



АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 2025



ЗМІСТ

ВСТУП	3
ОПИС РЕСПОНДЕНТІВ/ПІДПРИЄМСТВ	5
2.1 Кількість працівників та гендерний розподіл (дані щодо чоловіків та жінок на підприємствах, рівність умов праці)	5
2.2 Типи підприємств (за сферою діяльності)	7
2.4 Готовність працевлаштовувати жінок ромської національності. Причини відмов у працевлаштування. Бар'єри для жінок ромської національності при працевлаштуванні. Чинники, що зменшують бар'єри для жінок ромської національності	11
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК У «ЧОЛОВІЧІ» ПРОФЕСІЇ	12
3.1 Готовність працевлаштовувати жінок в технічні, інженерні, будівельні професії. Причини чи фактори, що обмежують залучення жінок до традиційно чоловічих професій. Рекомендації для залучення жінок до таких професій	12
ПРОЦЕС ПІДБОРУ ТА ПОТРЕБА В КАДРАХ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	14
4.1 Вакансії та потреба у спеціалістах (типи та кількість вакансій, які відкривали підприємства протягом останнього півріччя)	14
4.2 Методи пошуку нових працівників. Найбільш ефективні канали пошуку (закриття вакансій через державний центр зайнятості)	18
4.3 Основні вимоги до кандидатів на вакансії. Труднощі в пошуку кваліфікованих працівників	19
4.3 Професії, які можуть бути швидко освоєні новими працівниками без значних попередніх знань або досвіду	20
УМОВИ ПРАЦІ ТА ОФІЦІЙНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	22
5.1 Умови праці на підприємствах	22
5.2 Оцінка рівня офіційного працевлаштування на підприємствах, кількість відповідей	23
5.3 Середній термін роботи працівників на підприємствах, кількість респондентів	24
5.4 Мотивація працівників для збереження робочого місця	24
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА МАЙБУТНІ ПОТРЕБИ В КАДРАХ	25
6.1 Плани на розширення команд підприємств	25
6.2 Затребувані професії у майбутньому	25
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	26
7.1 Основні висновки за результатами дослідження	26
7.2 Пропозиції щодо розвитку гендерної рівності в професійній сфері	27

ВСТУП

(мета та завдання дослідження, опис методу збору даних)

Дослідження «Аналіз ринку праці в Україні 2025» було підтримане HIAS Ukraine в межах партнерства з Jewish Federations of North America (JFNA). Інформація, що в ньому представлена, не завжди відображає погляди HIAS та JFNA.

Мета дослідження

Проаналізувати ринок праці у Харкові, Запоріжжі, Кривому Розі і Ужгороді з акцентом на питаннях гендерної та етнічної рівності, можливості залучення жінок, і жінок ромської національності зокрема, до чоловічих професій, адаптації підприємств до швидкого освоєння найнятими працівницями чоловічих професій.

Предмет дослідження

Дослідити здатність керівників підприємств/установ до адаптації у воєнних реаліях та мобілізації працівників, внаслідок яких відчувається брак чоловічої робочої сили, готовність наймати жінок-працівниць ромської національності на чоловічі спеціальності, їх навчання на робочому місці; наявність/відсутність соціальної дистанції, наявність/відсутність упереджень – гендерних, соціальних тощо.

Об'єкт дослідження

Підприємства різних форм власності – приватні, комунальні, державні.

Метод дослідження

САТІ – телефонні опитування за допомогою комп'ютеризованої системи

Завдання дослідження:

1. Отримати гендерний розподіл респондентів/підприємств.
2. Провести класифікацію типів підприємств за сферою діяльності.
3. Визначити кількість працівників та гендерний розподіл (дані щодо чоловіків та жінок на підприємствах, рівність умов праці).
4. Визначити відсоток підприємств, де працюють жінки ромської національності.
5. З'ясувати ставлення до жінок ромської національності.
6. Дослідити готовність працевлаштовувати жінок ромської національності. Причини відмов у працевлаштуванні.
7. Визначити бар'єри для жінок ромської національності при працевлаштуванні.
8. Проаналізувати чинники, що зменшують бар'єри для жінок ромської національності.
9. З'ясувати готовність працевлаштовувати жінок в технічні, інженерні, будівельні професії.
10. Дослідити причини чи фактори, що обмежують залучення жінок до традиційно чоловічих професій.
11. Розробити рекомендації для залучення жінок до чоловічих професій.
12. З'ясувати, як відбувається процес підбору та закривається потреба в кадрах на підприємствах.

13. Вивчити типи та кількість вакансій, які відкривали підприємства протягом останнього півріччя – дослідити потреби у спеціалістах.
14. Визначити методи пошуку нових працівників, з'ясувати найбільш ефективні канали пошуку. (Закриття вакансій через державний центр зайнятості).
15. Визначити основні вимоги до кандидатів на вакансії.
16. З'ясувати проблеми в пошуку кваліфікованих працівників.
17. Визначити перелік професій, які можуть бути швидко освоєні новими працівниками без значних попередніх знань або досвіду
18. Дослідити програми навчання та перепідготовки працівників
19. З'ясувати умови праці на підприємствах.
20. Визначити статус офіційного працевлаштування на підприємствах.
21. З'ясувати середній термін роботи працівників на підприємствах.
22. Дослідити мотивацію працівників для збереження робочого місця.
23. Вивчити плани на розширення команд підприємств.
24. Визначити затребувані професії у майбутньому.

Методологія

Пошукове дослідження з елементами кількісного/кваліфікаційного опитування за структурованою анкетною з метою виявлення адаптивності ринку праці до реалій війни з акцентами на гендерній, соціальній, етнічній рівності тощо.

Гіпотеза дослідження

Гіпотеза 1.

Гендерні, соціальні, етнічні бар'єри відсутні. При дефіциті працівників керівники підприємств **готові** наймати громадян України – працівниць ромської національності у традиційно чоловічій сфері, враховуючи затрати часу на їх навчання.

Гіпотеза 2.

Гендерні, соціальні, етнічні бар'єри присутні. При дефіциті працівників керівники підприємств **не готові** наймати громадян України – працівниць ромської національності у традиційно чоловічій сфері, враховуючи затрати часу на їх навчання.

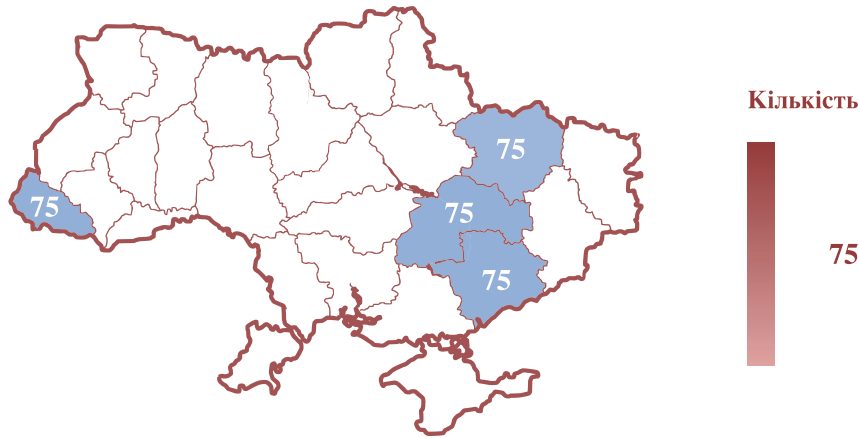
Гіпотеза 3.

І готові наймати (за яких умов), і не готові (за яких умов).

Джерела дослідження: Результати опитування представників бізнесу, підприємств державних установ.

Географія дослідження: три обласних центри і одне місто районного значення м. Харків (Харківська область), м. Запоріжжя (Запорізька область), м. Ужгород (Закарпатська область) і м. Кривий Ріг (Дніпропетровська область).

Серед визначених локацій: три розвинуті індустріальні області і одна – місце компактного проживання українських громадян ромської національності.



Діаграма 1.1 Географія дослідження гендерної рівності на ринку праці України, лютий 2025 р.

Досліджувана цільова аудиторія – керівники підприємств і ФОПи

Вибірка: точкою відліку вибірки є географічний і організаційно-професійний принцип. За соціологічним типом – це **стратифікована вибірка**, оскільки опитування проводиться всередині страт – керівників підприємств різних форм власності (приватні, комунальні і державні).

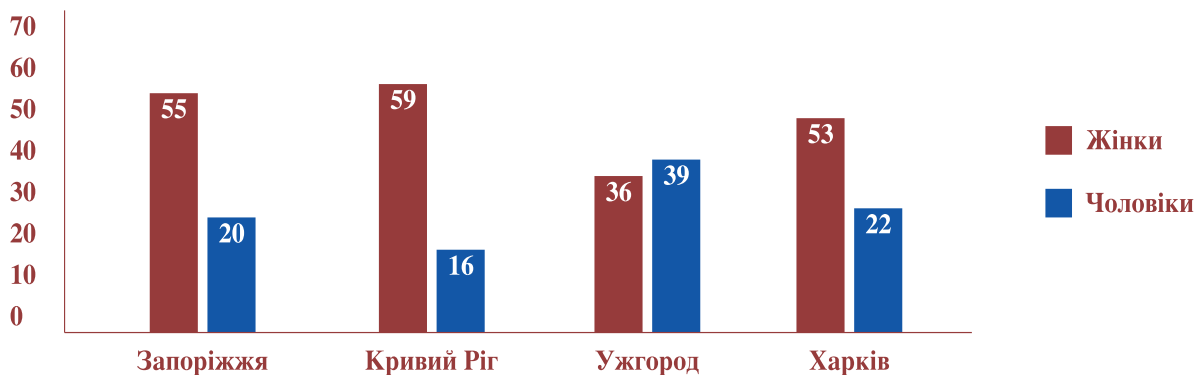


Діаграма 1.2 Формування вибірки для кількісного опитування 300 керівників підприємств для аналізу гендерних та етнічних аспектів на ринку праці в Україні, лютий 2025 р.

ОПИС РЕСПОНДЕНТІВ/ПІДПРИЄМСТВ

2.1 Кількість працівників та гендерний розподіл (дані щодо чоловіків та жінок на підприємствах, рівність умов праці)

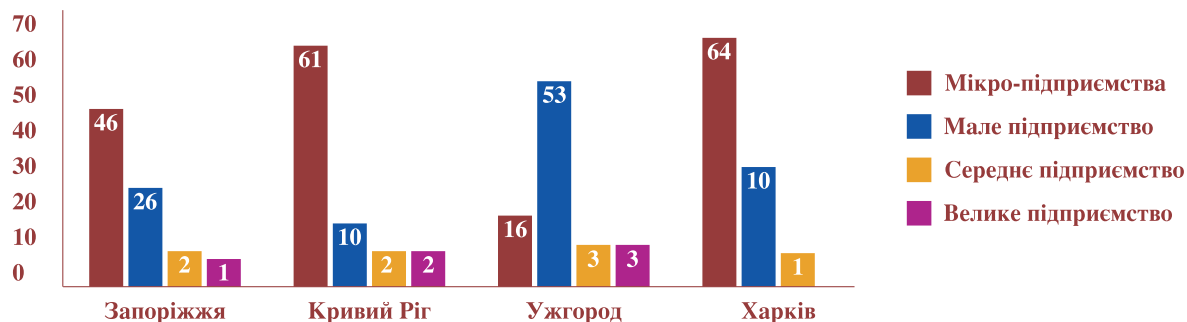
Дослідження ринку праці проведене у чотирьох містах: Запоріжжі, Кривому Розі, Ужгороді та Харкові. У межах дослідження опитано 300 респондентів, по 75 у кожному місті з них 203 жінки та 97 чоловіків.



Діаграма 2.1 Кількість опитаних респондентів за статтю, за регіонами

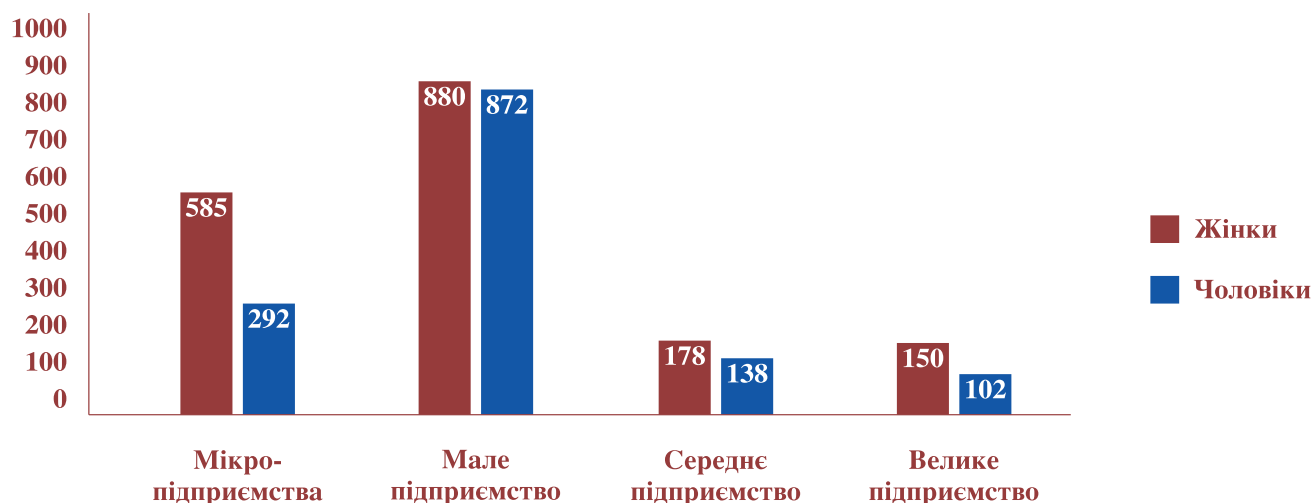
Опитані респонденти працюють на підприємствах різних груп:

- Мікро-підприємства – від 1 до 10 працівників;
- Мале підприємство – від 11 до 50 працівників;
- Середнє підприємство – від 51 до 100 працівників;
- Велике підприємство – понад 100 працівників



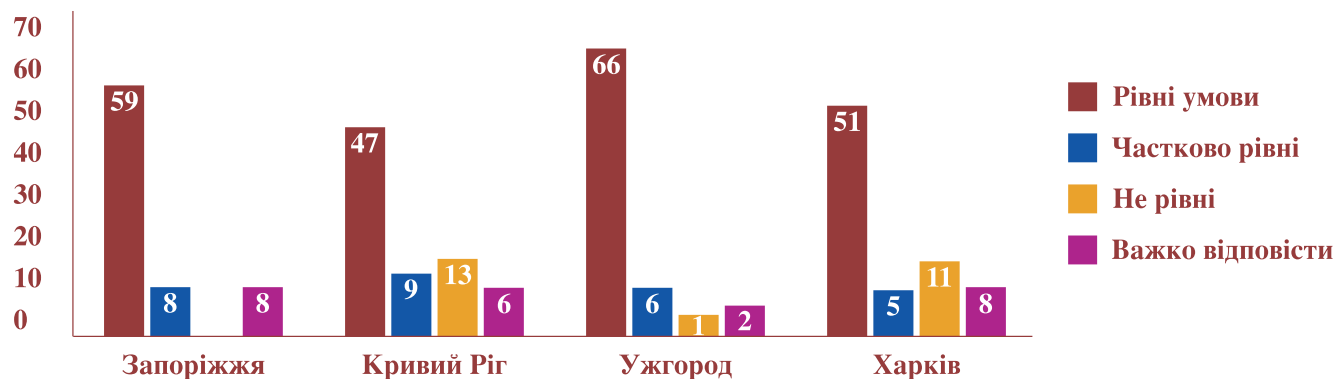
Діаграма 2.2 Структура підприємств, працівники яких прийняли участь в опитуванні, за кількістю працівників, кількість респондентів

Більшість респондентів працюють в компаніях із чисельністю до 10 осіб (62% опитаних), 33% - на малих підприємствах, 3% на середніх та лише 2% на великих підприємствах.



Діаграма 2.3 Гендерний розподіл працівників за групами підприємств

На мікро-підприємствах частіше працюють жінки. На малих і середніх підприємствах майже однаковий гендерний баланс.



Діаграма 2.4 Оцінка гендерної рівності умов праці на підприємствах за регіонами, кількість респондентів

74% опитаних респондентів вважають, що на їх підприємствах абсолютно рівні умови для жінок та чоловіків, однак у кожному місті спостерігається певна частка тих, хто бачить нерівність або часткову рівність. Найбільше таких відповідей зафіксовано у Кривому Розі та Харкові.

Основним чинником, що впливає на сприйняття нерівності, є гендерний розподіл професій. Значна частина респондентів відзначає, що певні види діяльності традиційно асоціюються з чоловіками або жінками. Фізично важка праця, що вимагає витривалості або спеціальної підготовки, переважно виконується чоловіками, тоді як жінки частіше обіймають посади у сфері обслуговування або адміністративної роботи.

Респонденти також відзначають, що в окремих галузях існує традиційна прив'язаність професій до статі, що впливає на можливості працевлаштування. Деякі підприємства мають переважно жіночий або чоловічий колектив, що формує певні обмеження у доступі до роботи. В окремих випадках гендерний фактор визначає не лише фізичні можливості, а й клієнтські очікування: наприклад, у сфері послуг не всі клієнти готові довіряти чоловікам виконання певних процедур, таких як манікюр або макіяж.

2.2 Типи підприємств (за сферою діяльності)

В проведеному опитуванні прийняли участь представники різних сфер діяльності. Основні визначені види діяльності по містах:

1. Запоріжжя

- технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів (7 %),
- роздрібна торгівля одягом (5 %),
- громадські організації (4 %),
- освіта у сфері спорту (4 %),

2. Кривий Ріг

- роздрібна торгівля продуктами харчування (9 %),
- діяльність перукарень і салонів краси (6 %),
- технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів (5 %)
- медичні послуги (3 %).

3. Ужгород

- технічне обслуговування та ремонту автотранспортних засобів (7 %).
- роздрібна торгівля продуктами харчування та іншими товарами (5%),
- виробництва меблів (4 %)
- виробництва одягу (3 %).

4. Харків

- надання послуг перукарень та салонів краси (15 %),
- виробництво одягу (8 %),
- роздрібна торгівля продуктами харчування та іншими товарами (7 %),
- технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів (5 %),
- будівельні і ремонтні роботи (5 %).

Сфера діяльності	Кількість підприємств				
	Запоріжжя	Кривий Ріг	Ужгород	Харків	Всього
Агентство нерухомості	1	0	1	1	3
Адміністративна та допоміжна офісна діяльність	1	0	0	0	1
Аутсорсинг ІТ послуги	1	0	0	0	1
Будівельна промисловість, деревообробка, виробництво меблів	1	0	9	2	12
Будівельні та ремонтні роботи	0	2	1	5	8
Будівництво житлових і нежитлових будівель	1	0	1	0	2
Вантажний автомобільний транспорт	0	0	1	0	1
Ветеринарна діяльність	0	1	0	1	2
Виготовлення і встановлення вікон, віконних конструкцій і дверей	0	0	2	1	3
Виготовлення металевих конструкцій	0	0	1	0	1
Видобуток декоративного та будівельного каменю, вапняку, гіпсу, крейди та сланців	0	0	1	0	1
Випічка та збут борошнених виробів	4	0	2	2	8
Вироби зі скла, скляна майстерня	0	1	0	0	1
Виробництво електричного й електронного устаткування для автотранспортних засобів	0	0	1	0	1
Виробництво електроенергії	0	0	1	0	1
Виробництво канатів, мотузок, шплату та сіток	0	0	0	1	1
Виробництво м'ясних продуктів та напівфабрикатів	1	0	2	0	3
Виробництво неелектричних побутових приладів	0	0	1	1	2
Виробництво одягу	1	3	2	6	12
Виробництво олії та тваринних жирів	0	0	1	0	1
Виробництво та продаж бетону	0	0	1	0	1
Виробництво текстильних виробів	0	0	1	0	1
Виробництво труб, порожнистих профілів і фітінгів зі сталі.	0	0	1	0	1
Виробництво хімічних речовин	0	0	1	0	1
Вирощування мікрозелені	0	1	0	0	1
Вирощування та продаж овочів	0	0	0	2	2
Встановлення натяжних стель	1	0	0	0	1
Діяльність громадських організацій	3	0	0	0	3
Діяльність із забезпечення фізичного комфорту	0	0	0	1	1
Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту	1	0	0	0	1
Діяльність салонів татувань і пірсингу	0	1	0	0	1
Діяльність туристичних операторів	1	0	0	0	1
Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування	1	0	0	1	2
Діяльність у сфері охорони здоров'я	0	0	0	2	2
Діяльність у сфері проведенового електрозв'язку	0	0	1	0	1
Діяльність у сфері фотографій	1	0	0	0	1
Діяльність фітнес-центрів	1	0	0	1	2
Догляд за тваринами (грумінг)	1	0	0	0	1
Журналістська діяльність	3	0	0	0	3
Забезпечення суспільних комунікацій	1	0	0	0	1
Забезпечення турботи, продаж зоотоварів, ветеринарних препаратів, кормових добавок	0	1	0	0	1
Закупівлі для організацій	1	0	0	0	1
Кондитерське виробництво	0	0	1	0	1
Консультування з питань комерційної діяльності та управління	0	0	1	0	1
Ландшафтний дизайн	0	0	0	1	1
Логістика	1	0	1	0	2
Логопедія (Логопедичний кабінет)	0	1	0	0	1

Маркетингові послуги	1	1	2	0	4
Медичні послуги	1	3	0	0	4
Надання освітніх послуг, дошкільна та середня освіта	1	2	1	1	5
Надання послуг	3	0	0	0	3
Надання послуг з координації проєктів (менеджер проєктів)	2	0	0	0	2
Надання послуг перукарнями та салонами краси	2	7	1	11	21
Надання юридичних послуг у різних галузях права (цивільне право, адміністративне право, комерційне право, сімейне право)	1	0	0	0	1
Оброблення металів та нанесення покриття на метали	0	0	0	1	1
Обслуговування напоями (кав'ярні)	0	3	0	1	4
Обслуговування та ремонт комп'ютерної техніки	0	0	1	3	4
Оптова та роздрібна торгівля залізними виробами, водопровідним і опалювальним устаткуванням і приладдям до нього	0	1	2	1	4
Оптова та роздрібна торгівля продуктами харчування та іншими товарами	1	10	4	5	20
Оптова та роздрібна торгівля фруктами та овочами	2	0	1	2	5
Оптова торгівля кавою	0	1	0	0	1
оптова торгівля парфумними та косметичними товарами	1	0	0	0	1
Оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням	0	0	1	0	1
Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	0	0	1	0	1
Організування відпочинку та розваг	0	1	0	0	1
Охоронні системи	0	0	1	0	1
Переробка та виробництво дерев'яної тари	0	0	1	0	1
Поліграфічна діяльність і надання пов'язаних із нею послуг	1	0	4	0	5
Постачання води	0	0	1	0	1
Промисловість	0	1	0	0	1
Психологія	0	0	0	1	1
Ремонт велосипедів	1	0	0	0	1
Ремонт і технічне обслуговування електричного устаткування	0	0	0	1	1
Ремонт побутових приладів	0	0	1	1	2
Ремонт та сантехнічні роботи	0	0	0	1	1
Ресторанна діяльність	1	1	2	3	7
Розведення та продаж собак	0	0	0	1	1
Роздрібна торгівля	3	6	3	2	14
Роздрібна торгівля аксесуарами	2	0	0	1	3
Роздрібна торгівля дитячими товарами	3	1	0	0	4
Роздрібна торгівля квітами	1	2	1	2	6
Роздрібна торгівля книгами	1	0	0	0	1
Роздрібна торгівля кондитерськими виробами	1	2	0	0	3
Роздрібна торгівля кормами для тварин	0	2	0	0	2
Роздрібна торгівля меблями, освітлювальним приладдям та іншими отварами для дому	1	0	0	0	1
Роздрібна торгівля молочної продукції	0	0	0	1	1
Роздрібна торгівля м'ясом і м'ясними продуктами	0	1	0	0	1
Роздрібна торгівля непродовольчими товарами	1	4	1	0	6
Роздрібна торгівля одягом та взуттям	5	2	0	0	7
Роздрібна торгівля побутовими електротоварами	1	0	1	0	2
Роздрібна торгівля повітряними кульками	1	0	0	0	1
Роздрібна торгівля рибальським оснащенням та іншим спорядженнями	1	0	1	1	3
Роздрібна торгівля тютюновими виробами	0	2	0	0	2
Роздрібна торгівля фармацевтичними товарами	0	2	0	0	2
Роздрібна торгівля електропродукцією	0	0	1	0	1
Сільське господарство	1	0	0	0	1

Створення графічних зображень та дизайн	1	0	0	0	1
Страхова діяльність	0	3	0	0	3
Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів	5	5	6	4	20
Транспортні послуги	0	0	2	0	2
Установлення виробів	0	0	0	1	1
Швейні майстерні (ремонт одягу та взуття)	0	1	1	2	4
Всього:	73	75	76	75	299

Таблиця 2.1 Розподіл респондентів опитування по містам та сферам діяльності, осіб

2.3 Відсоток підприємств, де працюють жінки ромської національності. Ставлення до жінок ромської національності

Серед 300 підприємств, які прийняли участь в опитуванні, лише на 25 працюють жінки ромської національності, що свідчить про обмежені можливості їхнього працевлаштування або низький рівень залученості до підприємницької діяльності.

Статус працевлаштування	Запоріжжя	Кривий Ріг	Ужгород	Харків	Всього
Загальна кількість опитаних	75	75	75	75	300
Працевлаштовані жінки ромської національності	2	4	18	1	25
Не працевлаштовані жінки ромської національності	73	71	57	74	275
Рівень зайнятості жінок ромської національності, %	2.70%	5.30%	24.00%	1.30%	33.30%

Таблиця 2.2 Оцінка рівня зайнятості жінок ромської національності на підприємствах по регіонах, кількість респондентів

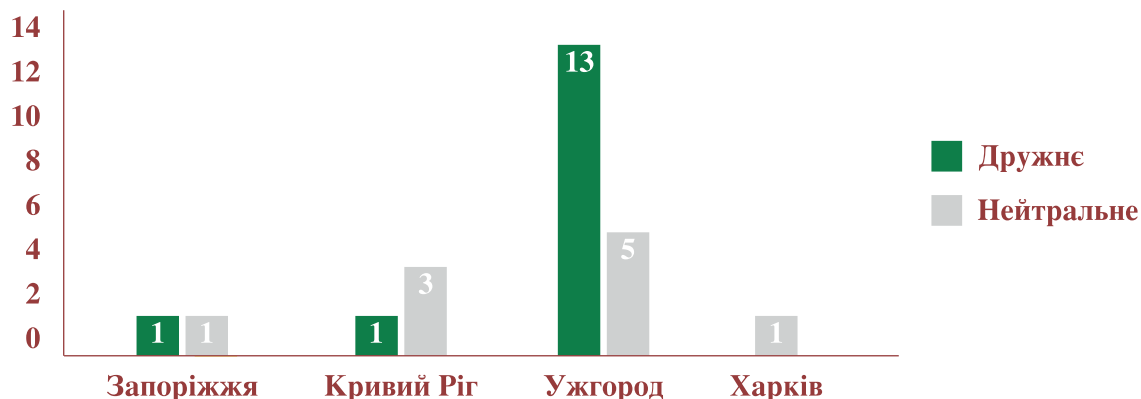
Найбільша кількість працевлаштованих жінок ромської національності, за результатами опитування, у м. Ужгород, де жінки зайняті у наступних сферах діяльності:

- Вантажний автомобільний транспорт;
- Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій;
- Виробництво дверей та вікон;
- Виробництво електричного й електронного устаткування для автотранспортних засобів;
- Виробництво меблів;
- Виробництво олії та тваринних жирів;
- Діяльність у сфері проводового електрозв'язку;
- Логістика;
- Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;
- Оптова торгівля фруктами й овочами;
- Поліграфічна діяльність і надання пов'язаних із нею послуг;
- Рекламні агентства;
- Ремонт взуття;
- Роздрібна торгівля будівельними матеріалами;

- Роздрібна торгівля непродовольчими товарами;
- Роздрібна торгівля продуктами харчування та іншими товарами.

Попри маленький відсоток працевлаштованих ромських жінок на підприємствах, ставлення у більшості є позитивним або нейтральним. Високий рівень дружнього ставлення в Ужгороді.

У Запоріжжі, Харкові та Кривому Розі рівень відкритості до працевлаштування ромських жінок є нижчим, що вказує на певні бар'єри та стереотипи.



Діаграма 2.6 Оцінка ставлення до жінок ромської національності на підприємствах, кількість респондентів

2.4 Готовність працевлаштовувати жінок ромської національності. Причини відмов у працевлаштування. Бар'єри для жінок ромської національності при працевлаштуванні. Чинники, що зменшують бар'єри для жінок ромської національності

Готовність підприємств працевлаштовувати жінок ромської національності суттєво відрізняється залежно від регіону. У Запоріжжі та Кривому Розі переважають сумніви щодо працевлаштування представниць ромської національності. Зокрема, у Кривому Розі зафіксовано найвищу частку підприємств, які категорично не розглядають таку можливість (45%), тоді як у Запоріжжі цей показник значно нижчий (8%). Водночас у Запоріжжі помітна майже рівномірна частка тих, хто висловив сумніви (35%) та готовий працевлаштовувати (30%), що свідчить про неоднозначність позицій у регіоні.

В Ужгороді та Харкові ситуація є більш відкритою до інтеграції ромських жінок у сферу зайнятості. Попри наявність певних сумнівів (12% в Ужгороді та 11% у Харкові), значна частка підприємств заявила про готовність до їхнього працевлаштування (20% та 27%).



Діаграма 2.7 Готовність працевлаштовувати жінок ромської національності на підприємство

Серед основних причин відмови та бар'єрів у працевлаштуванні ромських жінок роботодавці називали низьку довіру до їхньої кваліфікації, відсутність відповідних вакансій, культурні відмінності та упереджене ставлення. Деякі роботодавці вказують на специфіку своєї сфери діяльності, яка передбачає переважно чоловічий колектив або високі кваліфікаційні вимоги.

У Кривому Розі найчастіше висловлювалася недовіра до професійних навичок, а також переконання, що жінки ромської національності не відповідають вимогам певних сфер діяльності (зокрема, сфери послуг та торгівлі). У Запоріжжі респонденти наголошували на тому, що в їхніх компаніях традиційно працюють лише чоловіки або не передбачені вакансії для жінок.

Окремі підприємці прямо вказували на негативні стереотипи, зокрема, про неохайність, схильність до торгування або навіть недобросовісність. У сфері б'юті-послуг висловлювалися побоювання щодо реакції клієнтів на зовнішній вигляд працівниць. Водночас в Ужгороді та Харкові окремі роботодавці зазначили, що остерігаються можливої дискримінації таких працівниць з боку колег або клієнтів, що може створити напружену атмосферу в колективі.

Таким чином, у Кривому Розі та Запоріжжі ставлення до працевлаштування ромських жінок є більш стриманим, тоді як в Ужгороді та Харкові спостерігається вища готовність до їх інтеграції у трудові колективи.

Чинники, що зменшують бар'єри для жінок ромської національності:

- Підвищення кваліфікації та освіти – роботодавці вказують, що наявність професійних навичок і відповідної освіти підвищує шанси на працевлаштування;
- Соціалізація та адаптація – необхідність інтеграції ромських жінок у ринок праці шляхом
- організації навчальних програм, тренінгів та адаптаційних заходів;
- Подолання стереотипів – проведення інформаційних кампаній, що сприяють зміні суспільних уявлень про ромську спільноту, а також боротьба з дискримінацією;
- Створення рівних умов праці – забезпечення можливостей для офіційного працевлаштування, прозорих критеріїв відбору та оцінки працівників незалежно від національності.
- Особисті якості працівників – порядність, чесність, професіоналізм і охайний зовнішній вигляд важливі фактори для роботодавців.

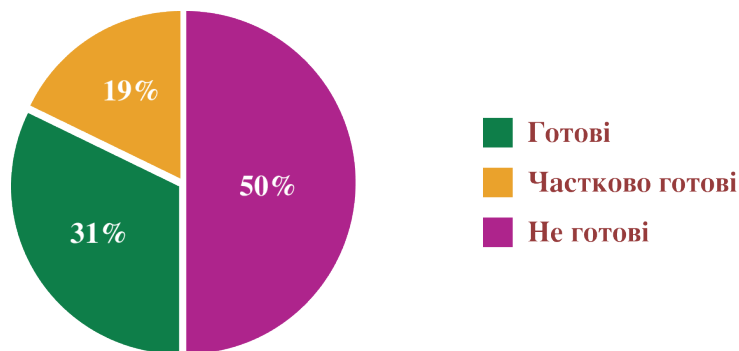
Ці заходи можуть сприяти зниженню упередженого ставлення до ромських жінок на ринку праці та розширенню їхніх можливостей для працевлаштування.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК У «ЧОЛОВІЧІ» ПРОФЕСІЇ

3.1 Готовність працевлаштовувати жінок в технічні, інженерні, будівельні професії. Причини чи фактори, що обмежують залучення жінок до традиційно чоловічих професій. Рекомендації для залучення жінок до таких професій

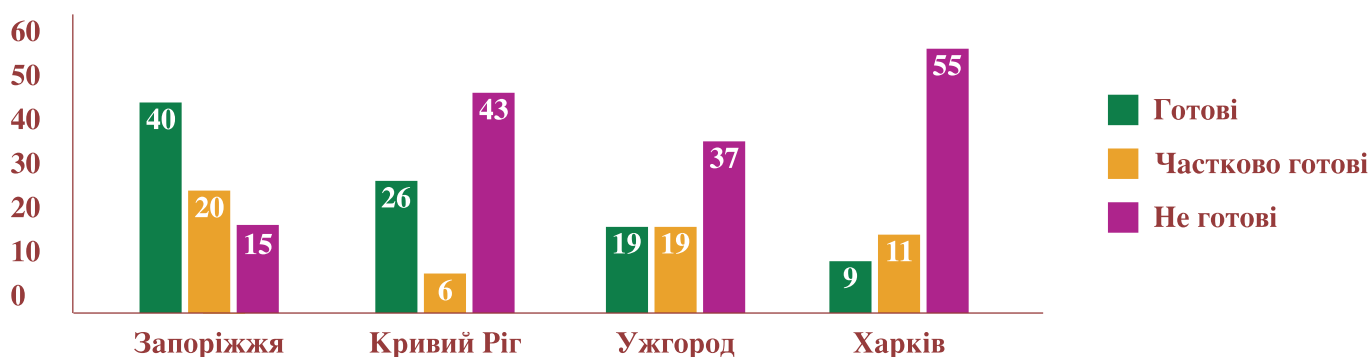
У ході опитування респондентам було поставлено питання щодо доцільності залучення жінок до певних професій. Відповіді виявилися розділеними: частина опитаних підтри-

мує цю ідею, аргументуючи її об’єктивними потребами ринку праці та принципами рівності, тоді як інші вважають, що певні професії залишаються непридатними для жінок через фізіологічні та соціальні фактори.



Діаграма 3.1 Оцінка готовності підприємців працевлаштовувати жінок на “чоловічі професії”, %

Оцінка загальної ситуації показує, що лише 31% роботодавців готові працевлаштовувати жінок на технічні, інженерні та будівельні спеціальності. Половина опитаних не підтримують таке працевлаштування, а 19% готові розглядати жінок на ці посади лише за певних умов.



Діаграма 3.2 Оцінка готовності працевлаштовувати жінок на “чоловічі професії” залежно від досліджуваного регіону, кількість респондентів

Запоріжжя демонструє найбільшу відкритість до працевлаштування жінок у технічні професії – 40 роботодавців підтримують цей процес, що суттєво перевищує кількість негативних відповідей. У Кривому Розі та Харкові ситуація протилежна, більшість роботодавців не готові приймати жінок на такі посади. Це може бути пов’язано як з високою індустріалізацією Харкова та Кривого Рогу, так і з вибіркою підприємств, респонденти з яких були опитані в кожному місті. В Ужгороді рівень готовності більш збалансований, хоча кількість відмов достатньо велика.

Більшість людей **які підтримують залучення** жінок до певних професій, аргументують це воєнними діями та мобілізацією, які призвели до кадрового дефіциту. У зв’язку з цим залучення жінок стає не лише можливістю, а й необхідністю для підтримання ефективності роботи підприємств.

Окремо наголошують, що компетентність працівника не визначається статтю, а залежить від освіти, досвіду та професійних навичок. Крім того, прихильники цієї позиції вказують на необхідність дотримання принципів рівних можливостей та боротьби з дис-

кримінацією, наголошуючи, що право на працю має бути однаковим для всіх.

Ті ж, хто **не підтримує** залучення жінок до певних професій, посилаються на фізіологічні відмінності – вважають, що деякі професії передбачають високе фізичне навантаження, з яким жінкам буде складно впоратися. Також серед аргументів часто зустрічається думка, що робота у важких умовах (наприклад, у шахтах, на будівництві або в силових структурах) може завдати шкоди здоров'ю жінок, а їхня безпека має бути пріоритетом.

Окремо згадуються соціальні норми та традиційні уявлення про розподіл ролей, які, на думку противників залучення, мають залишатися незмінними, оскільки відображають природний порядок речей.

Рекомендації:

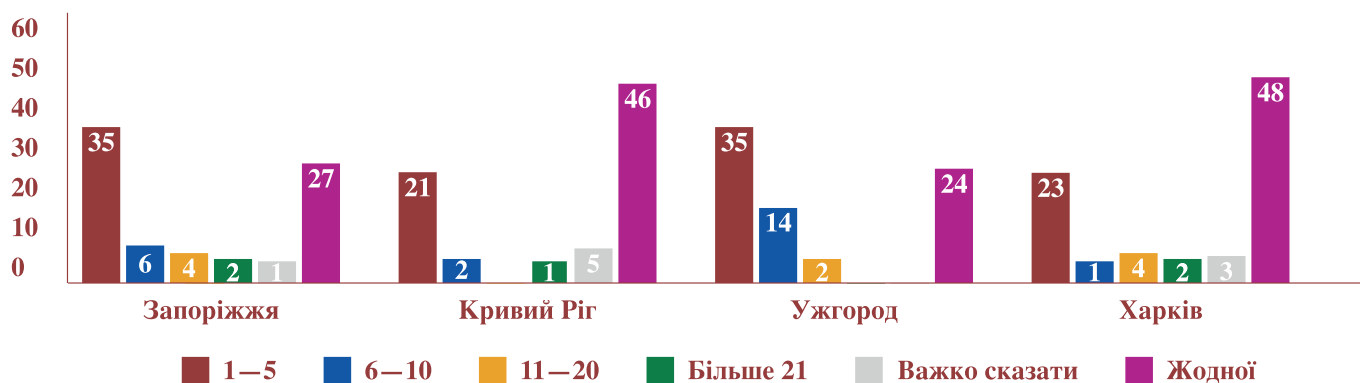
1. Додаткове навчання, перекваліфікація, проходження професійних курсів;
2. Фінансові стимули та покращення умов праці;
3. Інформаційні компанії для подолання стереотипів;
4. Автоматизація виробництва;

Близько 40% опитаних респондентів мають нейтральну або негативну позицію – не бачать необхідності у змінах або вважають, що певні професії повинні залишатися чоловічими.

ПРОЦЕС ПІДБОРУ ТА ПОТРЕБА В КАДРАХ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

4.1 Вакансії та потреба у спеціалістах (типи та кількість вакансій, які відкривали підприємства протягом останнього півріччя)

Аналіз відкритих вакансій дозволяє оцінити динаміку ринку праці та поточну ситуацію із зайнятістю. Розглянуто типи та кількість вакансій, відкритих за цей період та за останні



Діаграма 4.1 Кількість відкритих вакансій по регіонах протягом останніх 6 місяців, шт.

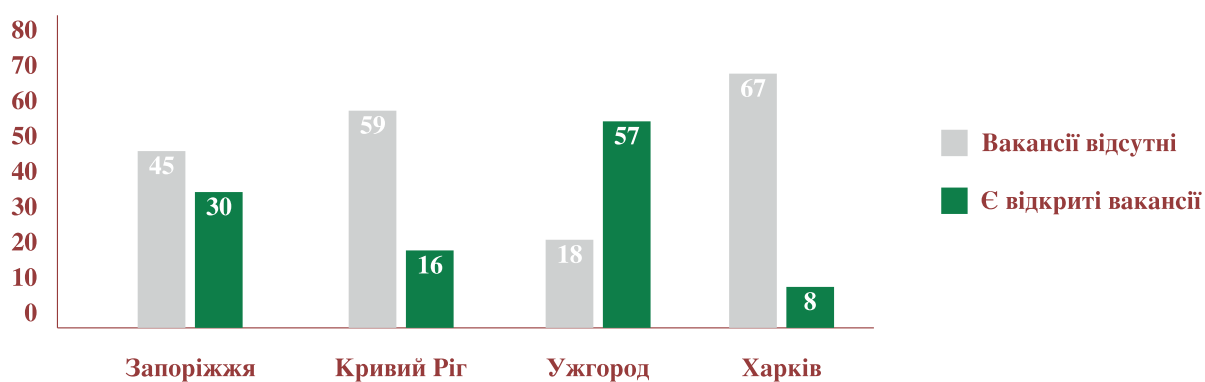
Фахівці	Місто			
	Запоріжжя	Кривий Ріг	Ужгород	Харків
Автоелектрик	1			
Аніматор		1		

Вантажник		1		
Веб дизайнер			1	
Викладач	1	1	1	
Водій	2		7	
Грант менеджер	1			
Графічний дизайнер			2	
Декоратор	2			
Дизайнер			1	
Дизайнер меблів			1	
Дитячий тренер				1
Експедитор			1	
Електрик			1	
Електромонтер				1
Журналіст	1			
Зварювальник			2	
Інженер	2		3	
Інструктор для автошколи			1	
Касир	2			
Комунікаційник	1			
Кондитер	2	1	2	2
Консультант	1			
Координатор	1			2
Коректор			1	
Косметолог	1			1
Кухар	2	1	2	2
Лікар	1			
Логіст	2		7	
Майстер манікюру		1		2
Майстер по ремонту техніки			1	
Майстер татуажу		1		
Макетник		1		
Маляр				1
Маркетолог	1			
Масажист	1			1
Менеджер	2		2	
Менеджер з продажів	1		1	
Менеджер по роботі з клієнтами	1			
Менеджер проєкту	1			
Мерчендайзер	1	1		
Монтажник	1			
Начальник цеху	1			1
Оператор бетононасоса	2		3	
Оператор на поліграфічне підприємство			1	
Офіціант			1	
Охоронник			1	
Перукар		1	2	1
Поліграфіст	3	1		2
Працівник у виробничі цехи			1	
Надання послуг			2	
Працівники бухгалтерії			1	
Прибиральник		3		
Продавець	12	8	7	4
Редактор	1			
Ріелтор	1			
Різальник паперу			2	

Робітничі спеціальності			1	2
Сантехнік	2		1	2
Слюсар	2		1	2
СММ спеціаліст	2			
Соціальні працівники				1
Спеціаліст по газовому обладнанню				1
Спеціалістів технологічного напрямку та спеціалістів - хіміків			3	
Столяр столярну майстерню			1	
Токар	1			
Торгівельний представник		1		
Тракторист	1			
Тренер	2			
Фахівець для польової роботи в громадах	1			
Фахівець з моніторингу та оцінки проектів	1			
Фахівець по роботі з ВПО	1			
Фінансовий спеціаліст			1	
Фінансовий спеціаліст	1		1	
Флорист			1	1
Швачка	2	1	1	3
Шиномонтажник			1	1
Всього:	68	24	70	34

Таблиця 4.2 Перелік вакансій, розміщених за останні 6 місяців за містами

За останні 6 місяців компанії, що прийняли участь в опитуванні, оголосили 190 вакансій, більшість вакансій було розміщено у Запоріжжі (66) та Ужгороді (70). Найбільш затребуваними є “продавці”, “перукарі” та “водії”.



Фахівці	Місто			
	Запоріжжя	Кривий Ріг	Ужгород	Харків
HR-менеджер			1	
SMM-менеджер			1	
Пакувальник в цех готової продукції			2	
3D-дизайнер меблів			1	
Апаратник одержання бензолу		1		
Бармен			1	
Будівельник	2		5	
Вантажник	2		5	
Веб дизайнер			1	
Викладач англійської мови, вихователь			1	
Водій		1	6	

Графічний дизайнер			1	
Декоратор	3			
Деревообробник			1	
Дизайнер меблів			1	
Експедитор			1	
Електрик			2	
Електромонтер		1		
Зварювальник		1	2	
Інженер			4	
ІТ спеціалісти			1	
Касири		1		
Керівник виробництва			1	
Комірник			1	
Кондитер	8		3	
Консультант			1	
Коректор			1	
Косметолог	1	1	1	1
Кухар	8		2	
Лаборант			2	
Логіст			4	
Майстер манікюру	3			2
Майстер по кузовних роботах		1		
Майстер по ремонту взуття			1	
Майстер по ремонту техніки			1	
Маркетолог			1	
Масажист	1	1	1	1
Менеджер проєктів			1	
Мерчендайзер		2		
Механік з обладнання	1		1	1
Молодша медсестра, акушер		1		
Монтажник	2		5	
Начальник цеху			1	
Оператор бетононасоса			1	
Оператор на поліграфічне підприємство			1	
Офіціант		1		
Охоронець			1	
Перукар	1	1	1	
Покрівельник	2		5	1
Працівник в бухгалтерський відділ			1	
Працівник з освітою хіміка			1	
Працівник кондитерського цеху			1	
Працівник офсетного друку, друкар плоского друку, різальник паперу			1	
Працівник у виробничий цех			1	
Прибиральник		2		
Продавець	3	3	4	
Психолог	1			1
Ремонтник устаткування		1		
Ріелтор	1			

Різноробочий	1		3	2
Садівник	3			
Секретар		2		
Складальник готових меблів			1	
Слюсар-зварювальник	1		1	1
Спеціаліст, який займається електронікою			1	
Стоматолог	1			
Страховий агент		2		
Сушист				1
Технолог			2	
Тракторист	1			
Фахівець з неруйнівного контролю			1	
Фінансовий фахівець			2	
Флорист			1	
Швачки	1		2	
Юрист			1	
Всього:	47	23	98	11

Таблиця 4.2 Відкриті вакансії станом на лютий 2025 року у досліджуваних містах, кількість відповідей

Станом на лютий 2025 року кількість відкритих вакансій зменшилася зі 190 до 179. Це пов'язано із закриттям потреби у спеціалістах: 49% роботодавців знайшли необхідних працівників, ще 49% продовжують пошук, а 1% компаній відмовилися від вакансій через скорочення фінансування.

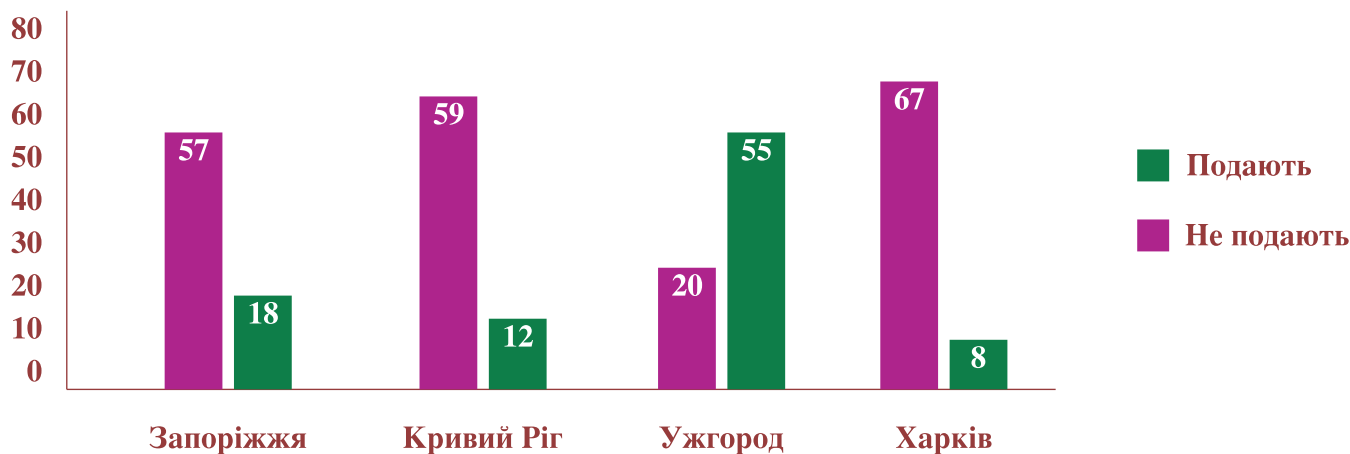
4.2 Методи пошуку нових працівників. Найбільш ефективні канали пошуку (закриття вакансій через державний центр зайнятості)

Аналіз методів пошуку нових працівників дозволяє визначити найефективніші канали залучення персоналу та оцінити їхню популярність серед роботодавців. Дослідження охоплює основні способи пошуку кандидатів та допомагає зрозуміти, які методи є найбільш результативними в кожному регіоні.

Загалом, роботодавці у всіх містах використовують комбінацію різних методів пошуку персоналу, орієнтуючись на специфіку ринку праці, доступні ресурси та вимоги до кандидатів.

Соціальні мережі, рекомендації від співробітників та оголошення на спеціалізованих веб-сайтах (Work.ua, Rabota.ua) є найбільш популярними та ефективними каналами пошуку.

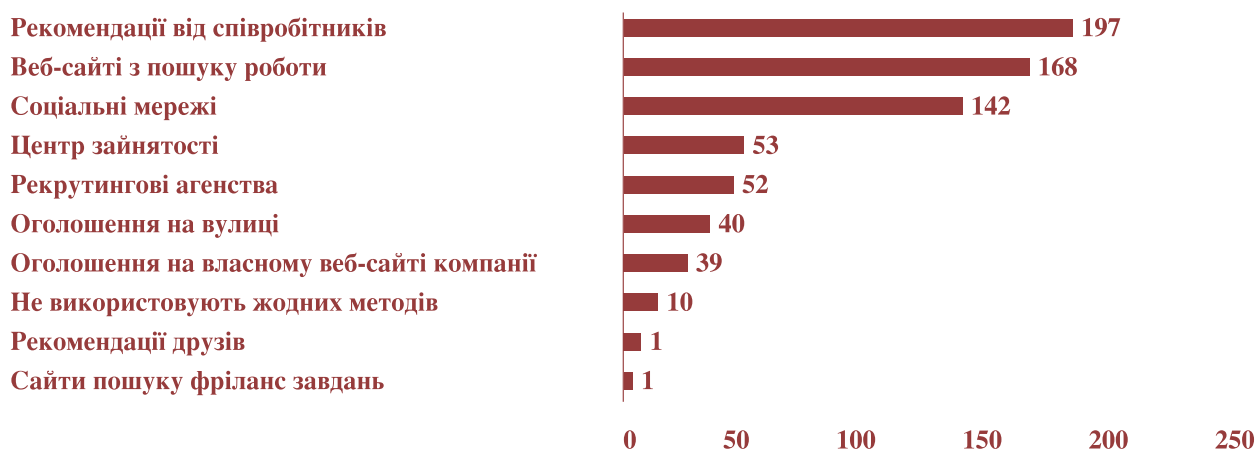
Роль центрів зайнятості не є значимою, 207 з 300 опитаних не подають запити на відкриття вакансій до державного центру.



Діаграма 4.3 Подання запитів на відкриті вакансії до державного центру зайнятості за регіонами

Більшість роботодавців не звертаються до центрів зайнятості через низку причин:

- **Відсутність потреби** – компанії не мали відкритих вакансій або знаходили спеціалістів власними зусиллями;
- **Недостатня ефективність** – значна частина вважає, що центри зайнятості не можуть швидко та якісно закрити їхні кадрові потреби;
- **Використання інших каналів пошуку** – рекомендації від співробітників, веб-сайти з пошуку роботи, соціальні мережі, рекрутингові агентства, оголошення на власному сайті компанії та оголошення на вулиці.
- **Бюрократія.**



Діаграма 4.4 Оцінка рівня використання каналів пошуку співробітників серед підприємств, кількість респондентів

4.3 Основні вимоги до кандидатів на вакансії. Труднощі в пошуку кваліфікованих працівників

Основними вимогами роботодавців до кандидатів є:

1. **Досвід роботи** – це один з основних критеріїв для більшості вакансій. Найбільша кількість відповідей у всіх регіонах пов'язана з наявністю досвіду роботи, що підкреслює важливість практичних знань і вмінь у виконанні конкретних завдань. Відповідний досвід робить кандидата більш привабливим, оскільки зменшується потреба в додатковому навчанні;
2. **Освіта та професійні навички** – займає важливе місце у вимогах до кандидатів. Від-

повідна освіта разом з професійними навичками, вмінням працювати зі спеціалізованим обладнанням або програмним забезпеченням, є необхідними для виконання специфічних функцій на вакансії. Важливість цих вимог варіюється залежно від складності роботи та специфіки підприємства;

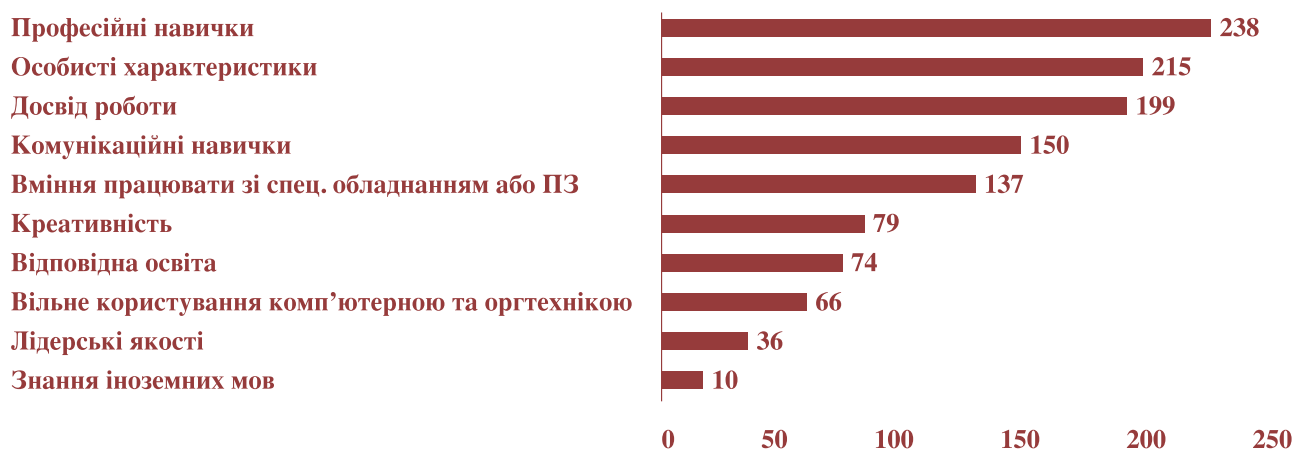
3. Особисті характеристики – так само як і досвід роботи, особисті якості, такі як організованість, терплячість, доброзичливість, високо цінуються;

4. Комунікаційні навички та креативність – ці вимоги також досить поширені серед різних вакансій. Комунікаційні навички особливо важливі в ролях, що включають взаємодію з клієнтами або колегами, а креативність затребувана в тих галузях, де інноваційні підходи до вирішення завдань відіграють важливу роль;

5. Лідерські якості – цей критерій зустрічається не так часто, він актуальний для вакансій, що передбачають керівні позиції або відповідальність за команду. Лідерські якості важливі для управлінців, котрі мають брати на себе організаційні функції і координувати роботу колективу;

6. Знання іноземних мов.

У пошуках кадрів компанії стикаються з різноманітними **труднощами**, зокрема, дефіцитом кваліфікованих спеціалістів та високою конкуренцією на ринку праці. Це ускладнюється не тільки недостатньою кількістю кандидатів з потрібними навичками, але й вимогами до освіти, досвіду та здатності адаптуватися до нових умов. Також, компаніям часто важко утримувати кадри через незадоволення умовами праці та зарплатними пропозиціями, що не відповідають рівню очікувань потенційних працівників.



4.3 Професії, які можуть бути швидко освоєні новими працівниками без значних попередніх знань або досвіду

Аналіз можливостей швидкого освоєння професій новими працівниками без значного досвіду показує, що на сучасному ринку праці існує чимало спеціальностей, які можна опанувати без попередньої підготовки. Дослідження відповідей респондентів із Запоріжжя, Кривого Рогу, Ужгорода та Харкова свідчить про наявність загальних тенденцій у виборі таких професій.

Найчастіше згадуються сфери роздрібною торгівлі (18%), обслуговування (11%) та фізичної праці (17%), оскільки вони передбачають швидке навчання та не потребують спеціальної освіти чи сертифікації.

Також 8% опитаних вважають що будь-яку професію можна опанувати, головним критерієм освоєння нової професії є бажання вчитися та адаптуватися до умов роботи. Хоча 11% респондентів висловлюють думку, що жодна професія не може бути освоєна без підготовки, загалом можна зробити висновок, що існує значний попит на робочі місця, які можна швидко опанувати навіть без попереднього досвіду.

4.3 Програми навчання та перепідготовки працівників

У більшості випадків підприємства не проводять навчання або перепідготовку кандидатів, які не відповідають вимогам вакансії. У 103 випадках була отримана негативна відповідь, що свідчить про те, що значна частина підприємств очікує від кандидатів вже наявних знань і навичок. Проте, 137 компаній з 300 (46 % респондентів) пропонують коротке ввідне стажування, що є найбільш поширеною формою адаптації нових працівників. Компанії надають мінімальну підготовку, необхідну для швидкого включення працівників в робочий процес.

Повноцінне навчання на базі підприємства проводиться значно рідше, лише 8,6 % (26 компаній) впроваджує даний підхід. Ще 9,6 % (29 компаній) готові оплачувати навчальні курси з метою підготовки кваліфікованих працівників.

Декілька респондентів відзначили гнучкий підхід до навчання, наприклад, можливість стажування або проведення інформаційних заходів.



Діаграма 4.5 Проведення програм навчань та перепідготовки працівників за регіонами

Загалом більшість компаній орієнтовані на швидку адаптацію працівників, надаючи їм лише базове стажування. Повноцінні програми навчання або фінансування курсів є менш поширеними.

УМОВИ ПРАЦІ ТА ОФІЦІЙНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

5.1 Умови праці на підприємствах

Ринок праці в різних містах має свої особливості, які визначають рівень комфорту та мотивації працівників. При визначенні основних факторів, що можуть впливати на вибір роботи, респонденти зазначали декілька з головних.

За результатами опитування, важливими **факторами** які впливають на вибір місця роботи є:

- Гнучкість графіку;
- Додаткові виплати;
- Перспективи кар'єрного зростання/професійний розвиток;
- Соціальні гарантії;
- Медичне страхування;
- Стабільна з/п та її регулярний перегляд.

Запоріжжя



Кривий Ріг



Ужгород



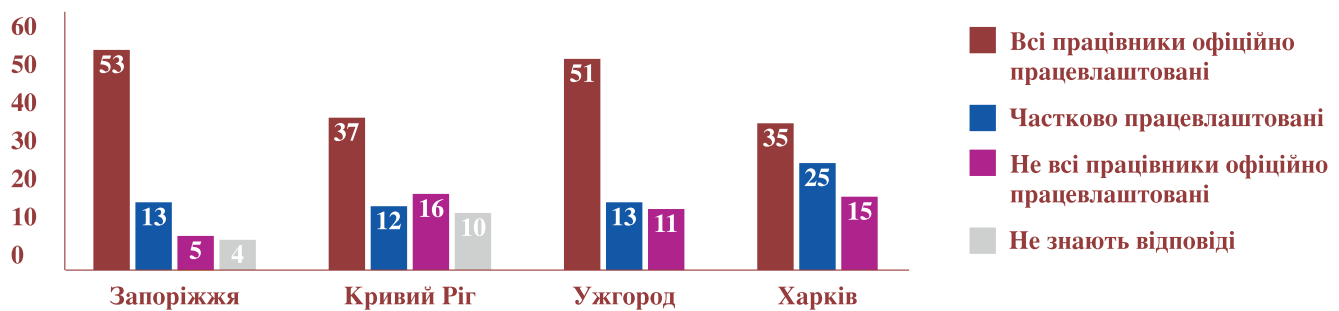
Харків



Діаграма 5.1 Основні пропоновані умови праці на підприємствах за регіонами, кількість відповідей

Підприємства намагаються запропонувати усі можливі умови для заохочення працівників, домінуючими є фінансові заохочення, соціальні гарантії (медичне страхування) та можливості кар'єрного та професійного зростання.

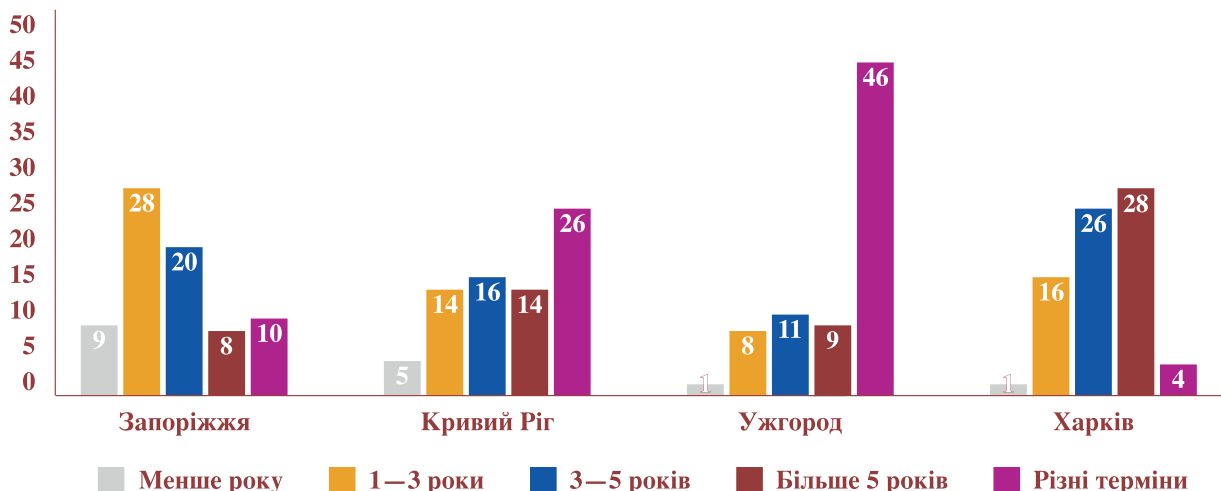
5.2 Оцінка рівня офіційного працевлаштування на підприємствах, кількість відповідей



Діаграма 5.2 Статуси працевлаштування на підприємствах за регіонами, кількість респондентів

Згідно з проведеним опитуванням, 59% респондентів зазначають, що у них на підприємстві всі працівники офіційно працевлаштовані, 21% - мають часткове працевлаштування (залежно від посади чи умов праці). 16% опитаних вказують, що на їх підприємствах не всі працівники є офіційно працевлаштовані, 5% респондентів не можуть дати чіткої відповіді щодо статусу працевлаштування на своїх підприємствах.

5.3 Середній термін роботи працівників на підприємствах, кількість респондентів



Діаграма 5.3 Середній термін роботи працівників на підприємствах за регіонами, кількість респондентів

5.4 Мотивація працівників для збереження робочого місця

Для того, щоб мотивувати працівників і утримати їх на робочих місцях, підприємства повинні застосовувати різноманітні методи заохочення. Одним із найважливіших факторів є заробітна плата (47%). Висока зарплата та бонуси за успішно виконану роботу є потужним стимулом для працівників залишатися на своїй посаді.

27% працівників акцентують увагу на можливості бронювання від мобілізації. Цей аспект набув особливого значення в умовах війни, оскільки дає працівникам відчуття стабільності та захищеності.

Ще одним важливим мотиваційним чинником є кар'єрний ріст на підприємстві (10%). Можливість професійного розвитку та підвищення кваліфікації сприяє тому, що праців-

ники залишаються на своєму робочому місці.

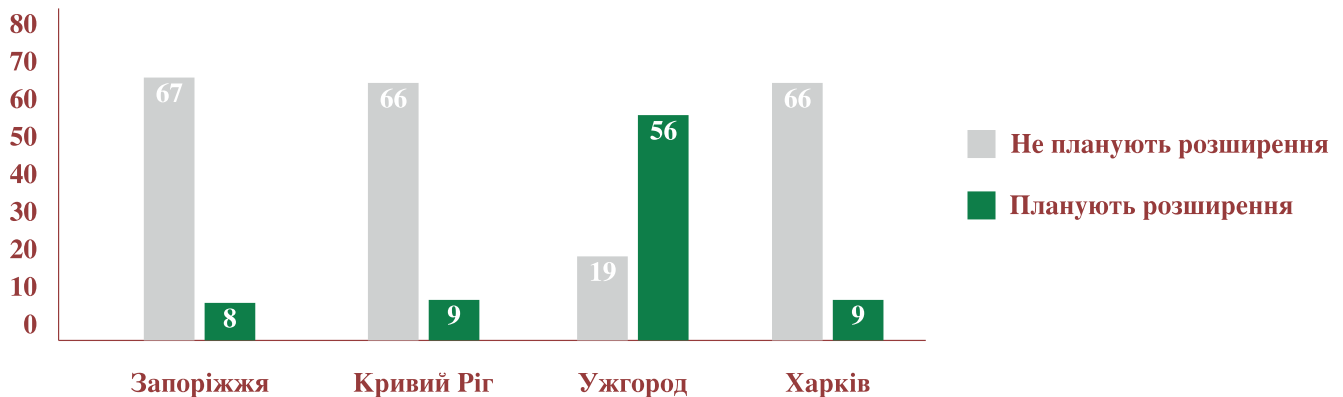
На сьогодні у 14% респондентів, їх працівників мотивує безпечність розташування робочого місця та надія на завершення війни. Ці фактори є важливими у поточній ситуації, адже стабільність і безпека є пріоритетами для працівників.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА МАЙБУТНІ ПОТРЕБИ В КАДРАХ

6.1 Плани на розширення команд підприємств

Наразі 218 із 300 підприємств не планують розширення штату працівників. Ситуація в регіонах наступна:

- Запоріжжя – 67 підприємств не планують розширення, лише 8 мають такі наміри;
- Кривий Ріг – 66 підприємств не розширюється, 9 розглядають можливість збільшення штату;
- Харків – 66 підприємств не мають планів щодо розширення, тоді як 9 готові до змін;
- Ужгород – суттєво відрізняється від інших регіонів, лише 19 не планують змін, 56 налаштовані на збільшення штату.



Діаграма 6.1 Планування на розширення команд на підприємствах по регіонах

6.2 Затребувані професії у майбутньому

Для більшості респондентів перелік затребуваних у майбутньому професій є чітким та визначеним (не дали чіткої відповіді 15,6 % респондентів)

Перелік професій, на які прогнозують попит респонденти:

Продажі та торгівля: продавці(33 відповіді), менеджери продажу(7), торгові представники, касири, адміністратори продажів.

Легка промисловість: швачки(7), закрійники, дизайнери одягу, спеціалісти з текстилю.

Логістика та транспорт: водії (5 відповідей), вантажники, експедитори, логісти.

Будівництво та інженерія: механіки з ремонту транспорту, інженери (3 відповіді), будівельники (2), монтажники, електрики, зварювальники, слюсарі, спеціалісти з енергоефективності.

Інформаційні технології: IT-спеціалісти, маркетологи, SMM-менеджери, SEO-оптимізатори, програмісти, веб-дизайнери, оператори ШІ, графічні дизайнери.

Сфера обслуговування: перукарі, майстри манікюру, масажисти, косметологи, адміністратори, офіціанти та баристи.

Охорона здоров'я: стоматологи, реабілітологи, фармацевти, дерматологи.

Сільське господарство та харчова промисловість: агрономи, пекарі, кондитери, кухарі, оброблювач м'яса, оператори на виробництві.

Фінансовий та адміністративний сектор: бухгалтери, фінансові директори, менеджери з грантів, спеціалісти з написання грантів та координатори проєктів.

Інші: дизайнери інтер'єру, поліграфісти, декоратори, флористи, соціальні працівники, психологи.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

7.1 Основні висновки за результатами дослідження

Аналіз шляхом опитування підприємців показав, що ринок праці в Україні змінюється в основному через воєнні та економічні фактори.

Багато підприємств стикаються з нестачею працівників, особливо в технічних та будівельних професіях. Проте готовність роботодавців наймати жінок у ці сфери залишається низькою через стереотипи та відсутність адаптаційних програм.

Працевлаштування жінок ромської національності також має труднощі. Основні проблеми – упереджене ставлення, брак довіри до їхніх навичок та недостатність механізмів підтримки. Проте в регіонах, де вони вже працюють, ситуація поступово покращується.

Більшість підприємств шукають працівників через веб-сайти з пошуку роботи, соціальні мережі та внутрішні рекомендації. Центри зайнятості використовують рідко, оскільки їхня ефективність залишається низькою.

Також є проблема з кваліфікованими кадрами. Роботодавці висувають високі вимоги, але не готові інвестувати у навчання та перепідготовку. Через це закриття вакансій зтя-

гується, а продуктивність компаній знижується.

Офіційне працевлаштування і хороші умови роботи залишаються важливими для працівників. Хоча роботодавці декларують рівність можливостей, реальна ситуація залежить від галузі та регіону. Неофіційна зайнятість все ще поширена, що створює ризики для працівників і економіки загалом.

Найбільший попит на працівників спостерігається у сферах торгівлі, логістики, будівництва та обслуговування. Інтеграція жінок у технічні спеціальності та залучення вразливих груп потребують підтримки з боку держави та бізнесу. Підвищення рівня освіти, адаптація робочих місць і боротьба з дискримінацією можуть суттєво покращити ситуацію на ринку праці.

7.2 Пропозиції щодо розвитку гендерної рівності в професійній сфері

Досягнення гендерної рівності на ринку праці вимагає комплексних рішень. Необхідно змінювати підхід до найму, впроваджувати освітні ініціативи та створювати економічні стимули для роботодавців. Важливо подолати стереотипи, що обмежують доступ жінок до технічних, інженерних і будівельних професій.

Заходи які допоможуть розвитку гендерної рівності:

- *Розширення доступу до освіти та професійної адаптації.* Жінки мають отримати більше можливостей для навчання та перекваліфікації в сферах, де їхня присутність досі є низькою. Для цього слід створювати навчальні програми з акцентом на технічні спеціальності, а також залучати підприємства до організації стажувань і програм адаптації. Це допоможе подолати бар'єри, пов'язані з браком досвіду.
- *Інформаційні кампанії та зміна суспільного сприйняття.* Щоб зруйнувати упередження щодо жіночих та чоловічих професій, важливо розповідати про успішні історії жінок у традиційно «чоловічих» галузях. Також може бути рекомендовано проводити тренінги для роботодавців, пояснюючи їм економічні та соціальні переваги гендерного балансу у колективах.
- *Фінансові стимули для підприємств.* Держава може підтримувати компанії, які дотримуються принципів рівності при наймі. Це можуть бути податкові пільги, гранти або інші фінансові механізми для тих, хто створює рівні умови для кар'єрного розвитку жінок.
- *Контроль за дотриманням трудових прав.* Для забезпечення справедливості на ринку праці необхідно вдосконалювати механізми контролю за дотриманням законодавства. Запровадження анонімних каналів для подання скарг на дискримінацію допоможе швидше реагувати на порушення прав.

Гендерна рівність у сфері праці – це не лише питання соціальної справедливості, а й економічний фактор. Компанії з рівноправним підходом до найму мають більш продуктивні та інноваційні команди, а також краще адаптуються до сучасних викликів. Впровадження політики рівних можливостей сприятиме розвитку бізнесу та зміцненню ринку праці в цілому.



Voice of Romni
ГОЛОС РОМНИ