

ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ, ВЕРЕСЕНЬ - ЖОВТЕНЬ 2025 РОКУ



Загальна інформація про дослідження

Дослідження проводилось в період з 15 вересня по 11 жовтня 2025 року.

Оплата праці подана станом на **1 вересня 2025 року**.

Роботодавці подавали зарплати у гривнях, до відрахування податків та обов'язкових платежів. Виплати та нарахування зарплат проводяться щомісячно.

Звіт включає наступні дані, до сплати обов'язкових відрахувань:

- Нарахована зарплата, включно з преміальними, станом на 1 вересня 2025 р
- Базова ставка за 12 місяців 2025 року
- Запланована компенсація за 12 місяців 2025 року
- Прогнозована базова ставка за 12 місяців 2026 року

Статистичні дані про рівні зарплат подані у вигляді діапазонів, що включають 10 %, квартилі, 90 % та середнє значення на посаді.

Інформація подана в розрізі Західного регіону та окремо по галузях:



Автомобільна галузь /
Електроніка



Металообробка та виробництво
виробів з пластику



Швейна /
Меблева галузь



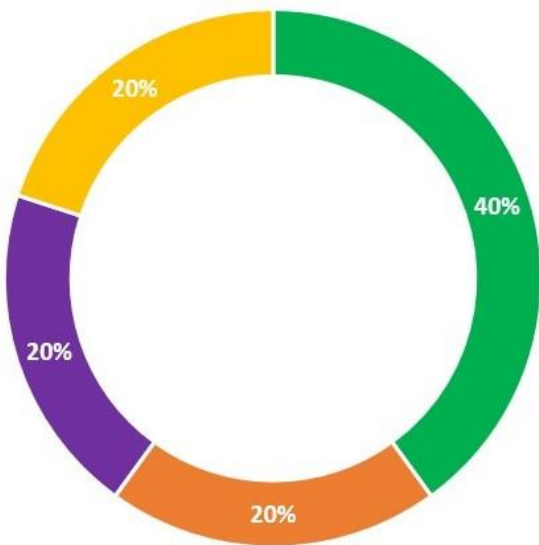
Компанії – учасниці дослідження

Учасниками дослідження стала двадцять одна компанія Львівської, Тернопільської, Івано – Франківської, Житомирської та Закарпатської областей.

25 % компаній - учасниць мають чисельність персоналу кілька тисяч осіб, 55 % - від 100 до 500 працівників, інші учасники представляють компанії, де працює 100 і менше працівників.

Оглядом охоплено понад 20 000 працівників компаній - учасниць.

Більшість учасників дослідження, а саме 90 %, є компаніями з іноземними інвестиціями з автомобільної галузі та електроніки, швейної та меблевої галузі, метало та деревообробки, виробництва упаковки та переробної галузі ; виробництво виробів з пластику в більшості представлено компаніями з українським капіталом.



- Автомобільна галузь / Електроніка
- Пошиття одягу, м'яких меблів, текстилю
- Металообробка та виробництво пластмасових виробів
- Інші галузі (упакування, переробна галузь, деревообробка)



Порівняння посад

Учасники порівнювали свої посади з описами 45 посад, згрупованих у 9 "сімей":





Результати: Чисельність персоналу в останньому кварталі 2025 – протягом 2026 року

зросте	43 %
зменшиться	10 %
залишиться незмінною	47 %

В порівнянні з минулим роком, практично наполовину виросла кількість компаній, котрі планують збільшувати чисельність персоналу, серед них традиційно найбільше представників швейної галузі – 80 %: пошиття одягу, м'яких меблів та текстилю, в тому числі і на військові потреби. Також зростатимуть представників металообробки та виробництва пакувальних матеріалів (67 %) і лише 14 % компаній автомобільної галузі та електроніки будуть набирати персонал. Скорочувати працівників планують кілька компаній переробної та автомобільної галузей. Однак, незважаючи на нестабільну безпекову ситуацію, у відсотковому співвідношенні кількість компаній, котрі будуть зменшуватись, у порівнянні з минулим роком, зменшилось на 10 %.

Майже половина компаній планує продовжити працювати з незмінною чисельністю персоналу - приблизно 72 % компаній з автомобільної галузі та електроніки, а також 50 % компаній з виробництва упакування, переробної та деревообробної галузей.



Результати: Зміни в оплаті праці: 2025 – 2026 р.

100 % компаній планують / вже переглянули рівень оплати праці в 2025 році
76 % компаній переглядатимуть оплату праці в 2026 році

- 51 % планово переглядають зарплату один раз на рік
- 24 % здійснюють додатковий точковий перегляд певним категоріям декілька разів на рік
- 70 % мають запланований перегляд на січень – лютий, а 30 % - на квітень, через початок фінансового року в другому кварталі року

Базові зарплати у 2026 році й надалі стабільно зростатимуть для всіх категорій, хоч і меншими темпами, ніж минулого року. Зокрема, максимальний відсоток зростання для менеджерів та спеціалістів в минулому році складав 14 % , а на 2026 рік є прогнозованим на рівні 12 %, для робітників – 15 %, а мінімальний відсоток незначно зріс до 6 % для менеджерів та спеціалістів і до 8 % - для робітників.

	середнє значення , %
менеджерів	10,5
спеціалістів	10,5
робітників	12,0



Результати: Підстави для перегляду зарплат в 2025 – 2026 р.

- Кадровий голод на ринку праці все сильніше відчувається компаніями різних напрямків виробництва, саме тому для 80 % респондентів утримання існуючих працівників є основним чинником, котрий спонукає до перегляду рівнів оплати праці.
- 60 % компаній вагомими зовнішніми факторами, котрі впливають на політику перегляду оплати, вважають інфляцію та динаміку зарплат конкурентів у своїй та суміжних галузях.
- Оцінка та визнання індивідуальних результатів та досягнень працівників всіх рівнів для половини компаній є вагомим внутрішнім чинником.
- Третину компаній спонукає до перегляду оплати праці загальне зменшення ринку кандидатів, котрі мігрують за межі країни, а також наявність економічного бронювання власного персоналу.



Результати: Преміювання

80 % компаній преміюють своїх працівників.

Робітники найчастіше отримують преміальні за досягнення показників продуктивності та якості в 81 % - 95 % компаній. Більше половини опитаних компаній виплачують премії за відсутність абсентизму на робочому місці, а третина - заохочують ініціативність, інтенсивність роботи в сезон та керування бригадою.

Понад 70 % компаній преміюють менеджерів та спеціалістів за досягнення індивідуальних ключових показників та виконання корпоративних планів компаній в цілому.

80 % - 86 % компаній автомобільної галузі та електроніки преміюють працівників усіх категорій. Серед представників металообробної галузі та виробництва виробів з пластику 80 % - 100 % компаній додатково винагороджують працівників. Найнижча кількість компаній, що пропонують премії працівникам - серед представників швейної та меблевої галузей в середньому складає 50 % - 70 %.

Виробничі компанії реагують на негативні тенденції ринку праці й політики преміювання є цьому яскравим підтвердженням. Преміювання критичних для бізнесу працівників зростає. Як і минулого року, преміальна частина загальної компенсації кваліфікованих та некваліфікованих робітників на виробництві різниться від галузі до галузі.

- Оператори в середньому отримують 50 % - 54 % у вигляді преміальних до основної зарплати; як і інструктори з навчання, контролери якості; кваліфіковані робітники – від 35 % до 55 % до основної зарплати.
- Преміальні швачок зросли до 138 % - 150 % на противагу 112 % в минулому році.
- Некваліфіковані працівники металообробної галузі можуть отримувати від 40 % до 64 % преміальних.

Спеціалісти та офісні працівники в середньому отримують 25 % преміальних до основної зарплати. Важливість спеціалістів інженерного відділу, відділу якості, ЗЕД відображає зростання преміальної частини до 30 % - 50 % цього року. Зросли навантаження та, відповідно, середня преміальна частина спеціалістів з управління персоналом - понад 30 %. А максимальну перемінну частину - від 60 % до 100 % отримують програмісти відділу інформаційних технологій.

- Преміальна частина компенсації керівників зросла до 18 % - 29 %.



Результати: Найбільш поширені пільги серед виробничих компаній

Компенсаційний пакет усім працівникам пропонують 90 % компаній, що на 20 % більше, ніж у 2024 році.

Традиційно, основними пільгами для працівників усіх рівнів є безкоштовне або ж субсидоване харчування, курси іноземної мови, професійне навчання та додаткова оплачувана відпустка.

Близько 40 % компаній пропонують своїм працівникам безвідсоткові кредити, цей показник виріс на 25 % у порівнянні з минулим роком.

Серед менеджерів та спеціалістів додатково до основних пільг найбільш популярними є надання службового авто / компенсація за використання власного, оплата мобільного зв'язку та медичне страхування.

Загальна середня вартість річного компенсаційного пакету у порівнянні до минулорічних показників для менеджерів та спеціалістів зросла на 25 %. Середня вартість річного компенсаційного пакету менеджера становить 530 000 грн., а спеціаліста – 382 000 грн. Для обидвох категорій враховані витрати на службове авто, що складають 50 % - 60 % від загальної суми. Вартість компенсаційного пакету робітника становить 110 000 грн, що на 51 % більше, ніж вартість пільг для даної категорії в минулому році.



Результати: Зарплата до сплати обов'язкових відрахувань (середнє значення на посаді)

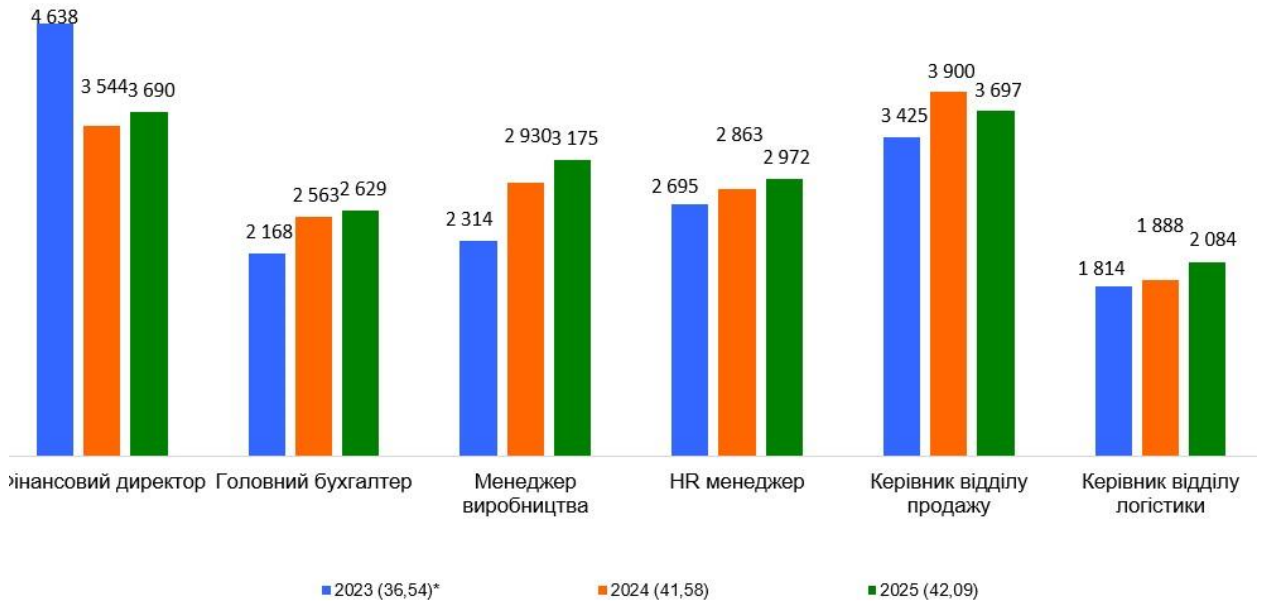
Менеджер виробництва, від 3 років досвіду	71 869 - 74 589 грн.	\$* 1707 – 1772
Інженер - технолог, від 3 років досвіду	38 172 - 40 060 грн.	\$ 907 – 952
Бухгалтер, від 3 років досвіду	38 650 - 41 671 грн.	\$ 918 – 991
Механік, від 3 років досвіду	28 951 - 33 680 грн.	\$ 688 – 800
Складальник / оператор на лінії	23 633 - 26 541 грн.	\$ 562 – 631

Рівень оплати праці керівників вищої ланки в порівнянні з 2024 роком зріс на 15 % - 17 % . Інженери та кваліфіковані робітники - механіки, електрики, зварники, яких потребують як в бізнесі, так і у військовій справі, отримали значне підвищення рівня оплати праці на 18 % - 23 % у поточному році. А от рівень оплати праці некваліфікованих робітників зріс лише на 3 % - 4,5 % , хоча у минулому році даний показник був удвічі більшим.

* відповідно до офіційного курсу валют 42,09 грн/ 1 долар США



**Порівняння місячної зарплати до сплати обов'язкових відрахувань (медіани в \$)
вищої управлінської ланки виробничих підприємств Західної України**



* відповідно до офіційного курсу валют

Якщо у Вас виникли запитання щодо коротких результатів або Ви хотіли б придбати повний звіт про Огляд зарплат виробничих підприємств Західного регіону за 2025 - 2026 рр., прошу контактувати з Оксаною .

+38 032 297 19 03

+38 050 370 13 16

oksana.abramenko@lvivconsult.com

www.lvivconsult.com

Довідка про «Львівську консалтингову групу»

Протягом останніх двадцяти трьох років «Львівська консалтингова група» допомагає іноземним та українським компаніям у Західній Україні знаходити талановитих менеджерів і висококваліфікованих вузьких спеціалістів в галузі виробництва та дотичних до виробництва сферах, як от : інженерія, продаж технічної продукції, логістика, експорт, адміністрування, управління персоналом та фінанси. Ми добре знаємо ринок праці в регіоні, маємо прямі контакти та досвід, щоб знаходити талановитих людей. Більшість наших контактів володіє іноземною мовою (англійською або німецькою).

З 2002 року "Львівська консалтингова група" періодично проводить дослідження ринку праці в регіоні і має намір надалі аналізувати ринок праці та надавати клієнтам надійну та точну інформацію.