir garo tiekimo – įmonės labiau akcentavo nepakankamą darbo ieškančių kvalifikaciją.</p> <p>Nepakankamą šalyje parengiamų specialistų skaičių daugiausia vardijo informacijos ir ryšių, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo bei energetikos įmonės, emigraciją – statybos bei transporto ir saugojimo veiklą vykdančios darbdaviai.</p> <p>Palyginti su 2021 m., išaugo darbdavių, susidūrusių su per dideliais darbo ieškančių lūkesčiais dėl atlygio ir nepakankama kvalifikacija, dalis.</p>
Nuotaikos darbo rinkoje pasitinkant 2023 m.	<p>Nepaisant mažėjusios optimistiškai nusiteikusios darbdavių dalies, optimizmo darbo rinkoje pasitinkant 2023-uosius buvo daugiau nei pesimizmo. Daugiau darbdavių išsakė ketinimus didinti veiklos apimtį, darbuotojų skaičių (steigti naujas darbo vietas ar užpildyti esamus etatus), vidutinį darbo užmokestį įmonėje, lėšas įrengimams ir technologijoms bei darbuotojų mokymams nei mažinti.</p> <p>Daugiausiai optimistiškai nusiteikusių darbdavių (numatančių didinti gamybos ar paslaugų apimtį, darbuotojų skaičių ir planuojančių veiklos plėtrą Lietuvoje ar užsienyje) – finansinę ir draudimo, informacijos ir ryšių, administracinę ir aptarnavimo, statybos veiklos sektoriuose. Mažiausiai – apgyvendinimo ir maitinimo bei transporto ir saugojimo sektoriuose.</p> <p>Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai: kuo daugiau darbuotojų įmonėje, tuo didesnė tokių įmonių dalis planuoja didinti gamybos ir/ar paslaugų apimtį, darbuotojų skaičių, skirti daugiau lėšų darbuotojų mokymui ir technologijoms bei planuoja veiklos plėtrą. Mažesnės įmonės labiau nusiteikusios išlaikyti status quo.</p>

Darbuotojų paklausa	<p>Daugiausia darbdavių, numatančių sukurti bent vieną naują darbo vietą – statybos bei vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo sektoriuose (tokius planus išsakė kas antras apklaustas nurodytą veiklą vykdančias darbdavys). Daugiau nei du penktadaliai įvardijo ketinimus sukurti naujų darbo vietų finansinės ir draudimo, informacijos ir ryšių veiklos, transporto ir saugojimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, apdirbamosios gamybos sektoriuose.</p> <p>Mažiausią darbuotojų skaičiaus dinamiką darbdaviai žada vadovams: 92,9 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius artimiausiais metais nesikeis.</p> <p>Didžiausią poreikio augimą darbdaviai prognozuoja kvalifikuotiems darbininkams ir operatoriams – didėsiantį tokių darbuotojų skaičių įmonėje numato kiek daugiau nei penktadalis (22,7 proc.), mažėsiantį – 3,9 proc.</p> <p>Nekvalifikuotos darbo jėgos poreikio mažėjimą įmonėje prognozuoja kas devintas darbdavys.</p> <p>Nekisiantį specialistų poreikį įmonėje ar įstaigoje planuoja 69,4 proc. apklaustų darbdavių, augsiantį – 16,3 proc., mažėsiantį – 2,6 proc.</p>
Darbuotojų mokymas	<p>Lėšų darbuotojų mokymui 2023 m. planuoja skirti 29,2 proc. apklaustų darbdavių. Kas penktas apsisprendęs į darbuotojų mokymą šiais metais neinvestuoti (19,9 proc.), likę – neapsisprendę.</p> <p>Daugiausia darbdavių, numačiusių skirti lėšų darbuotojų mokymui – finansinės ir draudimo, švietimo, viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, elektros, dujų ir garo tiekimo veiklos sektoriuose.</p> <p>Darbuotojų mokymui lėšų skirti labiau nusiteikę (a) didesni darbdaviai, (b) plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje planuojančios įmonės, (c) su darbuotojų trūkumu susidūrę darbdaviai (2022 m. patyrę sunkumų apsirūpinant reikiama darbuotojais).</p>
Laukiami iššūkiai 2023 m.	<p>Didžiausi darbdavių laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2023 m. – energijos sąnaudos, žaliavų brangimas, minimalaus darbo užmokesčio augimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas ir darbuotojų trūkumas.</p> <p>Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas ir finansavimo sąlygų griežtėjimas/sunkėjimas – aktualesni iššūkiai mažesniems darbdaviams.</p> <p>Dideli darbdaviai dažniau nei mažos įmonės laukiamu veiklos vystymo iššūkiu nurodė numatomus sunkumus apsirūpinant reikiama darbuotojais.</p> <p>Su darbuotojų trūkumu sunkumais daugiausia planuoja susidurti viešojo valdymo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, statybos, transporto ir saugojimo veiklą vykdančios darbdaviai.</p> <p>Darbdaviai numato, kad kvalifikuotų darbuotojų trūkumas išliks opesne problema nei nekvalifikuotos darbo jėgos .</p> <p>Minimalus darbo užmokesčio augimas 2023 m. bus aktualiausias vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, žemės ūkio ir miškininkystės bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose.</p>

Talentų išlaikymas bus aktualiausias informacijos ir ryšių, viešojo valdymo, profesinės, mokslinės ir techninės, finansinės ir draudimo sektoriuose.

Palyginti su praėjusiais metais, daugėjo darbdavių, prognozuojančių galimus sunkumus dėl konkurencingo darbo užmokesčio. 2023 m. tokius sunkumus numato beveik pusė apklaustų darbdavių. Padaugėjo ir įmonių bei įstaigų, numatančių galimus iššūkius dėl talentų išlaikymo, emocinės darbuotojų savijautos ir organizacijos klimato vystymo.

Apie apklausą

Užimtumo tarnybos kasmetinis darbdavių nuomonės tyrimas skirtas geriau pažinti esamą situaciją darbo rinkoje ir numatyti artimiausių metų pokyčius bei iššūkius.

Darbdavių apklausa vyko 2022 m. spalio 17 d. – lapkričio 18 d. Tyrimas apėmė visas savivaldybes ir visus veiklos sektorius.

Apklausiamų įmonių ir įstaigų kvotos sudarytos atsižvelgiant į apskrityse be atskiruose sektoriuose veikiančių ūkio subjektų skaičių bei išlaikant proporcijas pagal darbuotojų skaičių bei pagrindinės veiklos rūšis.

Tyrimo metu nuomonę išsakė 2,6 tūkst. įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 115,7 tūkst. darbuotojų.

Respondentai pagal ūkio sektorius

Sektorius	Apklausta įmonių ir įstaigų	
Paslaugos	1882	73,4%
Pramonė	312	12,2%
Statyba	294	11,5%
Žemės ūkis	76	3,0%

Respondentai pagal apskritis

Apskritis	Apklausta įmonių ir įstaigų	
Vilniaus	874	34,1%
Kauno	525	20,5%
Klaipėdos	340	13,3%
Šiaulių	204	8,0%
Panevėžio	202	7,9%
Telšių	107	4,2%
Alytaus	99	3,9%
Marijampolės	86	3,4%
Utenos	72	2,8%
Tauragės	55	2,1%

Respondentai pagal darbuotojų skaičių įmonėje ar įstaigoje

Darbuotojų skaičius įmonėje ar įstaigoje	Apklausta įmonių ir įstaigų	
Iki 10	1460	56,9%
10-49	740	28,9%
50-249	296	11,5%
250 ir daugiau	68	2,7%

Paaiškinimai

- Pramonės ūkio sektorius apima įmones, kurių pagrindinės ekonominė 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.
- 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 veiklas.
- Administracinės ir aptarnavimo veiklos sektorius apima subjektus, vykdančius pastatų valymo ir kraštovaizdžio tvarkymo, posėdžių ir verslo renginių organizavimo, apsaugos, įdarbinimo agentūrų, kelionių agentūrų ir ekskursijų organizatorių veiklas ir pan.
- 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.

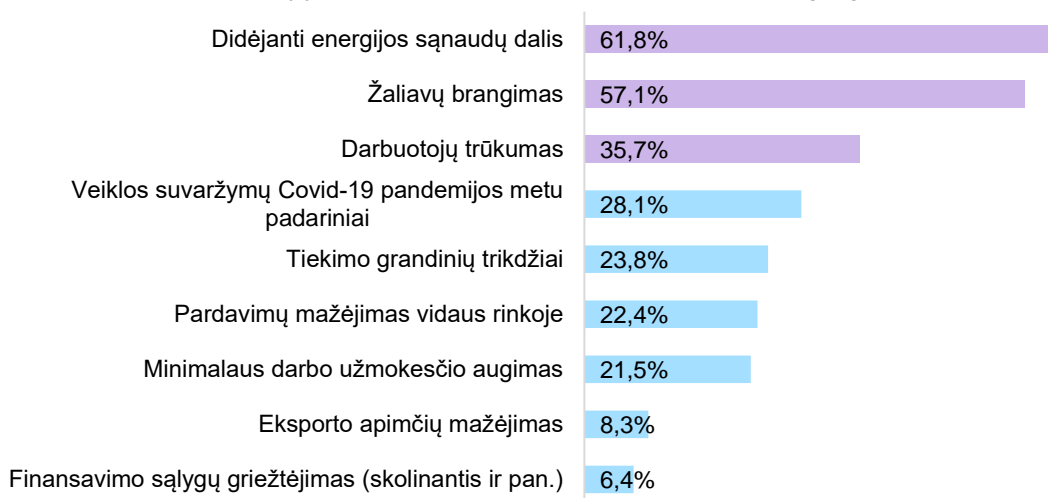
2022-ieji darbdavių požiūriu

Veiklos vystymo iššūkiai 2022 m.

Apklausos metu darbdaviai prašyti įvardinti iki trijų didžiausių iššūkių, su kuriais įmonė ar įstaiga susidūrė 2022 m. vykdydama veiklą.

Darbdavių teigimu, svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2022 m. buvo augusios energijos sąnaudos, brangusios žaliavos ir darbuotojų trūkumas. Pirmus du veiksnius svarbiausiais patirtais iššūkiais įvardijo daugiau nei pusė apklaustų darbdavių (atitinkamai 61,8 proc. ir 57,1 proc.). Darbuotojų trūkumą vienu iš trijų reikšmingiausių 2022 m. iššūkių įvardijo trečdalis darbdavių (35,7 proc.).

Darbdavių įvardinti svarbiausi 2022 m. veiklos vystymo iššūkiai



Darbuotojų trūkumas buvo ženkliai aktualesnis didesniems darbdaviams. Tarp trijų svarbiausių 2022 m. veiklos vystymo iššūkių darbuotojų stygių įvardijo 72,1 proc. apklaustų darbdavių, turinčių daugiau nei 250 darbuotojų, beveik pusė (48,4 proc.) jų, kuriuose dirba nuo 10 iki 250 darbuotojų, ir ketvirtadalis mažų darbdavių (iki 10 darbuotojų).

Maži darbdaviai (iki 10 darbuotojų) dažniau nei darbuotojų trūkumą svarbiausiais 2022 m. iššūkiais vardijo veiklos suvaržymų dėl Covid-19 pandemijos liekamuosius padarinius bei pardavimų mažėjimą vidaus rinkoje.

Minimalaus darbo užmokesčio augimą iššūkiu nurodė taip pat daugiau mažų darbdavių nei didelių (23,3 proc. turinčių iki 10 darbuotojų ir 17,6 proc. turinčių daugiau nei 250 darbuotojų).

Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, 2022 m. iššūkiu nurodžiusių energijos sąnaudas – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, apdirbamosios gamybos, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, žemės ūkio ir miškininkystės veiklos sektoriuose. Čia išaugusias energijos sąnaudas veiklos vystymo iššūkiu įvardijo trys ketvirtadaliai ir daugiau darbdavių.

Daugiausia darbdavių, kurie vienu svarbiausių patirtų iššūkiu nurodė žaliavų brangimą – apdirbamosios gamybos, statybos, elektros, dujų ir garo tiekimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose. Čia žaliavų brangimą patirtu veiklos vystymo iššūkiu įvardijo daugiau nei trys ketvirtadaliai įmonių. Kiek mažiau nei trys ketvirtadaliai (73,7 proc.) šį veiksnių iššūkiu įvardijo žemės ūkio ir miškininkystės sektoriuje.

Daugiausia darbdavių, vienu svarbiausių 2022 m. iššūkių nurodę darbuotojų trūkumą – viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo ir statybos sektoriuose (daugiau nei pusė apklaustų darbdavių). Kiek mažiau nei pusė darbdavių šį iššūkį nurodė transporto ir saugojimo bei apgyvendinimo ir maitinimo veiklos sektoriuose (atitinkamai 45,4 proc. ir 40,7 proc.).

Veiklos suvaržymų dėl Covid-19 pandemijos padarinius iššūkiu įvardijo 28,1 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų. Daugiausia tokių – tarp meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą vykdančių įmonių (61,6 proc.). Šį veiksnį tarp trijų svarbiausių 2022 m. patirtų iššūkių įvardijo šiek tiek daugiau nei trečdalis žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, apgyvendino ir maitinimo paslaugas teikiančių darbdavių.

Tiekimo grandinių trikdžius patirtu iššūkiu nurodė 23,8 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių. Daugiausia su šiuo iššūkiu susidūrusių – apdirbamosios gamybos (44,7 proc.), statybos (30,3 proc.) didmeninės ir mažmeninės prekybos (28 proc.) sektoriuose.

Pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą patirtu iššūkiu įvardijo 22,4 proc. apklaustų darbdavių. Daugiausia tokių – nekilnojamojo turto operacijų (41,2 proc.), profesinės, mokslinės ir techninės veiklos (34,1 proc.) bei prekybos (34,1 proc.) sektoriuose.

Minimalaus darbo užmokesčio augimą vienu iš tarp trijų reikšmingiausių 2022 m. patirtų iššūkių įvardijo penktadalis darbdavių (21,5 proc.) Daugiausia – žemės ūkio ir miškininkystės (31,3 proc.) bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (26,6 proc.) sektoriuose.

Eksporto apimčių mažėjimą vienu svarbiausių 2022 m. iššūkiu įvardijo kas dvyliktas apklaustas darbdavys (8,2 proc.). Šis iššūkis aktualiausias buvo transporto ir saugojimo (21,4 proc.), profesinės, mokslinės ir techninės veiklos (15,5 proc.) ir apdirbamosios gamybos įmonėms (15,3 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Išaugusias energijos sąnaudas ir brangusias žaliavas – dviem svarbiausiais 2022 m. patirtais iššūkiiais įvardijo visų apskričių darbdaviai. Darbuotojų trūkumą tarp trijų svarbiausių patirtų iššūkių įtraukė aštuonios apskritys iš dešimties.

Daugiausiai darbdavių, kurie darbuotojų trūkumą įtraukė į svarbiausių 2022 m. veiklos vystymo iššūkių sąrašą – Alytaus, Marijampolės ir Kauno apskrityse.

Daugiausiai darbdavių, kurie reikšmingu patirtu iššūkiu įvardijo didėjusį minimalų darbo užmokestį – Šiaulių ir Utenos apskrityse. Mažiausiai – Vilniaus regione.

Darbuotojų trūkumas

Su darbuotojų trūkumų susidūrusių darbdavių dalis

Daugiau nei du penktadaliai (43,7 proc.) apklausoje dalyvavusių darbdavių nurodė 2022 m. susidūrę su darbuotojų trūkumu – negalėjo rasti reikiamų darbuotojų ar patyrė sunkumų jų ieškant bei pritraukiant į įmonę ar įstaigą.

Daugiausia darbdavių nurodė susidūrę su sunkumais ieškant tokių darbuotojų:

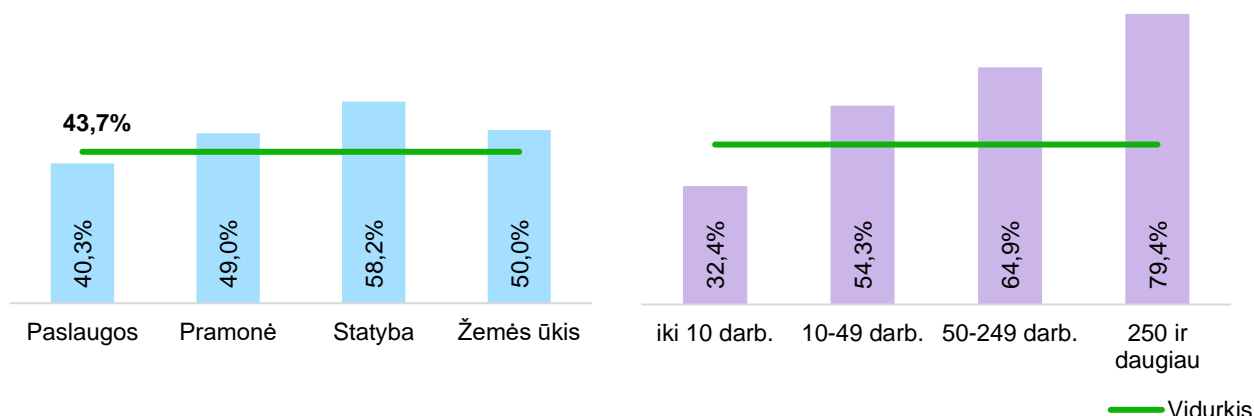
- *Specialistų ir įstaigų tarnautojų grupėje* – gydytojų, IT specialistų, mokytojų, inžinierių, slaugos specialistų, pardavimo vadybininkų, buhalterijų. Viešojo valdymo įstaigos išskyrė viešojo pirkimo specialistus.
- *Kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų darbuotojų grupėje* – virėjų, suvirintojų, elektrikų, statybininkų, autošaltkalvių ir automechanikų, tarptautinių krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojų, autobusų vairuotojų, staklininkų, apdailininkų, dažytojų, mūrininkų, stogdengių, santechnikų, padavėjų, barmenų.

Darbuotojų trūkumo problema buvo aktualesnė didesnėms įmonėms. Jei su darbuotojų trūkumo sunkumais susidūrė trečdalis mažų įmonių (iki 10 darbuotojų), tai tarp didelių įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, tokių sunkumų patyrė 79,4 proc. darbdavių.

Darbuotojų trūkumą 2022 m. patyrusių darbdavių dalis

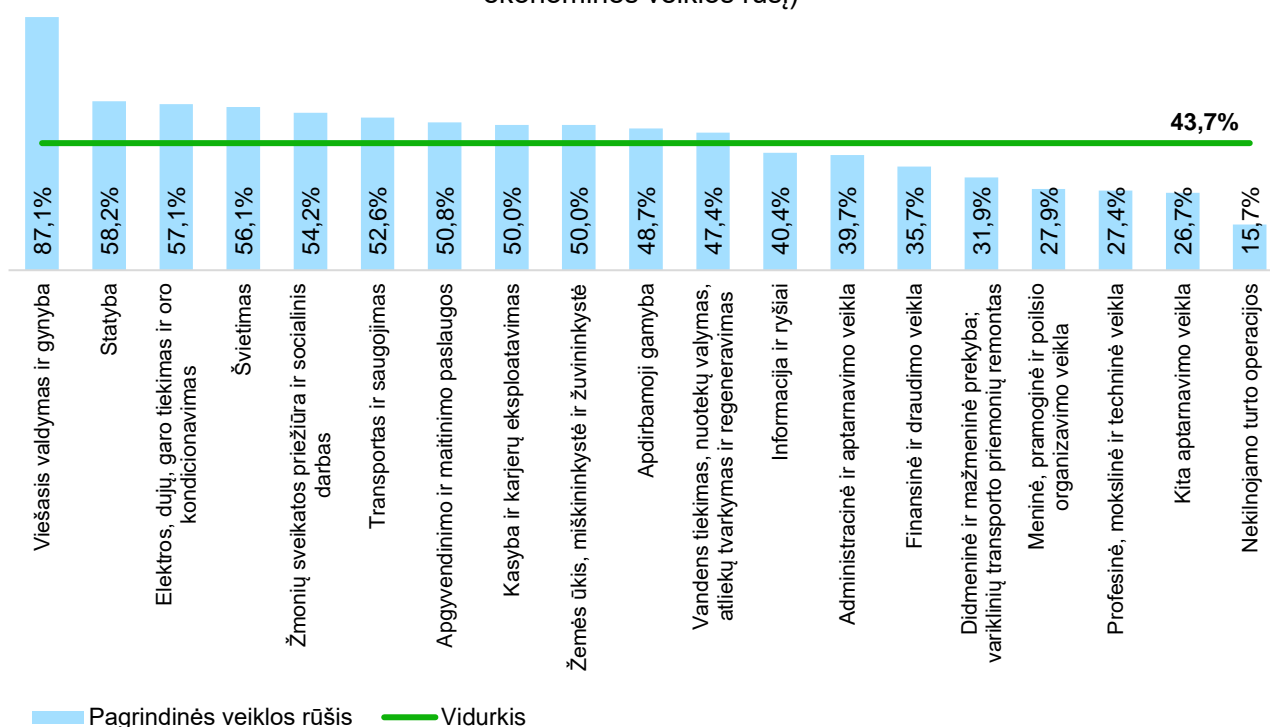
Ūkio sektoriuose

Skirtingo dydžio įmonėse



Sektoriniai skirtumai. Tarp ūkio sektorių darbuotojų trūkumo problema 2022 m. aktualiausia buvo statybos sektoriui: 58,2 proc. apklausoje dalyvavusių statybos įmonių teigė negalėjusios rasti reikiamų darbuotojų arba susidūrusios su sunkumais juos pritraukiant į įmonę. Žemės ūkio ir pramonės sektoriuose su tokiais sunkumais susidūrė kas antras darbdavys (atitinkamai 50 proc. ir 49 proc.), paslaugų sektoriuje – 40,3 proc. įmonių ir įstaigų.

Darbuotojų trūkumą 2022 m. patyrusių darbdavių dalis (pagal pagrindinės ekonominės veiklos rūšį)

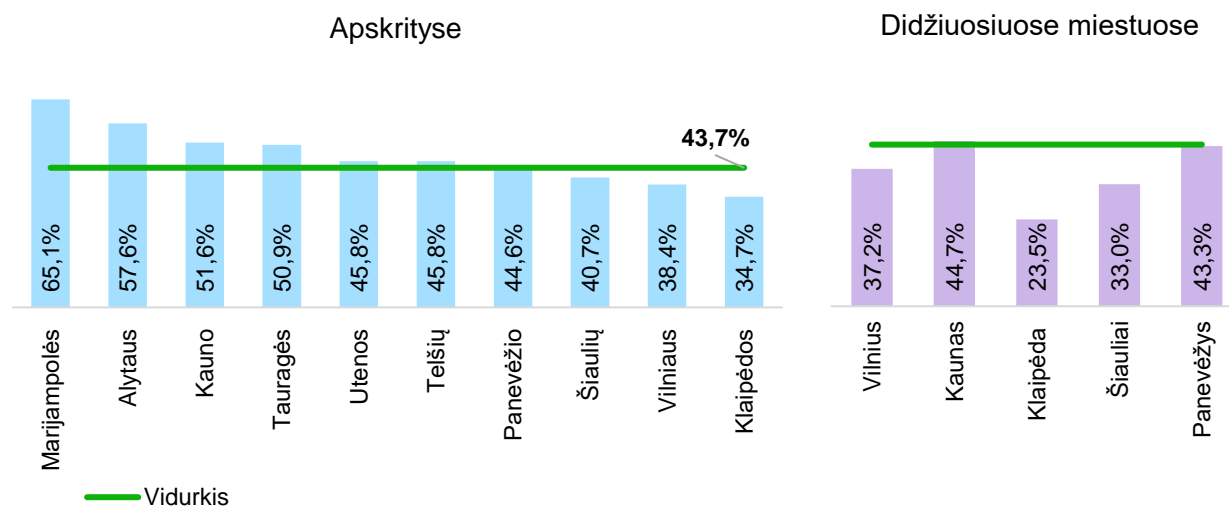


Paslaugų sektoriuje darbuotojų trūkumo problema 2022 m. aktualiausia buvo viešojo valdymo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo ir maitinimo veiklą vykdančioms įmonėms ir įstaigoms. Daugiau nei pusė tokias paslaugas teikiančių darbdavių teigė patyrę sunkumų apsirūpinant darbo jėga.

Paslaugų sektoriuje mažiausiai ši problema buvo aktuali nekilnojamo turto operacijų veiklą vykdančioms įmonėms – su darbuotojų trūkumu susidūrė kas šešta (15,7 proc.) tokias paslaugas teikianti įmonė.

Teritoriniai skirtumai. Tarp šalies apskričių darbuotojų trūkumo problema 2022 m. aktualiausia buvo Marijampolės ir Alytaus apskrityse – čia sunkumų apsirūpinant darbo jėga patyrė atitinkamai 65,1 proc. ir 57,6 proc. darbdavių. Tarp didžiųjų šalies miestų darbuotojų trūkumo problema 2022 m. aktualiausia buvo Kauno ir Panevėžio darbdaviams.

Darbuotojų trūkumą 2022 m. patyrusių darbdavių dalis



Palyginti su praėjusių metų duomenimis, darbdavių, susidūrusių su darbuotojų trūkumu, dalis mažėjo: 2021 m. sunkumų apsirūpinant darbo jėga patyrė kas antras apklaustas darbdavys (50,5 proc.), 2022 m. – 43,7 proc. Šiam skirtumui įtakos turėjo ir 2021 m. susiklosčiusi situacija, kuomet dalis verslų intensyveno veiklas ir išgyveno augimą, o tuo pat metu dalis darbo ieškančiųjų neskubėjo grįžti į darbo rinką.

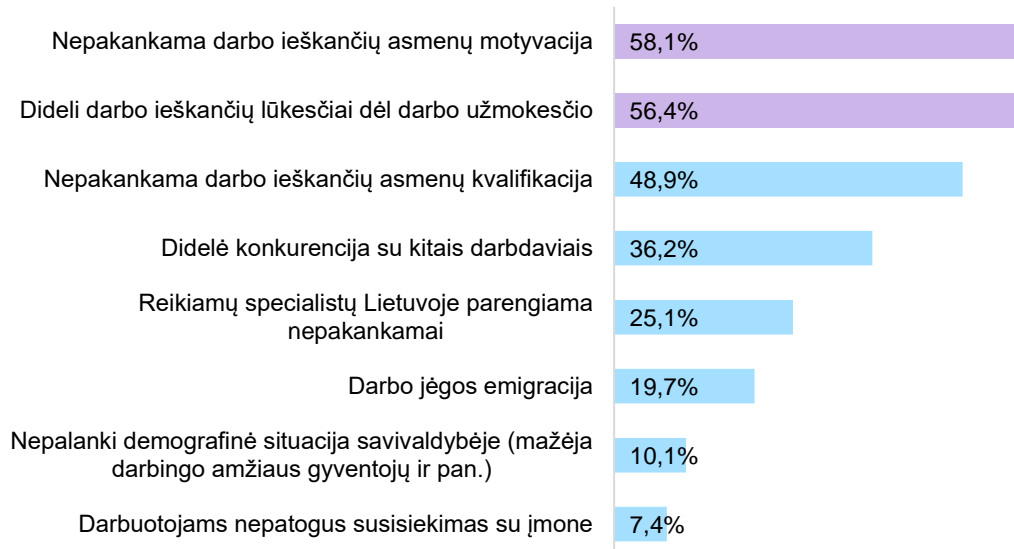
Palyginti su 2021 m., darbuotojų trūkumą 2022 m. patyrusių įmonių ir įstaigų dalis mažėjo visose apskrityse, išskyrus Alytaus. Veiklos sektorių analizė rodo, kad daugėjo darbdavių, susidūrusių su darbuotojų trūkumu, viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei informacijos ir ryšių sektoriuose.

Darbuotojų trūkumą sąlygojančios priežastys

Pagrindinėmis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis darbdaviai įvardijo nepakankamą darbo ieškančių motyvaciją (58,1 proc.) ir didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio (56,4 proc.). Šias priežastis įvardijo kiek daugiau nei pusė visų įmonių ir įstaigų, 2022 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu.

Nepakankamą darbo ieškančių asmenų kvalifikaciją nurodė beveik pusė (48,9 proc.) darbdavių, 2022 m. patyrusių sunkumų apsirūpinant darbo jėga.

Darbuotojų trūkumą sąlygojantys veiksniai (darbdavių nuomonė)



Darbo ieškančiųjų motyvacijos stoka aktualesnė mažesniems darbdaviams – šį veiksniį pagrindine darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo įmonės ir įstaigos, kuriose dirba iki 50 darbuotojų. Didesni darbdaviai (turintys daugiau nei 50 darbuotojų) pagrindine priežastimi įvardijo didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl atlygio.

Didelės įmonės ir įstaigos (250+ darbuotojų) labiau nei maži darbdaviai akcentavo didelę konkurenciją su kitais darbdaviais ir darbuotojams galimą nepatogų susisiekimą su darbo vieta.

Sektoriniai skirtumai. Nepakankamą darbo ieškančių asmenų motyvaciją pagrindine darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo paslaugų ir žemės ūkio sektorių darbdaviai. Pramonės ir statybos sektoriuose daugiau įmonių nurodė kitą darbuotojų trūkumo priežastį – didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio.

Tarp veiklos sektorių motyvacijos dirbti stoką labiau pabrėžė žemės ūkio, apgyvendinimo ir maitinimo, administracinės ir aptarnavimo veiklą vykdančios įmonės, t. y. sektoriai, kuriuose vidutinis darbo užmokestis nesiekia šalies vidurkio. Geriausiai apmokamų sektorių – informacijos ir ryšių, finansų ir draudimo, elektros, dujų ir garo tiekimo – įmonės labiau akcentavo nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją.

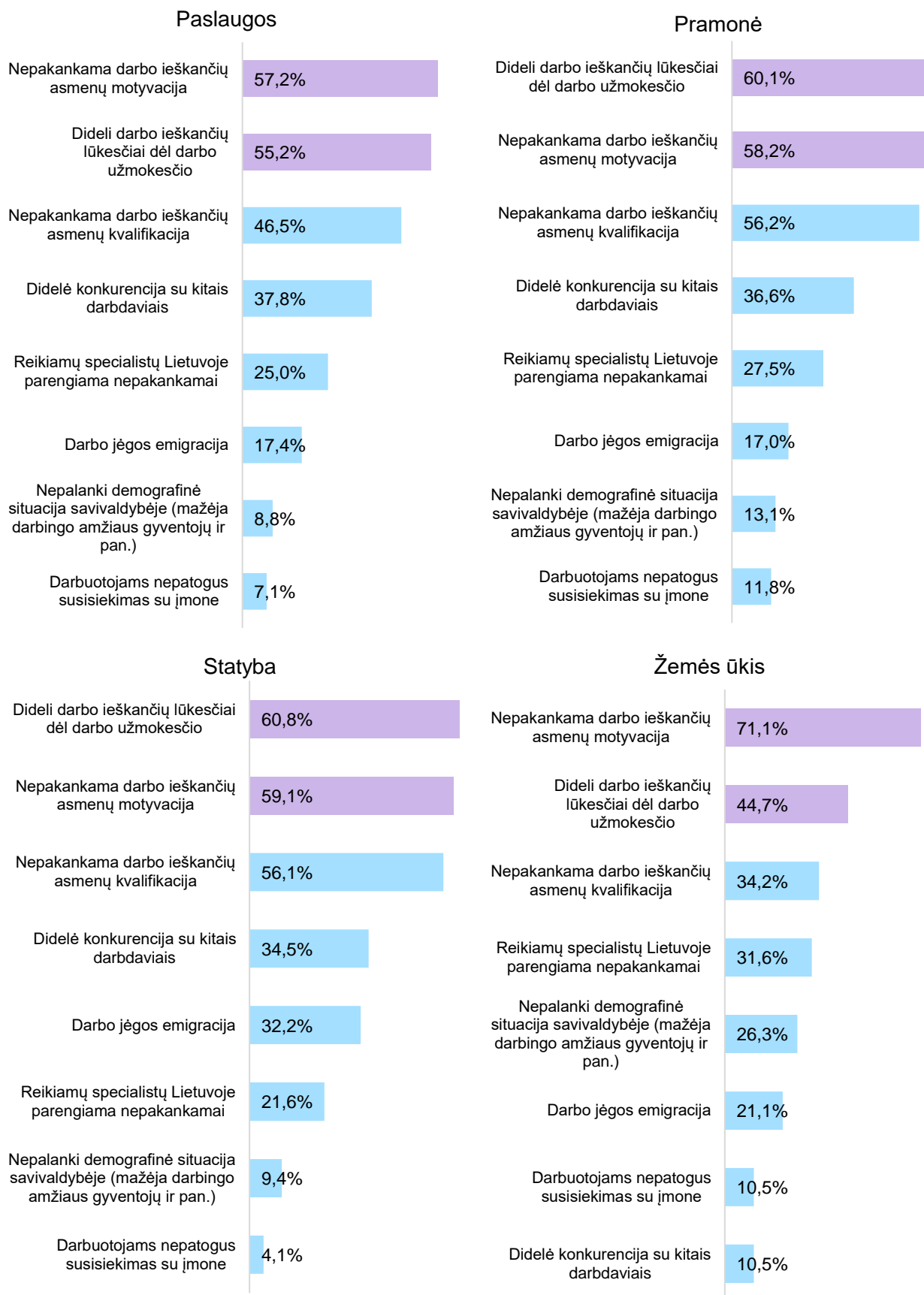
Didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio daugiausiai akcentavo finansinės ir draudimo veiklos, nekilnojamo turto operacijų, viešojo valdymo bei vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei regeneravimo veiklą vykdančios įmonės ir įstaigos.

Didelę konkurenciją dėl darbo jėgos nurodė kiek daugiau nei trečdalis darbuotojų trūkumą patyrusių darbdavių (36,2 proc.). Daugiausia – iš informacijos ir ryšių, transporto ir saugojimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo sektorių.

Per mažą šalyje parengiamų specialistų skaičių įvardijo kas ketvirtas su darbuotojų trūkumu susidūręs darbdavys (25,1 proc.). Daugiausia šį veiksniį kaip darbuotojų trūkumo priežastį nurodė informacijos ir ryšių, žmonių sveikatos priežiūros, švietimo bei energetikos įmonės.

Emigraciją kaip darbuotojų trūkumo priežastį nurodė penktadalis apklaustų darbdavių (19,7 proc.). Daugiausia – statybos bei transporto ir saugojimo veiklą vykdančios įmonės.

Darbdavių įvardintos darbuotojų trūkumą 2022 m. sąlygojusios priežastys (ūkio sektoriuose)



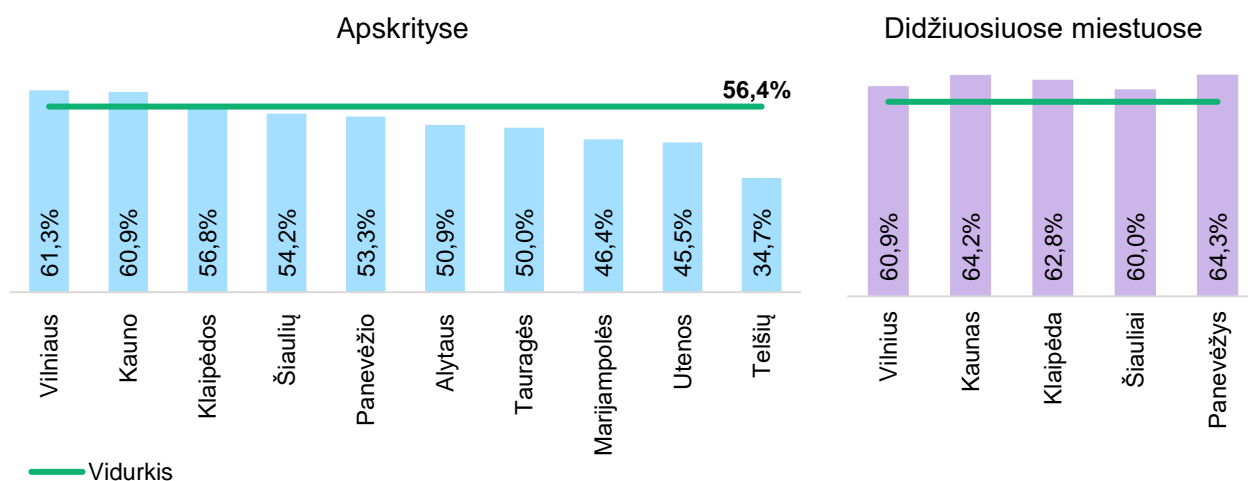
Kitomis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis įvardijo šiuos veiksniai:

- Nelegalus darbas ir per maža šio reiškinio kontrolė (įvardinti apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei statybos sektoriai);
- Darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimo Lietuvoje kliūtys (įvardinti sunkumai įsivežti darbuotojų iš Rusijos ir Baltarusijos);
- Išmokų sistema, kuri, pasak darbdavių, neskatina grįžti į darbo rinką ar dirbti, ugdė nedirbančiųjų pasyvumą;
- Didelė darbo vietos kaina (jaunos įmonės šia priežastimi aiškino sunkumus siekiant pritraukti geriau apmokamų specialistų);
- Darbo ieškančiųjų nenoras dirbti laikinus ar sezoninius darbus;
- Darbo ieškantiems netinkamos darbo valandos, grafikas ar krūvis.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijusių darbo ieškančių asmenų motyvacijos stoka – Marijampolės ir Alytaus apskrityse (atitinkamai 69,6 proc. ir 68,4 proc.). Būtent šiuose regionuose daugiausia darbdavių teigė 2022 m. susidūrę su darbuotojų trūkumo problema.

Didelius darbo ieškančių lūkesčius dėl darbo užmokesčio daugiau akcentavo Vilniaus ir Kauno apskričių įmonės bei įstaigos (atitinkamai 61,3 proc. ir 60,9 proc. darbdavių, patyrusių darbuotojų trūkumą), mažiausiai – Telšių (34,7 proc.).

Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo didelius darbo ieškančių lūkesčius dėl darbo užmokesčio, dalis



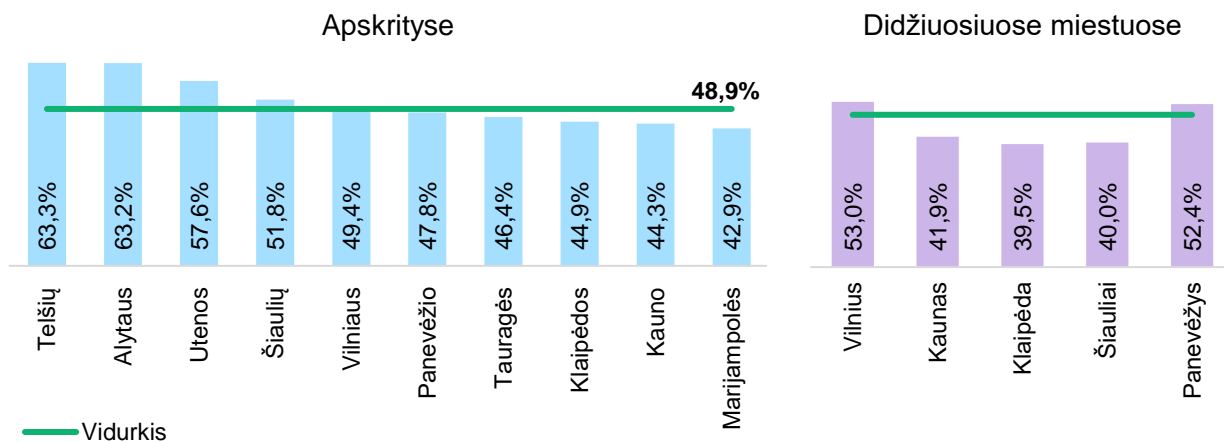
Nepakankamą darbo ieškančių kvalifikaciją kaip darbuotojų trūkumo priežastį daugiausia nurodė Telšių ir Alytaus regionų darbdaviai (63,3 proc. ir 63,2 proc.).

Daugiausia darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi nurodė didelę konkurenciją su kitais darbdaviais – Vilniaus (43,5 proc.), Kauno (39,5 proc.) ir Klaipėdos (39 proc.) apskrityse.

Daugiausia įvardijusių darbo jėgos emigraciją – Tauragės ir Telšių apskrityse (atitinkamai 39,3 proc. ir 26,5 proc.).

Daugiausia darbo jėgos trūkumo priežastimi nurodžiusių nepalankią demografinę situaciją savivaldybėje – Utenos, Tauragės ir Panevėžio apskrityse (atitinkamai 24,2 proc., 21,4 proc. ir 23,3 proc.). Mažiausiai nurodžiusių šią priežastį – Vilniaus regione (3,6 proc.).

Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo nepakankamą darbo ieškančių asmenų kvalifikaciją, dalis

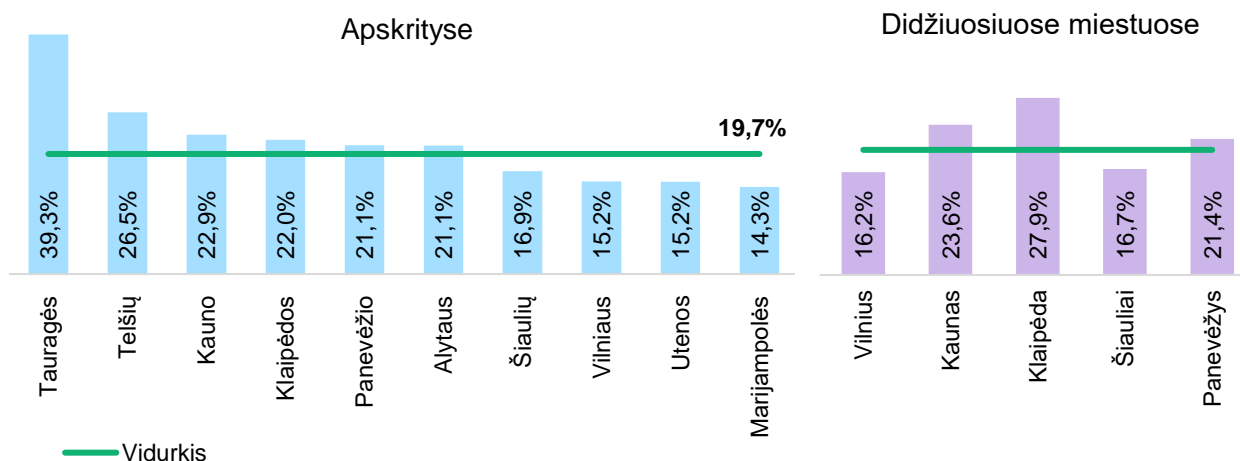


Didžiuosiuose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje – darbuotojų trūkumą patyrę darbdaviai daugiau (nei šalies vidurkis) akcentavo didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl atlygio. Su šia problema nurodytuose miestuose susidūrė 3 iš 5 darbdavių, nurodžiusių, jog 2022 m. turėjo sunkumų ieškant ir pritraukiant reikiamų darbuotojų.

Tarp šalies didžiųjų miestų nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją labiau akcentavo Vilniaus ir Panevėžio darbdaviai. Čia kvalifikacijos stoką priežastį nurodė kas antras su darbuotojų trūkumu susidūręs darbdavys.

Emigraciją, kaip darbuotojų trūkumo priežastį, daugiausiai tarp penkių didžiųjų miestų akcentavo Klaipėdos įmonės ir įstaigos (27,9 proc.).

Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo darbo jėgos emigraciją, dalis



Praėjusiais metais darbdaviai pagrindinėmis trimis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis taip pat įvardijo darbo ieškančiųjų motyvacijos ir kvalifikacijos stoką bei didelius lūkesčius dėl atlygio.

Šiais metais, palyginti su 2021 m., beveik daugėjo darbdavių, teigiančių, jog darbo ieškančiųjų lūkesčiai dėl darbo užmokesčio yra per dideli (+9,5 proc. punkto), o kvalifikacija nėra pakankama (+8,9 proc. punkto).

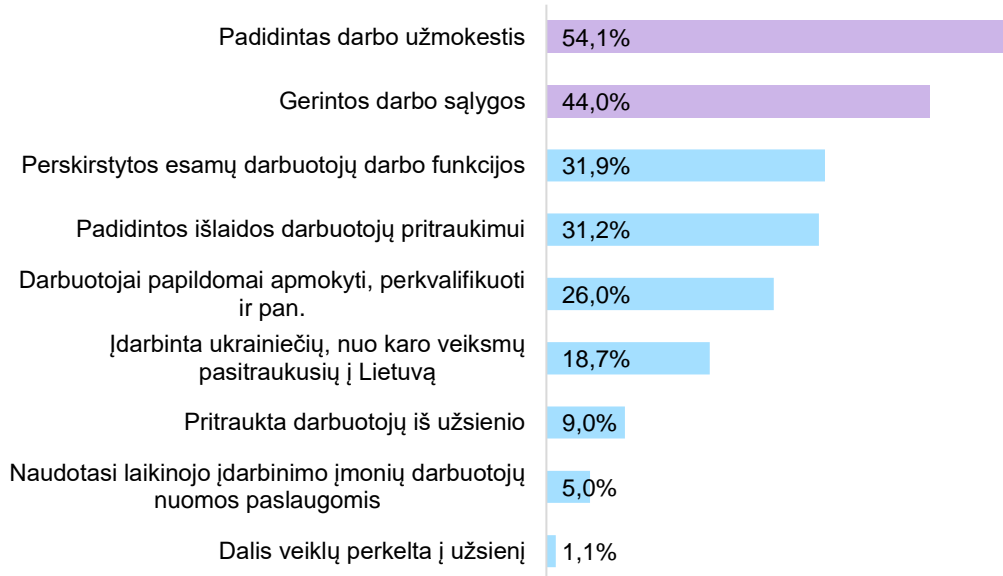
Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai

Sprendžiant darbuotojų trūkumo klausimą 2022 m., kas antras darbdavys (54,1 proc.) didino darbo užmokestį, 44 proc. gerino darbo sąlygas.

Darbo funkcijas dėl darbuotojų trūkumo perskirstė beveik trečdalis (31,9 proc.). Tiek pat (31,2 proc.) didino išlaidas darbuotojų pritraukimui.

Kas vienuoliktas darbdavys (9 proc.), susidūręs su sunkumais apsirūpinant darbo jėga, pritraukė darbuotojų iš užsienio.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdus taikiusių darbdavių dalis



Išlaidų darbuotojų pritraukimui ir/ar darbo užmokesčio didinimą, darbo sąlygų gerinimą ar darbuotojų iš užsienio pritraukimą labiau rinkosi didesni (250+ darbuotojų) darbdaviai.

Darbuotojų perkvalifikavimas ar papildomas apmokymas bei darbo funkcijų perskirstymas esamiems darbuotojams vienodai buvo populiarus skirtingo dydžio įmonėse: perkvalifikavimą ir apmokymą rinkosi apie ketvirtadalis įvairaus dydžio įmonių, funkcijų perskirstymą – trečdalis.

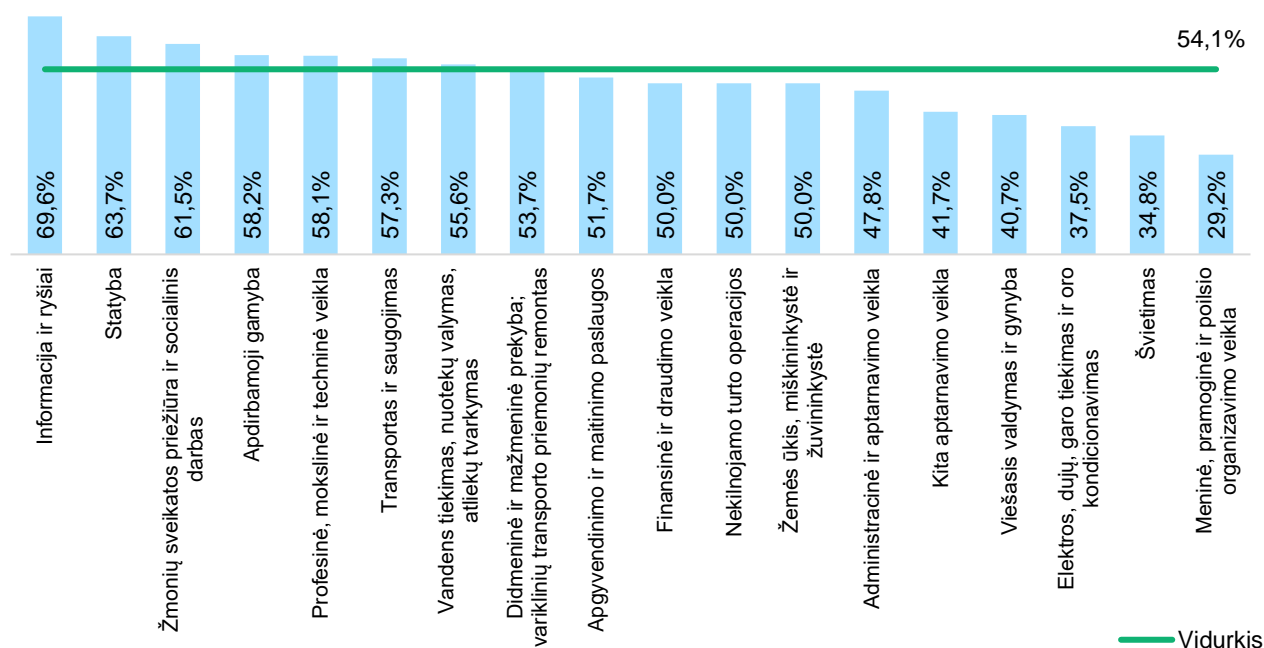
Be įvardintų sprendimo būdų, susidūrę su darbuotojų trūkumu darbdaviai:

- Ieškojo naujų darbo jėgos šaltinių (priėmė dirbti studentų, įdarbino nelegalių migrantų, turinčių teisę dirbti Lietuvoje ir pan.);
- Pasiūlė darbo ieškantiems papildomų naudų – apgyvendinimą, nemokamą maitinimą, kuro kompensavimą atvykimui į darbą ir pan.;
- Aktyvino darbo paiešką: darbo pasiūlymai aktyviau ir plačiau skelbti socialiniuose tinkluose ir viešose erdvėse, siūlyta dirbti pažįstamiems, esamų darbuotojų buvo prašoma rekomenduoti galimus kandidatus ir pan.
- Dalis darbo jėgos pakeista įrengimais;
- Mažintos darbų apimtys: atsisakyta naujų užsakymų ar sumažintas jų skaičius, atsisakyta dalies veiklų, mažintas sudaromų naujų sutarčių skaičius.

Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, didinusių darbo užmokestį dėl darbuotojų trūkumo – informacijos ir ryšių, statybos bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Mažiausiai pasirinkusių šį darbuotojų stygiaus sprendimo būdą – meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, švietimo, elektros, dujų ir garo tiekimo bei viešojo valdymo sektoriuose.

Švietimo sektoriuje dažniau darbuotojų trūkumo problema spręsta papildomai apmokant, gerinant sąlygas ar persikirstant darbo funkcijas esamiems darbuotojams. Viešajame sektoriuje darbuotojų stygius dažniau spręstas persikirstant darbo funkcijas esamiems darbuotojams, elektros, dujų ir garo tiekimo sektoriuje – papildomai apmokant ar perkvalifikuojant esamus ar naujus darbuotojus.

Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo problemai spręsti pasirinko darbo užmokesčio didinimą, dalis (pagal pagrindinės veiklos rūšį)



Daugiausia įmonių ir įstaigų, kurios dėl darbuotojų trūkumo persikirstė darbo funkcijas esamiems darbuotojams – nekilnojamojo turto operacijų, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei viešojo valdymo paslaugų sektoriuose.

Daugiausia darbdavių, kurie sprendžiant darbuotojų trūkumą gerino darbo sąlygas – apdirbamosios gamybos, transporto ir saugojimo, informacijos ir ryšių bei prekybos įmonėse.

Daugiausia įmonių, kurios susidūrusios su darbuotojų trūkumu perkvalifikavo ar papildomai apmokė darbuotojus – elektros, dujų ir garo tiekimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei finansinės ir draudimo veiklos ir švietimo sektoriuose. Mažiausiai šį darbuotojų stygiaus sprendimo būdą taikė nekilnojamojo turto operacijų bei transporto ir saugojimo veiklą vykdančios įmonės.

Daugiausia pritraukusių darbuotojų iš užsienio – tarp transporto ir saugojimo bei informacijos ir ryšių veiklą vykdančių įmonių. Nuo karo veiksmų pasitraukusių ukrainiečių įdarbinimą kaip darbuotojų trūkumo sprendimą daugiausia rinkosi apdirbamosios gamybos, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės.

Išlaidas darbuotojų pritraukimui, susidūrę sunkumais apsirūpinant darbo jėga, daugiausiai didino finansinės ir draudimo veiklos bei informacijos ir ryšių veiklą vykdančios darbdaviai. Mažiausiai šį būdą rinkosi nekilnojamojo turto operacijų, elektros, dujų ir garo tiekimo bei švietimo sektoriaus darbdaviai.

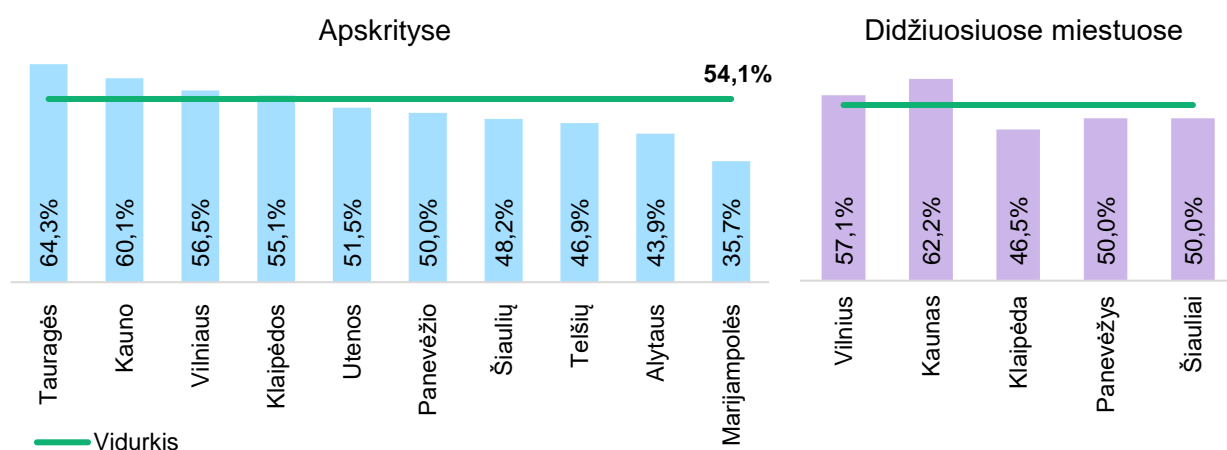
Pagal darbdavių įvardintas darbuotojų trūkumo priežastis. Darbo užmokesčio didinimą kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą šiek tiek dažniau rinkosi tie darbdaviai, kurie darbuotojų stygiaus priežastimis įvardijo darbo jėgos emigraciją ir didelę konkurenciją su kitais darbdaviais.

Darbuotojų trūkumo problemą spręsti papildomai apmokant ar perkvalifikuojant dažniau rinkosi tos įmonės ir įstaigos, kurios darbuotojų stygiaus priežastimis nurodė nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją, nepakankamą Lietuvoje parengiamų specialistų skaičių arba darbuotojams nepatogų susisiekimą su įmone.

Išlaidų darbuotojų pritraukimui didinimą dažniau rinkosi tie darbdaviai, kurie darbuotojų trūkumo priežastimis nurodė didelę konkurenciją su kitais darbdaviais, parengiamų specialistų stoką, emigraciją ir nepalankią demografinę situaciją savivaldybėje.

Teritoriniai skirtumai. Darbo užmokesčio padidinimas kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdas buvo populiariausias (lyginant su kitais įvardintais būdais) visose apskrityse, išskyrus Alytaus ir Marijampolės. Alytaus apskrityje daugiau darbdavių nurodė gerinę darbo sąlygas nei didinę darbo užmokestį. Marijampolės apskrityje daugiau įmonių dėl darbuotojų trūkumo gerino darbo sąlygas ir perskirstė darbo funkcijas esamiems darbuotojams.

Darbo užmokesčio didinimą kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą taikiusių darbdavių dalis



Daugiausia darbdavių, kurie susidūrę su darbuotojų trūkumu didino išlaidas darbuotojų pritraukimui – Kauno, Vilniaus ir Šiaulių apskrityse (tokių įmonių skaičius čia perkopė trečdalią ribą).

Daugiausia įmonių, kurie darbuotojų trūkumą sprendė darbuotojus perkvalifikuojant ar papildomai apmokant – Šiaulių ir Alytaus apskrityse (atitinkamai 31,3 proc. ir 35,1 proc.).

Darbo užmokesčio didinimas, darbo sąlygų gerinimas ir darbo funkcijų perskirstymas esamiems darbuotojams išliko pagrindiniais darbuotojų trūkumo sprendimo būdais.

Palyginti su 2021 m., 2022 m. daugėjo darbdavių, kurie dėl darbuotojų trūkumo didino darbo užmokestį, gerino darbo sąlygas, didino išlaidas darbuotojų pritraukimui, darbuotojus papildomai apmokė ar perkvalifikavo.

Įmonių ir įstaigų, kurios dėl darbuotojų stygiaus pagerino darbo sąlygas ar papildomai apmokė darbuotojus, skaičius augo šiek tiek daugiau nei tų (didėjo atitinkamai 3 proc. punkto ir 2,5 proc. punkto), kurios padidino darbo užmokestį (+1,5 proc. punkto).

Ukrainiečiai Lietuvos darbo rinkoje

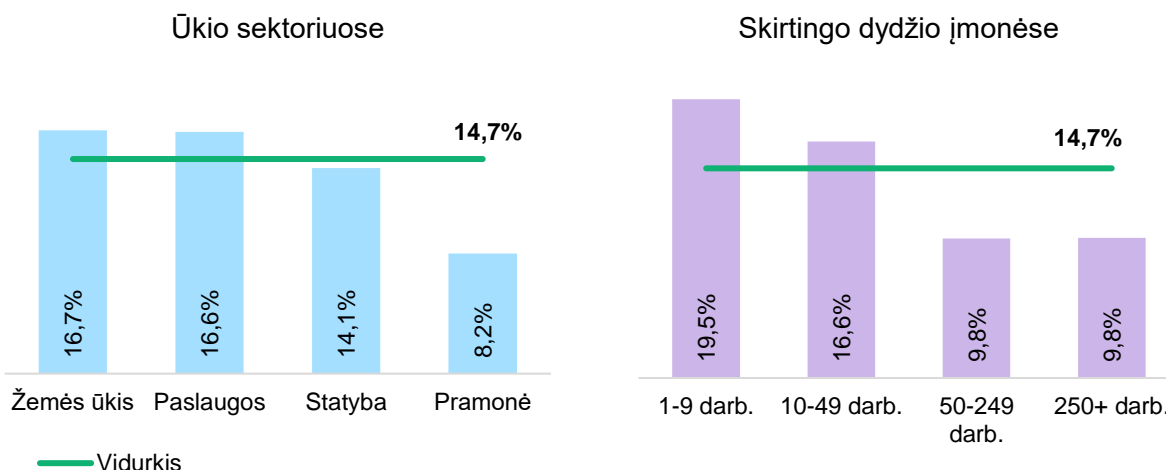
Tarp apklausoje dalyvavusių 2,6 tūkst. darbdavių 0,5 tūkst. nurodė 2022 m. įdarbinę nuo karo veiksmų į Lietuvą pasitraukusių Ukrainos piliečių (toliau – ukrainiečių).

Iš jų dauguma (85,3 proc.) teigė dėl to nepatyrę papildomų sunkumų. Kas septintas (14,7 proc.) ukrainiečių įdarbinęs darbdavys nurodė susidūręs su sunkumais.

Mažiau darbdavių įvardijusių tokius sunkumus – pramonės sektoriuje, daugiau – žemės ūkio ir paslaugų sektoriuose. Pastarajame daugiausiai sunkumus dėl ukrainiečių įdarbinimo nurodė patyrę apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklą vykdydantys darbdaviai.

Su tokiais papildomais sunkumais daugiau susidūrė maži darbdaviai: kas penkta įmonė, kuriose dirba iki 10 darbuotojų, ir kas dešimta, turinti daugiau nei 50 dirbančiųjų.

Sunkumų dėl ukrainiečių įdarbinimo patyrusių darbdavių dalis



Apklausoje metu darbdavių teirautasi, kokių sunkumų patyrė ukrainiečiai, įsidarbinę įmonėje ar įstaigoje, ir pati įmonė ar įstaiga, įdarbinusi nuo karo pasitraukusių ukrainiečių.

Įdarbintų ukrainiečių patirti sunkumai

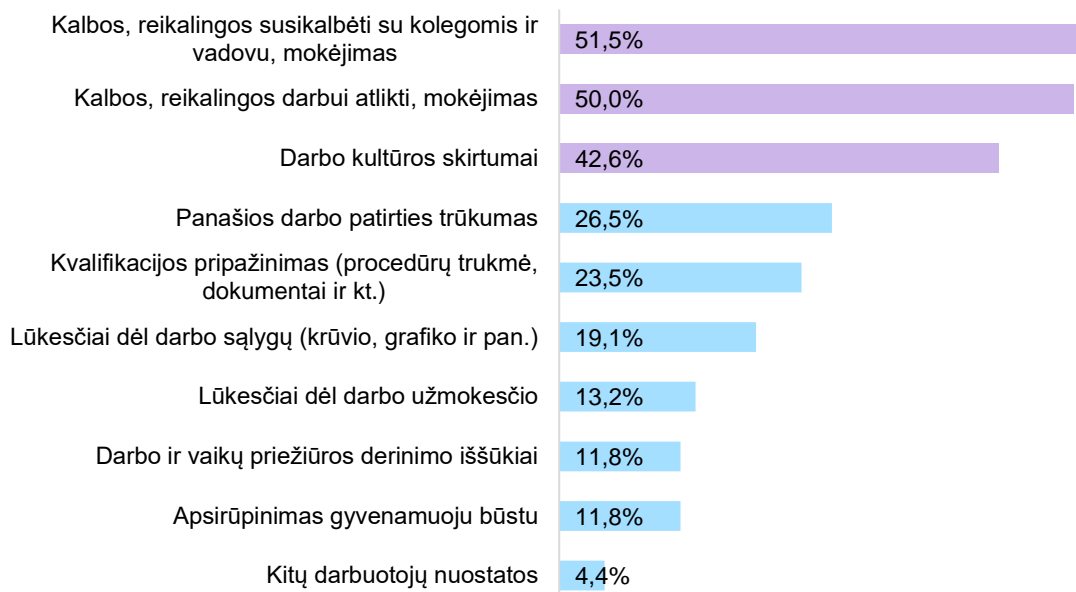
Dažniausiai darbdavių įvardinti sunkumai, kuriuos patyrė įdarbinti jų įmonėse ar įstaigose ukrainiečiai – kalbos, reikalingos susikalbėti su vadovu bei kolegomis ir darbui atlikti, mokėjimas bei darbo kultūros skirtumai.

Sunkumus dėl kalbos mokėjimo nurodė kas antras ukrainiečius įdarbinęs ir dėl to sunkumų patyręs darbdavys. Darbo kultūros skirtumus pabrėžė du penktadaliai (42,6 proc.).

Panašios darbo patirties trūkumą nurodė kas ketvirtas darbdavys (26,5 proc.), lūkesčius dėl darbo sąlygų (krūvio, grafiko ir pan.) – kas penktas (19,1 proc.), lūkesčius dėl darbo užmokesčio – kas septintas-aštuntas (13,2 proc.), darbo ir vaikų priežiūros derinimą bei apsirūpinimą gyvenamuoju būstu – kas aštuntas-devintas (11,8 proc.).

Paslaugų sektoriaus darbdaviai ukrainiečiams kilusiais sunkumais dažniau vardijo kalbos mokėjimą, statybos ir žemės ūkio – panašios darbo patirties trūkumą, pramonės – darbo kultūros skirtumus ir kalbos mokėjimą.

Darbdavių įvardinti įdarbintų ukrainiečių patirti sunkumai



Darbdavių, įdarbinusių ukrainiečius, patirti sunkumai

Dažniausiai darbdavių nurodyti sunkumai, su kuriais susidūrė įdarbinę ukrainiečių:

- Įdarbinimo procedūros ir reikalavimai (sudėtingai pateikta informacija, procedūrų trukmė, dideli mokesčiai darbo užmokesčiui, dokumentų ir instrukcijų vertimas ir pan.);
- Kalbos barjeras (susikalbėjimui, išaiškinimui, darbui atlikti);
- Netikrumas ir neapsisprendimas dėl ateities (miesto, šalies ir pan.);
- Lūkesčiai dėl darbo užmokesčio ir sąlygų;
- Kvalifikacijos stoka (aktualiausia statybos sektoriui);
- Įsipareigojimo įmonei ir motyvacijos stoka;
- Sunkumai samdant nuotoliniam darbui dėl elektros tiekimo trikdžių Ukrainoje;
- Valstybinės darbo inspekcijos dėmesys.

Darbdavių nuostatos dėl ukrainiečių įdarbinimo ateityje

Kas penktas apklausoje dalyvavęs darbdavys (22,7 proc.) linkęs artimiausią pusmetį įdarbinti ukrainiečių (pasirinko atsakymus „Tikrai įdarbintų“ arba „Greičiausiai įdarbintų“). Daugiausia tokių darbdavių – statybos, transporto ir saugojimo, apdirbamosios gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, žemės ūkio ir miškininkystės sektoriuose.

Artimiausioje ateityje ukrainiečių įdarbinti labiau linkusios didelės įmonės bei tie darbdaviai, kurie jų įdarbino 2022 m., ir įdarbinę nesusidūrė su sunkumais. Ir atvirkščiai: stipriau išreikštą nusiteikimą neįdarbinti ukrainiečių turi darbdaviai, kurie 2022 m. jų nebuvo įdarbinę arba įdarbinę susidūrė su sunkumais.

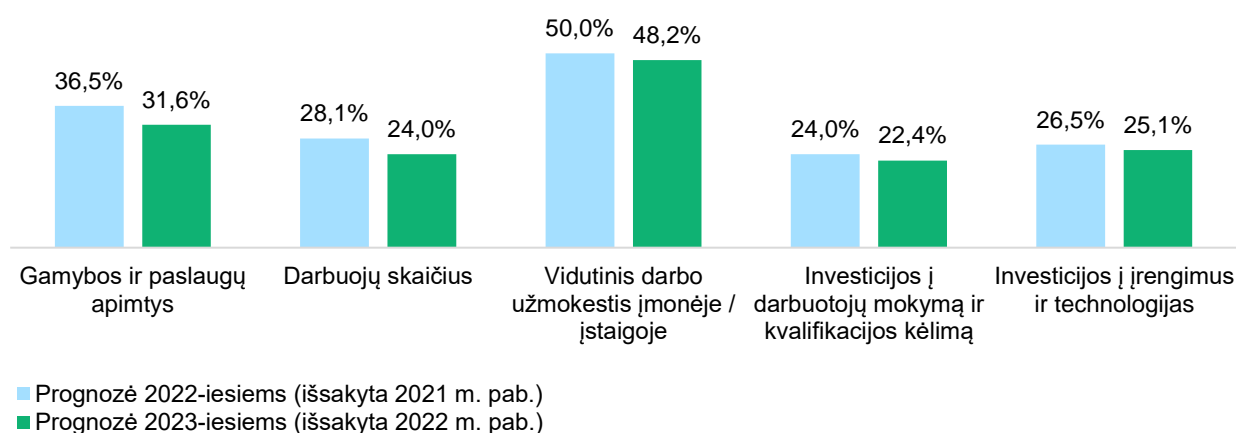
2023-ieji darbdavių požiūriu

Numatomi veiklos pokyčiai 2023 m.

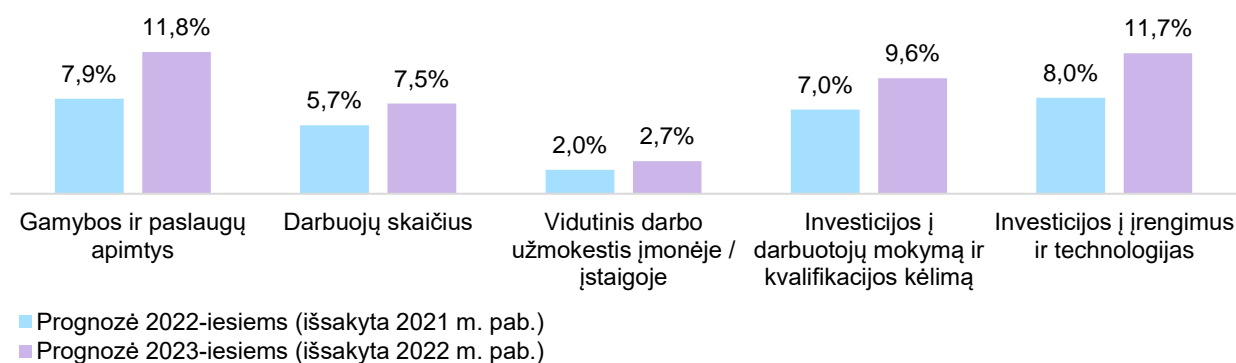
Apklausos rezultatai rodo, kad daugiau darbdavių ketina didinti veiklos apimtį, darbuotojų skaičių, investicijas į įrengimus ir technologijas bei darbuotojų mokymą nei jas mažinti. Daugiau darbdavių numato ir didėsiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje ar įstaigoje nei mažėsiantį.

Visgi, palyginti su praėjusiais metais, optimistiškai nusiteikusių darbdavių dalis mažesnė. Šiomet mažiau nei 2021 m. pabaigoje nurodė ketinimus didinti veiklos apimtį bei darbuotojų skaičių ir daugiau išsakė planus mažinti apimtį ir darbuotojų skaičių. Šiais metais mažiau nei pernai įmonių ir įstaigų įvardijo planus didinti išlaidas darbuotojų mokymui ir įrenginiams, daugiau – tokias išlaidas sumažinti.

Nurodytoje srityje augimą planuojančių darbdavių dalis



Nurodytoje srityje mažėjimą planuojančių darbdavių dalis

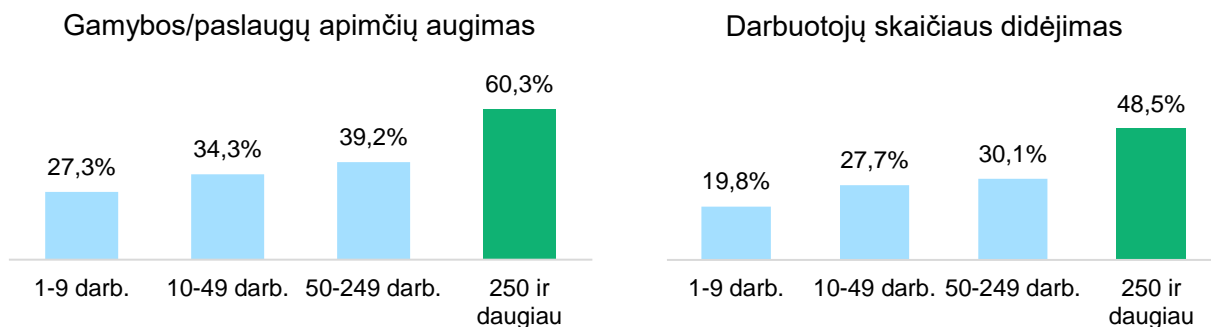


Gamybos ir/ar paslaugų apimtys

Kiek daugiau nei pusė (56,7 proc.) apklaustų įmonių ir įstaigų prognozuoja, kad 2023 m. gamybos ir/ar paslaugų apimtys iš esmės nekis. Kas aštunta-devinta (11,8 proc.) numato mažėsiančius gamybos ar paslaugų mastus, 31,6 proc. ketina veiklos apimtį didinti.

Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai. Augsiančias gamybos ir/ar paslaugų apimtį numato daugiau nei pusė (60,3 proc.) darbdavių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir kiek daugiau nei ketvirtadalis (27,3 proc.) turinčių iki 10 darbuotojų.

Darbdavių, numatančių nurodytus pokyčius 2023 m., dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių veiklos apimčių didėjimą – finansinės ir draudimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, informacijos ir ryšių bei administracinės ir aptarnavimo veiklos, viešojo valdymo sektoriuose. Mažiausiai – nekilnojamo turto operacijų, švietimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose.

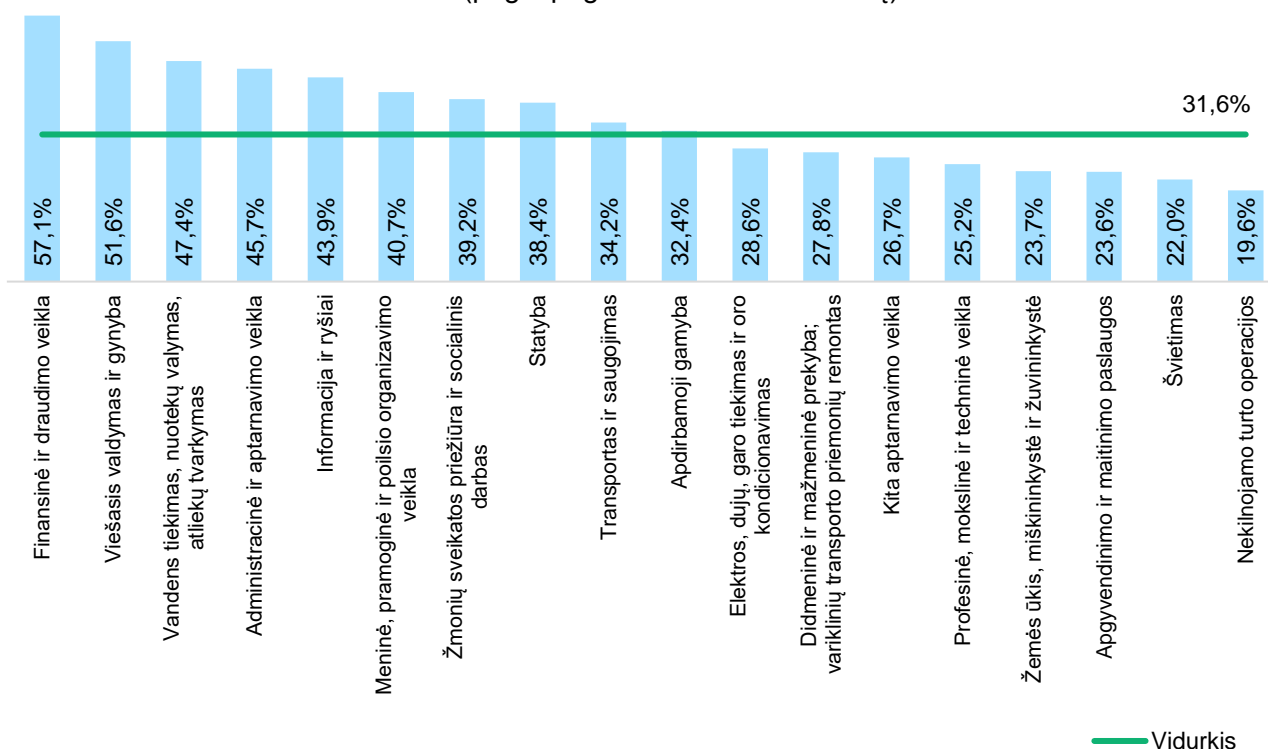
Palyginti su praėjusiais metais, mažėjo darbdavių, numatančių didinti gamybos ir/ar paslaugų apimtį (nuo 36,5 proc. 2021 m. pab. iki 31,6 proc. 2022 m. pab.) ir daugėjo tų, kurie planuoja mažesnis veiklos apimtį (nuo 7,9 proc. iki 11,8 proc.).

Darbuotojų skaičius

2023 m. nekisiantį darbuotojų skaičių planuoja du trečdaliai darbdavių (68,4 proc.). Didėsiantį dirbančiųjų skaičių įmonėje ar įstaigoje numato 24 proc., mažėsiantį – 7,5 proc.

Darbuotojų skaičių didinti numato daugiau didesnių darbdavių nei mažų.

Darbdavių, numatančių gamybos ir/ar paslaugų apimčių didėjimą, dalis (pagal pagrindinės veiklos rūšį)



Daugiausia įmonių, planuojančių nesikeisiantį darbuotojų skaičių – elektros, dujų ir garo tiekimo sektoriuje. Čia 92,9 proc. tokią veiklą vykdančių įmonių nurodė, jog darbuotojų skaičius nesikeis.

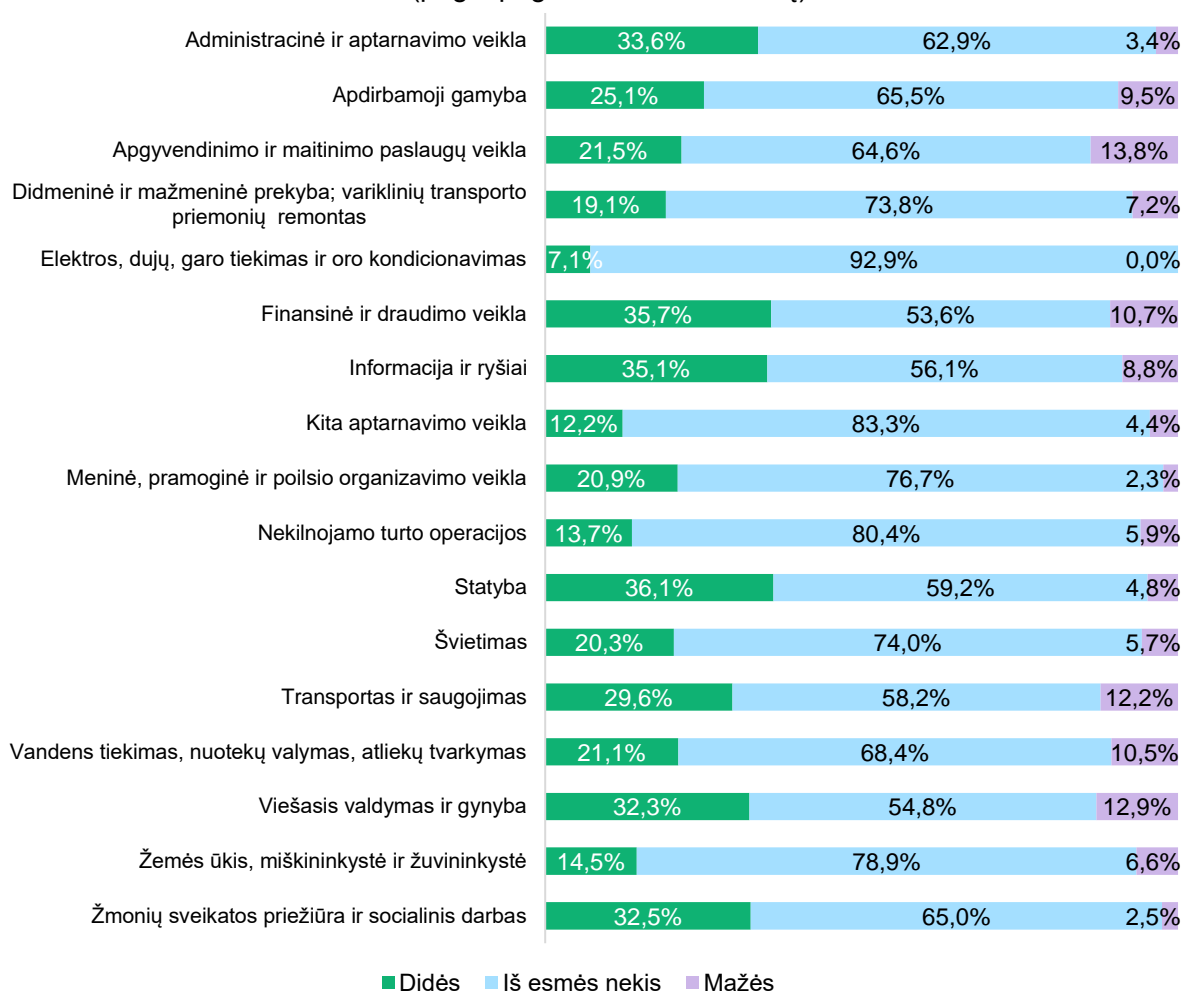
Didžiausią darbuotojų skaičiaus dinamiką darbdavių apklausos rezultatai rodo finansinės ir draudimo bei viešojo valdymo veiklos sektoriuose.

Nekisiantį darbuotojų skaičių numato kas antras finansinę ir draudimo veiklą vykdančias darbdavys (53,6 proc.). Kas trečias (35,7 proc.) išsakė ketinimą didinti darbuotojų skaičių, dešimtadalis (10,7 proc.) – mažinti.

Viešojo valdymo veiklos sektoriuje nesikeisiantį darbuotojų skaičių numato 54,8 proc., didėsiantį – 32,3 proc., mažėsiantį – 12,9 proc.

Be minėtų finansinės ir draudimo veiklos bei viešojo valdymo sektorių, daugiausia darbdavių, prognozuojančių didėsiantį darbuotojų skaičių – statybos, informacijos ir ryšių, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Daugiausia numatančių darbuotojų skaičiaus mažėjimą – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje (13,8 proc.).

Darbdavių numatomi darbuotojų skaičiaus pokyčiai 2023 m. (pagal pagrindinės veiklos rūšį)



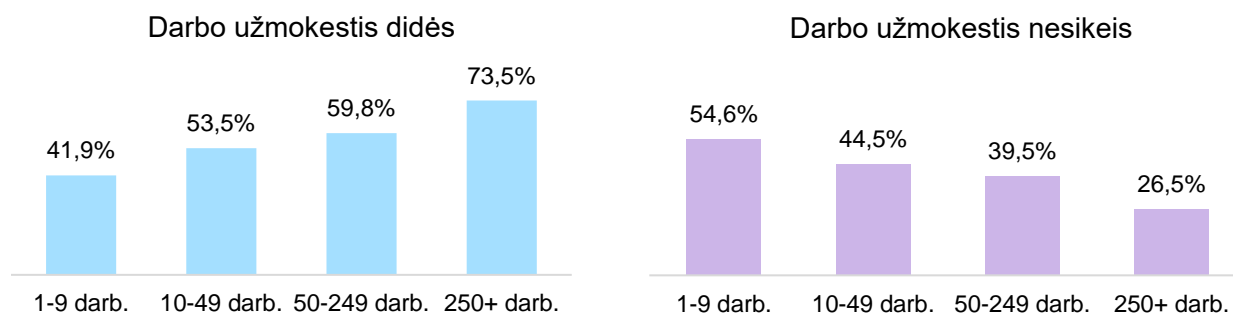
Palyginti su praėjusiais metais, mažėjo darbdavių, numatančių augsiantį darbuotojų skaičių įmonėje ar įstaigoje (nuo 28,1 proc. 2021 m. pab. iki 24 proc. 2022 m. pab.) ir daugėjo tų, kurie planuoja mažesnj darbuotojų skaičių (nuo 5,7 proc. iki 7,5 proc.).

Vidutinio darbo užmokesčio įmonėje kaita

Nesikeisiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje ar įstaigoje numato beveik pusė darbdavių (49,2 proc.), augsiantį – 48,2 proc., mažėsiantį – 2,6 proc.

Daugiau darbdavių, planujančių darbo užmokesčio didėjimą – tarp didesnių darbdavių. Tuo tarpu tarp mažų įmonių – daugiau numatančių išlaikyti nekisiantį atlygį.

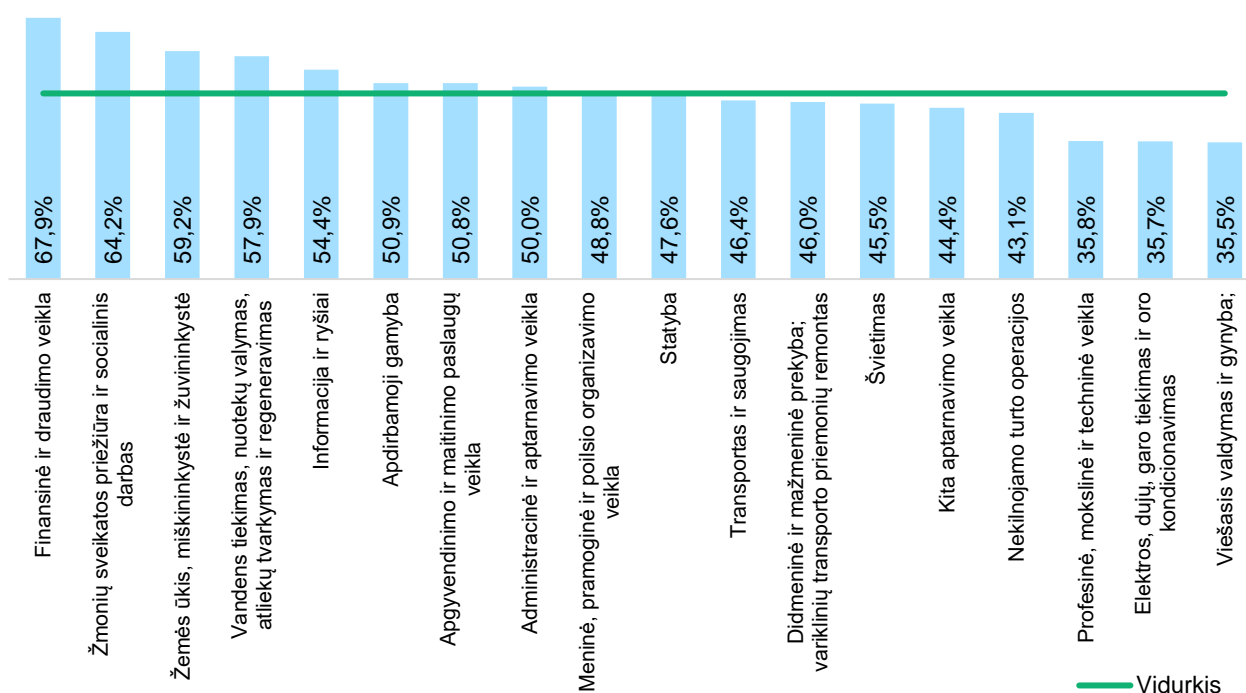
Darbdavių, numatančių darbo užmokesčio pokyčius 2023 m., dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, planujančių vidutinio darbo užmokesčio augimą įmonėje ar įstaigoje – finansinės ir draudimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, žemės ūkio ir miškininkystės, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei informacijos ir ryšių sektoriuose.

Mažiausiai atlygį ketinančių didinti įmonių ir įstaigų – viešojo valdymo, elektros, dujų ir garo tiekimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose. Šiuose sektoriuose – didžiausia dalis darbdavių, planujančių išlaikyti nekisiantį darbo užmokestį.

Darbdavių, numatančių vidutinio darbo užmokesčio įmonėje/įstaigoje didėjimą 2023 m., dalis



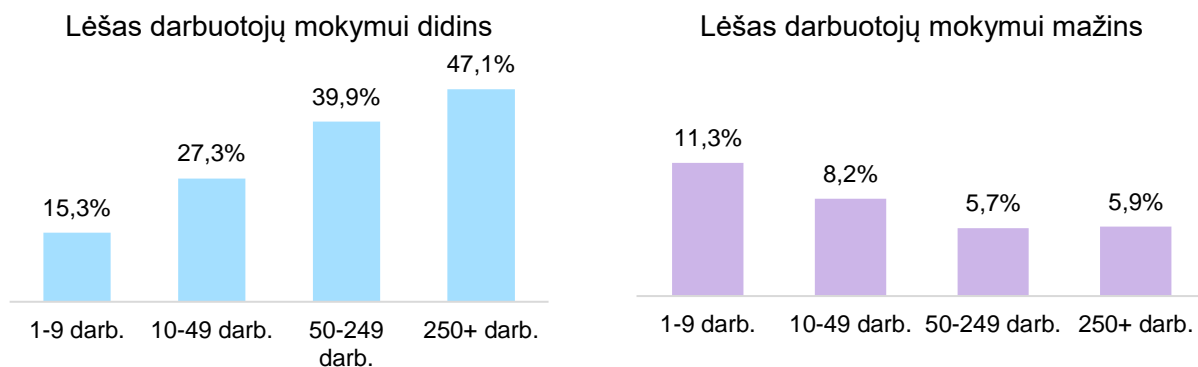
Palyginti su praėjusiais metais, vidutinio darbo užmokesčio kaitą numatančių darbdavių proporcijos beveik nekito: šiek tiek mažėjo darbdavių, numatančių augštantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje ar įstaigoje (nuo 50 proc. 2021 m. pab. iki 48,2 proc. 2022 m. pab.) bei šiek daugėjo tų, kurie planuoja mažėsiantį vidutinį darbo užmokestį (nuo 2 proc. iki 2,7 proc.).

Lėšos darbuotojų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui

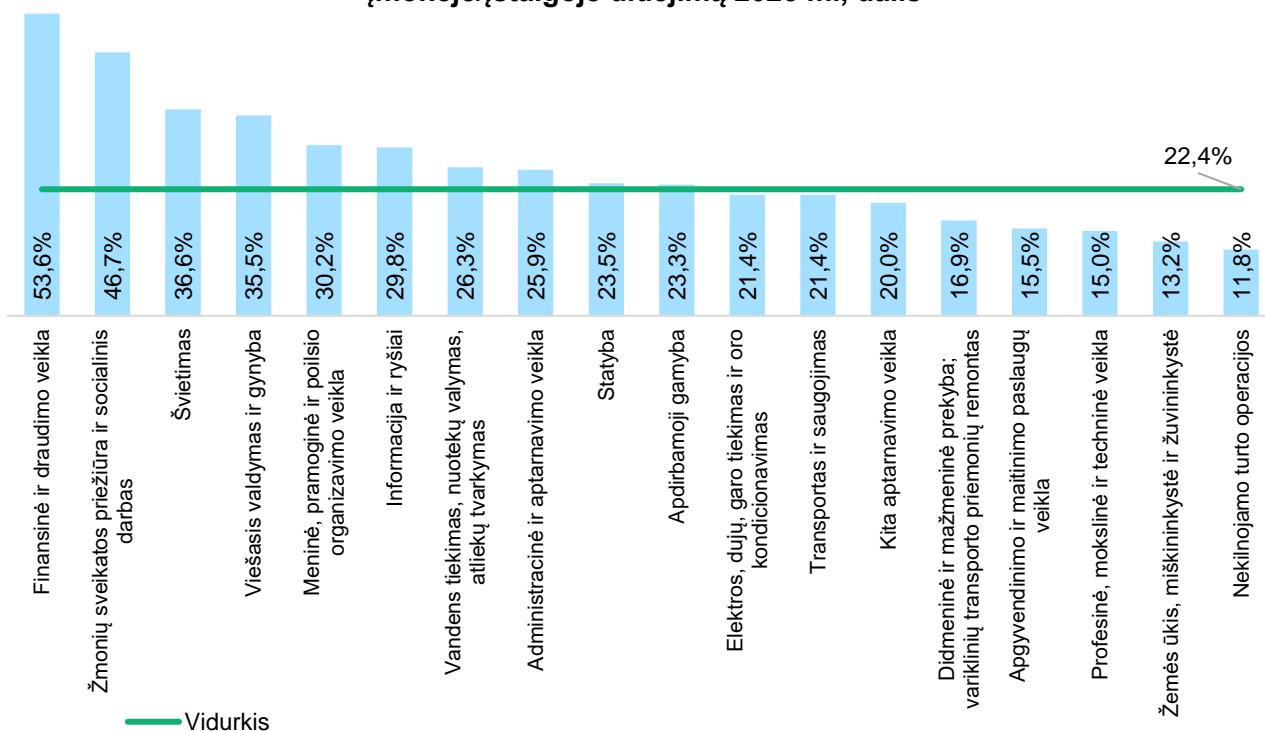
Daugiau lėšų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai skirti ketina kiek daugiau nei penktadalis (22,4 proc.) apklaustų darbdavių, mažiau – dešimtadalis (9,6 proc.).

Tarp didelių darbdavių – daugiau įmonių ir įstaigų, planuojančių tokių išlaidų didėjimą. Tarp mažesnių – daugiau numatančių tokių išlaidų dydžio nekeisti arba jas mažinti.

Darbdavių, numatančių lėšų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai pokyčius 2023 m., dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Darbdavių, numatančių lėšų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai įmonėje/įstaigoje didėjimą 2023 m., dalis



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių didinti lėšas darbuotojų mokymui – finansinės ir draudimo veiklos bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Čia daugiau lėšų dirbančiųjų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui numato skirti kas antras darbdavys. Švietimo ir viešojo valdymo sektoriuose didinti lėšas darbuotojų mokymui planuoja pas trečia įstaiga ar įmonė.

Mažiausiai ketinančių didinti tokias investicijas – nekilnojamo turto operacijų, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, žemės ūkio ir miškininkystės bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose.

Palyginti su praėjusiais metais, šiemet šiek tiek mažėjo darbdavių, planuojančių didinti išlaidas darbuotojų mokymui (nuo 26,5 proc. 2021 m. pab. iki 22,4 proc. 2022 m. pab.) ir didėjo ketinančių tokias išlaidas mažinti (nuo 8 proc. iki 9,6 proc.).

Investicijos į įrengimus ir technologijas

Didinti lėšas įrenginiams ir technologijoms planuoja ketvirtadalis (25,1 proc.) apklaustų darbdavių, mažinti – 11,7 proc. Daugiau darbdavių, numatančių išlaidų įrenginiams ir technologijoms didėjimą – tarp didesnių įmonių.

Sektoriniai skirtumai. Daugiau darbdavių, ketinančių daugiau lėšų skirti įrengimams ir technologijoms – tarp vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, finansinės ir draudimo veiklos, žemės ūkio ir miškininkystės, statybos ir transporto ir saugojimo įmonių.

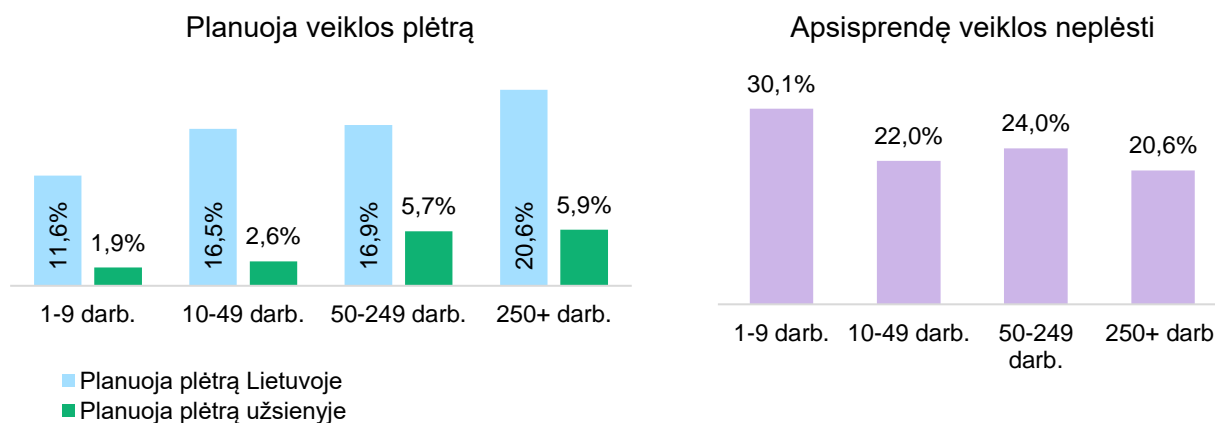
Palyginti su praėjusiais metais, šiemet šiek tiek mažėjo darbdavių, ketinančių didinti išlaidas įrengimams ir technologijoms dalis (nuo 24 proc. 2021 m. pab. iki 25,1 proc. 2022 m. pab.), ir didėjo planuojančių tokias išlaidas mažinti (nuo 7 proc. iki 11,7 proc.).

Plėtos planai

Kiek daugiau nei pusė (56,7 proc.) apklaustų darbdavių nurodė nėra apsisprendę dėl plėtos artimiausiais metais. Ketvirtadalis (26,8 proc.) nurodė neturintys plėtos planų 2023 m.

Ketinimus 2023 m. veiklą plėsti Lietuvoje išsakė kas septintas apklaustas darbdavys (13,8 proc.). Plėtos užsienyje planų turi 2,7 proc. darbdavių.

Veiklos plėtra 2023 m. planuojančių darbdavių dalis (skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



Daugiau plėtrą planuojančių darbdavių – tarp didelių įmonių. Lietuvoje veiklos plėtrą 2023 m. planuoja kas penkta apklausta įmonė, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų (20,6 proc.), ir kas devinta turinti iki 10 darbuotojų (11,6 proc.). Užsienyje plėtros planų turi 5,9 proc. didelių įmonių ir 1,9 proc. mažų.

Tarp mažų įmonių (iki 10 darbuotojų) – daugiau neturinčių plėtros planų artimiausiais metais (30,1 proc.) ir neapsisprendusių dėl plėtros (56,4 proc.).

Sektoriniai skirtumai. Daugiausia įmonių ir įstaigų, numatančių plėtrą Lietuvoje 2023 m. – finansinės ir draudimo veiklos, statybos, informacijos ir ryšių, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose. Daugiausia turinčių plėtros užsienyje planų – informacijos ir ryšių bei apdirbamosios gamybos sektoriuose.

Palyginti su praėjusiais metais, šiemet mažiau darbdavių planuoja veiklos plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje artimiausiais metais, daugiau – neapsisprendusių.

Darbuotojų skaičiaus kaita

Naujų darbo vietų kūrimas ir naikinimas

Naujų darbo vietų kūrimą 2023 m. planuoja kas trečias apklaustas darbdavys (34,3 proc.).

Tarp naujas darbo vietas planuojančių – daugiau didesnių darbdavių. Bent vieną naują darbo vietą sukurti 2023 m. ketina kiek daugiau nei pusė (60,3 proc.) įmonių ir įstaigų, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis (29,3 proc.) įmonių, kuriose dirbančiųjų skaičius nesiekia 10.

Daugiausia numatančių sukurti naujų darbo vietų – statybos bei vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo sektoriuose (atitinkamai 53,1 proc. ir 52,6 proc.). Daugiau nei du penktadaliai apklaustų darbdavių išsakė planus sukurti bent vieną naują darbo vietą finansinės ir draudimo, informacijos ir ryšių veiklos, transporto ir saugojimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, apdirbamosios gamybos sektoriuose.

Mažiausiai darbdavių, ketinančių kurti naujas darbo vietas – nekilnojamojo turto operacijų bei elektros, dujų ir garo tiekimo sektoriuose (atitinkamai 15,7 proc. ir 14,3 proc.).

Bent vieną darbo vietą 2023 m. panaikinti planuoja kas šešioliktas darbdavys (6,4 proc.). Daugiausia tokių – viešojo valdymo sektoriuje. Čia planus mažinti darbo vietų skaičių išsakė kas penkta apklausta įstaiga (19,4 proc.).

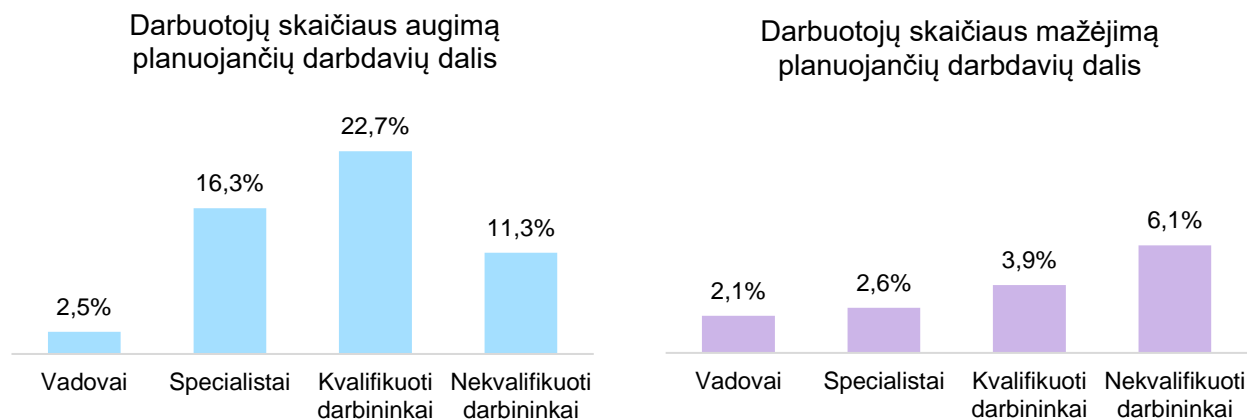
Palyginti su praėjusiais metais, ženkliai sumažėjo naujas darbo vietas ketinančių kurti darbdavių skaičius (nuo 51,3 proc. 2021 m. pab. iki 34,3 proc. 2022 m. pab.). Visgi, bent vieną naują darbo vietą sukurti planuojančių įmonių ir įstaigų skaičius išlieka aukštas – tokius ketinimus išsakė trečdalis apklaustų darbdavių.

Kvalifikacinės grupės

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

Darbdavių apklausos rezultatai rodo, kad mažiausia darbuotojų skaičiaus dinamika prognozuojama vadovų grupėje: 92,9 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius artimiausiais metais nesikeis. Didinti vadovų skaičių ketina 2,5 proc. darbdavių, mažinti – 2,1 proc.

Laukiami darbuotojų skaičiaus pokyčiai (pagal kvalifikacines grupes)



Daugiausia planuojančių vadovų skaičiaus augimą – finansinės ir draudimo bei informacijos ir ryšių veiklos sektoriuose. Planus didinti vadovų skaičių išsakė beveik dešimtadalis šių sektorių apklaustų įmonių.

Daugiausia numatančių vadovų skaičiaus mažėjimą – tarp viešojo valdymo įstaigų. Šiame sektoriuje planus mažinti vadovų skaičių išsakė kas aštunta apklausta įstaiga.

Didžiausias tarp išskirtų keturių kvalifikacinių grupių darbuotojų skaičiaus didėjimas numatomas *kvalifikuotų darbininkų* grupėje. Didėsiantį tokių darbuotojų skaičių nurodė kiek daugiau nei pentadalis (22,7 proc.) apklaustų darbdavių, mažėsiantį – 3,9 proc.

Daugiau darbdavių, planuojančių kvalifikuotų darbininkų skaičiaus augimą – tarp didesnių įmonių. Augsiantį kvalifikuotų darbininkų skaičių numato 42,6 proc. įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir 17,7 proc. įmonių, kuriose dirbančiųjų skaičius nesiekia 10. Tarp pastarųjų – daugiau darbdavių, nurodžiusių, kad kvalifikuotų darbininkų skaičius artimiausias metais nesikeis.

Daugiausia darbdavių, numatančių didinti kvalifikuotų darbininkų skaičių – statybos (42,2 proc.), apdirbamosios gamybos (31,6 proc.) bei transporto ir saugojimo (30,1 proc.) veiklos sektoriuose.

Nekisiantį *specialistų* skaičių įmonėje prognozuoja 69,4 proc. apklaustų darbdavių, didėsiantį – 16,3 proc., mažėsiantį – 2,6 proc.

Tarp didesnių įmonių ir įstaigų – daugiau darbdavių, numatančių specialistų skaičiaus augimą, tarp mažų – daugiau planuojančių nesikeisiantį tokių darbuotojų skaičių.

Daugiausia įmonių ir įstaigų, numatančių galimą specialistų skaičiaus augimą – finansinės ir draudimo, informacijos ir ryšių, žmonių sveikatos valdymo ir socialinio darbo bei viešojo valdymo sektoriuose.

Nekisiantį *nekvalifikuotų darbininkų* skaičių planuoja 58,2 proc. apklaustų darbdavių, didėsiantį – 11,3 proc., mažėsiantį – 6,1 proc.

Daugiausiai darbdavių, numatančių galimą nekvalifikuotų darbininkų skaičiaus augimą įmonėje – vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei statybos sektoriuose.

Palyginti su praėjusiais metais, sumažėjo darbdavių, numatančių specialistų, kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkų skaičiaus didėjimą įmonėje (mažėjo atitinkamai 5,3 proc. punkto, 5,4 proc. punkto ir 0,8 proc. punkto). Darbdavių, numatančių vadovų, specialistų, kvalifikuotų ar nekvalifikuotų darbininkų skaičiaus mažėjimą, skaičius šiek tiek paaugo (didėjo 0,3-2,1 proc. punkto).

Profesijų grupės

Apklausos metu darbdaviai kviešti įvardinti planuojamą kvalifikuotų darbuotojų – specialistų ir/ar kvalifikuotų darbininkų – poreikio kaitą įmonėje ar įstaigoje 2023 m. Darbdaviai prašyti nurodyti iki trijų profesijų, kurių darbuotojų poreikis labiausiai didės ar mažės artimiausiais metais.

Specialistų grupė. Daugiausia darbdavių nurodė, jog įmonėje ar įstaigoje augs gamybos darbų meistrų ir brigadininkų, gydytojų specialistų ir bendrosios praktikos gydytojų, slaugos specialistų, mechanikos ir elektros inžinierių, statybos inžinierių, IT specialistų poreikis.

Didžiausią poreikio mažėjimą darbdaviai žada administravimo ir vykdomiesiems sekretoriams.

Didelė dinamika numatoma pardavimo atstovų bei apskaitos ir buhalterijos tarnautojų profesijų grupėse: santykinai didelė dalis planuoja didinti tokių darbuotojų skaičių, tačiau tuo pat metu nemaža dalis kitų darbdavių numato, kad tokių darbuotojų įmonėje mažės.

Kvalifikuotų darbininkų grupė. Šioje grupėje daugiausia darbdavių nurodė, jog artimiausiais metais augs virėjų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų, metalo apdirbimo staklių derintojų ir operatorių, suvirintojų, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, statybininkų montuotojų, elektromechanikų ir elektromonterių, dailidžių ir stalių, betonuotojų ir betono apdailininkų, dažytojų, grindų ir plytelių klojėjų, tinkuotojų, kepėjų ir konditerių, pardavėjų poreikis.

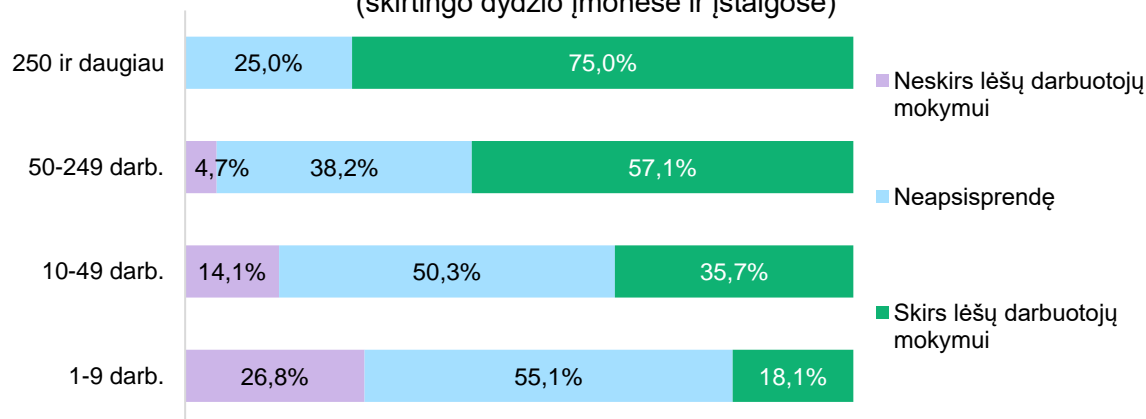
Didžiausia dinamika žadama padavėjams: dalis įmonių žada didinti tokių darbuotojų skaičių, dalis – mažinti.

Darbuotojų mokymas

Lėšų darbuotojų mokymui 2023 m. planuoja skirti 29,2 proc. apklaustų darbdavių. Kas penktas apsisprendęs į darbuotojų mokymą šiais metais neinvestuoti (19,9 proc.), likę – neapsisprendę.

Daugiausia darbdavių, numaćiusių skirti lėšų darbuotojų mokymui – finansinės ir draudimo, švietimo, viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, elektros, dujų ir garo tiekimo veiklos sektoriuose. Čia lėšų darbuotojų mokymui planuoja skirti daugiau nei pusė darbdavių.

Darbdavių, numaćiusių 2023 m. skirti lėšų darbuotojų mokymui, dalis
(skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose)



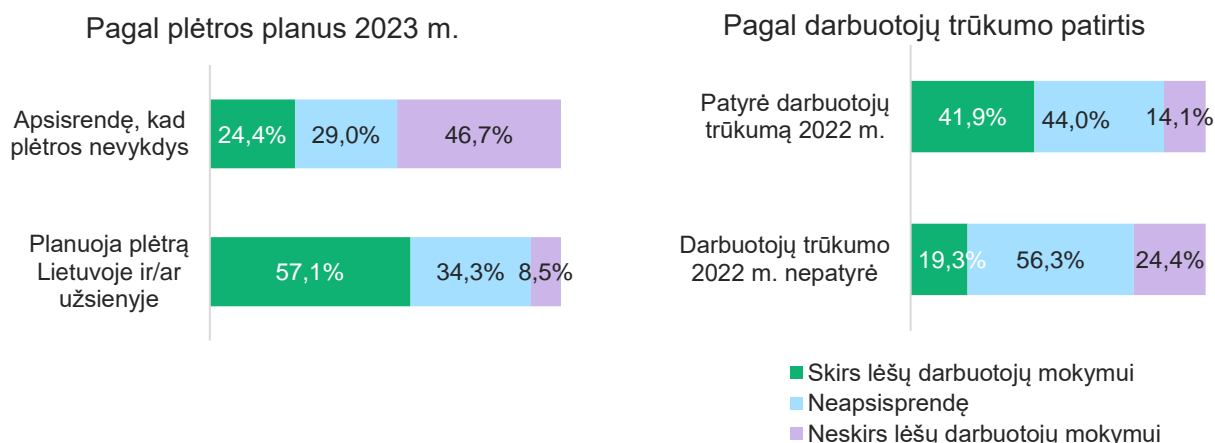
Į darbuotojų mokymą labiau nusiteikę investuoti didesni darbdaviai. Lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti trys iš keturių (75 proc.) įmonių ar įstaigų, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir mažiau nei penktadalis (18,1 proc.) darbdavių, turinčių iki 10 darbuotojų.

Tokias skirtingas nuostatas darbuotojų mokymų atžvilgiu galima paaiškinti tuo, kad dideliems darbdaviams aktualesnė darbuotojų trūkumo problema, nemaža jų dalis turi darbuotojų kompetencijų ugdymo/atnaujinimo programas, naudoja darbuotojų mokymą kaip motyvacinę priemonę ar papildomas naudas darbuotojui pritraukti ir išlaikyti.

Į darbuotojų mokymą labiau linkę investuoti plėtrą planuojantys darbdaviai. Tarp darbdavių, numatančių veiklos plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje, lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti 57,1 proc., t. y. dvigubai daugiau nei tarp tų, kurie apsisprendę šiais metais nevykdyti plėtros (24,4 proc.).

Darbuotojų mokymui lėšų labiau nusiteikę skirti darbdaviai, susidūrę su darbuotojų trūkumu (patyrę sunkumų apsirūpinant reikiama darbuotojais). Į darbuotojų mokymą investuoti ketina 41,9 proc. darbdavių, patyrusių darbuotojų trūkumą 2022 m. – dvigubai daugiau nei tų, kurie su darbuotojų trūkumu nesusidūrė (19,3 proc.).

Darbdavių, numačiusių 2023 m. skirti lėšų darbuotojų mokymui, dalis



Padidinti darbuotojų mokymui skirtas lėšas šiais metais planuoja apie penktadalį darbdavių (22,4 proc.), mažinti – apie dešimtadalį 9,6 proc.

Tarp didelių darbdavių – daugiau įmonių ir įstaigų, planujančių tokių išlaidų didėjimą. Tarp mažesnių – daugiau numatančių tokių išlaidų dydžio nekeisti arba jas mažinti. Daugiausia darbdavių, numatančių didinti lėšas darbuotojų mokymui – finansinės ir draudimo veiklos bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Čia daugiau lėšų dirbančiųjų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui numato skirti kas antras darbdavys. Švietimo ir viešojo valdymo sektoriuose didinti lėšas darbuotojų mokymui planuoja pas trečia įstaiga ar įmonė.

Palyginti su praėjusiais metais, šias lėšas didinti ketinančių darbdavių šiek tiek mažėjo, sumažinti – šiek tiek padidėjo.

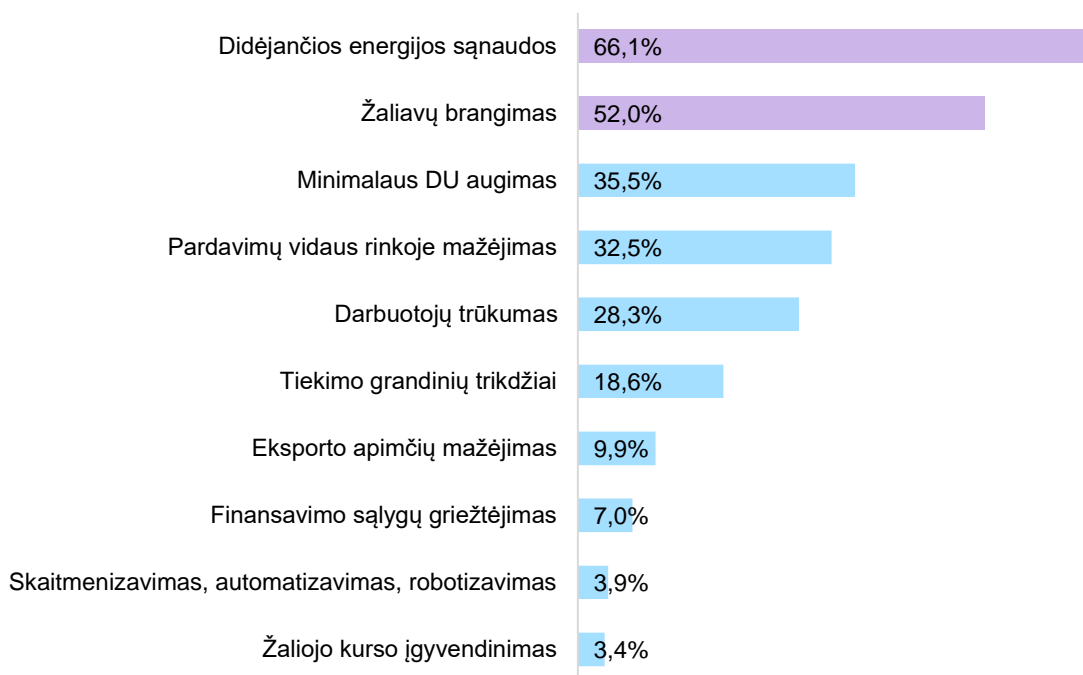
Darbdavių numatomi iššūkiai 2023-iaisiais

Laukiami veiklos vystymo iššūkiai

Apklausoje metu darbdaviai prašyti įvardinti tris, jų manymu, svarbiausius veiklos vystymo iššūkius, su kuriais teks susidurti 2023 m.

Daugiausia jų pagrindiniais laukiamais veiklos vystymo iššūkiais įvardijo energijos sąnaudų didėjimą ir žaliavų brangimą. Dideles energijos sąnaudas laukiamu iššūkiu įvardijo du trečdaliai apklausoje dalyvavusių įmonių ir įstaigų (66,1 proc.), žaliavų brangimą – 52 proc.

Darbdavių laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2023 m.



Kas trečias (35,5 proc.) darbdavys laukiamu iššūkiu įvardijo numatomą minimalaus darbo užmokesčio augimą (*Pastaba:* nuo 2023 m. sausio 1 d. MMA didėja nuo 730 Eur iki 840 Eur, MVĮ – nuo 4,47 Eur iki 5,14 Eur). Beveik trečdalis darbdavių numatomu iššūkiu nurodė pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą.

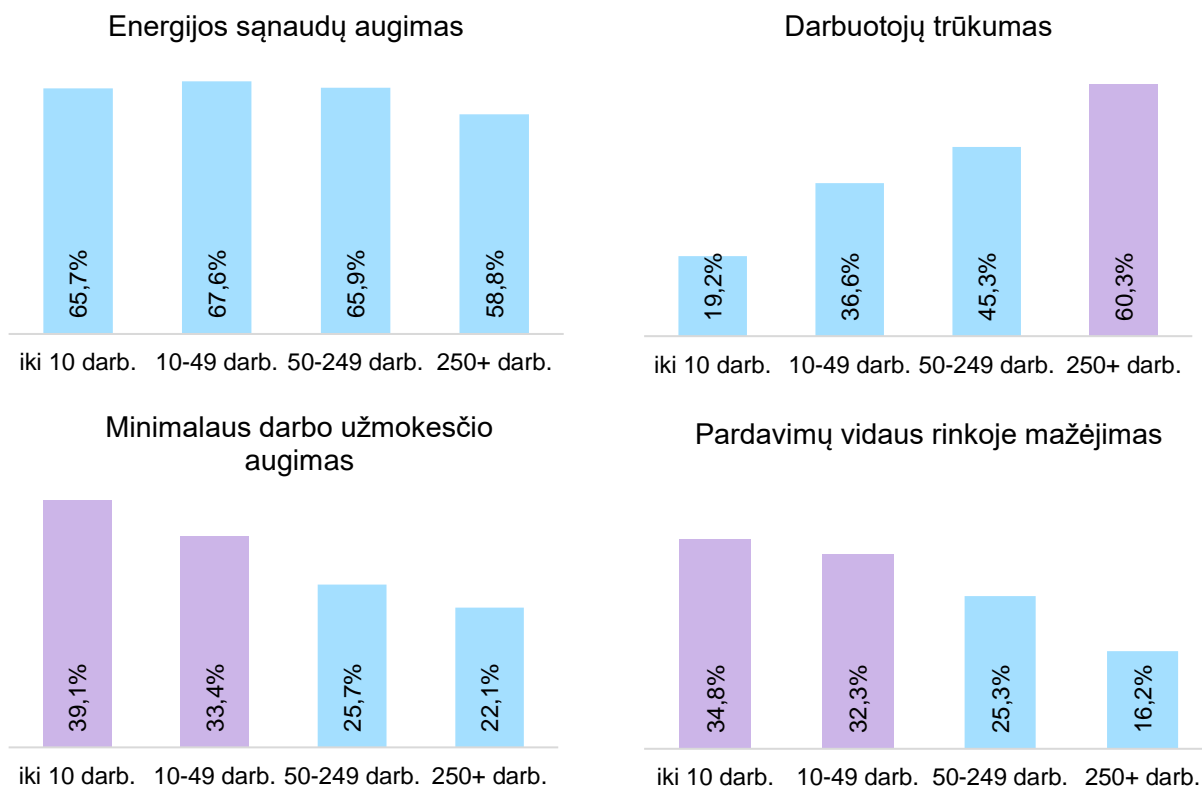
Darbuotojų trūkumą laukiamu iššūkiu įvardijo kiek daugiau nei ketvirtadalis – 28,3 proc., tiekimo grandinių trikdžius – beveik penktadalis (18,6 proc.). Eksporto apimčių mažėjimą tarp laukiamų pagrindinių veiklos vystymo iššūkių įvardijo dešimtadalis darbdavių.

Finansavimo sąlygų griežtėjimą laukiamu veiklos vystymo iššūkiu įvardijo 7 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių.

Kitais veiklos gyvybingumui ir sėkmei aktualiais iššūkiais nurodyti tokie veiksniai kaip infliacija, karas Ukrainoje, nepakankamas ir netolygus finansavimas (pastarąjį veiksnių akcentavo viešojo valdymo įstaigos ir nevyriausybinės organizacijos).

Minimalaus darbo užmokesčio didėjimas, pardavimų vidaus rinkoje mažėjimas ir finansavimo sąlygų griežtėjimas/sunkėjimas – aktualesni iššūkiai mažesniems darbdaviams. Šiuos iššūkius įvardijo du kartus daugiau įmonių, turinčių iki 10 darbuotojų, nei darbdavių, kuriuose dirba daugiau nei 250 darbuotojų.

Darbdavių įvardijusių laukiamą veiklos vystymo iššūkį, dalis



Dideli darbdaviai dažniau nei mažos įmonės nurodė numatomą darbuotojų trūkumo iššūkį: su šia problema planuoja susidurti 60,3 proc. įmonių ir įstaigų, kuriose – daugiau nei 250 dirbančiųjų, ir 19,2 proc. darbdavių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10. Didesniems darbdaviams aktualesni skaitmenizavimo ar automatizavimo sprendimai, žaliojo kurso įgyvendinimas.

Sektoriniai skirtumai. Didėjančios energijos sąnaudos – dažniausiai darbdavių įvardintas iššūkis beveik visuose veiklos sektoriuose išskyrus:

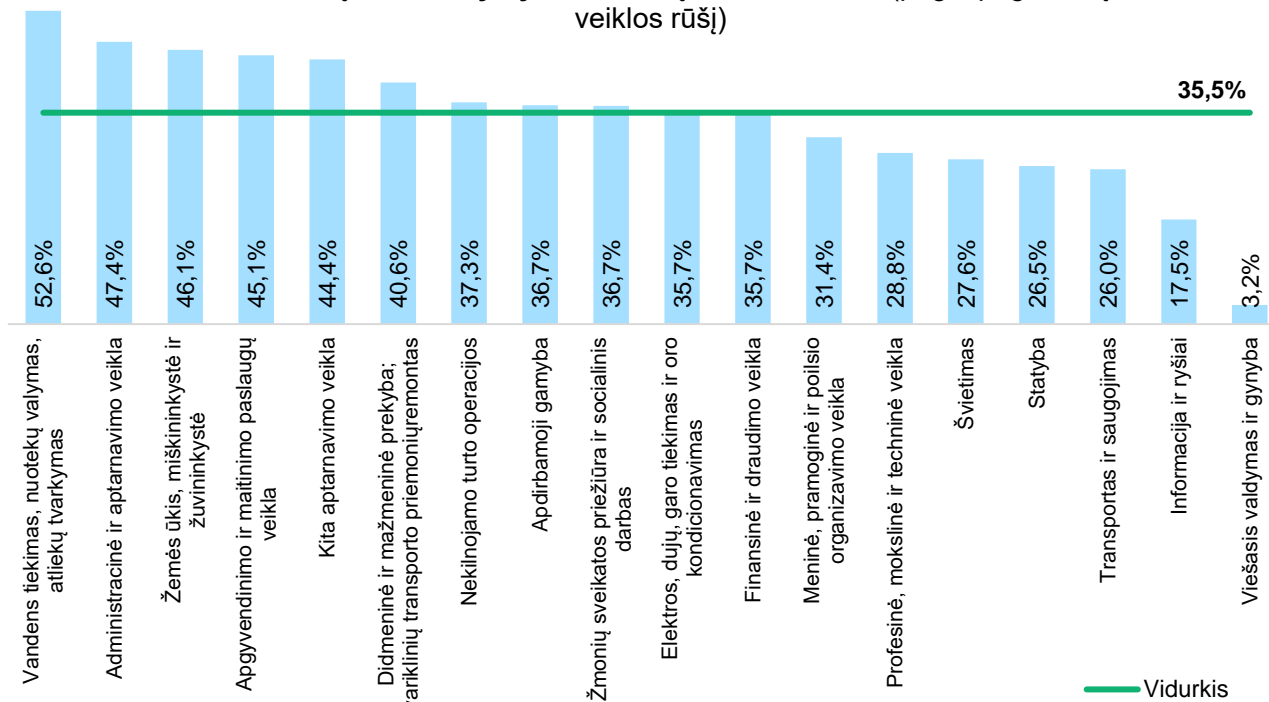
- Administracinę ir aptarnavimo veiklą (čia daugiau darbdavių akcentavo minimalaus darbo užmokesčio augimą);
- Viešojo valdymo ir gynybos (daugiau įstaigų laukiamu iššūkiu nurodė darbuotojų trūkumą);
- Vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo (aktualiau – žaliavų brangimas);
- Statybos (aktualiau – žaliavų brangimas);
- Elektros, dujų ir garo tiekimo (aktualiau – žaliavų brangimas).

Daugiausia darbdavių, vienu iš pagrindinių veiklos vystymo iššūkių nurodžiusių *išaugusias energijos sąnaudas* – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų bei apdirbamosios gamybos įmonės (atitinkamai 83,5 proc. ir 80 proc.). Šį veiksnių tarp esminių 2023 m. iššūkių įvardijo daugiau nei 70 proc. žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės, didmeninės ir mažmeninės prekybos, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos įmonių.

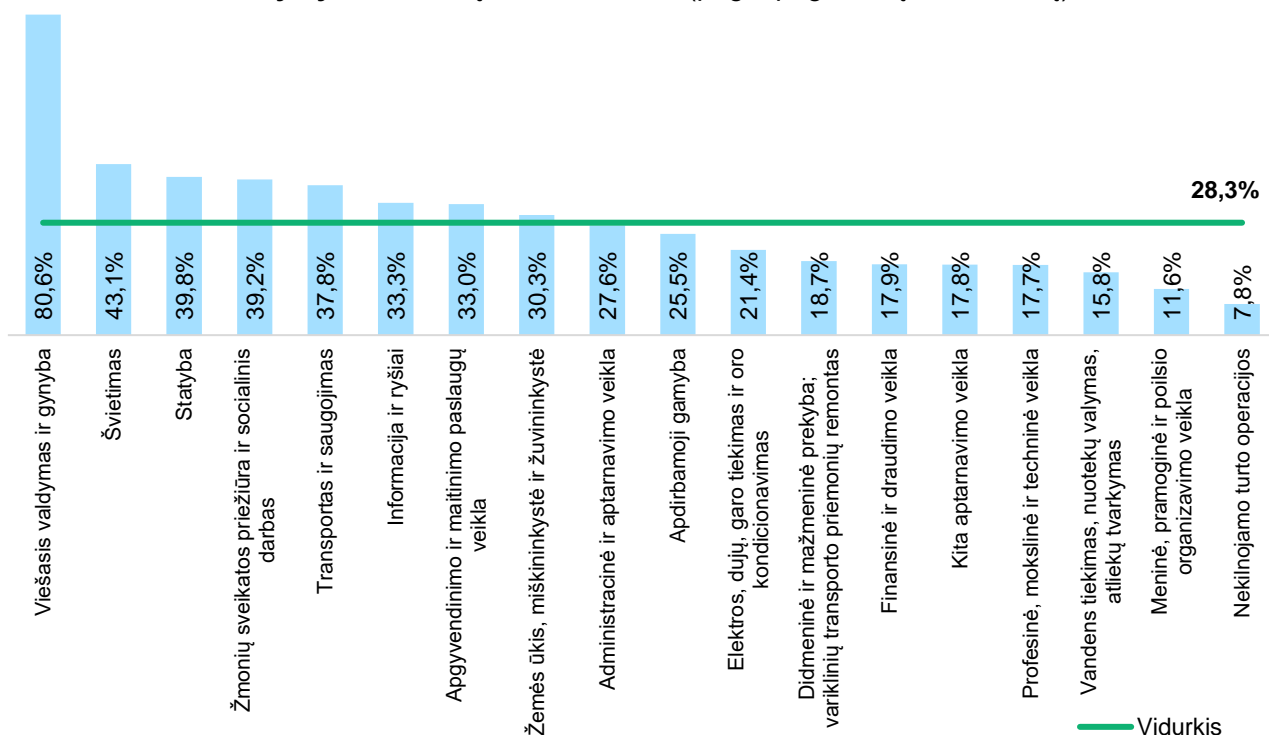
Daugiausia darbdavių, iššūkiu įvardijusių *žaliavų brangimą* – apdirbamosios gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, statybos ir žemės ūkio sektoriuose. Šį veiksnių laukiamu iššūkiu nurodė daugiau nei 70 proc. atitinkamą veiklą vykdančių įmonių.

Daugiausia darbdavių, iššūkiu nurodžiusių *minimalaus darbo užmokesčio* didėjimą – vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, žemės ūkio ir miškininkystės bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose. Šį veiksnį įvardijo beveik pusė tokią veiklą vykdančių darbdavių. Mažiausiai šis veiksnys aktualus – viešojo valdymo bei informacijos ir ryšių sektoriui.

Darbdavių, minimalaus darbo užmokesčio augimą įvardijusių vienu iš svarbiausių veiklos vystymo iššūkių 2023 m., dalis (pagal pagrindinę veiklos rūšį)



Darbdavių, darbuotojų trūkumą įvardijusių vienu iš svarbiausių veiklos vystymo iššūkių 2023 m., dalis (pagal pagrindinę veiklos rūšį)



Pardavimų vidaus rinkoje mažėjimą iššūkiu nurodė daugiausia nekilnojamojo turto operacijų bei didmeninės ir mažmeninės prekybos darbdavių.

Darbuotojų trūkumas aktualiausias laukiamas iššūkis viešojo valdymo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, statybos, transporto ir saugojimo sektoriuose. Tiekimo grandinių trikdžiai – apdirbamosios gamybos, statybos ir prekybos, galimas eksporto mažėjimas – apdirbamosios gamybos bei transporto ir saugojimo sektoriuose.

Finansavimo sąlygų griežtėjimą laukiamu 2023 m. iššūkiu daugiausia akcentavo nekilnojamojo turto operacijų veiklą vykdančios darbdavijos – ši veiksnį nurodė kas ketvirta nurodytą veiklą vykdančių įmonių.

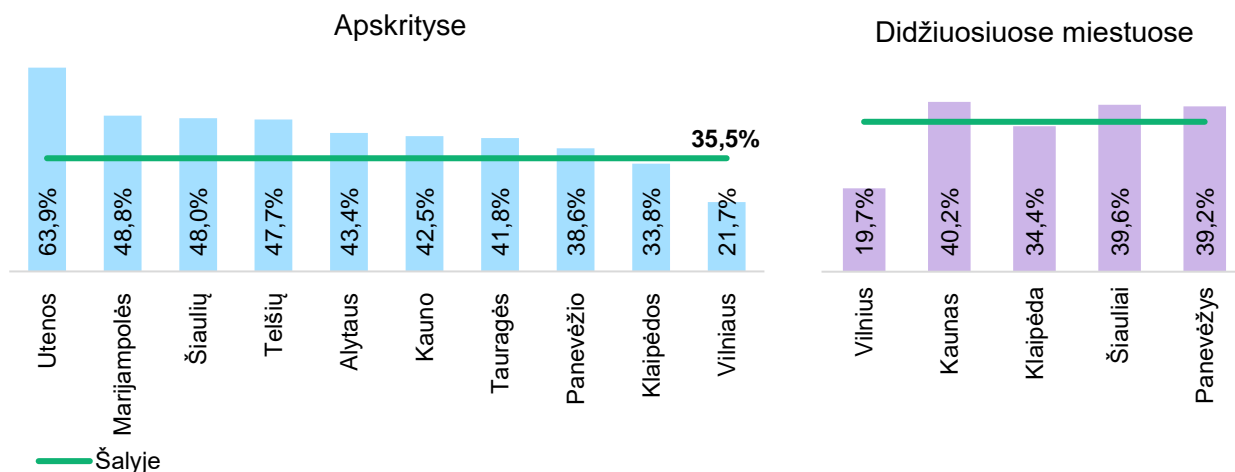
Daugiausia darbdavių, kurie laukiamu iššūkiu įvardijo *skaitmenizavimą* – viešojo valdymo sektoriuje, *žaliąjį kursą* – žemės ūkio ir miškininkystės sektoriuje.

Teritoriniai skirtumai. Augančios energijos sąnaudos aktualiausias iššūkis visuose regionuose – ši veiksnį laukiamu veiklos vystymo iššūkiu 2023 m. nurodė daugiausia darbdavių visose apskrityse (nuo 61,2 proc. Klaipėdos apskrityje iki 78,5 proc. Telšių apskrityje).

Žaliavų brangimas – antras pagal aktualumą iššūkis visuose regionuose, išskyrus Marijampolės ir Utenos apskritis. Pastarosiose daugiau darbdavių laukiamu iššūkiu įvardijo minimalaus darbo užmokesčio augimą.

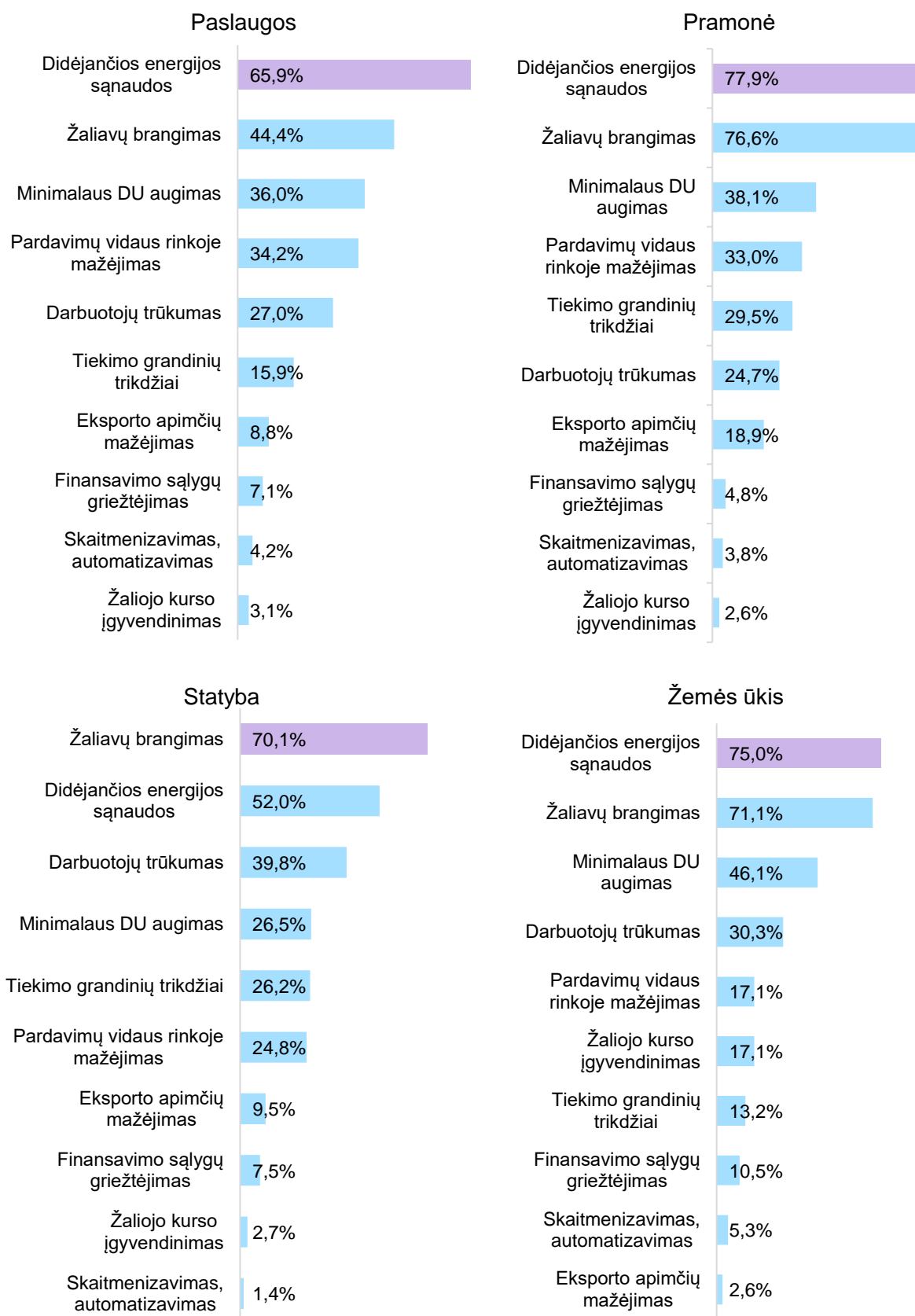
Minimalus darbo užmokesčio augimas mažiausiai aktualus Vilniaus apskrities darbdaviams. Ši veiksnį reikšmingu iššūkiu nurodė penktadalis (21,7 proc.) Vilniaus apskrities darbdavių (šalies vidurkis – 35,5 proc.).

Minimalaus darbo užmokesčio augimą laukiamu veiklos vystymo iššūkiu nurodžiusių darbdavių dalis



Darbdavių įvardinti laukiami veiklos vystymo iššūkiai 2023 m. apskrityse – 1 priede.

Darbdavių įvardinti laukiami svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2023 m. (ūkio sektoriuose)



Laukiami žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai

Darbdavių nuomone, didžiausi personalo valdymo iššūkiai 2023 m. bus konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas ir kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Konkurencingą darbo užmokesčių darbo ieškantiesiems ir dirbantiesiems laukiamu iššūkiu įvardijo beveik pusė apklaustų įmonių ir įstaigų (47 proc.), kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą – du penktadaliai (41,2 proc.).

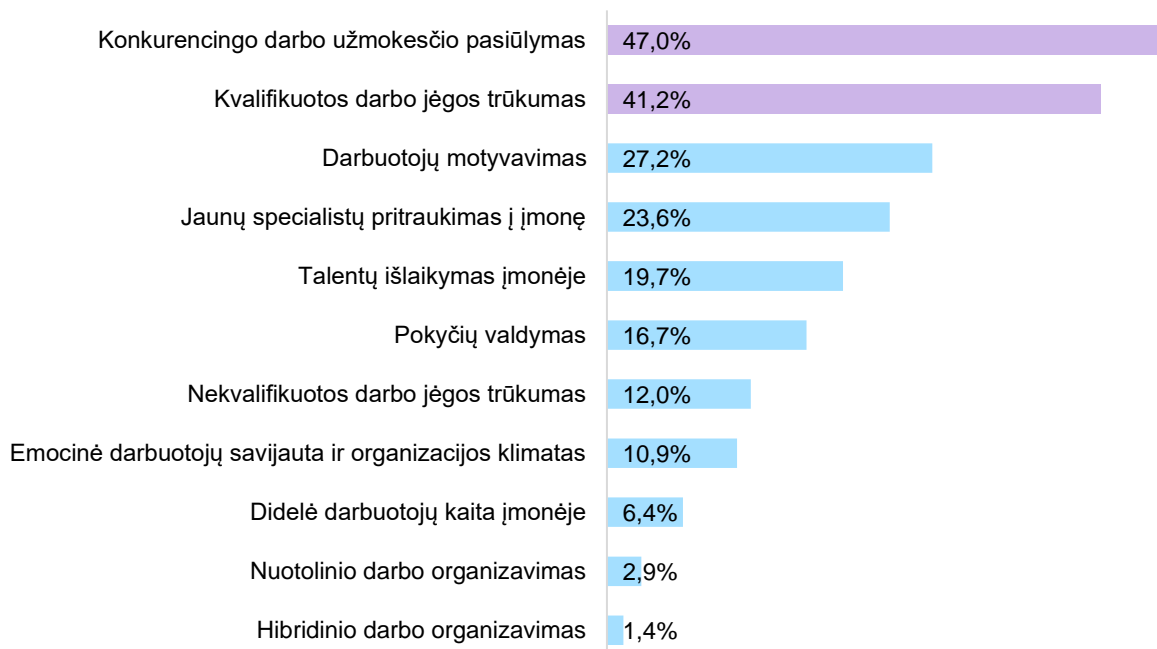
Darbdavių nuomone, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas bus aktualesnė problema nei nekvalifikuotos darbo jėgos stygius. Galimus sunkumus dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo numato 41,2 proc., nekvalifikuotų – 12 proc.

Darbo jėgos (ir kvalifikuotos, ir nekvalifikuotos) trūkumas – aktualesnis iššūkis didesniems darbdaviams. Su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu planuoja susidurti trečdalis įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų (33,6 proc.), ir du trečdaliai didelių darbdavių, įdarbinusių daugiau nei 250 darbuotojų (67,6 proc.). Sunkumų dėl nekvalifikuotų darbininkų trūkumo planuoja patirti kas dešimtas mažas darbdavys (10,1 proc.) ir kas penktas – didelis (22,1 proc.).

Darbuotojų motyvavimo iššūkius numato kiek daugiau nei ketvirtadalis – 27,2 proc.

Galimus sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo planuoja 23,6 proc. apklaustų darbdavių. Šis iššūkis aktualesnis didesniems darbdaviams: su tokiais sunkumais prognozuoja susidursiantis kas trečias darbdavys, turintis daugiau nei 50 darbuotojų.

Darbdavių laukiami personalo valdymo iššūkiai 2023 m.



Sektoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių susidurti su konkurencingo darbo užmokesčio iššūkiais – viešojo valdymo, elektros, dujų ir garo tiekimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo bei regeneravimo sektoriuose. Juose daugiau nei 60 proc. apklaustų darbdavių teigia galintys patirti sunkumų dėl konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymo dirbantiems ir darbo ieškantiems (šalies vidurkis – 47 proc.).

Daugiausiai įmonių, numatančių galimus sunkumus dėl *kvalifikuotų darbuotojų trūkumo* – žemės ūkio ir miškininkystės, statybos, apdirbamosios gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose. Čia kvalifikuotos darbo jėgos stygių laukiama 2023 m. iššūkiu įvardijo daugiau nei pusė darbdavių (vidurkis šalyje – 41,2 proc.).

Daugiausia darbdavių, numatančių susidurti su sunkumais dėl *nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumo* – žemės ūkio ir miškininkystės (39,5 proc.), vandens tiekimo, nuotekų valymo ir atliekų tvarkymo (26,3 proc.) bei administracinės ir aptarnavimo veiklos (25,9 proc.) sektoriuose (šalies vidurkis – 12 proc.).

Daugiausiai įmonių ir įstaigų, įvardijusių laukiamus iššūkius dėl *talentų išlaikymo* – informacijos ir ryšių, viešojo valdymo, profesinės, mokslinės ir techninės, pramoginės ir poilsio organizavimo, finansinės ir draudimo veiklos sektoriuose. Talentų išlaikymą vienu iš reikšmingiausių iššūkių 2023 m. nurodė kas antras informacijos ir ryšių veiklą vystantis darbdavys, kas trečias – finansinės ir draudimo veiklos, viešojo valdymo, profesinės, mokslinės ir techninės, meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo paslaugų įmonės ir įstaigos (vidurkis šalyje – 19,7 proc.).

Daugiausia numatančių sunkumus dėl *jaunų specialistų pritraukimo* – viešojo valdymo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektoriuose. Jaunų specialistų pritraukimą tikėtina iššūkiu 2023 m. įvardijo beveik trečdalis nurodytą veiklą vykdančių įmonių ir įstaigų (šalies vidurkis – 23,6 proc.).

Darbuotojų motyvavimą laukiama iššūkiu daugiausiai įvardijo viešojo valdymo (45,2 proc.) ir švietimo (37,4 proc.) įmonės ir įstaigos (šalies vidurkis – 27,2 proc.).

Emocinę darbuotojų savijautą ir organizacijos klimato vystymą vienu iš svarbiausių iššūkių 2023-iesiems įvardijo kas ketvirta viešojo valdymo įstaiga (25,8 proc.), kas penkta informacijos ir ryšių (21,1 proc.) bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (20,8 proc.) veiklą vykdanči įmonė (šalies vidurkis – 10,9 proc.).

Nuotolinio darbo organizavimas aktualesnis bus informacijos ir ryšių, finansinės ir draudimo veiklą vykdančioms darbdaviams. Kas aštunta (12,3 proc.) informacijos ir ryšių bei kas keturiolika (7,1 proc.) finansinės ir draudimo veiklos įmonė įvardijo galimus sunkumus šioje srityje (šalies vidurkis 2,9 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių sunkumus dėl konkurencingo darbo užmokesčio – Vilniaus ir Utenos regionuose. Šį veiksnių laukiama iššūkiu įvardijo kas antras apklausoje dalyvavęs šių apskričių darbdavys (atitinkamai 52,2 proc. ir 50 proc.).

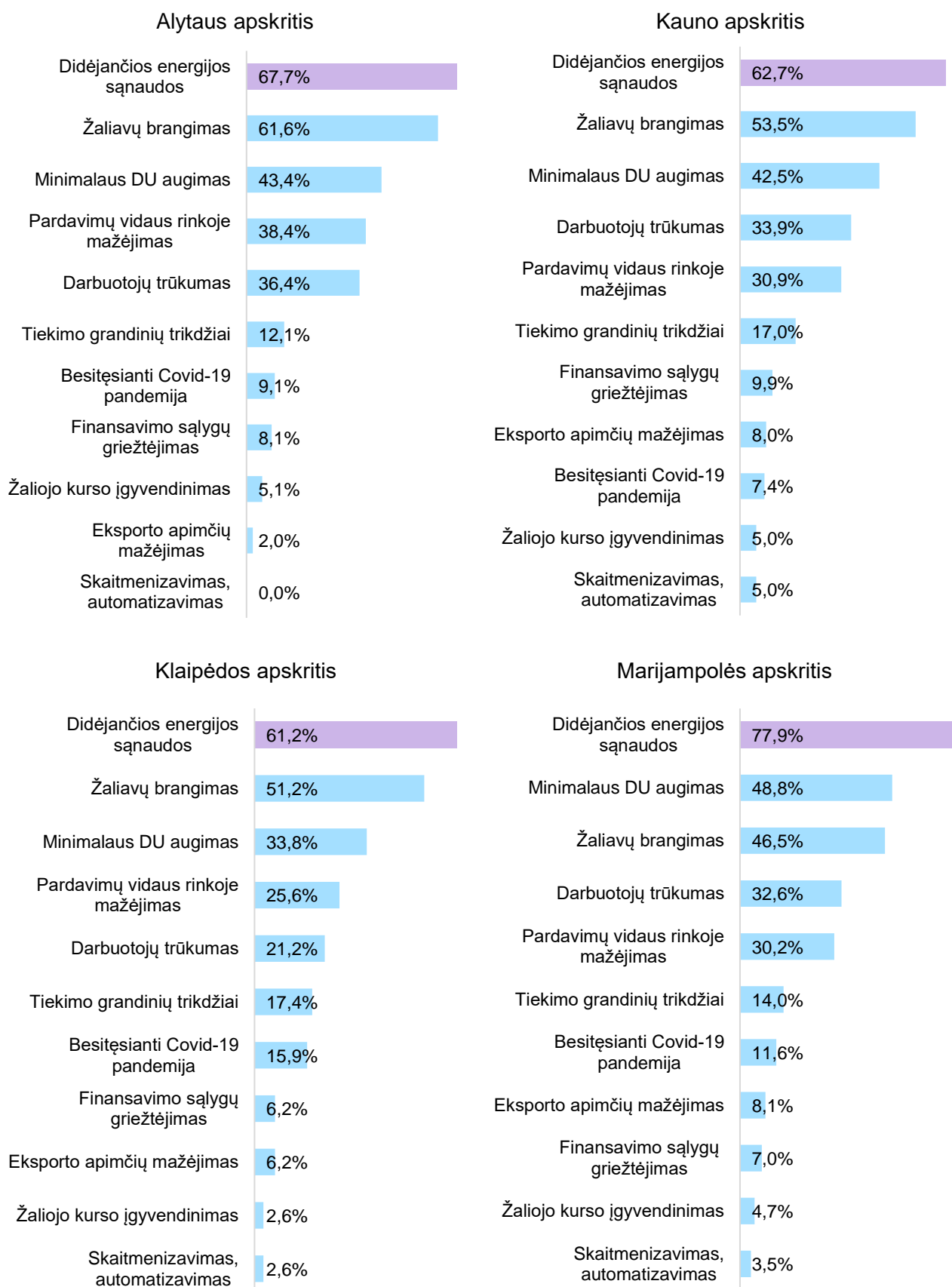
Kvalifikuotų darbuotojų trūkumą laukiama iššūkiu daugiausiai nurodė Alytaus ir Marijampolės apskričių darbdaviai (atitinkamai 60,6 proc. ir 59,3 proc.). Nekvalifikuotų darbininkų stygių – Marijampolės ir Tauragės regionų įmonės (atitinkamai 20,9 proc. ir 20 proc.).

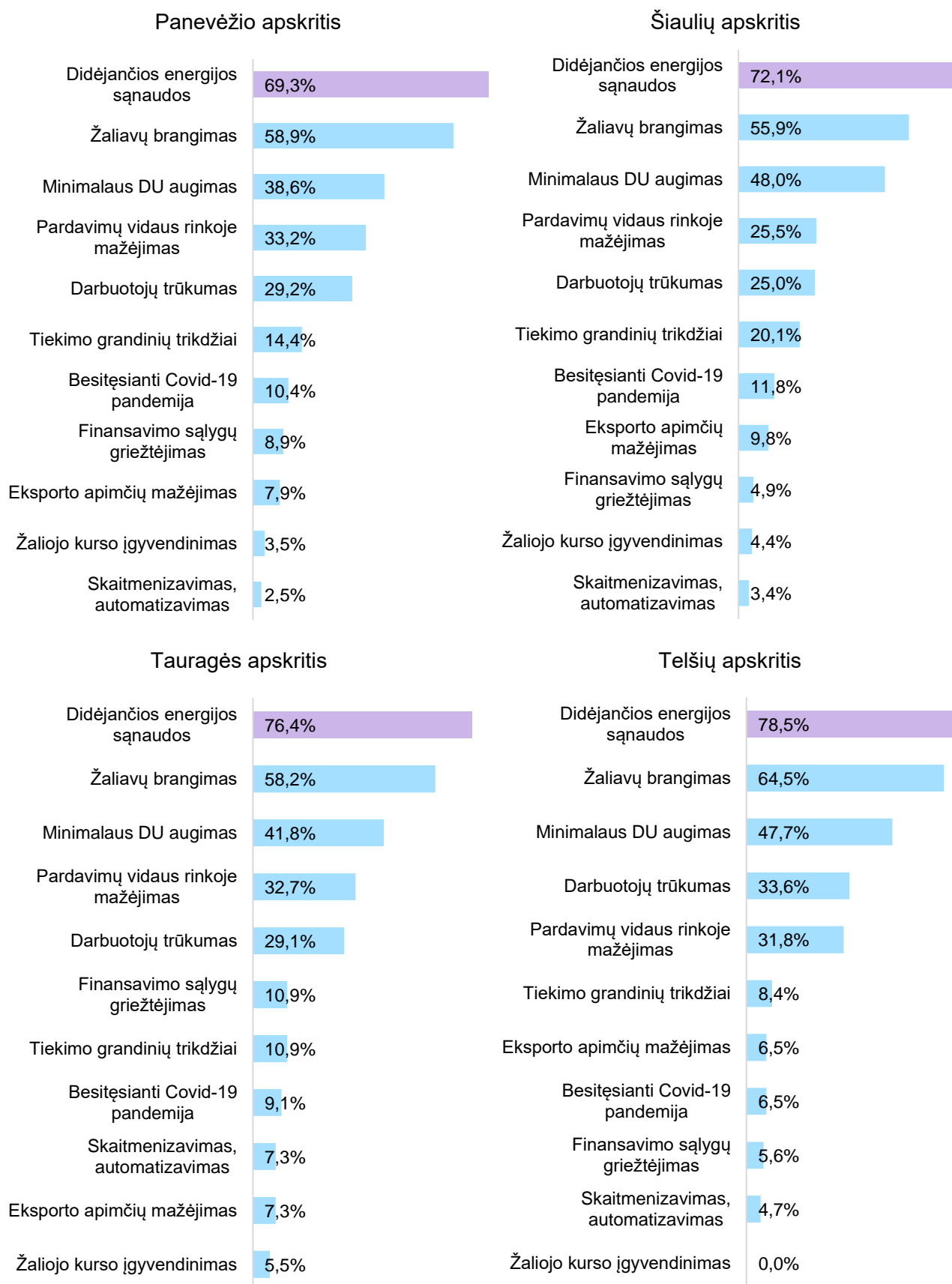
Detaliau apie darbdavių numatomus personalo valdymo iššūkius 2023 m. šalies apskrityse – 2 priede.

Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą ir konkurencingą darbo užmokestį, kaip ir pernai, darbdaviai įvardijo reikšmingiausiais laukiamais personalo valdymo iššūkiiais 2023 m. Visgi, palyginti su praėjusiais metais, šie iššūkiiai susikeitė vietomis: šiemet konkurencingą darbo užmokestį iššūkiu nurodė daugiau darbdavių nei tikėtiną kvalifikuotų darbuotojų stygių.

Palyginti su praėjusiais metais, padaugėjo įmonių ir įstaigų, prognozuojančių, jog teks susidurti su talentų išlaikymo bei emocinės darbuotojų savijautos ir organizacijos klimato vystymo iššūkiiais. Nuotolinio darbo organizavimą iššūkiu įvardijo ženkliai mažiau įmonių nei pernai.

Priedai

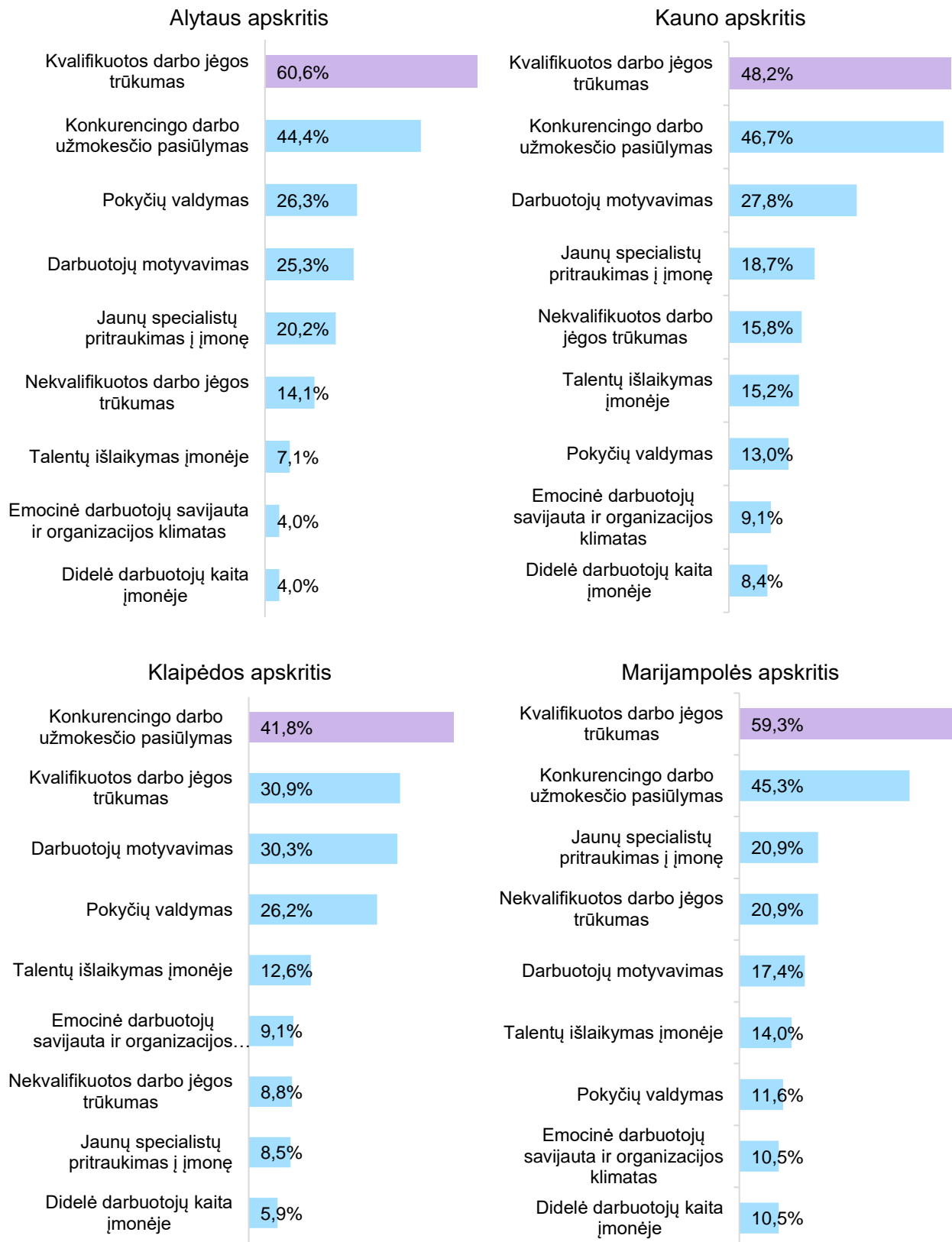
Darbdavių, įvardijusių laukiamus veiklos vystymo iššūkius 2023 m., dalis (apskirtyse)


Darbdavių, įvardijusių laukiamus veiklos vystymo iššūkius 2023 m., dalis (apskirtyse)


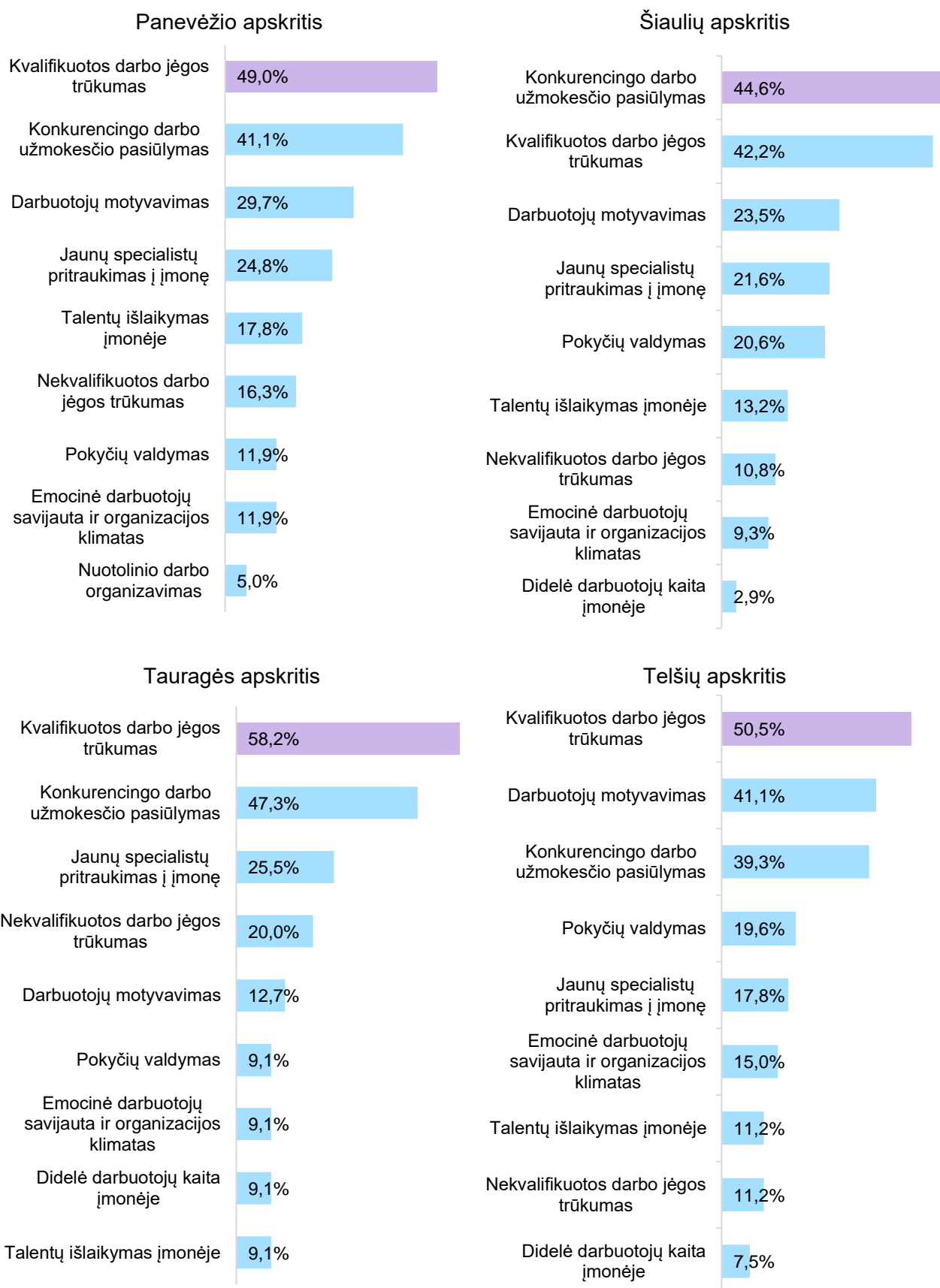
Darbdavių, įvardijusių laukiamus veiklos vystymo iššūkius 2023 m., dalis (apskirtyse)



Darbdavių, įvardijusių laukiamus žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkius 2023 m., dalis (apskirtyse)



Darbdavių, įvardijusių laukiamus žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkius 2023 m., dalis (apskirtyse)



Darbdavių, įvardijusių laukiamus žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkius 2023 m., dalis (apskrityse)

