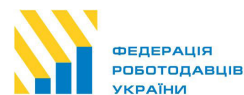




НАЦІОНАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

# РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2025-2026



# НАЦІОНАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

## 2025 - 2026

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

Звіт базується на результатах опитування майже 61 тис. роботодавців, а також поєднує аналіз офіційної статистики та адміністративних даних.

Невід'ємною частиною цього звіту є онлайн-дашборд отриманих даних у розрізі областей, видів економічної діяльності та професій, що доступний на вебпорталі Державної служби зайнятості.

Звіт підготовлено в межах проєкту «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад, що постраждали від війни в Україні», що фінансується Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ) та реалізується Helvetas Swiss Intercooperation у партнерстві з JERU (Спільне реагування на надзвичайні ситуації в Україні Welthungerhilfe та Concern Worldwide).

Всі заяви та думки, висловлені в даному звіті, є точкою зору авторів і не обов'язково відображають офіційну позицію BMZ, JERU чи Helvetas.



Київ 2026

- © Державна служба зайнятості України, 2026
- © Helvetas Swiss Intercooperation, 2026

Обкладинка: зображення від Freerik

## ЗМІСТ

Передмова .....	4
Резюме .....	6
Основні висновки та рекомендації .....	9
1. Загальні тенденції зайнятості .....	11
1.1. Макроекономічні чинники змін .....	11
1.2. Мікроекономічні чинники змін .....	13
1.3. Динаміка чисельності працівників .....	17
1.4. Структура зайнятості .....	20
1.4.1. Професійна структура .....	20
1.4.2. Вікова структура .....	24
1.4.3. Гендерна структура зайнятості .....	26
1.4.4. Окремі групи працівників .....	28
1.5. Організація праці .....	30
2. Поточні та перспективні кадрові потреби .....	33
2.1. Вакансії та плани найму .....	33
2.2. Фактичний найм .....	36
2.3. Плани створення нових робочих місць .....	38
2.4. Труднощі з набором персоналу .....	38
2.5. Професійна структура найму .....	44
2.6. Затребувані професії та навички .....	45
3. Розвиток та підтримка персоналу .....	48
3.1. Навчання .....	48
3.2. Підтвердження кваліфікації .....	51
3.3. Зарплата .....	53
3.4. Соціальна підтримка .....	57
4. Співпраця з ДСЗ .....	59
5. Методологія дослідження .....	61

## ПЕРЕДМОВА

Воєнний стан в Україні суттєво змінив економічні процеси та умови функціонування бізнесу. Ринок праці формується під впливом безпекових ризиків, міграційних і демографічних втрат, мобілізації, руйнувань інфраструктури, перебоїв енергопостачання й логістики, а також коливань платоспроможного попиту. У таких умовах значна частина роботодавців зосереджується не на швидкому розширенні, а на утриманні виробництва й ключового персоналу, що зумовлює поєднання відносної стабілізації із хронічними структурними перекосами на ринку праці.

Окремої ваги набуває питання забезпечення кадрами критично важливих секторів і послуг (освіта, охорона здоров'я, енергетика, водопостачання, житлово-комунальна сфера, промисловість і транспорт). Відновлення та підтримка цих систем вимагає передбачуваного доступу до кваліфікованої робочої сили, а також адаптації політик зайнятості до нових реалій: зміни вікової структури, зростання ролі жінок у низці професій, активнішого залучення ветеранів, ВПО, людей з інвалідністю, працівників 60+ та молоді без досвіду.

Для вивчення поточної та перспективної потреби роботодавців у працівниках у 2025 році проведено Національне дослідження ринку праці України (вересень–жовтень 2025 року), яке поєднує аналіз офіційної статистики та адміністративних даних із масштабним опитуванням роботодавців. У 2025 році охоплення дослідження зросло порівняно з 2024 роком: кількість опитаних роботодавців збільшилася з 55 тис. до майже 61 тис., а чисельність працівників, які працюють на цих підприємствах, – з 4,2 млн до 4,4 млн осіб.

### Ключові фактори, що обумовили проведення дослідження:

- трансформація економіки та ринку праці в умовах воєнного стану, потреба у підтримці стійкості підприємств і критично важливих секторів;
- зміни у структурі зайнятості через міграцію, мобілізацію, переміщення підприємств і демографічні зрушення;
- посилення кадрового дефіциту та складнощі підбору працівників у низці видів економічної діяльності, зокрема в критичній інфраструктурі;
- потреба в оновленні компетенцій працівників і поширення практик перенавчання/підвищення кваліфікації на тлі технологічних та організаційних змін;
- необхідність підвищення інклюзивності ринку праці та розширення можливостей працевлаштування вразливих груп, зокрема окрема ВПО, ветеранів, людей з інвалідністю, осіб 60+ та молоді без досвіду
- зростання ролі інституцій ринку праці – насамперед Державної служби зайнятості, а також системи професійної підготовки та інших посередників, підвищення значущості їхніх сервісів для роботодавців (підбір персоналу, навчання/перенавчання, підтримка працевлаштування вразливих груп).

**Метою дослідження є** комплексна оцінка поточної ситуації на ринку праці України та очікувань роботодавців на 2026 рік, визначення невідповідностей попиту і пропозиції робочої сили, а також виявлення ключових тенденцій у зміні потреб роботодавців у працівниках і навичках.

### Основні завдання дослідження:

- визначення загальних тенденцій зайнятості та їх регіональних особливостей;
- оцінка впливу макроекономічних та безпекових чинників на діяльність підприємств, кадрові рішення й організацію праці;
- аналіз поточних і перспективних кадрових потреб роботодавців (вакансії, плани найму, найбільш затребувані професії);
- ідентифікація причин труднощів підбору кадрів і факторів, що посилюють структурний дефіцит;
- аналіз запиту роботодавців на навички, підходів до навчання персоналу та ставлення до підтвердження кваліфікацій;
- оцінка інклюзивності ринку праці (готовність наймати ВПО, ветеранів, людей з інвалідністю, молодь без досвіду, працівників 60+);
- аналіз практик соціальної підтримки працівників і заходів утримання персоналу (включно з оплатою праці, соціальними програмами);
- оцінка взаємодії роботодавців з Державною службою зайнятості та факторів, що впливають на рівень довіри і задоволеності співпрацею.

Опитування роботодавців проводилося протягом вересня–жовтня 2025 року (польовий етап), із залученням фахівців регіональних підрозділів Державної служби зайнятості, які запрошували роботодавців до участі, надавали посилання на онлайн-анкету для самостійного заповнення та/або здійснювали опитування телефоном. Такий підхід забезпечив масштабність збору інформації та дозволив узагальнити результати як у цілому по країні, так і в розрізі основних характеристик підприємств (регіон, розмір, види економічної діяльності) – із застереженням щодо обережної інтерпретації там, де кількість відповідей є статистично обмеженою, зокрема щодо Луганської та Донецької областей. Крім того, частина респондентів зазначили, що здійснюють господарську діяльність по всій території України, а не в окремому регіоні.



Зображення від Freerіk

Вибірка опитування є репрезентативною на рівні областей. Похибка вибірки для території України, де проводилось опитування, становить  $\pm 0,39$  п.п.; на рівні регіонів у 22 з 25 областей похибка не перевищує  $\pm 3$  п.п.

## РЕЗЮМЕ

Дані дослідження свідчать, що наприкінці 2025 року ринок праці України працює в режимі адаптації до тривалих воєнних ризиків. Для більшості підприємств це означало не розширення, а утримання: 65% роботодавців не змінили обсягів виробництва, а 63% – чисельності персоналу. Водночас стабільність не означала відсутності проблем: кадровий дефіцит набув системного характеру, а конкуренція за працівників посилилася, особливо в секторах, які забезпечують базові послуги і критичну інфраструктуру.

### Загальні тенденції

Економічне середовище 2025 року визначалося безпековими ризиками, енергетичними обмеженнями, зростанням витрат та стримувальними фінансовими умовами. У цих умовах роботодавці частіше обирали підвищення стійкості й продуктивності, ніж швидке розширення. У 2025 році 65,0% підприємств не фіксували змін обсягів виробництва, 13,4% повідомили про зростання, тоді як 21,5% – про зниження. Очікування на 2026 рік є стримано оптимістичними: частка тих, хто прогнозує зростання, становить 21,7%, а очікуване скорочення - 11,1%. Це підтверджує тенденцію до стабілізації, однак свідчить, що йдеться переважно про збереження поточного рівня діяльності в умовах зовнішніх ризиків, а не про стале зростання.

### Поточна зайнятість

Скорочення штатної чисельності у перші десять місяців 2025 року становило 2,8% (проти 1,1% у 2024 році), водночас опитані роботодавці очікували відновлення чисельності до кінця року. Важлива особливість 2025 року – скорочення стали менш поширеними: частка підприємств, що повідомили про скорочення, зменшилася до 21% (проти 30% у 2024 році). При цьому основні втрати концентрувалися у великих роботодавців. У цілому 63% підприємств не зафіксували змін у чисельності персоналу, що підтверджує тенденцію до стабілізації, хоча вона залишається вразливою.

У структурі зайнятості відбувся зсув: частка кваліфікованих робітників зменшилась (з 42,9% у 2024 році до 36,5% у 2025 році), а частка професіоналів і фахівців зросла (з 22,7% у 2024 році до 30,4% у 2025 році). Це означає, що економіка поступово підвищувала запит на складніші ролі – управлінські, інженерні, соціально значущі – не зменшуючи потреби в робітничих професіях.

### Вакансії та кадрові потреби

У 2025 році про наявність вакансій повідомили 27,3% підприємств, а загальний обсяг відкритих робочих місць перевищив 158 тис. (проти 116 тис. у 2024 році). Важливо, що понад 57,5% цих вакансій припадали на роботодавців, які або скорочували персонал, або не змінювали штат, – це свідчить про структурний дефіцит кадрів, а не про розширення діяльності. Запланований найм на 2026 рік (116,9 тис. осіб) не покриває наявну потребу, тож навіть за повного виконання планів залишається розрив майже у 41 тис. працівників. Найбільший попит і найскладніший підбір фіксуються у критичних секторах: охороні здоров'я, освіті, водопостачанні та поводженні з відходами, енергетиці, добувній і переробній промисловості.

Попит розподілений нерівномірно: хоча фігурує понад 2 тис. професій, 70% вакансій припадає лише на 105 професій. Найбільші обсяги потреби – у робітничих професіях і технічних ролях. Приклади найбільш затребуваних напрямів: водії та обслуговування пересувної техніки

– 14,7 тис. осіб (окремо водій – 6,7 тис. осіб); металургійні та машинобудівні професії – 13,0 тис. осіб (зварники 2,0 тис осіб, слюсарі 4,6 тис. осіб); оператори/машиністи промислового устаткування – 9,2 тис. осіб (машиністи – 3,2 тис. осіб); викладачі/вчителі – 6,7 тис. осіб (вчитель – 2,3 тис. осіб); інші кваліфіковані робітники з інструментом – 6,0 тис. осіб (швачка – 3,2 тис. осіб).

Окремо слід відмітити, що найскладніше знайти саме тих, хто найбільш потрібен. У переліку найдефіцитніших – водії, вчителі, менеджери, трактористи-машиністи, вихователі, швачки, медсестри, сімейні лікарі, кухарі. Це означає, що проблема не “в окремих випадках”, а відтворюється з року в рік.

### Демографічні та професійно-гендерні зрушення

У 2025 році посилилися демографічні зрушення: частка молоді до 25 років у структурі зайнятості скоротилася з 6,4% до 4,7%, натомість частка працівників віком 60+ зросла з 13,2% до 14,1%. Найбільш показовим є сектор тимчасового розміщування й харчування, де частка молоді скоротилася з 25,8% до 1,1%, тоді як у переробній промисловості частка молоді збільшилася з 5,9% до 12,6%. Це свідчить про те, проблема є системною, однак її прояви суттєво різняться залежно від виду діяльності.



Зображення від Freerik

Гендерна структура зайнятості у 2025 році залишалася зміщеною у бік чоловіків (55,4% проти 44,6% жінок). Жіноча зайнятість має виражену концентрацію в охороні здоров'я, освіті, торгівлі та переробній промисловості. Попри певні зрушення, професійна сегрегація зберігається: готовність роботодавців наймати жінок на професії, де вони традиційно недопредставлені, знизилася (57,1% у 2024 році до 54,8% у 2025 році). Отже, загальне підвищення інклюзивності ринку праці не супроводжується автоматичним просуванням у напрямі гендерної інтеграції професій, що традиційно вважаються чоловічими.

### Зростання інклюзивності ринку праці

У 2025 році дещо зросла частка вразливих груп у структурі зайнятості: частка осіб з інвалідністю зросла з 6,1% у 2024 році до 6,5% у 2025 році, ВПО – з 2,6% до 3,2%, працівників

60+ – з 13,2% до 14,1%. Водночас частка учасників бойових дій практично не змінилася (1,1% у 2024 році до 1,0% у 2025 році), що може свідчити про бар'єри повернення до цивільної зайнятості та потребу в спеціалізованих механізмах адаптації, перенавчання і супроводу.

Плани роботодавців щодо найму демонструють суттєве зростання відкритості до вразливих груп: готовність наймати ВПО зросла до 94,4% (78,6% у 2024 році), осіб з інвалідністю – до 88,0% (66,6% у 2024 році), учасників бойових дій – до 91,0% (71,9% у 2024 році). Це підтверджує тенденцію до ростання інклюзивності як практичної відповіді бізнесу на дефіцит кадрів.

### **Посилення ролі навчання та соціальної підтримки**

У 2025 році навчання персоналу організували 33,7% підприємств (проти 31,4% у 2024 році). Зростання нерівномірне: великі підприємства посилили навчальну активність (71,6% у 2025 році проти 62,9% у 2024 році), тоді як малі та мікропідприємства залишаються значно менш залученими. Галузево найвищі показники навчання – у державному управлінні, освіті та охороні здоров'я (близько 58–63% у 2025 році).

Натомість соціальна підтримка справді є масовою практикою: у 2025 році її пропонували 51,2% підприємств (48,7% у 2024 році). Поширені форми – компенсація/організація перевезення, оплата зв'язку, оплата навчання, медична та психологічна підтримка. Психологічна підтримка у 2025 році вийшла на перше місце як відповідь на високий запит і відносно низьку вартість таких заходів. 55,6% роботодавців планують підвищення заробітної плати, але переважно в помірних межах (до 10% або 10–20%). Це показує, що бізнес намагається “утримувати” людей, але фінансовий простір обмежений.



### **Зростання довіри до Державної служби зайнятості**

У 2025 році посилилася співпраця з ДСЗ: частка підприємств, що взаємодіють зі службою, зросла з 74,6% до 83,0%. Найвищий рівень залученості – у великих підприємств (93,5%), найнижчий – у мікропідприємств. Місто Київ суттєво відрізняється низьким рівнем взаємодії (29,5%), що може бути пояснене активним використанням приватних каналів рекрутингу.

## ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Результати дослідження засвідчують одночасно відносну стабілізацію ситуації та посилення структурних перекосів на ринку праці. Підприємства загалом утримують виробництво й зайнятість, але кадровий дефіцит у критичних секторах, демографічні втрати та невідповідність між вакансіями і профілями кандидатів формують ризики для відновлення. Водночас ринок праці стає більш інклюзивним, а навчання й соціальна підтримка перетворюються на ключові інструменти кадрової стійкості.

### Позитивні тенденції

Стабілізація зайнятості та виробництва. Переважна частка підприємств утримує обсяги виробництва (65% без змін) і чисельність персоналу (63% без змін). Це створює базу для прогнозованішого планування, попри збереження ризиків у прифронтових регіонах і окремих галузях, а також стримує відновлення та інвестиції в розширення.

Зростання інклюзивності ринку праці. Роботодавці значно відкритіші до найму ВПО, осіб з інвалідністю, учасників бойових дій, працівників 60+ та молоді без досвіду. Це формує резерв робочої сили для секторів із дефіцитом персоналу і підвищує соціальну стійкість громад.

Посилення ролі навчання та соціальної підтримки. Соціальні програми охопили понад половину роботодавців, а навчання зростає насамперед у великому бізнесі й у секторах суспільної важливості. На фоні обмежень швидкого зростання зарплат, соціальна підтримка і навчання стають практичним інструментом утримання працівників.

Зростання довіри до ДСЗ. Збільшення частки роботодавців, що співпрацюють із ДСЗ, свідчить про розширення ролі служби у підборі персоналу і підтримці ринку праці в умовах структурних розривів.

### Основні виклики ринку праці

Гострий кадровий дефіцит у критичних секторах. Підвищення кількості вакансій і зростання труднощів підбору персоналу зосереджуються у водопостачанні, енергетиці, охороні здоров'я, освіті, добувній і переробній промисловості. Значна частка вакансій існує навіть у підприємств без зростання зайнятості, що свідчить про нестачу кандидатів потрібного профілю, а також про розриви між попитом і пропозицією за кваліфікацією, оплатою та територією.

Попит роботодавців високо концентрований за професіями. Хоча у звіті фіксувалися тисячі назв, основний обсяг потреби зосереджувався у відносно невеликій групі професій, тобто ринок "тримається" на конкретних масових ролях. Найбільша потреба у 2025 році припадала на робітничі та технічні професії, а також на соціально важливі посади.

Найдефіцитніші професії багато в чому збігаються з найбільш затребуваними. Тобто проблема полягає не лише в наявності вакансій, а у складності їх реального закриття – особливо для водіїв, технічних робітничих професій, педагогічних і медичних посад.

Демографічне «звуження входу» на ринок праці. Зменшення частки молоді та зростання частки працівників 60+ формують довгостроковий ризик кадрового відтворення, особливо у фізично складних і критично важливих видах діяльності.

Повільні професійно-гендерні зміни. Попри загальне зростання інклюзії, готовність роботодавців наймати жінок на професії у сферах, де жінки традиційно недопредставлені, знижується. Це свідчить, що подолання гендерної сегрегації потребує цільових заходів і не вирішується автоматично в межах загального тренду на підвищення інклюзивності.

Нерівність можливостей навчання між великим і малим бізнесом. Лише третина підприємств організовує навчання, і основне зростання забезпечують великі роботодавці. Для малого та мікробізнесу навчання часто є фінансово складним, що обмежує швидкість закриття кадрових розривів через розвиток навичок на робочому місці.

Бар'єри працевлаштування ветеранів. Невелика частка учасників бойових дій серед зайнятих за умови високої задекларованої готовності роботодавців їх працевлаштувати свідчить про потребу в інструментах, що поєднують етап повернення до цивільного життя з реальним працевлаштуванням – зокрема через адаптацію, супровід, перенавчання та гнучкі умови праці.

### **Рекомендації для балансування ринку праці**

Розвиток перенавчання, орієнтованого на реальний попит у критичних секторах. Пріоритет слід надати коротким програмам перенавчання та підвищення кваліфікації для професій із хронічним кадровим дефіцитом у водопостачанні, енергетиці, охороні здоров'я, освіті, добувній і переробній промисловості. Важливо, щоб програми будувалися від запиту роботодавців і забезпечували практичні навички для швидкого входу в роботу.

Підтримка малого та мікробізнесу у розвитку навичок персоналу. Доцільно розширювати інструменти співфінансування навчання (ваучери, гранти на навчання, партнерські програми з закладами освіти, короткі модулі) саме для малих роботодавців, які не мають ресурсів створювати внутрішні системи навчання.

Системні рішення для працевлаштування ветеранів. Потрібні спеціалізовані програми адаптації: оцінка наявних навичок, індивідуальні траєкторії перенавчання, наставництво на робочому місці, підтримка роботодавців у створенні умов праці та управлінні ризиками (включно з психологічною підтримкою).

Посилення залучення молоді до ринку праці. Доцільно масштабувати стажування, практики, дуальні формати та перше робоче місце у співпраці роботодавців із закладами професійної та вищої освіти. Окремий фокус – критичні сектори, де спостерігається старіння кадрів.

Окремі заходи для подолання гендерної сегрегації. Потрібні цільові програми для залучення жінок у технічні та інфраструктурні професії: короткі курси з практичними навичками, безпечні умови праці, наставництво, інформаційні кампанії та робота з роботодавцями щодо організації робочих місць.

Подальший розвиток сервісної спроможності ДСЗ. З урахуванням зростання співпраці доцільно посилити індивідуальний супровід роботодавців, спростити адміністративні процедури, розширити інструменти підбору персоналу та зміцнити аналітику ринку праці, щоб швидше поєднувати вакансії й кандидатів з урахуванням рівня навичок, регіону та очікувань щодо оплати праці.

# 1. ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

## 1.1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ЗМІН

Наприкінці 2025 року економічне середовище в Україні визначали три групи чинників: безпека й енергопостачання, витрати бізнесу та доступність фінансування, а також структурні обмеження ринку праці. У грудні 2025 року підприємства серед ключових стримувачів ділової активності називали погіршення безпекової ситуації, тривалі відключення електроенергії, руйнування виробничих і логістичних потужностей, зростання виробничих витрат і дефіцит кваліфікованих кадрів<sup>1</sup>. Для ринку праці це означало поєднання двох тенденцій: високий попит на працівників у “стійкіших” секторах (з можливістю працювати попри ризики/перебої) та дефіцит кадрів у критичних професіях, що тиснуло на рівень оплати праці й змушувало роботодавців частіше боротися за утримання персоналу, ніж швидко нарощувати штат.

У другій половині 2025 року темпи зростання цін були більш керованими, що зменшувало невизначеність для бізнес-планування. За даними Держстату, інфляція на споживчому ринку у грудні 2025 року становила 0,2% до листопада 2025 року та 8,0% до грудня 2024 року; базова інфляція – 0,1% м/м та 8,0% р/р<sup>2</sup>. Для ринку праці це мало практичний наслідок: навіть за уповільнення інфляції наприкінці року, роботодавці зберігали потребу підвищувати або індексувати оплату праці (щоб втримати персонал), тоді як розширення штату частіше відкладалося через високі операційні витрати (енергія, логістика, сировина) та невизначеність попиту в окремих видах діяльності.

Індекс очікувань ділової активності (ІОДА), за даними НБУ, у грудні 2025 року становив 49,2<sup>3</sup> (у листопаді 2025 – 49,4; у грудні 2024 – 45,9)<sup>4</sup>. Рівень нижче 50 зазвичай відповідає обережним планам щодо розширення, що на ринку праці проявляється як: (1) пріоритет на закриття «вузьких місць» (інженерні, робітничі, логістичні, технічні ролі); (2) перерозподіл функцій усередині компаній; (3) підвищені вимоги до компетенцій і універсальності працівників.

Фінансові умови наприкінці 2025 року лишалися стримувальними для швидкого масштабування бізнесу. НБУ 11 грудня 2025 року зберіг облікову ставку на рівні 15,5%<sup>5</sup>. Для підприємств (особливо МСП) це означає дорожчий капітал і більш вимогливі критерії окупності проєктів. У результаті частина роботодавців фокусуватиметься на підтриманні операційної стійкості й продуктивності (включно з автоматизацією процесів), а не на швидкому розширенні чисельності персоналу.

---

<sup>1</sup> Національний банк України. (1 січня 2026). Бізнес зберіг стримані оцінки своєї ділової активності – підсумки опитування підприємств у грудні. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/biznes-zberig-strimani-otsinki-svoyeyi-dilovoyi-aktivnosti-pidsumki-opituvannya-pidpriyemstv-u-grudni>

<sup>2</sup> Державна служба статистики України. (9 січня 2026). Індекси цін у грудні 2025 року (експрес-випуск). <https://stat.gov.ua/uk/publications/indeksy-tsin-u-hrudni-2025-roku-ekspres-vypusk>

<sup>3</sup> ІОДА (індекс очікувань ділової активності) НБУ – це дифузійний індекс, тобто показник “балансу думок” бізнесу: скільки підприємств очікує зростання / без змін / падіння порівняно з попереднім місяцем. Максимальне значення – 100, коли всі респонденти опитування відповіли, що очікують зростання.

<sup>4</sup> Національний банк України. (1 січня 2026). Бізнес зберіг стримані оцінки своєї ділової активності – підсумки опитування підприємств у грудні. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/biznes-zberig-strimani-otsinki-svoyeyi-dilovoyi-aktivnosti-pidsumki-opituvannya-pidpriyemstv-u-grudni>

<sup>5</sup> Національний банк України. (11 грудня 2025). Національний банк України зберіг облікову ставку на рівні 15,5%. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-ukrayini-zberig-oblikovu-stavku-na-rivni-15-22071>

Зовнішня фінансова підтримка та політика НБУ підсилили макрофінансову стійкість. За даними НБУ, міжнародні резерви України на 1 січня 2026 року становили \$57,3 млрд, а за 2025 рік вони зросли більш ніж на 30%<sup>6</sup>. Для бізнесу це підвищує передбачуваність валютно-фінансового середовища та знижує ризик різких «шоків» у витратах на імпортні компоненти, паливо й обладнання.

У 2025 році додатковим стимулом для економіки стала політика розвитку українських виробників. За даними Міністерства економіки, програми політики “Зроблено в Україні” у 2025 році забезпечили 0,95 відсоткового пункта зростання ВВП<sup>7</sup>. Такий внесок важливий саме з погляду зайнятості, оскільки підтримка виробництва та переробки зазвичай створює попит не лише на «ядро» виробничих професій, а й на суміжні ролі: технічне обслуговування, логістику, контроль якості, постачання, енергосервіс.

Адміністративні дані Державної служби зайнятості показують одночасно високий попит роботодавців і значні потоки шукачів роботи. У 2025 році послугами служби зайнятості скористалися понад 640 тис. осіб, а працевлаштовано понад 315 тис. людей; на кінець 2025 року на Єдиному порталі вакансій було 192 тис. пропозицій роботи, у базі ДСЗ – 49 тис. вакансій<sup>8</sup>. Поєднання «багато вакансій» і «значна кількість людей у сервісах зайнятості» вказує на структурні розриви: невідповідність навичок і досвіду, регіональні перекося, різні очікування щодо зарплат і умов праці, обмеження мобільності та безпекові фактори.

НБУ в аналітичному матеріалі про ринок праці під час війни зазначає, що рівень участі в робочій силі знизився приблизно на дев'ять відсоткових пунктів між 2022 і 2025 роками<sup>9</sup>. Протягом війни виразно проявилися регіональні та демографічні розбіжності: у Києві рівень безробіття залишався нижчим, найсильніше постраждав схід країни, а розрив між містом і селом після 2023 року зменшився. Рівень участі чоловіків у робочій силі приблизно на 17,9 відсоткового пункту вищий, ніж у жінок, і суттєво змінюється протягом повномасштабної війни. Гендерний розрив з часом звужувався, але станом на 2025 рік залишається значним. Вирішальним фактором для збереження працевлаштування виявилася освіта: університетська та професійна підготовка значно збільшували імовірність участі у робочій силі та імовірність зайнятості. Ці висновки також підтверджуються і нашим дослідженням.

У матеріалах Світового банку «Listening to Ukraine: Update Fall 2025» підкреслюється, що за наявності високого попиту на працю зберігаються фрикції ринку праці та невідповідності, а вразливі групи стикаються з більшими бар'єрами<sup>10</sup>. Це важливо для інтерпретації того, чому частина вакансій залишається незакритою навіть за наявності людей, що шукають роботу. Попри високий попит на робочу силу в окремих секторах, низька участь у робочій силі серед низькокваліфікованих і вразливих груп свідчить про посилення невідповідностей на ринку

---

<sup>6</sup> Національний банк України. (7 січня 2026). Міжнародні резерви України зросли упродовж 2025 року на понад 30% до 57,3 млрд дол. США. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/mijnarodni-rezervi-ukrayini-zrosli-uprodovj-2025-roku-na-ponad-30-do-573-mlrd-dol-ssha>

<sup>7</sup> Міністерство економіки України. (2 січня 2026). Політика «Зроблено в Україні» забезпечила 0,95 в.п. зростання ВВП у 2025 році. <https://me.gov.ua/News/Detail/425ce8d3-4b87-495c-b229-9c2b2e933b52?lang=uk-UA&title=Politikazroble%20vUkraini>

<sup>8</sup> Кабінет Міністрів України. (2026, January 6). У 2025 році за сприяння Державної служби зайнятості працевлаштовано понад 315 тисяч людей. <https://www.kmu.gov.ua/news/u-2025-rotsi-za-spriannia-derzhavnoi-sluzhby-zainiatosti-pratsevlashтовано-ponad-315-tysiach-liudei>

<sup>9</sup> Tsapin, A., Zholud, O. (2025). The Labor Market during the War in Ukraine. Visnyk of the National Bank of Ukraine (Working Papers, 2025/04). <https://doi.org/10.26531/vnbu2025.wp04>

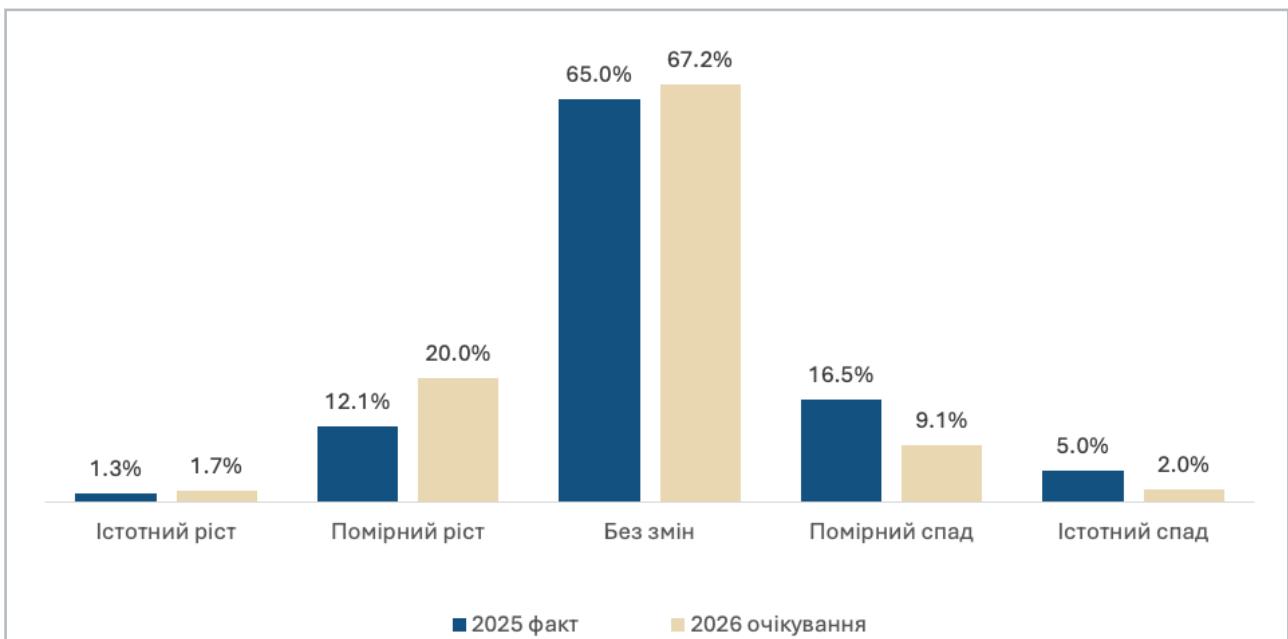
<sup>10</sup> World Bank. (2025). Monitoring Living Conditions in Ukraine: Listening to Ukraine – Update Fall 2025 [PDF]. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/7a038d8198d79e7979898da40195c73b-0080012025/original/Listening-to-Ukraine-Update-Fall-2025.pdf>



праці в економіці, що трансформується під впливом поточних обставин. Ці невідповідності необхідно долати через програми перекваліфікації, орієнтовані на попит роботодавців, а також через системи, що генерують і впроваджують аналітику ринку праці для поєднання працівників із можливостями працевлаштування.

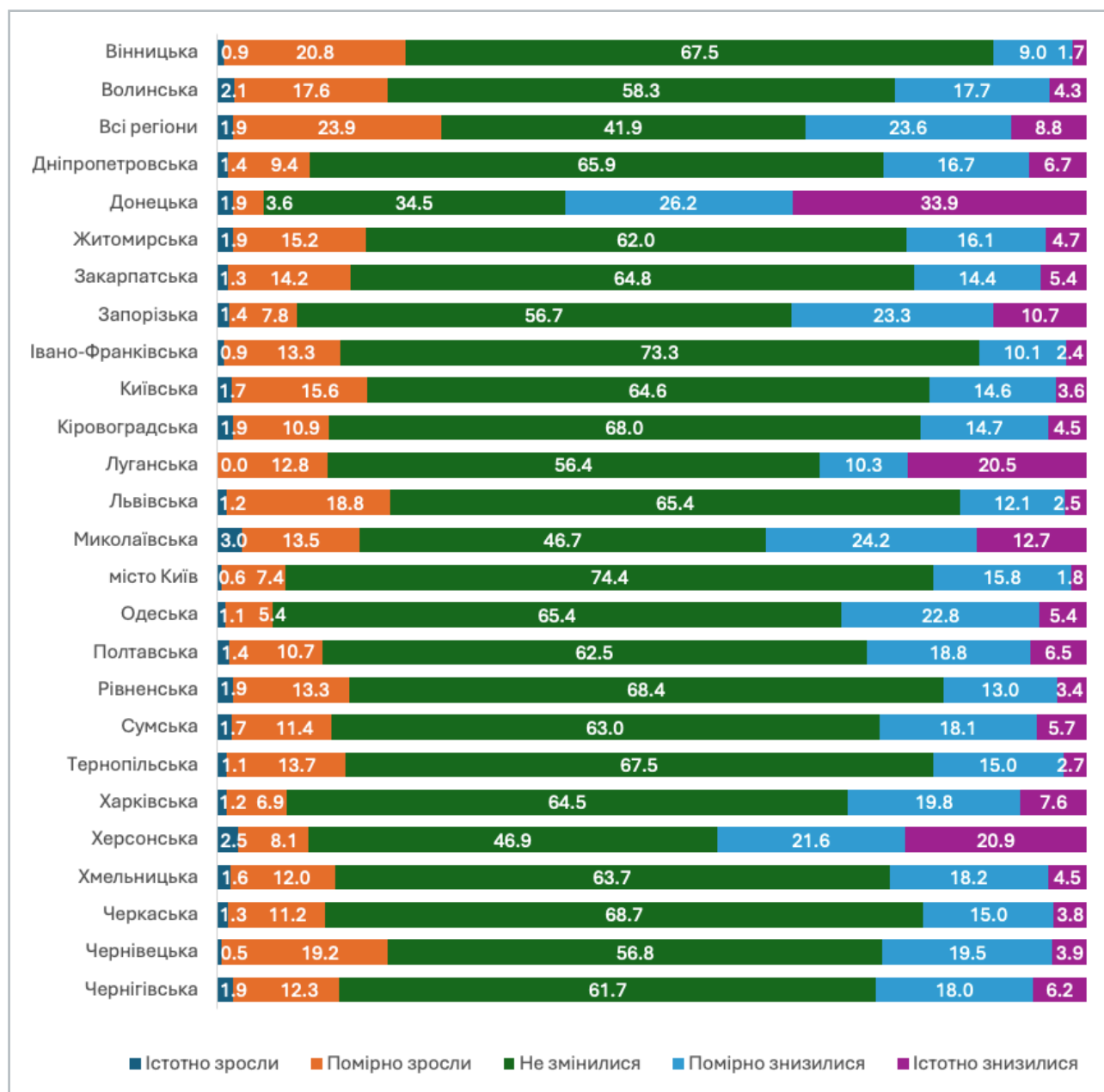
## 1.2. МІКРОЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ЗМІН

У 2025 році більшість підприємств-респондентів дослідження працювали в умовах стабільних обсягів виробництва: 65,0% не зафіксували змін, тоді як зростання задекларували 13,4% респондентів, переважно у помірних масштабах. Водночас 21,5% підприємств повідомили про зниження виробництва. Очікування на 2026 рік є стримано оптимістичними: частка підприємств, що прогнозують зростання, зростає до 21,7%, а очікуване скорочення зменшується до 11,1% (рис. 1).



**Рис. 1** Зміна обсягів виробництва, % підприємств

Регіональний розріз демонструє суттєву нерівномірність. У місті Києві 74,4% підприємств не зафіксували змін у 2025 році, тоді як у прифронтових регіонах домінує спад: у Донецькій області 33,9% підприємств повідомили про істотне зниження виробництва і ще 26,2% – про помірне, у Херсонській – відповідно 20,9% і 21,6% (рис. 2). Навіть у відносно стабільних регіонах частка підприємств зі спадом перевищує 30%.



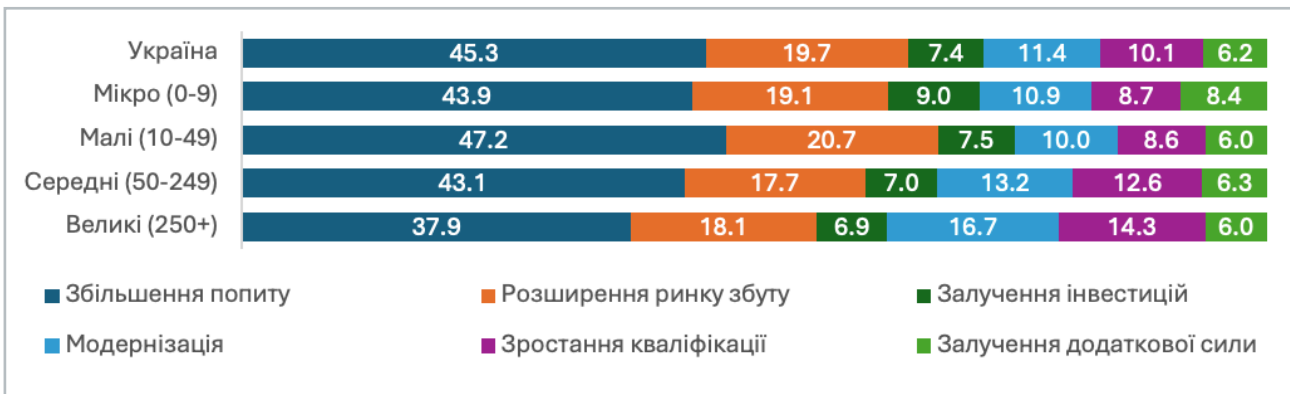
**Рис. 2 Зміна обсягів виробництва за регіонами, % підприємств**

Галузевий розріз підтверджує переважання режиму утримання обсягів: у освіті 82,5% підприємств не зафіксували змін, у державному управлінні – 73,4%, в енергетиці – 73,5%. Водночас у добувній промисловості лише 48,2% підприємств зберегли обсяги, тоді як 37,0% повідомили про спад, з яких 15,9% – про істотний (рис. 3).



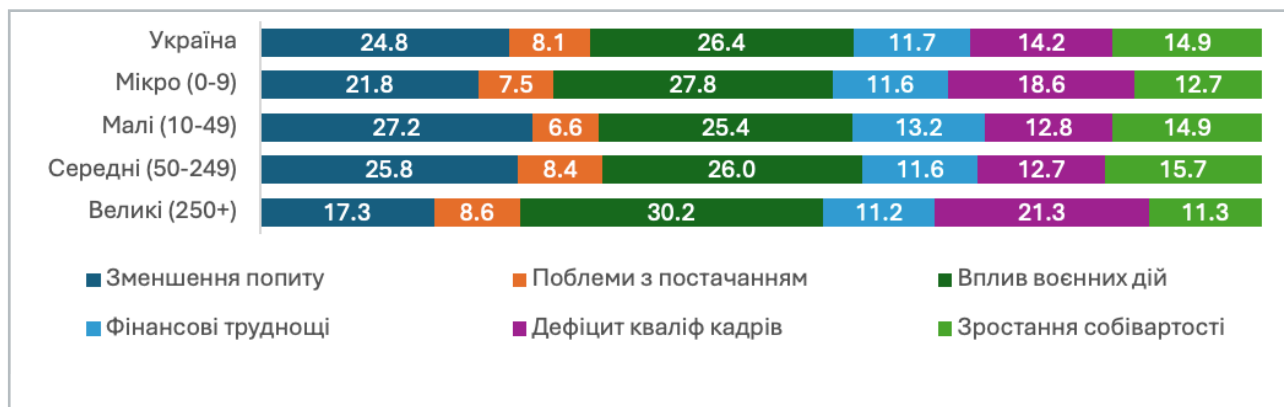
**Рис. 3 Зміна обсягів виробництва за галузями, % підприємств**

Зростання виробництва у 2025 році переважно пояснюється підвищенням попиту (45,3%), тоді як розширення ринків збуту зазначили 19,7%, а модернізацію – 11,4% підприємств (рис. 4).



**Рис. 4 Причини збільшення обсягів виробництва за розміром підприємств, %**

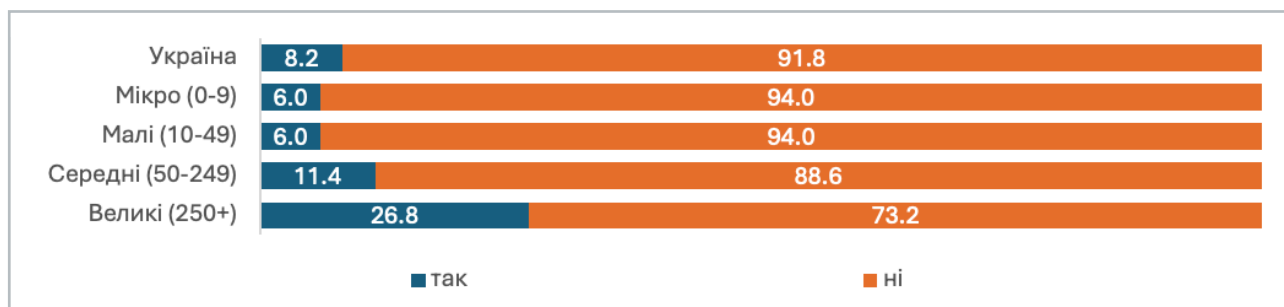
При цьому структура чинників істотно різниться за розміром підприємств. Великі підприємства частіше за інші пов'язують зростання з модернізацією (44,2%) та зростанням кваліфікації працівників (37,8%), тоді як малі підприємства роблять акцент на збільшенні попиту (43,8%) і розширенні ринку збуту (16,0%) (рис. 5).



**Рис. 5. Причини зменшення сягів виробництва за розміром підприємств, %**

Натомість причини скорочення мають здебільшого зовнішній характер: воєнні дії (26,4%), зниження попиту (24,8%) та зростання собівартості (14,9%) (рис. 5).

Окремо виділяється фактор фізичних пошкоджень підприємств: у 2025 році їх зазнали 8,2% респондентів, причому серед великих підприємств цей показник становить 26,8%, що значно перевищує рівень малих і мікропідприємств (близько 6%) (рис. 6).



**Рис. 6. Зазнали пошкоджень від рф, за розміром підприємств, %**

Очікування на 2026 рік також нерівномірні. Найбільш оптимістичні – великі підприємства (істотне та помірне зростання прогнозують 4,6 та 28,3% підприємств відповідно). Малі та мікро підприємства – найбільш песимістичні: 4,5% мікро та 2% малих очікують істотного зниження, ще 10% мікро та 9,8% малих підприємств очікують помірного зменшення обсягів виробництва. Серед регіонів найкращі прогнози у підприємств Волинської (3,0% прогнозують істотне зростання і 32,2% прогнозують помірне зростання), Київської (2,0% і 30,4% відповідно), а також Івано-Франківської (2,8% та 27,4% відповідно) областей. Найгірші очікування, крім Донецької області, у Одеської (2,3% істотне зниження, 15,2% помірне зниження), Харківської (2,4% та 13,6% відповідно), а також у Запорізької (6,3% та 11,5% відповідно). За галузевою ознакою найоптимістичніші прогнози в охороні здоров'я (3,9% істотного зростання і 24,5% помірного зростання), переробній промисловості (2,3% та 24,7% відповідно), а також добувна промисловість і фінансова діяльність з майже однаковими показниками (1% істотного зростання та 23% помірного зростання).

### 1.3. ДИНАМІКА ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

За результатами опитування, упродовж перших десяти місяців 2025 року скорочення штатної чисельності працівників становило 2,8%, що більш ніж удвічі перевищує показник 2024 року (1,1%) (рис. 7). Водночас роботодавці очікують, що до кінця року чисельність зайнятих відновиться до рівня початку 2025 року. На динаміку впливають одночасно безпекові умови, міграція/мобілізація та перерозподіл попиту між секторами, тому показник варто інтерпретувати як структурний, а не короткостроковий.



Рис. 7. Зміна чисельності персоналу: а) відсотків, б) тис осіб

При цьому частка підприємств, які повідомили про скорочення персоналу, у 2025 році зменшилася до 21% (рис. 8) порівняно з 30% у 2024 році. Це свідчить про зміну характеру скорочень: вони стали менш поширеними, але більш масштабними на рівні окремих підприємств. Така концентрація скорочень підтверджується структурою змін за розміром підприємств.

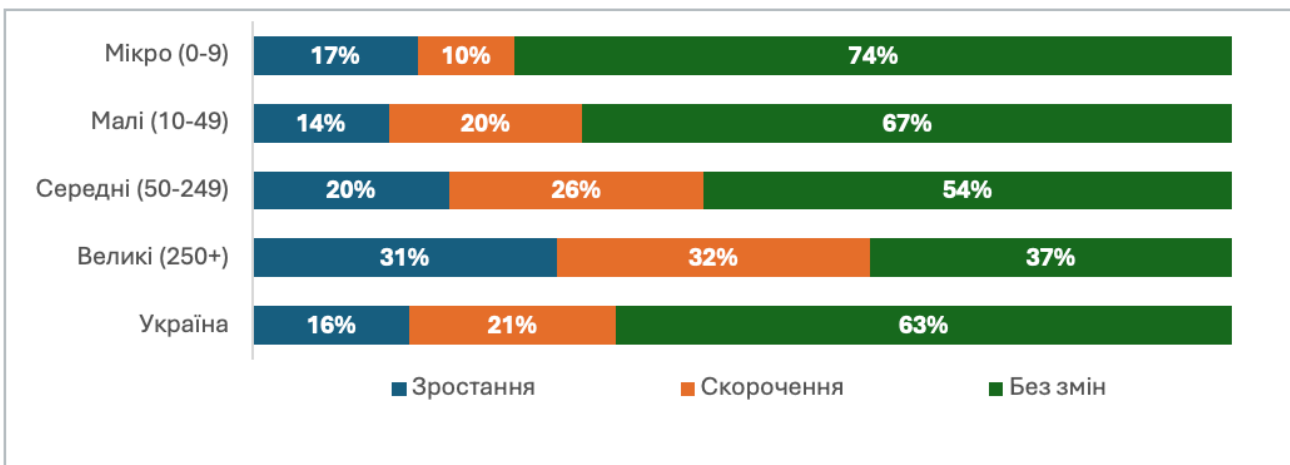
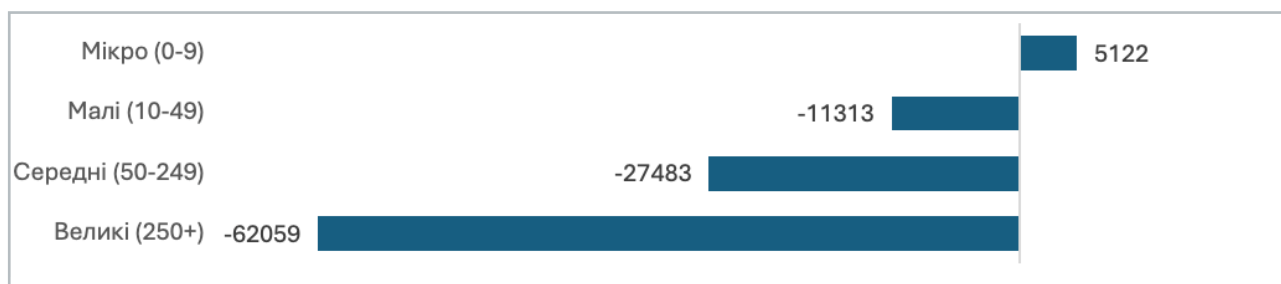


Рис. 8. Зміна штатної чисельності працівників у 2025 році за розміром підприємств, %

Найбільші втрати зафіксовано на великих підприємствах, де про скорочення повідомили 32% респондентів (рис.8), при цьому загальна кількість вивільнених працівників перевищила 62 тис. осіб (рис. 9). Для порівняння, у 2024 році великі підприємства значно частіше демонстрували зростання зайнятості (43%), тоді як основні скорочення були зосереджені на мікропідприємствах.

У 2025 році великі підприємства характеризуються високою поляризацією динаміки: майже рівні частки фіксують як зростання (31%), так і скорочення (32%) чисельності персоналу, що може свідчити про проведення точкових, але глибоких реструктуризацій. Ймовірно, йдеться не про поступове «підлаштування» штату, характерне для малих підприємств, а про

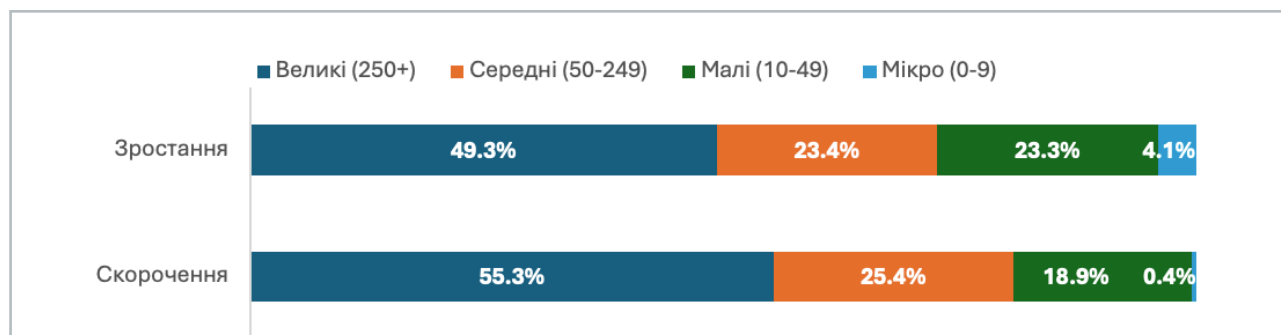
рішення системного характеру – закриття або консервацію окремих підрозділів, згорання видів діяльності, оптимізацію виробничих ланцюгів чи адаптацію до обмежень воєнної економіки.



**Рис. 9. Зміна чисельності працівників за розміром підприємств, осіб**

Водночас більшість підприємств у 2025 році не зазнали змін у чисельності працівників (63% загалом по країні). Найвищий рівень стабільності зберігається серед мікропідприємств (74%). В абсолютному вираженні лише на мікропідприємствах сумарно збільшилась чисельність працівників (+5,1 тис. осіб) (рис.9).

У структурі загального приросту зайнятості у 2025 році (рис. 10) майже половина (49,3%) припадає на великі підприємства, що перевищує показник 2024 року (43,1%). Водночас саме великі роботодавці сформували основну частку скорочень – 55,3% проти 35,8% у 2024 році, коли скорочення переважно концентрувалися у сегменті малого та середнього бізнесу (разом понад 52%). Таким чином, у 2025 році великі підприємства виступають ключовим чинником як зростання, так і скорочення зайнятості. Це підтверджує попередню тезу про те, що великі компанії частіше ухвалювали «пакетні» рішення (оптимізація підрозділів, зупинка ліній, релокація), тому скорочення трапляються рідше, але мають більший масштаб.

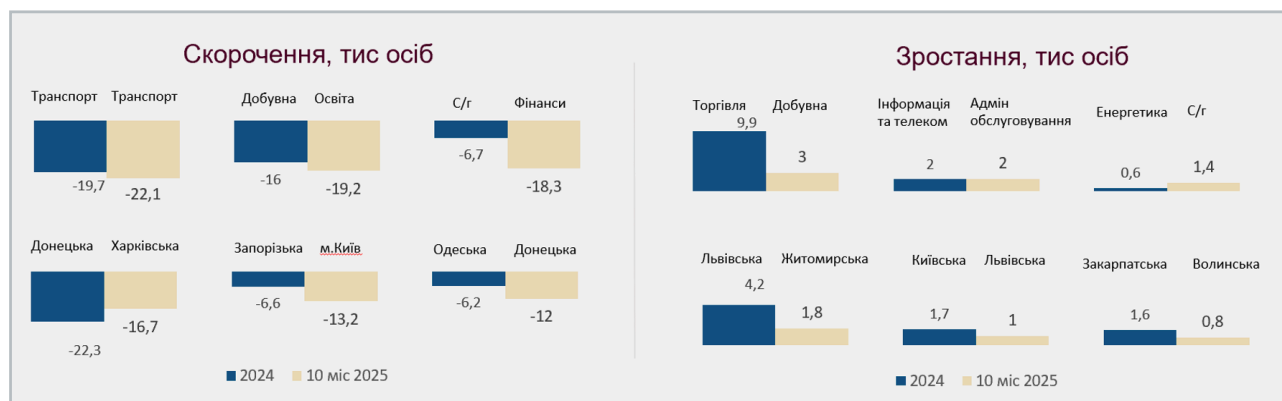


**Рис. 10. Розподіл загального обсягу змін чисельності працівників за розміром підприємств, %**

Як і роком раніше, найбільше скорочення зайнятості у 2025 році (рис. 11) спостерігалось у транспорті (- 2,1 тис. осіб). На другому та третьому місці освіта (- 9,2 тис.) та фінансова сфера (-18,3 тис.), тоді як у 2024 році це були добувна промисловість (-16,0 тис.) і сільське господарство (- 6,7 тис.). Водночас зростання зафіксовано у добувній промисловості (+3,0 тис.), сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (+2,1 тис.) та сільському господарстві (+1,4 тис.), яке, як зазначалося, у 2024 році входило до трійки галузей із найбільшими втратами персоналу. Серед великих підприємств найбільше зростання спостерігалось у добувній промисловості, діяльності у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування, а також у переробній промисловості.

Регіональне зростання зайнятості у 2025 році зафіксовано лише у 7 регіонах (проти 8 у 2024 році) і не перевищує 1,3%. Лідерами стали Житомирська, Львівська та Волинська області (рис.11). Зменшення масштабів приросту порівняно з попереднім роком може

свідчити про поступове «насичення» західних регіонів та уповільнення внутрішньої міграції. Незначне зростання спостерігалось також у Тернопільській, Кіровоградській, Чернігівській та Закарпатській областях. Найбільші втрати зайнятості спостерігаються у Харківській області, місті Києві та Донецькій області.



**Рис. 11.** *Топ три лідери зі скорочення та зростання чисельності персоналу за галузю та регіоном, тис осіб*

Скорочення чисельності персоналу у 2025 році, як і роком раніше, значною мірою пов'язане з обмеженою спроможністю підприємств заповнювати відкриті вакансії. Про наявність вакансій повідомили 27,3% опитаних підприємств, що відповідає понад 158 тис. відкритих робочих місць (проти 23,8% і 116 тис. у 2024 році). При цьому понад половину вакансій (57,5%) заявили підприємства, які або скорочували чисельність персоналу, або не мали змін у штаті, що вказує на структурний, а не циклічний характер дефіциту робочої сили. Більш детальний аналіз вакансій, наявних на момент опитування, подано у розділі 2.1.

Також варто зазначити, що зміни чисельності персоналу призвели до структурних переміщень підприємств між групами за розміром. Загалом 1,6% підприємств перейшли до більшої групи, тоді як 4,8% – до меншої.

Таким чином, у 2025 році скорочення зайнятості мало менш розпорошений, але більш інтенсивний характер, що підвищує її макроекономічний ефект. Концентрація скорочень у сегменті великих роботодавців означає втрати робочих місць із вищою середньою заробітною платою, більшою формальною зайнятістю та ширшим мультиплікативним впливом на суміжні галузі й регіональні ринки праці. Також це є свідченням того, що рішення про оптимізацію ухвалюються пакетно (підрозділами або напрямами), а не точково, як у малого бізнесу. У воєнній економіці це часто пов'язано з перебудовою виробничих ланцюгів, енергетичними та логістичними обмеженнями, а також зростанням невизначеності для інвестицій і планування.

## 1.4. СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ

### 1.4.1. Професійна структура

Згідно з даними опитування, найбільша чисельність персоналу на підприємствах переробної промисловості (776 тис. осіб), охорони здоров'я (634 тис.), та в освіті (523 тис.) (рис. 12)



Рис. 12. Чисельність працівників за галузями, тис. осіб

Порівняння професійної структури зайнятості<sup>11</sup> у 2024 та 2025 роках свідчить про помітний перерозподіл робочої сили на користь більш кваліфікованих категорій працівників.

У 2024 році кваліфіковані робітники були безумовно домінуючою групою, формуючи

<sup>11</sup> Респонденти самостійно визначали приналежність працівників до однієї з категорій. Категорії відповідають розділам у Класифікаторі професій.

42,9% загальної зайнятості (рис. 13). У 2025 році вони зберігають статус найбільш чисельної категорії, однак їх частка зменшилася до 36,5%, що є найбільшим відносним скороченням серед усіх професійних груп.

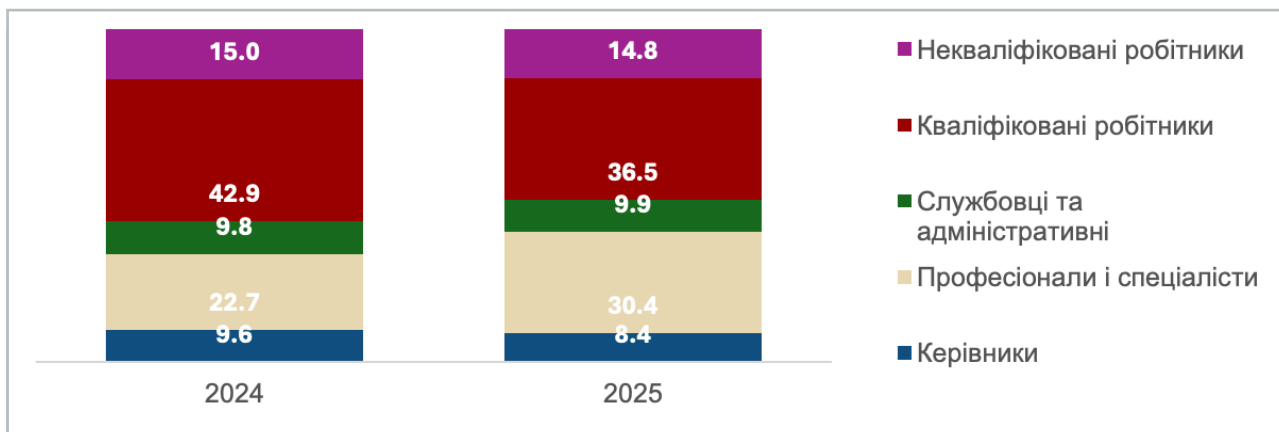


Рис. 13. Категорії працівників, %

Водночас частка професіоналів і спеціалістів зростає з 22,7% до 30,4%. Таке зростання може відображати структурну переорієнтацію ринку праці в умовах війни та свідчити про те, що підприємства зосереджуються на підтриманні критичних процесів, підвищенні ефективності та адаптації бізнес-моделей, а не на екстенсивному розширенні виробництва. Також це відображає мобілізацію чоловіків і складнощі із заповненням вакансій на робітничі професії. Частка керівників скоротилася з 9,6% до 8,4%, що може свідчити про оптимізацію управлінських рівнів та спрощення організаційних структур. Частки службовців та адміністративного персоналу (9,8% у 2024 році та 9,9% у 2025 році) і некваліфікованих робітників (15,0% у 2024 році та 14,8% у 2025 році) залишилися практично незмінними, що вказує на відносну стабільність цих сегментів навіть за умов загального скорочення зайнятості.



Дані за 2025 рік підтверджують, що кваліфіковані робітники й надалі залишаються базовою категорією персоналу у виробничих і інфраструктурних секторах (рис. 14). Найбільша їх чисельність зосереджена у переробній промисловості, торгівлі, транспорті, охороні здоров'я

та сільському господарстві. У відсотковому виразі у добувній промисловості кваліфіковані робітники становлять понад 64%, у енергетиці, транспорті, переробній промисловості, водопостачанні та будівництві – близько половини (рис. 8). Це узгоджується з даними за 2024 рік, коли саме ці галузі демонстрували найвищу частку кваліфікованих робітників у структурі зайнятості. Водночас є галузі, де домінують професіонали і спеціалісти – їхня частка становить близько 50%. Це освіта, державне управління, фінансова діяльність, інформація та телекомунікації.



Рис. 14. Частка працівників за галузями, %

У регіональному вимірі у 2025 році найбільша чисельність працівників зосереджена у Дніпропетровській області, місті Києві, Львівській, Київській та Одеській областях. У відсотковому виразі найбільша частка кваліфікованих робітників – у Дніпропетровській (44,8%), Полтавській (40,5%) та Івано-Франківській (39,0%) областях (рис. 15). Порівняно з

2024 роком лише Дніпропетровська область не змінила структуру зайнятості. У минулому році найбільша частка кваліфікованих робітників була ще у Житомирській (48,3%) та Харківській (45,9%) областях. Професіонали та спеціалісти найбільше представлені у Луганській (65,1%), Херсонській (43,7%) та Чернівецькій (36,7%) областях, у 2024 році серед лідерів за цією категорією були Івано-Франківська (29,2%), Луганська (27,7%) та Рівненська (27,6%). Це обумовлено структурою економічної діяльності.

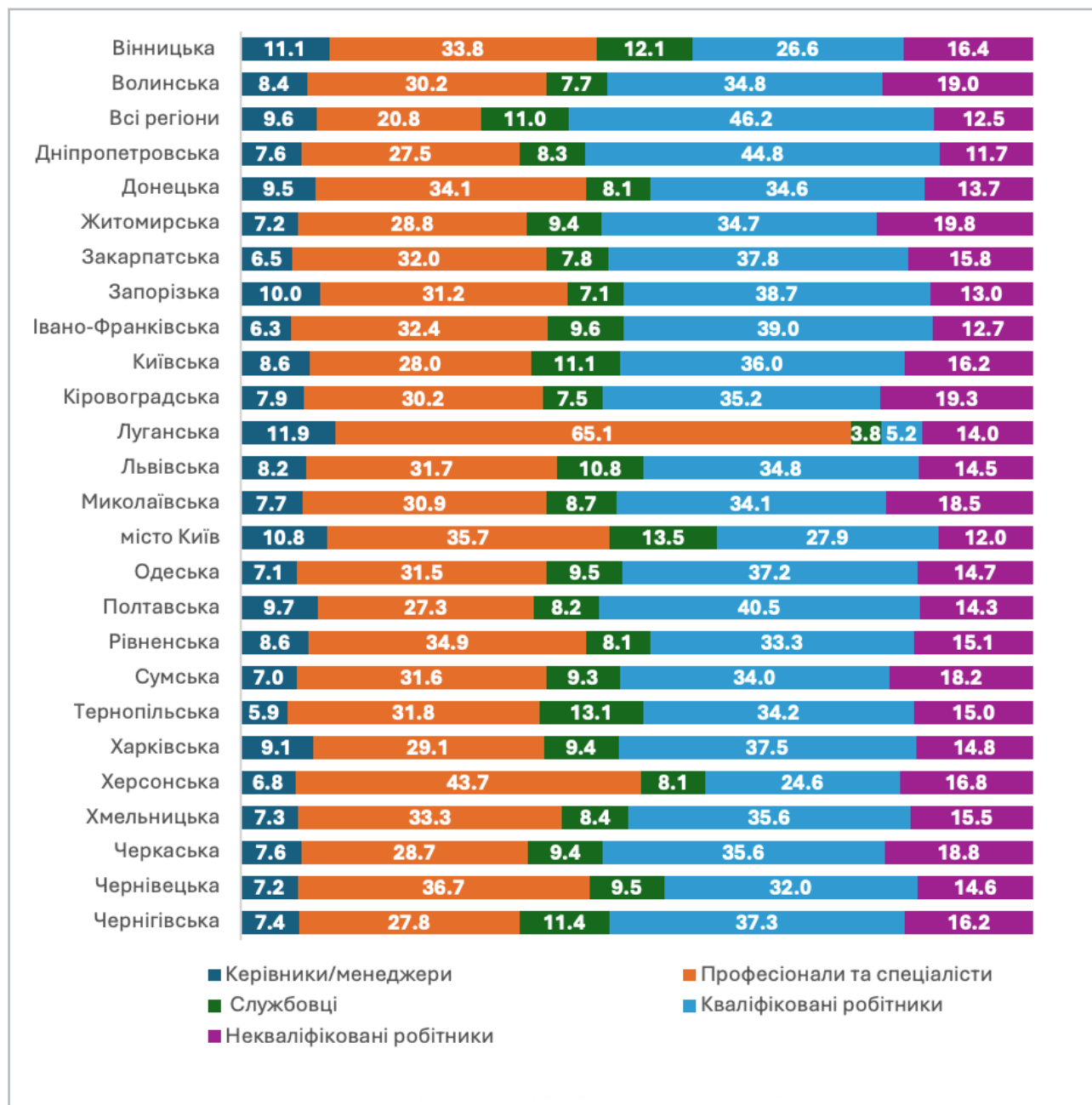


Рис. 15. Професійна структура зайнятості за регіонами, %

Зміни регіональної структури зайнятості у 2025 році зумовлені поєднанням галузевої спеціалізації регіонів, воєнних чинників та демографічних зсувів. Стабільність структури зайнятості у Дніпропетровській області пояснюється збереженням промислово-інфраструктурного ядра економіки, яке формує стійкий попит на кваліфікованих робітників, тоді як у Полтавській та Івано-Франківській областях висока частка цієї групи пов'язана з поєднанням промислової та аграрної спеціалізації. Натомість у регіонах, що зазнали суттєвого впливу воєнних дій, високі відсоткові значення професіоналів і спеціалістів є наслідком того, що економічна діяльність зведена до обмеженого кола функцій (публічний сектор, соціальні

послуги, медицина, освіта), що автоматично збільшує частку професіоналів у структурі зайнятості. Порівняно з 2024 роком зміна складу регіонів-лідерів відображає вичерпання ефекту релокації бізнесу та робочої сили, а також адаптацію регіональних ринків праці до умов воєнної економіки, коли відсоткова структура дедалі частіше відображає скорочення бази зайнятості, а не її розвиток.

Структура зайнятості за розмірами підприємств у 2025 році підтверджує, що основна маса кваліфікованих робітників зосереджена на великих і середніх підприємствах, які забезпечують виробничу та інфраструктурну основу економіки. Саме ці підприємства формують як найбільший обсяг зайнятості, так і основні втрати робочих місць, що узгоджується з процесами реструктуризації та оптимізації.

Мікропідприємства, як і у 2024 році, характеризуються відносно високою часткою керівників і менеджерів, що пояснюється поєднанням управлінських і виконавчих функцій в межах однієї посади. Водночас їхній внесок у загальну зайнятість кваліфікованих робітників залишається обмеженим.

Порівняння 2024 і 2025 років свідчить про структурну трансформацію ринку праці України. З одного боку, кваліфіковані робітники залишаються ключовою групою зайнятих, однак саме вони зазнали найбільшого відносного скорочення. З іншого боку, стрімке зростання частки професіоналів і спеціалістів вказує на переорієнтацію економіки у бік знаннєємних, управлінських та соціально значущих видів діяльності.

Така динаміка створює ризики структурного дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів у середньостроковій перспективі та підкреслює необхідність коригування політики у сфері професійної освіти, перекваліфікації та підтримки промислової зайнятості в умовах воєнної економіки.

#### **1.4.2. Вікова структура**

Порівняння вікової структури зайнятості у 2024 та 2025 роках свідчить про скорочення частки молоді у більшості секторів економіки, на тлі загального зростання ролі працівників



Зображення від Freerik

старших вікових груп. Частка молоді до 25 років у загальній структурі зайнятості скоротилася з 6,4% у 2024 році до 4,7% у 2025 році, тоді як частка працівників віком понад 60 років зростає з 13,2% до 14,1%. Це вказує на звуження притоку молодих кадрів і підвищення ролі старших вікових груп у підтриманні зайнятості. Ймовірними чинниками є: міграція та навчання, відкладення виходу на ринок праці, а також воєнні обмеження і зміна привабливості секторів для першого працевлаштування. Крім того, дослідження проводилося тоді, коли ще не можна було оцінити вплив дозволу на виїзд за кордон молоді чоловічої статі до 22 років тому можна очікувати ще суттєвіше зменшення частки молоді.

Якщо у 2024 році окремі галузі – насамперед тимчасове розміщування й організація харчування, торгівля, фінансова діяльність та ІКТ – мали відносно високу частку молоді (до 25 років), то у 2025 році ситуація кардинально змінилась (таблиця 1). Найбільш показовим є сектор тимчасового розміщування й харчування, де частка молоді скоротилася з 25,8% до 1,1%, що вказує на масовий вихід із сектора.

Вид економічної діяльності	до 25		від 25 до 60		60+	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4,9	3,6	82,6	84,4	12,5	12,0
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4,6	1,7	87,4	86,9	8,0	9,3
Переробна промисловість	5,9	12,6	82,8	83,4	11,3	11,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4,3	2,0	78,9	81,3	16,8	15,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,0	0,7	71,8	72,3	26,2	25,8
Будівництво	5,4	1,7	83,1	84,1	11,5	12,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	11,7	14,2	81,0	83,4	7,3	8,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4,6	4,2	84,6	83,7	10,7	12,7
Тимчасове розміщування й організація харчування	25,8	1,1	66,3	78,0	7,9	10,2
Інформація та телекомунікації	8,9	1,5	86,1	86,0	5,1	6,6
Фінансова та страхова діяльність	10,2	1,5	84,2	86,7	5,6	4,7
Операції з нерухомим майном	6,1	0,4	76,6	78,1	17,3	18,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	5,3	1,7	80,8	78,7	13,8	17,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5,1	1,3	77,2	77,1	17,7	19,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	6,5	3,2	78,7	83,2	14,8	12,8
Освіта	4,9	6,5	76,4	76,6	18,7	19,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,7	8,9	77,5	78,2	16,8	17,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	7,4	1,4	72,9	73,0	19,6	20,4
Надання інших видів послуг	5,5	0,2	77,4	79,3	17,2	15,2

**Таблиця 1. Вікова структура працівників за видами економічної діяльності, %**

Водночас у 2025 році з'являються нові галузі-лідери за часткою молоді, зокрема переробна промисловість (12,6%), торгівля (14,2%), охорона здоров'я (8,9%) що не було характерним для 2024 року. Це може свідчити про часткове переформатування каналів першого працевлаштування молоді у бік більш стабільних або формалізованих секторів, або, можливо, пов'язане з відсрочкою від мобілізації молоді до 25 років. Проте в

абсолютній більшості галузей – зокрема у будівництві, енергетиці, добувній промисловості, адміністративному обслуговуванні та транспорті – частка молоді у 2025 році знизилася до критично низьких значень (1–2%), що підсилює ризики кадрового відтворення.

Найбільш стійкою тенденцією у 2025 році є зростання частки працівників віком понад 60 років, особливо у галузях з низькою привабливістю для молоді. Найбільш виражене старіння зафіксовано у водопостачанні та поводженні з відходами (25,8%), мистецтві (20,4%), освіті (19,7%) та адміністративних послугах (19,5%). Порівняно з 2024 роком ці галузі дедалі більше залежать від старших вікових груп, що вказує не лише на демографічний тиск, а й на відсутність механізмів оновлення кадрів.

Загалом ключова відмінність 2025 року від 2024 року полягає не у зміні галузевої ієрархії, а у посиленні поляризації вікової структури: окремі галузі зберігають обмежені «острівці» молодіжної зайнятості, тоді як більшість швидко переходить у режим кадрового старіння. Це свідчить про системний характер проблеми та формує довгострокові ризики для галузей із фізично складною працею, а також для секторів, що забезпечують безперервне функціонування базових суспільних і економічних процесів (енергетика, транспорт, водопостачання, житлово-комунальні та соціальні послуги).

### 1.4.3. Гендерна структура зайнятості

У 2025 році структура зайнятості за статтю залишається зміщеною у бік чоловіків: вони становлять 55,4% працюючих, тоді як жінки – 44,6%. Це контрастує з довоєнною демографічною структурою, де жінки становили більшість населення (54%)<sup>12</sup>, але підтверджується вищим рівнем участі чоловіків у робочій силі<sup>13</sup>, що вказує на гендерний розрив саме у сфері формальної зайнятості.

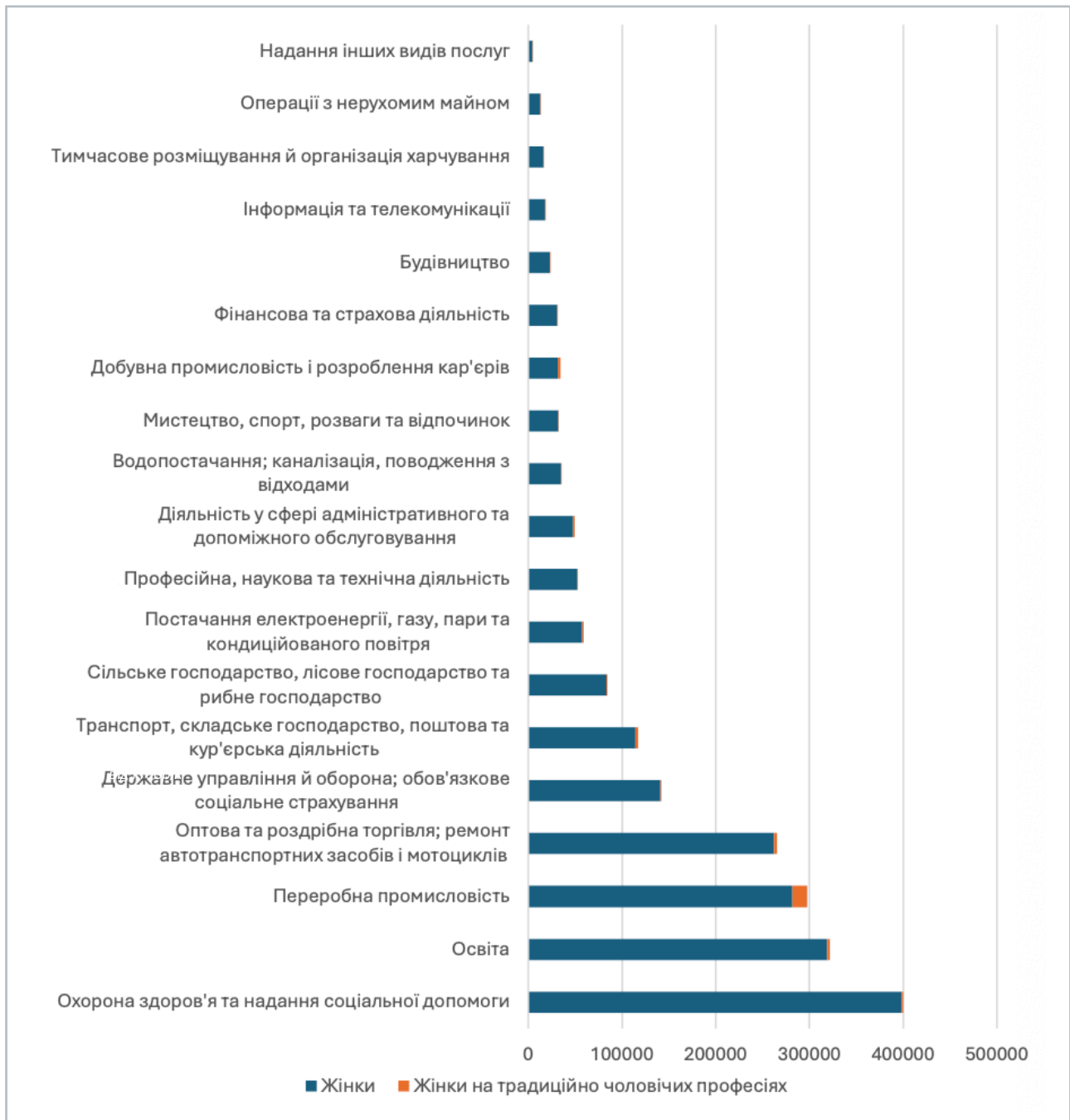
Зайнятість жінок має виразну галузеву концентрацію (рис. 16). Найбільша чисельність працюючих жінок зосереджена в охороні здоров'я та соціальній допомозі (398 тис.), освіті (319 тис.), переробній промисловості (282 тис.) та торгівлі (262 тис.). У цих секторах жінки формують значну частину персоналу (рис. 17): зокрема, в охороні здоров'я їх частка становить 62,8%, у фінансовій діяльності – 60,5%, в освіті – 59,9%, у державному управлінні – 59,1%. Водночас у будівництві частка жінок становить лише 16,7%, у добувній промисловості – 23,6%, у сільському господарстві – 27,7%, що підкреслює збереження традиційної галузевої сегрегації. Концентрація жіночої зайнятості у регульованих і соціальних секторах зазвичай пов'язана з більшою формалізацією умов праці та нижчими бар'єрами входу порівняно з фізично важкими або небезпечнішими видами робіт.

Переважаюча більшість жінок продовжує працювати на традиційно жіночих професіях: 98,1% проти 1,9% на традиційно чоловічих позиціях. Навіть у галузях із великою чисельністю жінок перехід у нетипові професійні ролі залишається обмеженим: наприклад, у переробній промисловості з понад 280 тис. жінок лише близько 15,7 тис. зайняті на таких позиціях, у транспорті – близько 3,1 тис., у добувній промисловості – 3,3 тис. При цьому саме переробна промисловість є лідером із залучення жінок на традиційно чоловічі професії.

---

<sup>12</sup> State Statistics Service of Ukraine. (2021). Women and men in Ukraine: Statistical publication. [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/10/zb\\_gch2020\\_ENG.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/zb_gch2020_ENG.pdf)

<sup>13</sup> Tsapin, A., Zholid, O. (2025). The Labor Market during the War in Ukraine. Visnyk of the National Bank of Ukraine (Working Papers, 2025/04). <https://doi.org/10.26531/vnbu2025.wp04>



**Рис. 16. Чисельність працюючих жінок за галуззю, осіб**

Вища частка жінок на великих і середніх підприємствах (46,2% і 45,7%) пов'язана зі структурою зайнятості в цих сегментах, де сконцентровані освіта, охорона здоров'я, фінанси та великі сервісні підрозділи. Саме великі підприємства частіше мають формалізовані умови праці та стабільні функції, що сприяє збереженню й зростанню жіночої зайнятості: у 2025 році частка жінок зросла на 39,2% великих підприємств проти 17,4% малих і 14,2% мікропідприємств.

Галузевий розподіл підприємств, де зросла частка жінок, також є нерівномірним. Найбільша частка таких змін зафіксована у фінансовій та страховій діяльності (29,6%), тимчасовому розміщуванні й харчуванні (27,0%), охороні здоров'я (26,2%) та державному управлінні (25,8%). Натомість у будівництві (10,2%) і транспорті (11,5%) зростання участі жінок залишається обмеженим, що вказує на повільні структурні зміни у традиційно «чоловічих» секторах.



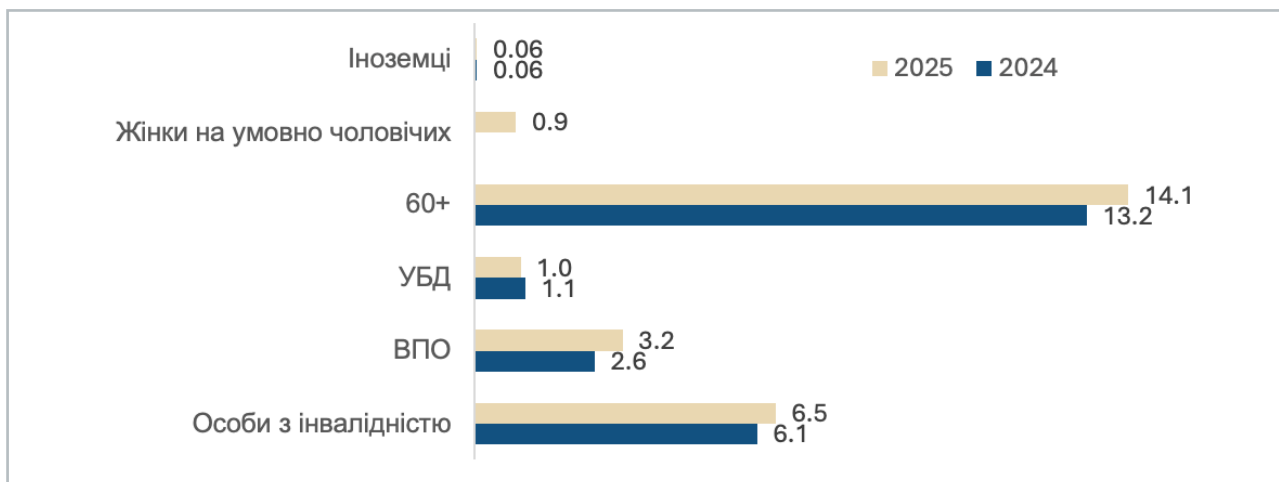
Рис. 17. Гендерна структура працюючих, %

Загалом дані свідчать, що у 2025 році розширення участі жінок у зайнятості відбувається переважно через зростання їх присутності в соціально орієнтованих і регульованих секторах, а також на великих підприємствах, тоді як галузева та професійна сегрегація за статтю зберігається і залишається ключовим обмеженням для збалансованого відновлення ринку праці.

#### 1.4.4. Окремі групи працівників

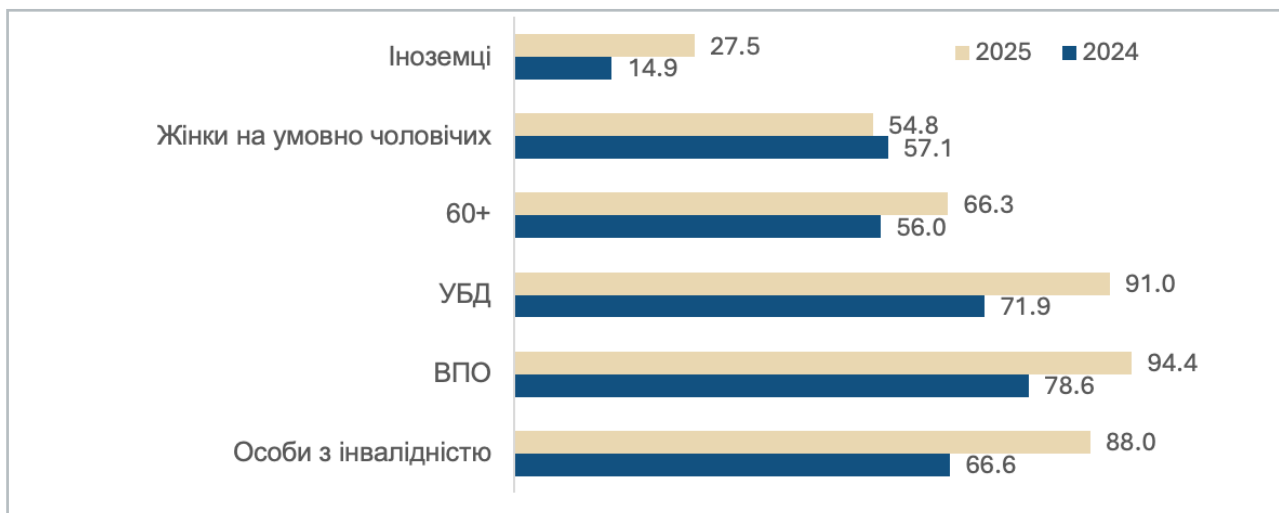
У 2025 році у структурі зайнятості спостерігається помірне, але послідовне зростання частки окремих груп працівників (рис. 18). Частка осіб з інвалідністю зросла з 6,1% у 2024 році до 6,5% у 2025 році, внутрішньо переміщених осіб – з 2,6% до 3,2%, а частка працівників віком 60+ – з 13,2% до 14,1%. На цьому тлі частка учасників бойових дій практично не змінилася (1,1% у 2024 році проти 1,0% у 2025 році), а частка іноземців залишається стабільно низькою на рівні 0,06%, що свідчить про обмежену роль зовнішньої трудової міграції у компенсації дефіциту робочої сили, принаймні у секторі формальної зайнятості. Низька частка учасників бойових дій може свідчити про недостатньо розвинені механізми їхнього працевлаштування та адаптації на робочих місцях (перекваліфікація, супровід, гнучкі умови праці), а також про

те, що значна частина потенційних кандидатів або ще перебуває на службі, або стикається з бар'єрами повернення до цивільної зайнятості (стан здоров'я, невідповідність навичок потребам роботодавців, стигма). Водночас приріст частки ВПО та осіб з інвалідністю частіше пояснюється поєднанням двох чинників: з одного боку – активнішим залученням цих груп до ринку праці та дією програм підтримки, з іншого – «ефектом бази», коли навіть невелике абсолютне зростання дає помітний приріст у відсотках.



**Рис. 18. Частка окремих груп працівників, % від загальної чисельності**

Галузевий розподіл чисельності окремих груп є нерівномірним. Найбільша кількість осіб з інвалідністю зосереджена в охороні здоров'я та соціальній допомозі (51,6 тис.), переробній промисловості (48,6 тис.), торгівлі (36,0 тис.) та освіті (29,0 тис.). Водночас у відносному вимірі найбільша частка осіб з інвалідністю залучена до надання інших видів послуг (9,3%), охорони здоров'я (8,1%), сільського господарства (7,7%) та операцій з нерухомістю (7,5%), що вказує на поєднання соціальної та сервісної зайнятості.



**Рис. 19. Готовність наймати, % підприємств, які планують наймати**

Частка ВПО є найбільшою у державному управлінні (5,23%), торгівлі (4,25%) та транспорті (4,08%), що відображає як масштаби зайнятості у цих секторах, так і їхню відносну відкритість до працевлаштування переміщених осіб. Натомість участь учасників бойових дій є більш розпорошеною і рідко перевищує 1–1,5% у межах галузей, за винятком добувної промисловості (2,04%).

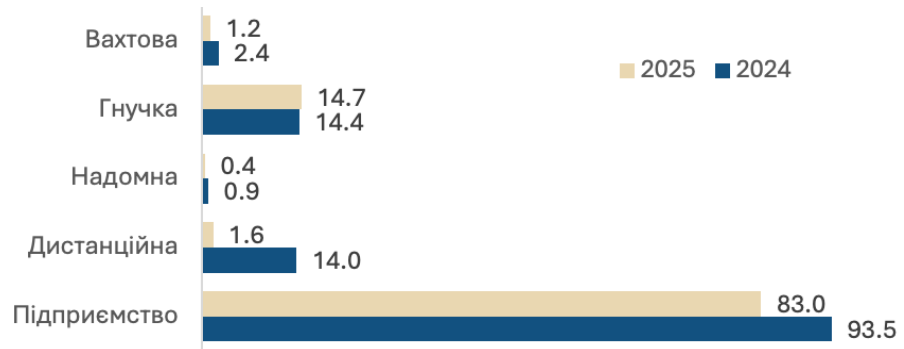
За розміром підприємств більшість зайнятих з окремих груп концентрується на великих підприємствах: там працює 134 тис. осіб з інвалідністю, 73,8 тис. ВПО та 28,5 тис. УБД. Проте у відсотковому вимірі частка осіб з інвалідністю є вищою на мікро- та малих підприємствах (7,5% і 7,3%) порівняно з великими (6,1%), що може свідчити про більшу гнучкість малих форм зайнятості. Водночас саме великі підприємства залишаються ключовими для масштабного включення вразливих груп у формальну зайнятість.

Плани роботодавців щодо найму у 2025 році демонструють значне зростання відкритості до окремих категорій (рис. 19). Частка підприємств, готових наймати ВПО, зростає до 94,4% (проти 78,6% у 2024 році), осіб з інвалідністю – до 88,0% (66,6%), учасників бойових дій – до 91,0% (71,9%). Водночас готовність наймати жінок на традиційно чоловічі професії знизилася з 57,1% до 54,8%, що контрастує з загальною тенденцією інклюзії і вказує на збереження професійної сегрегації. Найнижчою залишається відкритість до найму іноземців, хоча й тут фіксується зростання – з 14,9% до 27,5%.



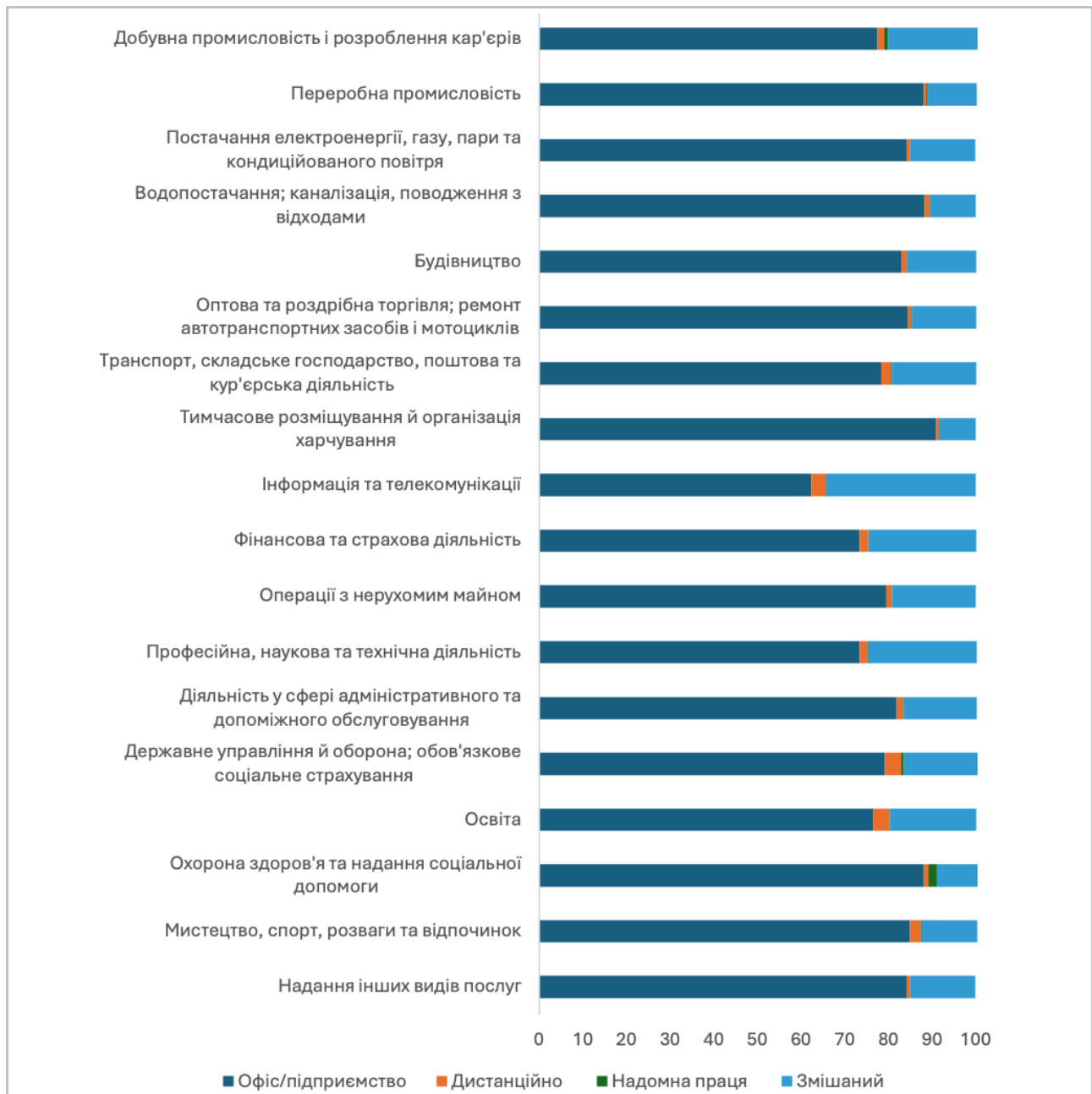
## 1.5. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

У 2025 році структура організації праці зазнала помітних змін порівняно з 2024 роком (рис. 20). Частка підприємств, де робота здійснюється в офісі або безпосередньо на підприємстві, зменшилася з 93,5% до 83,0%, що свідчить про скорочення домінування єдиного формату організації праці. Водночас дистанційна форма різко втратила поширення – з 14,0% у 2024 році до 1,6% у 2025 році, а надомна праця зменшилася з 0,9% до 0,4%. На цьому тлі гнучкі та змішані формати зберігають стабільну присутність: частка підприємств із гнучкою організацією праці становить 14,7%, що майже відповідає рівню попереднього року (14,4%). Таке різке падіння дистанційної роботи може бути наслідком не лише реальних змін, а й відмінностей у формулюванні питання або правилах вибору відповіді між хвилями опитування.



**Рис. 20. Форма організації праці, % підприємств**

Розподіл за розміром підприємств показує, що змішаний формат організації праці найбільш поширений на великих підприємствах (24,2%), тоді як на малих і мікропідприємствах



**Рис. 21. Форма організації праці, відсотків підприємств за галуззю**

його частка не перевищує 13,5–14,4%. Водночас саме мікропідприємства демонструють вищу частку дистанційної роботи (4,7%) порівняно з великими (1,0%), що може бути пов'язано з меншою формалізацією процесів та ширшим поєднанням функцій.

Галузевий розріз підтверджує значну неоднорідність організації праці (рис. 21). Найменша залежність від офісного формату спостерігається у секторі інформації та телекомунікацій, де лише 62,3% підприємств працюють виключно в офісі, а 34,2% використовують змішаний формат. Подібна, хоча менш виражена, структура характерна для фінансової діяльності (24,7% змішаного формату) та професійної, наукової і технічної діяльності (24,8%). Натомість у тимчасовому розміщенні й організації харчування 90,9% підприємств працюють виключно на місці, а змішаний формат застосовується лише у 8,3% випадків.

Паралельно у 2025 році помітно зросло використання неповного робочого дня – з 42,9% підприємств у 2024 році до 47,5% у 2025 році. Найчастіше такий режим застосовують великі підприємства (68,7%), тоді як серед мікропідприємств цей показник становить 40,0%. У галузевому вимірі неповний робочий день найпоширеніший в охороні здоров'я (60,6%) та освіті (59,9%), що може свідчити про адаптацію до кадрового дефіциту й нерівномірного навантаження. За регіонами найвищі значення зафіксовано у Луганській (71,8%), Миколаївській (67,8%) та Херсонській (67,1%) областях, тоді як у місті Києві (30,0%), Дніпропетровській (39,1%) та Харківській (39,8%) областях цей показник найнижчий, що відображає різні умови функціонування регіональних ринків праці.

Ставлення роботодавців до чотириденного робочого тижня залишається стриманим і неоднорідним. Лише 8,2% підприємств готові впроваджувати його без додаткових умов, ще 16,9% розглядають таку можливість за умови подальшого аналізу. Водночас майже кожне п'яте підприємство вважає цей формат недоцільним (18,3%), а 17,9% зазначають технічні або технологічні обмеження. Найбільша частка роботодавців (33,7%) не має визначеної позиції, що вказує на відсутність сталих практик і обмежений досвід застосування скороченого робочого тижня.

Регіональний розріз демонструє, що готовність до впровадження чотириденного тижня частіше фіксується у Вінницькій (14,1%), Івано-Франківській (12,9%) та Луганській (12,8%) областях, тоді як у місті Києві домінує нейтральна позиція (42,6%). За галузями найбільшу відкритість до такого формату демонструють державне управління (14,2%), професійна, наукова та технічна діяльність (11,1%) та мистецтво і культура (12,7%), тоді як у сільському господарстві та енергетиці суттєву роль відіграють технологічні обмеження (34,2% і 22,5% відповідно).

## 2. ПОТОЧНІ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ КАДРОВІ ПОТРЕБИ

### 2.1. ВАКАНСІЇ ТА ПЛАНИ НАЙМУ

Із загальної чисельності респондентів наявні вакансії на 27,2% (проти 23,8% у 2024 році), при цьому 87,5% цих підприємств насправді наймали у 2025 році. Аналіз вакансій і планового найму вказує на структурний дефіцит робочої сили, який зберігатиметься у 2026 році: за наявності 158,1 тис. відкритих вакансій у 2025 році підприємства планують найняти лише 116,9 тис. осіб, що означає непокриту потребу майже у 41 тис. працівників. Порівняння відсотків підприємств, які мають вакансії з відсотками вакансій за ознакою «розмір підприємства» (рис. 22) показує, що у 2025 році кількість вакансій збільшилася лише на великих підприємства, при цьому частка підприємств, на яких наявні вакансії, збільшилась в усіх групах. Тобто, середня кількість вакансій на одне підприємство зменшилась.

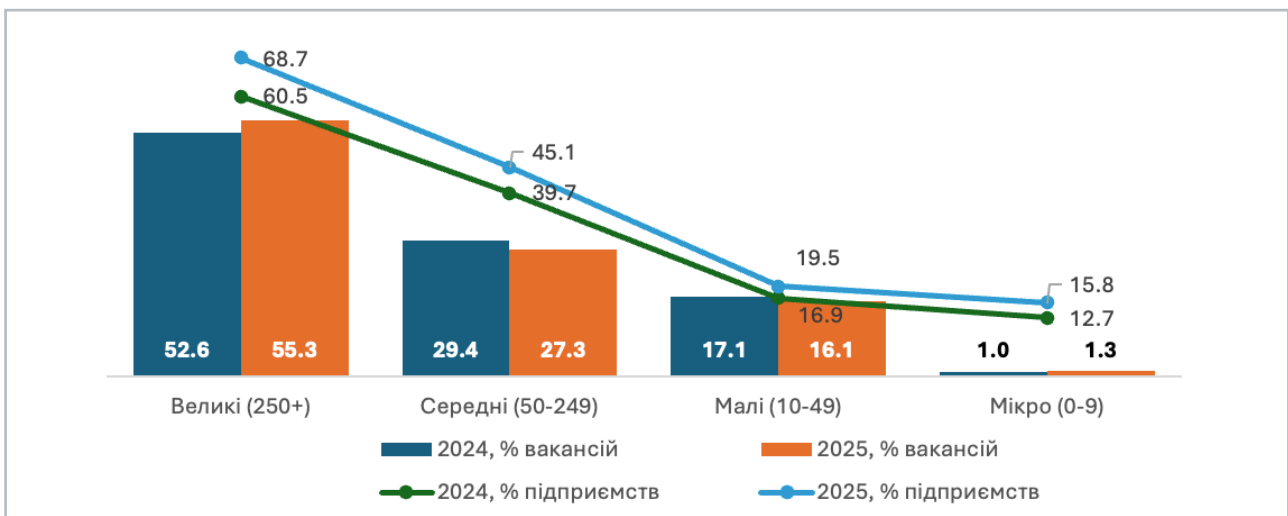


Рис. 22. Відсоток вакансій та відсоток підприємств, що мають відкриті вакансії, за розміром підприємств, %

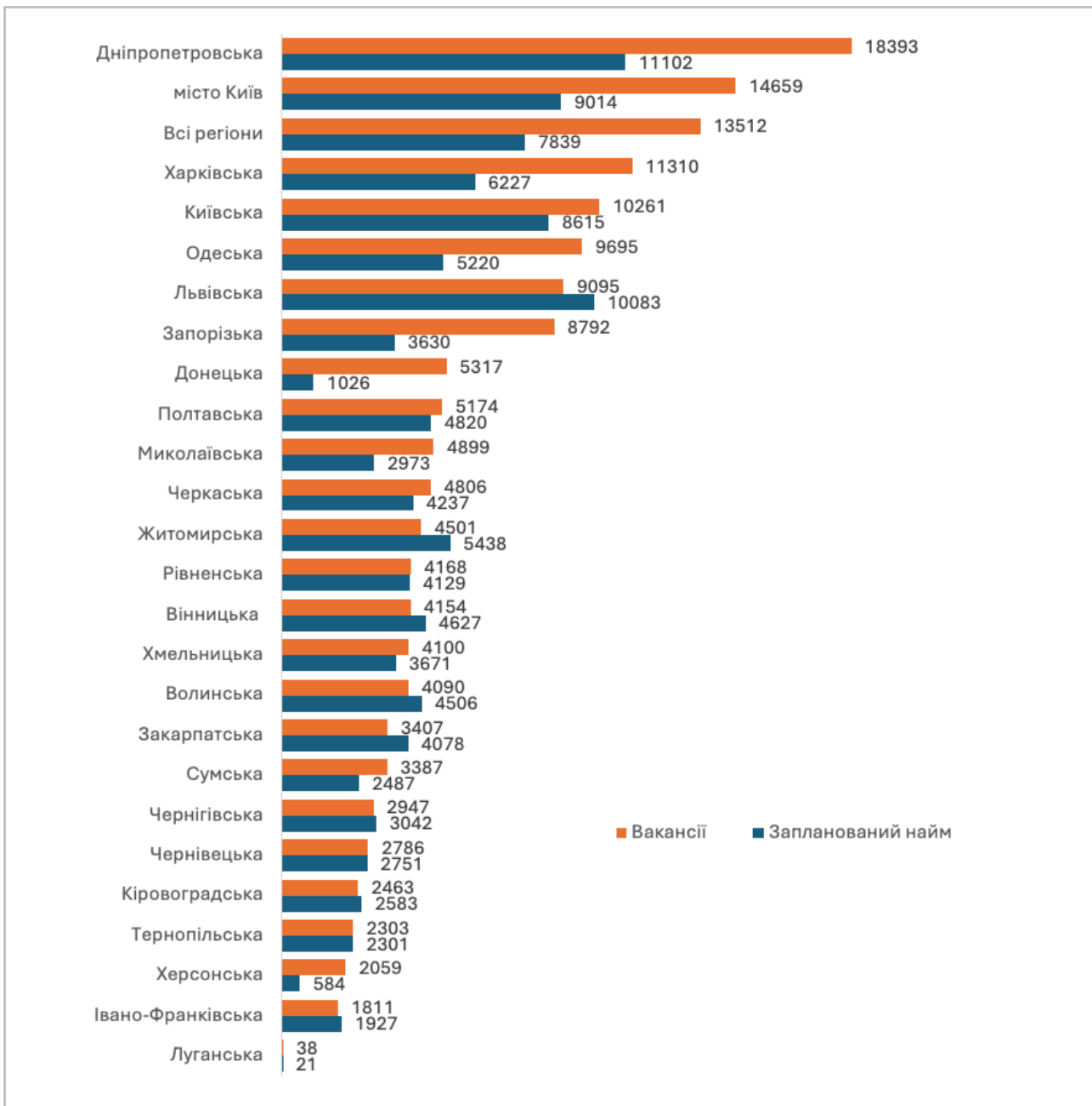


Галузево найбільший запланований найм в переробній промисловості (27 тис.), торгівлі (13,7 тис) та охороні здоров'я (10,3 тис). У деяких галузях запланований найм перевищує кількість вакансій (рис. 23), тож це мало би корелювати з планами підприємств на створення нових робочих місць (але даних по кількості нових робочих місць в дослідженні немає). Найбільші розриви – в охороні здоров'я та на транспорті, де кількість вакансій значно перевищує плани найму. У той же час в торгівлі та сільському господарстві запланований найм перевищує кількість вакансій. Поєднання вакансій зі скороченням або «без змін» у штаті зазвичай означає структурний дефіцит: одні професії вивільняються, тоді як інші залишаються дефіцитними і не закриваються (що частково підтверджується переліком найбільш затребуваних професій, який залишається практично незмінним).



Рис. 23. Кількість вакансій та запланований найм, за галуззю, кількість осіб

Регіонально максимум запланованого найму зосереджено у Дніпропетровській (11,1 тис.) та Львівській (10,1 тис) областях та місті Києві (9 тис.), тоді як Луганська область практично випадає з ринку (38 вакансій), що узгоджується з безпековими обмеженнями (рис. 24). У Запорізькій області найбільший розрив між плановим наймом та кількістю вакансій – вакансії перевищують у понад два рази. Тоді як у Житомирській, Вінницькій та Волинській областях плановий найм вищий за кількість вакансій.

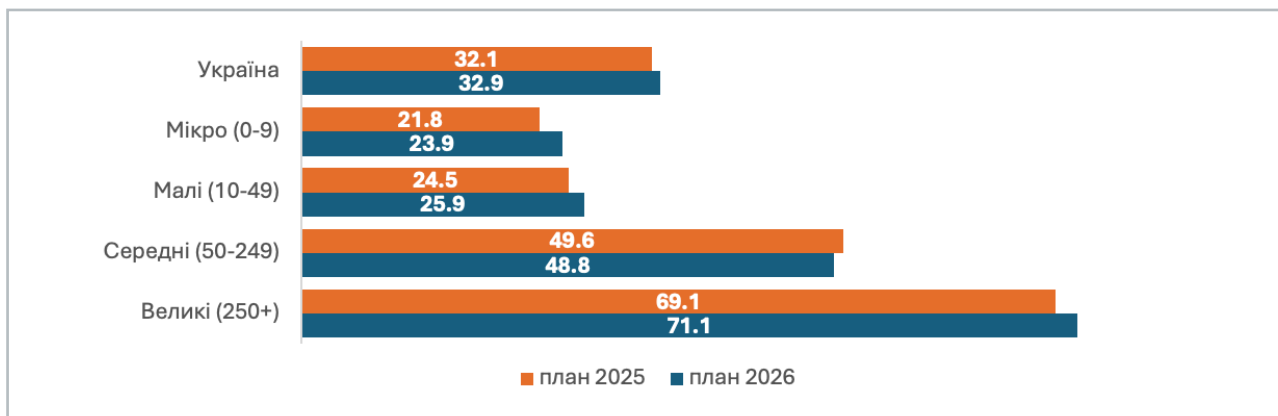


**Рис. 24. Кількість вакансій та запланований найм, за регіоном, кількість осіб**

У цілому частка роботодавців, які планують найм, залишається стабільною: 32,1% у планах на 2025 рік та 32,9% у планах на 2026 (рис. 25), водночас фактичний найм у 2025 році був суттєво вищим – 67,4% (рис. 26), що вказує на розрив між плануванням і реальною поведінкою роботодавців.

За розміром підприємств найвищі плани найму стабільно демонструють великі підприємства: 69,1% у планах на 2025 рік і 71,1% у планах на 2026 рік, що є абсолютним

максимумом серед усіх груп (рис. 25). Найнижчі значення фіксуються у мікропідприємств, хоча і тут спостерігається зростання з 21,8% до 23,9%. Загалом структура за розміром є інерційною, без різких зламів між роками, що свідчить про стабільні очікування бізнесу різних масштабів.

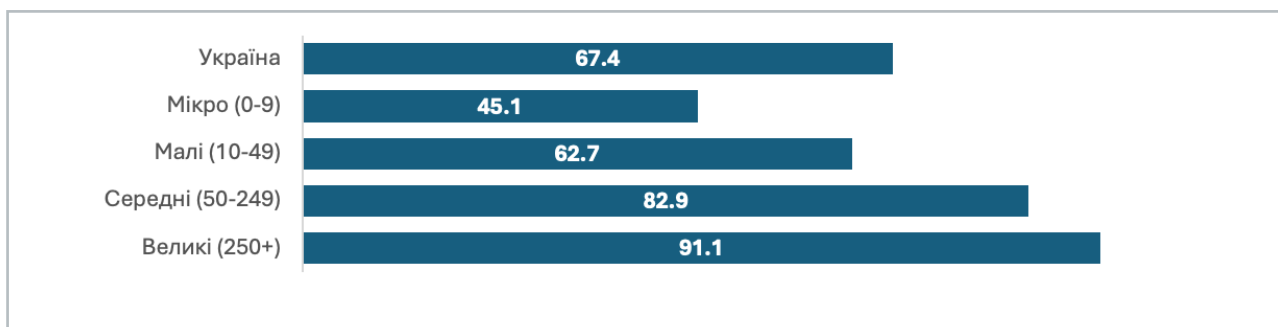


**Рис. 25. Плани підприємств наймати працівників, % респондентів**

За галузевою ознакою найбільші значення частки підприємств, які планують найм, так само, як і в 2025 році, зафіксовані у водопостачанні (47,9%), охороні здоров'я (46,6%) та енергетиці (45,0%), хоча саме ці галузі майже не демонструють зростання обсягів виробництва (менше 10%). Це свідчить про хронічний дефіцит кадрів, а не розширення діяльності.

## 2.2. ФАКТИЧНИЙ НАЙМ

Фактичні дані за 2025 рік різко контрастують із планами: 91,1% великих підприємств реально наймали персонал, що є максимальним показником у таблиці (рис. 26). Високі значення також у середніх підприємств (82,9%), тоді як мікропідприємства (45,1%) залишаються на мінімальному рівні. Це підтверджує, що великі та середні компанії є основними драйверами ринку праці навіть в умовах високої невизначеності.



**Рис. 26. Підприємства, які наймали у 2025 році, % респондентів**

Галузевий аналіз показує значну диференціацію (рис. 27). Максимальні значення фактичного найму зафіксовані у: водопостачанні та поводженні з відходами – 79,8%; охороні здоров'я та соціальній допомозі – 75,3%; освіті – 73,6%. Найнижчі показники спостерігаються у: операціях з нерухомістю – 52,5%; інших видах послуг – 53,1%; професійній та науковій діяльності – 55,8%. Це може свідчити про значну плінність кадрів і потребу в регулярному доукомплектуванні штатів у соціально значущих секторах, де навантаження зростає швидше, ніж можливості утримання персоналу (особливо через конкуренцію за кадри, низьку заробітну плату та міграцію).



**Рис. 27. Підприємства, які наймали у 2025 році, за галуззю, % респондентів**

Регіональна картина є також поляризованою (рис. 28\_1). Найбільший відсоток підприємств, які фактично наймали, зафіксовано у Волинській (52,9%) та Житомирській (50,4%) областях. Абсолютний мінімум – місто Київ (17,6%), а також Луганська (20,5%) та Донецька (22,7%) області, що пов'язано з різним рівнем безпекових ризиків, міграційними потоками і релокацією бізнесу, а також з тим, що в Києві нижча плинність кадрів.

Серед підприємств, які задекларували зростання обсягів виробництва, фактичний найм здійснювали 84,5%, що є найвищим показником серед усіх груп; водночас серед підприємств зі зниженням обсягів виробництва наймали 63,5%, а серед підприємств, де обсяги виробництва не змінювалися, – 65,1%, що свідчить про збереження попиту на робочу силу навіть за відсутності або погіршенні виробничої динаміки.

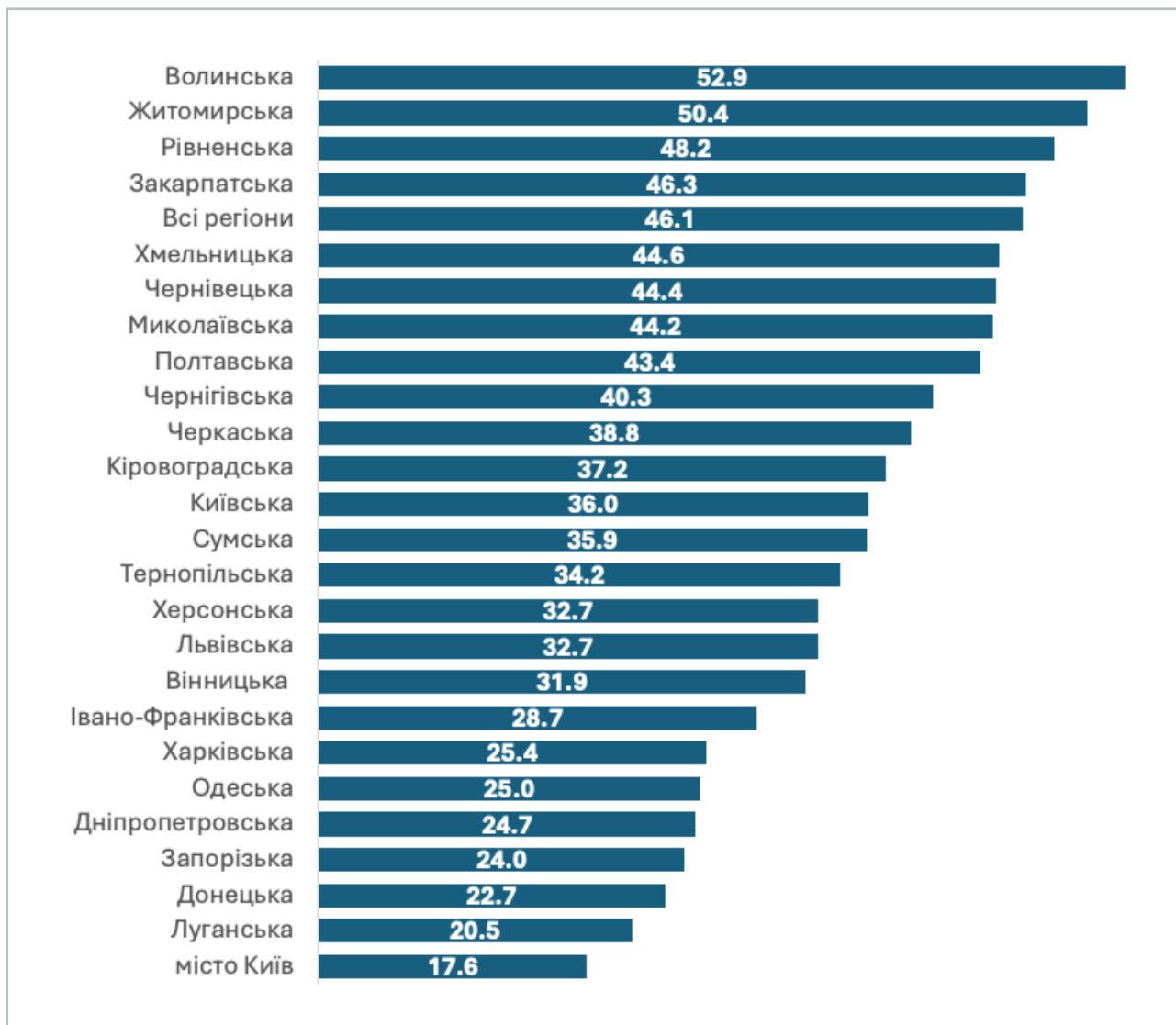


Рис. 28\_1. Підприємства, які наймали у 2025 році, за регіоном, % респондентів

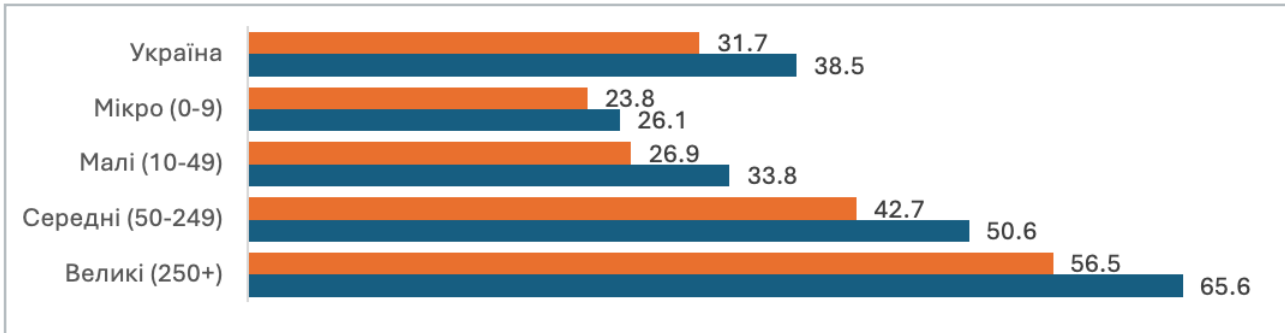
### 2.3. ПЛАНИ СТВОРЕННЯ НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Плани створення нових робочих місць залишаються загалом стриманими (12,21% у середньому), однак демонструють чітку диференціацію за розміром підприємств: максимальні значення мають великі підприємства (26,51%), що суттєво перевищує показники середніх (14,81%), мікро (14,06%) та особливо малих підприємств (10,21%), які формують мінімум у структурі. Порівняно з 2024 роком, структура зберігає попередню логіку концентрації нових робочих місць у великому бізнесі, тоді як МСП залишаються обережними у розширенні штатів, що узгоджується з раніше зафіксованим розривом між фактичним наймом і планами та може пояснюватися невизначеністю попиту і фінансовими обмеженнями.

### 2.4. ТРУДНОЩІ З НАБОРОМ ПЕРСОНАЛУ

Порівняння 2024 і 2025 років показує, що труднощі з набором персоналу набувають більш системного характеру: вони охоплюють ширше коло підприємств, посилюються у ключових галузях та дедалі частіше зумовлені не лише дефіцитом кадрів, а й інституційними та мобілізаційними обмеженнями. Це означає, що кадровий дефіцит у 2025 році є не тимчасовою фазою, а стійкою характеристикою функціонування ринку праці.

У 2025 році частка підприємств, які стикалися з труднощами з набором персоналу, зросла з 31,7% до 38,5% (рис. 28\_2), що свідчить про подальше загострення ситуації на ринку праці. Найбільш відчутно ця проблема посилилася на великих підприємствах, де відповідний показник зріс з 56,5% у 2024 році до 65,6% у 2025 році, тоді як серед мікропідприємств зростання було значно помірнішим – з 23,8% до 26,1%. Це вказує на те, що дефіцит кадрів дедалі більше концентрується у сегменті системних роботодавців, які потребують масового та стабільного персоналу.



**Рис. 28\_2. Частка підприємств, які стикалися з труднощами з набором персоналу, за розміром підприємств**

У галузевому розрізі у 2025 році найчастіше про труднощі з набором повідомляли підприємства охорони здоров'я (45,8%), освіти (43,4%), переробної промисловості (44,8%) та водопостачання і поводження з відходами (47,9%). Порівняно з 2024 роком найбільш помітне зростання зафіксовано у будівництві (з 29,3% до 37,5%) та торгівлі (з 24,8% до 32,5%), що може бути пов'язано з одночасним відновленням попиту та обмеженою пропозицією робочої сили. Водночас у секторі надання інших видів послуг частка підприємств із кадровими труднощами зменшилася з 29,8% до 26,0%, що вирізняє його на тлі загальної тенденції до погіршення (рис. 29).

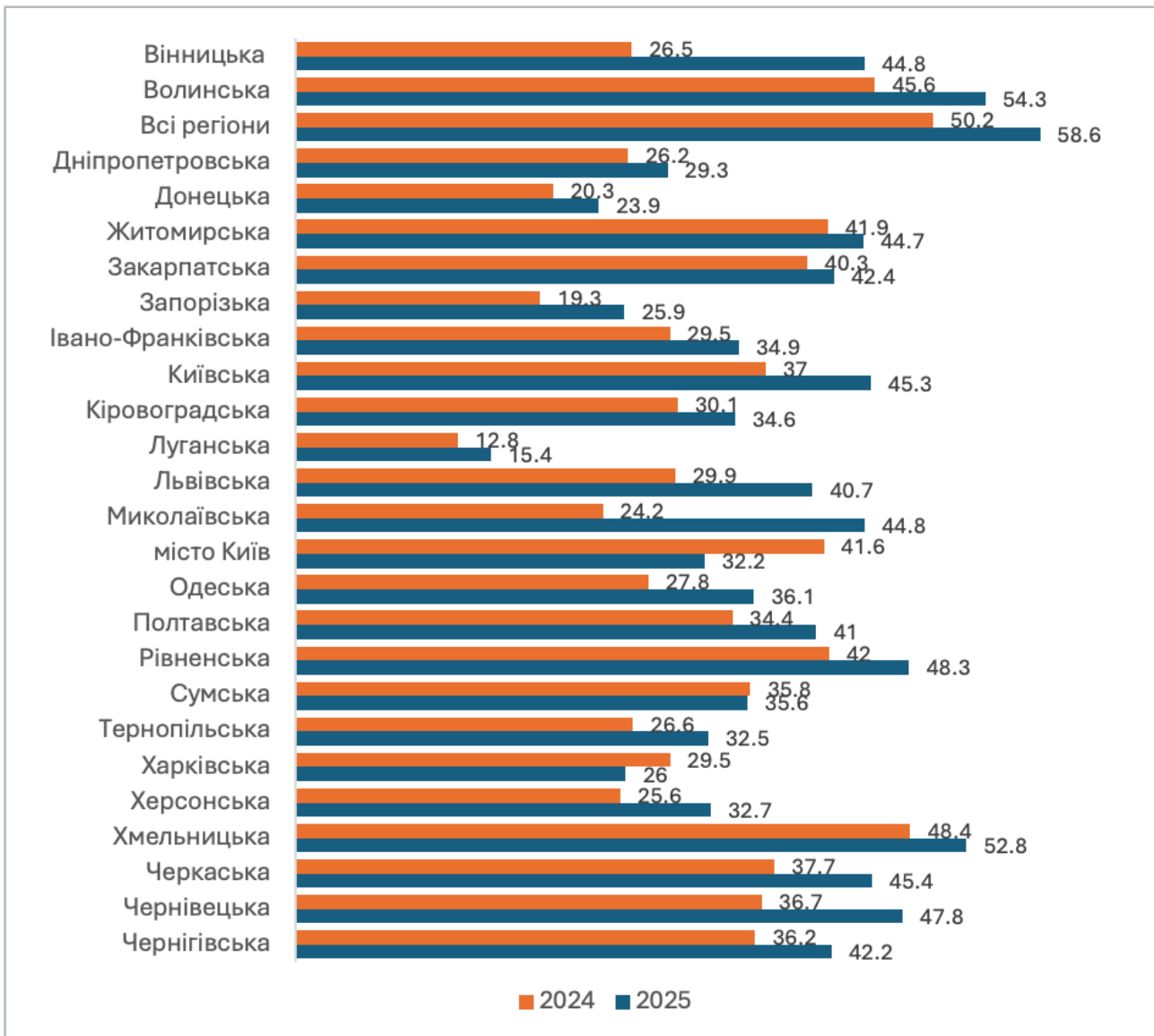


Зображення від Helvetas



**Рис. 29. Відсоток підприємств, які стикалися з труднощами з набором персоналу, за галуззю**

Регіональні відмінності у 2025 році стали більш контрастними, ніж у 2024-му (рис. 30). Найвищі значення частки підприємств з труднощами набору зафіксовано у Волинській (54,3%), Хмельницькій (52,8%) та Рівненській (48,3%) областях, тоді як у Луганській області цей показник становить 15,4%, що відображає різні масштаби економічної активності та попиту на працю. Показовою є динаміка міста Києва, де частка підприємств із кадровими труднощами зменшилася з 41,6% до 32,2%, що контрастує з загальноукраїнською тенденцією та може відображати перерозподіл робочої сили на користь столиці та вищу конкуренцію за між роботодавцями у регіонах.



**Рис. 30. Частка підприємств, які стикалися з труднощами з набором персоналу, за регіоном**

Аналіз причин труднощів показує зміну їх структури за частотою згадування між 2024 і 2025 роками (рис. 31). У 2024 році домінував дефіцит кадрів (39,2%) та мобілізаційний чинник (25,5%), тоді як у 2025 році роль дефіциту залишається ключовою (39,9%), але зростає значущість проблем з документами та невідповідності очікуваної зарплати. Зменшення важливості недостатнього рівня професійних навичок може свідчити як про готовність роботодавців в умовах дефіциту кадрів наймати з будь-якими навичками і займатися навчанням на робочому місці (що підтверджується збільшенням частки підприємств, які організували навчання для працівників – рис. 36), так і про достатню пропозицію підвищення кваліфікації та перепідготовки на ринку освітніх послуг.

Зменшення фактору небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватися може відображати «насичення» ринку, тобто особи, для яких ризик мобілізації є критичним, уже раніше вийшли з формального ринку праці (неформальна зайнятість, міграція, самозайнятість). І у поточній вибірці роботодавці частіше стикаються з кандидатами, які вже прийняли ці ризики.



**Рис. 31. Труднощі при наборі персоналу за частотою згадування, %**

У галузевому вимірі у 2025 році дефіцит кадрів як причина складнощів з наймом найчастіше фіксується у тимчасовому розмішуванні й організації харчування (45,0%), охороні здоров'я (44,2%) та освіті (41,7%), тоді як завищені очікування щодо заробітної плати найбільш характерні для освіти (27,9%), державного управління (24,6%) та мистецтва і культури (25,8%). Натомість у добувній промисловості та водопостачанні частіше зазначають мобілізаційні обмеження (26,7% і 27,5%), що підкреслює гендерну галузеву специфіку зайнятості (рис.32).



Зображення від Helvetas



**Рис. 32. Відсоток підприємств, для яких є корисним підтвердження професійної кваліфікації у кваліфікаційному центрі, за галуззю**

## 2.5. ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА НАЙМУ

Аналіз структури потреби у працівниках за професійними групами у 2025 році свідчить про помітну зміну акцентів порівняно з 2024 роком (рис.33). Абсолютний максимум попиту у 2025 році зосереджено серед робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання устаткування (25,4%), що відповідає рівню попереднього року та підтверджує стійку потребу в операторах і машиністах у промисловості. Водночас суттєво зменшилася частка потреби у кваліфікованих робітниках з інструментом – з 25,9% до 20,2%, що може свідчити про часткове насичення цього сегмента або перехід частини попиту до суміжних робітничих професій.

Найбільш помітне зростання зафіксовано серед професіоналів – з 10,5% до 15,4%, що вказує на поступове зміщення попиту в бік більш висококваліфікованої праці. Помірне зростання також спостерігається серед фахівців (з 6,2% до 7,3%) та працівників сфери торгівлі й послуг (з 7,2% до 9,3%), що відображає адаптацію економіки до сервісної та управлінської логіки. Натомість найпростіші професії (з 12% до 10,8%) та технічні службовці (з 3,8% до 3,1%) втрачають частку в загальній структурі потреб, що може бути пов'язано з автоматизацією та оптимізацією допоміжних функцій. Загалом структура попиту у 2025 році демонструє поєднання стійкого дефіциту робітничих кадрів із поступовим зростанням потреби у професіоналах та фахівцях, що є ознакою повільної, але системної трансформації ринку праці.



Рис. 33. Працівників яких професій планують наймати, %

Порівняння 2024–2025 років показує посилення попиту на робітників з обслуговування устаткування у критичній інфраструктурі (енергетика, транспорт) та стабільно високий попит на кваліфікованих робітників у будівництві та промисловості, що пов'язано не зі зростанням

виробництва, а з хронічним кадровим дефіцитом і заміщенням вибулих працівників. Зокрема, серед кваліфікованих робітників з інструментом абсолютний максимум у 2025 році знову має будівництво (56,6% проти 52,5 у 2024 році), добувна (49,0%) та переробна промисловість (45,3%). При цьому водопостачання з максимуму 2024 року (55,0%) змістилося до середнього рівня (40,9%). Водночас найбільша потреба у робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання устаткування у 2025 році в енергетиці (66,3%), транспорті і логістиці (64,2%) і сільському господарстві (46,8%) – так само, як і в 2024 році (45,0%, 49,2%, і 40,7% відповідно).

У 2024 році лідерами були Донецька та Дніпропетровська області, тоді як у 2025 році найбільш затребуваними кваліфіковані робітники будуть у Чернівецькій (39,2%), Дніпропетровській (31,2%) та Закарпатській (30,4%).

## 2.6. ЗАТРЕБУВАНІ ПРОФЕСІЇ ТА НАВИЧКИ

Аналіз відповідей респондентів щодо затребуваних професій показує, що попит є надзвичайно концентрованим: хоча роботодавці потребують працівників понад 2 тис. професій, 70% усіх вакансій припадає лише на 105 професій. Абсолютний максимум попиту сформували робітничі професії, насамперед водії та робітники з обслуговування пересувної техніки (14,7 тис. осіб), металургійні та машинобудівні професії (13,0 тис.) і оператори промислового устаткування (9,2 тис.), тоді як серед професій інтелектуальної праці найбільший попит мають викладачі (6,7 тис.), але з істотно нижчим рівнем середньої заробітної плати (11,9 тис. грн) порівняно з робітничими спеціальностями (табл. 2). Як і у 2024 році, найбільш затребуваною окремою професією залишається водій автотранспортних засобів, що підтверджує інерційність кадрового дефіциту. Як бачимо, найбільш затребуваними професіями є робітничі професії. Це корелює із структурою зайнятості (рис. 13)

Підрозділ професій	Осіб	Найбільш затребувані професії в підрозділі	Осіб	Середня зважена заробітна плата, тис грн
83. Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки	14721	Водій	6729	18,7
72. Робітники металургійних та машинобудівних професій	13009	Зварники Слюсарі	2029 4359	21,5 18,3
81. Робітники, що обслуговують промислове устаткування	9197	Машиністи	3197	19,3
23. Викладачі	6661	Вчитель	2278	11,9
74. Інші кваліфіковані робітники з інструментом	5962	Швачка	3166	15,6

**Таблиця 2. Найбільш затребувані професії**

Показово, що найскладніше знайти саме ті професії, які є найбільш затребуваними: максимум труднощів роботодавці фіксують щодо водіїв, викладачів, машинобудівних робітників та керівників, а на рівні окремих професій – знову щодо водія, вчителя, менеджера, тракториста та медичних працівників, що свідчить про стійкий розрив між попитом і пропозицією, який відтворюється з року в рік (табл. 3 та табл. 4).

Підрозділ професії	Частота згадування
83 Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	2815
23 Викладачі	1830
72 Робітники металургійних та машинобудівних професій	1585
12 Керівники підприємств, установ та організацій	1477
22 Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	1398

**Таблиця 3. Професії, за якими найскладніше знайти працівників**

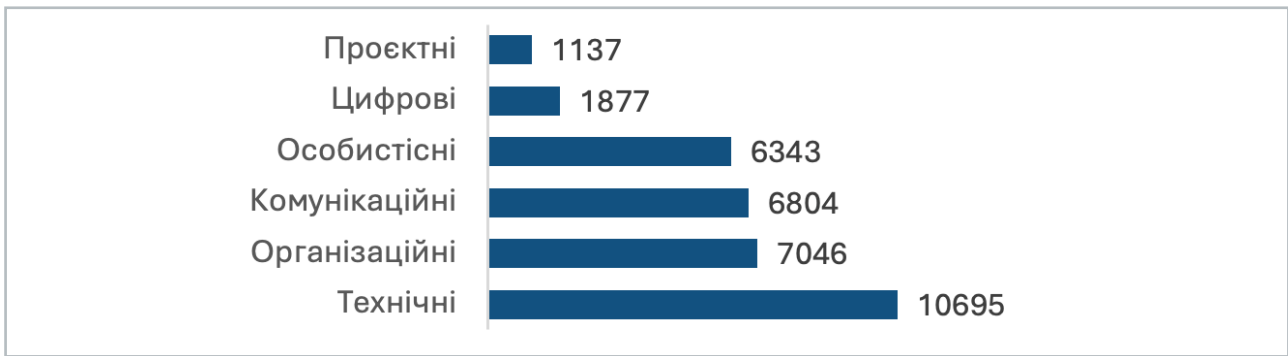
Професія	Частота згадування
Водій автотранспортних засобів	1298
Вчитель закладу загальної середньої освіти	693
Менеджер (управитель)	669
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	638
Вихователь закладу дошкільної освіти	374
Швачка	354
Сестра медична (брат медичний)	327
Лікар загальної практики - сімейний лікар	291
Тракторист	215
Кухар	211

**Таблиця 4. Професії, за якими найскладніше знайти працівників**

Як і в 2024 році, у 2025 найбільший попит зберігається на кваліфікованих робітників, робітників, які не потребують кваліфікації, та робітників з обслуговування машин. Зокрема, найбільше потрібні:

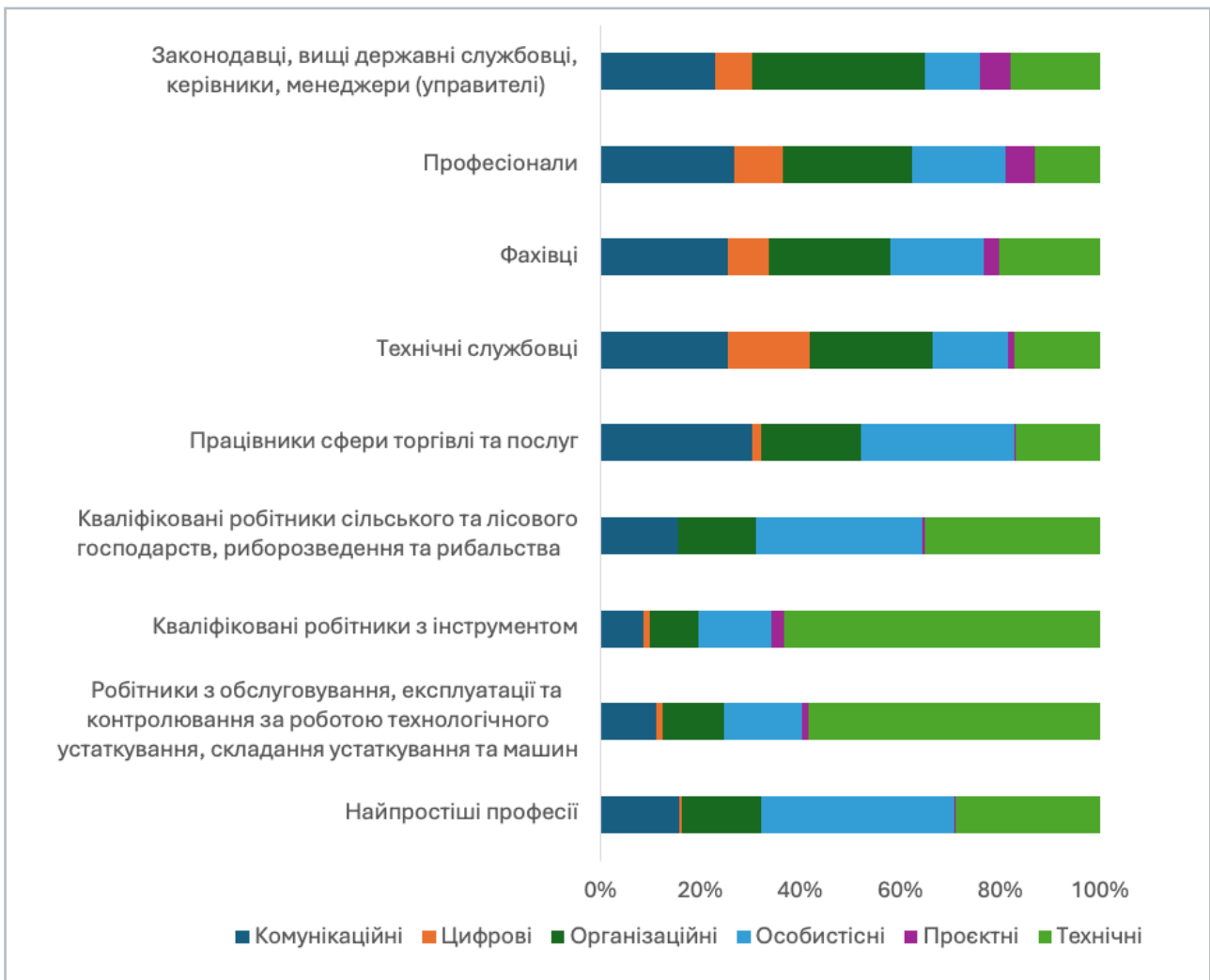
- у сільському, лісовому та рибному господарстві – трактористи-машиністи, підсобні робітники та водії;
- у добувній промисловості – електрослюсарі, водії, зварники, машиністи;
- у переробній промисловості – швачки, укладальники-пакувальники та вантажники, в'язальники схемних джгутів, верстатники і слюсарі;
- в енергетиці – оператори котельні, машиністи, електромонтери;
- у водопостачанні – слюсарі, водії, робітники з благоустрою, електромонтери;
- у будівництві – дорожні робітники, бетонярі, мулярі, монтажники;
- в торгівлі – продавці, фармацевти, менеджери;
- у транспорті – водії;
- у готельному та ресторанному бізнесі – кухарі, офіціанти, покоївки;
- у сфері інформації та телекомунікації – інженери-програмісти, менеджери;
- в освіті – вчителі загальної середньої та вищої освіти, вихователі дошкільних закладів,
- машиністи (кочегари);
- в охороні здоров'я – медсестри, лікарі загальної практики, соціальні працівники,
- парамедики.

Структура попиту за навичками демонструє значну перевагу технічних навичок (10,7 тис. згадувань), тоді як цифрові (1,9 тис.) та проєктні (1,1 тис.) залишаються на периферії вимог, що частково пояснює обмежену мобільність кадрів між секторами (рис. 34).



**Рис. 34. Частота згадування затребуваних навичок**

Структура затребуваних навичок за розділами професій чітко відображає характер виконуваної роботи (рис. 35). Для робітничих професій (кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування устаткування) абсолютним домінантом залишаються технічні навички (3,0–3,7 тис. згадувань), тоді як комунікаційні й цифрові навички відіграють допоміжну роль, що відповідає виробничій спеціалізації цих груп. Натомість у групах професіоналів, фахівців та керівників найвищі значення мають організаційні та комунікаційні навички, а також суттєво зростає частка цифрових і проєктних, що відображає управлінський та інтелектуальний характер праці.



**Рис. 35. Частота згадування затребуваних навичок за розділами професій**

### 3. РОЗВИТОК ТА ПІДТРИМКА ПЕРСОНАЛУ

#### 3.1. НАВЧАННЯ

Порівняно з 2024 роком у 2025 році навчання персоналу стало більш поширеним, але водночас більш диференційованим за розміром підприємств, галузями та регіонами. Зросла роль внутрішніх і цифрових форматів навчання, тоді як інструменти формального підтвердження кваліфікацій використовуються обмежено і залишаються нерівномірно інтегрованими у практики роботодавців.



У 2025 році частка підприємств, які організовували навчання для працівників, зросла з 31,4% до 33,7%, однак це зростання є нерівномірним за розміром бізнесу (рис. 37). Найпомітніше посилили навчальну активність великі підприємства – з 62,9% у 2024 році до 71,6% у 2025 році, тоді як середні демонструють помірніше зростання (50,1% → 52,8%), а малі й мікропідприємства залишаються значно менш залученими (26,3% і 17,6% відповідно). Це вказує на зростання ролі внутрішніх систем розвитку персоналу саме у великому бізнесі, який одночасно гостріше відчуває кадровий дефіцит. Великі роботодавці мають більше ресурсів для системного навчання і сильніший стимул інвестувати в розвиток персоналу, бо заміна працівників на масових позиціях стає дорожчою.

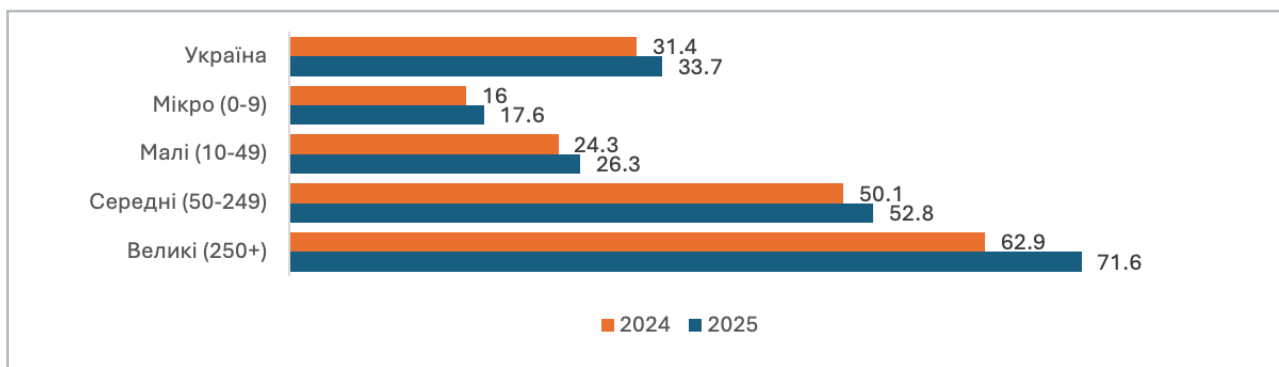
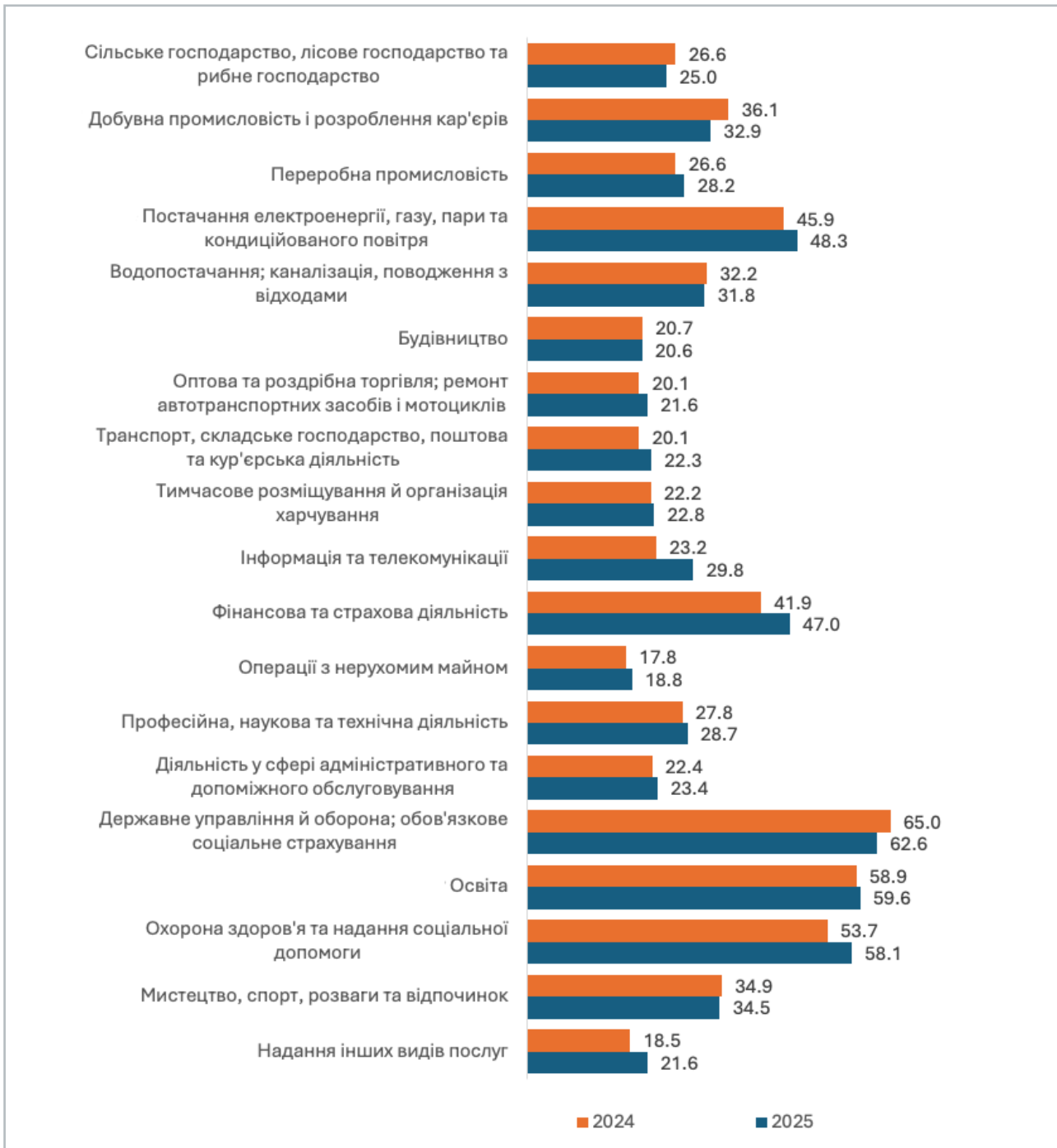


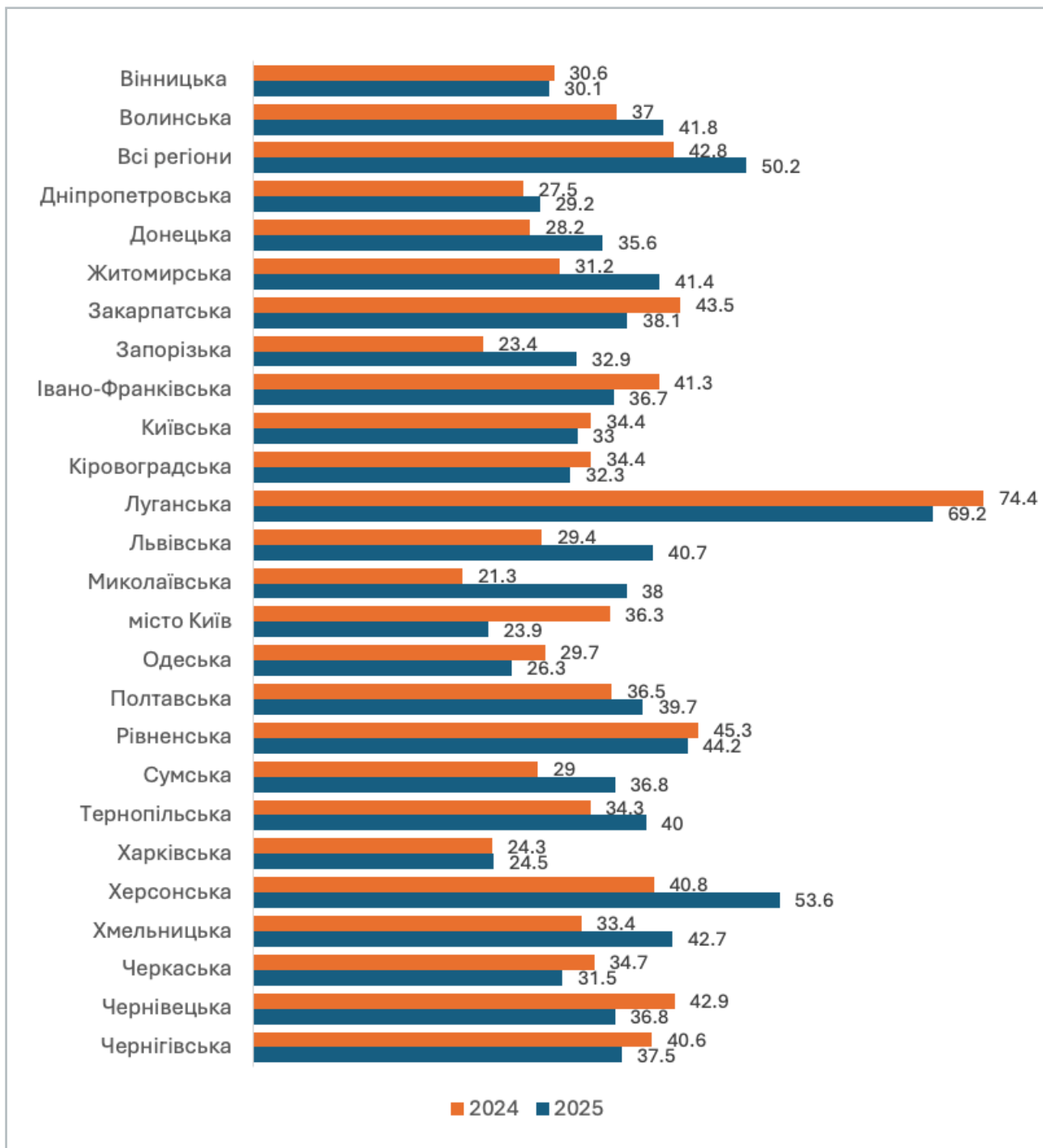
Рис. 36. Відсоток підприємств, які організовували навчання для працівників

Галузевий розріз підтверджує посилення поляризації між секторами (рис. 37). Найвищу частку підприємств, що інвестують у навчання, демонструють державне управління (62,6%), освіта (59,6%) та охорона здоров'я (58,1%), тоді як у будівництві (20,6%), торгівлі (21,6%) та тимчасовому розміщенні й харчуванні (22,8%) навчання охоплює лише близько п'ятої частини підприємств. Порівняно з 2024 роком найбільш відчутне зростання зафіксовано у фінансовій діяльності (41,9% → 47,0%) та ІКТ (23,2% → 29,8%), що узгоджується з підвищеними вимогами до компетенцій у цих секторах та відносно низьких затратах на організацію такого навчання.



**Рис. 37. Відсоток підприємств, які організували навчання для працівників, за галуззю**

Регіональні відмінності залишаються різкими (рис. 38). У 2025 році навчання найчастіше організували підприємства у Луганській (69,2%) та Херсонській (53,6%) областях, тоді як у місті Києві цей показник знизився з 36,3% до 23,9%.



**Рис. 38. Відсоток підприємств, які організували навчання для персоналу, за регіоном**

Порівняння форм навчання у 2024 і 2025 роках свідчить про зміну їхньої структури (рис. 39\_1). Частка навчання на робочому місці зменшилася з 65,0% до 56,0%, водночас зросло використання власних навчальних центрів (14,3% → 17,8%) та онлайн-платформ (25,4% → 26,8%). Водночас застосування підтвердження кваліфікацій у кваліфікаційних центрах знизилося з 34,9% до 27,7%, що може свідчити про складність або обмежену доступність цієї процедури для роботодавців



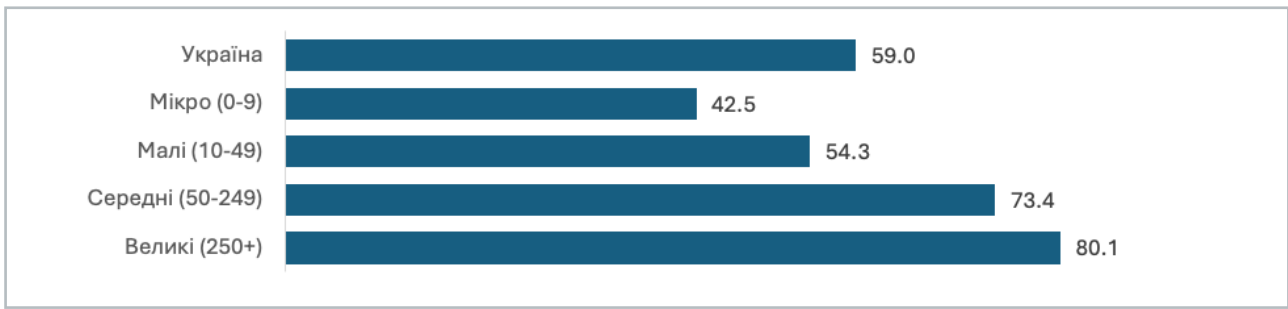
Рис. 39\_1. Відсоток підприємств, які застосовували окремі форми навчання

### 3.2. ПІДТВЕРДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

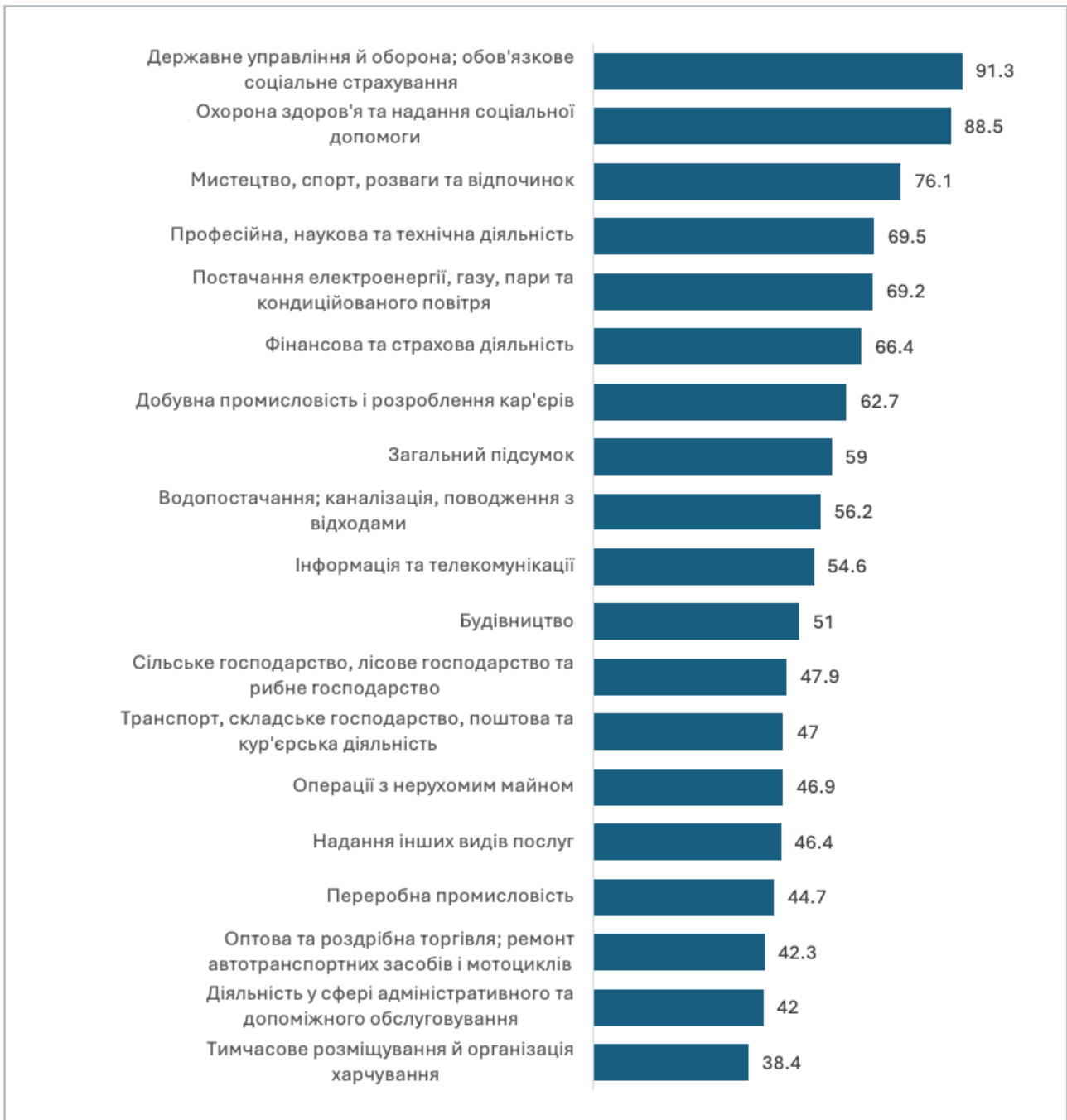
Вимоги до формального підтвердження освіти залишаються високими, але суттєво різняться за сегментами (рис. 39\_2 та рис. 40). Документ державного зразка вважають важливим 80,1% великих підприємств проти 42,5% мікропідприємств. У галузевому вимірі ця вимога є майже універсальною в освіті (93,6%), охороні здоров'я (88,5%) та державному управлінні (91,3%), тоді як у торгівлі (42,3%) і тимчасовому розміщенні й харчуванні (38,4%) вона значно слабша, що відображає різні моделі входу на ринок праці.



Зображення від Freerik

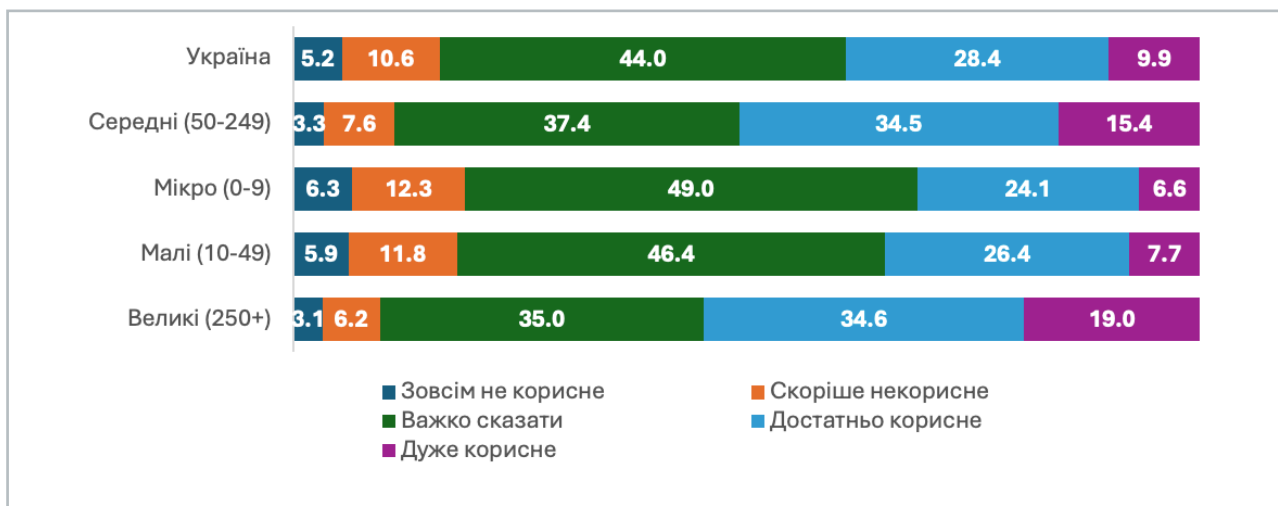


**Рис. 39\_2. Відсоток підприємств, для яких є важливою наявність документа про освіту державного зразка у кандидата на працевлаштування**



**Рис. 40. Відсоток підприємств, для яких є важливою наявність документа про освіту державного зразка у кандидата на працевлаштування, за галуззю**

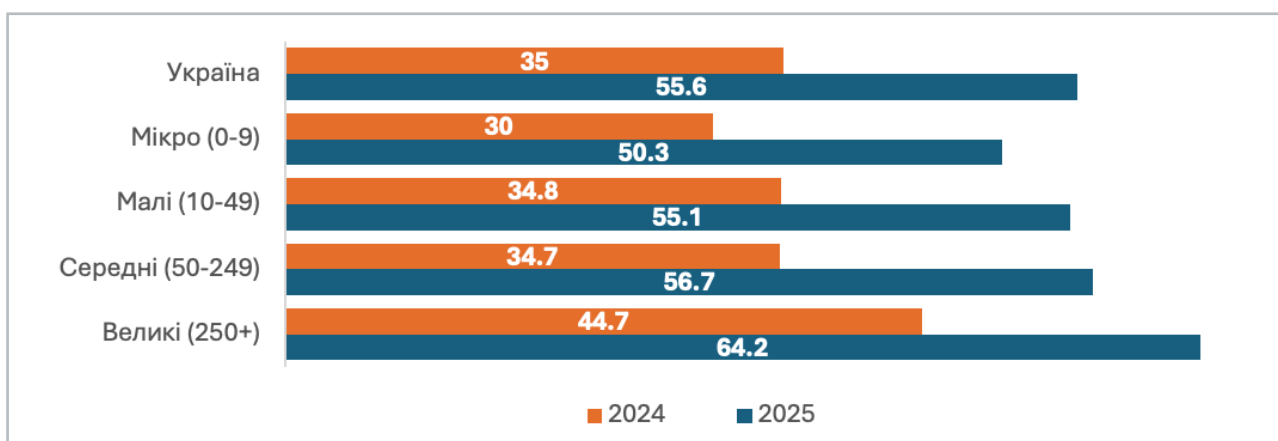
Оцінка корисності підтвердження професійної кваліфікації у кваліфікаційних центрах демонструє стримано позитивне ставлення роботодавців (рис. 41). У 2025 році частка підприємств, які вважають таке підтвердження «достатньо» або «дуже» корисним, становить 38,3% у цілому, але серед великих підприємств вона сягає 53,6%. Водночас майже половина малих і мікропідприємств обирають відповідь «важко сказати», що вказує на недостатню поінформованість або відсутність практичного досвіду. Галузево найвищу оцінку корисності демонструють державне управління, освіта та охорона здоров'я, де частка відповідей «дуже корисне» перевищує 35%, тоді як у торгівлі, ІКТ та операціях з нерухомістю переважає помірною або невизначена оцінка.



**Рис. 41.** Відсоток підприємств, для яких є корисним підтвердження професійної кваліфікації у кваліфікаційному центрі, за розміром

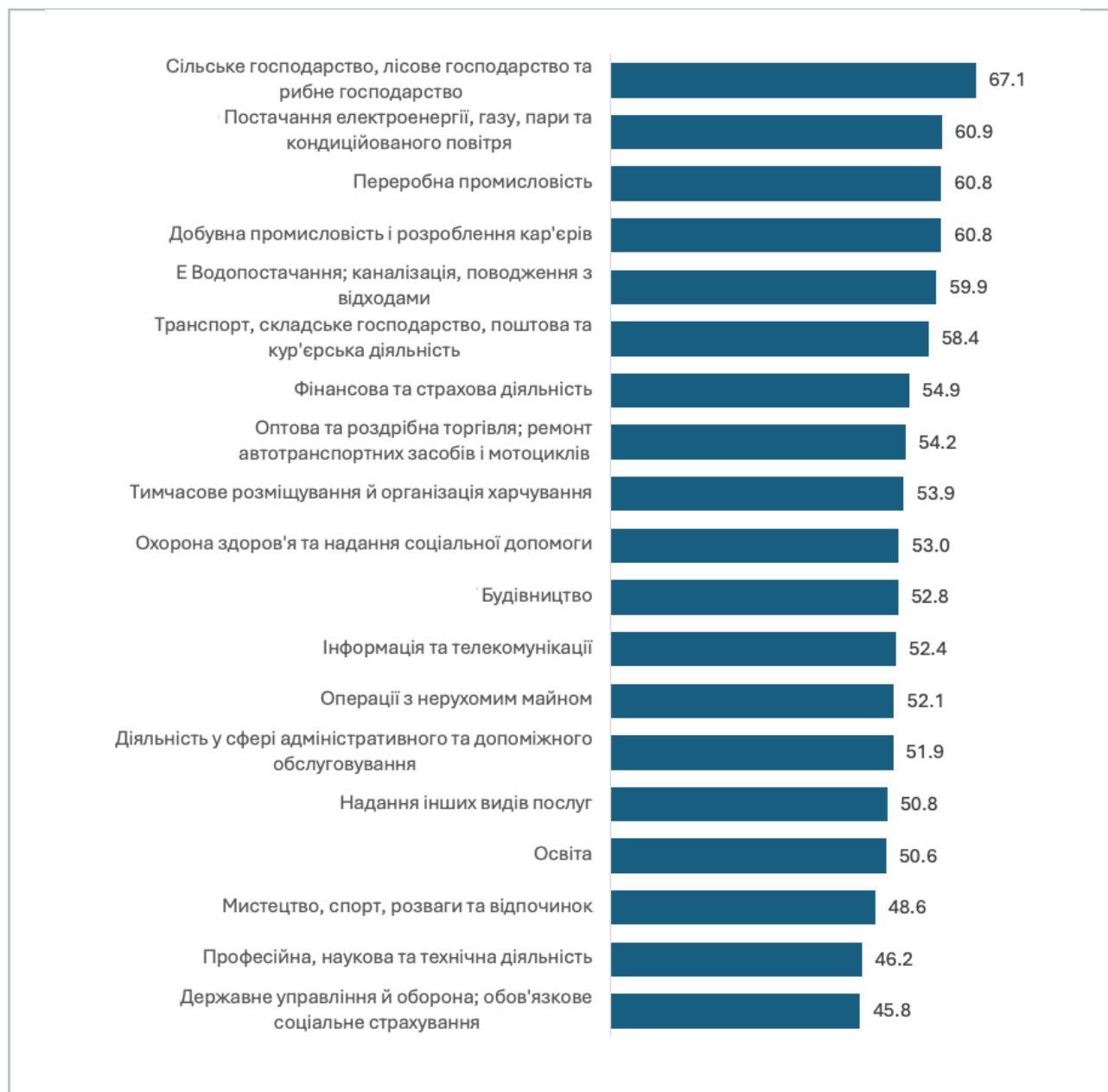
### 3.3. ЗАРПЛАТА

Аналіз даних щодо заробітної плати та соціальної підтримки свідчить про посилення конкуренції за кадри у 2025 році. Частка роботодавців, які планують підвищення заробітної плати, зросла з 35,0% у 2024 році до 55,6% у 2025 році, причому максимум зафіксовано серед великих підприємств (64,2%), а мінімум – серед мікропідприємств (50,3%) (рис. 42). Така динаміка відображає загострення дефіциту кадрів, зростання зарплатних очікувань працівників та конкуренції між роботодавцями. Можливо, підвищення зарплат частіше використовується як точковий інструмент утримання критичних працівників.



**Рис. 42.** Відсоток підприємств, що планують збільшення заробітної плати

У галузевому розрізі найвищу готовність до підвищення зарплат демонструють сільське господарство (67,1%), енергетика (60,9%) та переробна промисловість (60,8%), що відображає конкуренцію за технічні та робітничі кадри, тоді як професійна та наукова діяльність (46,2%) і державне управління (45,8%) залишаються на нижчих рівнях, що може пояснюватися жорсткішими бюджетними та регуляторними обмеженнями (рис. 43). Регіонально лідирують Волинська (75,4%), Житомирська (71,2%) та Львівська (69,5%) області, тоді як Донецька (33,5%) і Запорізька (38,6%) мають найнижчі показники, що логічно пов'язано з безпековими ризиками та стриманішими економічними очікуваннями (рис. 44).



**Рис. 43. Відсоток підприємств, які планують підвищення зарплати, за галуззю**

Водночас розміри планового підвищення залишаються помірними: переважають підвищення до 10% або в межах 10–20%, а частка роботодавців, готових підвищувати зарплату на 20–50%, є незначною (близько 5%), що свідчить про обмежені фінансові ресурси бізнесу (рис. 45). Попри те, що переважна більшість (64,2%) великих підприємств планують підвищення заробітної плати, понад половина з них (51,3%) досі не визначилися з

його озміром на 2026 рік. Це виглядає нетипово для цього сегмента, адже великі компанії зазвичай мають більш формалізоване та прогнозоване бюджетне планування.

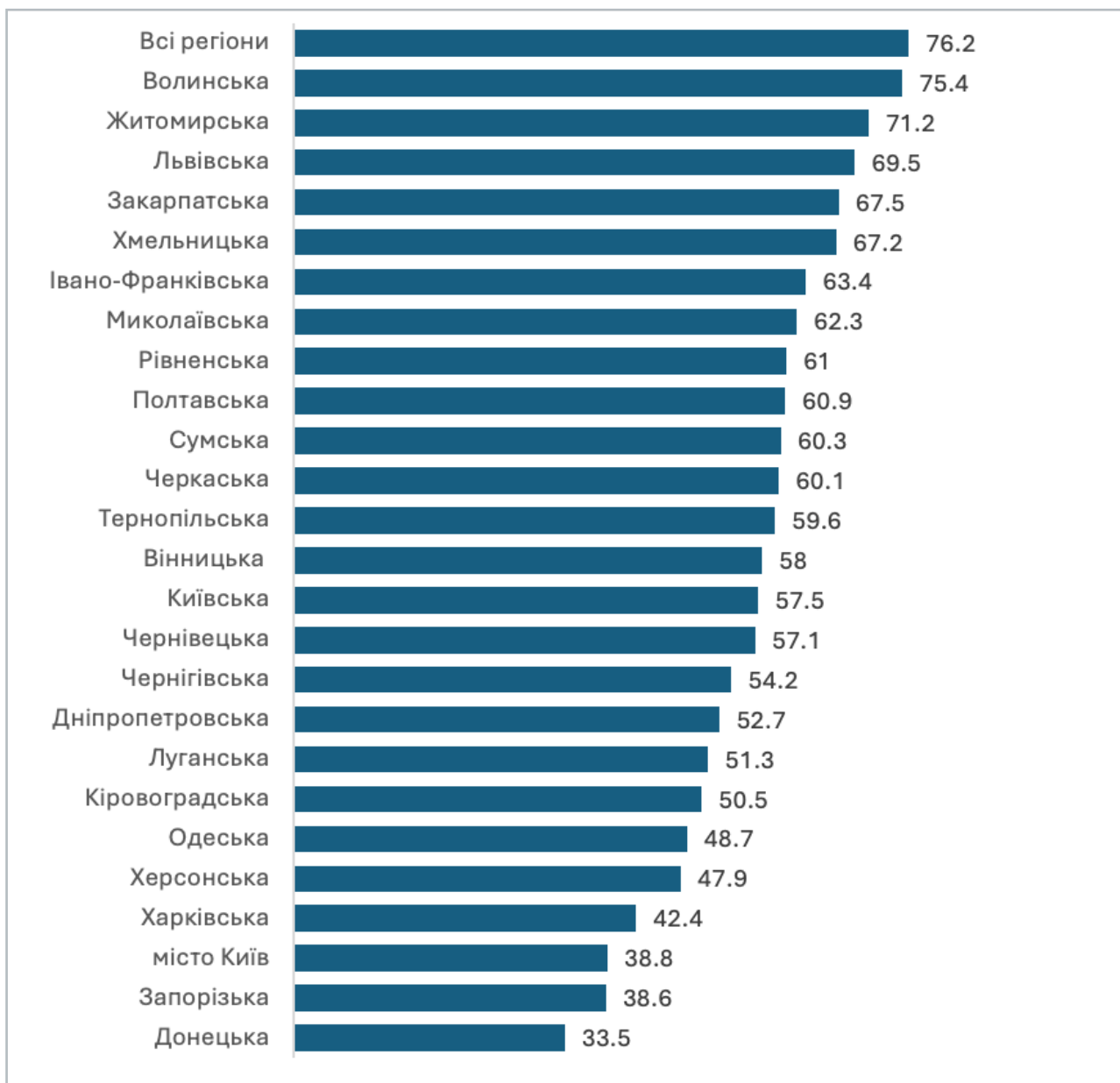


Рис. 44. Відсоток підприємств, які планують підвищення зарплати, за регіоном

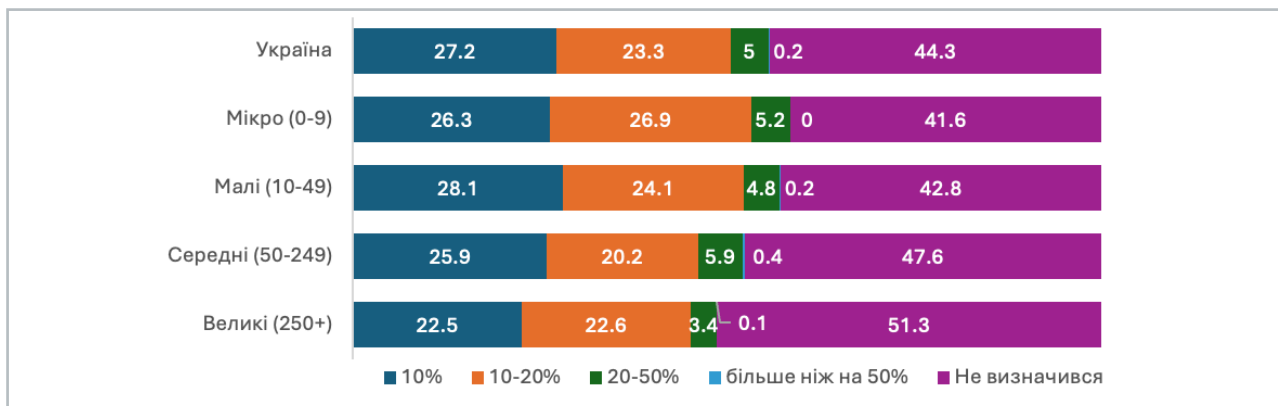


Рис. 45. Відсоток підприємств, які планують підвищення зарплати, за розміром

Серед галузей вирізняються фінансова діяльність, ІТ та освіта, де частка підвищень у діапазоні 20–50% є відносно вищою, що може відображати конкуренцію за дефіцитні спеціалізовані кадри (рис. 46).



**Рис. 46. Розмір планового підвищення заробітної плати, відсоток від тих, хто планує підвищення, за галуззю**

Регіонально більш «агресивні» підвищення частіше декларують Чернівецька, місто Київ та Тернопільська області, тоді як у низці східних і південних регіонів переважає невизначеність щодо розміру підвищення, що свідчить про обережні очікування бізнесу (рис. 47).

Такі обережні підходи до підвищення заробітної плати означають, що навіть за гострого дефіциту кадрів роботодавці намагаються розподіляти витрати поступово, уникаючи різкого зростання фонду оплати праці.

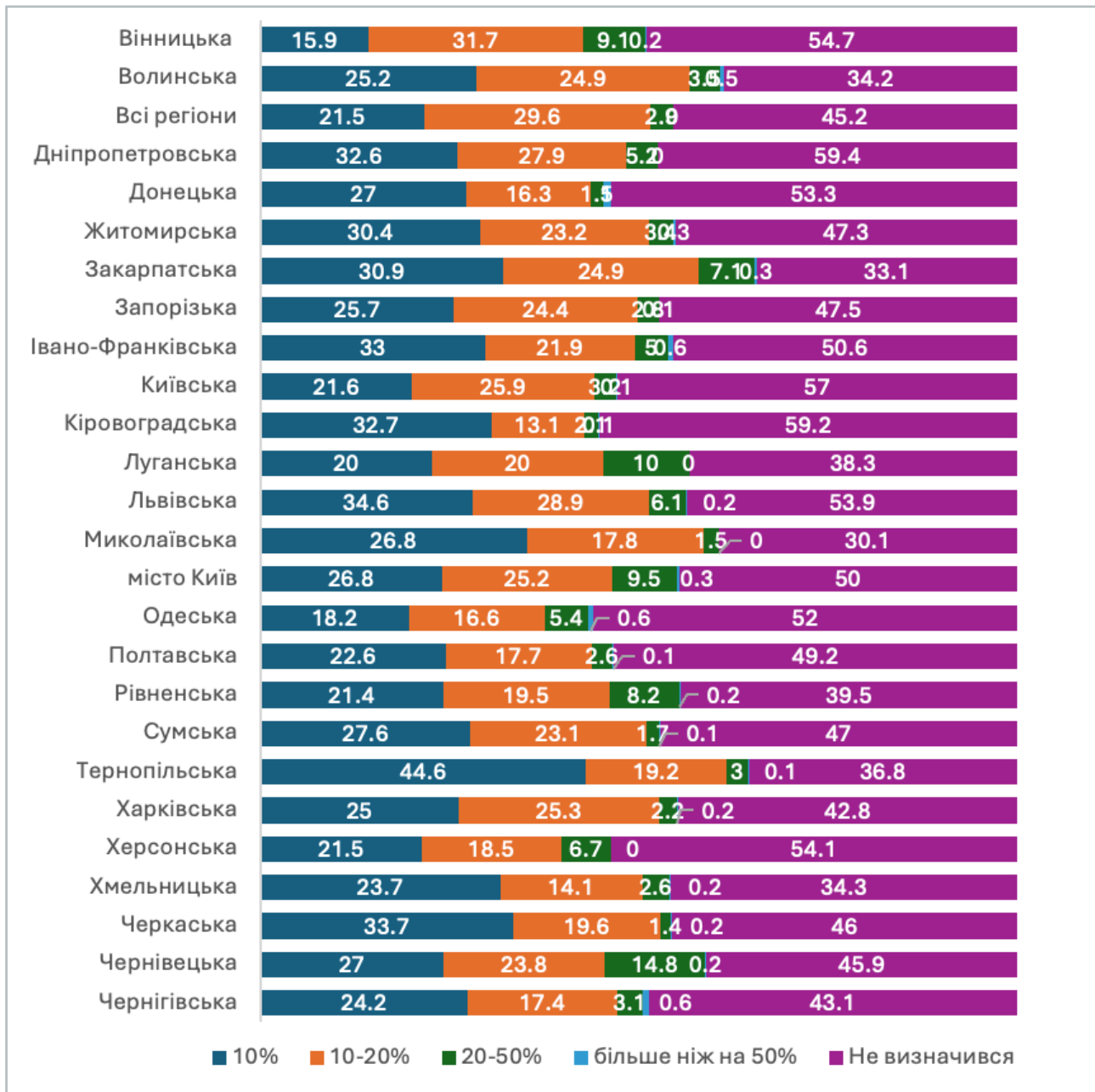


Рис. 47. Розмір планового підвищення заробітної плати, відсоток тих, хто планує підвищення, за регіонами

### 3.4. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

На цьому тлі зростає значення соціальної підтримки як інструменту утримання персоналу. У 2025 році її пропонували 51,2% підприємств проти 48,7% у 2024 році, причому великі підприємства (78,0%) значно випереджають малі та мікро (рис. 48). Найпоширенішими формами є організація або компенсація перевезення до роботи, оплата зв'язку, навчання, а також медична й психологічна підтримка (рис. 49). При цьому психологічна підтримка вийшла на перше місце саме в 2025 році, що обумовлено значною потребою та відносно невисокою вартістю. Така структура соціальних пакетів свідчить, що роботодавці намагаються зменшити непрямі витрати працівників і підвищити лояльність персоналу в умовах, коли можливості швидкого зростання зарплат залишаються обмеженими.

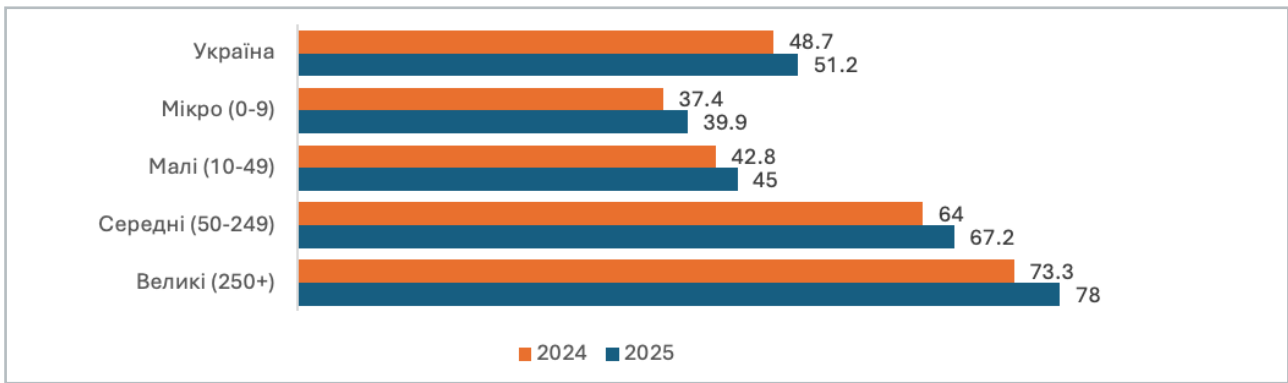


Рис. 48. Відсоток підприємств, які пропонували соціальну підтримку

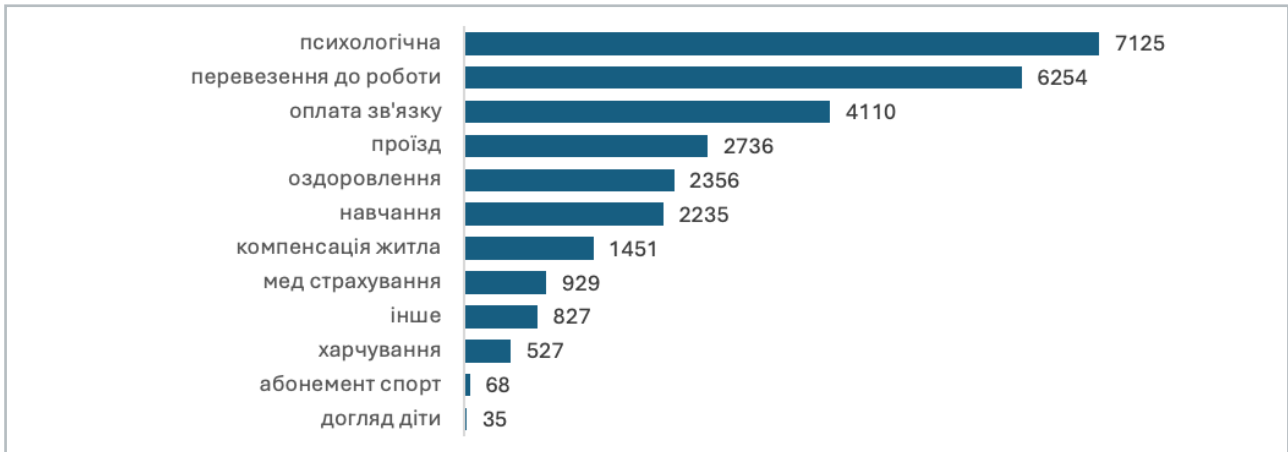


Рис. 49. Частота згадування форм соціальної підтримки



Зображення від Freerik

## 4. СПІВПРАЦЯ З ДСЗ

Аналіз відповідей респондентів щодо співпраці підприємств з Державною службою зайнятості (ДСЗ) свідчить про її суттєве посилення у 2025 році: частка підприємств, що співпрацюють з ДСЗ, зросла з 74,6% у 2024 році до 83,0% у 2025 році (рис. 50).

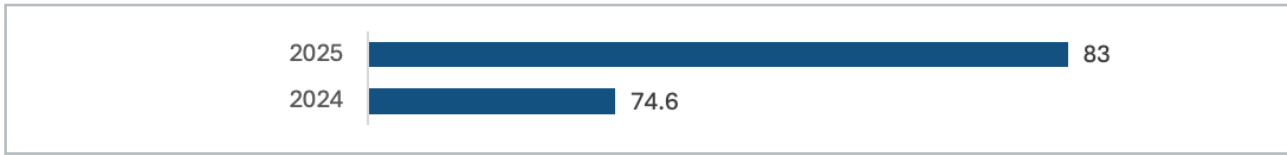


Рис. 50. Відсоток підприємств, що співпрацюють з ДСЗ

За розміром підприємств спостерігається чітка диференціація рівня співпраці: великі підприємства мають найвищу залученість (93,5%), тоді як мікро- (77,6%) та малі (80,0%) підприємства демонструють найнижчі показники, що пояснюється обмеженими адміністративними ресурсами та меншою потребою у формалізованих інструментах рекрутингу. У регіональному розрізі найвищі частки співпраці зафіксовані у Тернопільській (98,2%), Кіровоградській (97,8%) та Вінницькій (97,4%) областях, тоді як місто Київ (29,5%) має найнижчий рівень взаємодії з ДСЗ, що ймовірно пов'язано з активним використанням приватних рекрутингових сервісів, внутрішніх HR-каналів та привабливістю міста для працівників. Галузевий розподіл також є нерівномірним: найбільш активно з ДСЗ співпрацюють сільське господарство (93,9%), державне управління (93,5%) та водопостачання (93,3%), тоді як фінансова діяльність (57,9%), інформація та телекомунікації (60,1%) і професійна, наукова та технічна діяльність (68,7%) демонструють найнижчі рівні залученості, що відображає різний ступінь залежності галузей від державних інструментів ринку праці.

Якість співпраці оцінюється стабільно високою: середня оцінка зросла з 4,7 до 4,8 бала (5 – найвищий бал), без статистично значущих відмінностей за розміром підприємств. Водночас регіональні відмінності істотні: найвищі оцінки (майже 5 балів) зафіксовані у Сумській, Тернопільській та Кіровоградській областях, тоді як місто Київ, Хмельницька та Київська області мають найнижчі значення, що корелює з реальною часткою підприємств, залучених до співпраці з ДСЗ.



Рис. 51. Напрямки співпраці з ДСЗ, відсоток підприємств, які мають таку співпрацю

Структура напрямів співпраці у 2025 році залишається відносно сталою: домінує підбір кандидатів (72%), хоча його частка зменшилася порівняно з 2024 роком, натомість зросла

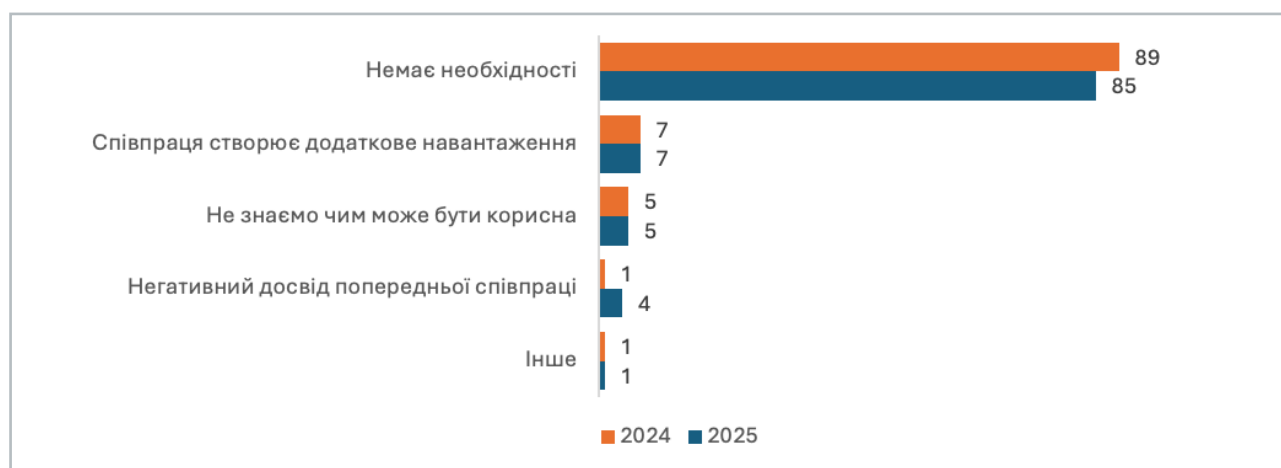
роль семінарів і тренінгів (з 21% до 27%) та консультацій з питань законодавства (з 61% до 66%), що свідчить про поступовий зсув від суто рекрутингової до сервісно-консультаційної моделі взаємодії (рис. 51).

Водночас оцінки напрямів (найвищий можливий бал – 5) демонструють чітку закономірність: консультації з питань законодавства (4,27) та підбір кандидатів (4,15) мають найвищі бали, тобто саме ті напрями, які використовуються найчастіше, оцінюються краще, що свідчить про помірну позитивну кореляцію між інтенсивністю використання інструменту та задоволеністю ним; менш поширені напрями – грантові програми (3,81) та навчання працівників (3,89) – мають і нижчі оцінки, ймовірно через складніші процедури та відкладений ефект (рис. 52).



**Рис. 52. Оцінка напрямів співпраці**

Причини відсутності співпраці з ДСЗ у 2025 році залишаються майже незмінними порівняно з 2024 роком. Абсолютним домінантом є відповідь «немає необхідності» (85%), що вказує не на негативне сприйняття служби, а радше на використання альтернативних каналів рекрутингу або відсутність потреби у наймі (рис. 53). Водночас 7% респондентів зазначають, що співпраця створює додаткове навантаження, а 4% мають негативний попередній досвід, що сигналізує про потенціал для спрощення процедур та покращення сервісної складової.



**Рис. 53. Причини відсутності співпраці з ДСЗ, % підприємств які не співпрацюють**

Дані щодо запиту на додаткову інформацію підтверджують це: зросла зацікавленість у підборі кандидатів і консультаціях із законодавства, тоді як частка підприємств, яким додаткова інформація не потрібна, різко зросла до 58,7%, що може свідчити про насичення базових інформаційних потреб підприємств (рис. 54).



Рис. 54. Причини відсутності співпраці з ДСЗ, % підприємств які не співпрацюють

## 5. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження ринку праці України виконано на основі поєднання кількісних і якісних методів та використання кількох взаємодоповнювальних джерел даних. Ключові організаційні процедури збору первинної інформації здійснювалися фахівцями Державної служби зайнятості, що забезпечило уніфікованість підходів, порівнюваність результатів і контроль якості польового етапу.

Методологія передбачала узагальнення та аналітичну інтерпретацію інформації за такими основними складовими:

**Аналіз офіційних статистичних і адміністративних даних**, які відображають макроекономічні умови та чинники, що формують динаміку попиту й пропозиції робочої сили. У межах цього напрямку опрацьовано індикатори загального економічного стану (зокрема ВВП, інфляцію, показники виробництва), структурну статистику підприємств, професійну та вікову структуру зайнятості, параметри вакансій і розподіл попиту за професіями. Також здійснювалося порівняння показників у часі та між регіонами.

**Опитування роботодавців** охоплювало збір стандартизованих даних про підприємство, структуру зайнятих за професійними групами та віком, представленість уразливих категорій і гендерні аспекти, форми організації праці та режими роботи, досвід і причини труднощів підбору кадрів та вплив війни (у т.ч. пошкодження підприємства), динаміку і очікування щодо обсягів виробництва/продажів, практики найму й підвищення оплати праці у 2025 році та плани на 2026 рік, практики навчання персоналу й ставлення до документів про освіту та підтвердження кваліфікацій, соціальні програми підтримки працівників, а також досвід співпраці з Державною службою зайнятості.

За результатами інтеграції статистичного аналізу та даних опитування сформовано цілісну картину тенденцій на ринку праці, зокрема взаємозв'язку між макроекономічними змінами, структурою зайнятості та запитами роботодавців.

У 2025 році вибірка Національного дослідження ринку праці України суттєво розширилася порівняно з 2024 роком. Кількість охоплених роботодавців зростає з 55 тис. до майже 61 тис., а чисельність працівників, які працюють на опитаних підприємствах, – з 4,2 млн до 4,4 млн осіб. Зростання охоплення суттєво не змінило надійність, але водночас дещо змістило структуру результатів у бік тих груп, які залучалися активніше (зокрема МСП). До генеральної сукупності й вибірки опитування не були включені підприємства окремих видів економічної діяльності, що прямо чи опосередковано дотичні до оборонного комплексу.

Зростання кількості респондентів було зумовлене насамперед активнішим залученням мікро- та малих підприємств. Кількість мікропідприємств у вибірці збільшилася з 3,0 до 3,8 тис., малих – з 37,0 до 40,8 тис. Середні підприємства продемонстрували незначне зростання (з 13,0 до 13,6 тис.), тоді як великі підприємства залишаються найменш представленими, попри збільшення їх кількості з 2,0 до 2,8 тис.

Аналогічна тенденція спостерігається і за чисельністю охоплених працівників. Найвищі темпи приросту зафіксовано серед мікропідприємств – з 19 до 28 тис. осіб. У малому та середньому бізнесі зростання було помірним (малі: з 794 до 857 тис., середні: з 1 253 до 1 332 тис. осіб), тоді як на великих підприємствах воно було мінімальним – з 2 134 до 2 184 тис. Загалом структура вибірки у 2025 році дещо змістилася у бік мікро- та малих роботодавців, без істотних змін у представленості середніх і великих підприємств.

Опитування проводилося у вересні-жовтні 2025 року працівниками відділів надання послуг роботодавцям і рекрутингу районних філій обласних центрів зайнятості. Фахівці запрошували роботодавців до участі, надсилали посилання на онлайн-анкету для самостійного заповнення та/або здійснювали опитування в телефонному форматі.



Зображення від Freerik

Як і торік, на великих і середніх підприємствах анкету переважно заповнювали керівники або фахівці кадрових служб. Натомість від мікро- та малих підприємств найчастіше відповідали керівники (власники) або бухгалтери. З огляду на те, що основну частку респондентів становили керівники, можна вважати, що отримані відповіді достатньо достовірно відображають поточну ситуацію на підприємствах і їхні плани на 2026 рік.

Загалом по Україні вибірка дає дуже високу точність – похибка близько  $\pm 0,39$  п.п.; на рівні регіонів у 22 з 25 областей похибка не перевищує  $\pm 3$  п.п., а Донецька ( $\approx \pm 4,00$  п.п.), Херсонська ( $\approx \pm 4,79$  п.п.) і особливо Луганська ( $\approx \pm 15,58$  п.п., бо  $n=39$ ) потребують обережної інтерпретації через малу кількість відповідей. (таблиця 5). Окремі респонденти вказували, що здійснюють господарську діяльність в усіх регіонах України, а не в окремих областях. Такі відповіді на рисунках позначені як «Всі регіони».

Регіон	Вибірка (n)	Генеральна сукупність (N)	Охоплення (n/N)	Гранична похибка <sup>1</sup> , 95% ( $\pm$ п.п.)
Вінницька	3 152	70 561	4,5%	1,71
Волинська	1 727	47 850	3,6%	2,32
Дніпропетровська	5 235	162 315	3,2%	1,33
Донецька	585	21 499	2,7%	4,00
Житомирська	1 910	51 385	3,7%	2,20
Закарпатська	1 586	43 541	3,6%	2,42
Запорізька	1 914	46 367	4,1%	2,19
Івано-Франківська	2 129	58 974	3,6%	2,09
Київська	4 219	124 374	3,4%	1,48
Кіровоградська	1 704	38 441	4,4%	2,32
Луганська	39	2 568	1,5%	15,58
Львівська	4 607	144 099	3,2%	1,42
Миколаївська	1 386	46 264	3,0%	2,59
місто Київ	8 132	309 008	2,6%	1,07
Одеська	3 858	120 146	3,2%	1,55
Полтавська	2 445	65 241	3,7%	1,94
Рівненська	1 975	50 512	3,9%	2,16
Сумська	1 553	39 968	3,9%	2,44
Тернопільська	1 627	39 927	4,1%	2,38
Харківська	3 119	134 711	2,3%	1,73
Херсонська	407	14 823	2,7%	4,79
Хмельницька	2 103	60 474	3,5%	2,10
Черкаська	1 957	51 763	3,8%	2,17
Чернівецька	1 121	39 607	2,8%	2,89
Чернігівська	1 599	40 675	3,9%	2,40
<b>ВСЬОГО Україна<sup>2</sup></b>	<b>60 089</b>	<b>1 825 093</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,39</b>

**Таблиця 5. Розмір генеральної сукупності, вибірки та гранична похибка за регіонами**

Примітки:

1. гранична похибка розрахована для часток у «найгіршому випадку»  $p=0,5$  та з поправкою на кінцеву сукупність (FPC).
2. Загальна чисельність «Всього Україна» не співпадає із загальною кількістю респондентів, оскільки 811 респондентів вказали, що працюють не в окремому регіоні, а по всій території країни



[www.helvetas.org](http://www.helvetas.org)

**Facebook:** @helvetas.ukraine

**Linkedin:** helvetas-ukraine

**Email:** [ukraine@helvetas.org](mailto:ukraine@helvetas.org)

