



Дослідження ринку праці 2024–2025:

ЗАПИТ БІЗНЕСУ, ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЯ ВПЛИВУ

2024-2025



Дослідження ринку праці 2024–2025:

ЗАПИТ БІЗНЕСУ, ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЯ ВПЛИВУ

Цей звіт підготовлено за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України та Helvetas Swiss Intercooperation.

Звіт базується на результатах масштабного опитування роботодавців, яке здійснено Департаментом аналізу ринку праці та моніторингу ефективності програм зайнятості Державного центру зайнятості в усіх підконтрольних Україні районах.



Київ 2025

- © Державна служба зайнятості України, 2025
- © Helvetas Swiss Intercooperation, 2025

Обкладинка: зображення від Freepik

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РЕЗЮМЕ	6
ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	9
1. ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ	11
1.1 Економічні чинники змін	11
1.2 Кількість суб'єктів господарювання	12
1.3 Динаміка кількості працівників	12
1.4 Вікова структура зайнятості	14
1.5 Професійна структура зайнятості	15
1.6 Режим роботи.....	16
2. ПОТОЧНІ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ КАДРОВІ ПОТРЕБИ	18
2.1 Наявні потреби в працівниках	18
2.2 Перспективний найм у 2025 році	22
2.3 Професійна структура найму у 2025 році	27
2.4 Затребувані професії	28
2.5 Очікувані зміни оплати праці	29
2.6 Труднощі підбору працівників	31
3. ЗАЙНЯТИСТЬ УРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ	34
3.1. Уразливі групи в структурі зайнятості	34
3.2. Особливості найму працівників уразливих груп	34
3.3 Перешкоди для працевлаштування уразливих груп	35
3.4 Необхідна підтримка для працевлаштування уразливих груп	38
4. НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ	40
5. ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ	42
6. ПОСЛУГИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	44
7.ДОДАТКИ.....	47
7.1 Методологія дослідження	47
7.2 Особливості проведення опитування	48
7.3 Анкета опитування	50
7.4 Штатна чисельність працівників за регіонами, %	57
7.5 Професійна структура зайнятості за регіонами, %	58

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВЕД – вид економічної діяльності

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ЗСУ – Збройні сили України

ПОУ – підприємства, установи, організації

ПФУ – Пенсійний фонд України

УБД - учасники бойових дій

ФОП – фізична особа – підприємець

ПЕРЕДМОВА

Військовий стан в Україні суттєво змінив економічні процеси, ринок праці та потреби роботодавців. В умовах повномасштабної війни бізнес зіткнувся з численними викликами, такими як руйнування підприємств, масова зовнішня міграція, мобілізація, зміни в логістиці та доступі до ресурсів, дефіцит кадрів. Війна мала значний вплив на економічну активність та ринок праці: фізичні руйнування підприємств та інфраструктури, зміни у структурі зайнятості, перерозподіл робочої сили між областями внаслідок внутрішньої міграції та релокації бізнесу у безпечніші регіони, зменшення економічної активності у прифронтових зонах.

Військові дії на території країни потребують відновлення критично важливих секторів економіки: переробна промисловість – задля забезпечення внутрішнього виробництва товарів першої необхідності, будівництво – для відновлення зруйнованої інфраструктури та житлового фонду, охорона здоров'я – через високий попит на медичних працівників та соціальних працівників, освіта – у зв'язку з дефіцитом педагогів та впровадження дистанційного навчання.

Для вивчення поточної та перспективної потреби роботодавців у працівниках, перспектив розвитку ринку праці, прогнозування зайнятості та аналізу змін у структурі попиту на працівників, а також виявлення можливих бар'єрів та програм підтримки для працевлаштування вразливих категорій людей, Державною службою зайнятості було організовано опитування, у якому взяли участь 54,7 тис. роботодавців.

Ключові фактори, що обумовили проведення дослідження:

- відновлення економіки після війни та підтримка критично важливих секторів;
- зміни у структурі зайнятості через мобілізацію та релокацію підприємств;
- дефіцит робочої сили у сфері охорони здоров'я, освіти, виробництва та будівництва;
- вплив державних програм на розвиток бізнесу.

Метою опитування стала оцінка ситуації на ринку праці України у 2024 та прогноз на 2025 рік, визначення галузей з найбільшим попитом на працівників та виявлення ключових тенденцій у зміні потреб роботодавців.

Основними завданнями проведення опитування були:

- виявлення регіональних особливостей ринку праці та факторів, що впливають на зайнятість;
- оцінка поточного стану та динаміки розвитку бізнесу в Україні в умовах воєнного стану;
- визначення професійних потреб роботодавців;
- виявлення ключових проблем підбору кадрів, з якими стикаються підприємства різних секторів економіки;
- виявлення перешкод та можливих напрямків підтримки інтеграції вразливих верств населення на ринку праці.

Опитування роботодавців тривало з 17 грудня 2024 року по 31 січня 2025 року в онлайн форматі. До опитування планувалось залучити 59,8 тис. роботодавців. Критерієм відбору підприємств була належність до економічно активних підприємств з середньообліковою чисельністю 10 і більше осіб (за даними звітів ПФУ станом на 01.07.2024 року). До опитування не залучались підприємства, що належать або дотичні до оборонного комплексу, або знаходяться на непідконтрольній території України.

Вибірка опитування є репрезентативною на рівні областей. Похибка вибірки для території України, де проводилось опитування, становить 0,4%. Похибки регіональних вибірок становлять від 1,03% до 7,79%. Похибки галузевих вибірок становлять від 0,91% до 6,18%.

РЕЗЮМЕ

Український ринок праці перебуває у стані трансформації, зумовленому війною. Основні виклики – нестача кваліфікованих кадрів, невизначеність економічної ситуації та демографічні зміни. Основний попит у 2025 році буде зосереджений на робітничих спеціальностях, у той час як нові робочі місця створюватимуть переважно малі та середні підприємства. Великі підприємства продовжують домінувати у створенні вакансій, але стикаються з гострим дефіцитом кваліфікованих кадрів.

Загальні тенденції

Воєнний стан в Україні суттєво змінив ринок праці, спричинивши міграцію населення, мобілізацію, руйнування підприємств та зміну економічних пріоритетів. Загальний рівень зайнятості зменшився, а економічне відновлення уповільнилося. ВВП у 2024 році зріс на 4%, проте економічні очікування залишаються нестабільними. Найбільше постраждали промисловість, транспорт та будівництво, водночас сектор інформаційних технологій, торгівля демонструють відносну стійкість. Сектор енергетики також залишається стабільним не заважаючи на втрати. Ринок праці вкрай гостро відчуває на собі виклики війни, під час відновлення економіки попит на робочу силу постійно зростає, а пропозиція, навпаки, скорочувалась.

Структура зайнятості

Основна частка працівників належить до вікової групи 25-60 років (80,5%). Молодь до 25 років становить лише 6,4%, що свідчить про складнощі з залученням молодих кадрів. Найбільше старших працівників зосереджено у сфері водопостачання, освіти та медицини, що створює ризики кадрового дефіциту в майбутньому. За результатами опитування протягом 2024 року відбулось зменшення штатної чисельності на 1,1%. Серед професійних



Зображення від Freepik

груп найчисленнішою групою працівників є кваліфіковані робітники, відповідно попит на кваліфікованих працівників залишається високим.

Вакансії та кадрові потреби

На момент опитування в Україні було понад 116 тис. відкритих вакансій, причому найбільша їх частка припадала на великі підприємства (52,6%). Найбільший попит спостерігається у сферах охорони здоров'я, транспорту, водопостачання та переробної промисловості. Основна причина наявності великої кількості вакансій – дефіцит кадрів, а не економічне зростання. Великі підприємства частіше стикаються з дефіцитом кадрів, особливо виробничих і технічних професій. Малі та середні підприємства також мають труднощі, але вони більш гнучкі у пошуку альтернативних рішень. Для подолання дефіциту кадрів все більше роботодавців розглядають залучення до роботи жінок до умовно чоловічих професій. Також для вирішення кадрових проблем роботодавці розглядають залучення до праці іноземних громадян, але їх частка залишається невеликою.

Перспективи найму у 2025 році

Лише 32,1% роботодавців планують наймати працівників у 2025 році, переважно для заповнення вже відкритих вакансій. Основні плани зростання припадають на малі та середні підприємства, що створюватимуть нові робочі місця. Найбільш затребувані професії – кваліфіковані робітники, машиністи, водії, швачки, слюсарі та працівники сфери послуг. Найбільший попит на нові робочі місця очікується у сферах готельно-ресторанного бізнесу, будівництва, агропромислового комплексу та ІТ.

Труднощі підбору кадрів

31,7% роботодавців зіткнулися з проблемами пошуку персоналу, особливо великі підприємства (56,5%). Основні причини: дефіцит кадрів, мобілізація, завищені очікування претендентів щодо зарплати та недостатня кваліфікація кандидатів. Найбільші труднощі відчувають підприємства водопостачання, енергетики та промисловості. У малому бізнесі труднощі найму часто пов'язані з низькою привабливістю умов праці та відсутністю довгострокових гарантій для працівників. В умовах труднощів із додатковим набором персоналу більшість роботодавців змушені шукати альтернативні способи утримання та мотивації наявних співробітників.

Більше половини підприємств реалізують соціальні програми підтримки, розуміючи, що турбота про працівників позитивно впливає на їх лояльність до компанії. Гострий дефіцит кадрів і заробітна плата залишається одним з ключових питань для найманих працівників, але за даними опитування лише 35% роботодавців планують збільшення заробітної плати у 2025 році. Поєднання соціальної підтримки, конкурентної оплати праці та можливостей для розвитку співробітників стає дієвою стратегією в умовах складної ситуації на ринку праці.

Інтеграція вразливих груп

Питання забезпечення зайнятості уразливих груп населення залишається у фокусі уваги служби зайнятості. За результатами опитування, у складі працівників –6,1% людей з інвалідністю, 2,6% від загальної кількості працівників становлять внутрішньо переміщені особи та 1,1% – ветерани (ветеранки). Значна кількість роботодавців готові приймати на роботу працівників уразливих верств населення навіть при відсутності додаткових програм підтримки їх працевлаштування, що свідчить про високу соціальну відповідальність бізнесу та

прагнення до створення інклюзивного робочого середовища. Роботодавці не лише виконують нормативні вимоги, а й усвідомлюють цінність залучення до роботи осіб з різним життєвим досвідом, що сприяє підвищенню корпоративної культури та покращенню соціального іміджу компаній. При цьому компанії з великим штатом працівників часто мають більше ресурсів для адаптації робочих місць і створення умов для комфортної роботи людей з інвалідністю, ВПО та ветеранів (ветеранок).

Показовою є готовність роботодавців до працевлаштування людей з інвалідністю, ВПО та ветеранів (ветеранок). Понад 66,6% роботодавців готові наймати людей з інвалідністю, 78,6% – внутрішньо переміщених осіб, 71,9% – ветеранів (ветеранок). Великі підприємства демонструють більшу відкритість до найму таких категорій, водночас малий бізнес більш обережний через обмежені ресурси для адаптації нових працівників.

Попри позитивні тенденції існують й виклики: певна частина роботодавців все ж відзначає перешкоди для працевлаштування уразливих груп, зокрема через брак кваліфікації, потребу у спеціальних умовах праці чи необхідність додаткових заходів соціалізації. Тому важливо продовжувати розвивати програми підтримки, що допоможуть подолати бар'єри для цих категорій населення.

Навчання персоналу

Організація навчання персоналу є ключовим елементом успішного функціонування сучасних підприємств. В умовах швидких змін на ринку праці, технологічного прогресу та підвищення вимог до якості послуг і продукції, навчання працівників стає стратегічною необхідністю. Навчання працівників дозволяє підприємству розвиватися, залишатися конкурентоспроможним та досягати поставлених цілей. Однією з ключових тенденцій є зростаюча роль підприємств у навчанні персоналу. Так, за результатами опитування, 31,4% роботодавців організовували навчання персоналу. Великі компанії дедалі частіше впроваджують власні навчальні програми для заповнення вакансій та адаптації працівників до змін у виробничих процесах. Натомість малий та середній бізнес стикається з труднощами у фінансуванні навчання, що обмежує їхні можливості у підготовці кваліфікованих працівників.

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Ринок праці України продовжує зазнавати значних трансформацій, зумовлених війною, демографічними змінами та технологічним розвитком. Дефіцит кадрів, розрив між очікуваннями претендентів і реальними можливостями підприємств, а також недостатній рівень кваліфікації працівників є основними викликами. Водночас, підприємства демонструють високу адаптивність, а ринок праці стає більш соціально орієнтованим.

Реалізація комплексної стратегії підтримки зайнятості, розвитку професійної освіти та підвищення кваліфікації сприятиме більш ефективному функціонуванню ринку праці та забезпечить кращий баланс між попитом і пропозицією у 2025 році.

Результати опитування роботодавців відобразили як позитивні, так і проблемні аспекти функціонування ринку праці в Україні. Дослідження дало змогу оцінити поточний стан зайнятості, виявити сильні сторони бізнес-середовища та визначити основні виклики, з якими стикаються роботодавці та працівники у 2025 році.

Позитивні тенденції

Стійкість бізнесу. Попри складні умови воєнного стану та економічні виклики, значна частина підприємств продовжує працювати та навіть розширювати свою діяльність. Багато роботодавців планують збільшувати чисельність найманих працівників у 2025 році, що свідчить про адаптацію бізнесу до нових реалій та стабілізацію ринку праці.

Соціальна відповідальність. Українські підприємства активно підтримують інтеграцію вразливих груп населення до ринку праці, включаючи людей з інвалідністю, ветеранів (ветеранок), внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та людей віком 60+. Такий підхід сприяє соціальній згуртованості та підвищенню економічної активності цих категорій.



Зображення від Freepik

Співпраця з Державною службою зайнятості (ДСЗ). Роботодавці все частіше звертаються до ДСЗ для підбору персоналу, що сприяє ефективному заповненню вакансій та зменшує навантаження на HR-відділи компаній.

Основні виклики ринку праці

Дефіцит кваліфікованих кадрів. Критичним викликом залишається нестача фахівців, особливо так званих «чоловічих» професій. Мобілізація, трудова міграція та демографічні зміни значно посилили дефіцит робочої сили у будівництві, транспорті, енергетиці та промисловості.

Недостатня кваліфікація кандидатів. Багато претендентів не відповідають вимогам роботодавців через низький рівень підготовки або відсутність необхідного досвіду. Це ускладнює процес працевлаштування навіть за наявності відкритих вакансій.

Завищені очікування щодо заробітної плати. Близько 35% роботодавців планують підвищення рівня оплати праці у 2025 році, однак значна частина претендентів має нереалістичні фінансові очікування, що створює розрив між попитом і пропозицією на ринку праці.

Рекомендації для балансування ринку праці

Залучення жінок у технічні професії. Руйнування гендерних стереотипів та розширення можливостей для жінок у таких сферах, як будівництво, транспорт та енергетика, сприятиме зменшенню дефіциту кадрів. Для цього необхідно впроваджувати програми перенавчання та підвищення кваліфікації.

Підтримка працевлаштування людей віком 60+. Необхідно створювати умови для залучення старших працівників, зокрема через адаптацію робочих місць, гнучкий графік та спеціальні освітні програми для перекваліфікації.

Інтеграція ветеранів (ветеранок) та людей з інвалідністю. Важливо розширити спеціалізовані програми адаптації для ветеранів, а також надавати консультаційну підтримку роботодавцям щодо створення інклюзивного робочого середовища.

Розвиток навчання та професійної освіти. Необхідно адаптувати навчальні програми до потреб ринку праці, розширювати співпрацю між підприємствами та освітніми закладами. Важливими напрямками є підтримка дуальної освіти, стажувань та учнівських практик.

Підтримка малого та середнього бізнесу. Розширення доступу до фінансування, кредитних та грантових програм для підприємців сприятиме створенню нових робочих місць. Також необхідно розвивати навчальні програми з підприємництва для малого бізнесу.

Оптимізація роботи ДСЗ. Збільшення довіри до ДСЗ потребує активної співпраці з роботодавцями, індивідуального підходу до кожної компанії та ретельного аналізу потреб ринку праці.

Підвищення обізнаності шукачів роботи. Інформаційні кампанії щодо затребуваних професій та галузей допоможуть претендентам будувати кар'єрні стратегії, а консультації та тренінги – краще підготуватися до працевлаштування.

1. ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ЗМІН

У 2024 році економічне відновлення в Україні сповільнилося. Зростання ВВП країни очікується на рівні близько 4% у річному вимірі. Ділові очікування сягнули найвищого рівня з початку повномасштабної війни, але більшу частину року залишалися негативними. Провідні українські та іноземні аналітичні команди очікують, що у 2025 році відчутна очікувана девальвація на рівні 8% та зростання реального ВВП на 3,5% (середнє), що дозволить номінальному ВВП досягти майже \$200 млрд¹.

Інфляція стрімко зростала, оскільки ставки відповідали політичному тренду. Втім, міжнародні резерви зросли до \$43,8 млрд. Протягом 2024 року спостерігалось стійке зростання депозитів, збільшення державних запозичень та кредитування, зумовлене відновленням економіки.

Війна загалом не справила негативного впливу на стан банківської системи. Показники достатності капіталу та ліквідності в рази перевищують нормативні значення. За наявними оцінками, прибуток банківської системи до оподаткування за 2024 рік становитиме близько 200 млрд грн. Банківська система має суттєвий потенціал для розширення кредитування, що є одним із чинників відновлення економіки².

В основних секторах економіки протягом 2024 року ситуація залишалась відносно стабільною. Експорт сільськогосподарської продукції зріс на 20% у 2024 році, а морська логістика забезпечила стабільний експорт пшениці та кукурудзи протягом усього року. Експорт товарів сягнув \$41,7 млрд у 2024 році, а експорт послуг за 11 місяців зріс на 4% рік-до-року до \$15,6 млрд. Виробництво сталі зросло на 22% у 2024 році, але очікується, що у 2025 році відбудеться його скорочення впаде через зниження світових цін та дефіцит коксівного вугілля.

Найбільш складна ситуація відзначається у секторі енергетики через продовження терористичних атак росії на енергетичну інфраструктуру країни. У 2024 році через російські атаки Україна втратила 10 ГВт електрогенеруючих потужностей. Тим не менш імпорт та швидкі ремонти допомогли енергетичній системі вистояти.

Загальний індекс очікувань ділової активності з листопада 2024 року (49,4) почав поступово знижуватись і станом на січень 2025 складає 41 пункт. Найменш оптимістичні прогнози щодо ділової активності у будівництві – секторальний індекс складає 37,2 (листопад – 43,6), що більш за все пов'язано з сезонним сповільненням робіт. Будівельники суттєво зменшили очікування щодо обсягів будівництва, обсягів закупівлі сировини і матеріалів.

Чинниками, що стримують ділову активність, залишаються посилення обстрілів інфраструктури, ризик подальших атак на енергетичні об'єкти, зростання витрат бізнесу на енергію, оплату праці та логістику, підвищення цін на паливо, дефіцит кваліфікованих кадрів, пришвидшення темпів інфляції³.

¹Огляд економіки у грудні 2024. Підсумки за рік // Центр економічної стратегії. URL:// ces.org.ua

²Економічні підсумки 2024 року та завдання на 2025-й // <https://epravda.com.ua/experts/ekonomichni-pidsumki-2024-roku-ta-zavdannya-na-2025-y-801447/>

³Щомісячні опитування роботодавців України// Національний банк України. URL:// bank.gov.ua/

1.2. КІЛЬКІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

За даними ПФУ, кількість суб'єктів господарювання за даними звітів за вересень 2024 року складає 571,8 тис. підприємств. Найбільша кількість суб'єктів господарювання зосереджена в м. Київ, Дніпропетровській та Львівській областях – 35,1%. За розмірами: 85,3 % припадають на мікропідприємства, 10,2% – на малі, 3,6% – на середні, і 0,9% на великі підприємства. За видами економічної діяльності: найбільше суб'єктів господарювання належить до оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів – 36,3%, переробної промисловості – 8,5%, операцій з нерухомим майном – 5,8%.

Протягом 2024 року кількість підприємств в Україні не зазнала істотних змін. Проте після значного скорочення кількості підприємств, яке мало місце у 2022 році, протягом усього періоду визначається поступове зростання їх кількості.

1.3. ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

За даними опитування, протягом 2024 року штатна кількість працівників скоротилась на 1.1%. Загальна частка підприємств, що зазначили скорочення штатної кількості працівників, становила 30%. Відповідно збільшення штату зазначили 28%, а 42% вказали на відсутність змін (Рис. 1). Найбільша частка підприємств, що збільшили кількість працівників, належить до сегменту великих підприємств (43%), в той час як найбільша частка скорочення припадає на мікропідприємства⁴.

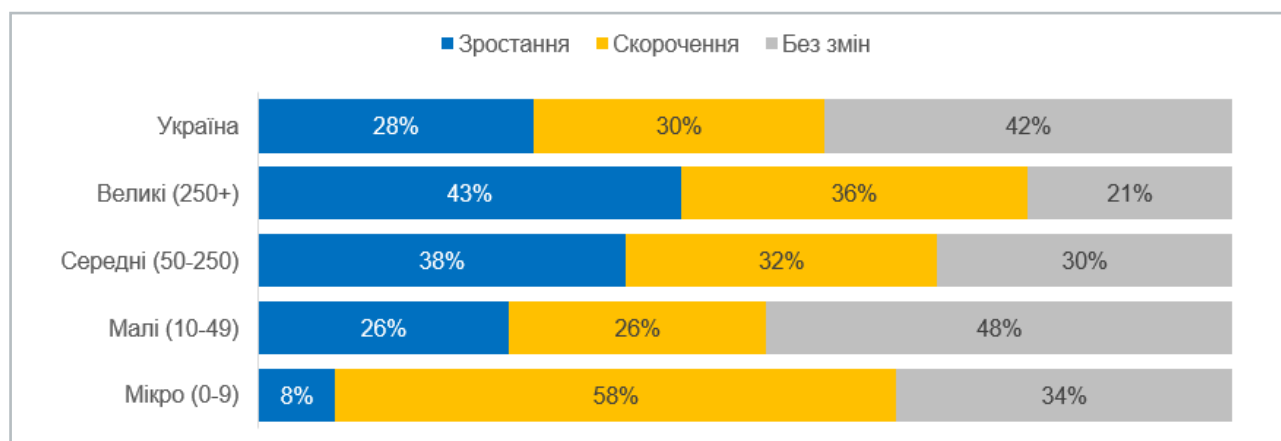


Рис. 1. Зміни штатної чисельності працівників у 2024 році за розміром підприємств, %

Протягом 2024 року кількість великих підприємств зменшилась на 2%, на 0,2% та 0,5% відповідно зменшилась кількість середніх та малих підприємств, кількість мікропідприємств збільшилась на 8,9%.

Варто відзначити, що 3,5% підприємств перейшли до більшої за розміром групи підприємств через зростання кількості працівників. Зокрема понад 2% мікропідприємств зросли до рівня малих, а 1% малих зросли до рівня середніх. Також відзначаються окремі випадки відкриття нових великих підприємств.

⁴ Не зважаючи на те, що у вибірку не були включені підприємства з чисельністю до 10 осіб, значна частина малих підприємств відзначили, що протягом року скоротили кількість працівників та, відповідно, були віднесені до мікропідприємств.

У загальному обсязі приросту чисельності працівників на великі підприємства припадає 43,1% в той час як на середні, малі та мікро підприємства – 57%, майже 25% з них – на малий та мікро бізнес. Водночас обсяги скорочення штатної кількості працівників, що загалом переважували обсяги приросту, більшою мірою припали на сегмент малого та середнього бізнесу. На великі підприємства припало 36% загального обсягу скорочення (Рис. 2).

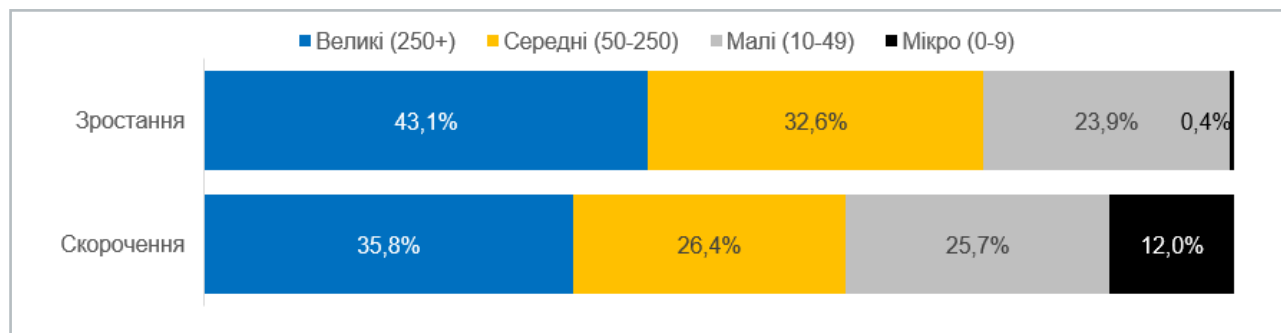


Рис. 2. Розподіл загального обсягу зростання і скорочення штату працівників, за розміром підприємств, %

Вочевидь, великі підприємства відіграють стабілізуючу роль у зайнятості, оскільки забезпечують значну частку приросту чисельності працівників, а їхній внесок у загальне скорочення штатної чисельності менший, ніж у сегменті малого та середнього бізнесу. Така ситуація може свідчити про відносну стійкість великих компаній до економічних труднощів та змін на ринку праці. На відміну від великих підприємств, малий та середній бізнес демонструє більшу динаміку, але водночас і вразливість до кризових явищ. Загалом сумірні обсяги скорочення та зростання кількості працівників на підприємствах є ознакою поступової реструктуризації економіки, де малі та середні підприємства змушені швидко адаптуватися до змін або згорнути діяльність, тоді як великі підприємства концентрують кадрові ресурси та продовжують розширювати штат, що напевно пояснюється переходом економіки на військові рейки. Це може свідчити як про перерозподіл робочої сили у бік стабільніших структур, так і про посилення корпоративної концентрації ринку праці.

Протягом 2024 року у 8 регіонах відбулось збільшення чисельності працівників в межах 2%. Найбільше у Закарпатській, Львівській та Миколаївській областях. Менш помітне зростання чисельності працівників відзначається у Полтавській, Київській, Тернопільській та Хмельницькій областях, а також м. Києві. У інших регіонах чисельність працівників знижується, найбільше у Донецькій і Луганській областях⁵.

Збільшення чисельності працівників відбулось у секторах: інформація та телекомунікації, оптова та роздрібна торгівля, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок, постачання електроенергії, газу, пари, кондиційованого повітря, будівництво. Найбільше зменшення чисельності – у видобувній промисловості, транспорті, державному управлінні.

Окремо варто підкреслити, що певна частка скорочення є наслідком неможливості заповнення відкритих вакансій, що тягне за собою скорочення посад. За результатами опитування 23,8% підприємств вказали на наявність понад 116 тис. вакансій, що були відкриті на підприємствах на момент опитування. Водночас більше половини загальної кількості вакансій (54,6%) були заявлені підприємствами, які у 2024 році скоротили кількість працівників (41%) або не мали змін у кількості працівників (14,5%). Детальний аналіз вакансій, наявних на момент опитування, подано у розділі 2.1.

⁵ Див. Додаток 7.4. Штатна чисельність працівників за регіонами, %

1.4. ВІКОВА СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ

Результати опитування свідчать, що в структурі зайнятості основною віковою групою лишаються працівники від 25 до 60 років – близько 80,5%. Частка молоді віком до 25 років на підприємствах складає 6,4%, що вдвічі менше за частку осіб віком старше 60 років (13,1%). Найбільша частка молоді в структурі зайнятості відзначається в секторі тимчасового розміщування й організації харчування – 25,8%. Найбільша частка працівників старшого віку відзначається у секторі водопостачання – 26,2%. Вікова структура працівників відображена в Табл. 1.

Вид економічної діяльності	Частка працівників віком понад 60 років	Частка працівників віком до 25
Переробна промисловість	11,3	5,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	16,8	5,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	7,3	11,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	10,7	4,6
Освіта	18,7	4,9
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12,5	4,9
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	16,8	4,3
Будівництво	11,5	5,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14,8	6,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	17,7	5,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	13,8	5,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	8,0	4,6
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	26,2	2,0
Фінансова та страхова діяльність	5,6	10,2
Інформація та телекомунікації	5,1	8,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	19,7	7,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	7,9	25,8
Операції з нерухомим майном	17,3	6,1
Надання інших видів послуг	17,2	5,5

Табл. 1. Вікова структура працівників у 2024 році за видами економічної діяльності, %

Можна констатувати наявність суттєвих диспропорцій у віковій структурі працівників різних секторів, що загалом може характеризувати пріоритети зайнятості молоді. Вочевидь сектори громадського харчування та торгівлі є ключовими для першого працевлаштування молоді, але вони часто є лише перехідними місцями роботи. Фінансовий та ІТ-сектори є динамічними сферами, що активно розвиваються та є привабливими для молодих спеціалістів.

Низька частка молоді у секторах транспорту, будівництва та видобувній промисловості матиме, як наслідок, посилення кадрового дефіциту. В цих секторах ризикують стикнутися з кадровим дефіцитом у майбутньому. В цьому контексті варто зазначити, що частка іноземних громадян, задіяних на підприємствах, на даний час є дуже незначною. За результатами опитування, їх частка у загальній структурі зайнятості складає 0,06% (2,4 тис.). Ця категорія громадян найбільше присутня в будівельній галузі (0,2%). Найбільше таких працівників на підприємствах Львівської, Одеської та Житомирської областей.

Сектори, де частка працюючих осіб пенсійного віку значно переважає наявну частку молоді (освіта, водопостачання, енергетика та медицина), вочевидь мають великі ризики

кризи у кадровому забезпеченні. За таких обставин підприємства цих секторів мають запроваджувати програми передачі досвіду молоді. Для виправлення вікових диспропорцій у промисловості та транспорті слід розширювати можливості для професійного навчання молоді та стажування. Загалом доцільно створювати додаткові стимули для залучення молоді, зокрема гнучкі форми зайнятості, стажування та конкурентну оплату.

1.5. ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ

Згідно даних опитування, найбільш численною групою працівників у професійній структурі зайнятості є кваліфіковані робітники. Їх частка у загальній структурі складає 42,9%. Ця група працівників найбільше представлена у видобувній промисловості (58,3%), в секторі енергетики (50,4%) та переробній промисловості (49,3%).

Частка Професіоналів і спеціалістів становить 22,7%, їх найбільше в освіті (38,5%), фінансовій та страховій діяльності (37,2%), в галузі інформації та телекомунікації (33,6%).

На некваліфікованих робітників припадає 15% від загальної чисельності працюючих на ПОУ на момент опитування (найбільше в галузях тимчасового розміщування й організації харчування – 30,2%, надання інших видів послуг – 22,2%, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 21,8%).

Службовці/адміністративні працівники – 9,8% та керівники/менеджери – 9,7% представлені більш однорідно в усіх галузях. Найбільший відсоток керівників працює у фінансовій та страховій діяльності, а службовців – в галузях транспорту та складського господарства (Рис. 3).

У регіональному розрізі найбільше кваліфіковані робітники представлені в Дніпропетровській (48,7%), Житомирській (48,3%), Харківській (45,9%) областях; професіонали і спеціалісти – в Івано-Франківській (29,2%), Луганській (27,7%), Рівненській (27,6%) областях; керівники/менеджери – в Херсонській (12,3%), Луганській (12%), Полтавській (11,7%) областях; службовці та адміністративні працівники - в м. Київ (14,9%), Донецькій (10,9%), Одеській (10,4%) областях; некваліфіковані робітники – в Луганській (19,4%), Кіровоградській (18,6%), Київській (17,8%) областях⁶.



⁶ Див. Додаток 7.5. Професійна структура зайнятості за регіонами, %

За розмірами підприємств професійна структура працівників відображена однорідно. Водночас на мікропідприємствах спостерігається тенденція більшої кількості керівників/менеджерів (19,9%) у порівнянні з малими, середніми та великими підприємствами, на яких в середньому працює 9% таких працівників. Вірогідно це пояснюється тим, що на мікропідприємствах один працівник може виконувати декілька функцій.



Рис. 3. Професійна структура зайнятості за видами економічної діяльності, %

В умовах військового стану відбувається переорієнтація ринку праці. Професіонали/спеціалісти та кваліфіковані робітники є найбільш затребуваними категоріями працівників, оскільки в умовах війни зростає потреба у фахівцях, які забезпечують функціонування ключових секторів економіки. Через військові умови та необхідність оптимізації витрат багато компаній зменшили кількість адміністративного персоналу.

1.6. РЕЖИМ РОБОТИ

Найпоширенішою формою організації праці є традиційна форма роботи - на підприємстві, на що вказали 93,5% підприємств. Водночас відзначається, що гнучкий режим використовують 14,4% роботодавців, а дистанційну роботу – 14%. Незначна кількість опитаних роботодавців використовує на виробництві вахтовий метод (2,4%) та надомну роботу (0,9%) (Рис. 4).

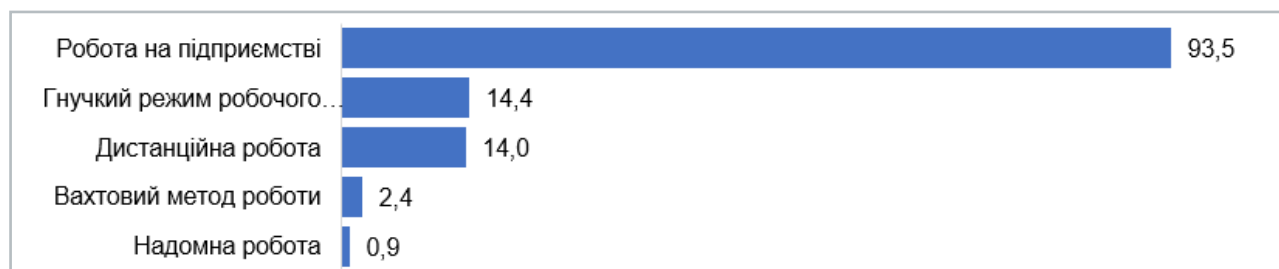


Рис. 4. Форми організації праці на підприємствах, %

Дистанційна форма роботи найчастіше використовується в галузі інформації та телекомунікацій (21,8%) та освітній галузі (20,6%). Така форма роботи стала необхідністю через активні бойові дії, руйнування інфраструктури, евакуацію населення та загрози життю працівників. В таких умовах бізнеси, які мають можливість працювати віддалено, адаптувалися до нової реальності, забезпечуючи функціонування своїх підприємств, і особливо це помітно у прифронтових областях - в Луганській (80%), Донецькій (65,6%), Херсонській областях (60,9%).

Гнучкий режим праці використовують 20,2% роботодавців галузі транспорту, складського господарства та 19,5 % тимчасового розміщення й організації харчування. З числа опитаних роботодавців 42,9% надають можливість працівникам працювати неповний робочий день. Найбільше така можливість представляється в Миколаївській (63,8%) та Житомирській (58,6%) областях, найменший відсоток роботодавців, готовий до надання такої можливості, – у м. Київ (21,4%) та Дніпропетровській області (31,4%).

За результатами опитування безробітних, більшість (55,6%) віддає перевагу роботі повний робочий день. Третина респондентів (32,9%) бажали би працювати неповний робочий день, а 21% віддають перевагу віддаленій (дистанційній) роботі⁷.



Український ринок праці в умовах війни демонструє гнучкість і адаптивність, хоча основна частина роботодавців залишається орієнтованою на традиційні форми організації роботи. Вимушене розширення дистанційної зайнятості у зонах бойових дій стало ключовим фактором збереження бізнес-активності та персоналу, а використання неповного робочого дня дозволяє компаніям балансувати між фінансовими втратами та підтримкою трудового колективу.

⁷ Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки, Helvetas Swiss Intercooperation, Київ - 2025

2. ПОТОЧНІ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ КАДРОВІ ПОТРЕБИ

2.1. НАЯВНІ ПОТРЕБИ В ПРАЦІВНИКАХ

Загалом, кількість відкритих вакансій – це показник, який має дві можливі інтерпретації. З одного боку значна кількість вакансій може свідчити про активний економічний розвиток підприємств. З іншого боку – характеризувати певний дефіцит робочої сили, що виливається у труднощі із заповнення вакансій. Оскільки економічна ситуація в Україні за усіма оцінками є дуже складною, у більшості випадків кількість відкритих вакансій варто інтерпретувати як дефіциту робочої сили.

На момент опитування 23,8% підприємств вказали на наявність понад 116 тис. відкритих вакансій. Найбільша частка наявних вакансій відзначається у сегменті великих підприємств. Понад 60% великих підприємств мали на момент опитування відкриті вакансії. Відповідні частки в сегментах середніх, малих та мікро підприємств є істотно нижчими (Рис. 5).

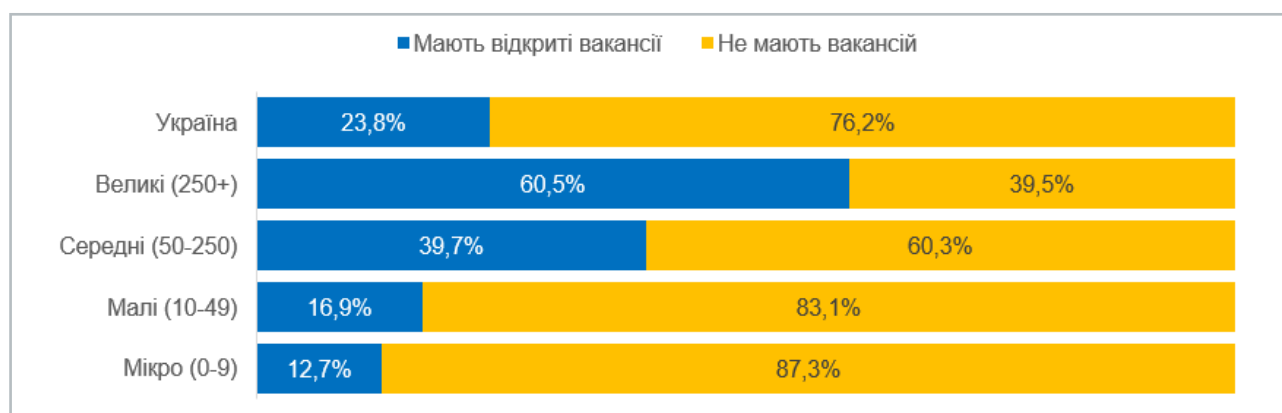


Рис. 5. Частка підприємств, що мають відкриті вакансії, за розміром підприємства, %

Загалом можна стверджувати, що чим більше підприємство, тим вища ймовірність, що в ньому є відкриті вакансії. Великі підприємства частіше оновлюють персонал та мають більший рівень ротації, що зумовлює значну кількість відкритих вакансій. Водночас, у загальному обсязі відкритих на момент опитування вакансій, лише 41% припадає на підприємства, що збільшили загальну кількість працівників у 2024 році. Більше половини загальної кількості вакансій (54,6%) були заявлені підприємствами, які у 2024 році скоротили кількість працівників(41%) або не мали змін у кількості працівників(14,5%).

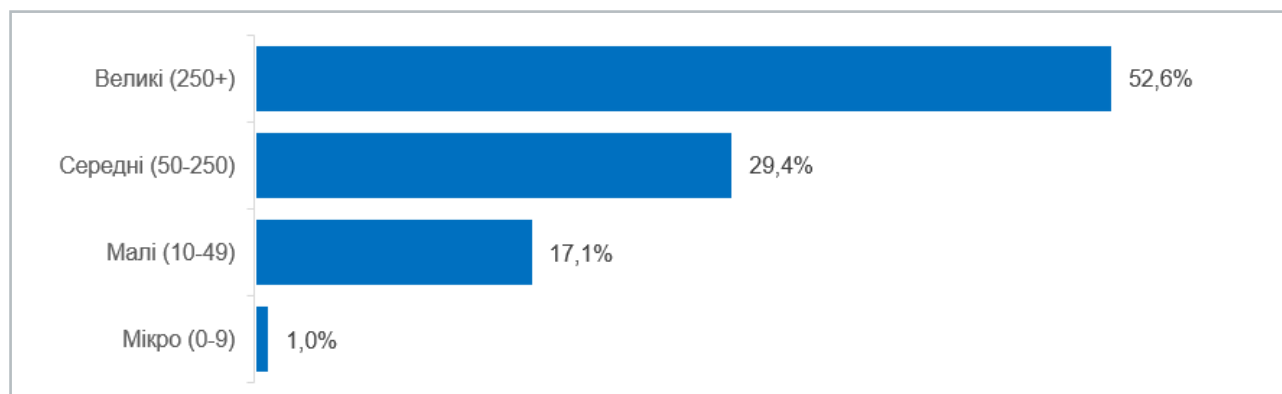


Рис. 6. Розподіл наявної кількості вакансій, за розміром підприємств, %

Розподіл загального обсягу наявних вакансій свідчить, що більше половини (52,6%) наявних вакансій припадає на великі підприємства. Така ситуація може свідчити не лише про наявні потреби у працівниках, але також вказує на складність заповнення робочих місць. Як правило, великі підприємства мають складніші виробничі процеси, потребують більш кваліфікованих працівників або робочої сили, яку важко знайти на ринку праці (Рис. 6).

Помітна частка відкритих вакансій відзначається на середніх та малих підприємствах, що складає 46% їх загальної кількості. Вочевидь, малі та середні підприємства також стикаються із проблемами заповнення вакансій, проте в цілому важка економічна ситуація менш негативно впливає на малий та середній бізнес, що певним чином пом'якшує наявний дефіцит працівників.

Розподіл обсягу наявних вакансій за видами економічної діяльності демонструє, що найбільша частка наявних вакансій пропонується підприємствами переробної промисловості, частка яких складає 22%. Помітна частка наявних вакансій припадає на підприємства охорони здоров'я (13,6%), транспорт (9,4%), водопостачання (7,0%) та торгівлю (6,8%) (Рис. 7).



Рис. 7. Частка наявних вакансій, за ВЕД, %

Потрібно відзначити мізерну частку відкритих вакансій (менше 1%) у секторах послуг, готельно-ресторанному бізнесі, нерухомості та ІТ, що підтверджує попередні висновки про більшу привабливість роботи в цих секторах для молоді.

Розподіл відкритих вакансій у регіональному розрізі демонструє істотні відмінності між регіонами. Найбільша частка вакансій зосереджена у великих містах промислово розвинених регіонів. Найбільша кількість вакансій та, відповідно, проблеми з пошуком персоналу спостерігаються у промислових і великих міських центрах, таких як Дніпро, Харків, Київ, Львів та Одеса (Рис. 8).

Найбільший попит на працівників у Дніпропетровській (13,0%) та Харківській (11,5%) областях, що може свідчити про значний дефіцит кадрів у цих регіонах, що вочевидь є наслідком війни. Значна кількість великих промислових підприємств в цих регіонах потребує більше працівників, нестача яких зумовлена безпековою ситуацією та мобілізацією.

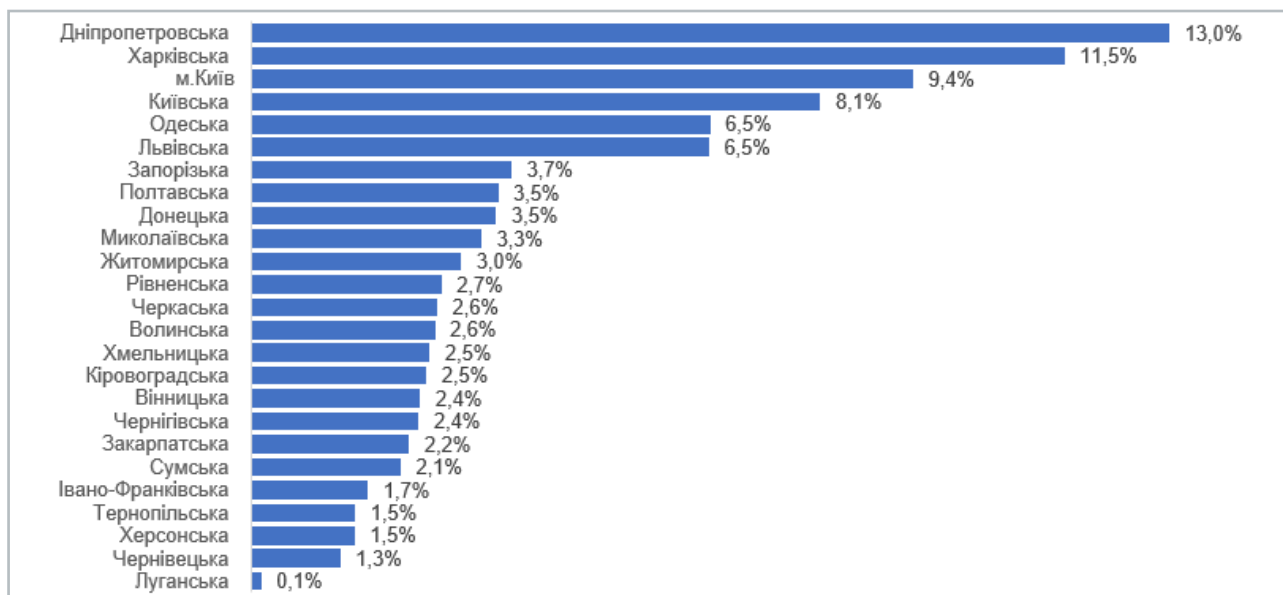


Рис. 8. Розподіл наявної кількості відкритих вакансій за регіонами, %

Варто відзначити, що дані опитування свідчать про більші потреби у працівниках у регіонах із більшим рівнем промислового розвитку.

Найбільша частка підприємств, що мали відкриті вакансії на момент опитування (понад 40% підприємств), відзначається у секторах водопостачання, державного управління та охорони здоров'я. Найменша частка підприємств, що мають відкриті вакансії, – у секторах інформації, нерухомості, торгівлі, а також готельно-ресторанному бізнесі. Така ситуація свідчить про кілька важливих обставин, що характеризують український ринок праці (Рис. 9).



Рис. 9. Частка підприємств, що мають відкриті вакансії, за ВЕД, %

Загалом стабільне функціонування та високий рівень попиту на працівників у державному секторі, сфері охороні здоров'я та комунальних послуг свідчить про наявність істотного дефіциту кадрів, спричиненого мобілізацією, міграцією та низькими зарплатами.

Низька частка підприємств з відкритими вакансіями в сферах ІТ, нерухомості, будівництва та роздрібної торгівлі свідчить як про загальне зменшення активності бізнесу (зокрема в секторах будівництва та нерухомості), так і про більшій можливості заповнення наявних вакансій через більш привабливу пропозицію для працівників. Така ситуація в цілому корелює із висновками щодо вікової структури зайнятості, що підтверджують більшу привабливість цих секторів для молодих працівників.

В регіональному розрізі частки підприємств, де є відкриті вакансії, мають відносно незначні відмінності. У переважній більшості регіонів частка таких підприємств коливається від 20% до 34%. Найбільші частки підприємств, що мають відкриті вакансії відзначається у Миколаївській (34,2%), Рівненській (34,1%), та Волинській (34,1%) областях (Рис. 10).

Такі значення в цілому може пояснюватись істотним дефіцитом при відносно стабільній економічній ситуації. Напевно, Миколаївська область стикається із більшими проблемами з огляду на промислову специфіку регіону та безпекову ситуацію через близькість до лінії фронту, мобілізацію та міграцію.

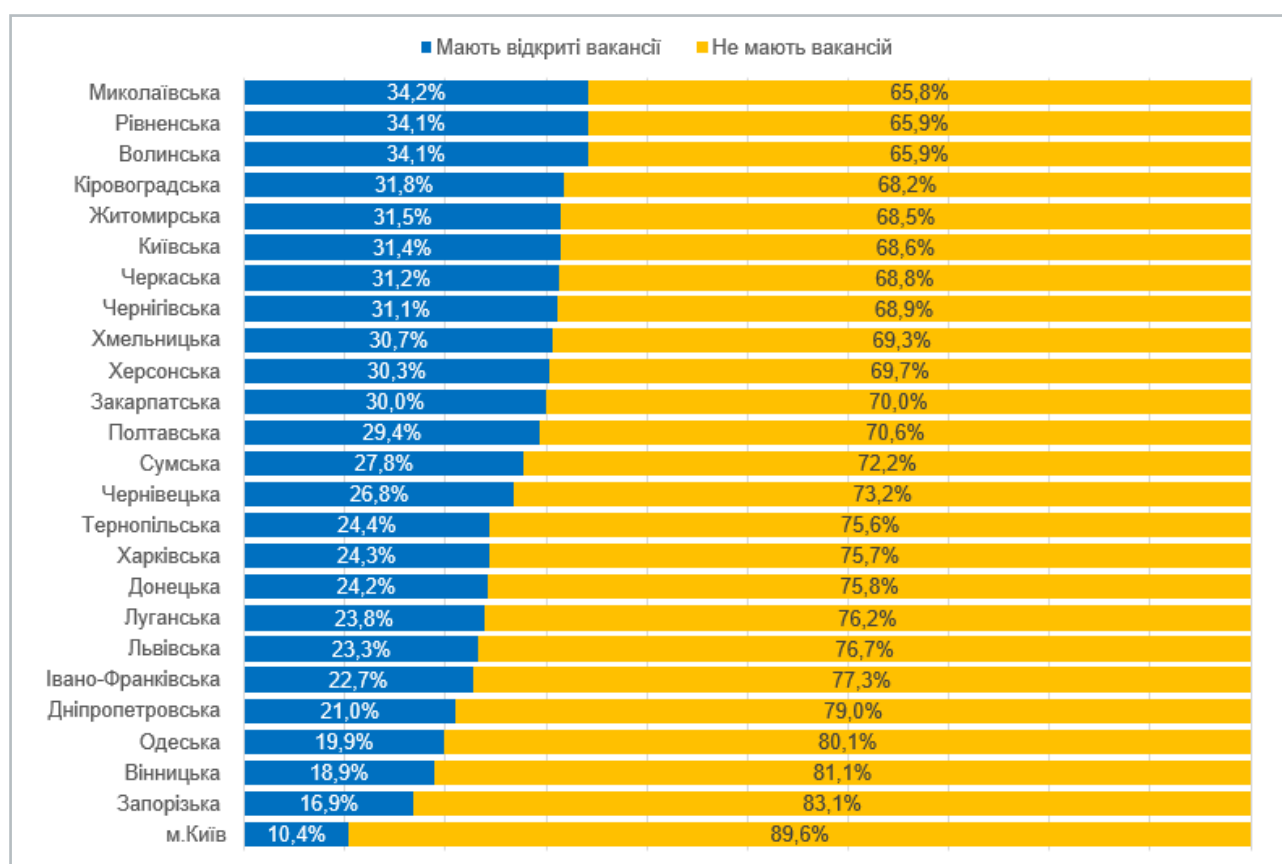


Рис. 10. Частка підприємств, що мають відкриті вакансії, за регіонами, %

Найменші частки підприємств, що мають відкриті вакансії, відзначаються у м. Києві(10,4%), Запорізькій(16,9%), Вінницькій(18,9%) та Одеській(19,9%) областях. Малі частки підприємств із відкритими вакансіями у цих регіонах вочевидь мають відмінні причини. У столиці традиційно висока концентрація кваліфікованих кадрів, що зменшує потребу у відкритих вакансіях. Багато підприємств адаптувалися до віддаленої роботи, що знижує необхідність активного найму, а висока конкуренція на ринку праці сприяє швидкому заповненню вакансій.

Запорізька область – прифронтовий регіон з високими ризиками для бізнесу, де приватні підприємства призупинили або зменшили масштаби діяльності, що знижує потребу в нових працівниках. До цього додається еміграція працездатного населення та відсутність значних інвестицій у розвиток.

Вінницька та Одеська області – відносно стабільні регіони, де економічна активність знижується поступово. З іншого боку, сектори торгівлі та транспорту отримують можливості більш швидкого заповнення вакансій.

2.2. ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАЙМ У 2025 РОЦІ

За результатами опитування, лише третина роботодавців (32,1%) має намір наймати працівників у 2025 році. Найбільша їх частка – серед великих (69,1%) і середніх (49,6%) роботодавців. Важливо враховувати, що більшість підприємств, які планують найм працівників у 2025 році, вказують основною причиною необхідність заповнення наявних вакансій. Найбільша частка підприємств, що планують заповнення наявних вакансій, відзначається у сегменті великих підприємств (60%). Частка підприємств, що планує найм працівників через створення нових робочих місць, складає 2% серед великих підприємств. Проте 7% великих підприємств вказали, що причинами найму працівників у 2025 році буде не тільки заповнення наявних вакансій, а і створення нових робочих місць (Рис. 11).

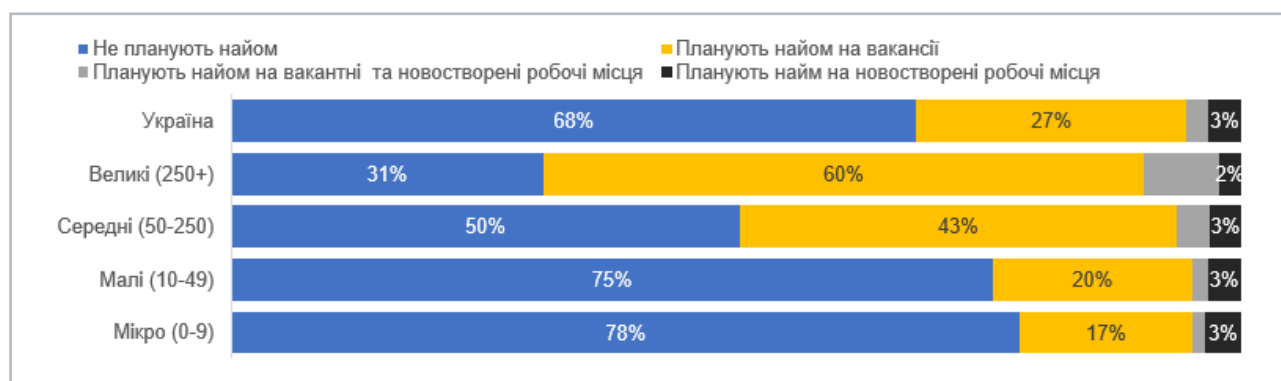


Рис. 11. Частка підприємств, що планують найм працівників у 2025 році, за причиною найму та розміром підприємства, %

Найнижча частка найму через необхідність заповнення наявних вакансій відзначається серед малих підприємств (70%), що вочевидь вказує на їх більшу гнучкість та більш оптимістичне бачення майбутнього. Водночас 22% малих підприємств (10-49 осіб) планують створення нових робочих місць, що є найвищим показником серед усіх категорій підприємств.

Також варто відзначити сегмент середніх підприємств, серед яких 13% вказує на створення нових робочих місць, 7% планує заповнення наявних вакансій, а також створення нових робочих місць.

Найбільша частка роботодавців, що планують найм у 2025 році, належать до секторів водопостачання (52,5%), охорони здоров'я (46,2%) та енергетики (44,1%). Найменше тих, хто планує наймати працівників у 2025 році, серед роботодавців таких секторів, як інформація та телекомунікації, операції з нерухомим майном та професійна, наукова і технічна діяльність (Рис. 12).



Рис. 12. Частка підприємств, що планують найм працівників у 2025 році, за ВЕД, %

Також відчутні відмінності у планах найму працівників спостерігаються у регіональному вимірі. Найбільша частка підприємств, що планує наймати працівників у 2025 році, відзначається у Волинській, Житомирській, Рівненській областях (Рис. 13).

Низькі показники планів щодо найму у 2025 році, наявні у Запорізькій, Донецькій, Дніпропетровській областях, можуть вказувати на високий ступінь невизначеності та економічну нестабільність через військові дії. У м. Київ низькі очікування у потребі персоналу демонструють відносну стабільність ринку праці, вакансії швидко заповнюються через велику кількість населення та високі заробітні плати.

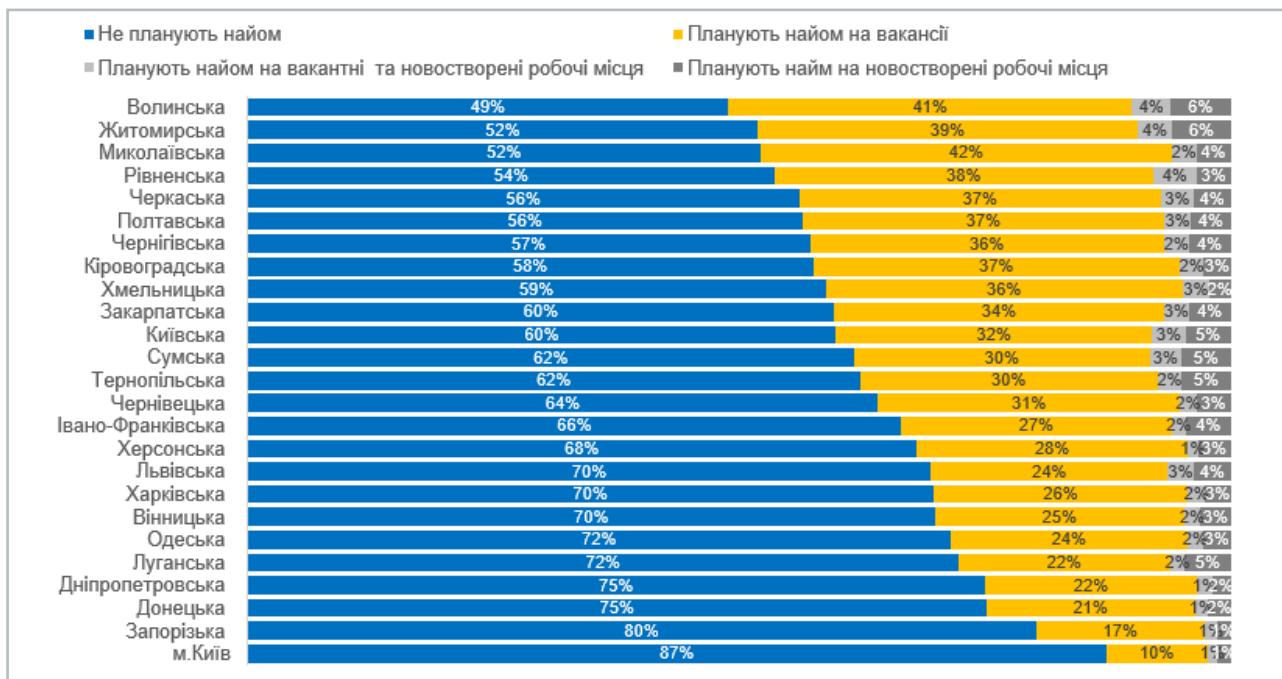


Рис. 13. Частка підприємств, що планують найм працівників у 2025 році за причинами найму та регіонами, %

Загальна картина показує, що регіони, які менше постраждали від війни, частіше розглядають розширення штату працівників, тоді як прифронтові та великі урбаністичні центри

демонструють обережність у питаннях зайнятості. Якщо ситуація залишатиметься стабільною, можна очікувати зростання зайнятості у західних та центральних регіонах, водночас подальші труднощі у східних і південних областях. В Києві можливе поступове підвищення дефіциту працівників.

Вочевидь великі підприємства найбільш гостро відчують дефіцит працівників, тому можливість заповнення наявних вакансій можна вважати важливим елементом їх стабільності та розвитку. В той же час окреслена ситуація вказує на істотні територіальні та цінові диспропорції на ринку праці.



Слід вважати, що саме малі та середні підприємства стануть головними генераторами нових робочих місць у 2025 році, що буде додатково тиснути на великі підприємства у їх можливостях забезпечити заповнення вакансій.

Даний висновок підтверджується отриманими даними щодо розподілу загального обсягу запланованого найму працівників. Згідно результатів опитування, у загальному обсязі запланованого найму на новостворені робочі місця на малих та середніх підприємствах припадає 85% або 5,4% від загального обсягу заявленого найму у 2025 році (Рис. 14).

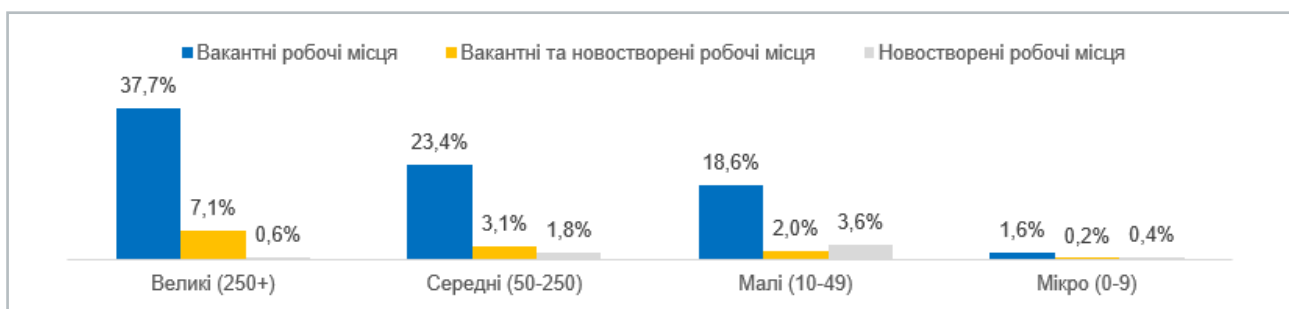


Рис. 14. Розподіл загального обсягу запланованого найму працівників у 2025 році за причинами найму та розміром підприємств, %

Загалом відзначається, що загальний обсяг запланованого найму працівників у 2025 році є дещо меншим за обсяг наявних вакансій на момент опитування (116 тис. проти 112 тис.).

Структура запланованого найму у 2025 році за видами економічної діяльності свідчить про наявність кадрового дефіциту у більшості секторів без істотного створення нових робочих місць, що свідчить про необхідність активного пошуку працівників для вже існуючих вакансій. Це підтверджує, що зростання попиту на робочу силу є наслідком нестачі кадрів, а не стрімкого економічного розвитку. Особливо це помітно у сферах водопостачання, постачання електроенергії, видобувної промисловості, освіти та транспорту, де понад 90% найму спрямоване на закриття наявних вакансій (Рис. 15).



Рис. 15. Розподіл загального обсягу запланованого найму у 2025 році за причинами найму та ВЕД, %

Найбільша частка нових робочих місць відзначається у готельно-ресторанному бізнесі, будівництві та сільському господарстві, що вочевидь пов'язано із чинником сезонності, що є важливим для цих секторів.

На загальному фоні вирізняється сектор фінансів, де більше половини запланованого найму припадає на вакантні та нові робочі місця, що може свідчити про структурні зміни у галузі, пов'язані з цифровізацією, автоматизацією процесів.

Загалом структура запланованого найму у 2025 році підтверджує, що основним викликом ринку праці є нестача кваліфікованих спеціалістів, а не стрімке економічне зростання. Збільшення кількості вакансій у більшості сфер пояснюється труднощами у їхньому заповненні, що свідчить про потребу в ефективних механізмах підготовки кадрів та залучення працівників до дефіцитних професій.

Заповнення вже наявних вакансій загалом є основною причиною найму працівників у 2025 році у більшості регіонів України. Особливо високі показники за даною причиною спостерігаються в таких областях, як Донецька (95%), Хмельницька (90%), Одеська (90%) та Дніпропетровська (92%). Це свідчить про значні труднощі з пошуком персоналу, особливо у регіонах з високою концентрацією промислових підприємств.

Водночас найвищі показники створення нових робочих місць зафіксовані у Тернопільській (18%), Закарпатській (14%) та Івано-Франківській (13%) областях. Це може бути пов'язано з поступовим розвитком економіки у цих регіонах. Однак у більшості регіонів частка новостворених місць залишається досить низькою, що загалом свідчить про обмежену економічну динаміку (Рис. 16).

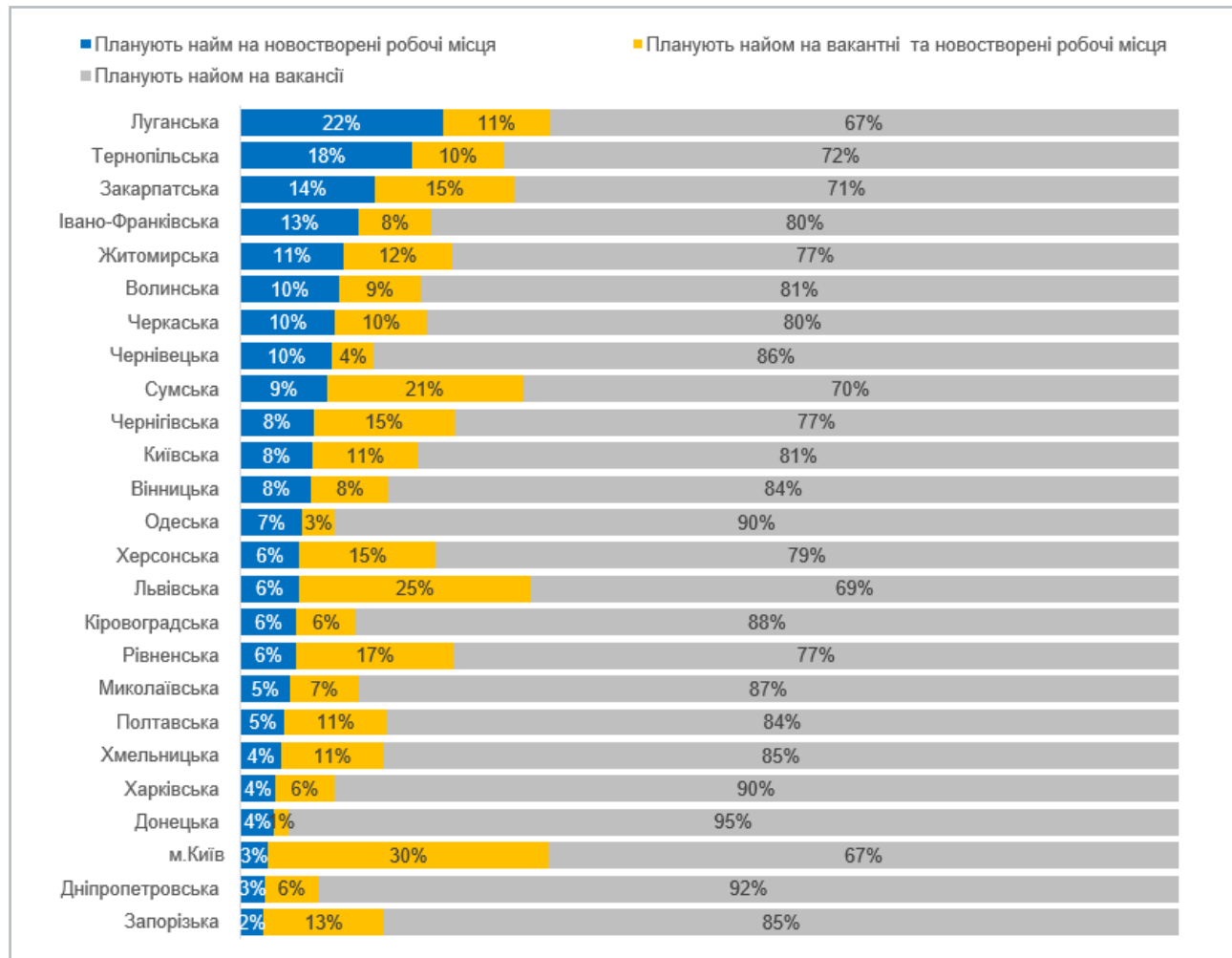


Рис. 16. Розподіл загального обсягу запланованого найму у 2025 році за причинами найму та регіонами, %

Цікаво, що в Києві частка нових робочих місць складає лише 3%, тоді як 87% підприємств найматимуть працівників лише на наявні вакансії. Це може свідчити про високу конкуренцію на ринку праці та певну стабілізацію столичного бізнес-середовища. Загальна тенденція по Україні вказує на те, що більшість підприємств зосереджені не на розширенні, а на підтримці поточної чисельності персоналу, що підтверджує структурні проблеми ринку праці та нестачу кваліфікованих кадрів.

2.3. ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА НАЙМУ В 2025 РОЦІ

У структурі найму працівників найбільший попит на ринку праці спостерігається серед кваліфікованих робітників із інструментом (25,9%) та робітників з обслуговування устаткування та машин (24,9%). Це свідчить про потребу підприємств у працівниках робітничих професій та спеціалістах промисловості, що підтверджує наявність тривалого дефіциту кадрів у цих професійних групах.

Значна частка найму у 2025 році припадає на найпростіші професії (12%), що загалом свідчить про перекваліфікацію робочої сили, що пов'язано із демографічними проблемами, ціновим дисбалансом та доступністю більш кваліфікованої роботи.

Відносно високий попит очікується на професіоналів (10,5%), що може бути пов'язано із необхідністю залучення спеціалістів для розвитку підприємств та адаптації до нових ринкових умов (Рис. 17).

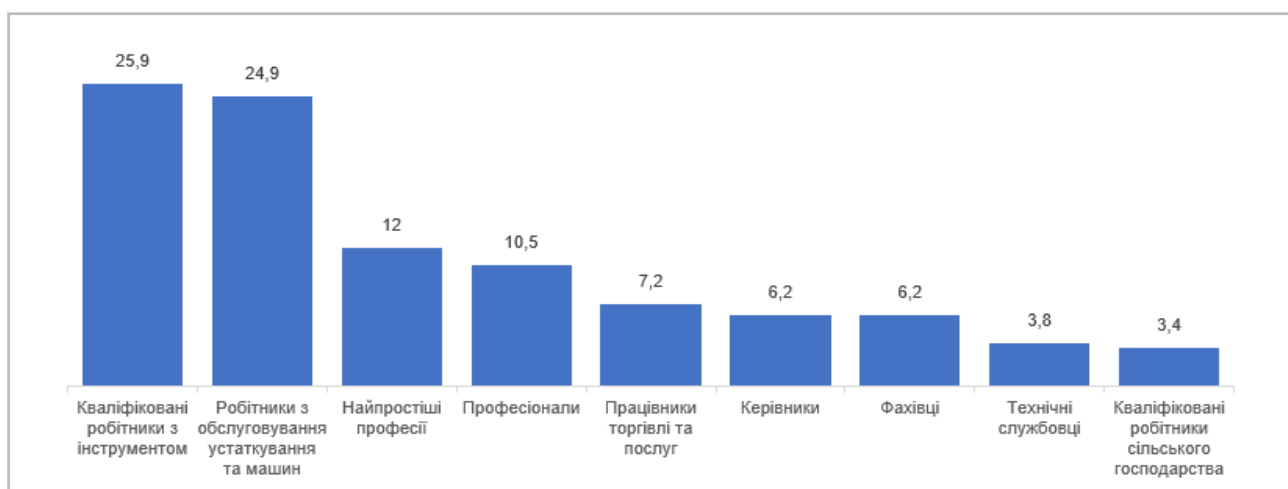


Рис. 17. Найм працівників у 2025 році за професійними групами, %.

Менший попит спостерігається на працівників торгівлі та послуг (7,2%), керівників (6,2%), фахівців (6,2%), технічних службовців (3,8%) та кваліфікованих робітників сільського господарства (3,4%). Це свідчить про те, що роботодавці більше орієнтовані на технічні та виробничі спеціальності, тоді як управлінські та адміністративні посади мають нижчу потребу в оновленні персоналу. Загалом тенденція вказує на посилення попиту на кваліфіковану робочу силу у сфері виробництва та інженерії.

Серед кваліфікованих робітників найбільша потреба спостерігається у сфері водопостачання (55,0%), видобувній промисловості (53,9%) та будівництві (52,5%); серед робітників з обслуговування – у транспорті (49,2%), енергетиці (45,0%) та сільському господарстві (40,7%).

У розрізі регіонів найбільш затребуваними у 2025 році, за результатами опитування, будуть кваліфіковані робітники у Донецькій (48,6%) та Дніпропетровській (37,9%) областях.

Найбільш потребуватимуть кваліфікованих робітників у 2025 році великі підприємства (34,3%), робітників з обслуговування – мікропідприємства (34,8%).

2.4. ЗАТРЕБУВАНІ ПРОФЕСІЇ

Згідно з результатами опитування, 17,5 тис. роботодавців (32,1%) вказали, що планують у 2025 році наймати працівників. Найбільша частка підприємств, що прийматиме на роботу працівників, відстежується в галузях водопостачання, охорони здоров'я та енергетики.

Рейтинг найбільш затребуваних професій для найму, згідно опитування роботодавців: водій автотранспортних засобів, швачка, тракторист, слюсар-ремонтник, електрогазозварник, продавець. Цей перелік є дорожньою картою роботи служби зайнятості щодо напрямків навчання безробітних та учасників бойових дій (Табл. 2).

Професії	Частка вакансій, %	Середня зарплата, грн.
Водій автотранспортних засобів	5,6	17477
Підсобний робітник	3,4	10477
Швачка	2,7	14204
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	2,4	17206
Вантажник	2,0	14998
Робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями	1,8	9092
Слюсар-ремонтник	1,7	15546
Менеджер (управитель)	1,7	17989
Касир торговельного залу	1,6	14021
Електрогазозварник	1,6	18756
Продавець продовольчих товарів	1,6	12854
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1,6	16146
Водій автотранспортних засобів (водій таксі)	1,5	14412
Сестра медична (брат медичний)	1,5	14225
Слюсар з ремонту рухомого складу	1,3	11762

Табл. 2. Запланований найм працівників у 2025 році та середня заробітна плата по найбільш затребуваним професіям

Дослідження виявило, що найбільший попит у роботодавців для кожного виду економічної діяльності відрізняється. Для основних секторів економіки підвищений попит зберігається на кваліфікованих працівників, а також для робітників, які не потребують кваліфікації. По секторах економіки він розподілився наступним чином:

- для сектора переробної промисловості підвищений попит зберігатиметься на: швачку, слюсаря-ремонтника, електромонтера з ремонту та обслуговування електроустаткування, водія автотранспортних засобів та верстатника;
- для сектора торгівлі потрібними будуть: касир торговельного залу, продавець, вантажник, менеджер (управитель), фармацевт;
- для транспорту та логістики необхідні: водій автотранспортних засобів, слюсар з ремонту рухомого складу, монтер колії, оглядач-ремонтник вагонів, водій тролейбусу;
- для сільського, лісового та рибного господарств: тракторист-машиніст, підсобний робітник, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, водій автотранспортних засобів, виноградар;
- в охороні здоров'я: сестра медична (брат медичний), молодша медична сестра (брат), сімейний лікар, лікар, соціальний робітник;
- у видобувній промисловості: гірник очисного забою, електрослюсар підземний, гірник підземний, машиніст підземних установок, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування;
- водопостачання потребує: слюсаря аварійно-відновлювальних робіт, водія

автотранспортних засобів, слюсаря-ремонтника, електромонтера з ремонту та обслуговування електроустаткування, електрогазозварника;

- в освіті потрібні: вчитель, вихователь, прибиральник службових приміщень, викладач, майстер виробничого навчання;
- адміністративне та допоміжне обслуговування потребує: робітника з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, охоронника, озеленювача, двірника, дорожнього робітника;
- в енергетиці потрібні: оператор котельні, машиніст котлів, слюсар, машиніст (кочегар) котельні, електромонтер з експлуатації розподільних мереж.

2.5. ОЧІКУВАНІ ЗМІНИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

На даний час ринок праці відчуває гострий дефіцит кадрів, високим є відсоток попиту на висококваліфікованих спеціалістів певних професій. Заробітна плата залишається одним з ключових питань для найманих працівників, але за даними опитування тільки 35% роботодавців планує збільшення заробітної плати у 2025 році. Згідно з результатами опитування безробітних найбільша частка опитаних (25,26%) орієнтується на дохід у межах 8 001–12 000 грн, що є найпоширенішим рівнем очікувань. Дещо менша частка респондентів (24,03%) зазначає бажаний рівень зарплати в межах 12 001–16 000 грн. Помітна частка опитаних (21,78%) розраховує на зарплату від 16001 до 20000 грн, а 20,03% очікують заробітну плату понад 20 000 грн. Лише 8,89% респондентів готові працювати за зарплату 8 000 грн, що є показником низької привабливості робочих місць із мінімальним доходом⁸.



Зображення від Freepik

Найбільша частина роботодавців, які планують підвищення заробітної плати, спостерігається в таких областях: Житомирська обл. – 54,3%, Волинська обл. – 51,7%. Найменше роботодавців, де очікуються зміни у заробітних платах, – у наступних областях: Луганській – 10,3%, Донецькій – 23,9%. Це пояснюється тим, що підприємства східних

⁸ Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки, Helvetas Swiss Intercooperation, Київ - 2025

регіонів, які перебувають під загрозою активних бойових дій, мають більші ризики ведення діяльності і менші можливості для підвищення зарплат (Рис. 18)

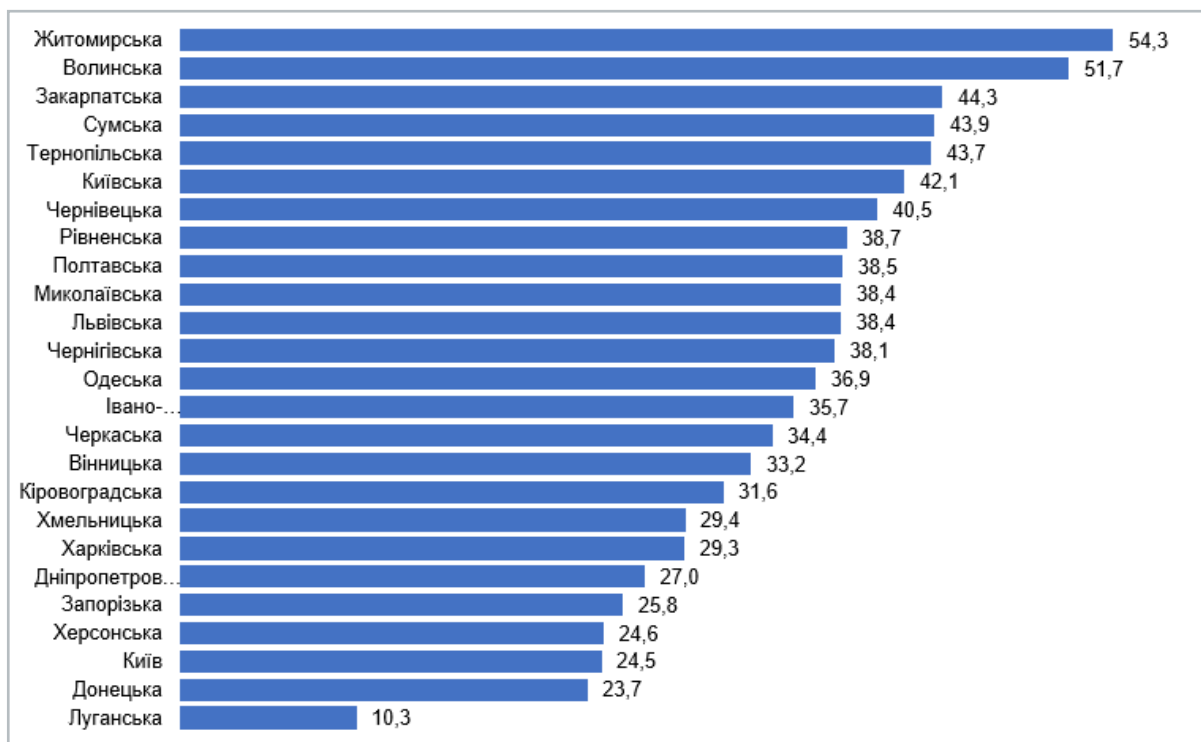


Рис. 18. Частка роботодавців, які планують підвищення розміру зарплати у 2025 році, за регіонами, %

Майже 45% великих роботодавців, з чисельністю понад 250 осіб, планують підвищувати зарплатну плату у 2025 році, 35 % - малі та середні роботодавці і 30% - мікропідприємства (Рис. 19).

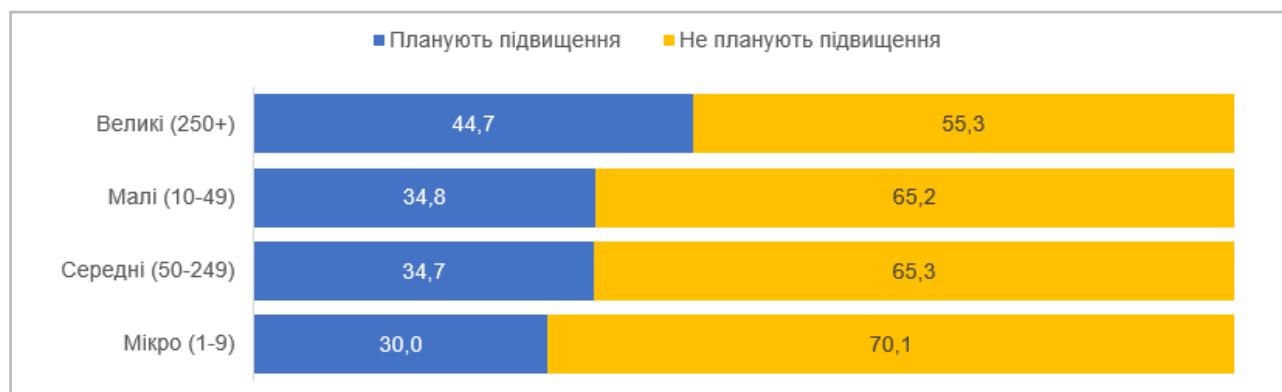


Рис. 19. Частка підприємств, які планують підвищення розміру зарплати у 2025 році, за розміром підприємств, %.

По секторам економіки спостерігається розподіл наступним чином: найбільший відсоток роботодавців, які планують підвищити зарплату, відслідковується в сільському господарстві – 51,7%, видобувній промисловості - 46,7%, переробній промисловості - 44,2%. В свою чергу, найменший відсоток: в мистецтві, розвагах та спорті – 17%, державному управлінні – 18,2%, освіті – 24%.

2.6. ТРУДНОЩІ ПІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ

На основі отриманих даних, 31,7% роботодавців заявили, що мали труднощі при підборі персоналу в 2024 році. Частка роботодавців, за розміром підприємств, що відчували проблеми з кадрами, розподілилась наступним чином: найбільший відсоток роботодавців, які мали труднощі з підбором персоналу, серед великих роботодавців (чисельність понад 250 осіб) - 56,5%, серед середніх роботодавців (чисельність від 50 до 249 осіб) – 42,7%, серед малих роботодавців (чисельність від 10 до 49 осіб) – 26,9%, а найменше роботодавців з числа мікропідприємств (до 9 осіб) відчували труднощі з наймом працівників – 23,8%.

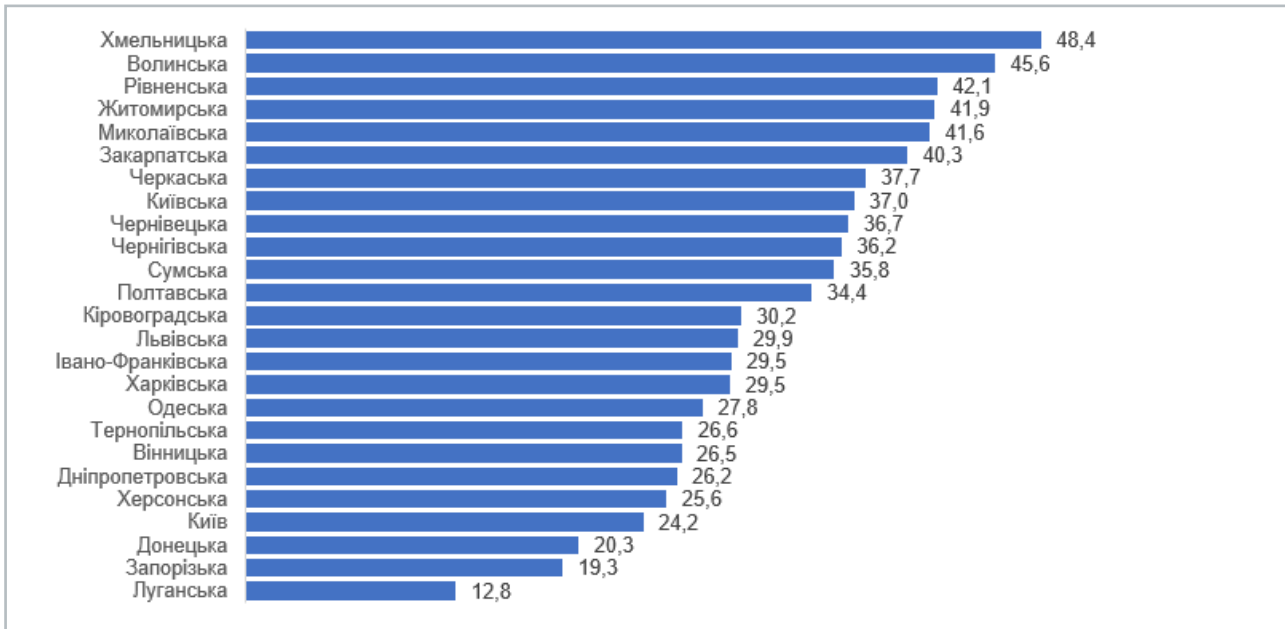


Рис. 20. Частка роботодавців, які мали труднощі підбору персоналу, по регіонам, %

За регіонами частка роботодавців, що відчували проблеми з підбором кадрів, розподілилась наступним чином: найбільший відсоток роботодавців в Хмельницькій обл. – 48,4%, Волинській обл. – 45,6%, Рівненській обл. – 42,1% найменший - Луганській обл. – 12,8%, Запорізькій обл. – 19,3%, Донецькій обл. – 20,3%. Частка роботодавців, які мали труднощі, відображені в Рис. 20.

Найбільше роботодавців, які мали проблеми із пошуком персоналу, працюють в наступних галузях: водопостачання – 43,9%, енергетика – 41,4%, переробна промисловість – 38,7%.

Найменше роботодавців, які мали проблеми із пошуком персоналу, здійснюють діяльність в галузях: інформація та телекомунікація – 22,2%, операції з нерухомими майном – 22,7%, наука та професійна і технічна діяльність – 24,4%. Спостерігається найбільша нестача кваліфікованих працівників в галузях, де необхідні спеціалізована освіта та досвід.

Ключовими проблемами, з якими стикаються роботодавці під час набору персоналу, є: дефіцит кадрів – 39,2%, мобілізація – 25,5%, завищені очікування щодо зарплати – 14,7%, недостатня кваліфікація претендентів – 14,2%, ризики, пов'язані з розташуванням підприємств (небезпека через війну) – 2,9%, відсутність документів у кандидатів (втрачені документи) – 2,8% (Рис. 21).



Рис. 21. Проблеми при наборі персоналу у 2024 році, %

Відмінності за регіонами по ключовим проблемам, окрім дефіциту кадрів, розподіляються наступним чином:

- Мобілізацію як проблему найбільше зазначають роботодавці у м. Київ (31,5%), Житомирській (28,4%) та Миколаївській (27,7%) областях.
- Завищення очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати найбільше роботодавців зазначили в Луганській (20,0%), Вінницькій (17,7%) та Івано-Франківській (16,5%) областях.

Готовність змінити професію виявляє лише 23,1% зареєстрованих безробітних, тоді як 29,6% взагалі не розглядають таку можливість. Основними причинами небажання змінювати професію є переконання, що це не вирішить їхні проблеми (44,4%), а також складність процесу навчання (32,2%).

Порівняння структури потреб роботодавців із пріоритетами навчання безробітних свідчить про їхню структурну невідповідність. Безробітні здебільшого прагнуть підвищувати наявний рівень освіти, в той час як потреби роботодавців зосереджені переважно у сфері робітничих професій, що вимагає швидкої перекваліфікації⁹.

Порівняльний аналіз труднощів при наборі персоналу у 2023 та 2024 роках відображає, що у 2023 році 37,5% роботодавців стикалися з проблемами підбору кадрів, а у 2024 році лише 31,7%. Зниження на 5,8 відсоткових пунктів свідчить про адаптацію бізнесу та ринку праці.

Ринок праці стикається з серйозною проблемою – нестачею кваліфікованих працівників. Для подолання кадрових труднощів важливо зосередитися на стимулюванні повернення робочої сили, перекваліфікації та підтримці підприємств у зонах ризику.

Ситуацію ускладнює мобілізація чоловіків. Тому роботодавці все частіше звертають увагу на жінок, як ключовий ресурс для подолання кадрового дефіциту, навіть для професій, які раніш вважались умовно чоловічими. Серед роботодавців, які планують найм працівників у 2025 р., 57,1% готові працевлаштовувати жінок на умовно чоловічі професії. За видами економічної діяльності найбільше готові їх приймати на роботу у сферах: фінансова та

⁹ Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки, Helvetas Swiss Intercooperation, Київ - 2025

страхова діяльність (77,4%), інформація та телекомунікації (69,9%), професійна, наукова та технічна діяльність (67,4%). Найменшу готовність до найму вказали роботодавці видобувної промисловості (42,3%), транспорту (44,9%) та водопостачання (46,6%) (Рис. 22). Це пояснюється тим, що робота в цих сферах пов'язана з важкою фізичною працею, шкідливими умовами, гендерними стереотипами через недостатню представленість у цих галузях.



Рис. 22. Готовність підприємств до найму жінок за умовно чоловічими професіями у 2025 році за видами економічної діяльності, %

Роботодавці, для заповнення прогалин ринку праці, де бракує кваліфікованих кадрів, також розглядають можливість залучення іноземних працівників. Як свідчать результати дослідження, 14,9 % роботодавців, з числа тих, хто планує прийом працівників у 2025 р., готові залучити до роботи іноземних працівників.

3. ЗАЙНЯТІСТЬ УРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

3.1. УРАЗЛИВІ ГРУПИ В СТРУКТУРІ ЗАЙНЯТОСТІ

В умовах, які призводять до часткової втрати працездатності економічно активної частини населення, актуальним є питання його повернення до зайнятості. Згідно результатів опитування, у структурі працівників працює 6,1% людей з інвалідністю, 2,6% від загальної кількості працівників становлять внутрішньо переміщені особи (Рис. 23).

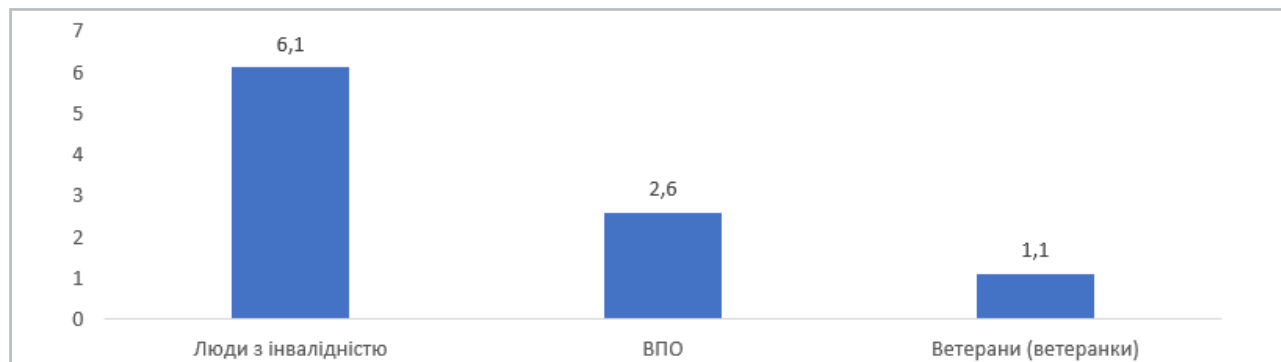


Рис. 23. Уразливі групи в структурі зайнятості, %

Навіть зараз збільшується число ветеранів (ветеранок), які повертаються до цивільного життя, і їх кількість буде постійно зростати в майбутньому. Ветеранам необхідно повернутися і до активної зайнятості, що в свою чергу буде важливим етапом реабілітації. Згідно результатів опитування, у структурі працівників працює 1,1% ветеранів (ветеранок).

За результатами опитування 24% зареєстрованих безробітних становлять внутрішньо переміщені особи (ВПО), 8% — люди з інвалідністю, а ще 4% — учасники бойових дій, тому питання готовності роботодавців до найму працівників з числа уразливих груп населення надзвичайно важливе¹⁰.

3.2. ОСОБЛИВОСТІ НАЙМУ ПРАЦІВНИКІВ УРАЗЛИВИХ ГРУП

Серед роботодавців, які планують приймати працівників у 2025 році, 66,6% готові брати на роботу людей з інвалідністю, така соціальна позиція наближує Україну до безбар'єрності. Найбільш відкриті до найму великі підприємства – 83,3%, найменш – мікропідприємства (60%).

З числа роботодавців, які планують прийом працівників у 2025 році, 13,8 тис. (78,6%) готові приймати на роботу осіб з числа ВПО. Ця готовність роботодавців підтримати ВПО дуже важлива, адже працевлаштування на новому місці для ВПО є одним з головних питань, які потребують швидкого вирішення. Великі підприємства (92,0%) більш готові приймати ВПО порівняно з мікропідприємствами (68,2%). Це може бути пов'язане з власними ресурсами для інтеграції нових працівників, а також з наявним дефіцитом кадрів.

Серед роботодавців, які планують приймати працівників у 2025 році, готовність брати на роботу ветеранів (ветеранок) виявили 71,9%. Серед них найбільш готові до найму великі підприємства – 87,3%, менш – мікропідприємства – 64,9%. Це доволі високий показник, який свідчить про позитивне ставлення роботодавців до їх працевлаштування (Рис. 24).

¹⁰ Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки, Helvetas Swiss Intercooperation, Київ - 2025

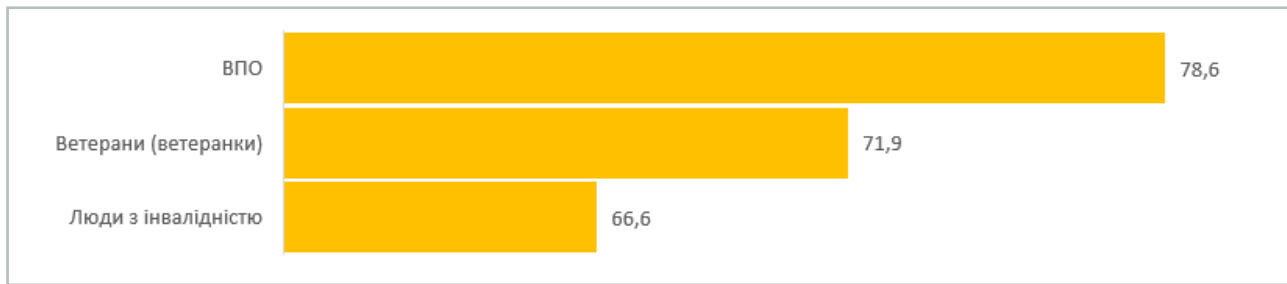


Рис. 24. Частка роботодавців, які планують найм уразливих груп працівників, %

3.3. ПЕРЕШКОДИ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УРАЗЛИВИХ ГРУП

Близько 65 % роботодавців зазначили, що взагалі не бачать перешкод для працевлаштування людей з інвалідністю. Для решти основними перешкодами є:

- особливі умови праці на підприємстві, які складають – 15,8% (найбільша частка таких (23,6%) – видобувна промисловість, найменша (8,9%) – ті, що здійснюють діяльність у фінансах та страхуванні);
- відсутність необхідної професійної кваліфікації – 13,7% (найбільша частка таких (18,3%) – роботодавці сфери постачання електроенергії, найменша (8,4%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері операцій з нерухомим майном);
- не мають облаштованих робочих місць – 11,1% (найбільша частка таких (13,7%) – роботодавці сфери державного управління, найменша (7,9%) – ті, що здійснюють діяльність у видобувній промисловості) (Рис. 25).



Рис. 25. Оцінка можливих перешкод для найму людей з інвалідністю, %

Згідно з результатами опитування, більшість роботодавців вважає, що не існує ніяких перешкод для працевлаштування осіб з числа ВПО (67,6%).

Втой же час роботодавці вважають, що основними перешкодами для працевлаштування цієї категорії осіб, є:

- часта зміна місця проживання (15,1%), (найбільша частка таких (15,7%) – роботодавці сфери сільського господарства, найменша (10,0%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері фінансів);
- низька мотивація до праці (13,2%), (найбільша частка таких (14,6%) – роботодавці сфери сільського господарства, найменша (7,9%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері фінансів);
- відсутність необхідної професійної кваліфікації (10,9%), (найбільша частка таких (15,2%) – роботодавці сфери енергетики, найменша (4,8%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері тимчасового розміщування й організації харчування);

- зазначили відсутність необхідних документів (6,2%), (найбільша частка таких (9,4%) – роботодавці сфери енергетики, найменша (3,5%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері надання інших видів послуг) (Рис. 26).

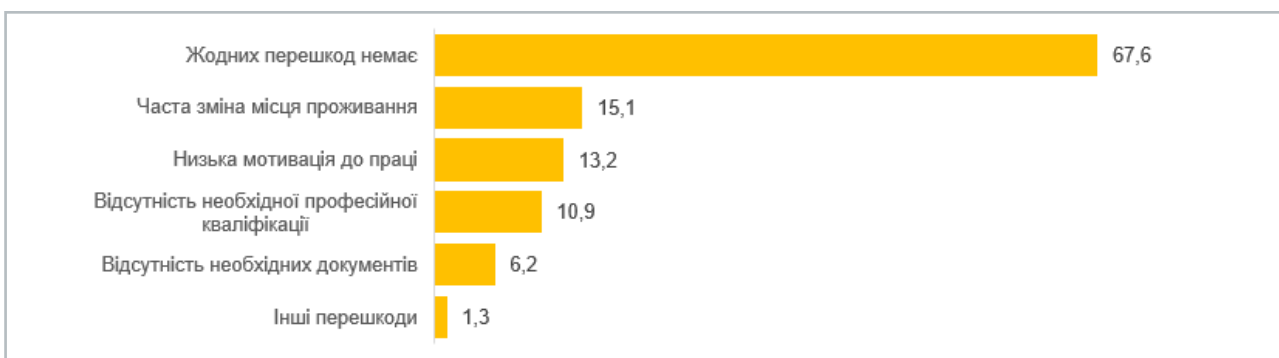


Рис. 26. Оцінка можливих перешкод для найму ВПО, %

Взагалі не вбачають перешкод для працевлаштування ветеранів (ветеранок) 70,2% роботодавців. Основними перешкодами у працевлаштуванні роботодавці зазначають:

- відсутність необхідної професійної кваліфікації - 12,4% (найбільша частка таких (16,1%) – роботодавці сфери постачання електроенергії, найменша (6,6%) – ті, що здійснюють діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування);
- необхідність додаткових заходів для соціалізації та адаптації на робочому місці - 11,8% (найвищий (12,9%) – у сфері державного управління і оборони, найнижчий показник (8,8%) – серед роботодавців, що здійснюють операції з нерухомим майном);
- вимоги до високого рівня заробітної плати - 11,6% (найвищий показник (15,4%) – у сфері мистецтва та спорту), найнижчий показник (8,9%) – у сфері торгівлі) (Рис. 27).



Зображення від Freepik



Рис. 27. Можливі перешкоди для найму ветеранів (ветеранок),%

При цьому 64,3% всіх роботодавців, що проходили опитування, вважають, що не існує жодних перешкод для працевлаштування осіб віком 60+. Найбільше таких роботодавців серед мікро- та малих підприємств (57,4% та 58,5% відповідно), в той час як серед великих підприємств – 45,9%. Це свідчить про те, що великі підприємства часто потребують працівників з сучасними знаннями та навичками, що може вимагати від людей старшого віку перекваліфікації.

Готовність роботодавців до найму осіб 60+ нижча за готовність до прийому інших вразливих категорій (ВПО, людей з інвалідністю, ветеранів). Пересторогу у них викликають такі основні перешкоди:

- низька мотивація до опанування сучасних технологій та інноваційних інструментів - 19,3% (найбільше таких роботодавців – у сфері державного управління (13,4%) та охорони здоров'я (12,7%), найменше (6,3%) – у сфері операцій з нерухомим майном;
- невідповідність професійної кваліфікації - 10,6% (найбільше таких роботодавців (70,3%) - у сфері операцій з нерухомим майном, найменше (41,0%) – у державному управлінні;
- відсутність мотивації до навчання - 10,3% (найбільше таких роботодавців (13,2%) – у сфері постачання електроенергії, найменше (6,5%) – у сфері операцій з нерухомим майном;
- небажання офіційно працевлаштуватися - 8,1% (найбільше – у сфері державного управління (28,5%), найменше (9,4%) - у сфері операцій з нерухомим майном) (Рис. 28).



Рис. 28. Оцінка можливих перешкод для найму людей старшого віку,%

3.4. НЕОБХІДНА ПІДТРИМКА ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УРАЗЛИВИХ ГРУП

За даними опитування більшість роботодавців (майже дві третини) вважають, що для збільшення працевлаштування людей з інвалідністю не потрібна додаткова підтримка. А одна третина роботодавців (38%) вважають, що збільшенню числа працевлаштованих осіб цієї категорії сприятимуть: фінансова підтримка для облаштування робочих місць (20,3%), компенсаційні програми (17,9%), фінансування навчання (7,3%) та навчальні тренінги для працівників (6,1%) (Рис. 29).

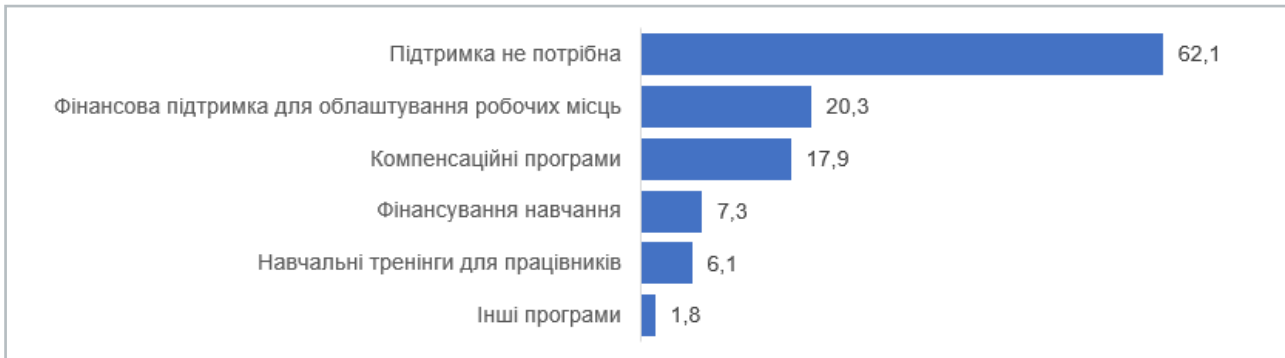


Рис. 29. Програми підтримки роботодавців, які необхідні для збільшення працевлаштування людей з інвалідністю, %



Зображення від Freerik

Більшість - 57,9% роботодавців, які пройшли опитування, вважають, що для збільшення працевлаштування не потрібна додаткова підтримка працевлаштуванню ВПО. Дієвими програмами підтримки для працевлаштування ВПО 23,7% роботодавців бачать забезпечення житлом, 23,5% – компенсаційні програми та 8,2% – фінансування навчання (Рис. 30).

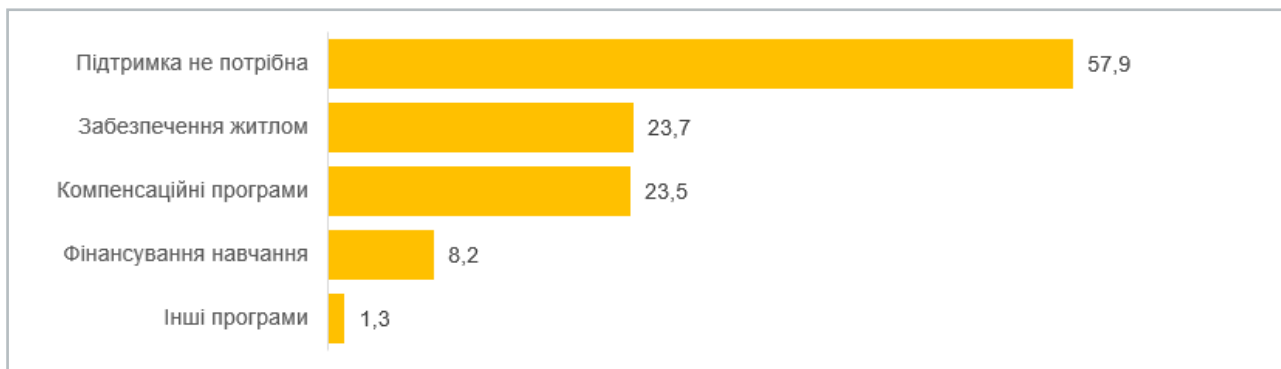


Рис. 30. Програми підтримки роботодавців, які необхідні для збільшення працевлаштування ВПО, %

Майже дві третини роботодавців вважають, що для працевлаштування ветеранів (ветеранок) додаткова підтримка не потрібна. Це свідчить про високу соціальну відповідальність бізнесу у цьому питанні. Серед найбільш затребуваних напрямків підтримки майже чверть роботодавців (24,8%) вважають компенсаційні програми, 10,7 % роботодавців обирали фінансування навчання (Рис. 31).

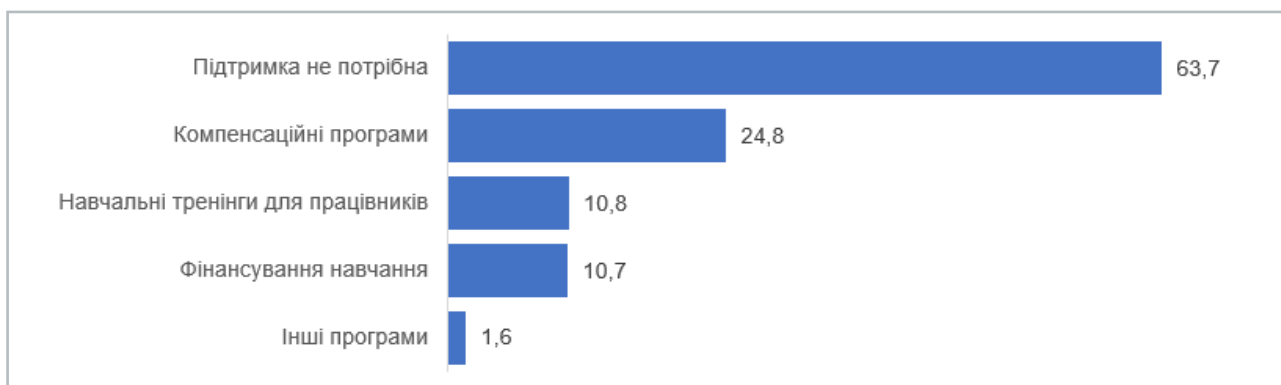


Рис. 31. Програми підтримки роботодавців, які необхідні для збільшення працевлаштування ветеранів (ветеранок), %

Основними інструментами збільшення кількості працевлаштованих людей 60+ роботодавці вбачають компенсаційні програми (16,1%), впровадження гнучких умов праці (11,9%) та фінансування навчання (7,0%) (Рис. 32).

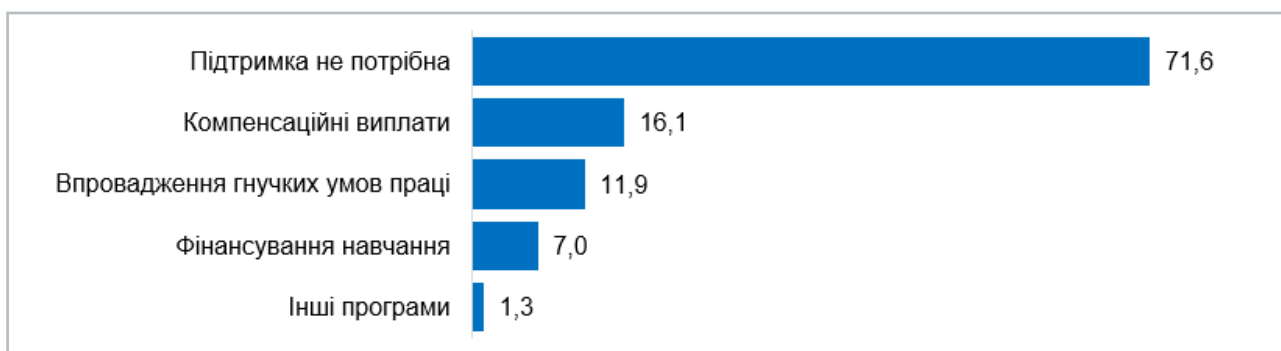


Рис. 32. Програми підтримки роботодавців, які необхідні для збільшення працевлаштування людей старшого віку, %

Програми підтримки є важливим стимулом для роботодавців, які наймають працівників уразливих категорій: компенсації можуть покривати частину заробітної плати, витрати на

навчання або адаптацію робочого місця; гнучкі умови праці, такі як часткова зайнятість, дистанційна робота або гнучкий графік, можуть зробити роботу більш доступною для людей, що можуть мати обмеження за станом здоров'я або інші особисті обставини; навчання та перекваліфікація долають структурне безробіття, допомагає оновити свої знання та навички, а також адаптуватися до нових технологій та вимог ринку праці.

4. НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Протягом минулого року 31,4 % роботодавців організовували навчання для своїх працівників, з них 65% організовували навчання на робочому місці, 34,9% підтверджували повну або часткову професійну кваліфікацію у кваліфікаційних центрах, 25,4% використовували освітні онлайн - платформи і 12,2% здійснювали підготовку працівників у ЦПТО ДСЗ (Рис. 33).



Рис. 33. Форми навчання персоналу у 2024 році, %

Саме залучення більшої кількості підприємств до підготовки працівників на замовлення роботодавців або підвищення кваліфікації працівників в ЦПТО ДСЗ може стати резервом посилення співпраці в цьому напрямку.

За результатами опитування, лише 9,1% роботодавців співпрацює з ЦПТО ДСЗ, з них 66,7% роботодавців зазначили напрямком співпраці підвищення кваліфікації працівників, 34,9% надавали свої потужності для виробничої практики. Участь у наглядових радах ЦПТО беруть 151 роботодавець, або 3,0%, що дозволяє їм безпосередньо впливати на підготовку потрібних фахівців і вносити свій вклад в подолання структурного безробіття (Рис. 34).



Рис. 34. Напрями співпраці з ЦПТО ДСЗ, %

Великі та середні підприємства завдяки фінансовим можливостям та стратегічному плануванню більш активно залучають своїх працівників до навчання, ніж малі та мікропідприємства. Так, частка роботодавців, що залучали своїх працівників до навчання, серед великих підприємств склала 62,9%, серед представників середнього бізнесу - 50,1% (Рис. 35).

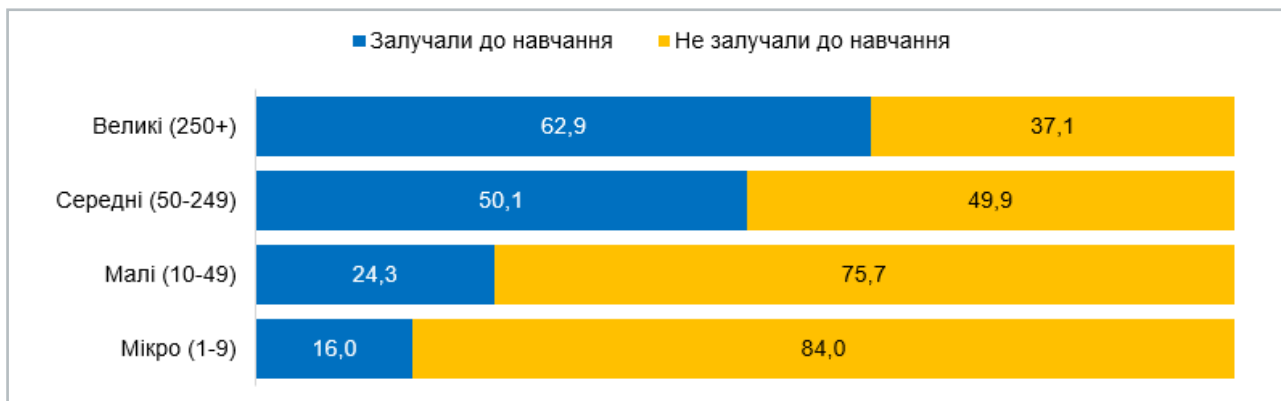


Рис. 35. Залучення роботодавцями персоналу до навчання у 2024 році за розмірами підприємств, %

Якщо розглядати підприємства, що забезпечували навчання працівників у 2024 році, за видами економічної діяльності, найчастіше залучають до навчання свій персонал роботодавці, які представляють: державне управління й оборону (у 65,0% випадків), освітню галузь (у 58,9% випадків) та охорону здоров'я (у 53,7% випадків). Частка роботодавців сфери торгівлі, надання інших видів послуг та операцій з нерухомим майном залучають до навчання свій персонал найменше - у 20,1%, 18,5% та 17,8% випадків відповідно (Рис. 36).

Це можна пояснити тим, що у цих сферах значна частина зайнятих працює на посадах, які не вимагають високої кваліфікації або спеціалізованих навичок, високу плинність кадрів та фінансові обмеження малого бізнесу (у сфері торгівлі та послуг значна частка підприємств – малі та середні).



Рис. 36. Залучення роботодавцями персоналу до навчання у 2024 році у розрізі ВЕД, %

5. ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦІВНИКІВ

За даними проведеного опитування 58,3% роботодавців надають своїм працівникам додаткові програми соціальної підтримки у вигляді:

- допомоги на оздоровлення – 17,0% (найвищий показник – у середніх (23,5%) та великих (20,2%) роботодавців);
- безкоштовного перевезення до місця роботи – 9,3% (найбільший відсоток (15,5%) – у великого бізнесу та роботодавців середнього розміру (11,0%);
- оплати мобільного зв'язку – 7,4% (також великі (8,7%) і середні (7,9%) роботодавці мають найбільший відсоток);
- оплати навчання – 7,2% (відсоток на середніх (11,0%) та великих підприємствах (11,7%) вдвічі більший, ніж у мікро- та малих (близько 5%);
- забезпечення харчуванням – 6,5% (найбільше - у великих і середніх роботодавців (по 7,4%);
- оплати проїзду – 4,3% (не має значних розбіжностей між роботодавцями);
- надання/компенсації вартості житла – 2,3% (найчастіше використовує великий бізнес - 6,6%, в той час як середній – 3,0%, а мікро- та малий – 1,5% та 1,6% відповідно)(Рис. 37).

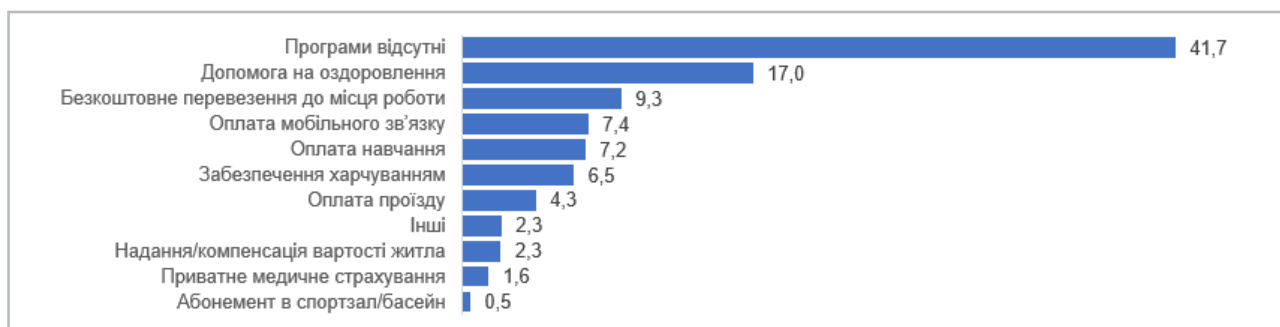


Рис. 37. Види програм соціальної підтримки працівників, %

Отже, частка тих роботодавців, у яких відсутні додаткові програми соціальної підтримки для своїх працівників, у мікро- та малому бізнесі досить велика – близько 50% (54,4 % та 48,9% відповідно) в той час як великий та середній бізнес має ці показники на рівні 15,9% та 26,8% відповідно, з причини більших фінансових можливостей для запровадження різноманітних програм соціальної підтримки (Рис. 38).

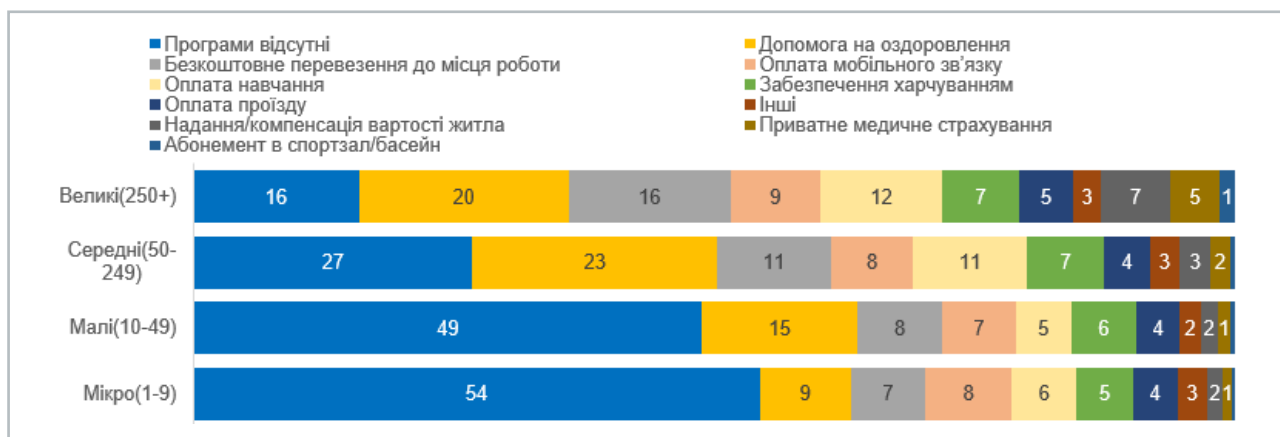


Рис. 38. Види програм соціальної підтримки працівників за розмірами підприємств



Додаткові програми соціальної підтримки, такі як медичне страхування, компенсація витрат на проїзд, забезпечення харчуванням або організація навчальних курсів, не лише підвищують мотивацію персоналу, але й допомагають уникнути високих витрат на пошук і підготовку нових кадрів.

Створюючи комфортні умови для своїх працівників, роботодавці знижують ризик відтоку кваліфікованих спеціалістів до конкурентів, що особливо важливо на фоні дефіциту робочої сили. Значення додаткової соціальної підтримки особливо зростає в умовах, коли роботодавці не можуть забезпечити постійне підвищення рівня заробітної плати.

6. ПОСЛУГИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Результати проведеного анкетування показали, що 74,6% опитаних роботодавців взаємодіють з Державною службою зайнятості. З них співпрацює зі службою за підбором працівників на вакансії підприємств 76,9% роботодавців, 60,5% отримують консультації з питань законодавства про зайнятість, 20,6% приймають участь у семінарах (тренінгах), 13,5% користуються компенсаційними програмами, 12,5% - здійснюють навчання працівників для своїх потреб, 4,8% приймають участь у грантових програмах (Рис. 39).



Рис. 39. Напрямки співпраці з ДСЗ, %

З тих роботодавців, хто не співпрацює зі службою зайнятості, 88,9% ПОУ вважає основною причиною відсутність такої потреби. Велика ймовірність, що ця причина пов'язана з недостатньою обізнаністю щодо послуг, які надає служба зайнятості. 5,7% роботодавців вказує, що не взаємодіє зі службою через те, що співпраця потребує додаткового навантаження (звіти, паперові документи), 4,9% ПОУ не знають, чим служба зайнятості може бути корисна, а 4,3% роботодавців не звертається до ДСЗ через направлення нею невмотивованих безробітних на вакансії (Рис. 40).



Рис. 40. Причини відсутності співпраці з ДСЗ, %

Саме ці роботодавці потребують особливої уваги з боку консультантів ДСЗ щодо надання інформаційної підтримки та налагодження тісної співпраці.

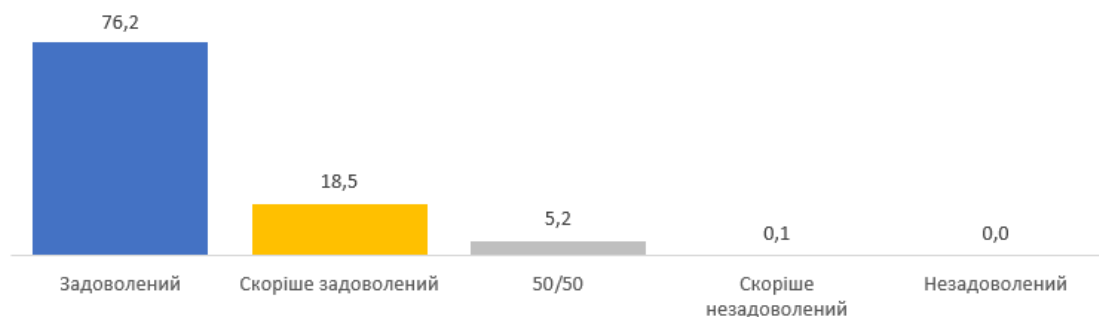


Рис. 41. Рівень задоволеності співпрацею з ДСЗ, %

Варто зазначити, що 76,2% роботодавців, які співпрацюють зі Службою зайнятості, відмітили, що задоволені співпрацею, ще 18,5% роботодавців скоріше задоволені, що разом

складає майже 95% позитивних оцінок. Це досить висока оцінка роботи служби. Частка нейтральних або негативних відповідей становить 5% (Рис. 41).

Найбільший відсоток вищих оцінок задоволеності співпрацею зі службою дали роботодавці Тернопільської та Сумської областей (84,8% та 84,3% відповідно). На противагу, в Луганській області таких роботодавців 57,6%, а у м. Київ 63,0% (Рис. 42).

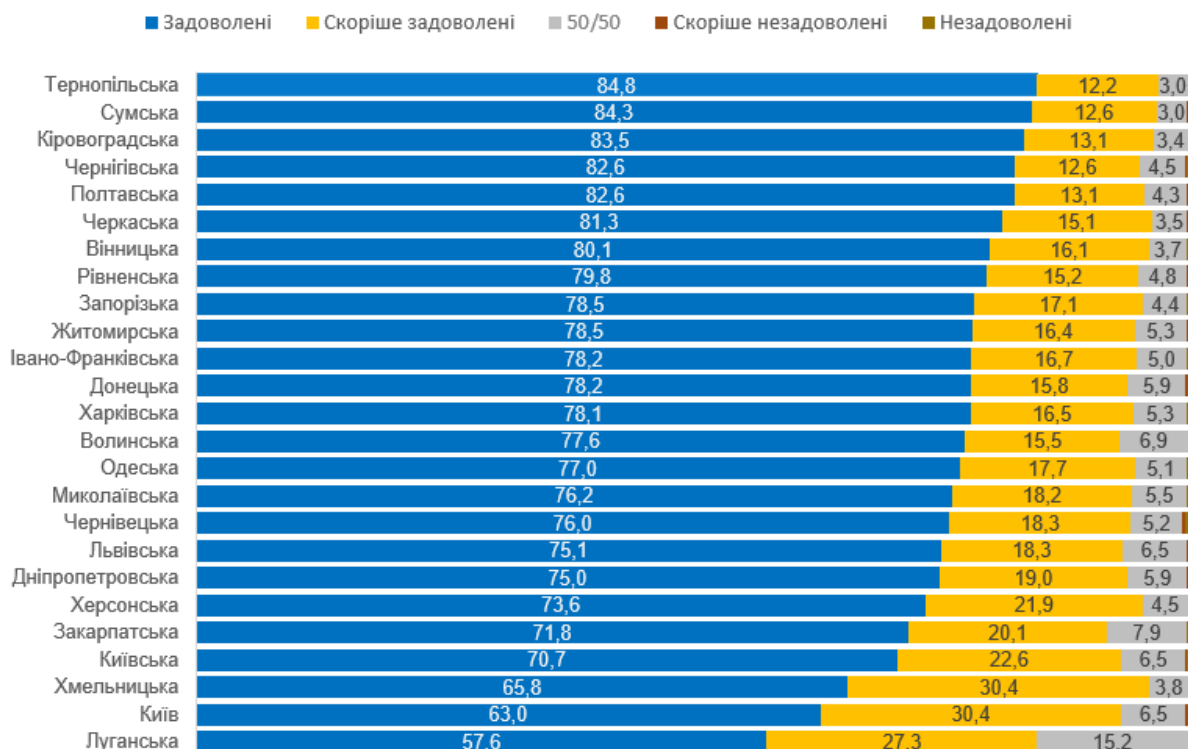


Рис. 42. Рівень задоволеності співпрацею з ДСЗ за регіонами, %



Рис. 43. Рівень задоволеності співпрацею з ДСЗ за ВЕД, %

У розрізі видів економічної діяльності найбільший відсоток вищих оцінок задоволеності співпрацею зі службою зазначили роботодавці сільського господарства (82,1%) та водопостачання (80,7%), найменш – роботодавці сфери інформації та телекомунікацій (66,2%) та надання інших видів послуг (70,1%) (Рис. 43).

Опитані роботодавці зазначили наступні напрямки діяльності Державної служби зайнятості, які організовано найкраще: підбір претендентів на вакансії (33,9%), консультації з питань законодавства про зайнятість (30,2%), проведення семінарів та тренінгів (11,3%), компенсаційні програми (10,6%), навчання працівників для потреб підприємства – (7,6%), грантові програми (5,2%) (Рис. 44).



Рис. 44. Напрямки діяльності ДСЗ, які організовано найкраще, %

Водночас 22,3% роботодавців вважає, що підбір претендентів на вакансії потрібно удосконалити. На думку роботодавців, навчання працівників для потреб підприємства, компенсаційні та грантові програми також потребують удосконалення (15,5%, 14,2% та 11,8% відповідей відповідно) (Рис. 45).



Рис. 45. Напрямки діяльності ДСЗ, які потребують удосконалення, %

Загалом висока оцінка задоволеності співпрацею зі службою зайнятості свідчить про ефективність активних програм, запроваджених на ринку праці, професіоналізм та досвідченість роботи фахівців служби. Регіональні відмінності можуть бути пов'язані з різним рівнем навантаження на працівників, відмінностями у потребах клієнтів. Відсоток незадоволених клієнтів незначний, але саме з ними необхідно налагодити співпрацю, щоб змінити їх точку зору.

7. ДОДАТКИ

7.1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження здійснено з використанням комбінації методів та різних джерел даних. Основні роботи з організації збору даних проведено безпосередньо працівниками Державної служби зайнятості. Дослідження передбачало узагальнення інформації за такими складовими.

1) Аналіз доступних статистичних показників економічного розвитку країни, що можуть характеризувати загальне становище та умови, які безпосередньо впливали на ключові зміни на ринку праці. Ця складова передбачала здійснення аналізу показників загального економічного становища (ВВП, інфляції, обсягів виробництва), структурної статистики підприємств, професійної структури робочої сили, вікової структури зайнятості, вакансій за професіями тощо.



Зображення від Freepik

2) Опитування роботодавців щодо особливостей найму, актуальних і перспективних потреб у працівниках, а також наявних особливостей підготовки працівників роботодавцями та зайнятості осіб уразливих категорій. Зокрема, опитування дало змогу отримати висновки щодо:

- динаміки штатної чисельності працівників;
- існуючих проблем найму персоналу в 2024 році;
- потреби у працівниках на 2025 рік;
- особливостей зайнятості осіб з числа уразливих груп населення;
- наявних перешкод і необхідних заходів підтримки зайнятості осіб з числа уразливих груп населення.

В опитуванні взяли участь 54,7 тис. ПОУ.

Генеральною сукупністю для дослідження було визначено сукупність економічно активних підприємств України, які за звітами ПФУ станом на 01.07.2024 мали у своєму складі найманих працівників чисельністю 10 осіб і більше.

До генеральної сукупності й вибірки опитування не були включені підприємства окремих видів економічної діяльності, що прямо чи опосередковано дотичні до оборонного комплексу.

7.2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ

Опитування проводилося з 17 грудня 2024 р. по 31 січня 2025 р. співробітниками відділів надання послуг роботодавцям та рекрутингу районних філій обласних центрів зайнятості, які запрошували роботодавців до опитування та надсилали їм посилання на онлайн-анкети для самостійного заповнення та/або проводили опитування телефоном.

Основними респондентами для великих та середніх підприємств стали керівники або спеціалісти відділів кадрів. Для малих підприємств – керівники або бухгалтери підприємств. Похибка вибірки для території України, де проводилось опитування, становить 0,4%. Похибки регіональних вибірок становлять від 1,03% до 7,79% (Табл. 3).

№	Регіон	База вибірки (генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% Гранична похибка (P=95%)
1	Всього Україна	571821	54677	0,4
2	Вінницька	22988	2929	1,69
3	Волинська	16233	1659	2,28
4	Дніпропетровська	51730	4791	1,35
5	Донецька	5995	800	3,23
6	Житомирська	17308	1254	2,67
7	Закарпатська	13732	1518	2,37
8	Запорізька	15210	1750	2,2
9	Івано-Франківська	19636	1979	2,09
10	Київська	34743	3701	1,52
11	Кіровоградська	13413	1549	2,34
12	Луганська	726	130	7,79
13	Львівська	44679	4437	1,4
14	Миколаївська	13215	1257	2,63
15	Одеська	36000	3186	1,66
16	Полтавська	21678	2178	1,99
17	Рівненська	17731	1861	2,15
18	Сумська	12949	961	3,04
19	Тернопільська	13798	1536	2,36
20	Харківська	34007	2605	1,85
21	Херсонська	3573	419	4,5
22	Хмельницька	18143	1897	2,13
23	Черкаська	17324	1656	2,29
24	Чернівецька	9987	898	3,12
25	Чернігівська	12670	1453	2,42
26	м. Київ	104353	8273	1,03

Табл. 3. Розмір генеральної та вибіркової сукупності та гранична похибка за регіонами

Похибки галузових вибірок становлять від 0,91% до 6,18% (Табл. 4).

№	Секція КВЕД	Назва	База вибірки (генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	Гранична похибка (P=95%)
		ВСЬОГО УКРАЇНА	571821	54677	0,4
1	A	СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО ТА РИБНЕ ГОСПОДАРСТВО	31300	5808	1,16
2	B	ДОБУВНА ПРОМИСЛОВІСТЬ І РОЗРОБЛЕННЯ КАР'ЄРІВ	1347	396	4,14
3	C	ПЕРЕРОБНА ПРОМИСЛОВІСТЬ	48809	9048	0,93
4	D	ПОСТАЧАННЯ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ, ГАЗУ, ПАРИ ТА КОНДИЦІЙОВАНОГО ПОВІТРЯ	3300	592	3,65
5	E	ВОДОПОСТАЧАННЯ; КАНАЛІЗАЦІЯ, ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ	3210	1135	2,34
6	F	БУДІВНИЦТВО	26492	3227	1,62
7	G	ОПТОВА ТА РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ; РЕМОНТ АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ І МОТОЦИКЛІВ	207666	8705	1,03
8	H	ТРАНСПОРТ, СКЛАДСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ПОШТОВА ТА КУР'ЄРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ	32256	4159	1,42
9	I	ТИМЧАСОВЕ РОЗМІЩУВАННЯ І ОРГАНІЗАЦІЯ ХАРЧУВАННЯ	30057	968	3,1
10	J	ІНФОРМАЦІЯ ТА ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЇ	15605	1353	2,55
11	K	ФІНАНСОВА ТА СТРАХОВА ДІЯЛЬНІСТЬ	2852	298	5,37
12	L	ОПЕРАЦІЇ З НЕРУХОМИМ МАЙНОМ	33398	1355	2,61
13	M	ПРОФЕСІЙНА, НАУКОВА ТА ТЕХНІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ	31194	2124	2,05
14	N	ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ДОПОМІЖНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ	33189	2361	1,94
15	O	ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ І ОБОРОНА; ОБОВ'ЯЗКОВЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ	11152	749	3,46
16	P	ОСВІТА	14115	6347	0,91
17	Q	ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ТА НАДАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ	20543	4718	1,25
18	R	МИСТЕЦТВО, СПОРТ, РОЗВАГИ ТА ВІДПОЧИНОК	5577	1086	2,67
19	S	НАДАННЯ ІНШИХ ВИДІВ ПОСЛУГ	19667	248	6,18
20	T	ДІЯЛЬНІСТЬ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ	23	0	
21	U	ДІЯЛЬНІСТЬ ЕКСТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ОРГАНІВ	60	0	
22	W	ІНШІ	9	0	

Табл. 4. Розмір генеральної та вибіркової сукупності та гранична похибка за ВЕД

7.3. АНКЕТА ОПИТУВАННЯ

Шановний роботодавцю!

Державна служба зайнятості є Вашим надійним партнером на ринку праці. Пройдіть, будь ласка, опитування, і ми знайдемо найкращі рішення для Вашої команди.

1. Назва Вашого підприємства (установи, організації, ФОП)

2. ЄДРПОУ Вашого підприємства (установи, організації) (РНОКПП для ФОП)

3. Основний вид діяльності згідно з КВЕД
(Список КВЕД випадає)

4. Регіон, де Ваше підприємство (установа, організація, ФОП) здійснює господарську діяльність

5. Середньооблікова чисельність персоналу станом на 01.01.2024 р.

6. Середньооблікова чисельність персоналу станом на 01.01.2025 р. (орієнтовно/фактично)

7. Чи наявні у Вас сьогодні вільні робочі місця (вакансії)? Якщо так, зазначте кількість

1	Так ☐ Вкажіть кількість
2	Ні

8. Кількість працівників з перелічених категорій, які сьогодні у Вас працюють?

	Категорія працівників	Кількість
1	Керівники/менеджери	
2	Професіонали та Спеціалісти	
3	Службовці та адміністративні працівники	
4	Кваліфіковані робітники	
5	Некваліфіковані робітники	
6	Молодь у віці до 25 років	
7	Люди віком 60+	
8	Люди з інвалідністю	
9	Ветерани (ветеранки) війни	
10	Внутрішньо переміщені особи	
11	Іноземні громадяни	

9. Які форми організації праці у Вас використовуються?

1	Робота на підприємстві
2	Дистанційна робота
3	Надомна робота
4	Гнучкий режим робочого часу
5	Вахтовий метод роботи

10. Чи надаєте Ви можливість працювати неповний робочий день?

1	Так
2	Ні

11. Чи стикалися Ви з труднощами при наборі персоналу у 2024 році?

1	Так
2	Ні

12. З якими саме труднощами Ви стикались при підборі кадрів?

(для тих, хто відповів Так на п.11)

1	Дефіцит кадрів
2	Завищені очікування претендентів щодо розміру заробітної плати
3	Недостатня кваліфікація претендентів
4	Мобілізація (небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу тощо)
5	Місце розташування підприємства (загроза особистій безпеці через війну)
6	Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи)
7	Інше (вказіть)

13. Чи організовували Ви навчання для ваших працівників у 2024 році?

1	Так
2	Ні

14. Які форми Ви використовуєте для навчання / підвищення кваліфікації персоналу? (для тих, хто відповів Так на п.13)

1	Підготовка працівників у Центрах професійно - технічної освіти ДСЗ
2	Підготовка працівників у власних навчальних центрах
3	Навчання на робочому місці
4	Підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах
5	Внутрішні тренінгові програми, що діють постійно
6	Освітні онлайн платформи (Coursera, Prometheus тощо)
7	Отримання міжнародних та професійних сертифікацій
8	Інше (вказіть)

15. Чи плануєте приймати працівників у 2025 році?

1	Так
2	Ні

16. На які робочі місця плануєте приймати працівників у 2025 році?
(для тих, хто відповів Так на п.15)

1	Вакантні робочі місця
2	Новостворені робочі місця
3	Вакантні та новостворені робочі місця

17. Працівників яких професій Ви плануєте наймати у 2025 році?
(для тих, хто відповів Так на п.15)

Назва професії	Кількість працівників	Середній розмір заробітної плати (включаючи додаткові виплати), гривень

18. Чи плануєте Ви наймати працівників з нижчеперелічених категорій осіб у 2025 році? (для тих, хто відповів Так на п.15)

1	Люди з інвалідністю	Так	Ні
2	Ветерани (ветеранки) війни	Так	Ні
3	Внутрішньо переміщені особи	Так	Ні
4	Люди віком 60+	Так	Ні

19. Чи готові Ви наймати жінок на вакансії за умовно чоловічими професіями? (для тих, хто відповів Так на п.15)

1	Так
2	Ні

20. Чи розглядаєте Ви можливість залучення іноземних працівників у 2025 році? (для тих, хто відповів Так на п.15)

1	Так
2	Ні

21. Чи планується підвищення розміру заробітної плати у 2025 році?

1	Так
2	Ні

22. Які додаткові програми соціальної підтримки Ви можете надати працівникам?

1	Надання/компенсація вартості житла (ане житло або гуртожиток)
2	Оплата проїзду
3	Оплата навчання (іноземна мова, курси особистого розвитку тощо)
4	Безкоштовне перевезення до місця роботи

5	Оплата мобільного зв'язку
6	Абонемент в спортзал/басейн
7	Забезпечення харчуванням
8	Приватне медичне страхування
9	Допомога на оздоровлення
10	Інше (вказіть)
11	Відсутні програми соціальної підтримки

23. Які перешкоди існують, на Ваш погляд, для працевлаштування людей з інвалідністю?

1	Відсутність необхідної професійної кваліфікації
2	Відсутність облаштованих робочих місць
3	Потрібні особливі умови праці на підприємстві
4	Брак знань, як поводитися з людьми з інвалідністю
5	Інше (вказіть)
6	Жодних перешкод немає

24. Які програми збільшать кількість працевлаштованих до Вас людей з інвалідністю?

1	Фінансування навчання
2	Фінансова підтримка для облаштування робочих місць
3	Компенсаційні програми
4	Навчальні тренінги для працівників
5	Інше (вказіть)
6	Підтримка не потрібна

25. Які перешкоди існують, на Ваш погляд, для працевлаштування ветеранів (ветеранок) війни?

1	Відсутність необхідної професійної кваліфікації
2	Вимоги до високого рівня зарплати
3	Необхідні додаткові заходи для соціалізації та адаптації на робочому місці
4	Інше (вказіть)
5	Жодних перешкод немає

26. Які програми збільшать кількість працевлаштованих до Вас ветеранів (ветеранок) війни?

1	Фінансування навчання
2	Компенсаційні програми
3	Навчальні тренінги для працівників
4	Інше (вказіть)
5	Підтримка не потрібна

27. Які перешкоди існують, на Ваш погляд, для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб?

1	Відсутність необхідної професійної кваліфікації
2	Часта зміна місця проживання
3	Відсутність необхідних документів
4	Низька мотивація до праці
5	Інше (вказіть)
6	Жодних перешкод немає

28. Які програми збільшать кількість працевлаштованих до Вас внутрішньо переміщених осіб?

1	Фінансування навчання
2	Компенсаційні програми
3	Забезпечення житлом
4	Інше (вказіть)
5	Підтримка не потрібна

29. Які перешкоди існують, на Ваш погляд, для працевлаштування людей віком 60+?

1	Невідповідність професійної кваліфікації
2	Відсутність мотивації до навчання
3	Низька мотивація до опанування сучасних технологій та інноваційних інструментів
4	Небажання офіційно оформлюватися на роботу
5	Інше (вказіть)
6	Жодних перешкод немає

30. Які програми збільшать кількість працевлаштованих до Вас людей віком 60+?

1	Фінансування навчання
2	Компенсаційні виплати
3	Впровадження гнучких умов праці
4	Інше (вказіть)
5	Підтримка не потрібна

31. Чи співпрацюєте Ви з Державною службою зайнятості?

1	Так
2	Ні

32. За якими напрямками Ви співпрацюєте з Державною службою зайнятості? (для тих, хто відповів Так на п.31)

1	Підбір кандидатів на вакансії
2	Навчання працівників для потреб підприємства
3	Участь у компенсаційних програмах
4	Участь працівників у семінарах (тренінгах)
5	Консультації з питань законодавства про зайнятість
6	Участь у грантових програмах
7	Інше (вказіть)

33. З яких причин Ви НЕ співпрацюєте з Державною службою зайнятості? (для тих, хто відповів Ні на п.31)

1	Немає необхідності
2	Не знаємо, чим служба зайнятості може бути корисна
3	Співпраця потребує додаткового навантаження: звіти, паперові документи
4	Маю негативний досвід попередньої співпраці
5	Направлення невмотивованих безробітних на вакансії
6	Інше (вказіть)

34. Чи співпрацюєте Ви з Центрами професійно - технічної освіти Державної служби зайнятості?

1	Так
2	Ні

35. У чому полягає Ваша співпраця з Центрами професійно - технічної освіти Державної служби зайнятості? (для тих, хто відповів Так на п.34)

1	Організація виробничої практики
2	Участь у розробці освітніх або професійних стандартів
3	Участь у наглядових радах ЦПТО
4	Підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання ЦПТО на підприємстві
5	Підвищення кваліфікації працівників підприємства
6	Дуальна форма навчання

36. Чи працюють у Вас працівники, які навчались в Центрах професійно - технічної освіти Державної служби зайнятості?

1	Так
2	Ні

37. Оцініть рівень підготовки Ваших працівників, які навчались в Центрах професійно - технічної освіти Державної служби зайнятості? (для тих, хто відповів Так на п.36)

1	Цілком достатній
2	Скоріше достатній
3	Середній
4	Скоріше недостатній
5	Недостатній

38. Оцініть, наскільки Ви задоволені співпрацею з Державною службою зайнятості (для тих, хто відповів Так на п.31)

1	Задоволений
2	Скоріше задоволений
3	50/50
4	Скоріше незадоволений
5	Незадоволений

39. Які напрямки діяльності Державної служби зайнятості організовано найкраще? (для тих, хто відповів Так на п.31)

1	Підбір кандидатів на вакансії
2	Навчання працівників для потреб підприємства
3	Компенсаційні програми
4	Проведення семінарів (тренінгів)
5	Консультації з питань законодавства про зайнятість
6	Грантові програми
7	Інше (вказіть)

40. Які напрямки діяльності Державної служби зайнятості потрібно удосконалити? (для тих, хто відповів Так на п.31)

1	Підбір кандидатів на вакансії
2	Навчання працівників для потреб підприємства
3	Компенсаційні програми
4	Проведення семінарів (тренінгів)
5	Консультації з питань законодавства про зайнятість
6	Грантові програми
7	Інше (вказіть)

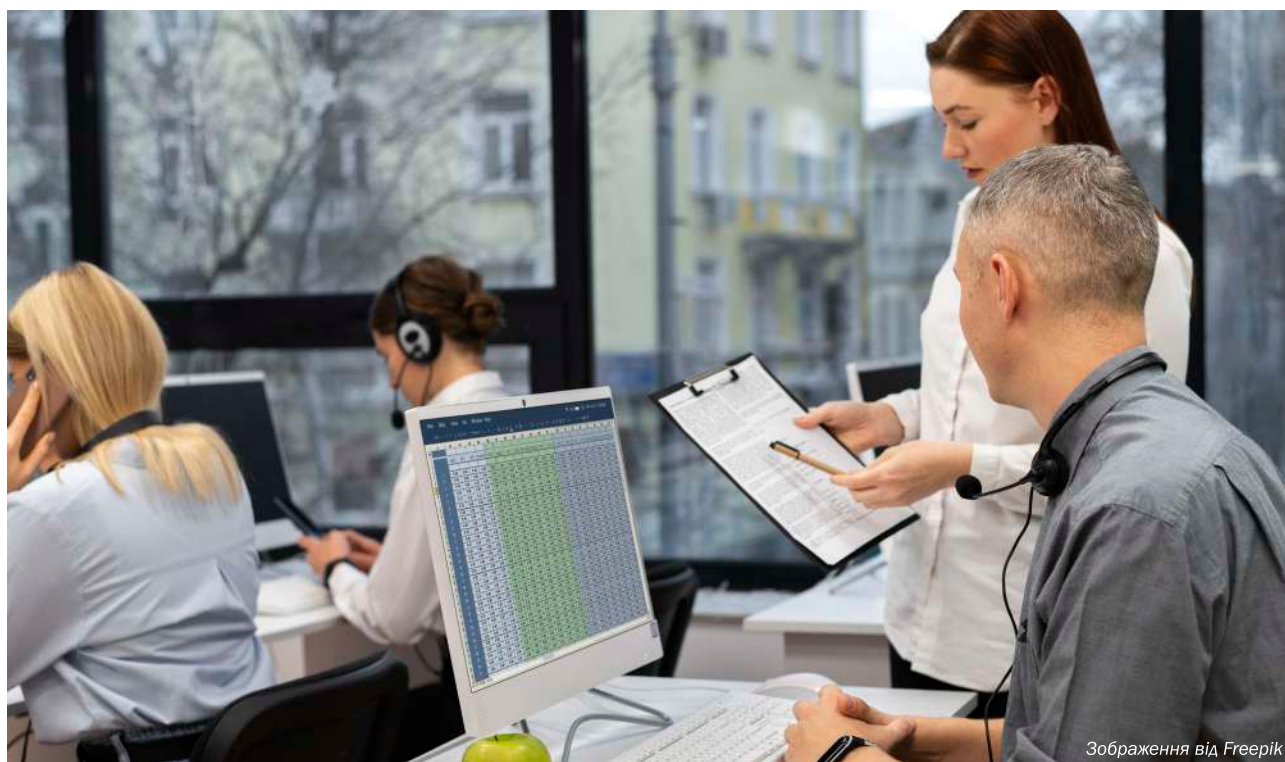
41. З яких питань Ви б хотіли отримати додаткову інформацію?

1	Підбір кандидатів на вакансії
2	Навчання працівників для потреб підприємства
3	Участь у компенсаційних програмах
4	Участь працівників у семінарах (тренінгах)
5	Консультації з питань законодавства про зайнятість
6	Участь у грантових програмах
7	Інше (вказіть)
8	Додаткова інформація не потрібна

Будь ласка, надайте Ваші контактні дані, щоб ми могли зв'язатися з Вами та якомога швидше вирішити зазначені питання:

_____ (телефон)
_____ (e-mail)

Дякуємо за участь в опитуванні!



Зображення від Freerik

7.4. ШТАТНА ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РЕГІОНАМИ, %

Регіони	Штатна чисельність 01.01.2024, осіб	Очікується штатна чисельність 01.01.2025, осіб	Відсоток
Всі	4248409	4201184	98,9
Вінницька	194619	192552	98,9
Волинська	112233	111664	99,5
Дніпропетровська	469122	464902	99,1
Донецька	89548	67297	75,2
Житомирська	84513	84319	99,8
Закарпатська	94007	95606	101,7
Запорізька	144386	137808	95,4
Івано-Франківська	128241	126404	98,6
Київ	649911	650932	100,2
Київська	242262	243928	100,7
Кіровоградська	102712	101177	98,5
Луганська	2530	2071	81,9
Львівська	294354	298616	101,5
Миколаївська	81373	82503	101,4
Одеська	239178	232931	97,4
Полтавська	161994	163353	100,8
Рівненська	118700	118419	99,8
Сумська	77364	74731	96,6
Тернопільська	103672	104300	100,6
Харківська	246888	244120	98,9
Херсонська	22315	21184	94,9
Хмельницька	133071	133534	100,4
Черкаська	120049	119179	99,3
Чернівецька	46228	45250	97,9
Чернігівська	108968	108473	99,6

7.5. ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ ЗА РЕГІОНАМИ, %

Категорія	Керівники/ менеджери	Професіонали та спеціалісти	Службовці та адміністративні працівники	Кваліфіковані робітники	Некваліфіковані робітники
Дніпропетровська	8,5	20,2	8,4	48,7	14,2
Житомирська	9,4	18,3	8,2	48,3	15,8
Харківська	9,4	20,7	8,5	45,9	15,4
Сумська	9,7	20,5	7,9	45,1	16,8
Чернігівська	9,0	21,9	7,9	45,0	16,2
Волинська	9,7	22,9	8,7	44,4	14,3
Полтавська	11,7	20,4	8,3	44,4	15,3
Донецька	9,2	22,5	10,9	43,5	13,9
Черкаська	9,6	21,8	8,9	43,0	16,8
Миколаївська	9,2	22,1	8,3	42,9	17,4
Закарпатська	8,2	25,7	8,4	42,3	15,5
Чернівецька	8,6	24,7	9,3	42,3	15,2
Хмельницька	8,6	25,6	8,9	42,2	14,6
Одеська	9,6	22,4	10,4	42,0	15,6
Київська	10,0	21,2	9,1	41,9	17,8
Рівненська	8,9	27,6	8,4	40,7	14,4
Кіровоградська	9,0	23,8	7,9	40,7	18,6
Запорізька	9,5	23,7	9,8	40,6	16,5
Київ	11,1	20,1	14,9	40,2	13,7
Вінницька	8,6	27,4	10,0	40,2	13,8
Львівська	9,8	26,6	8,7	39,8	15,1
Тернопільська	8,4	26,8	9,3	39,7	15,7
Херсонська	12,3	27,3	7,3	38,6	14,5
Івано-Франківська	7,9	29,2	9,3	38,5	15,1
Луганська	12,0	27,7	5,3	35,6	19,4

Для нотаток

[illegible]

Дослідження ринку праці :
2025: запит бізнесу,
виклики та стратегія впливу
- 2025



<https://www.helvetas.org>

ukraine@helvetas.org

