



Попит на робітничі професії у будівництві

**Результати опитування будівельних
бізнесів**

Квітень-травень 2026 року
Дослідження провела компанія CBR

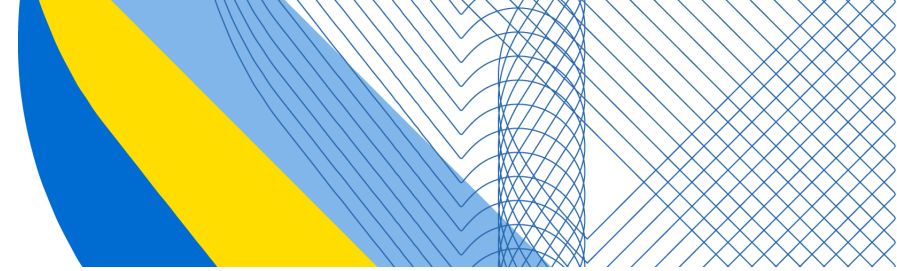


Виконавець:



Дизайн дослідження

Глибинні інтерв'ю і опитування репрезентативної вибірки бізнесів



ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

- Проаналізувати моделі зайнятості у будівництві та поведінку компаній щодо пошуку і найму працівників робітничих професій
- Проаналізувати поведінку будівельних компаній щодо навчання працівників
- Проаналізувати поведінку будівельних компаній щодо співпраці із закладами професійної освіти
- Визначити найбільш затребувані робітничі професії у будівництві
- Проаналізувати причини затребуваності цих робітничих професій

ЕКСПЕРТНІ ІНТЕРВ'Ю ІЗ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

- Проведено збір експертних оцінок представників ключових стейкхолдерів
- Загальна кількість – 20 експертних інтерв'ю з представниками таких груп:
 - Компанії з будівництва і виробництва будівельних матеріалів, галузеві асоціації — 12 інтерв'ю
 - Профспілки — 1 інтерв'ю
 - Заклади проф-тех освіти – 3 інтерв'ю
 - Урядові експерти – 4 інтерв'ю

КІЛЬКІСНЕ ОПИТУВАННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОЇ ВИБІРКИ БУДІВЕЛЬНИХ БІЗНЕСІВ

- Цільова аудиторія дослідження – юридичні особи, які зареєстровані за кодами КВЕД 41 Будівництво будівель, 42 Будівництво споруд, 43 Спеціалізовані будівельні роботи, та мають більше 5 працівників
- Загальна кількість опитаних – 200 будівельних компаній
- Метод опитування – комп'ютеризовані телефонні інтерв'ю із власниками і керівниками компаній
- Опитування проводилось за базою контактів зареєстрованих будівельних компаній, отриманих через платформу Youcontol.Market
- Продзвонування бази відбувалось у випадковому порядку. Отриманий розподіл вибірки за макрорегіонами відповідає розподілу генеральної сукупності зареєстрованих будівельних компаній з доходом понад 100 тисяч гривень. Отриманий розподіл вибірки за видом економічної діяльності відрізняється від розподілу генеральної сукупності з відхиленнями у межах 20%. Масив даних було переважено, щоб забезпечити відповідність розподілу вибірки за економічним сектором генеральній сукупності
- Термін проведення опитування – з 27 квітня по 1 червня 2026 року

Вибірка кількісного опитування

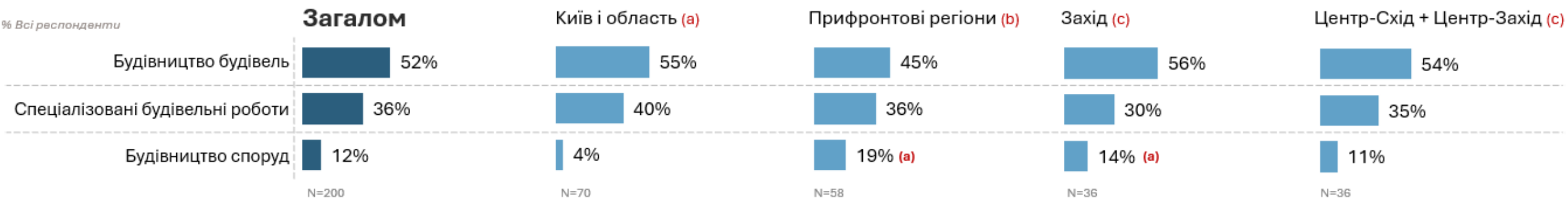
Структура вибірки за економічним сектором (видом діяльності) та регіонами відповідає структурі усієї сукупності зареєстрованих підприємств будівництва. Будівельні підприємства сконцентровані у Києві й області та у прифронтових регіонах. Зокрема у прифронтових регіонах зосереджені підприємства з будівництва споруд



Регіони (у розрізі економічного сектору)



Економічний сектор (у розрізі регіонів)



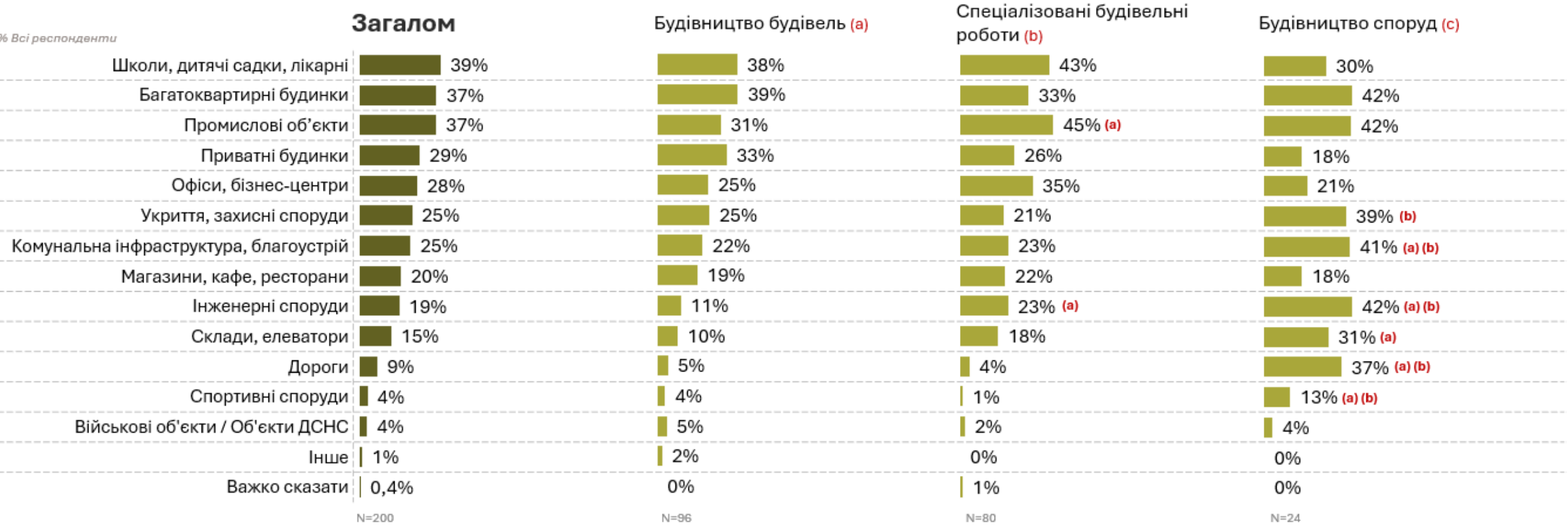
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Види виконаних будівельних робіт

Найчастіше будівельні компанії працювали на таких об'єктах: соціальна інфраструктура, багатоквартирні будинки, промислові об'єкти. Чверть опитаних відповіли, що виконували будівництво укриттів і захисних споруд



Об'єкти, на яких виконували роботи у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

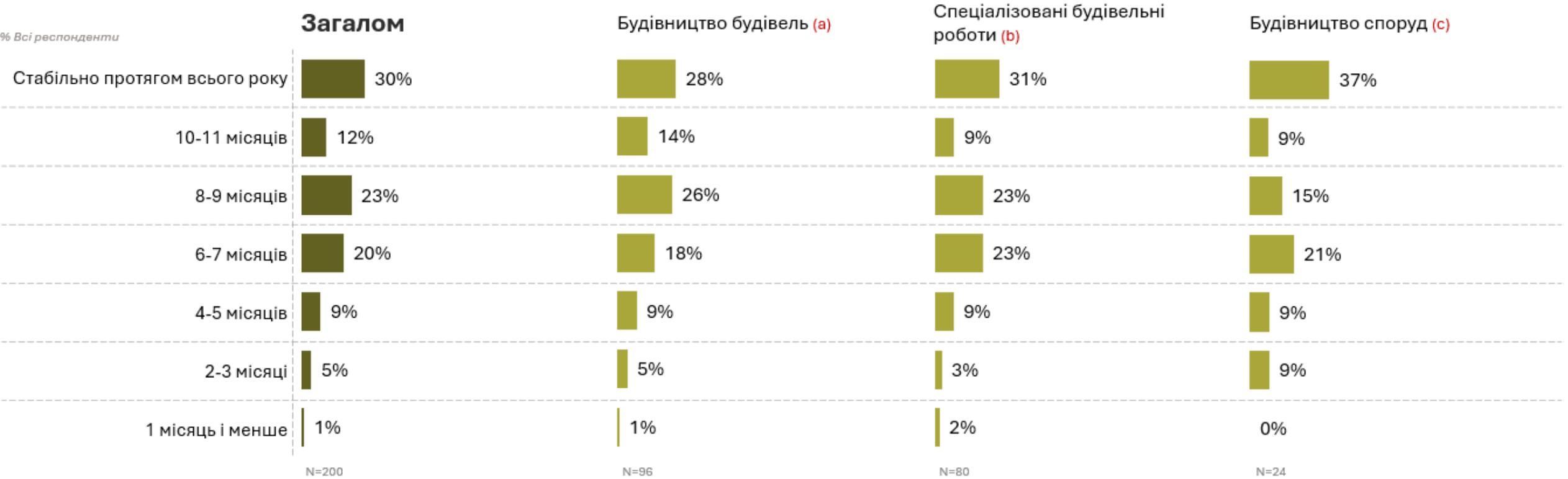
A8. Роботи на яких об'єктах виконувала Ваша компанія у 2025 році?

Завантаженість роботою

Завантаженість роботою протягом 10-12 місяців мали 42% будівельних компаній, 43% були завантажені роботою протягом 6-9 місяців. Низьку завантаженість – роботи вистачали менше ніж на півроку – мали 15% компаній



Завантаженість підприємства у 2025 році (у розрізі економічного сектору)

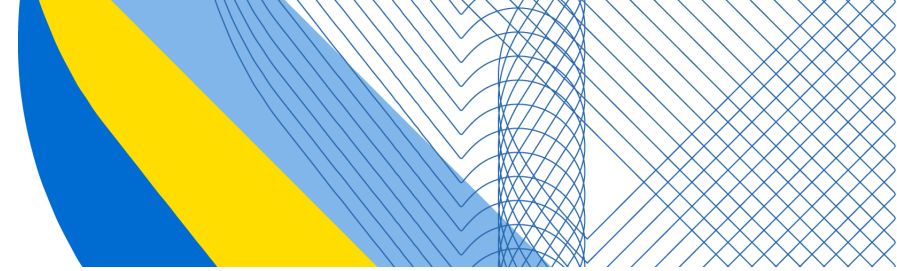


(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A4. У 2025 році скільки було місяців, коли Ваше підприємство мало повну завантаженість роботою?

Модель зайнятості у будівництві

На медіанному будівельному підприємстві кількість постійних працівників складає 10 осіб, під час сезону або отримання замовлень компанія додатково наймає 16 осіб. Кількість кваліфікованих робітників під час періоду повної завантаженості складає 10 осіб, кількість різноробочих і некваліфікованих робітників – також 10 осіб



Кількість працівників (у розрізі економічного сектору)

	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Кількість працівників, що постійно працюють на підприємстві	16 працівників / 10 працівників	15 працівників / 10 працівників	16 працівників / 8 працівників	19 працівників / 10 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=199	N=96	N=79	N=24
Кількість працівників, яких набираєте під час сезону або коли зростають обсяги робіт	32 працівника / 16 працівників	36 працівників / 17 працівників	26 працівників / 15 працівників	24 працівника / 17 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=171	N=92	N=59	N=20
Загальна кількість кваліфікованих робітників у 2025 році під час періоду повної завантаженості	19 працівників / 10 працівників	22 працівника / 12 працівників (b)	16 працівників / 10 працівників	16 працівників / 10 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=196	N=94	N=78	N=24
Загальна кількість залучених різноробочих, некваліфікованих робітників у 2025 році	15 працівників / 10 працівників	15 працівників / 10 працівників	14 працівників / 10 працівників	13 працівників / 9 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=151	N=80	N=52	N=19

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

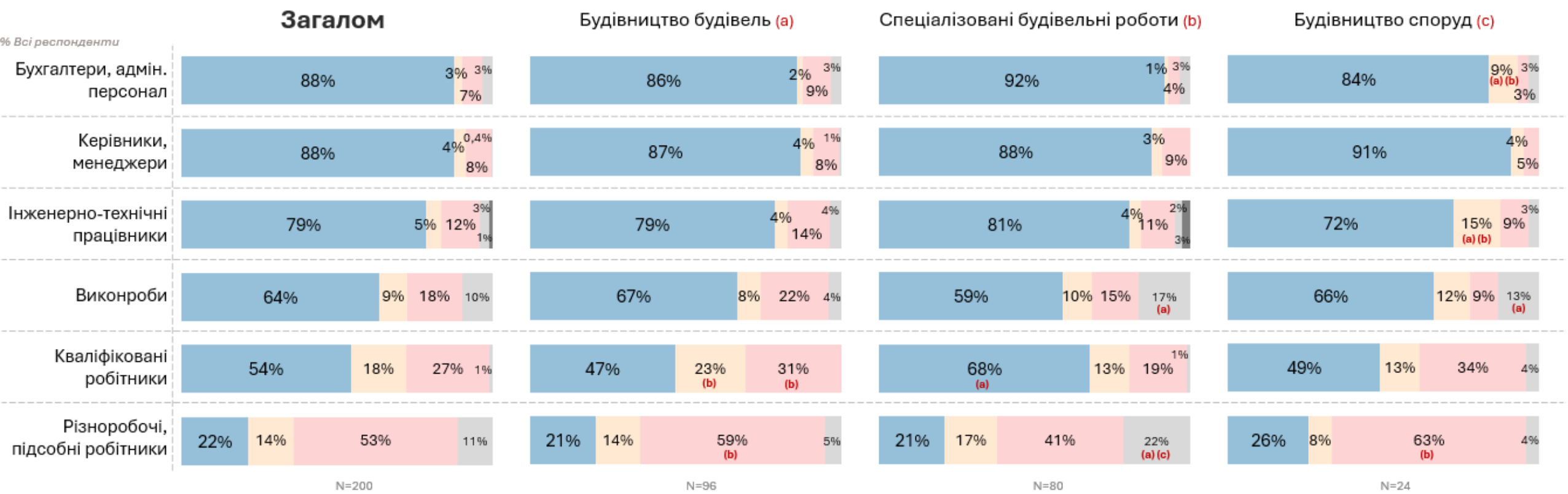
A1. Яка є кількість працівників, що постійно працюють на підприємстві, не включаючи сезонних, тимчасових працівників або зовнішніх підрядників?
A2. Яку кількість працівників Ви набираєте під час сезону або коли зростають обсяги робіт?
A5. У 2025 році під час періоду повної завантаженості яка була загальна кількість кваліфікованих робітників, залучених до виконання робіт / виробництва?
A6. А яка була загальна кількість залучених різноробочих, некваліфікованих робітників?

Модель зайнятості у будівництві

До постійного персоналу будівельних компаній входять керівники, адміністративні працівники та інженерно-технічні працівники. Близько 2/3 опитаних компаній забезпечують постійну зайнятість виконробів. Постійну зайнятість кваліфікованих робітників забезпечують 54% компаній. Різноробчих компанії переважно залучають на тимчасовій основі



Структура зайнятості персоналу у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Способи пошуку робітничого персоналу

У пошуку працівників робітничих професій компанії покладаються на рекомендації знайомих і колег. Додатково використовують оголошення на сайтах вакансій та у соціальних мережах



Найбільш ефективний спосіб пошуку працівників робітничих професій (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

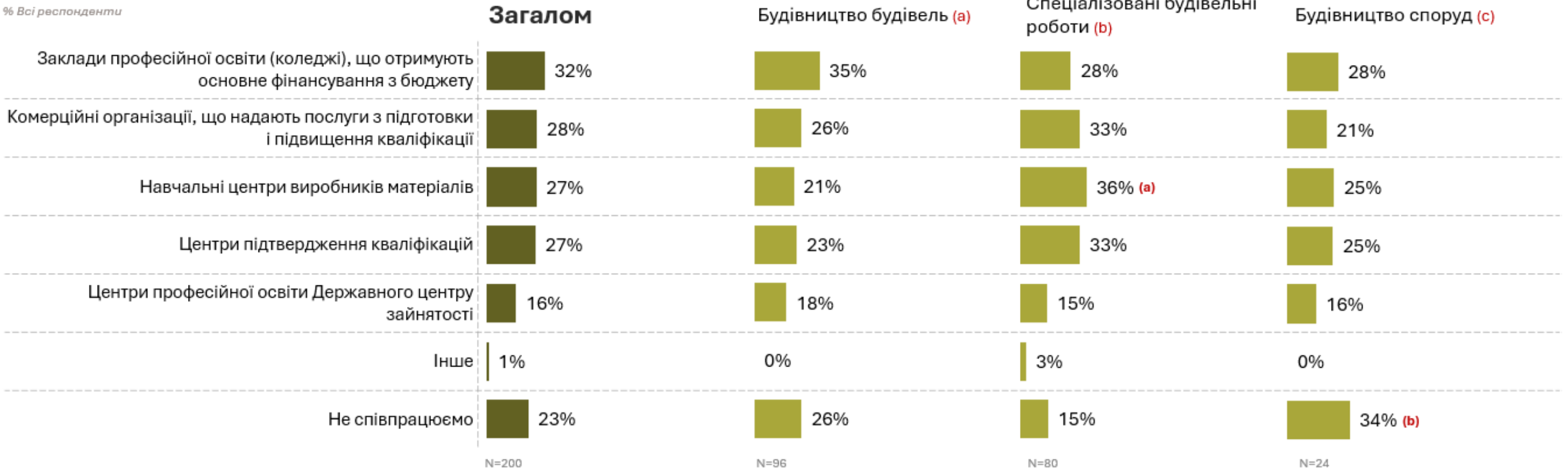
A16. Який з цих способів пошуку працівників робітничих професій показав себе як найбільш ефективний?

Співпраця із закладами освіти

Переважна більшість – **77%** - опитаних компаній співпрацюють із навчальними закладами. Будівельні компанії працюють з різними типами закладів рівною мірою. Для компаній у будівництві будівель відносно більш поширеною є співпраця із державними закладами професійної освіти. Компанії у секторі спеціалізованих будівельних робіт більше активно користуються недержавними навчальними закладами, зокрема центрами виробників матеріалів. співпрацюють із закладами освіти



З якими закладами освіти співпрацюють (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A32. З якими організаціями, що надають послуги з підготовки або підтвердження кваліфікації працівників робітничих професій, Ви співпрацюєте?

Співпраця із закладами освіти

Найбільш поширені форми співпраці – брати студентів на практику і наймати випускників.

Замовляють послуги із підвищення кваліфікації працівників 10% опитаних бізнесів, мають контракти на дуальну освіту із закладами професійної освіти 6% усіх опитаних бізнесів.



Форми співпраці із закладами професійної освіти (коледжами) (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Ви берете студентів на виробничу практику	23%	28% (b)	15%	24%
Ви наймаєте на роботу випускників закладів професійної освіти	22%	25%	19%	11%
Ваші працівники проходять підвищення кваліфікації у цих закладах	10%	13%	7%	8%
Ви маєте контракти на дуальну освіту із закладами професійної освіти	6%	7%	2%	13% (b)
Ви надаєте матеріали і обладнання закладам професійної освіти	3%	4%	3%	0%
Ви берете участь у розробці навчальних програм	2%	2%	3%	0%
Інше	0,4%	1%	0%	0%
Важко сказати	0,4%	0%	1%	0%
	N=200	N=96	N=80	N=24

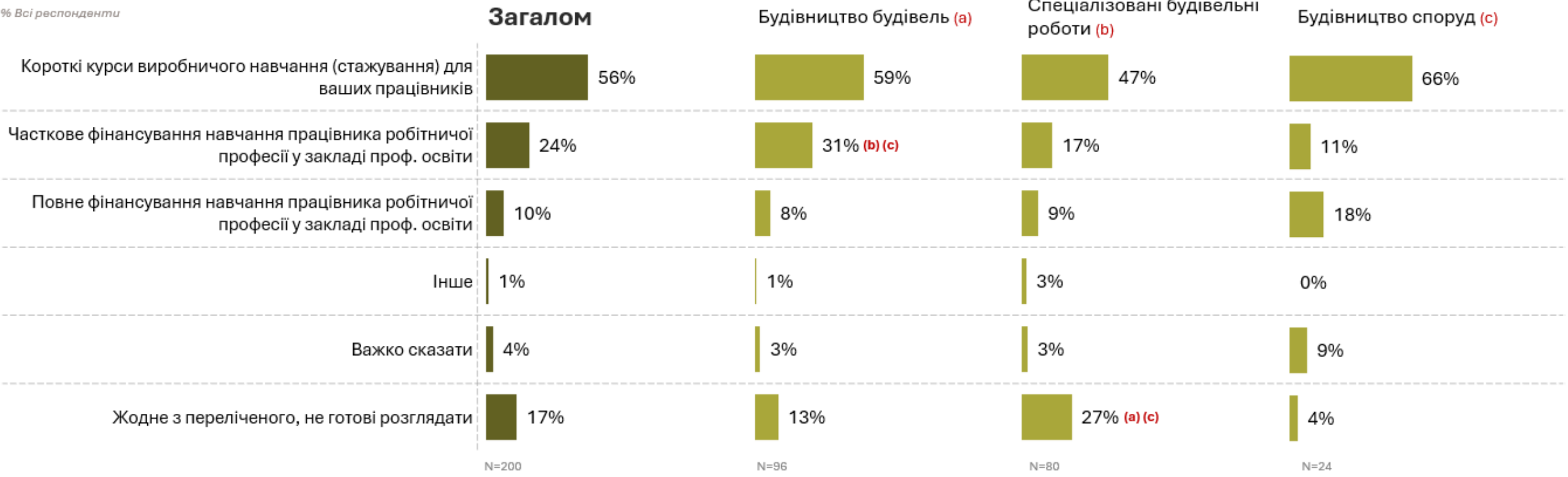
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Співпраця із закладами освіти

Серед запропонованих перспективних форматів співпраці із закладами професійної освіти найбільшу підтримку отримала пропозиція коротких курсів виробничого навчання для працівників. Третина (34%) готові частково або повністю профінансувати навчання працівника у закладі професійної освіти



Перспективні формати співпраці із закладами професійної освіти (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A35. Які формати співпраці із закладами професійної освіти Ви готові розглядати і використовувати на практиці для Вашого бізнесу у найближчій перспективі?

Побажання бізнесу щодо професійної освіти

Головне побажання, що їх представники бізнесів висловлюють щодо покращення професійної освіти, - це збільшення обсягу практичного навчання. Інші поширені побажання – це посилення мотивації студентів, більш кваліфіковане навчання з використанням сучасних технологій і матеріальної бази, залучення бізнесу до навчального процесу і підвищення кваліфікації викладачів

Зміни у професійній освіті, що покращать ситуацію з робітничими кадрами у будівництві (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A44. Які зміни у професійній освіті покращать ситуацію з робітничими кадрами у будівництві?

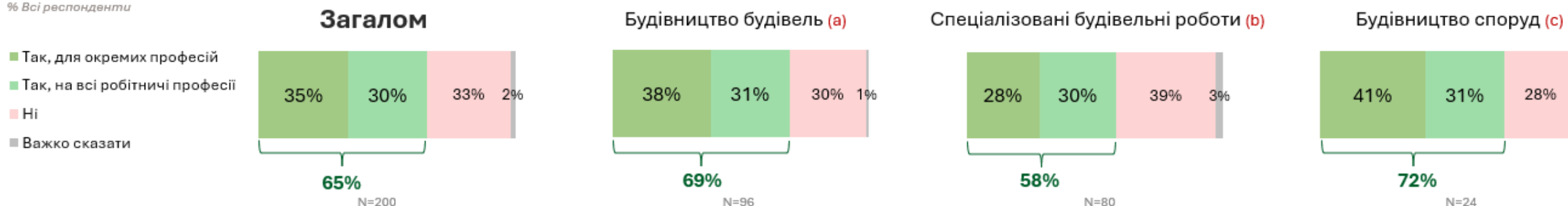
Готовність бізнесу інвестувати в освіту

Загалом дві третини (65%) опитаних готові брати на роботу і фінансувати навчання кандидатів без досвіду. Серед них 35% готові фінансувати навчання під окремі професії, а 30% готові навчати на будь-які робітничі професії. Переважно на фінансування навчання компанії готові виділити до 5% фонду оплати праці



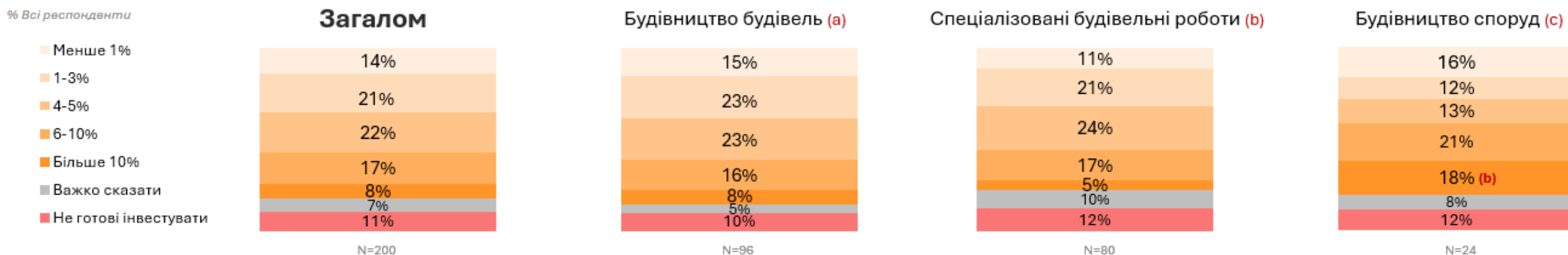
Готовність брати на роботу та фінансувати навчання кандидатів без досвіду (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти



% від фонду оплати праці готові інвестувати у підготовку робітничих кадрів (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

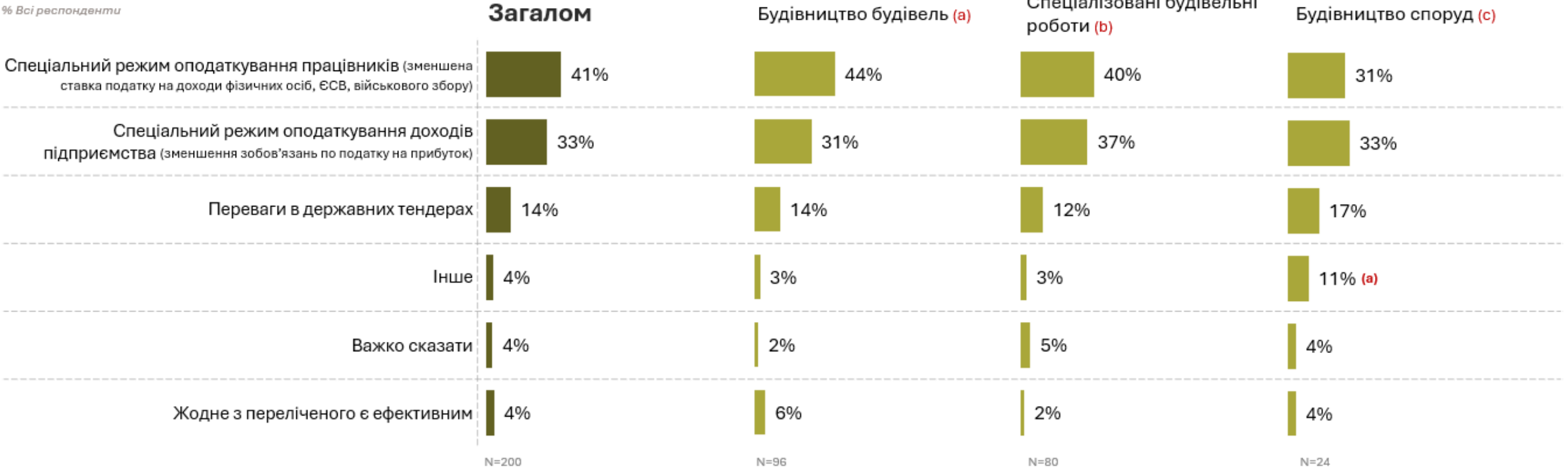
A36. Чи готові Ви брати на робітничі професії людей без досвіду та оплачувати їх навчання за короткостроковими програмами професійної підготовки (до 3 місяців) на базі спеціалізованих навчальних центрів? A37. Який відсоток від фонду оплати праці Ваша компанія готова інвестувати у підготовку робітничих кадрів?

Стимули для бізнесів інвестувати у освіту

Для стимулювання інвестувати у співпрацю із закладами професійної освіти найбільш ефективні методи на думку бізнесу – це спеціальні режими оподаткування працівників або доходів підприємства



Найбільш ефективний захід стимулювання бізнесу для інвестування у співпрацю із закладами професійної освіти (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

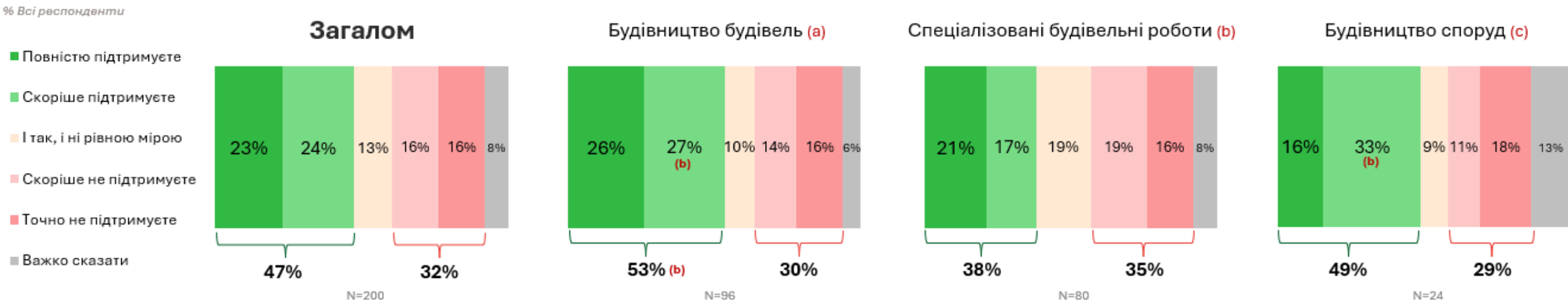
A39. Який з перелічених заходів стимулювання бізнесу є найбільш ефективним, щоб спонукати бізнес інвестувати у співпрацю із закладами професійної освіти?

Підтримка запропонованих ініціатив

Пропозицію єдиної ID-картки будівельника підтримує 47% опитаних, 32% - не підтримує



Підтримка єдиної ID-картки будівельника (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%
A40. Чи підтримуєте Ви впровадження єдиної ID-картки будівельника для обліку кваліфікації, досвіду, навчання та допусків працівників робітничих професій?

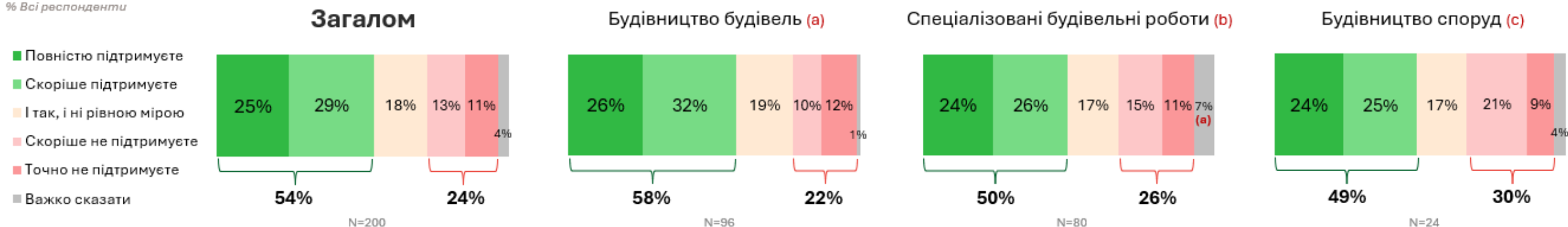
Підтримка запропонованих ініціатив

Пропозицію саморегулювання у професійній освіті із залученням бізнесу підтримує 54% опитаних, 24% - не підтримує. Половина (53%) опитаних вважають, що державне замовлення підготовки робітничих кадрів має повністю ґрунтуватись на попиті бізнесу, 39% вважають, що частково



Підтримка саморегулювання у сфері професійної освіти (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти



Державне замовлення обсягів підготовки робітничих кадрів на основі попиту бізнесу (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти



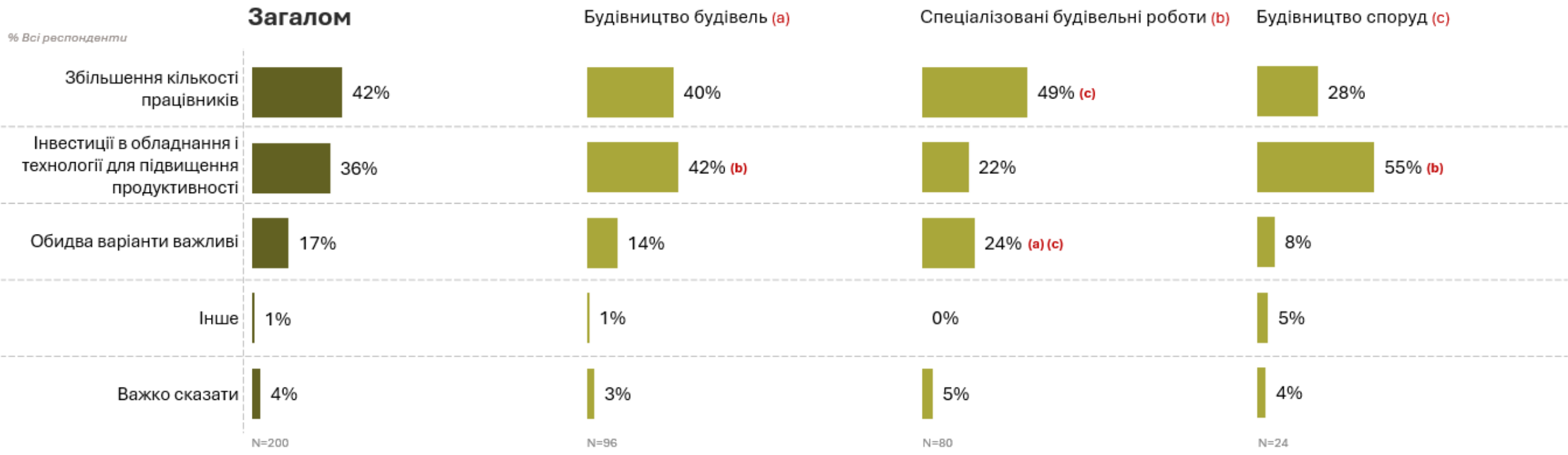
A41. Чи підтримуєте Ви саморегулювання у сфері професійної освіти, коли держава частково передає бізнесу функції встановлення вимог до підготовки робітничих кадрів і керування освітнім процесом, наприклад через участь бізнесу у розробці стандартів і навчальних програм, залучення до наглядових рад закладів професійної освіти?

A42. Чи повинно державне замовлення обсягів підготовки робітничих кадрів відбуватися на основі попиту бізнесу?

Стратегії розвитку підприємств

У перспективі наступних 5 років бізнеси розділились порівну на тих, хто буде збільшувати кількість працівників і робити інвестиції в підвищення продуктивності

Пріоритетна стратегія розвитку у перспективі наступних п'яти років (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A43. У перспективі наступних п'яти років у разі позитивного сценарію розвитку подій та стабільного збільшення обсягів робіт для Вашого бізнесу, яка буде Ваша пріоритетна стратегія?

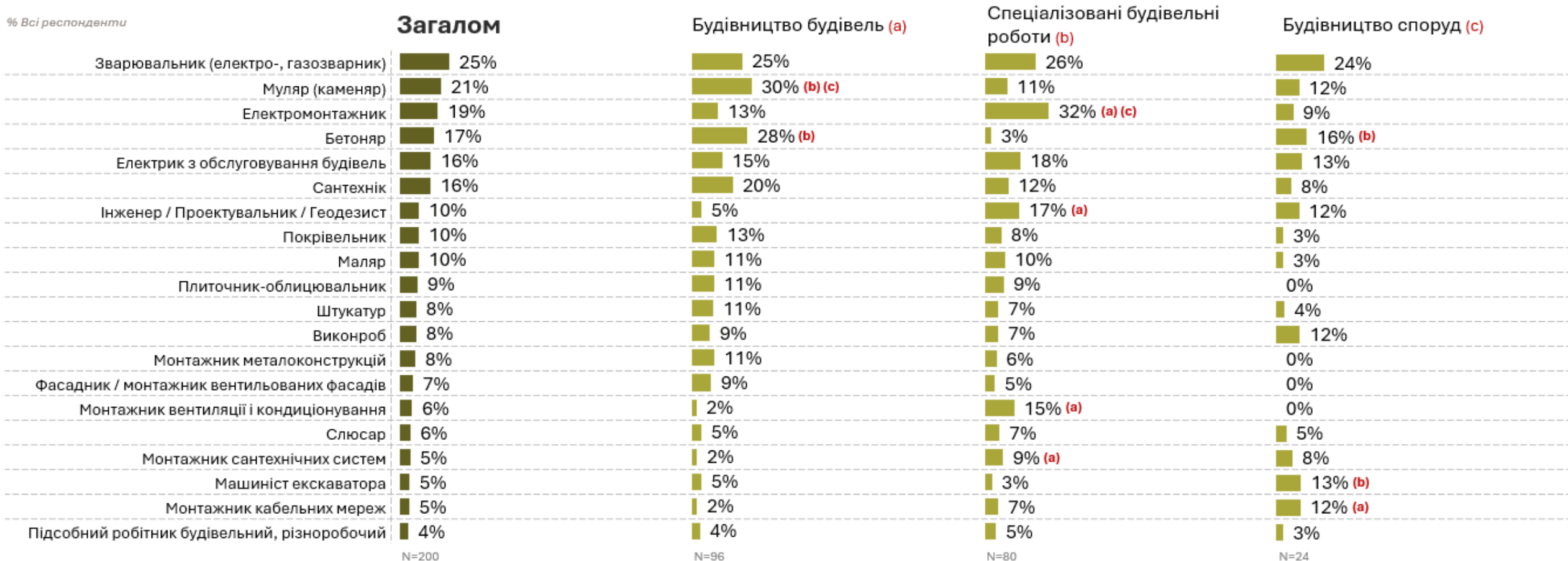
Затребувані професії

Найбільш затребувані професії – зварювальник, муляр, електромонтажник, бетоняр, електрик, сантехнік



Найважливіші робітничі професії для підприємства ТОП 20 (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A19. Назвіть не більше трьох найважливіших робітничих професій для Вашого підприємства, від яких залежить здатність Вашого підприємства виконувати замовлення і договірні зобов'язання.

Затребувані професії

Головні складнощі у пошуку кандидатів на затребувані професії – це повна відсутність кандидатів, мало кандидатів із потрібними навичками, високі вимоги кандидатів до зарплати



Складнощі у пошуку робітників (у розрізі економічного сектору)

% респондентів робітничих професій, які відмітили, що знайти робітників «Скоріше складно» та «Дуже складно»

	Загалом	Зварювальник (електро-, газозварник)	Муляр (каменярь)	Електромонтажник	Бетоняр	Електрик з обслуговування будівель	Сантехнік	Покрівельник	Маляр
Повна відсутність кандидатів	35%	27%	43%	33%	34%	30%	39%	25%	22%
Унікальність навичок, мало кандидатів, які вміють виконувати ці роботи	33%	36%	24%	50%	25%	21%	26%	32%	39%
Кандидати є, але не мають потрібної кваліфікації	29%	35%	33%	39%	33%	24%	38%	26%	27%
Кандидати мають високі вимоги до зарплати, які складно задовольнити	26%	30%	22%	12%	32%	29%	49%	20%	33%
Довгий час і багато зусиль на пошук кандидатів і заповнення вакансій	11%	9%	11%	9%	9%	14%	7%	11%	12%
Конкуренти переманюють, перекуповують кандидатів	9%	14%	16%	11%	18%	3%	11%	0%	6%
Відсутність бронювання	5%	5%	3%	3%	4%	6%	6%	7%	0%
Інше	3%	2%	3%	7%	0%	3%	0%	0%	0%
Важко сказати	0,5%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Немає особливих складнощів	1%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%
	N=405	N=45	N=36	N=31	N=24	N=28	N=25	N=16	N=15

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A21. Які є складнощі у пошуку цих робітників?

Затребувані професії

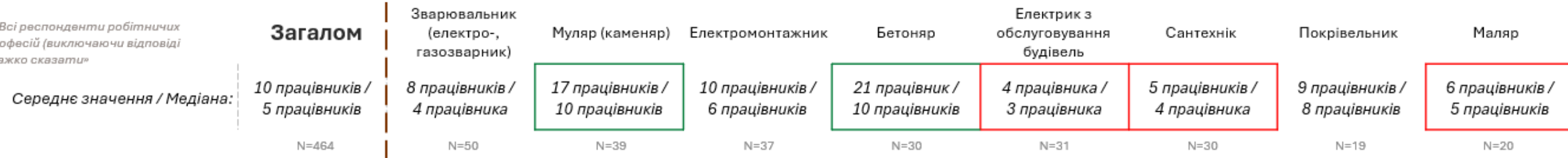
У кількісному вимірі потреба є більшою по кількості мулярів і бетонярів.

Вимоги щодо досвіду роботи і кваліфікації є найбільш критичними для зварювальників



Необхідна кількість робітників за нормальної завантаженості підприємства (у розрізі економічного сектору)

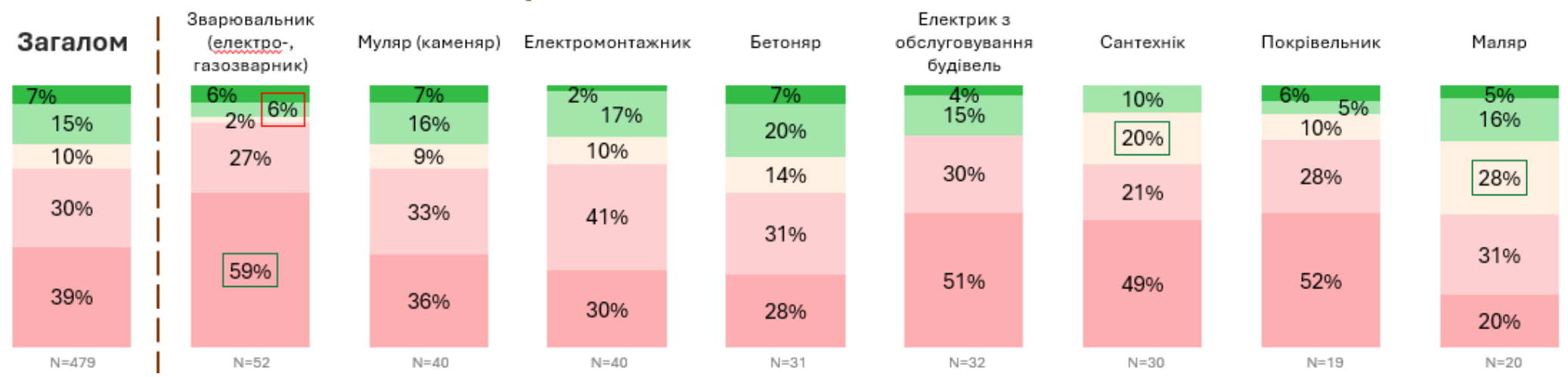
% Всі респонденти робітничих професій (виключаючи відповіді «Важко сказати»)



Критичність вимоги до кандидата мати досвід роботи і належні технічні навички (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти робітничих професій

- Зовсім не критично, беремо людей без досвіду і навичок
- Скоріше не критично
- І так, і ні рівною мірою
- Скоріше критично
- Надзвичайно критично, не візьмемо працівника без досвіду і навичок



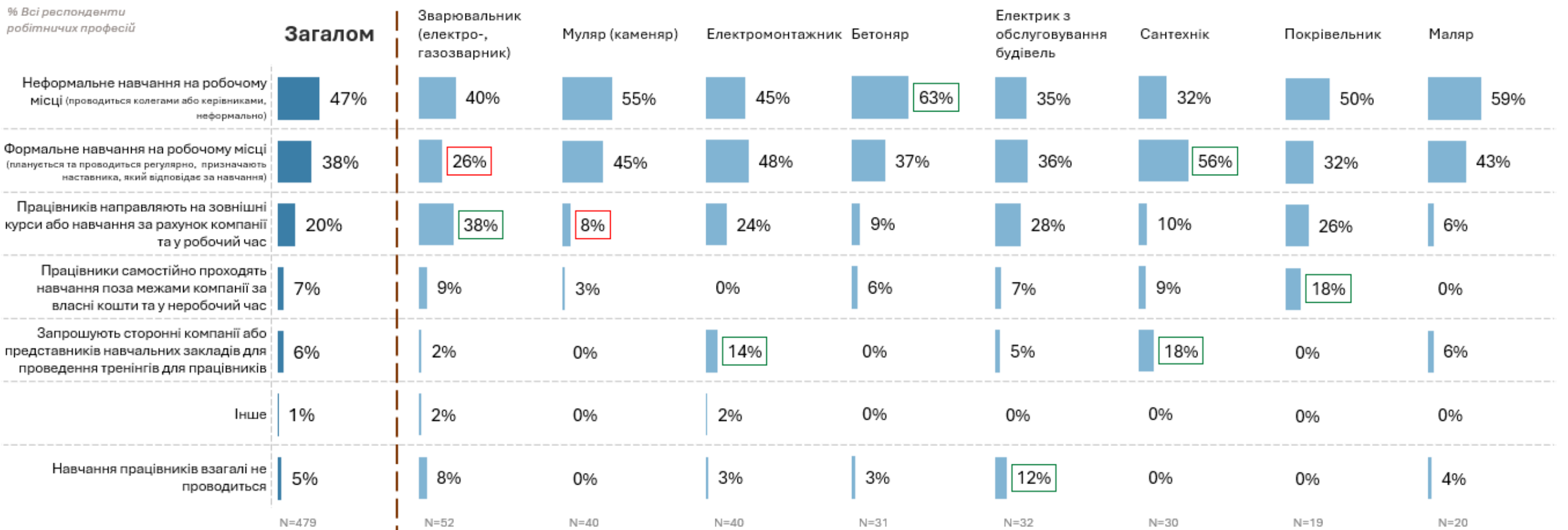
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%
A22. Подумайте про типову нормальну завантаженість роботою для Вашого підприємства, яка кількість робітників цих професій потрібна для вчасного виконання робіт? A23. При прийомі на роботу робітників цих професій наскільки критичною є вимога до кандидата мати досвід роботи і належні технічні навички?

Затребувані професії

Зварювальників найчастіше відправляють на зовнішні курси підготовки. Для решти професій забезпечують неформальне або формальне навчання на робочому місці. Залучення сторонніх компаній практикують для навчання електромонтажників і сантехніків



Види навчання робітників після прийому на роботу або для підвищення кваліфікації (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A29. Які види навчання проходять робітники цих професій у Вашій компанії після прийому на роботу або для підвищення кваліфікації?

Затребувані професії

Бачення актуальних вимог до цих професій переважно стосується навичок роботи із сучасними технологіями (обладнанням, матеріалами), а також готовністю навчатись і підвищувати кваліфікацію



Актуальні професійні вимоги до кандидатів (у розрізі економічного сектору)

<i>% Всі респонденти робітничих професій</i>	Загалом	Зварювальник (електро-, газоварник)	Муляр (каменярь)	Електромонтажник	Бетоняр	Електрик з обслуговування будівель	Сантехнік	Покрівельник	Маляр
Знання, володіння та використання нових (новітніх) технологій	21%	23%	27%	23%	6%	20%	31%	26%	26%
Вміти використовувати нове (новітнє) обладнання / інструменти / техніку	13%	24%	5%	15%	10%	10%	14%	4%	23%
Вміння якісно виконувати свою роботу / Кваліфікація / Самоосвіта	13%	13%	8%	8%	22%	21%	7%	12%	0%
Автоматизація робіт і процесів	6%	3%	8%	0%	3%	16%	10%	0%	6%
Вміти користуватися обладнанням / інструментами	4%	5%	4%	7%	0%	5%	0%	11%	6%
Вміти використовувати нові (новітні) матеріали	4%	0%	7%	0%	3%	4%	6%	20%	4%
Вміти користуватися комп'ютером / гаджетами	3%	5%	0%	10%	0%	3%	8%	0%	0%
Вміти користуватися, читати креслення / проект / схеми	3%	0%	2%	8%	0%	3%	0%	11%	0%
Вміти користуватися технікою	3%	2%	5%	0%	3%	4%	0%	5%	6%
Вміти користуватися ШІ	1%	0%	0%	4%	0%	4%	0%	0%	0%
Інше	4%	0%	5%	7%	3%	6%	0%	0%	4%
Важко сказати	29%	33%	42%	25%	39%	26%	29%	32%	26%
Нічого не зміниться	10%	5%	0%	9%	13%	4%	4%	6%	4%
	N=479	N=52	N=40	N=40	N=31	N=32	N=30	N=19	N=20

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A31. Які нові вимоги до цих професій з'являться у майбутньому?

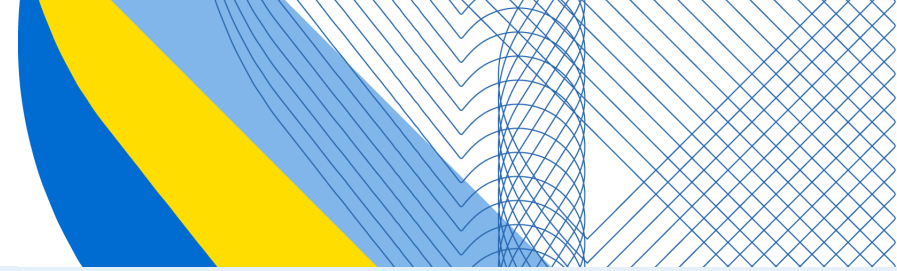
Висновки

Опис поточної ситуації

- Для будівництва характерною є **непостійна зайнятість робітників** через коливання обсягів роботи і періоди низької завантаженості. Робітники не мають лояльності до роботодавця, а роботодавцям складно утримувати робітників та інвестувати у їх навчання. Внаслідок нестабільної моделі зайнятості на ринку сформувались бригади самозайнятих кваліфікованих працівників, яких залучають як субпідрядників і які самостійно дбають про підвищення кваліфікації.
- **Програми підготовки у системі освіти відстають від розвитку технологій.** За оцінками бізнесів, відставання складає 20-30 років. Знання новітніх технологій є головною вимогою до кандидатів на найбільш затребувані професії.
- У пошуку працівників робітничих професій бізнеси покладаються більше на неформальні канали – рекомендації знайомих і колег, оголошення на сайтах вакансій і у соціальних мережах.
- **Рівень співпраці із навчальними закладами є високим** – 77% співпрацюють з різними закладами освіти, як державними, так і комерційними.
- **Проте форми співпраці недостатньо розвинені** і зводяться переважно до формату виробничої практики і найму випускників закладів. Зокрема бракує коротких курсів виробничого навчання (стажування) для підвищення кваліфікації працівників. Контракти дуальної освіти є малопоширеними.
- Головне побажання бізнесів до системи підготовки кадрів – це **зробити його більш практичним.**

Висновки

Можливості залучення бізнесу до підготовки кадрів



- **Серед бізнесів є усвідомлення того, що бізнес має активніше залучатися до вирішення проблеми дефіциту кадрів.** Про це зокрема свідчать результати опитування, що **54% бізнесів підтримують пропозицію саморегулювання у професійній освіті із залученням бізнесу.**
- **Дві третини (65%) опитаних готові брати на роботу і фінансувати навчання кандидатів без досвіду.** Переважно на фінансування навчання компанії готові виділити до 5% фонду оплати праці. Чинниками, що стримують від таких інвестицій, є невизначеність, нестабільність замовлень, побоювання щодо низької ефективності. Стимулом для бізнесів, щоб компенсувати дію цих стримувальних факторів, може стати спеціальний режим оподаткування працівників або доходів підприємства.
- Пропозицію **впровадження єдиної ID-картки будівельника** підтримує 47% опитаних.
- Прикладом системного підходу до розв'язання проблеми невідповідності навчальних програм сучасним технологіям є **розробка і впровадження нових професійних стандартів.** Цей підхід передбачає консолідацію бізнесу на рівні асоціацій / галузевих рад для погодження професійних стандартів, які потрібно вводити або оновлювати. Наступним кроком є впровадження стандартів у навчальні програми, що потребує тісної співпраці бізнесів та навчальних закладів на децентралізованому рівні.
- Потенційним напрямком для розвитку співпраці бізнесів і закладів професійної освіти є **дуальне навчання.** На сьогодні ця форма співпраці із закладами професійної освіти у будівництві є малопоширеною. Бізнеси ототожнюють дуальну освіту із виробничою практикою, яку переважно вважають недостатньо ефективною для залучення кадрів. Бар'єрами до використання моделі дуального навчання є (1) брак розуміння дуальної моделі як системи, у якій визначені роль і зобов'язання роботодавців, здобувачів освіти і держави, (2) невизначеність і нестабільність, що обмежує довгострокове планування та інвестиції, зокрема у систему наставництва