

Darbo rinkos pokyčiai ir iššūkiai

Darbdavių įžvalgos ir patirtys

2022 m.
sausis

Santrauka

Darbdavių apklausos rezultatai rodo, kad šalyje daugėja su darbuotojų trūkumu susiduriančių įmonių. 2020 m. tokių įmonių buvo kiek daugiau nei trečdalis (34,1 proc.), 2021 m. apsirūpinimo reikiama darbo jėga sunkumų patyrė kas antras (50,5 proc.) darbdavys.

Darbuotojų trūkumo problema 2021 m. aktualiausia buvo pramonės sektoriui: 66 proc. apklausoje dalyvavusių pramonės įmonių teigė negalėjusios rasti tinkamų darbuotojų arba susidūrusios su sunkumais pritraukiant juos į įmonę. Statybų sektoriuje darbuotojų trūkumą patyrė 60,7 proc. įmonių, žemės ūkio – 58,9 proc., paslaugų – 45,7 proc.

Pagrindine kliūtimi apsirūpinant darbo jėga darbdaviai įvardijo nepakankamą darbo ieškančių motyvaciją – šį veiksniį nurodė daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių paslaugų, pramonės, statybos ir žemės ūkio įmonių. Paslaugų ir žemės ūkio sektoriuose darbo ieškančiųjų dideli lūkesčiai dėl atlygio už darbą – opesnė problema nei kvalifikacijos stoka. Statybos ir pramonės sektoriuose atvirksčiai: daugiau įmonių teigė, kad darbuotojų trūkumą sąlygojo nepakankama darbo ieškančių kvalifikacija, o ne jų lūkesčiai dėl darbo užmokesčio. Emigraciją, kaip trikdį apsirūpinti darbo jėga, nurodė kas penkta įmonė (22,5 proc.).

Šalies darbdavių nuostatos pasitinkant 2022-uosius – optimistiškesnės prie prieš metus, o išsakytos prognozės geresnės nei išreikšti lūkesčiai dėl 2021-ųjų. Visuose ūkio sektoriuose teigiamus pokyčius planuoja didesnė įmonių dalis nei 2021 m. pabaigoje, o neigiamus – mažesnė.

Optimistiškiau nusiteikę didesni darbdaviai: kuo daugiau darbuotojų įmonėje, tuo didesnė tokių įmonių dalis numato 2022 m. padidinti (lyginant su 2021 m.) gamybos ir/ar paslaugų apimtį, darbuotojų skaičių, lėšas darbuotojų mokymui bei technologijoms ir plėsti veiklą Lietuvoje arba užsienyje.

Tarp įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10 – didžiausia dalis, ketinančių išlaikyti nekintančias gamybos ir paslaugų apimtį, darbuotojų skaičių ir investicijas į darbuotojų mokymą bei technologijas.

Darbdaviai prognozuoja, kad didžiausi personalo valdymo iššūkiai 2022 m. bus kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas. Šiuos veiksnius labiausiai tikėtinais iššūkiais artimiausiems metams įvardijo beveik pusė apklausoje dalyvavusių šalies įmonių (atitinkamai 49,2 proc. ir 47,3 proc.). Daugiausia įmonių, prognozuojančių patirsiančių sunkumų dėl kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo – statybos sektoriuje (94,9 proc.).

Be minėtų dviejų iššūkių, beveik trečdalis (32,7 proc.) paslaugų sektoriaus darbdavių prognozuoja susidursiantys su darbuotojų motyvavimo sunkumais, daugiau nei ketvirtadalis pramonės ir statybos įmonių (atitinkamai 30,8 proc. ir 26,1 proc.) – su jaunų specialistų pritraukimo problema, 44,5 proc. žemės ūkio sektoriuje veikiančių darbdavių – su nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumu.

Darbo jėgos trūkumas, jaunų specialistų pritraukimas, talentų išlaikymas ir didelė darbuotojų kaita įmonėje – aktualesni iššūkiai didesniems darbdaviams. Mažesniems įmonėms aktualesni konkurencingo darbo užmokesčio ir pokyčių valdymo iššūkiai.

2022 m. investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą ketina 43 proc. darbdavių. Daugiausia tokių darbdavių – pramonės sektoriuje (50 proc. pramonės įmonių), mažiausiai – žemės ūkio (35,8 proc.). Darbuotojų mokymui skirti lėšų labiau nusiteikusios įmonės, turinčios daugiau darbuotojų, susidūrusius su darbuotojų trūkumu 2021 m., planuojančios veiklos plėtrą Lietuvoje ir/ar užsienyje bei personalo iššūkiais ateinančiais metais įsivardijusios jaunų specialistų pritraukimą, talentų išlaikymą ir kvalifikuotos jėgos trūkumą.

Turinys

| | |
|---|-----------|
| Apie apklausą | 3 |
| 2021-ieji darbdavių požiūriu | 4 |
| Veiklos pokyčiai 2021-aisiais | 5 |
| Darbuotojų trūkumas | 10 |
| Darbuotojų trūkumas 2021 m. | 10 |
| Darbuotojų trūkumą sąlygojančios priežastys | 12 |
| Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai įmonėse | 15 |
| 2022-ieji darbdavių požiūriu | 17 |
| Darbdavių numatomi pokyčiai 2022-aisiais | 18 |
| Darbuotojų skaičiaus kaita | 28 |
| Naujų darbo vietų kūrimas | 28 |
| Darbo vietų naikinimas | 28 |
| Kvalifikacinės grupės | 29 |
| Profesijų grupės | 30 |
| Laukiami personalo valdymo iššūkiai | 31 |
| Darbuotojų mokymas | 35 |
| Priedai | 37 |

Apie apklausą

Užimtumo tarnybos prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnybos) kasmetinis darbdavių nuomonės tyrimas yra skirtas geriau pažinti esamą situaciją darbo rinkoje ir numatyti būsimus pokyčius bei iššūkius.

Darbdavių apklausa vyko 2021 m. spalio 19 d. – lapkričio 18 d. Nuomonę išreiškė 2535 šalies įmonės. Apklausa apėmė visas savivaldybes.

Apklausiamų įmonių kvotos sudarytos atsižvelgiant į apskrityse ir atskiruose ūkio sektoriuose veikiančių įmonių skaičių bei išlaikant proporcijas pagal įmonėse dirbančiųjų skaičių ir pagrindinės veiklos rūšį.

Respondentų profilis pagal ūkio sektorius

| Sektorius | Apklausta įmonių | |
|------------|------------------|-------|
| Paslaugos | 1845 | 72,8% |
| Pramonė | 338 | 13,3% |
| Statyba | 257 | 10,1% |
| Žemės ūkis | 95 | 3,7% |

Respondentų profilis pagal apskritis

| Apskritis | Apklausta įmonių | |
|------------------------|------------------|-------|
| Alytaus apskritis | 83 | 3,3% |
| Kauno apskritis | 487 | 19,2% |
| Klaipėdos apskritis | 317 | 12,5% |
| Marijampolės apskritis | 102 | 4,0% |
| Panevėžio apskritis | 156 | 6,2% |
| Šiaulių apskritis | 224 | 8,8% |
| Tauragės apskritis | 54 | 2,1% |
| Telšių apskritis | 107 | 4,2% |
| Utenos apskritis | 71 | 2,8% |
| Vilniaus apskritis | 934 | 36,8% |

Respondentų profilis pagal darbuotojų skaičių įmonėje

| Darbuotojų skaičius įmonėje | Apklausta įmonių | |
|-----------------------------|------------------|-------|
| iki 10 | 1533 | 60,5% |
| 10-49 | 649 | 25,6% |
| 50-249 | 286 | 11,3% |
| 250 ir daugiau | 67 | 2,6% |

Apklausą vykdė – Užimtumo tarnyba.

Pastaba: Apklausos ataskaitoje minima kita aptarnavimo veikla apima kirpyklų ir grožio salonų veiklą, kompiuterių ir ryšių įrangos, buitinių aparatų ir prietaisų, namų bei sodo įrangos, avalynės, baldų ir interjero reikmenų taisymo, tekstilės ir kailių gaminių skalbimo ir valymo bei panašias paslaugas (pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių).

2021-ieji darbdavių požiūriu

Veiklos pokyčiai 2021-aisiais

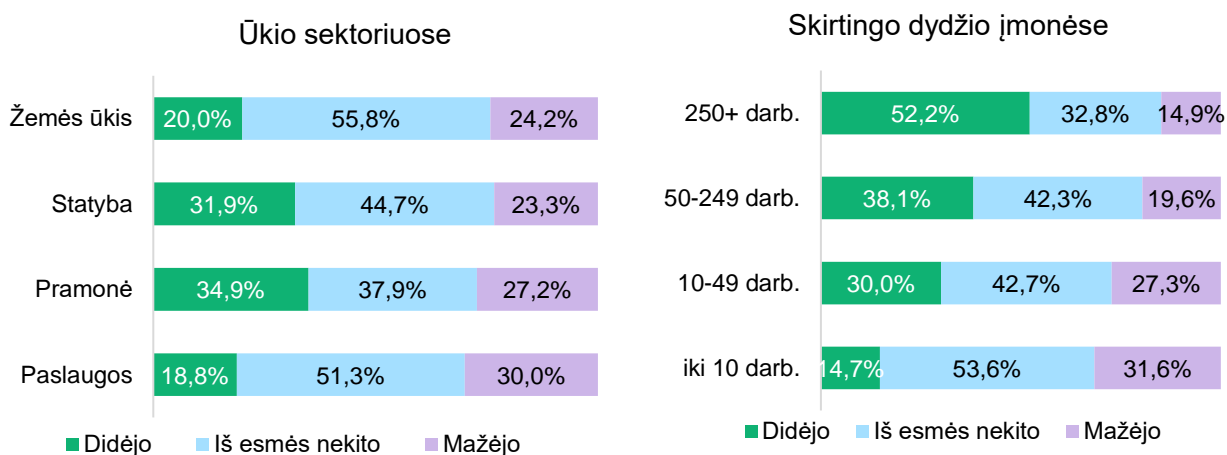
Gamybos ir paslaugų apimtys įmonėje 2021 m.

Darbdavių teigimu, gamybos ir paslaugų apimtys 2021 m. nekito kas antroje šalies įmonėje (49 proc.), 28,7 proc. – mažėjo, 22,3 proc. – augo.

Pramonės ir statybos sektoriuose daugiau įmonių gamybos ir/ar paslaugų apimtis padidino nei sumažino. Žemės ūkio ir paslaugų sektoriuose atvirkščiai – daugiau įmonių gamybos ir/ar paslaugų apimtys mažėjo nei didėjo.

Lyginant su pramonės, statybos ir žemės ūkio sektoriais, paslaugų sektoriuje – didžiausia dalis įmonių, sumažinusių gamybos ir/ar paslaugų apimtį (30 proc.) ir mažiausia dalis tokias apimtį didinusių (18,8 proc.).

Darbdavių, nurodžiusių gamybos ir/ar paslaugų apimčių kaitą 2021 m., dalis



Paslaugų sektoriuje daugiausia įmonių, kuriose didėjo veiklos apimtys – tarp transporto ir saugojimo (25,9 proc.) bei informacijos ir ryšių (24,2 proc.) paslaugas teikiančių įmonių. Daugiausia paslaugų įmonių, kuriose mažėjo veiklos apimtys – tarp apgyvendinimo ir maitinimo (63,1 proc.), meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo (40,5 proc.) bei kitą aptarnavimo veiklą (40 proc.) vykdančių įmonių. Nekitusias paslaugų apimtį saugiausia išlaikė tarp finansinę ir draudimo veiklą bei nekilnojamo turto operacijų veiklą vykdančios įmonės.

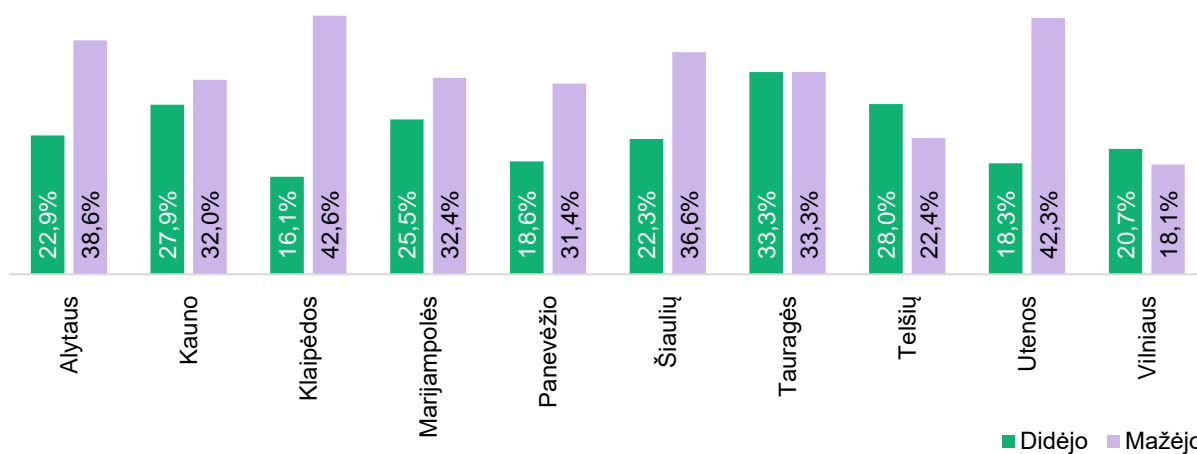
Gamybos ir/ar paslaugų apimtį 2021-aisiais didino daugiau didelių nei mažų įmonių. Kas antra apklausoje dalyvavusi įmonė, kurioje darbuotojų – daugiau nei 250, teigė padidinusi gamybos ar paslaugų apimtį lyginant su 2020 m. Tuo tarpu tokių įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10, buvo 14,7 proc.

Tarp mažesnių darbdavių – daugiau tokių, kuriose gamybos ir/ar paslaugų apimtys mažėjo. Beveik trečdalis (31,6 proc.) įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų, gamybos ir/ar paslaugų apimtį mažino.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia įmonių, 2021 m. išlaikiusių nekitusias gamybos ir/ar paslaugų apimtį – Vilniaus ir Panevėžio apskrityse (atitinkamai 61,2 proc. ir 50 proc.). Daugiausia įmonių, nurodžiusių paaugusius gamybos ir/ar paslaugų mastus 2021 m. – Tauragės, Telšių ir Kauno apskrityse (atitinkamai 33,3 proc., 28 proc. ir 27,9 proc.).

Daugiausia įmonių, kuriose gamybos ir/ar paslaugų mastai mažėjo – Klaipėdos ir Utenos apskrityse (atitinkamai 42,6 proc. ir 42,3 proc.).

Darbdavių, nurodžiusių gamybos ir/ar paslaugų apimčių kaitą 2021 m., dalis (šalies apskrityse)



Tarp penkių didžiųjų šalies miestų daugiausia įmonių, išlaikiusių nepakitusius gamybos ir/ar paslaugų mastus – Vilniuje (66,5 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose gamybos ir/ar paslaugų apimtys mažėjo – Klaipėdoje (45,1 proc.). Daugiausia įmonių, kuriuose veiklos apimtys didėjo – Kaune (27,8 proc.).

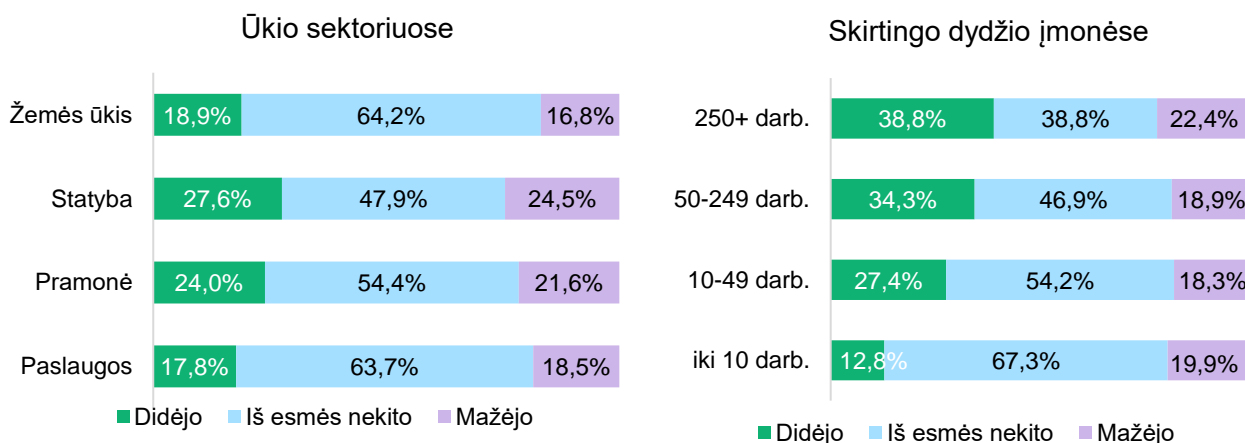
Darbuotojų skaičiaus kaita įmonėje 2021 m.

Darbdavių teigimu, trijose iš penkių (60,9 proc.) įmonių darbuotojų skaičius 2021 m. nekito. Beveik penktadalyje (19,6 proc.) – padidėjo, tiek pat (19,4 proc.) – mažėjo.

Didžiausia darbuotojų skaičiaus dinamika – augimas ir mažėjimas – fiksuotas statybos sektoriuje. Čia 27,6 proc. įmonių darbuotojų skaičių padidino, 24,5 proc. – sumažino.

Mažiausiai įmonių, didinusių darbuotojų skaičių – paslaugų sektoriuje (17,8 proc.). Čia daugiausia darbdavių, didinusių darbuotojų skaičių – tarp transporto ir saugojimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo bei informacijos ir ryšių veiklą vykdančių įmonių. Beveik ketvirtadalyje tokią veiklą vykdančių įmonių darbuotojų skaičius 2021 m. padidėjo (lyginant su 2020 m.). Paslaugų sektoriuje mažiausiai įmonių, kuriose augo darbuotojų skaičius – tarp vykdančių meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo (2,9 proc.) bei finansinę ir draudimo (6,3 proc.) veiklą.

Darbdavių, nurodžiusių darbuotojų skaičiaus kaitą 2021 m., dalis

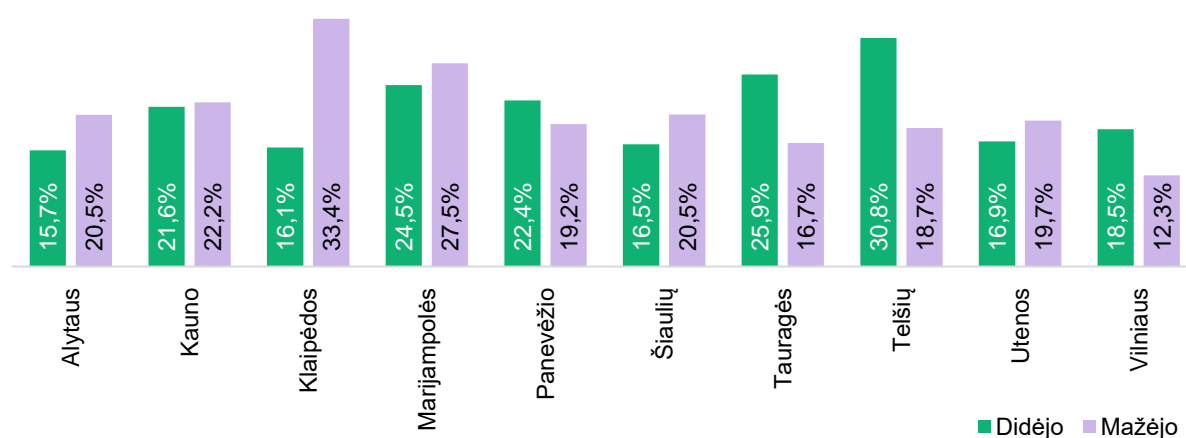


Daugiausia darbdavių, išlaikiusių stabilų darbuotojų skaičių (nei augusį, nei mažėjusį) 2021 m. – tarp įmonių, kuriose dirbančiųjų skaičius nesiekia 10 (67,3 proc.). Tokios įmonės mažiausiai didino dirbančiųjų skaičių (12,8 proc. tokių darbdavių nurodė augusį darbuotojų skaičių įmonėje).

Didžiausia darbuotojų skaičiaus dinamika fiksuota tarp didesnių įmonių: daugiau nei trečdalis (38,8 proc.) samdomų darbuotojų skaičių didino, penktadalis (22,4 proc.) mažino.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, nurodžiusių 2021 m. nekitusį darbuotojų skaičių – Vilniaus apskrityje (69,2 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose darbuotojų skaičius mažėjo – Klaipėdos apskrityje (33,4 proc.), didėjo – Telšių apskrityje (30,8 proc.).

Darbdavių, nurodžiusių darbuotojų skaičiaus įmonėse kaitą 2021 m., dalis (šalies apskrityse)



Tarp didžiųjų šalies miestų, didžiausia dalis įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nekito – Vilniuje (72,3 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose dirbančiųjų skaičius padidėjo – Panevėžyje (24,4 proc.), sumažėjo – Klaipėdoje (43,9 proc.).

Vidutinis darbo užmokestis įmonėse 2021 m.

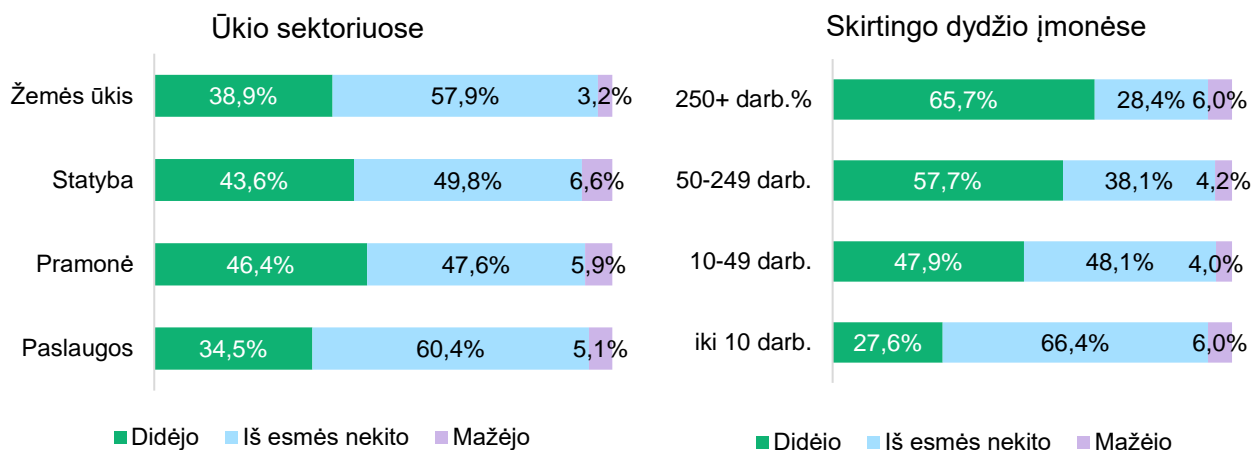
Darbdavių teigimu, daugiau nei pusėje (57,5 proc.) įmonių vidutinis darbo užmokestis 2021 m. išliko nepakitęs. Kas trečias darbdavys (37,2 proc.) nurodė 2021 m. didėjusį vidutinį darbo užmokestį įmonėje, 5,3 proc. – sumažėjusį.

Mažiausiai įmonių, kuriose vidutinis darbo užmokestis didėjo – tarp tų, kuriose dirbančiųjų skaičius nesiekia 10, daugiausiai – tarp įmonių, turinčių daugiau nei 250 darbuotojų (65,7 proc.).

Daugiausia įmonių, kuriose vidutinis darbo užmokestis didėjo – pramonės sektoriuje (46,4 proc.), mažiausiai – paslaugų (34,5 proc.).

Paslaugų sektoriuje daugiausia įmonių, kuriose vidutinis darbo užmokestis didėjo – tarp vykdančių žmonių sveikatos ir socialinio darbo (52,9 proc.), informacijos ir ryšių (40,3 proc.), transporto ir saugojimo (39,3 proc.) veiklą. Daugiausia darbdavių, nurodžiusių mažėjusį vidutinį atlygį už darbą įmonėje – tarp vykdančių kitą aptarnavimo veiklą ir teikiančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas (atitinkamai 12,2 proc. ir 10,4 proc.).

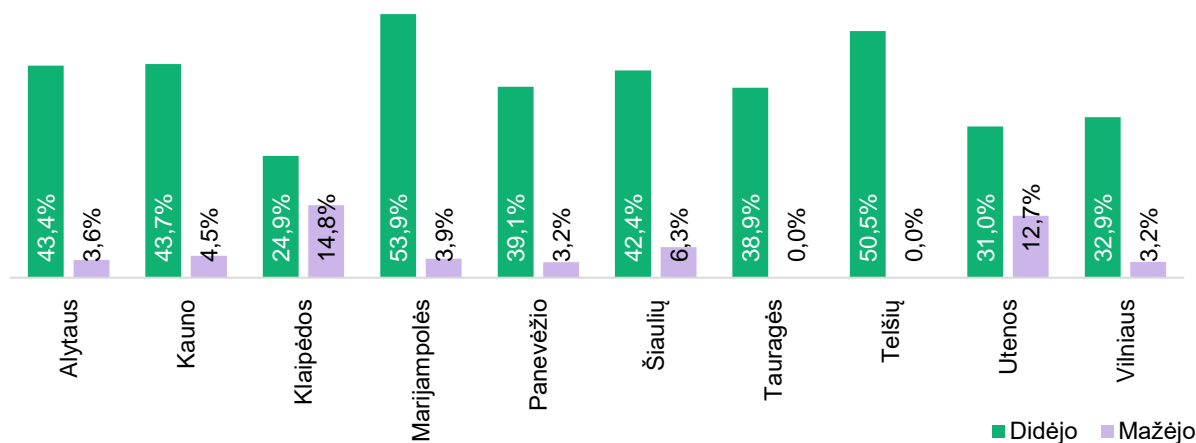
Darbdavių, nurodžiusių vidutinio darbo užmokesčio kaitą 2021 m., dalis



Teritoriniai skirtumai. Daugiausia įmonių, kuriose vidutinis darbo užmokestis nekito – Vilniaus apskrityje (63,9 proc.). Daugiausia darbdavių, nurodžiusių 2021 m. padidėjusių vidutinį darbo atlygį įmonėse – Marijampolės apskrityje (53,9 proc.), sumažėjusį – Klaipėdos apskrityje (14,8 proc.).

Tarp šalies didžiųjų miestų daugiausia darbdavių, didinusių vidutinį darbo užmokestį įmonėje – Šiauliuose (45,2 proc.), mažiausiai – Klaipėdoje (16,5 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose vidutinis darbo užmokestis nekito – Vilniuje (67,3 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose darbo užmokestis mažėjo – Klaipėdoje (22,6 proc.).

Darbdavių, nurodžiusių vidutinio darbo atlygio įmonėje, kaitą 2021 m. (šalies apskrityse)



Investicijos į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją 2021 m.

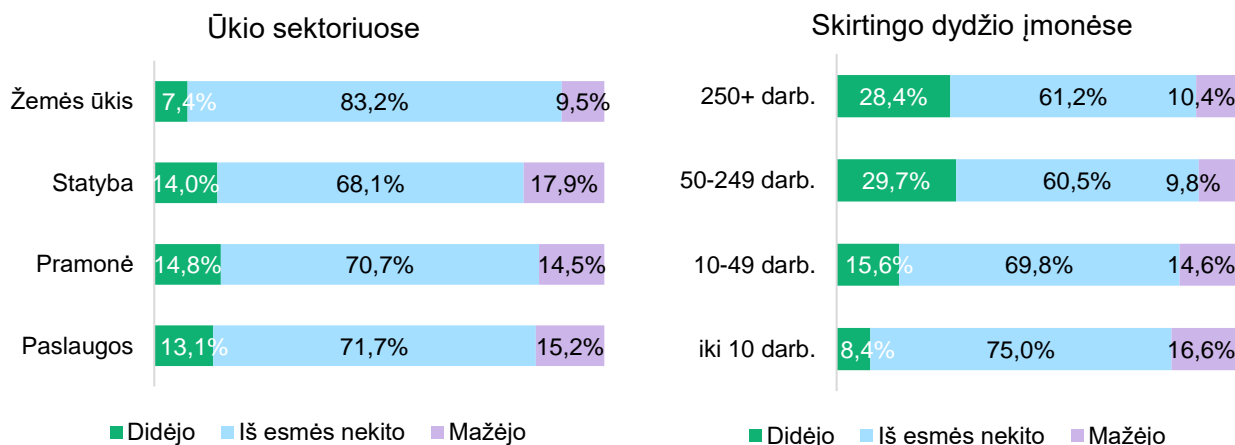
Daugumoje įmonių (71,6 proc.) darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai skirtų lėšų dydis 2021-aisiais nekito. Tokias lėšas sumažino daugiau darbdavių nei padidino (atitinkamai 15,2 proc. ir 13,2 proc. įmonių).

Paslaugų, statybos ir žemės ūkio sektoriuose buvo daugiau įmonių, sumažinusių darbuotojų mokymams skirtas lėšas, nei padidinusių. Pramonės sektoriuje – šiek tiek daugiau įmonių, padidinusių tokias lėšas nei sumažinusių (atitinkamai 14,8 proc. ir 14,5 proc.).

Paslaugų sektoriuje daugiausia įmonių ir organizacijų, didinusių darbuotojų mokymui skirtas lėšas – tarp viešojo valdymo, švietimo bei žmonių sveikatos ir socialinio darbo paslaugas teikiančių organizacijų. Daugiausia darbdavių, sumažinusių tokias lėšas – tarp apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonių.

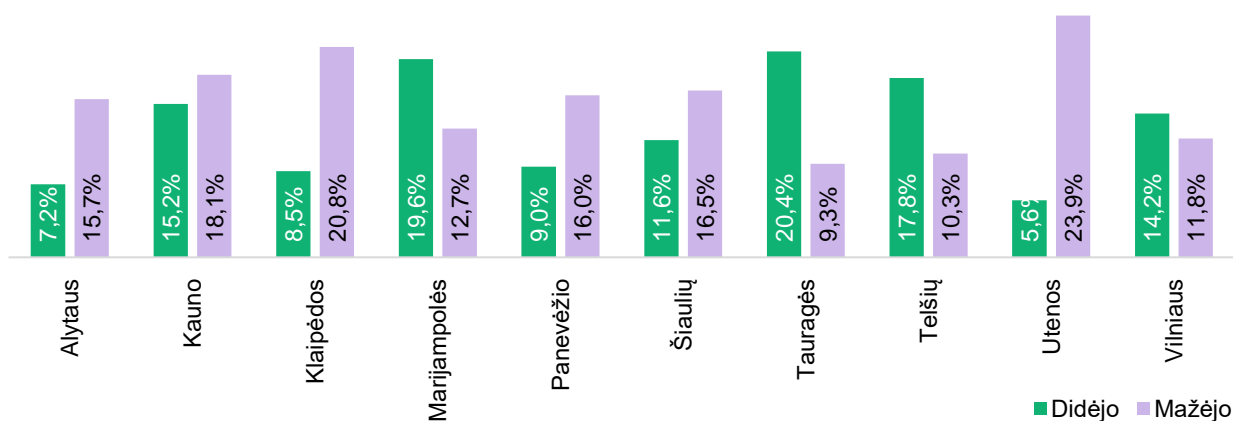
Tarp didesnių įmonių – daugiau darbdavių, kurie darbuotojų mokymui skirtas lėšas didino nei mažino. Ir atvirkščiai – tarp mažesnių įmonių buvo daugiau darbdavių, kurie sumažino darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai skirtas lėšas, nei padidino.

Darbdavių, nurodžiusių išlaidų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai kaitą 2021 m., dalis



Teritoriniai skirtumai. Utenos apskrityje – daugiausia darbdavių, mažinusių išlaidas darbuotojų mokymui (23,9 proc.), ir mažiausia įmonių, tokias išlaidas didinusių (5,6 proc.). Tauragės apskrityje – daugiausia įmonių, didinusių darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai skirtas lėšas (20,4 proc.), ir mažiausiai, tokias išlaidas sumažinusių (9,3 proc.)

Darbdavių, nurodžiusių išlaidų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijai kaitą 2021 m., dalis



Tarp didžiųjų šalies miestų daugiausia darbdavių, padidinusių išlaidas darbuotojų mokymui – Kaune (15,8 proc.). Mažiausiai tokias išlaidas didinusių – Klaipėdoje (7,3 proc.). Daugiausia įmonių, kuriose darbuotojų mokymui skirtos lėšos mažėjo – Klaipėdoje (28 proc.).

Darbuotojų trūkumas

Darbuotojų trūkumas 2021 m.

Kas antra (50,5 proc.) darbdavių apklausoje dalyvavusi įmonė nurodė 2021 m. susidūrusi su darbuotojų trūkumu – patyrė sunkumų apsirūpinant reikiama darbo jėga.

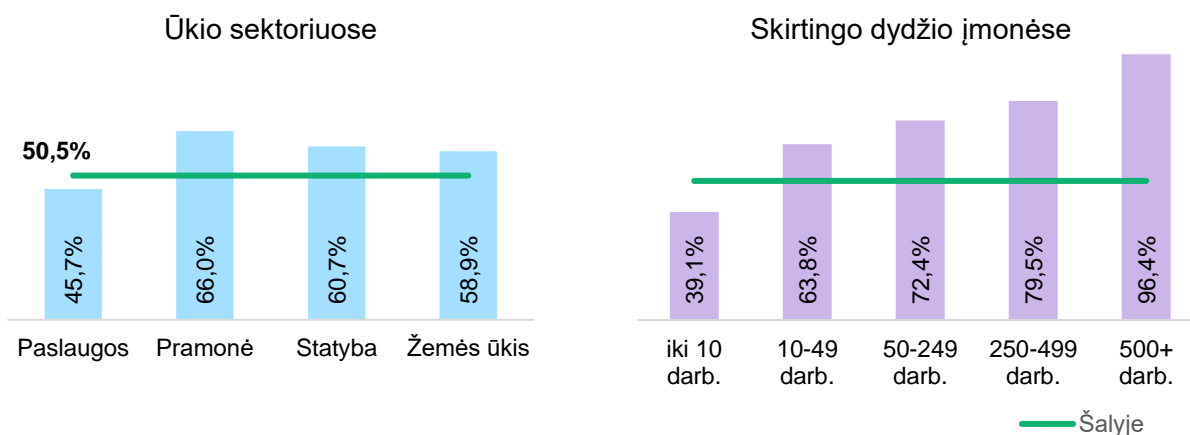
Darbdaviams daugiausiai sunkumų kilo ieškant tokių darbuotojų:

- *Kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų darbuotojų grupėje:* virėjų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų, parduotuvių parduotojų, statybininkų, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, suvirintojų, siuvėjų, judamųjų žemės ir miškų ūkio įrenginių operatorių, tinkuotojų, pastatų ir kitokių elektrikų, elektromechanikų ir elektromonterių, vandentiekinių ir vamzdinių montuotojų, baldžių dailidžių ir stalių, medienos apdirbimo staklių derintojų ir operatorių, betonuotojų, įrankininkų, kepėjų ir konditerių, metalo apdirbimo staklių derintojų ir operatorių ir kt.
- *Specialistų grupėje:* reklamos ir rinkodaros specialistų (iš jų daugiausia – pardavimo ir logistikos vadybininkų), sandėliavimo tarnybos tarnautojų, gydytojų, slaugos specialistų, taikomųjų programų kūrėjų, specialiųjų poreikių mokinių mokytojų, pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojų, buhalterių, statybos vadovų ir inžinierių, psichologų, elektros inžinierių ir kt.

Darbuotojų trūkumo problema 2021 m. aktualiausia buvo pramonės sektoriui: 66 proc. apklausoje dalyvavusių pramonės įmonių įvardijo negalėjusios rasti tinkamų darbuotojų arba susidūrusios su sunkumais pritraukiant juos į įmonę. Statybų sektoriuje darbuotojų trūkumo problema buvo aktuali 60,7 proc. įmonių, žemės ūkio – 58,9 proc., paslaugų – 45,7 proc.

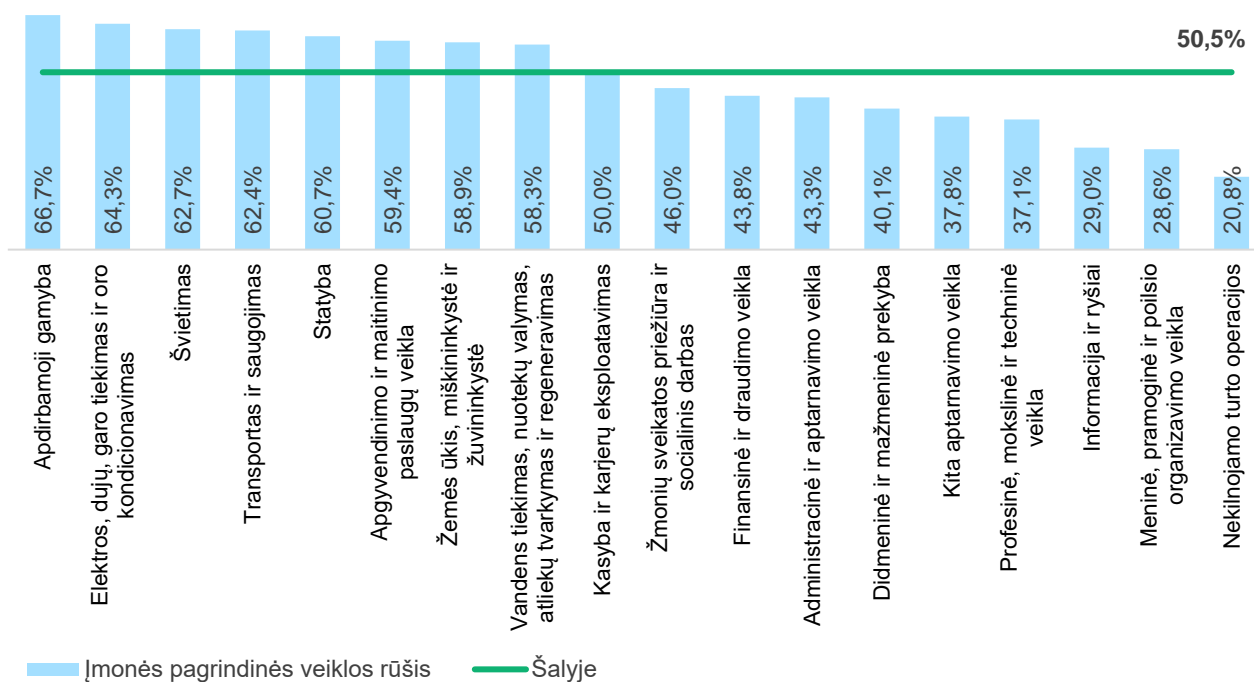
Paslaugų sektoriuje darbuotojų trūkumo problema 2021 m. buvo aktualiausia viešojo valdymo, transporto ir saugojimo, švietimo paslaugas teikiančioms įmonėms ir įstaigoms. Daugiau nei 60 proc. tokią veiklą vykdančių darbdavių 2021 m. teigė patyrė sunkumų apsirūpinant darbo jėga. Paslaugų sektoriuje mažiausiai ši problema buvo aktuali nekilnojamo turto operacijų veiklą vykdančios įmonės – su darbuotojų trūkumu susidūrė kas penkta tokią veiklą vystanti įmonė.

Darbdavių, 2021 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu, dalis



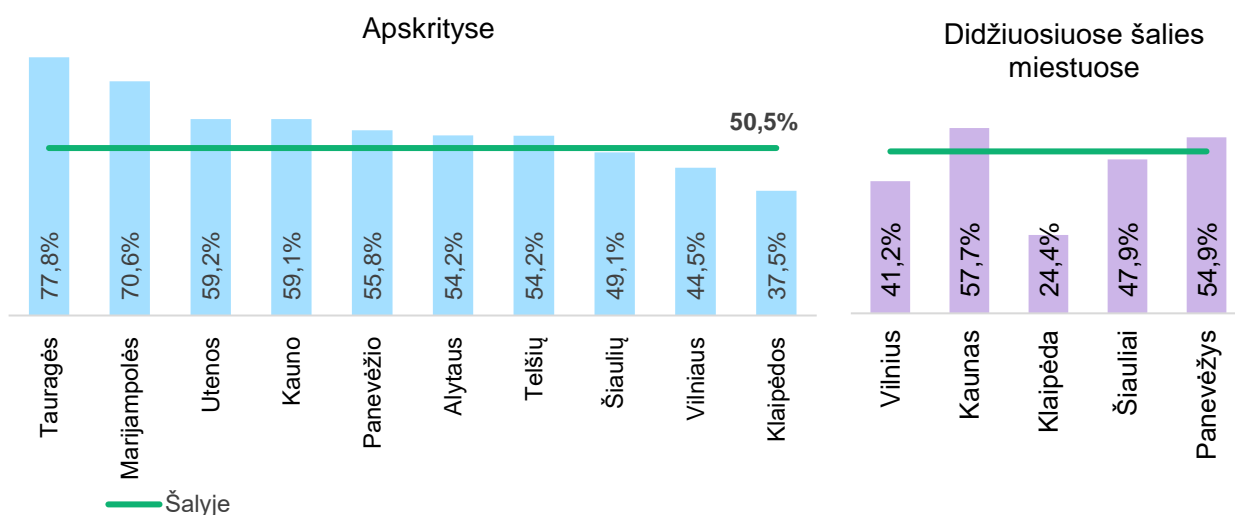
Darbuotojų trūkumas 2021 m. buvo aktualesnis didesnėms įmonėms: daugiau nei keturi penktadaliai (86,6 proc.) įmonių, kuriose darbuotojų skaičius viršija 250, patyrė sunkumų 2021 m. apsirūpinant darbo jėga. Tuo tarpu įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų, su šia problema susidūrė kiek mažiau nei du penktadaliai (39,1 proc.).

Darbdavių, 2021 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu, dalis (pagal pagrindinės veiklos rūšį)



Teritoriniai skirtumai. Tarp šalies apskričių darbuotojų trūkumo problema 2021 m. aktualiausia buvo Tauragės ir Marijampolės regionams – sunkumų apsirūpinant darbo jėga patyrė daugiau nei 70 proc. šių apskričių darbdavių. Klaipėdos apskrityje – mažiausia darbdavių dalis, susidūrusi su darbuotojų trūkumu (37,5 proc.).

Darbdavių, 2021 m. susidūrusių su darbuotojų trūkumu, dalis



Tarp didžiųjų šalies miestų darbuotojų trūkumo problema 2021 m. buvo aktualiausia Kaunui ir Panevėžiui – čia apsirūpinimo darbo jėga sunkumų kilo daugiau nei pusei darbdavių (atitinkamai 57,7 proc. ir 54,9 proc.).

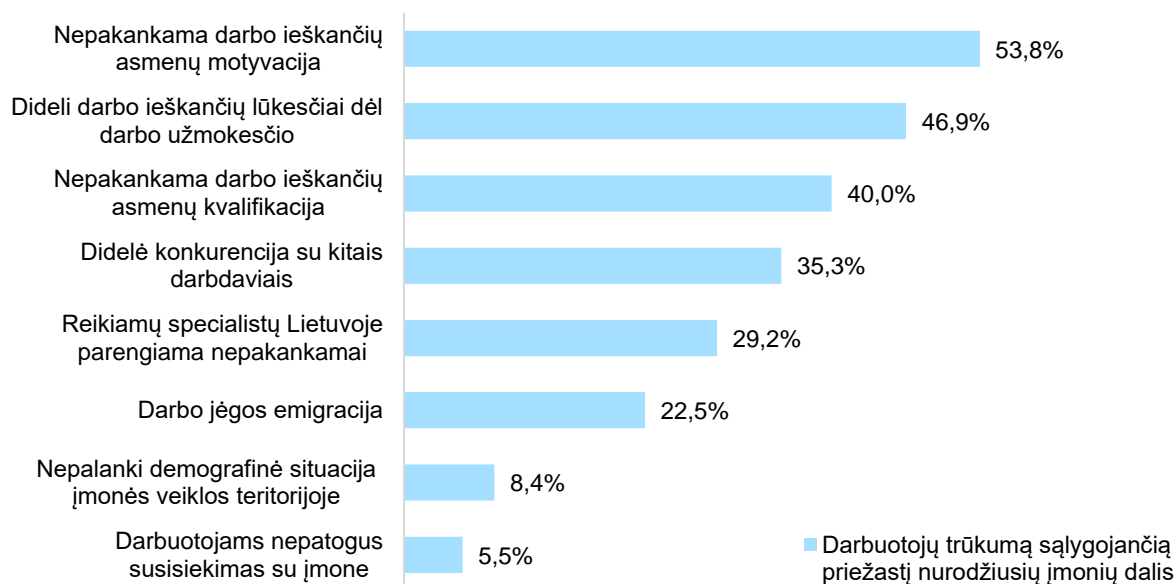
Palyginti su praėjusių metų apklausos duomenimis, išaugo įmonių, susidūrusių su darbuotojų trūkumu, dalis: 2020 m. apsirūpinimo darbo jėga sunkumų patyrė kiek daugiau nei trečdalis (34,1 proc.) įmonių, šiemet – pusė (50,5 proc.). Labiausiai išaugo žemės ūkio ir pramonės sektoriuose veikiančių darbdavių, patyrusių darbuotojų trūkumą, dalys.

Su sunkumais 2021 m. apsirūpinant darbo jėga susidūrusių įmonių dalis augo visose apskrityse, išskyrus Klaipėdos. Darbuotojų trūkumą patyrusių įmonių dalis labiausiai augo Tauragės ir Marijampolės apskrityse.

Darbuotojų trūkumą sąlygojančios priežastys

Pagrindinėmis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis darbdaviai įvardijo nepakankamą darbo ieškančių *motyvaciją* (53,8 proc.) ir didelius *lūkesčius dėl darbo užmokesčio* (46,9 proc.). Darbo ieškančiųjų *kvalifikacijos stoką* nurodė du penktadaliai (40 proc.) įmonių, patyrusių sunkumų apsirūpinant darbo jėga.

Darbuotojų trūkumą sąlygojantys veiksniai (darbdavių nuomonė)

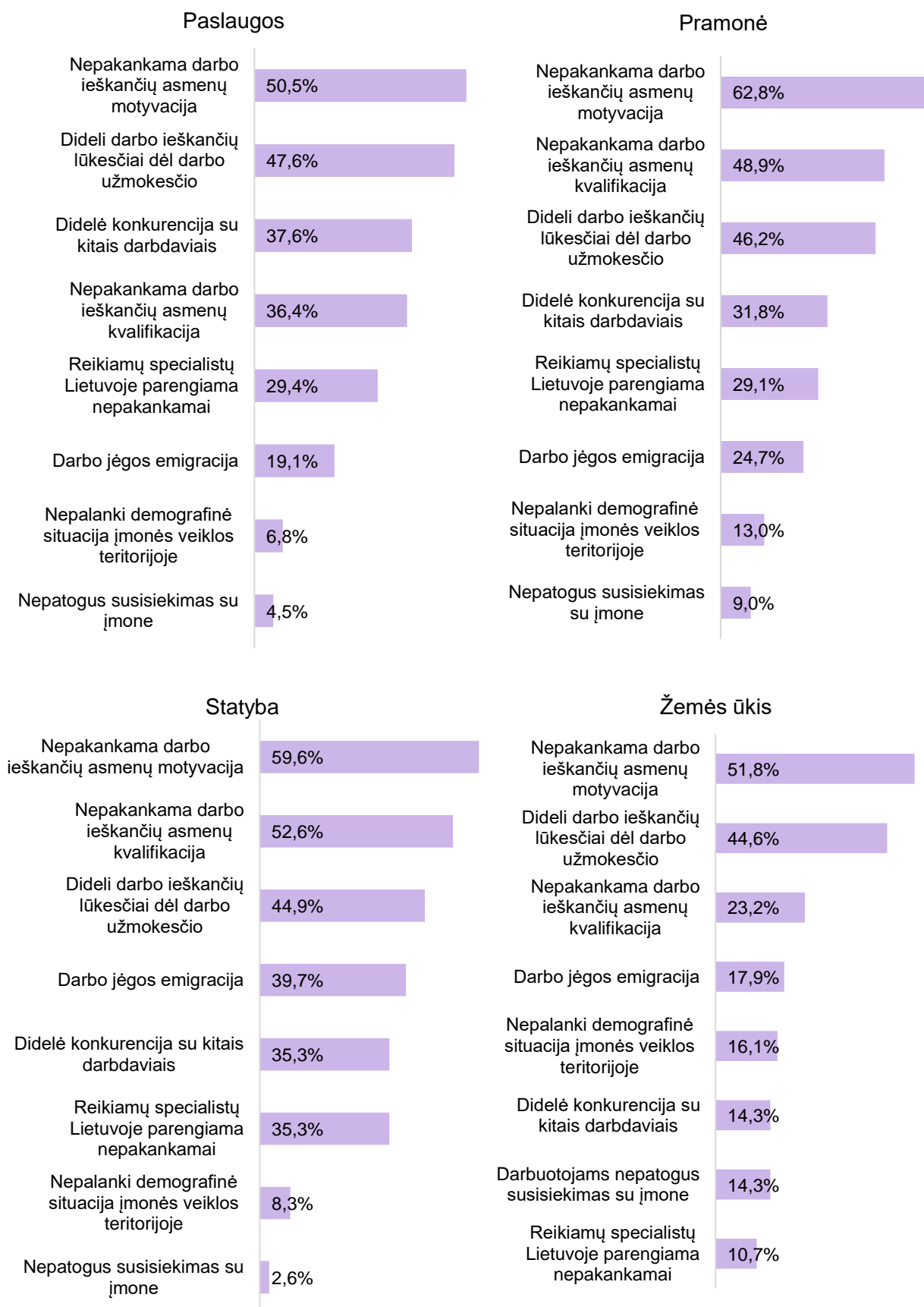


Nepakankama darbo ieškančių motyvacija įvardijama pagrindine kliūtimi apsirūpinant darbo jėga visuose sektoriuose – ją nurodė daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių paslaugų, pramonės, statybos ir žemės ūkio įmonių.

Paslaugų ir žemės ūkio sektoriuose darbo ieškančiųjų lūkesčiai dėl atlygio už darbą – opesnė problema nei kvalifikacijos stoka. Statybos ir pramonės sektoriuose atvirkščiai: daugiau įmonių teigė, kad darbuotojų trūkumą sąlygojo nepakankama darbo ieškančių kvalifikacija, o ne jų lūkesčiai dėl darbo užmokesčio. Kvalifikacijos problemą kaip priežastį, sąlygojančią darbuotojų trūkumą, įvardijo atitinkamai 52,6 proc. ir 48,9 proc. statybos ir pramonės darbdavių.

Emigraciją, kaip trikdį apsirūpinti darbo jėga, nurodė kas penkta įmonė (22,5 proc.). Šio veiksnio įtaka didžiausia statybos sektoriuje: čia du penktadaliai (39,7 proc.) darbdavių teigė, kad darbuotojų trūkumą 2021 m. sąlygojo emigruojanti darbo jėga. Pramonės sektoriuje emigraciją kaip veiksni, dėl kurio trūko darbuotojų, įvardijo 24,7 proc. įmonių, paslaugų – 19,1 proc., žemės ūkio – 17,9 proc. darbdavių.

Įmonių įvardintos darbuotojų trūkumą 2021 m. sąlygojusios priežastys



Paslaugų sektoriuje emigruojančios darbo jėgos problema aktualiausia transporto ir saugojimo (36,5 proc.) bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklą (30 proc.) vykdančioms įmonėms.

Nepatogų susisiekimą su įmone, kaip darbuotojų trūkumą lemiantį veiksni, įvardijo 5,5 proc. įmonių. Daugiausia – žemės ūkio (14,3 proc.) ir pramonės (9 proc.) sektoriuose. Mažiausiai šis veiksnys aktualus statybos įmonėms – 2,6 proc.

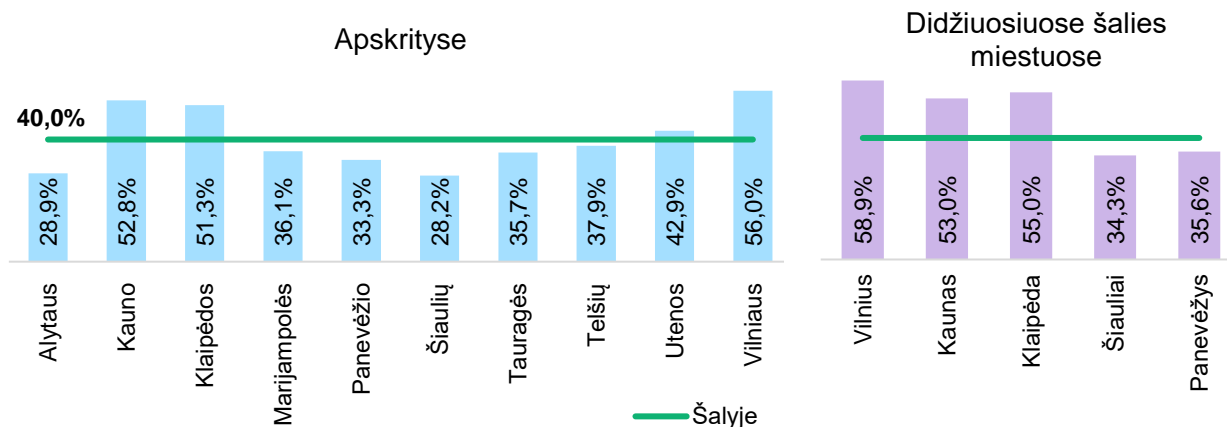
Kitomis darbuotojų trūkumą sąlygojančiomis priežastimis darbdaviai įvardijo:

- Išmokų sistemą, neskatinusią ieškoti darbo ir dirbti bei ugdžiusią darbo jėgos pasyvumą;
- Nelegalų darbą,
- Darbo ieškančiųjų žalingus įpročius,
- Kai kurių profesijų nepatrauklumą jaunimui, kuomet į pensiją besitraukiančią darbo jėgą nėra kuo pakeisti;
- Nepatrauklų darbo pobūdį (pvz., naktinis darbas, darbas pamainomis ir kt.).

Teritoriniai skirtumai. Visose šalies apskrityse, išskyrus Utenos ir Vilniaus, daugiausia įmonių darbuotojų trūkumo priežastimi nurodė nepakankamą darbo ieškančiųjų motyvaciją. Utenos apskrityje daugiausia darbdavių įvardijo darbo ieškančiųjų kvalifikacijos stygių, Vilniaus – didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl darbo užmokesčio.

Darbo ieškančiųjų lūkesčiai dėl atlygio už darbą opesnė problema Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos apskričių darbdaviams – šią priežastį nurodė daugiau nei pusė šių apskričių darbdavių, patyrusių sunkumų 2021 m. apsirūpinant darbo jėga.

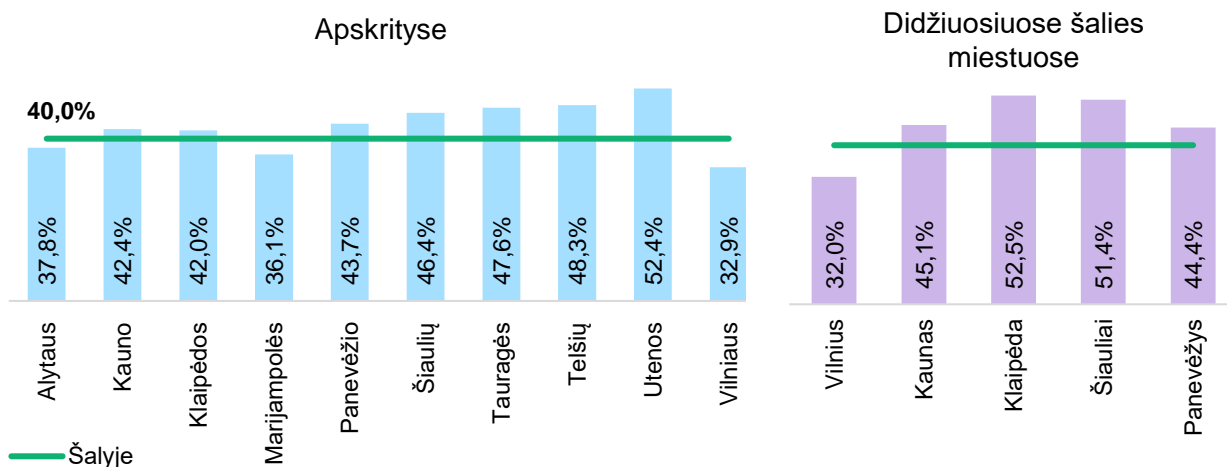
Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl darbo užmokesčio, dalis



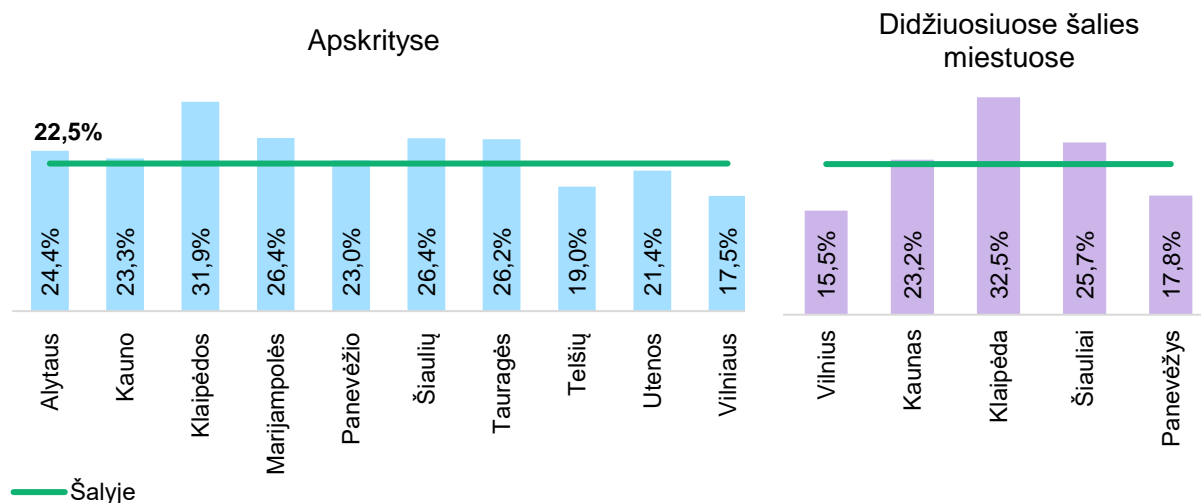
Didelė konkurencija su kitais darbdaviais – opesnė Vilniaus apskrities darbdaviams. Šią priežastį įvardijo beveik kas antra įmonė (48,6 proc.), susidūrusi su darbuotojų pritraukimo sunkumais. Darbo jėgos emigracija opiausia Klaipėdos apskrities įmonėms – beveik trečdalis (31,9 proc.) įvardijo dėl jos negalėję apsirūpinti tinkama darbo jėga.

Vilniaus miesto darbdaviai pagrindinėmis darbuotojų trūkumo priežastimis įvardijo didelius darbo ieškančiųjų lūkesčius dėl darbo užmokesčio ir didelę konkurenciją su kitais darbdaviais, Kauno ir Klaipėdos miestų – darbo ieškančiųjų motyvacijos stygių ir didelius lūkesčius dėl darbo užmokesčio, Šiaulių ir Panevėžio – motyvacijos ir kvalifikacijos stoką. Tarp šių miestų emigraciją kaip priežastį, sąlygojusią darbuotojų trūkumą 2021 m., daugiausiai nurodė Klaipėdos darbdavių (32,5 proc.), mažiausiai – Vilniaus (15,5 proc.). Nepatogaus susisiekimo priežastį daugiausia vardijo Panevėžio darbdaviai (11,1 proc.).

Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją, dalis



Darbdavių, kurie darbuotojų trūkumo priežastimi įvardijo emigraciją, dalis



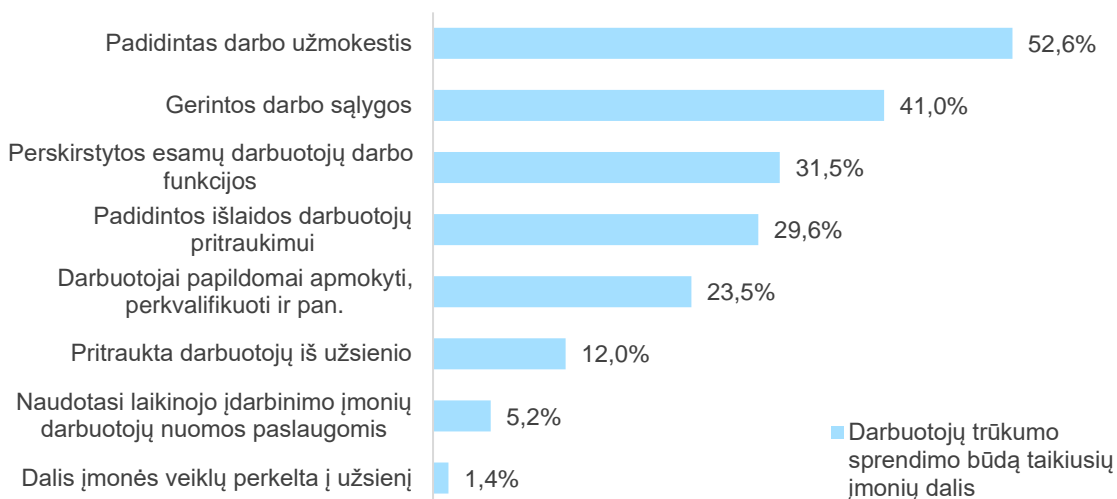
Palyginti su praėjusiais metais, šiek tiek sumažėjo nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją įvardijusių darbdavių dalis (-2,9 proc. punkto). Darbo ieškančiųjų motyvacijos stokos problemą šiemet įvardijo ženkliai daugiau įmonių: 2020 m. pabaigoje tokių įmonių buvo 26,3 proc., 2021 m. pab. – 53,9 proc.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdai įmonėse

Sprendžiant darbuotojų trūkumo klausimą 2021 m., kas antra įmonė didino darbo užmokestį (52,6 proc.), beveik trečdalis perskirstė esamų darbuotojų darbo funkcijas (31,5 proc.) ar didino išlaidas darbuotojų pritraukimui (29,6 proc.). Beveik ketvirtadalis darbuotojus perkvalifikavo ar papildomai apmokė (23,5 proc.).

Didžiausia dalis įmonių, didinusių darbo užmokestį siekiant spręsti darbuotojų trūkumo problemą – pramonės sektoriuje (58,3 proc.). Statybos sektoriuje darbo užmokestį dėl darbuotojų trūkumo didino 53,2 proc., paslaugų – 51,5 proc., žemės ūkio – 44,6 proc.

Darbuotojų trūkumo sprendimo būdą taikiusių įmonių dalis



Didžiausia dalis įmonių, kurios dėl darbuotojų trūkumo papildomai investavo į perkvalifikavimą ir papildomus darbuotojų mokymus – statybos (27,6 proc.) ir pramonės (26,9 proc.) sektoriuose. Paslaugų sektoriuje darbdavių, pasirinkusių šį darbo jėgos trūkumo sprendimo būdą, buvo 22,2 proc., žemės ūkio – 17,9 proc.

Darbo funkcijų perskirstymą esamiems darbuotojams, susidūrus su darbuotojų trūkumu, taikė 32,8 proc. paslaugų ir 33,9 proc. žemės ūkio įmonių. Pramonės ir paslaugų sektoriuose tokių įmonių buvo kiek mažiau – atitinkamai 28,7 proc. ir 27,6 proc.

Be įvardintų sprendimo būdų dalis įmonių dėl darbo jėgos trūkumo:

- Ieškojo iki tol įmonėje nenaudotų darbo jėgos šaltinių (pritraukta studentų, susigrąžinta dalis į pensiją išleistų darbuotojų, darbininkų ieškota patalpos namuose, kitose savivaldybėse, konkuruojančiose įmonėse);
- Pasiūlė papildomų naudų darbuotojams;
- Pradėjo naudotis nuotolinio darbo galimybėmis pritraukiant darbuotojus iš nutolusių regionų arba tokiu būdu pasiūlant patrauklesnes darbo sąlygas vietiniams;
- Subkontraktuota dalis veiklų;
- Automatizuota dalis procesų;
- Atsisakyta veiklos plėtros planų.

Teritoriniai skirtumai. Darbo užmokesčio didinimas kaip darbuotojų trūkumo problemos sprendimas populiariausias (lyginant su kitais įvardintais sprendimo būdais) visose apskrityse, išskyrus Tauragės. Susidūrę su darbuotojų trūkumu, darbo užmokestį padidino daugiausiai Vilniaus apskrities darbdavių (3 iš penkių įmonių arba 59,9 proc.), mažiausiai – Tauragės apskrities (23,8 proc.). Pastarojoje – didžiausia dalis įmonių, kurios susidūrusios su darbuotojų trūkumu papildomai apmokė arba perkvalifikavo darbuotojus (40,5 proc.).

Daugiausia darbdavių, kurie susidūrę su darbuotojų trūkumu gerino darbo sąlygas – Klaipėdos ir Vilniaus apskrityse (atitinkamai 47,1 proc. ir 46,4 proc.), mažiausiai – Alytaus (22,2 proc.). Daugiausia įmonių, kurie darbuotojų trūkumo problemą sprendė, didindami išlaidas darbuotojų pritraukimui – Kauno ir Vilniaus apskrityse (atitinkamai 34,7 proc. ir 32,2 proc.), mažiausiai – Alytaus (17,8 proc.).

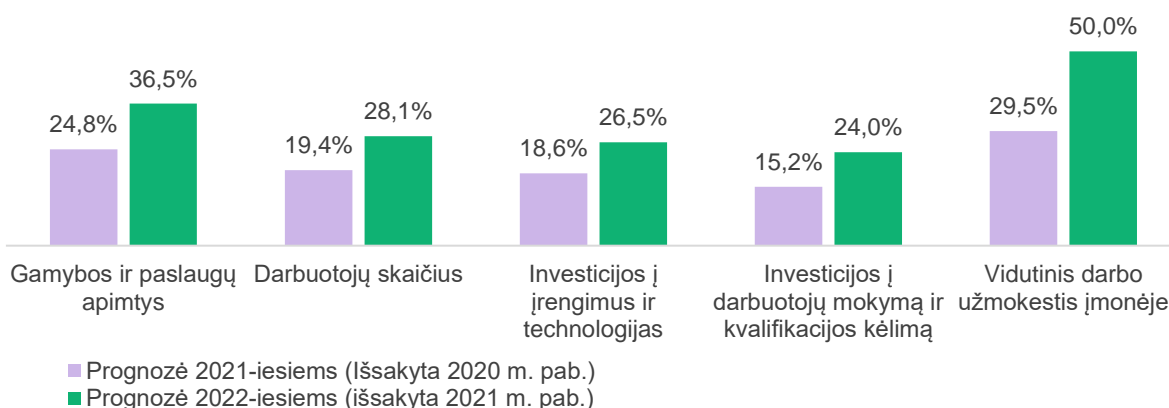
Daugiausia darbdavių, darbuotojų trūkumą sprendusių samdant darbuotojus iš užsienio – Tauragės apskrityje (19,1 proc.), mažiausiai – Utenos (2,4 proc.).

2022-ieji darbdavių požiūriu

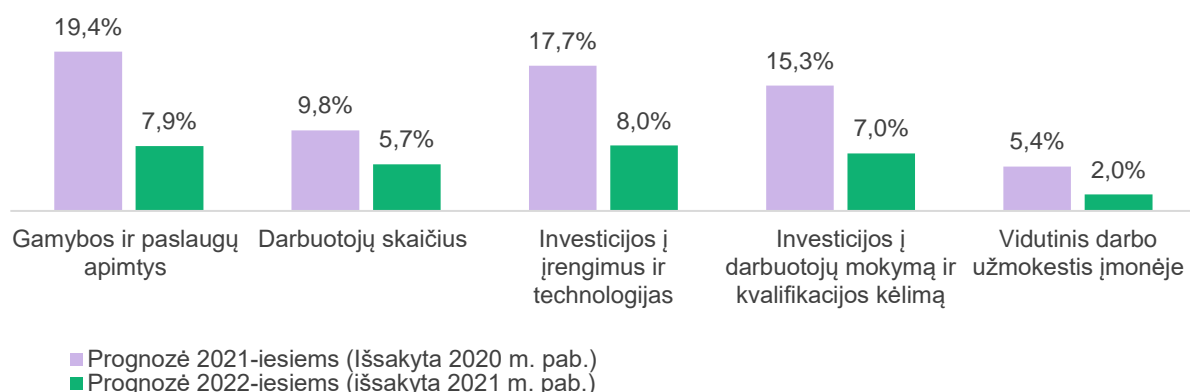
Darbdavių numatomi pokyčiai 2022-aisiais

Darbdavių apklausos rezultatai rodo, kad besibaigiant 2021-iesiems įmonių nuotaikos buvo optimistiškesnės nei praėjusių metų pabaigoje. 2022-iesiems išsakytos prognozės geresnės nei prieš metus įmonių išreikšti lūkesčiai dėl 2021-ųjų: visuose ūkio sektoriuose teigiamus pokyčius planuoja didesnė įmonių dalis nei 2021 m. pabaigoje, o neigiamus – mažesnė.

Nurodytoje srityje augimą planuojanti įmonių dalis



Nurodytoje srityje mažėjimą planuojanti įmonių dalis



Gamybos ir/ar paslaugų apimtys įmonėje

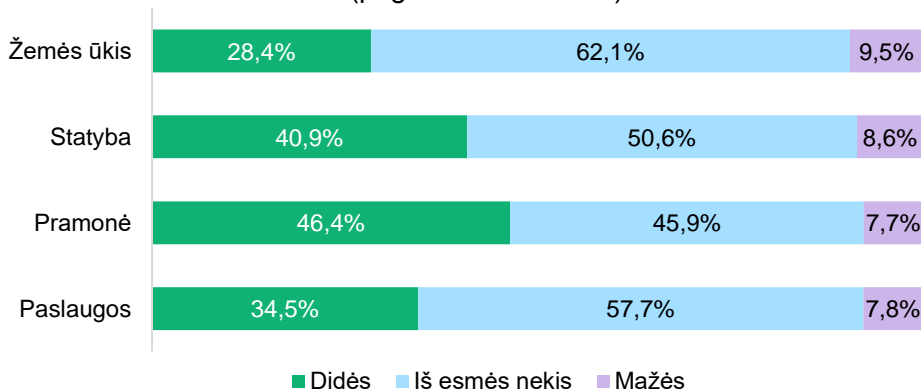
Kiek daugiau nei pusė (55,6 proc.) šalies įmonių prognozuoja, kad 2022 m. gamybos ir/ar paslaugų apimtys nekis. Kas trečia (36,5 proc.) tikisi didesnių gamybos ir paslaugų apimčių nei 2021 m., 7,9 proc. – mažesnių.

Palyginti su praėjusių metų apklausos rezultatais, išaugo gamybos ir/ar paslaugų apimčių augimo besitikinčių įmonių dalis ir sumažėjo prognozuojančių gamybos ir paslaugų mastų traukimąsi. 2020 m. pabaigoje gamybos ir paslaugų apimčių mažėjimą per artimiausius 12 mėn. prognozavo kas penkta įmonė (19,4 proc.), augimą – kas ketvirta (24,8 proc.).

Didžiausia dalis darbdavių, išreiškusių planus didinti gamybos ir/ar paslaugų apimtį – tarp pramonės įmonių (46,4 proc.), mažiausia – tarp žemės ūkio (28,4 proc.). Gamybos ir/ar paslaugų apimčių augimo tikisi 40,9 proc. statybos ir 34,5 proc. paslaugų sektoriaus darbdavių.

Daugiausia gamybos ir/ar paslaugų apimčių sumažėjimą prognozuojančių įmonių – žemės ūkio sektoriuje (9,5 proc.). Mažėsiančių veiklos apimčių tikisi 8,6 proc. statybos, 7,8 proc. paslaugų ir 7,7 proc. pramonės įmonių.

Įmonių, prognozuojančių gamybos ir/ar paslaugų apimčių pokyčiai lyginant su 2021 m., dalis (pagal ūkio sektorius)



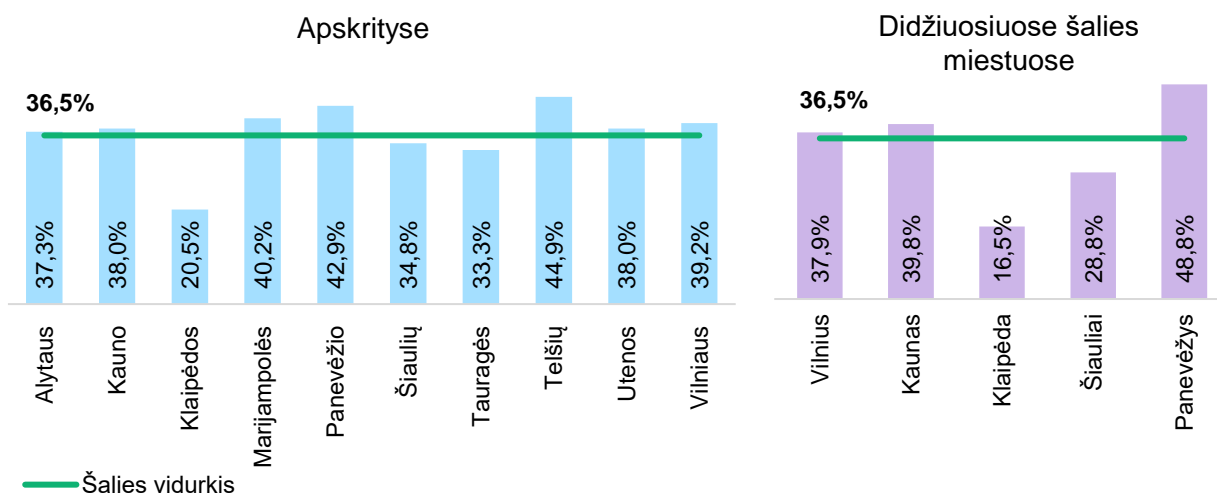
Paslaugų sektoriuje didžiausia mažėsiančias veiklos apimtis prognozuojančių darbdavių dalis – tarp apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas teikiančių įmonių (16,9 proc.).

Daugiausia darbdavių, besitikinčių paslaugų mastų didėjimo – tarp vykdančių finansinę ir draudimo (50 proc.), meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo (42,9 proc.) bei transporto ir saugojimo veiklą (41,2 proc.).

Gamybos ir/ar paslaugų apimčių didinimą planuoja daugiau didesnių darbdavių. Tokį didėjimą numato 58,2 proc. įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir 32,3 proc. įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10. Gamybos ir paslaugų mastų mažėjimą numato 8,7 proc. įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų, ir 3 proc. įmonių, kuriose darbuotojų – daugiau nei 250.

Teritoriniai skirtumai. Tarp šalies apskričių Klaipėdos apskrityje didžiausia dalis darbdavių, prognozuojančių nekisiančias gamybos ir paslaugų apimtis (63,4 proc.) ir mažiausia dalis, numatančių gamybos ir paslaugų mastų augimą (20,5 proc.).

Gamybos ir/ar paslaugų apimčių didėjimą 2022 m. prognozuojančių įmonių dalis



Daugiausia darbdavių, besitinkančių gamybos ir paslaugų apimčių augimo – Telšių apskrityje (44,9 proc.). Daugiausia prognozuojančių gamybos ir paslaugų mastų mažėjimą – Klaipėdos apskrityje (16,1 proc.), mažiausiai – Vilniaus apskrityje (1,2 proc.).

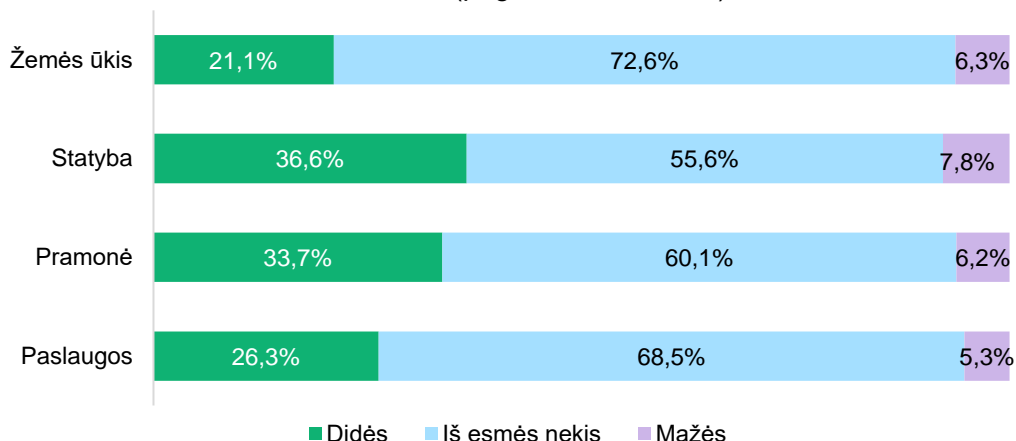
Tarp penkių didžiųjų šalies miestų optimistiškiausiai gamybos ir paslaugų apimčių atžvilgiu nusiteikę Panevėžio darbdaviai: čia augimą planuoja beveik pusė (48,8 proc.) įmonių, pesimistiškiausiai – Klaipėdos miesto darbdaviai – čia veiklos augimo tikisi 16,5 proc. įmonių, mažėjimo – 11,6 proc.

Darbuotojų skaičiaus įmonėje kaita

Nekisantių darbuotojų skaičių įmonėje prognozuoja 66,2 proc. darbdavių, padidėjimo (lyginant su 2021 m.) tikisi 28,1 proc., mažėjimo – 5,7 proc. įmonių.

Daugiausia darbdavių, planuojančių didinti darbuotojų skaičių – statybos ir pramonės sektoriuose. Čia kas trečia įmonė (atitinkamai 36,6 proc. ir 33,7 proc.) planuojanti didinti darbuotojų skaičių. Mažiausiai didėjimą prognozuoja žemės ūkio sektoriaus darbdavių (21,1 proc.).

**Darbdavių, numatančių darbuotojų skaičiaus pokyčius
2022 m., dalis (pagal ūkio sektorius)**



Paslaugų sektoriuje augsiantį darbuotojų skaičių planuoja 26,3 proc. darbdavių. Daugiausiai – finansinę ir draudimo veiklą bei transporto ir saugojimo veiklą vykdančios darbdaviai (atitinkamai 43,8 proc. ir 35,7 proc.). Mažiausiai – nekilnojamo turto operacijų įmonės, švietimo ir viešojo valdymo organizacijos (atitinkamai 11,3 proc., 13,3 proc. ir 14,3 proc.).

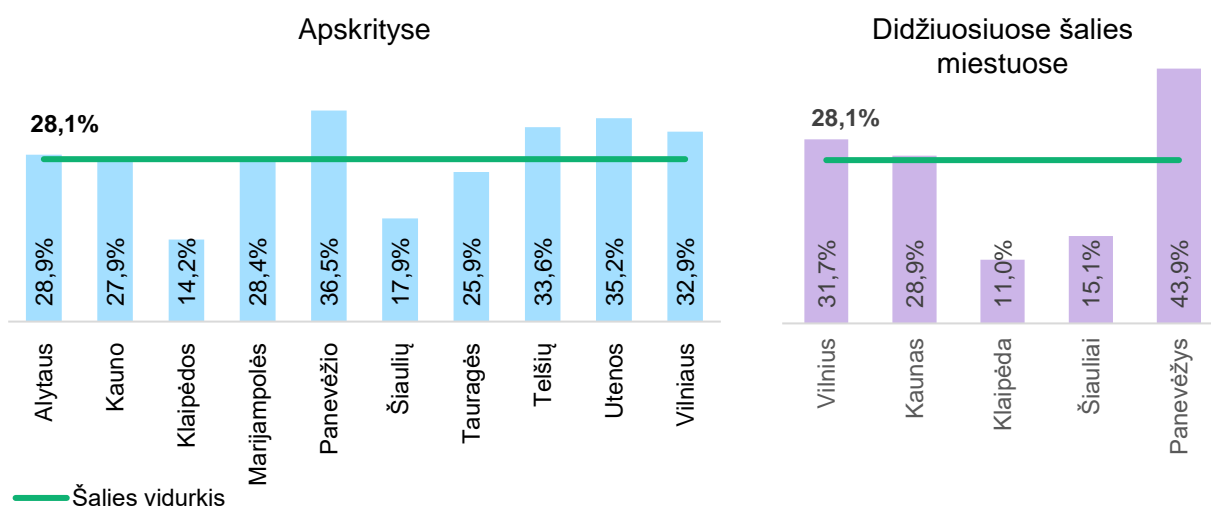
Tarp darbuotojų skaičių didinti planujančių įmonių – daugiau didesnių darbdavių. Kas antra (50,7 proc.) apklausta įmonė, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, numato didinti darbuotojų skaičių. Įmonių, turinčių iki 10 darbuotojų, darbuotojų skaičių didinti ketina ketvirtadalis (24,1 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbuotojų skaičiaus didėjimą prognozuojančių darbdavių – Panevėžio apskrityje (36,5 proc.). Mažiausiai įmonių, planujančių didinti darbuotojų skaičių – Klaipėdos apskrityje (14,2 proc.).

Daugiausia įmonių, ketinančių mažinti darbuotojų skaičių – Klaipėdos apskrityje (10,4 proc.), mažiausiai – Vilniaus (3,3 proc.).

Tarp penkių didžiųjų Lietuvos miestų daugiausia darbdavių, numatančių didinti darbuotojų skaičių – Panevėžio mieste (43,9 proc.), mažiausiai – Klaipėdoje (11 proc.). Daugiausia įmonių, planujančių darbuotojų skaičiaus mažėjimą – Klaipėdos mieste (9,1 proc.), mažiausiai – Vilniuje (3,1 proc.).

Darbuotojų skaičiaus įmonėje didėjimą 2022 m. prognozuojančių įmonių dalis

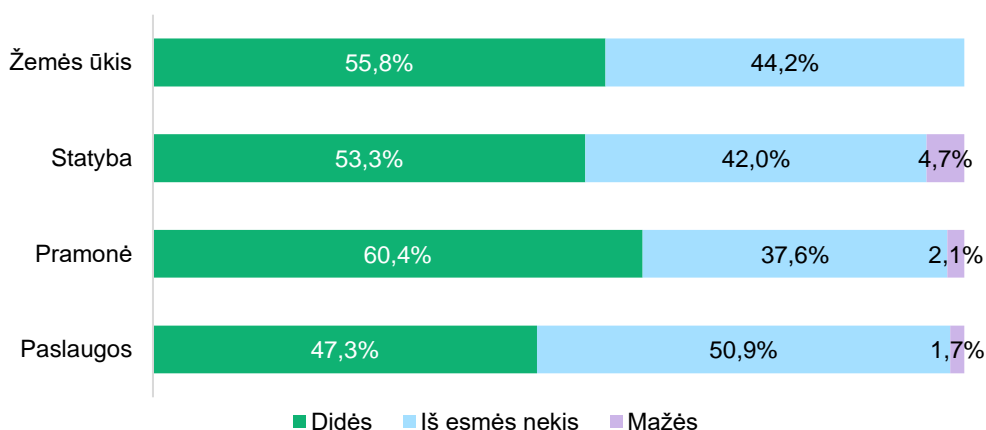


Vidutinio darbo užmokesčio įmonėje kaita

Vidutinio darbo užmokesčio augimą įmonėje 2022-aisiais prognozuoja kas antra įmonė (50 proc.), mažėjimą – 2 proc. 48 proc. darbdavių prognozuoja, kad vidutinis darbo užmokestis išliks nepakitęs.

Didžiausia darbo užmokesčio augimą planuojančių įmonių dalis – pramonės sektoriuje (trys iš penkių pramonės darbdavių arba 60,4 proc. išsakė prognozes dėl augiančio vidutinio darbo užmokesčio įmonėje), mažiausia – paslaugų sektoriuje (47,3 proc.).

Darbdavių, numatančių vidutinio darbo užmokesčio įmonėje pokyčius 2022 m., dalis (pagal ūkio sektorius)



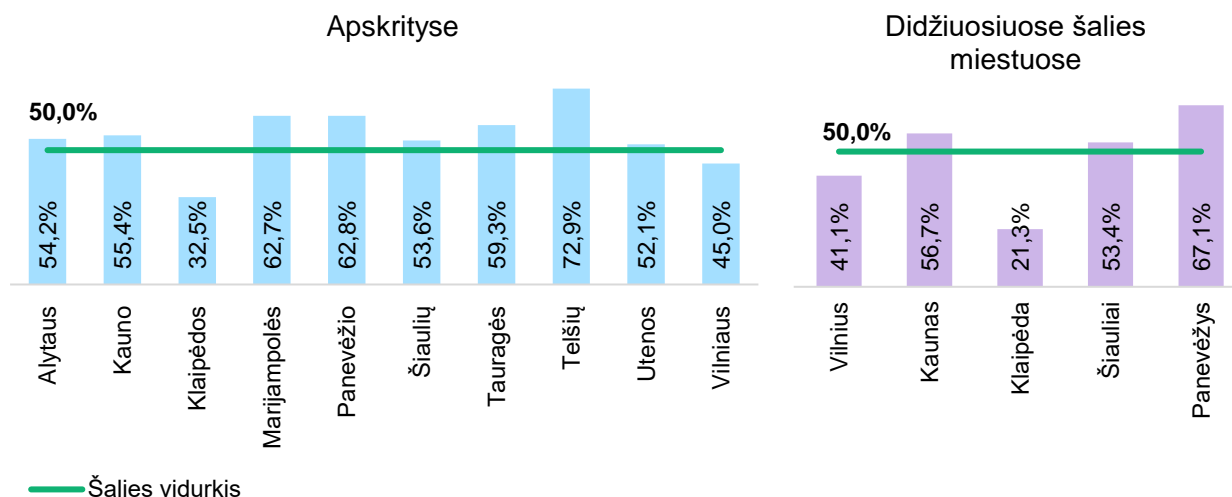
Paslaugų sektoriuje daugiausia darbdavių, planuojančių augiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje – tarp žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo paslaugas teikiančių ir finansinę bei draudimo veiklą vykdančių įmonių, mažiausiai vidutinio atlygio augimą prognozuojančių – tarp nekilnojamo turto operacijų įmonių.

Vidutinį darbo užmokestį įmonėje didinti numato 77,6 proc. įmonių, kuriose darbuotojų skaičius didesnis nei 250, ir 41,9 proc. įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų. Pastarųjų daugiau nei pusė (55,7 proc.) numato, kad vidutinis darbo užmokestis įmonėje nedidės.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausiai darbdavių, planuojančių vidutinio darbo užmokesčio įmonėje augimą – Telšių apskrityje (72,9 proc.), mažiausiai – Klaipėdos apskrityje (32,5 proc.). Pastarojoje apskrityje – daugiausia įmonių, numatančių nesikeisiantį vidutinį darbo užmokestį įmonėje (61,8 proc.) arba jį mažėsiantį (5,7 proc.).

Tarp šalies didžiųjų miestų daugiausia įmonių, numatančių augsiantį vidutinį darbo užmokestį – Panevėžyje (67,1 proc.). Mažiausiai prognozuojančių darbo užmokesčio augimą – Klaipėdos mieste (21,3 proc.).

Vidutinio darbo užmokesčio įmonėje didėjimą 2022 m. prognozuojančių įmonių dalis

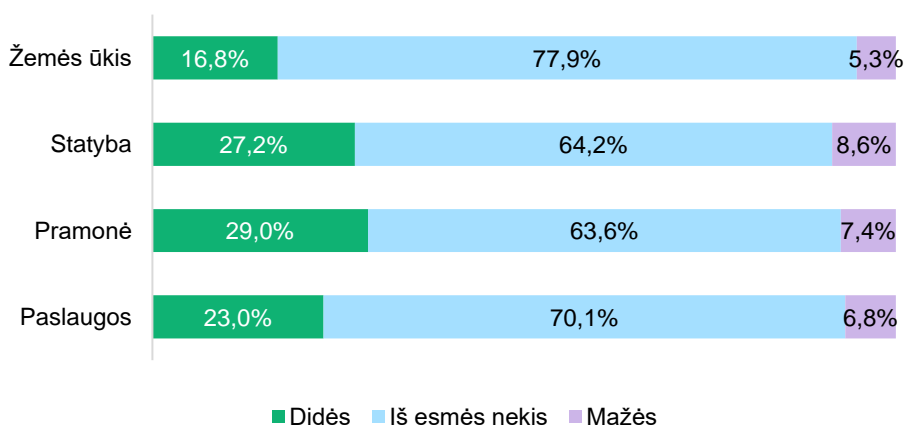


Investicijos į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją

Didesnes investicijas į darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą 2022 m. planuoja 24 proc. įmonių (pernai – 15,2 proc.). Mažinti tokias investicijas ketina 7 proc. darbdavių (pernai – 15,3 proc.).

Didžiausia investicijų į darbuotojų mokymą augimą planuojančių darbdavių dalis – pramonės ir statybos sektoriuose (atitinkamai 29 proc. ir 27,2 proc.).

Darbdavių, numatančių investicijų į darbuotojų mokymą pokytį 2022 m., dalis (pagal ūkio sektorius)



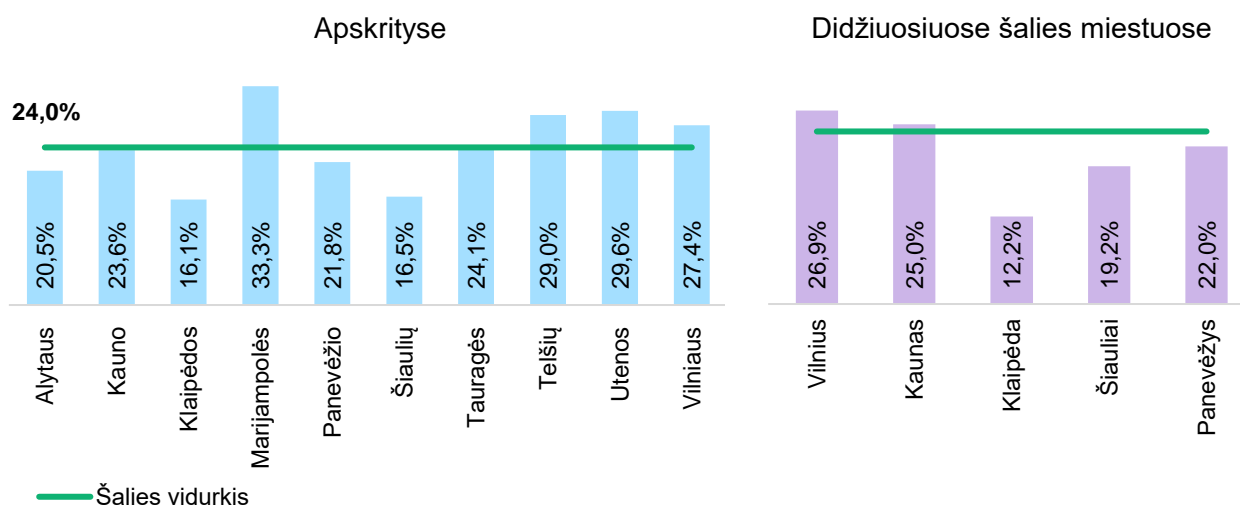
Paslaugų sektoriuje didinti šias investicijas ketina 23 proc. Čia didžiausia darbdavių, planuojančių investicijų į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją augimą, dalis – tarp finansinę ir draudimo veiklą bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo paslaugas teikiančių įmonių (atitinkamai 56,3 proc. ir 36,8 proc.), mažiausia – tarp apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas teikiančių įmonių (14,1 proc.).

2022 m. daugiau investuoti į darbuotojų mokymą ketina 52,2 proc. įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir 19,5 proc. įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių didinti investicijas į darbuotojų mokymą – Utenos apskrityje (29,6 proc.), mažiausiai ketinančių didinti tokias investicijas – Klaipėdos apskrityje (16,1 proc.).

Tarp penkių didžiųjų šalies miestų daugiausiai įmonių, ketinančių daugiau investuoti į darbuotojų mokymus ir kvalifikaciją – Vilniuje (26,9 proc.), mažiausiai – Klaipėdoje (12,2 proc.).

Investicijų į darbuotojų mokymą didėjimą 2022 m. planuojančių įmonių dalis



Investicijos į technologijas ir įrengimus

Investicijas į įrengimus ir technologijas 2022 m. didinti ketina kas ketvirta (26,5 proc.) įmonė, mažinti – 8 proc. Didžiausia dalis darbdavių, planuojančių didėsiančias tokias investicijas – pramonės sektoriuje (34,3 proc.) ir mažiausia – tarp paslaugų (24,5 proc.).

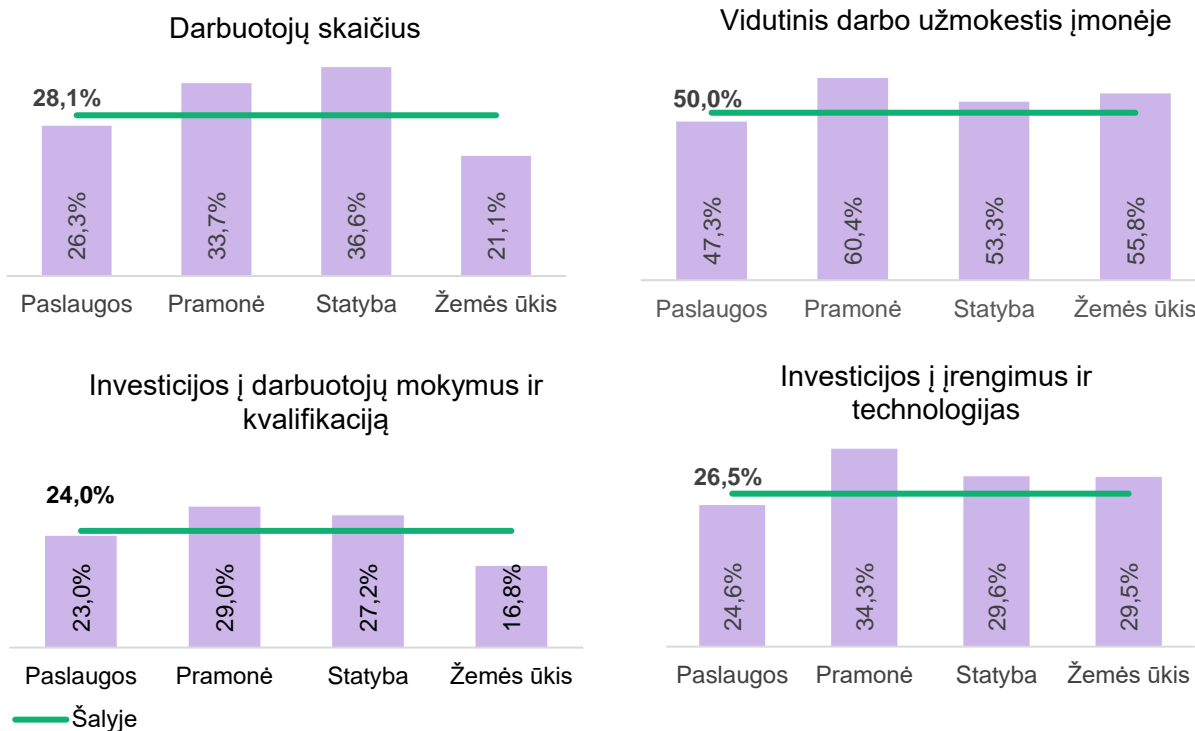
Paslaugų sektoriuje daugiausia įmonių, ketinančių didinti tokias investicijas – tarp finansinę ir draudimo ir veiklą vykdančių įmonių. Daugiausia darbdavių, planuojančių tokias investicijas mažinti – tarp vykdančių apgyvendinimo ir maitinimo veiklą.

Didėsiančias investicijas į technologijas ir įrengimus prognozuoja kas antra įmonė (52,2 proc.) įmonė, kurioje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir kas penkta (21,2 proc.), turinti iki 10 darbuotojų.

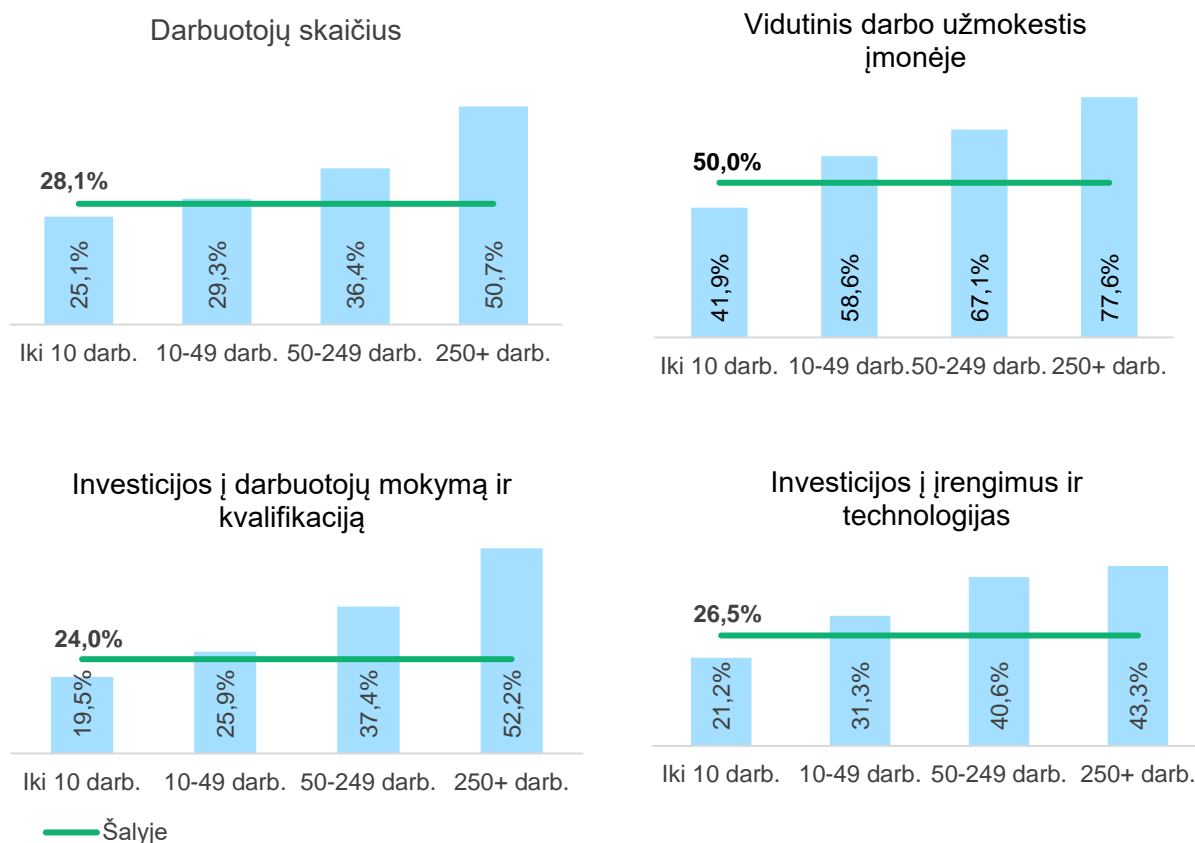
Teritoriniai skirtumai. Didžiausia dalis įmonių, numatančių investicijų į technologijas didinimą – Marijampolės apskrityje (37,3 proc.), mažiausia – Klaipėdos (19,9 proc.).

Tarp šalies penkių didžiųjų miestų daugiausia darbdavių, planuojančių didinti investicijas į technologijas – Kaune (31 proc.), mažiausia – Klaipėdoje (13,4 proc.).

Nurodytoje srityje didėjimą 2022 m. prognozuojančių darbdavių dalis (ūkio sektoriuose)



Nurodytoje srityje didėjimą 2022 m. prognozuojančių darbdavių dalis (skirtingo dydžio įmonėse)



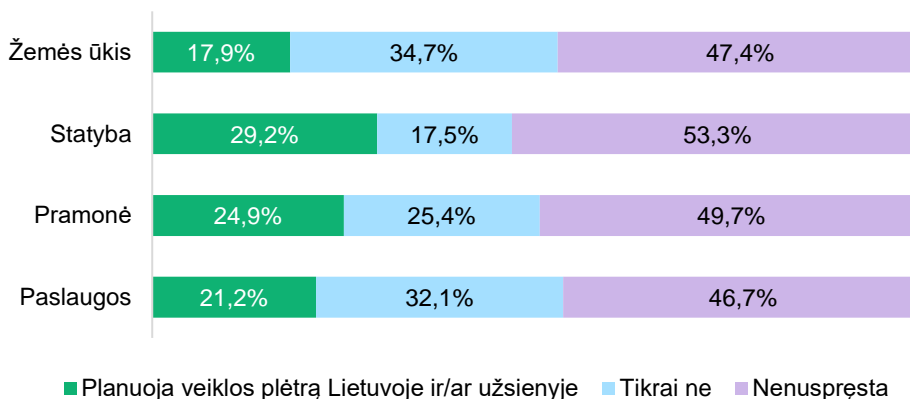
Plėtros planai

Ketinumus 2022-aisiais veiklą plėsti Lietuvoje ir/ar užsienyje išsakė kas penkta apklausoje dalyvavusi įmonė (22,4 proc.). Beveik pusė (47,8 proc.) teigė neturintys galutinio sprendimo, 29,8 proc. nurodė apsisprendimą veiklos artimiausiais metais neplėsti. Veiklos plėtros užsienyje ketinumus nurodė 5,4 proc. apklausoje dalyvavusių įmonių.

Daugiausiai veiklą plėsti planuojančių įmonių – statybos sektoriuje (29,2 proc.), mažiausiai – žemės ūkio (17,9 proc.). Daugiausiai tvirtai nusprendusių veiklos 2022 m. neplėsti – žemės ūkio ir paslaugų sektoriuose (atitinkamai 34,7 proc. ir 32,1 proc.).

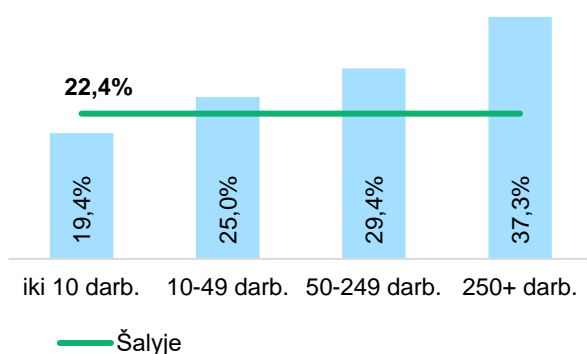
Paslaugų sektoriuje daugiausia plėtrą planuojančių darbdavių – tarp finansinę ir draudimo bei informacijos ir ryšių veiklą vykdančių įmonių, mažiausia – tarp viešojo valdymo, švietimo bei apgyvenimo ir maitinimo paslaugas teikiančių įmonių.

Darbdavių prognozės dėl veiklos plėtros 2022 m.

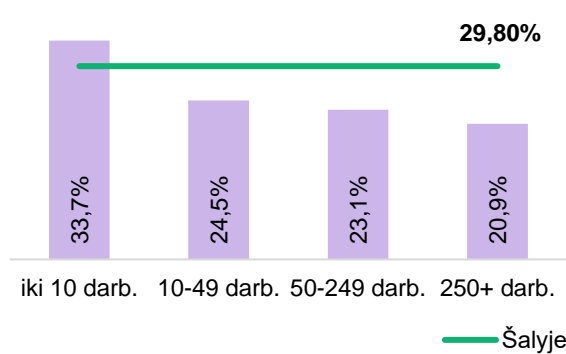


Daugiau veiklos plėtros planų turinčių darbdavių – tarp didesnių įmonių, o turinčių tvirtą apsisprendimą artimiausiais metais veiklos neplėsti – tarp mažesnių. Veiklą plėsti ketina 37,3 proc. įmonių, kurių darbuotojų skaičius viršija 250, ir 19,4 proc. įmonių, kuriose dirba iki 10 darbuotojų. Veiklos plėsti neketina kas trečia įmonė, turinti iki 10 darbuotojų, ir kas penkta, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų.

Veiklos plėtrą planuojančių darbdavių dalis



Apsisprendusių veiklos 2022 m. neplėsti darbdavių dalis



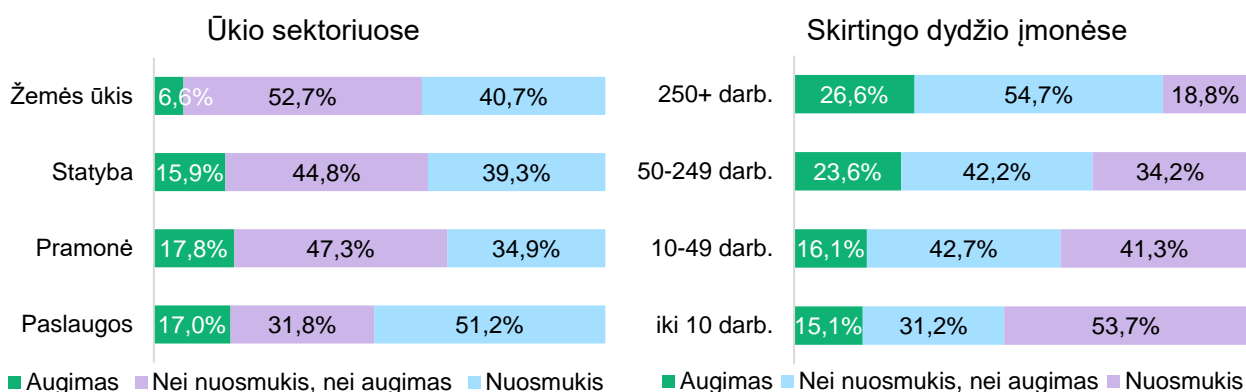
Mažiausiai veiklos plėtrą planuojančių darbdavių – Šiaulių apskrityje (12,5 proc.), daugiausia – Telšių (29 proc.).

Numatomas Covid-19 pandemijos poveikis

Prognozuodami galimą Covid-19 pandemijos poveikį veiklos rezultatams 2022 m., daugiau darbdavių numato prastesnius veiklos rezultatus bei geresnius. Prastesnių veiklos rezultatų nei 2021-aisiais (toliau – nuosmukio) tikisi beveik pusė (47,4 proc.) apklausoje dalyvavusių įmonių, geresnius veiklos rezultatus (toliau – augimo) planuoja 16,6 proc.

Pesimistiškiausiai šiuo klausimu nusiteikę paslaugų sektorius ir nedidelės įmonės. Kas antra (51,2 proc.) paslaugų įmonė prognozuoja pandemijos sąlygotus prastesnius veiklos rezultatus. Nuosmukį prognozuoja ir kas antra (53,7 proc.) įmonė, kurioje dirba iki 10 darbuotojų.

Darbdavių numatomas įmonės veiklos rezultatų 2022-aisiais pokytis dėl Covid-19 pandemijos

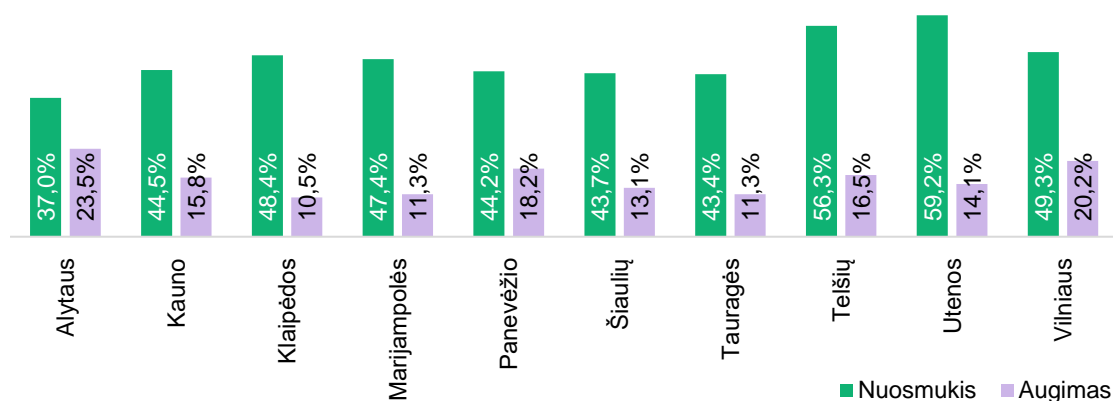


Paslaugų sektoriuje pesimistiškiausiai šiuo klausimu nusiteikę apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas tiekiančios bei kitą aptarnavimo veiklą vykdančios įmonės – iš atitinkamai 69,5 proc. ir 60,6 proc. numato prastesnius veiklos rezultatus dėl pandemijos. Geresnių veiklos rezultatų dėl pandemijos daugiausiai tikisi finansinę ir draudimo veiklą vykdančios įmonės (31,3 proc.).

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia darbdavių, numatančių veiklos rezultatų prastėjimą dėl Covid-19 pandemijos – Utenos ir Telšių apskrityse. Čia kas antra įmonė (atitinkamai 59,2 proc. ir 56,3 proc.) numato prastesnius 2022-ųjų veiklos rezultatus bei 2021 m.

Daugiausia įmonių, prognozuojančių 2022-uosius baigti geresniais rezultatais – Alytaus ir Vilniaus apskrityse (atitinkamai 23,5 proc. ir 20,5 proc.).

Darbdavių numatomas įmonės veiklos rezultatų 2022 m. pokytis dėl Covid-19 pandemijos (šalies apskrityse)

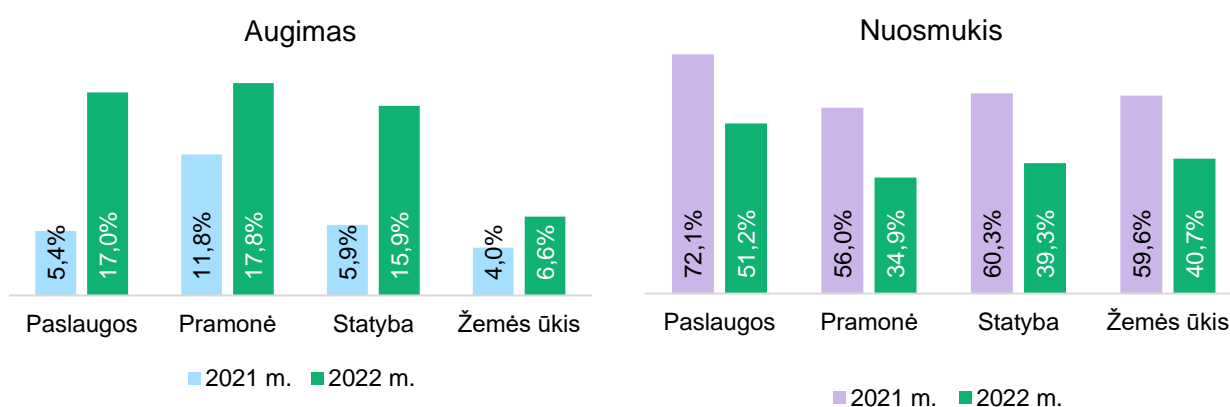


Tarp šalies didžiųjų miestų daugiausia įmonių, ketinančių išlaikyti stabilius veiklos rezultatus – Šiauliuose (59,7 proc.).

Vilniuje numatoma didžiausia dinamika: tarp penkių didžiųjų miestų čia daugiausia darbdavių, ketinančių 2022-uosius pabaigti geresniais rezultatais nei 2021-uosius (21,2 proc.) ir didžiausia dalis, planuojančių prastesnius rezultatus nei praėjusiais metais. Geresnių rezultatų tikisi finansinę ir draudimo bei informacijos ir ryšių veiklą vykdančios įmonės, prastesnių – apgyvendinimo ir maitinimo bei žmonių sveikatos ir socialinio darbo paslaugas teikiančios įmonės.

Palyginti su praėjusių metų apklausoje išsakytomis darbdavių prognozėmis, 2022-uosius įmonės pasitinka gerokai optimistiškiau nei 2021-uosius: visuose ūkio sektoriuose daugiau įmonių planuoja 2022-aisiais pasiekti geresnių veiklos rezultatų, mažiau – patirti nuosmukį.

Veiklos rezultatų 2022 m. pokytį prognozuojančių darbdavių dalis (pagal ūkio sektorius)



Pramonės darbdaviai nusiteikę optimistiškiau nei kitų sektorių – statybos, žemės ūkio, paslaugų – įmonės. Tarp pramonės įmonių – daugiau darbdavių, planuojančių didesnes nei 2021 m. gamybos ir/ar paslaugų apimtis, augsiančias investicijas į įrengimus ir technologijas bei darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą, vidutinio darbo užmokesčio įmonėje didėjimą. Statybos sektoriuje daugiausia darbdavių planuoja augsiantį darbuotojų skaičių ir veiklos plėtrą.

Žemės ūkio ir paslaugų sektoriaus darbdavių prognozės nuosaikesnės: palyginti su pramonės ir statybos įmonėmis, augsiančias gamybos ir/ar paslaugų apimtis, didėsiantį darbuotojų skaičių, vidutinį darbo užmokestį ir investicijas į įrengimus bei kvalifikacijos kėlimą planuoja mažesnę darbdavių dalis.

Paslaugų sektoriuje optimistiškiausiai nusiteikusios finansų ir draudimo veiklą vykdančios įmonės, pesimistiškai – apgyvenimo ir maitinimo paslaugas teikiančios įmonės.

Darbuotojų skaičiaus kaita

Naujų darbo vietų kūrimas

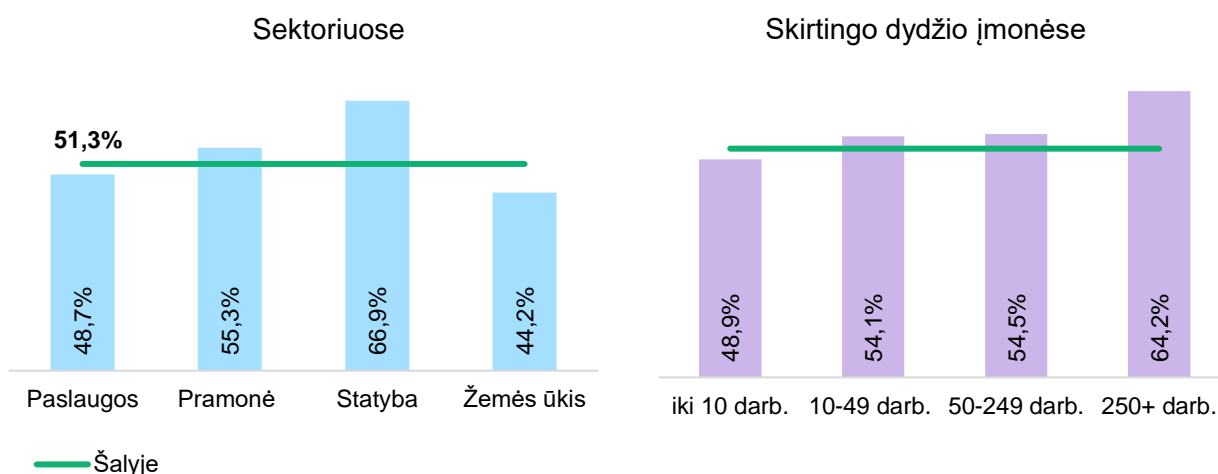
Naujų darbo vietų kūrimą 2022 m. planuoja kas antras apklausoje dalyvavęs darbdavys (51,3 proc.). Daugiausia ketinančių sukurti bent vieną naują darbo vietą – statybos sektoriuje (66,9 proc.).

Paslaugų sektoriuje daugiausia naujų darbo vietų ketinančių sukurti darbdavių – tarp įmonių, vykdančių informacijos ir ryšių (59,7 proc.) bei transporto ir saugojimo (58,8 proc.) veiklą. Mažiausiai naujų darbo vietų kūrimą paslaugų sektoriuje planuoja viešojo valdymo organizacijos (14,3 proc.) ir meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą vykduojantys darbdaviai (28,6 proc.).

Tarp naujų darbo vietų kūrimą planuojančių – daugiau didesnių darbdavių. Bent vieną naują darbo vietą sukurti 2022 m. ketina 64,2 proc. įmonių, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų, ir 48,9 proc. įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10.

Daugiausia įmonių, numatančių sukurti bent vieną naują darbo vietą – Telšių ir Vilniaus apskrityse (atitinkamai 63,6 proc. ir 61,1 proc.), mažiausiai – Klaipėdos (25,6 proc.). Tarp didžiųjų šalies miestų daugiausia darbdavių, ketinančių sukurti naujų darbo vietų – Kaune (76,9 proc.), mažiausiai – Klaipėdoje (17,7 proc.).

Bent vieną naują darbo vietą planuojančių sukurti 2022 m. darbdavių dalis



Darbo vietų naikinimas

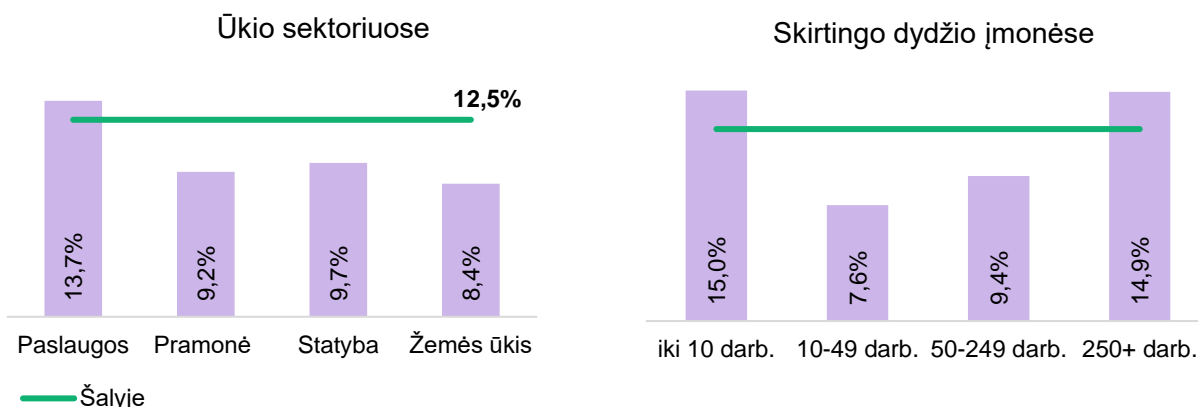
Bent vieną darbo vietą 2022 m. panaikinti ketina kas dešimtas darbdavys (12,5 proc.). Daugiausia darbo vietų naikinimą numatančių darbdavių – paslaugų sektoriuje, mažiausia – žemės ūkio.

Paslaugų sektoriuje daugiausia įmonių, planujančių panaikinti darbo vietų – tarp vykdančių nekilnojamo turto operacijų ir kitą aptarnavimo veiklą (atitinkamai 20,8 proc. ir 20,3 proc. įmonių).

Daugiau darbdavių, ketinančių panaikinti bent vieną darbo vietą – tarp įmonių, turinčių iki 10 darbuotojų (15 proc.) ir daugiau nei 500 darbuotojų (21,4 proc.).

Daugiausia darbdavių, planujančių panaikinti bent vieną darbo vietą – Vilniaus apskrityje (23,6 proc.), mažiausiai – Telšių (2,8 proc.). Tarp šalies didžiųjų miestų daugiausiai įmonių, numatančių darbo vietų panaikinimą – Vilniuje (28,1 proc.), mažiausiai – Šiauliuose (4,1 proc.).

Bent vieną naują darbo vietą planuojančių panaikinti 2022 m. darbdavių dalis



Vilniaus apskrities darbdaviai planuoja didžiausią darbo vietų dinamiką 2022 m.: čia didžiausia dalis įmonių ketina sukurti bent vieną naują darbo vietą ir didžiausia dalis ketina panaikinti bent vieną darbo vietą.

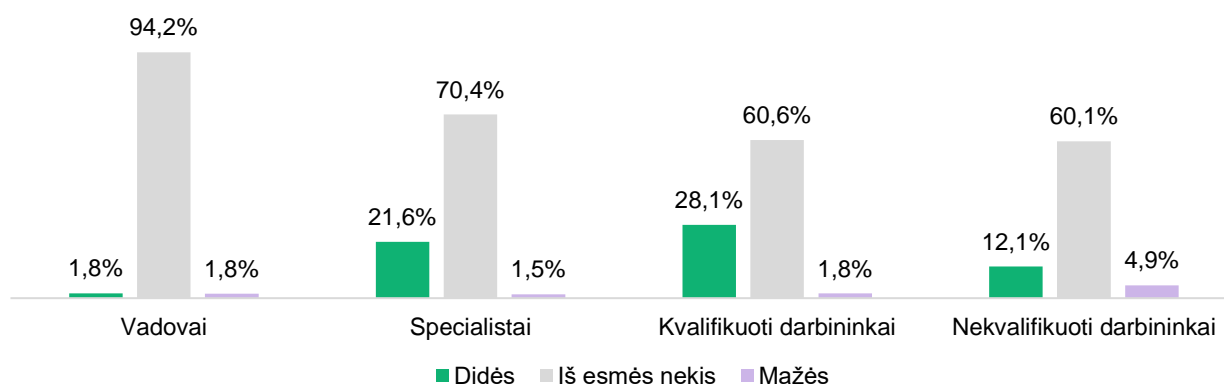
Kvalifikacinės grupės

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 mažiausiai pokyčių prognozuojama vadovų grupėje: 94,2 proc. apklaustų įmonių tokių darbuotojų skaičiaus keisti neplanuojama. 1,8 proc. įmonių ketina vadovų skaičių sumažinti, tiek pat (1,8 proc.) – padidinti.

Didžiausią vadovų skaičiaus dinamiką darbdaviai planuoja įmonėse, kuriose dirba 250-499 darbuotojų: vadovų skaičių didinti ketina 7,7 proc. tokių įmonių, mažinti – 2,6 proc. Mažiausiai vadovų skaičių didinti ketina įmonės, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia 10, ir tos, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų.

Darbdavių prognozuojama darbuotojų kaita 2022 m.



Daugiausia darbdavių prognozuoja kvalifikuotų darbininkų skaičiaus augimą: 28,1 proc. apklausoje dalyvavusių įmonių įvardijo planus 2022 m. didinti tokių darbuotojų skaičių įmonėje (palyginti su 2021 m.). Tokių darbininkų skaičiaus mažinimą planuoja 1,8 proc. darbdavių.

Kvalifikuotų darbininkų grupėje didžiausia darbuotojų skaičiaus dinamika numatoma 250-499 darbuotojų turinčiose įmonėse: kas antra tokia įmonė įvardijo planuojamą kvalifikuotų darbininkų skaičiaus padidėjimą lyginant su 2021 m., 2,6 proc. – mažėjimą.

Nekvalifikuotų darbininkų skaičių sumažinti 2022 m. planuoja kas dvidešimta įmonė (4,9 proc.) Didinti tokių darbuotojų skaičių ketina kas dešimta įmonė (12,1 proc.).

Didžiausia nekvalifikuotos darbo jėgos dinamika numatoma įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 250 darbuotojų. Kas trečia įmonė (33,8 proc.), turinti daugiau nei 250 darbuotojų, įvardijo planuojamą nekvalifikuotų darbininkų skaičiaus padidėjimą. Dešimtadalis (10,8 proc.) tokių įmonių nurodė ketinimus mažinti tokių darbininkų skaičių įmonėje.

Teritoriniai skirtumai. Daugiausia vadovų skaičių mažinti planuojančių įmonių – Klaipėdos apskrityje (4,7 proc.). Daugiausia įmonių, numatančių didinti specialistų skaičių įmonėje – Marijampolės, Vilniaus ir Kauno apskrityse (atitinkamai 27,7 proc., 26 proc. ir 26,1 proc.), mažinti – Klaipėdos apskrityje (3 proc.).

Daugiausia darbdavių, numatančių kvalifikuotų darbininkų skaičiaus didėjimą įmonėje – Telšių ir Panevėžio apskrityse (atitinkamai 43,8 proc. ir 43,5 proc.), mažėjimą – Klaipėdos apskrityje (4,4 proc.). Didžiausia dalis įmonių, numatančių nekvalifikuotų darbininkų skaičiaus mažėjimą įmonėje – Tauragės apskrityje (7,4 proc.), didėjimą – Panevėžio ir Marijampolės apskrityse (atitinkamai 19,4 proc. ir 19 proc.).

Tarp šalies didžiųjų miestų daugiausia vadovų skaičių mažinti ketinančių įmonių – Klaipėdoje (8,6 proc.; planuojančių didinti vadovų skaičių nėra). Specialistų, kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkų skaičių numatančių didinti įmonių daugiausia – Kaune. Daugiausia darbdavių, numatančių, kad šių grupių darbuotojų skaičius liks nepakitęs – Klaipėdoje.

Profesijų grupės

Apklaustos metu darbdaviai buvo prašomi įvardinti numatomą kvalifikuotų darbuotojų – vadovų, specialistų ir kvalifikuotų darbininkų – poreikio kaitą įmonėje 2022 m. Darbdaviai kviešti įvardinti iki trijų profesijų, kurių kvalifikuotų darbuotojų poreikis labiausiai mažės ir didės 2022 m. Jei poreikio kaita nenumatoma, rinktasis atsakymo variantas „poreikis nesikeis“.

Specialistų grupė. Daugiausia įmonių nurodė, jog labiausiai augs pardavimo atstovų, pardavimo vadybininkų, gamybos darbų meistrų ir brigadininkų, statybos inžinierių, sandėliavimo tarnautojų, mechanikos inžinierių, elektros inžinierių, technologijų ir gamybos inžinierių, programinės įrangos kūrėjų, gydytojų, slaugos specialistų, elektronikos inžinierių, taikomųjų programų kūrėjų, IT ir ryšių eksploataavimo technikų, pagalbos IT ir ryšių sistemų naudotojams technikų poreikis.

Didžiausią poreikio mažėjimą darbdaviai žada administravimo ir vykdomiesiems sekretoriams, ekonomistams.

Didelė dinamika darbdavių žadama pardavimo atstovams bei apskaitos ir buhalterijos tarnautojams (dalis įmonių šios profesijos darbuotojų skaičių ketina mažinti, dalis – didinti).

Visose šalies apskrityse, komentuodami specialistų poreikio augimą įmonėje, daugiausiai darbdavių įvardijo numatomą gamybos meistrų ir brigadininkų bei pardavimo atstovų paklausos augimą.

Kvalifikuotų darbininkų grupė. Daugiausia darbdavių įvardijo, jog 2022 m. labiausiai poreikis augs virėjų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų, parduotuvių pardavėjų, padavėjų, statybininkų montuotojų, elektromechanikų ir elektromonterių, žemės darbų ir panašių mašinų operatorių, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, dailidžių ir stalių, kepėjų ir konditerių, siuvėjų, dažytojų, suvirintojų, surinkėjų, judamųjų žemės ir miškų ūkio įrenginių operatorių, betonuotojų ir betono apdailininkų, tinkuotojų, vandentiekininkų ir vamzdynų montuotojų, medienos apdirbimo staklių derintojų ir operatorių, plytų mūrininkų, grindų ir plytelių klojėjų.

Didžiausia dinamika žadama padavėjams ir parduotuvių pardavėjams: dalis įmonių šių profesijų darbuotojų skaičių mažins, kiti – didins.

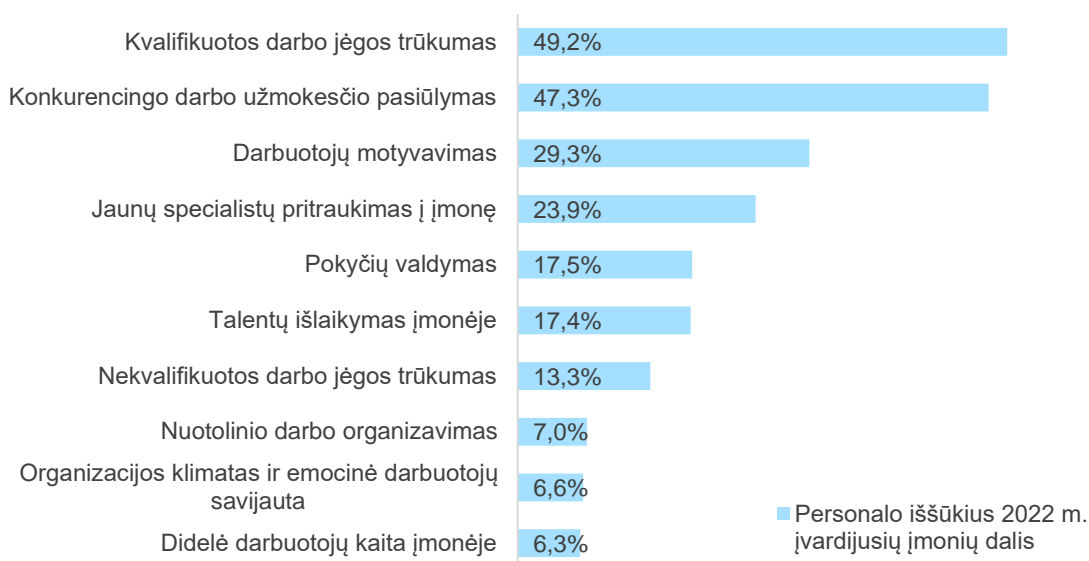
Laukiami personalo valdymo iššūkiai

Darbdaviai prognozuoja, kad 2022 m. didžiausi personalo valdymo iššūkiai bus *kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas* ir *konkurencingo darbo užmokesčio* pasiūlymas darbuotojams. Šiuos veiksnius įvardijo beveik kas antra darbdavių apklausoje dalyvavusi įmonė (atitinkamai 49,2 proc. ir 47,3 proc.).

Darbuotojų motyvavimą laukiamu iššūkiu įvardijo 29,3 proc. darbdavių, jaunų specialistų pritraukimą į įmonę – 23,9 proc. Nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumą tikėtiniu iššūkiu artimiausiais metais įvardijo 13,3 proc. apklausoje dalyvavusių įmonių.

Pramonės ir statybos darbdaviai trimis labiausiai tikėtiniais iššūkiais artimiausiais metais įvardijo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, konkurencingą darbo užmokesčių ir jaunų specialistų pritraukimą. Ketvirtuoju iššūkiu pramonės darbdaviai įvardija nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, statybos – darbuotojų motyvavimą.

Darbdavių laukiami personalo valdymo iššūkiai 2022 m.



Palyginti su kitais sektoriais (paslaugų, statybos, žemės ūkio), pramonei bus aktualesnė didelė darbuotojų kaita įmonėje – tokio sunkumo tikisi kas dešimta (11,5 proc.) pramonės įmonė.

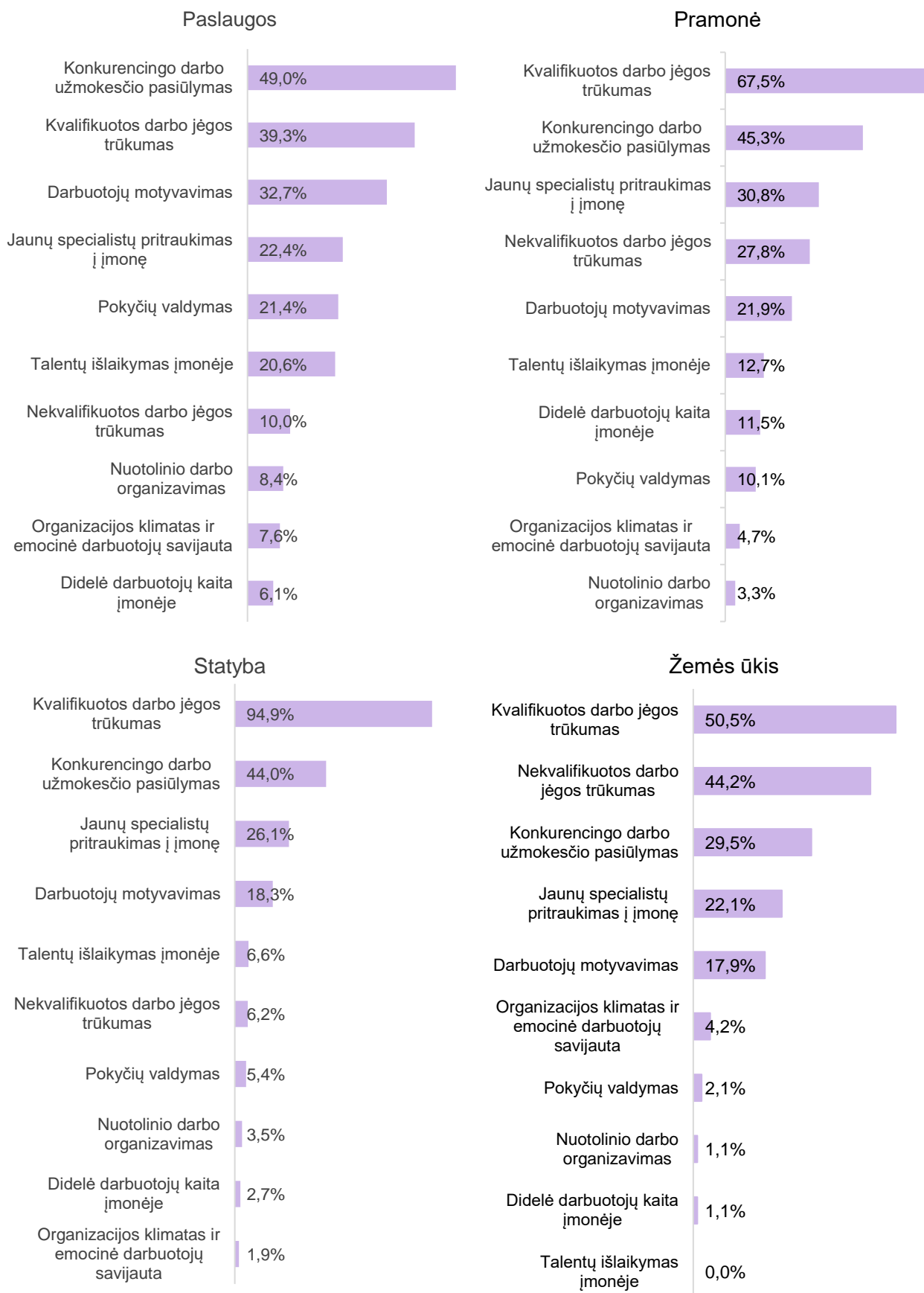
Paslaugų sektoriuje didžiausias laukiamas personalo valdymo iššūkis – konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas. Šioje srityje tikėtinus sunkumus 2022 m. įvardija 49 proc. paslaugų įmonių. Apklausoje duomenimis, šis iššūkis aktualiausias bus profesinę, mokslinę ir techninę, finansinę ir draudimo veiklą vykdančioms įmonėms ir viešajame sektoriuje – su juo ketina susidurti beveik 60 proc. įvardintą veiklą vystančių įmonių.

Su kvalifikuotos darbo jėgos sunkumais prognozuoja susidurti 39,3 proc., su darbuotojų motyvavimo ir jaunų specialistų pritraukimo iššūkiais – atitinkamai 32,7 proc. ir 22,4 proc. paslaugų sektoriuje veikiančių darbdavių.

Palyginti su kitais sektoriais, didesnei paslaugų įmonių daliai bus aktualesni pokyčių valdymo bei talentų išlaikymo iššūkiai – su šiais sunkumais prognozuoja susidurti kas penkta paslaugų įmonė.

Žemės ūkio įmonės prognozuoja, kad 2022 m. didžiausi iššūkiai personalo srityje bus kvalifikuotos ir nekvalifikuotos jėgos trūkumas, konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymas ir jaunų specialistų pritraukimas.

Darbdavių prognozuojami personalo valdymo iššūkiai 2022 m.



Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas aktualiausias statybos įmonėms: su šiuo sunkumu susidurti tikisi 9 iš 10 (94,9 proc.) apklausoje dalyvavusių statybos įmonių. Kvalifikuotų darbuotojų trūkumą laukiamu iššūkiu ateinantiems metams įvardijo 67,5 proc. pramonės, 50,5 proc. žemės ūkio ir 39,3 proc. paslaugų įmonių.

Tarp paslaugų įmonių kvalifikuotos darbo jėgos pritraukimo ir išlaikymo sunkumų daugiausia tikisi transporto ir saugojimo veiklą vystančios bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas teikiančios įmonės.

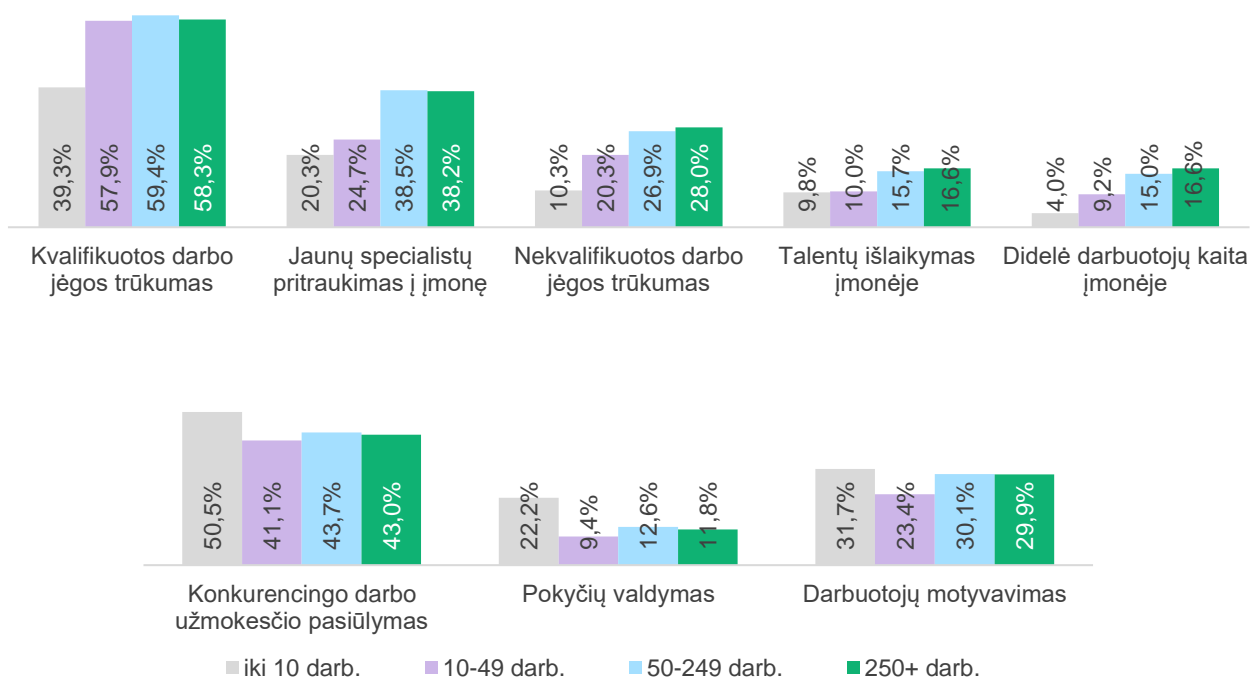
Nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumą tikėtiniu iššūkiu 2022 m. daugiausia įvardijo žemės ūkio darbdaviai: du penktadaliai (44,2 proc.) apklausoje dalyvavusių žemės ūkio įmonių prognozuoja susidursiantys su šiuo sunkumu artimiausiais metais. Nekvalifikuotų darbininkų trūkumą prognozuoja kiek daugiau nei ketvirtadalis (27,8 proc.) pramonės darbdavių ir 6,2 proc. statybos įmonių.

Jaunų specialistų pritraukimas aktualesnis pramonės įmonėms – tokio iššūkio 2022 m. tikisi 30,8 proc. apklausoje dalyvavusių pramonės įmonių. Sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo prognozuoja 26,1 proc. statybos ir 22,4 proc. paslaugų įmonių. Paslaugų sektoriuje tikėtinus sunkumus dėl jaunų specialistų pritraukimo paslaugų sektoriuje daugiausiai įvardijo viešojo valdymo ir švietimo paslaugas teikiantys juridiniai asmenys.

Darbuotojų motyvavimas, talentų išlaikymas ir pokyčių valdymas aktualesnis paslaugų įmonėms nei pramonės, statybos ir žemės ūkio darbdaviams. Darbuotojų motyvavimą tikėtiniu iššūkiu įvardijo kas trečia (32,7 proc.) paslaugų įmonė, talentų išlaikymą ir pokyčių valdymą – kas penkta (atitinkamai 20,6 proc. ir 21,4 proc.).

Paslaugų sektoriuje daugiausiai įmonių, prognozuojančių sunkumus dėl talentų išlaikymo – tarp informacijos ir ryšių, finansų ir draudimo bei meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą vykdančių įmonių.

Skirtingo dydžių įmonių 2022 m. laukiami personalo valdymo iššūkiai (iššūkį įvardijusių įmonių dalis, proc.)



Kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, jaunų specialistų pritraukimas, talentų išlaikymas bei didelė darbo jėgos kaita aktualesni iššūkiai didesnėms įmonėms. Mažesnėms įmonėms aktualesni konkurencingo darbo užmokesčio ir pokyčių valdymo iššūkiai.

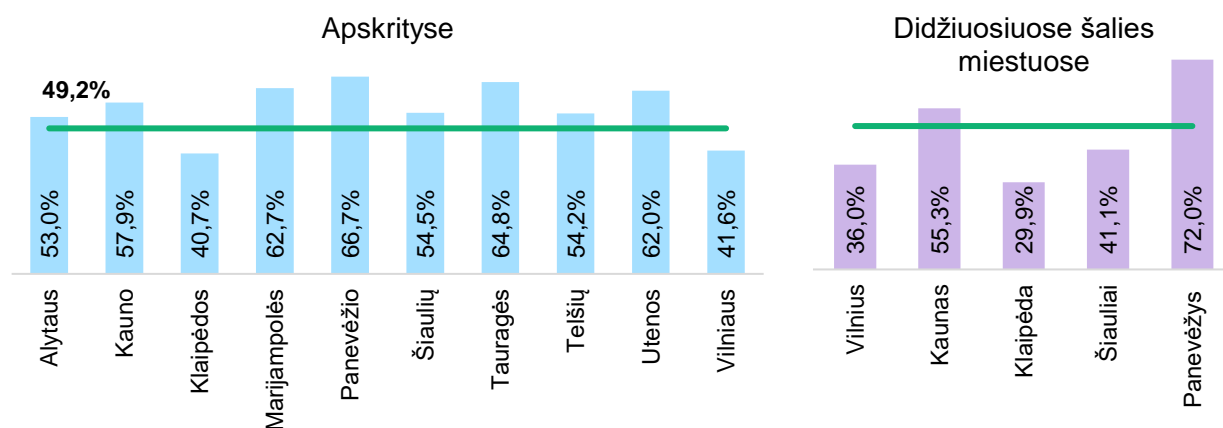
Teritoriniai skirtumai. Visose apskrityse, išskyrus Vilniaus ir Klaipėdos, daugiausia darbdavių laukiamu 2022 m. personalo valdymo iššūkiu įvardijo tikėtiną kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą. Vilniaus ir Klaipėdos apskričių įmonės didesniu iššūkiu įvardijo konkurencingo darbo užmokesčio pasiūlymą.

Daugiausia įmonių, kurios numato susidurti su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu – Panevėžio apskrityje (66,7 proc.), mažiausiai – Klaipėdos ir Vilniaus apskrityje (atitinkamai 40,7 proc. ir 41,6 proc.). Tikėtiną nekvalifikuotų darbuotojų trūkumą laukiamu iššūkiu daugiausia vardijo Marijampolės ir Kauno apskričių darbdaviai (atitinkamai 21,6 proc. ir 20,7 proc.), mažiausiai – Utenos (5,6 proc.).

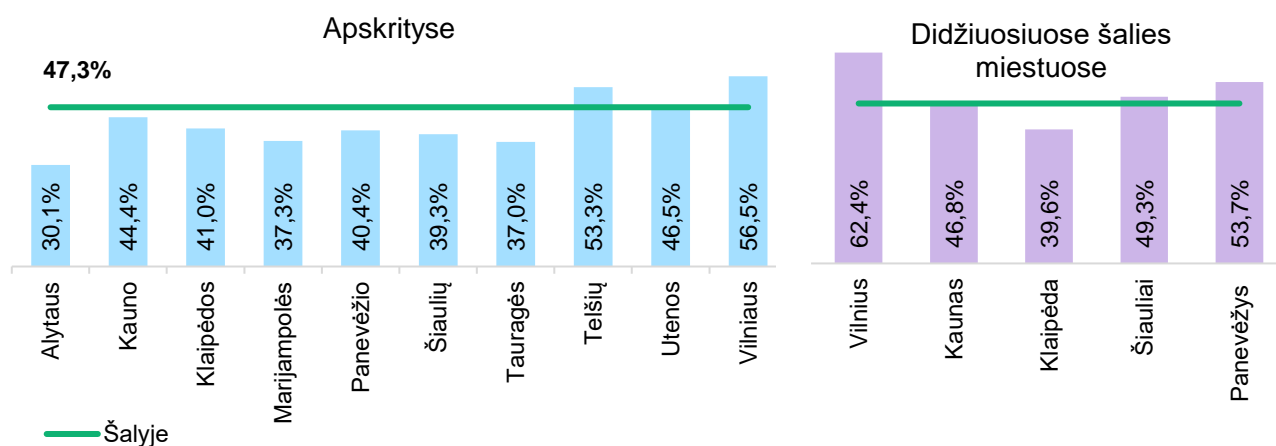
Daugiausia įmonių, laukiamais iššūkiais įvardijusių konkurencingą darbo užmokestį, darbuotojų motyvavimą ir talentų išlaikymą įmonėje – Vilniaus apskrityje (atitinkamai 56,5 proc., 38,3 proc. ir 25,5 proc. apklaustų apskrities įmonių), jaunų specialistų pritraukimą – Marijampolės apskrityje (36,3 proc.).

Tarp šalies didžiųjų miestų Vilniaus, Klaipėdos ir Šiaulių darbdaviai labiausiai tikėtiniu iššūkiu dažniau įvardijo konkurencingą darbo užmokestį, Kauno ir Panevėžio įmonės – kvalifikuotų darbuotojų trūkumą. Vilniuje ir Klaipėdoje darbuotojų motyvavimą tikėtiniu iššūkiu įvardijo daugiau darbdavių nei kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą.

Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą 2022 m. laukiamu iššūkiu įvardijusių darbdavių dalis



Konkurencingą darbo užmokestį 2022 m. laukiamu iššūkiu įvardijusių darbdavių dalis



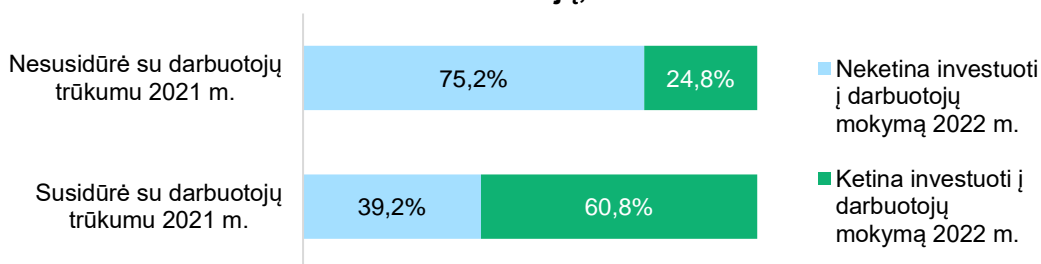
Darbdavių įvardinti laukiami personalo iššūkiai 2022 m. šalies apskrityse išsamiau – 1 priede.

Darbuotojų mokymas

Šalies darbdavių apklausos duomenimis, investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą 2022 m. ketina 43 proc. darbdavių. *Palyginimui:* 2021 m. duu penktadaliai įmonių (40 proc.), patyrusių pasirūpinimo darb jėga sunkumų, darbuotojų trūkumą sąlygojančia problema įvardijo nepakankamą darbo ieškančiųjų kvalifikaciją.

Į darbuotojų mokymą planuoja investuoti daugiau tų darbdavių, kurie 2021 m. susidūrė su darbuotojų trūkumu – patyrė sunkumų ieškant ir pritraukiant reikiamų darbuotojų. Skirti lėšų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui 2022 m. ketina trys penktadaliai (60,8 proc.) darbdavių, 2021 m. patyrusių darbuotojų trūkumą, ir ketvirtadalis (24,8 proc.) tokių sunkumų nepatyrusių.

Įmonių, ketinančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją, dalis

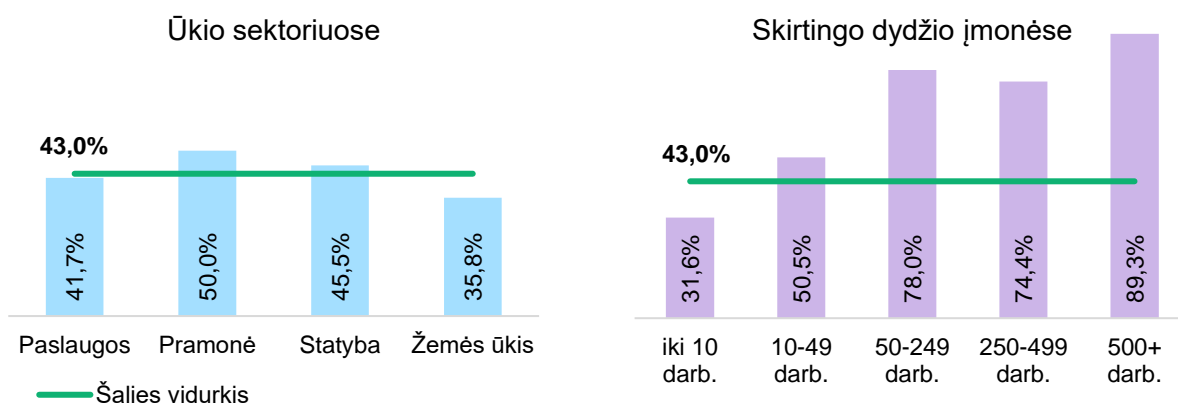


Daugiausia darbdavių, planuojančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymus ir kvalifikaciją – pramonės sektoriuje (kas antra pramonės įmonė arba 50 proc.), mažiausiai – žemės ūkio (35,8 proc.).

Paslaugų sektoriuje į darbuotojų mokymus ketina investuoti 41,7 proc. Daugiausia jų – tarp vykdančių viešojo valdymo, švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, finansinę ir draudimo veiklas (daugiau nei trys ketvirtadaliai tokią veiklą vykdančių įmonių).

Daugiausia įmonių, nenumačiusių investuoti į darbuotojų mokymą 2022 m. – tarp teikiančių nekilnojamo turto operacijų (75,5 proc.), apgyvendinimo ir maitinimo (69,1 proc.) paslaugas, vykdančių didmeninės ir mažmeninės prekybos bei variklinių transporto priemonių remonto veiklą (67,9 proc.).

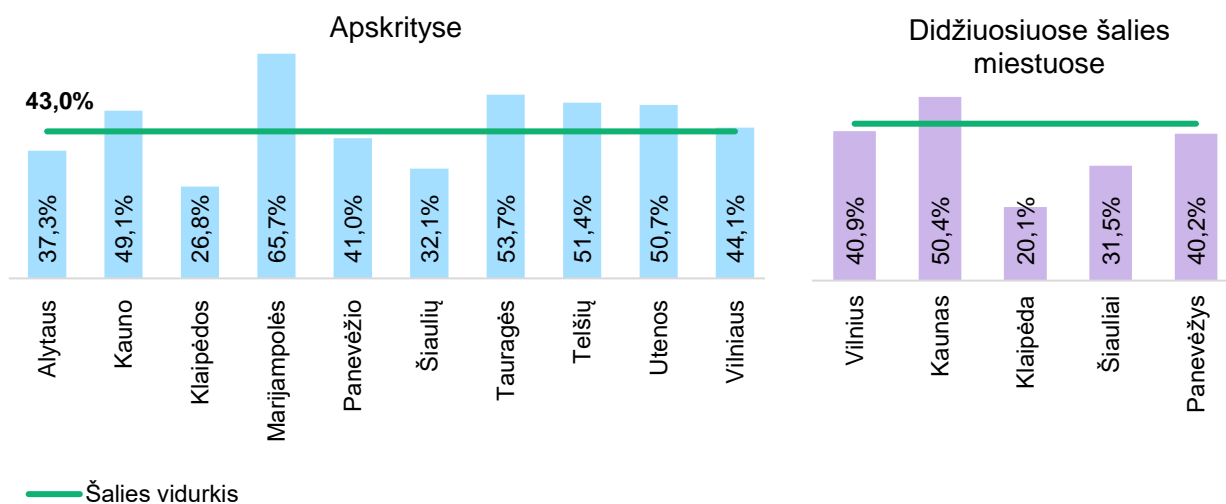
Įmonių, ketinančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją, dalis



Daugiau įmonių, ketinančių investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją – tarp didesnių įmonių. Tokias investicijas 2022 m. planuoja 78,5 proc. įmonių, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, ir 31,6 proc. įmonių, kuriose darbuotojų skaičius nesiekia dešimties.

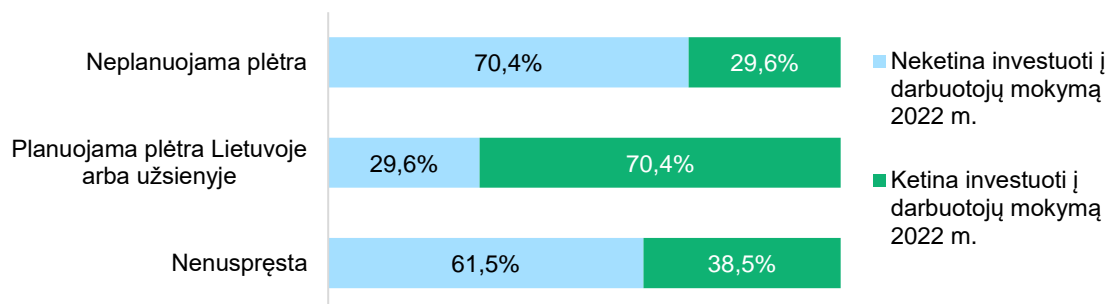
Daugiausiai darbdavių, planuojančių investicijas į darbuotojų mokymą – Marijampolės apskrityje (65,7). Mažiausiai – Klaipėdos apskrityje (26,8 proc.). Tarp didžiųjų šalies miestų daugiausia darbdavių, ketinančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikaciją – Kaune (50,4 proc.).

Įmonių, ketinančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymus ir kvalifikaciją, dalis



Daugiau darbdavių, numačiusių investuoti į darbuotojų mokymą – tarp įmonių, kurios planuoja veiklos plėtrą Lietuvoje arba užsienyje (70,4 proc.). Tarp neplanuojančių plėtros įmonių darbuotojų mokymui skirti lėšų yra numačiusios 26,9 proc., tarp neapsisprendusių dėl plėtros – 38,5 proc.

Įmonių, ketinančių 2022 m. investuoti į darbuotojų mokymus ir kvalifikaciją, dalis



Investuoti į darbuotojų mokymą 2022 m. labiau nusiteikę darbdaviai, kurie personalo iššūkiais artimiausiems metams įsivardijo jaunų specialistų pritraukimą, talentų išlaikymą ir kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą – kas antra šiuos iššūkius įvardijusi įmonė planuoja skirti lėšų darbuotojų mokymams (atitinkamai 58,5 proc., 53,8 proc. ir 51,7 proc.).

Tarp įmonių, kurios personalo valdymo iššūkiu artimiausiems metams, įsivardijo pokyčių valdymą, ketinančių investuoti į darbuotojų mokymą – ketvirtadalis (26,6 proc.). Tarp tų, kurios išūkiu įsivardijo darbuotojų motyvavimą – 38 proc.

Priedai

Darbdavių, įvardijusių laukiamus personalo valdymo iššūkius 2022 m., dalis


Darbdavių, įvardijusių laukiamus personalo valdymo iššūkius 2022 m., dalis

Panevėžio apskritis



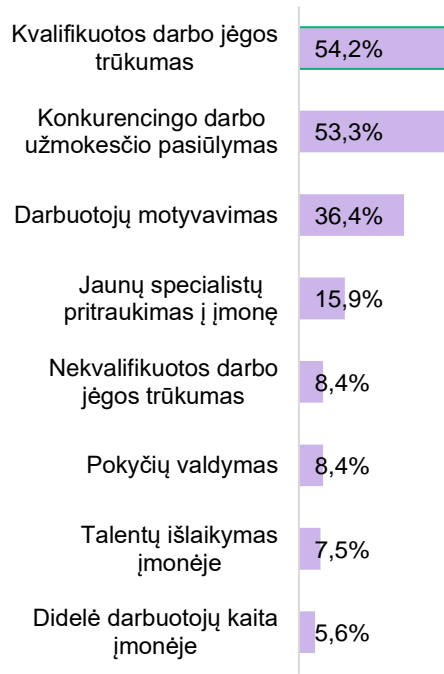
Šiaulių apskritis



Tauragės apskritis



Telšių apskritis



Darbdavių, įvardijusių laukiamus personalo valdymo iššūkius 2022 m., dalis



