



INVESTORS'  
FORUM

INVESTUOTOJŲ  
FORUMAS



Invest  
Lithuania



EY  
Building a better  
working world

# LIETUVOS INVESTUOTOJŲ PASITIKĖJIMO INDEKSAS (6), IV KETVIRTIS, 2015

**Lietuvos investuotojų pasitikėjimo indeksas (LIPI) atspindi didžiausių Lietuvoje veikiančių užsienio kapitalo įmonių požiūrį ir lūkesčius dėl Lietuvos verslo klimato ir investicinės aplinkos. Indekso tikslas – įvertinti šalies verslo aplinką ir Lietuvos ekonomikos patrauklumą užsienio investuotojams, atsižvelgiant į šalyje jau veikiančių investuotojų patirtį ir pastebėjimus. Nustatydami indeksą siekiame ne tik įvertinti Lietuvos rinkos sąlygas, bet ir išsiaiškinti įtakingiausius jas formuojančius veiksnius.**

LIPI – tai informatyvus įrankis, leidžiantis potencialiems investuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims paprastai ir greitai

gauti pagrindinę informaciją apie Lietuvos ekonomiką, padėtį šalies rinkoje ir trumpalaikes ateities vystymosi perspektyvas. Indeksą sudaro trys dalys, apžvelgiančios verslo aplinką, įmonių veiklai įtaką darančius veiksnius ir bendrovių investicinius planus.

Nustatant LIPI, prioritetas teikiamas aktualiai informacijai, atitinkančiai rinkos tendencijas, todėl indekso tyrime kviečiami dalyvauti tik užsienio įmonių vadovai ir aukščiausio lygio vadybininkai. LIPI tyrimas atliekamas didžiausius investuotojus į Lietuvos ekonomiką vienijančios asociacijos „Investors' Forum“ iniciatyva. Jo metu apklaustos 84 Lietuvoje veikiančios užsienio kapitalo įmonės.

Indekso vertė	Interpretavimas
LIPI=2 (maksimali vertė)	Visų respondentų lūkesčiai teigiami (absoliutūs teigiami lūkesčiai).
LIPI >1	Teigiamus lūkesčius turinčių respondentų dalis yra didesnė už neigiamus lūkesčius turinčių respondentų dalį.
LIPI =1	Teigiamus ir neigiamus lūkesčius turinčių respondentų skaičius yra vienodas.
LIPI <1	Daugiau respondentų turi neigiamų lūkesčių, nei teigiamų.
LIPI =0 (minimali vertė)	Visų respondentų lūkesčiai yra neigiami (absoliutūs neigiami lūkesčiai)

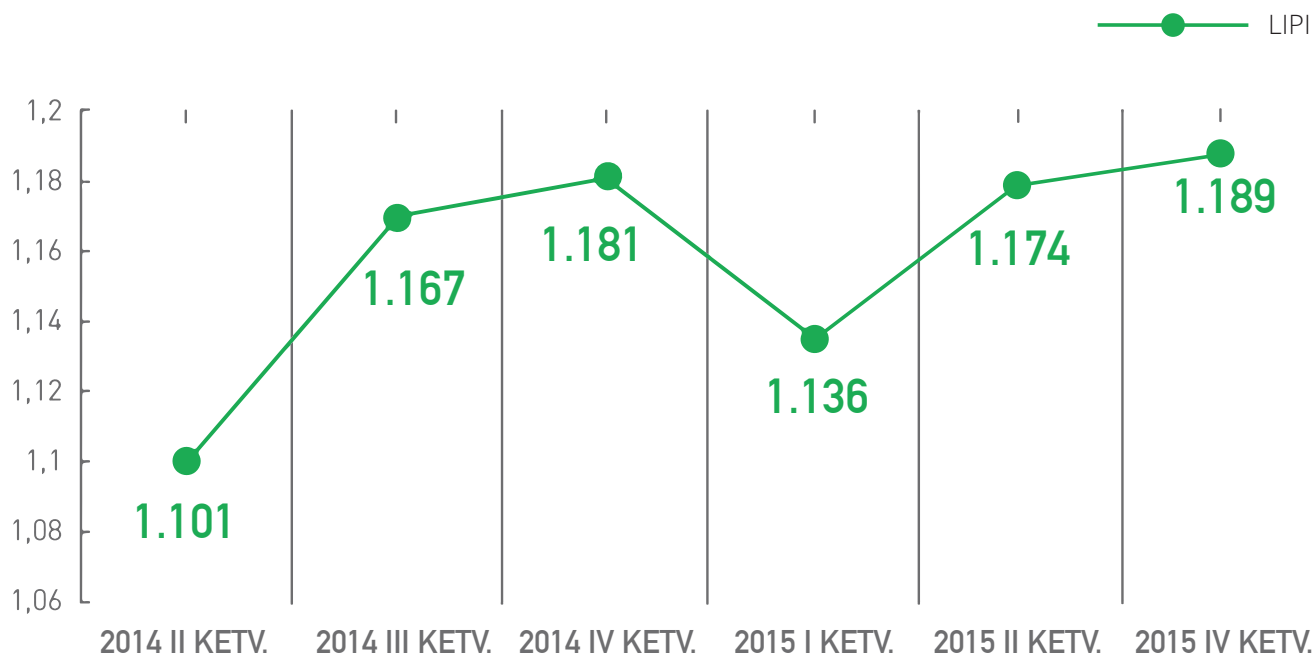
1 lentelė. Indekso vertė ir jos reikšmė

Kontaktai: Vytautas Ulozas, Investuotojų Forumas  
Vytautas@investorsforum.lt. +37066218699

# SANTRAUKA IR IŠVADOS

**Šeštasis LIPI tyrimas: rekordinė indekso reikšmė, viliantis sulaukti lankstesnio darbo santykių reguliavimo.**

**LIPI** 2015, IV KETV. = **1,189**



2 lentelė: LIPI dinamika, 2014 II ketv. – 2015 IV ketv.

Lietuvos investuotojų pasitikėjimo indeksas paskutiniam 2015 metų ketvirčiui yra **1,189**. Tai naujas rekordas – aukščiausia indekso reikšmė nuo pat jo sukūrimo, taip pat dar vienas ketvirtis, kuomet teigiami investuotojų lūkesčiai nusveria neigiamus. Tai įrodo, kad investuotojai, dirbantys Lietuvos rinkoje, ir toliau vertina čia esančią palankią verslui aplinką. Beveik visi svertiniai faktoriai, įtraukti į indeksą, stumia jį aukštyn. Makroekonominės aplinkos tvarumas įvertintas aukštai ir turi potencialą toliau augti. Įmonių lygmenyje požiūris taip pat išlieka optimistinis, nes laukiama ne tik prekių bei paslaugų paklausos augimo, bet ir didėjančio pelningumo, kuris leidžia planuoti naujas investicijas ir darbo vietų kūrimą. Vienintelė

išimtis – politinis stabilumas, kurio numatomas mažėjimas atspindi pasiruošimo Seimo rinkimams kitų metų rudenį pradžią.

Dar vienas itin svarbus faktorius yra dabartinio, gerokai pasenusio darbo kodekso ir dar keturių dešimčių įstatymų pakeitimų paketas, pavadintas naujuoju socialiniu modeliu. Šios reformos yra itin svarbios, kadangi darbo santykių reguliavimas nuolatos minimas kaip didžiausias trukdis, siekiant į Lietuvą pritraukti daugiau tiesioginių užsienio investicijų bei užtikrinti tolimesnį ekonomikos augimą. Investuotojai viliasi, kad valdžia parodys aukštą politinį sąmoningumą ir įgyvendins šias būtinas reformas.

# PAGRINDINIAI TEIGIAMAI LŪKESČIAI

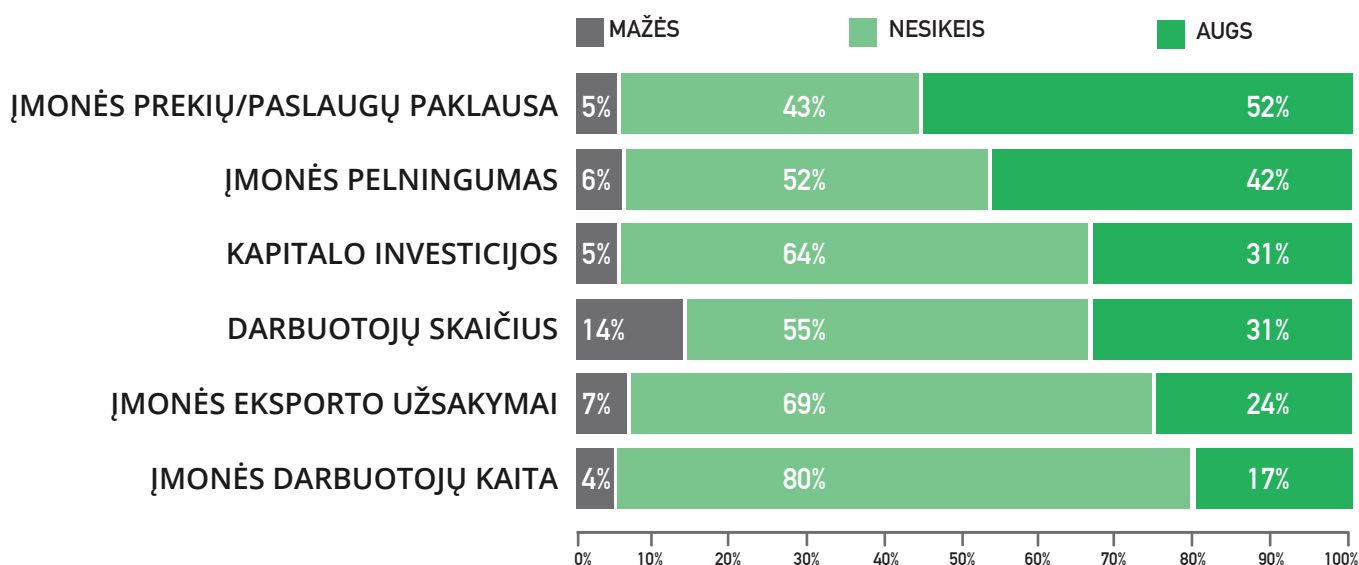
## Makroekonominiai faktoriai: infrastruktūra ir tvarumas lemia teigiamą požiūrį

Investuotojai itin palankiai nusiteikę dėl 4-ojo šių metų ketvirčio. Transportas ir logistika bei telekomunikacijų ir interneto infrastruktūra toliau išlieka Lietuvos koziriu. Jie vertinami itin palankiai ir nė vienas respondentas nemato priežasčių, dėl kurių situacija galėtų blogėti artimoje ateityje.

Lietuvos makroekonominės aplinkos tvarumas

taip pat sulaukė palankių vertinimų. Vos 5% vadovų įvertino dabartinį tvarumo lygį kaip žemą, tuo tarpu daugiau nei pusė (64%) įvertino jį neutraliai, o trečdalis (31%) skyrė aukštą balą. Be kita ko, dauguma apklaustųjų (77%) mano, kad makroekonominės aplinkos tvarumo lygis išliks toks pat aukštas arba dar kils (apie 13%) per artimiausią ketvirtį. Apskritai verslo aplinkos perspektyvos vertinamos palankiai – nors verslo skaidrumas ir apmokestinimas kol kas negauna aukštų balų iš apklaustųjų, tačiau išreiškiami lūkesčiai, kad situacija gerės.

## Įtaką įmonių veiklai darantys veiksniai: paklausos augimą skatina tiek eksportas, tiek vidaus vartojimas



3 lentelė: Įmonių veiklai įtaką darantys veiksniai, LIPI 2015 IV ketv.

Džiugina faktas, kad prognozuojamas įmonių veiklą lemiančių rodiklių augimas. Akivaizdu, kad tikimasi tikrai sėkmingo ketvirčio, nes net pusė (52%) apklaustųjų vadovų tikisi, jog jų prekių ir paslaugų paklausa augs. Įdomu, kad tik ketvirtadalis (24%) numato eksporto apimčių augimą. Tai reiškia, kad likęs priaugis turėti

atsirasti dėl didėjančio vidinio vartojimo, o tai – stiprėjančios ekonomikos požymis. Be to, 2 iš 5 apklaustųjų įmonių (42%) mato galimybių didinti pelningumą. Palankios prognozės leidžia planuoti naujas kapitalo investicijas (31%) bei darbo vietų kūrimą (31%).

# PROGRESĄ STABDANTYS VEIKSNIAI

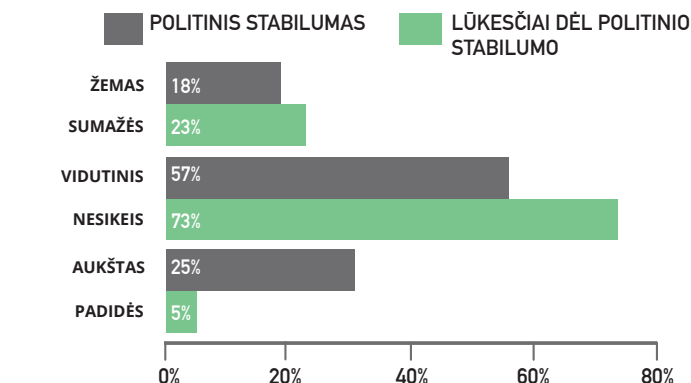
## Prasidedantis rinkiminis ciklas signalizuoja mažėjantį politinį stabilumą

Nepaisant to, kad didesnė respondentų dalis dabartinį politinio stabilumo lygį vertina labiau teigiamai, ateinančio ketvirčio lūkesčiai svyruoja į neigiamą pusę. Nors Seimo rinkimai vyks tik 2016-ųjų spalį, bet pasirengimo ciklas jau prasideda, o tai lemia mažesnį nuspėjamumą politikoje ir galimą nutolinimą nuo ilgalaikių šalies strateginių tikslų.

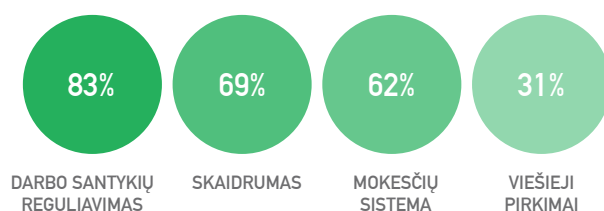
Kalbant apie sritis, reikalaujančias daugiausiai dėmesio ir tobulinimo, tendencijos išliko panašios nuo pat indekso atsiradimo. Ir toliau patį didžiausią susirūpinimą investuotojams kelia darbo santykių reguliavimas (83%). Visgi yra vilties, kad artimiausioje ateityje ši situacija pasikeis, jei darbo kodekso pataisos sulauks politinio palaikymo Seime. Kitos reformų reikalaujančios sferos yra verslo skaidrumas (69%) bei mokesčių sistema (62%). 1 iš 3 apklaustųjų (31%) taip pat mini viešųjų pirkimo tvarką.

## Įtaką įmonių veiklai darantys veiksniai: darbo jėga – lyg dvi medaliai pusės

Darbo jėga yra pagrindinis Lietuvos konkurencinis pranašumas, tačiau yra ir kita medalio pusė. Nors nedarbo lygis išlieka pakankamai aukštas – 9,4% (Lietuvos statistikos departamentas, 2015), pagrindinė priežastis, dėl kurios apklaustųjų įmonių vadovai išreiškė susirūpinimą, – darosi vis sunkiau rasti gerų, kvalifikuotų darbuotojų. Iš viso net 93% respondentų susiduria su šiuo sunkumu kartais arba dažnai. Akivaizdu, kad darbo santykių nelankstumas ir per didelis darbo jėgos apmokestinimas situacijos negerina. Būtina

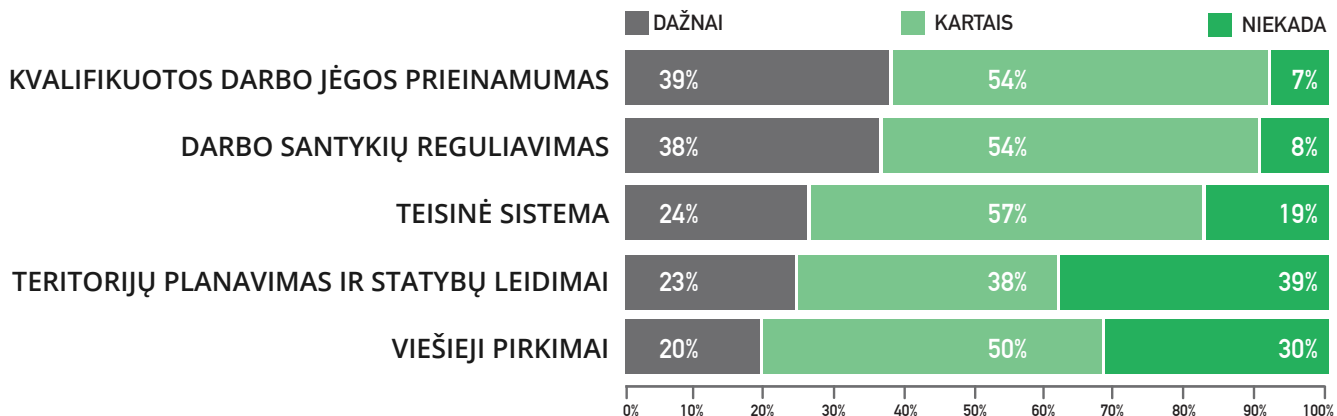


4 lentelė: Politinis stabilumas – situacija ir lūkesčiai, LIPI 2015 m. IV ketv.



5 lentelė: Sritys reikalaujančio reformų, LIPI 2015 m. IV ketv.

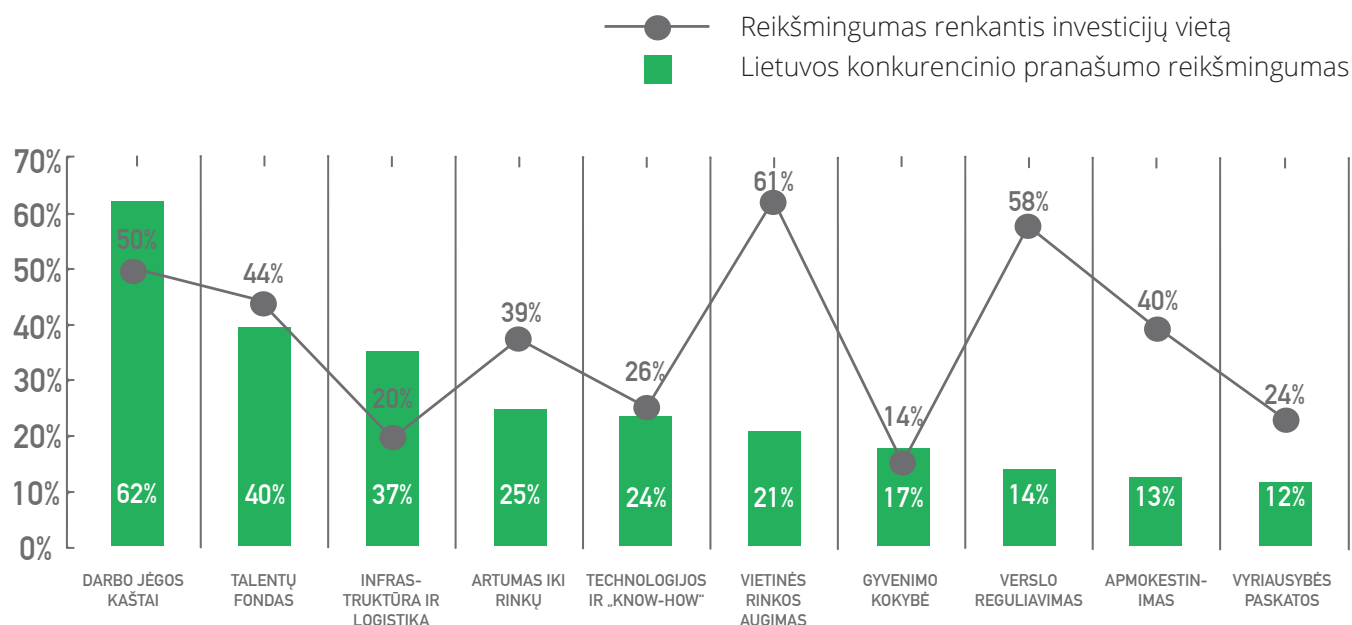
sukurti tinkamas perkvalifikavimo programas ir iš pagrindų reformuoti aukštojo mokslo sistemą atsižvelgiant į ilgalaikius darbo rinkos poreikius ir užtikrinant reikiamų specialistų paruošimą. Taip būtų galima iškart išspręsti dvi – nedarbo bei kvalifikuotos darbo jėgos stygiaus – problemas. Be kita ko, jei neįmanoma surasti reikiamos kvalifikacijos specialistų šalyje, būtina supaprastinti migracijos procesus, kad verslas galėtų lengviau pritraukti profesionalus iš užsienio, kurie Lietuvoje kurtų aukštą pridėtinę vertę.



6 lentelė: Sritys, keliančios problemų kasdienėje veikloje, LIPI 2015 m. IV ketv.

# LIETUVOS KONKURENCINIAI PRANAŠUMAI

Žmonės yra didžiausias Lietuvos turtas, bet, norint tai išlaikyti, reikia investicijų.



7 lentelė: Faktoriai lemiantys investicinius sprendimus ir Lietuvos konkurenciniai pranašumai, LIPI 2015 m. IV ketv.

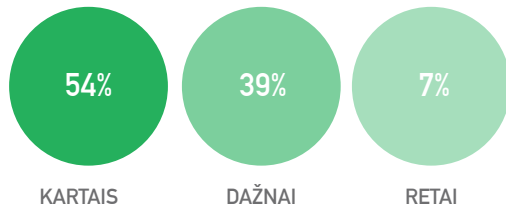
Grafike matoma, jog pagrindiniai Lietuvos konkurenciniai pranašumai išlieka tie patys – darbo jėgos kaštai, talentų fondas bei infrastruktūra ir logistika. Įdomu, kad darbo jėgos kaštų svarba nuosekliai mažėja – procentas apklaustųjų, pažymėjusių šį faktorių kaip Lietuvos konkurencinį pranašumą nuo 74% 2014-ųjų antrą ketvirtį nukrito iki 62% šį ketvirtį. Tai ženklas, kad pragyvenimo lygis Lietuvoje vežasi senąsias vakarų Europos ekonomikas, bei priminimas, kad sunku nuolat išlaikyti šį konkurencinį pranašumą. Būtina dėti pastangas vystyti kitas stipriąsias puses, jei norima, kad Lietuva išlaikytų patrauklumą

globalios konkurencijos sąlygomis. Grafike aiškiai matyti sritys, kuriose Lietuvai reikia labiausiai pasitempti ir kurios turi didžiausią potencialą. Padidinti vietinės rinkos paklausą nėra lengva. Kita vertus, sritys, tiesiogiai priklausančios nuo viešojo sektoriaus, tokios kaip verslo reguliavimas ir apmokestinimas, taip pat akivaizdžiai mažina šalies ekonominį potencialą. Atitinkamai 58% ir 40% apklaustųjų įvardijo šiuos aspektus kaip darančius itin didelę reikšmę sprendimui, kur investuoti. Atitinkamai vos 14% ir 13% mano, kad šiose srityse Lietuva yra patrauklesnė už konkuruojančias rinkas.

# PAPILDOMOS ĮŽVALGOS

## Naujasis socialinis modelis ir darbo kodeksas – pritaikyti XXI amžiui

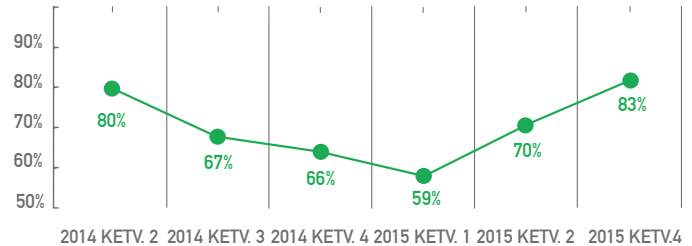
**Kaip dažnai jūsų įmonė patiria keblumų dėl nelankstaus darbo santykių reguliavimo Lietuvoje?**



8 lentelė: Problemos, patiriamos dėl nelankstaus darbo santykių, LIPI 2015 m. IV ketv.

Įmonių buvo klausiama, kaip dažnai jos susiduria su problemomis dėl nelankstaus darbo santykių, ir gauti rezultatai nedžiugina. Vos 7% pripažino, jog su tokiais keblumais nesusiduria, kai tuo tarpu kiti šias problemas sprendžia arba kartais (54%), arba dažnai (39%). Nėgana to, darbo santykių reguliavimas ankstesniuose tyrimuose nuolatos buvo įvardijamas kaip prioritetinė sritis,

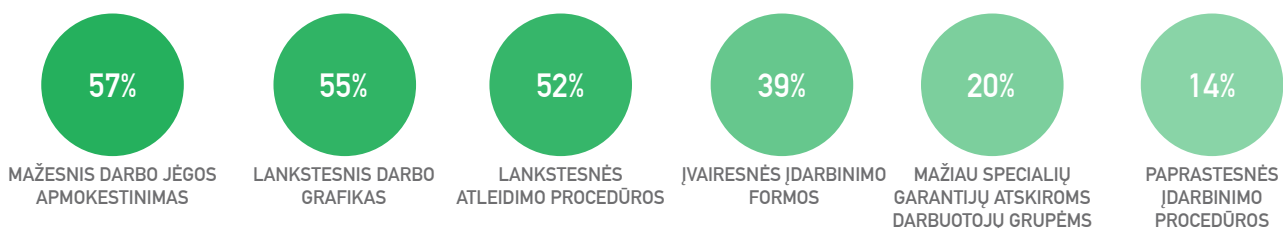
**Kuri sritis, jūsų nuomone, reikalauja daugiausiai dėmesio ir tobulinimo? Darbo santykių reguliavimas**



9 lentelė: Darbo santykiai, kaip labiausiai reformų reikalaujanti sritis, LIPI 2015 m. IV ketv.

reikalaujanti pokyčių. Neseniai paskelbtame Pasaulio ekonomikos forumo konkurencingumo reitinge matyti, kad yra 6 indikatoriai, pagal kuriuos Lietuva nepatenka net į pirmąjį šimtuką. 5 iš jų susiję su darbo rinkos efektyvumu. Taigi, norint didinti savo svarbą pasaulinėje rinkoje, Lietuvai būtinos reformos šioje srityje

## Kurie iš šių faktorių labiausiai paskatintų jūsų įmonę kurti naujas darbo vietas?

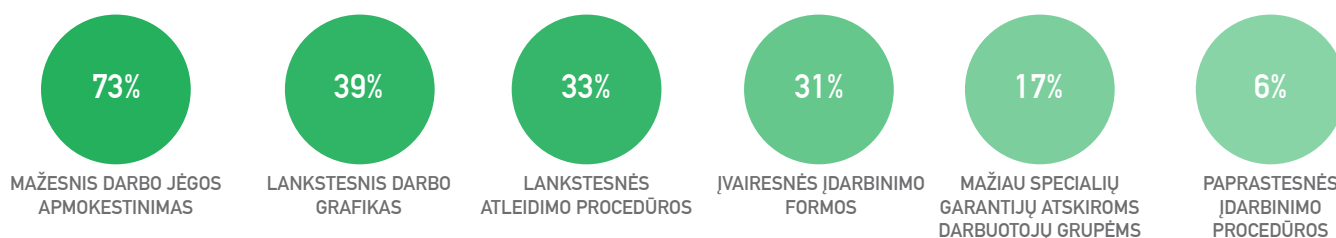


10 lentelė: Faktoriai, kurie paskatintų darbo vietų kūrimą, LIPI 2015 m. IV ketv.

Paklausus apie konkrečius darbo santykių nelankstumo aspektus, trukdančius kurti naujas darbo vietas, respondentų nuomonė sutapo dėl trijų esminių problemų, kurių sprendimas žymiai paspartintų naujų darbuotojų samdymą:

57% paminėjo sumažintą darbo jėgos apmokestinimą, 55% – lankstesnę darbo grafiką, o 52% nurodė lankstesnių atleidimo procedūrų svarbą.

## Kurie iš šių faktorių labiausiai paskatintų jūsų įmonę didinti atlyginimus?

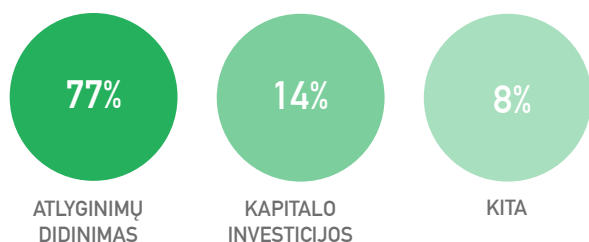


11 lentelė: Faktoriai, kurie paskatintų atlyginimų augimą, LIPI 2015 m. IV ketv.

Galimam atlyginimų augimui daugiausiai įtakos turi lygiai tos pačios priežastys, tik skirtingomis proporcijomis. Akivaizdžiausia kliūtis – perteklinis darbo jėgos apmokestinimas. Stebėtina, kokie iš tiesų dideli yra darbo vietos sukūrimo kaštai, lyginant su neto atlyginimu, kurį gauna darbuotojas. Nepaisant to, maži darbo

jėgos kaštai vis vien išlieka pagrindiniu Lietuvos konkurenciniu pranašumu, tačiau tokia situacija ilgai neišsilaikys. Kitos paminėtos sąlygos, kurios leistų augti atlyginimams, yra lankstesnės darbo valandos (39%), lankstesnės atleidimo procedūros (33%) bei įvairesnės įdarbinimo formos (31%).

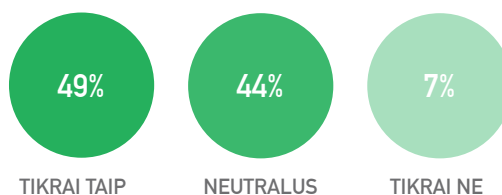
## Siūlymas įteisinti Sodros įmokų lubas



12 lentelė: Kur būtų panaudotos sutaupytos lėšos, LIPI 2015 m. IV ketv.

Viena iš konkrečių priemonių, siekiant spręsti perteklinio apmokestinimo problemą, galėtų būti Sodros įmokų lubų nustatymas. Tai leistų darbdaviams sumažinti savo veiklos kaštus, pritraukti itin aukštos kvalifikacijos specialistus, kuriančius didelę pridėtinę vertę ir pasiūlyti jiems patrauklų atlyginimą. Net 77% apklaustųjų nurodė, kad įvedus Sodros įmokos lubas ir tokiu būdu sutaupius papildomų lėšų, jie jas pirmiausia skirtų atlyginimų kėlimui. 14% respondentų lėšas nukreiptų kapitalo investicijoms, o likusieji – dividendams, pelningumo gerinimui bei darbuotojų kvalifikacijos kėlimui.

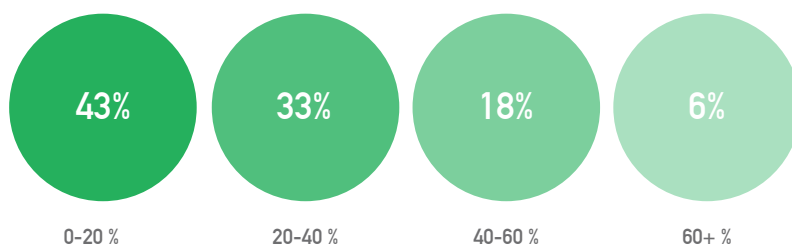
## Siūlymas sujungti darbdavio ir darbuotojų įmokas Sodrai



13 lentelė: Pritarimas Sodros įmokų sujungimui, LIPI 2015 m. IV ketv.

Investuotojų buvo paklausta, ar jie pritartų siūlymui sujungti darbdavio ir darbuotojo įmokas Sodrai ir vaizduoti jas atlyginimo lapeliuose. Tokiu būdu padidėtų atlyginimas „ant popieriaus“, o atlyginimas „į rankas“, kurį gauna darbuotojai, išliktų nepakitęs. Tik 7% įmonių vadovų nepalaiko tokio siūlymo. 44% neturi aiškaus nusistatymo, o beveik pusė apklaustųjų (49%) tokį siūlymą stipriai palaiko. Šis siūlymas teikiamas todėl, kad didelė dalis žmonių nesuvokia tikrosios darbo vietos kainos. Kai Sodros įmokos, kurias sumoka darbdavys, nėra matomos algalapiuose, darbuotojai žymiai lengviau sutinka jų atsisakyti dėl papildomų priedų, mokamų vokeliuose, nesuprasdami, kad iš tiesų jie vagia iš patys savęs, prarasdami teisę į didesnę pensiją ir kitas socialines garantijas.

## Vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimas

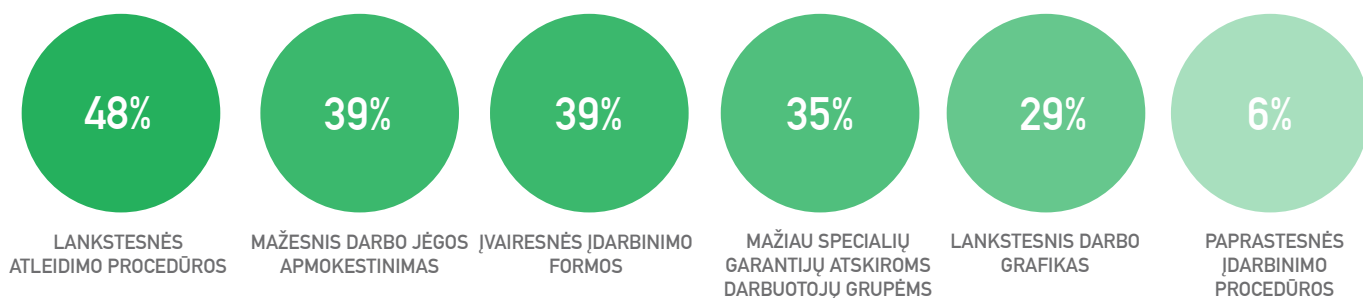


14 lentelė: Darbuotojų vyresnių nei 40 dalis įmonėje, LIPI 2015 m. IV ketv.

Tyrimo metu taip pat apžvelgtas žmonių, vyresnių nei 40 metų amžiaus, patrauklumas darbo rinkoje. Paaiškėjo, kad dauguma apklaustų įmonių turi gan jauną kolektyvą – ketvirtadalis nurodė, kad vyresni nei 40 metų darbuotojai jų įmonėse sudaro mažiau nei dešimtadalį personalo.

Kaip matyti lentelėje daugiau nei 40% apklaustųjų nurodė, kad jų įmonėje vyresnių darbuotojų skaičius nesiekia 20-ies procentų. 91% nurodė, kad jų įmonėse daugiau darbuotojų, jaunesnių nei 40 metų amžiaus. Valdžia, kurdama specialias garantijas tam tikroms darbuotojų grupėms, siekia pagerinti

jų padėtį darbo rinkoje, tačiau dažnai tokios pastangos duoda priešingų rezultatų. Intencija aiški – kuo daugiau garantijų, tuo darbuotojui geriau, tačiau perteklinės garantijos atbaido darbdavius nuo darbo vietų kūrimo. Kas antras darbdavys (48%) mano, kad sudėtingos atleidimo procedūros didina darbo vietos riziką ir yra pagrindinė priežastis trukdanti į darbo vietas priimti vyresnius asmenis. Lankstesnės atleidimo procedūros skatintų įdarbinti daugiau žmonių, vyresnių nei 40 m. Darbuotojas neturi jokios naudos iš garantijų, jei dėl jų jis apskritai nėra samdomas.



15 lentelė: Faktoriai, kurie paskatintų įdarbinti vyresnius nei 40-ies, LIPI 2015 m. IV ketv.

Maždaug trečdalis vadovų sako, kad įvairesnės įdarbinimo formos (39%), sumažintas darbo vietos apmokestinimas (39%) ir mažiau specialių garantijų (35%) leistų jiems įdarbinti daugiau

vyresnio amžiaus žmonių. Svarbu paminėti, kad dalis darbdavių nurodė, jog amžius nėra svarbus kriterijus priimant sprendimus dėl kandidatų tinkamumą užimti tam tikrą poziciją.