



Міжнародна  
організація  
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

 **РАЗОМ**



**Belgium**

partner in development



# Огляд національної та міжнародної практики підвищення рівня інклюзивності на ринку праці

16.06 – 01.07.2025



# Головні глобальні та національні тренди

В цьому аналітичному огляді досліджено понад 100 нормативних документів, урядових програм, корпоративних кейсів і досліджень з України, Польщі, Південної Кореї, Німеччини, Іспанії, Данії, Індії, Бразилії, США та ЄС.

## Основні тренди:

**Зростання зайнятості пенсіонерів.** У Німеччині скасовано обмеження на додатковий дохід пенсіонерів, що призвело до подвоєння їхньої активності на ринку праці. У Південній Кореї функціонує програма сертифікації «Best 60+ Employer», стимулюючи роботодавців утримувати сеньйорів.

**Інновації в інтеграції людей з інвалідністю.** У Південній Кореї збільшено квоти та розширено програми підтримки, зокрема в місті Інчхон. У ЄС розробляються нові моделі дистанційної роботи для осіб з інвалідністю.

**Гнучкі моделі зайнятості.** Іспанія та Данія тестують чотириденний робочий тиждень і підтримують часткову зайнятість для старших вікових груп.

**Виклики для молоді.** В США генеративний ШІ скорочує кількість початкових вакансій, що потребує активних заходів із рескілінгу. У Індії розгортається масштабна програма підвищення кваліфікації молоді у сфері ІТ.

**Підтримка молоді через оплату практик і стажувань.** Чехія та В'єтнам активно впроваджують програми оплачуваних стажувань для молодих спеціалістів.

**Збереження кадрів через соціальні послуги та ментальне здоров'я.** Все більше компаній акцентують увагу на благополуччі працівників та створенні підтримуючого середовища.

**Підвищення пенсійного віку як демографічна відповідь.** Данія поступово підвищує пенсійний вік до 70 років, а Австрія стимулює зайнятість 60+ через податкові пільги.

## Національна мережа «РАЗОМ»

**Кадровий дефіцит у найближчі 3-5 років стане меншим за рахунок збільшення кількості школярів, які обирають професійне навчання і за 2-2,5 роки вийдуть на ринок праці.** В колонці Олексія Мірошниченка, президента Конфедерації роботодавців України, зазначається, що щодавні більше підлітків обирають раннє здобуття професії. Вже шостий рік поспіль кількість вступників до закладів професійної освіти зростає. Так, 2024 року до профтехів і закладів фахової передвищої освіти вступали 230 тисяч підлітків, а у довоєнному 2021 році – 210 тисяч. В основі такої тенденції – усвідомлений вибір



професії та бажання підлітків 13-15 років якомога раніше почати заробляти.

[Детальніше...](#)

**Ощадбанк підсилює інклюзивність та персоналізацію фінансових сервісів.**

Запущено інклюзивну програма «Моя безбар'єрність», яка забезпечує доступність банківських послуг для людей з інвалідністю й інших маломобільних клієнтів. [Детальніше...](#)

## Україна

**Понад п'ять мільйонів українців і досі залишаються за межами країни після початку повномасштабної війни. За кордоном можуть залишитися від 1,7 до 2,7 мільйона громадян України.** Багато з них уже інтегрувались у європейські суспільства та на ринку праці. Як свідчать аналітики, це суттєво ускладнює ймовірність їхнього повернення додому у найближчій перспективі.

Згідно з даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), **рівень працевлаштування серед українців, які отримали тимчасовий захист у країнах ЄС, є вдвічі вищим, ніж серед інших груп біженців.** Зокрема, у Польщі завдяки мовній близькості, історичним зв'язкам і відкритому доступу до ринку праці українці працевлаштовуються значно швидше, ніж у країнах із культурною дистанцією — наприклад, у Норвегії.

Аналітики Центру економічної стратегії попереджають: якщо прогноз справдиться, Україна ризикує втратити щороку від 5,1% до 7,8% валового внутрішнього продукту. [Детальніше...](#)

**В Україні зростає попит на працевлаштування пенсіонерів.** Відкриваються вакансії у роздрібній торгівлі, сфері обслуговування, логістиці та продажах у великих містах (Київ, Одеса, Львів) та регіонах (Південь і Захід).

Корпоративні ініціативи:

- Перша приватна броварня (Одеса) шукає мерчендайзерів із повною зайнятістю та компенсацією витрат.
- Сервіс ВТАХ1838 набирає водіїв на авто компанії або особистому транспорті з гарантованою оплатою від 35 000 грн (≈ 950 USD) на тиждень.
- Медична компанія Тетафарм запрошує комірників на аптечний склад із офіційним оформленням і графіком пн–пт.
- Мережа KFC пропонує оплачуване стажування для працівників без досвіду, гнучкий графік, нічні надбавки та бонуси.
- Зоомагазин "Лап-Усик" у Києві платить до 23 000 грн (≈ 620 USD) за посаду продавця-консультанта.
- PROSTOR відкрив позицію заступника керуючого з кар'єрним ростом.
- Сервіс JobCar (Захід) пропонує водіям до 60 000 грн (≈ 1 620 USD) щомісяця із щоденними виплатами та покриттям витрат на паливо.
- У меблевій компанії Плес менеджер із продажу може розраховувати на до 74 900 грн (≈ 2 020 USD). [Детальніше...](#)

**У Закарпатті стартує проєкт із працевлаштування та соціальної адаптації ветеранів** за участю ОВА, обласної ради і служби зайнятості спільно з



громадськими організаціями. Схожі заходи вже відбулися на Прикарпатті, Львівщині, Чернігівщині та Тернопільщині (4 області).

Виклики та бар'єри: стереотипне ставлення роботодавців до колишніх воїнів, психологічні труднощі ветеранів у пошуку роботи (відсутність досвіду складання резюме, планування кар'єри), відсутність інформації про програми навчання й перекваліфікації. [Детальніше](#)

73% опитаних ветеранів навчилися швидко адаптуватися до змін; 67,4% — надавати першу медичну допомогу; 66,5% — працювати в команді; 64,6% — управляти людьми. 57% ветеранів мають труднощі з пошуком роботи; 37,3% вказують на невідповідність зарплати очікуванням, 36,3% — проблеми зі здоров'ям, 25,5% — психоемоційний стан, 23,3% — дискримінацію.

**Головною перешкодою для працевлаштування ветеранів є нестача комплексних програм перекваліфікації; недостатня адаптація до цивільного ритму; обмежена кількість спеціалізованих вакансій.** [Детальніше...](#)

**В Україні з 1 липня 2025 року набирають чинності оновлені правила для внутрішньо переміщених осіб (ВПО) згідно з постановою Кабінету Міністрів №376.** Основний фокус – реформа системи реєстрації та надання соціальної допомоги ВПО з метою зменшення бюрократичних перепон і підвищення прозорості. Відтепер Міністерство фінансів щомісяця перевірятиме, чи перебувають ВПО в Україні: у разі неналежного обґрунтування перебування за кордоном понад 90 днів підряд статус ВПО може бути анульований із припиненням усіх виплат і соціальної допомоги. [Детальніше...](#)

**McDonald's в Україні найматиме на роботу підлітків від 16 років.** Мережа обіцяє інвестувати в навчання молодих працівників, допомагати їм здобувати як професійні, так і особисті навички. Гнучкий графік дає змогу поєднувати роботу з навчанням та особистим життям. [Детальніше...](#)

**Robota.ua використовує екосистему з понад 20 AI-модулів** («Єва» для модерації вакансій, «Адам» для аналізу резюме), які генерують 27% усіх результативних відгуків; генератор описів створює кожен п'яту публікацію, а 17% кандидатів користуються підказками для резюме.

Інтеграція з держзастосунком «Дія» пришвидшує заповнення CV: близько 150 користувачів щотижня імпортують дані без додаткових форм. [Детальніше...](#)

**Вирішення проблем на ринку праці України шляхом швидкої імміграції — це утопічна стратегія.**

Про це заявила перша заступниця міністра соціальної політики України Дарина Марчак. Працювати над залученням трудових й нетрудових мігрантів потрібно, але це **передбачає значні інвестиції щодо побудови системи інфраструктури, яка буде працювати на таке залучення, а потім яка буде інтегрувати цих людей.**

**За талановитих мігрантів конкурують всі країни.** Для того, щоб мігранти з інших країн приїхали в Україну, їм потрібно дізнатися про Україну, про те, які можливості вони тут будуть мати», — додала вона. Існує практика глобальних партнерств, коли країна заздалегідь проговорює з вищими навчальними закладами, чи професійними закладами в інших країнах про те, що:



повідомляйте своїм студентам, що в майбутньому вони могли б приїхати й навчатися, чи працювати у нашій країні. [Детальніше...](#)

**Українські біженці стимулюють зростання економіки Польщі.** Внесок українців у приріст ВВП Польщі склав 2,7% у 2024 році. Сім з десяти біженців (70%) вже працюють у різних секторах економіки. Серед жінок-біженок рівень зайнятості досягає 70%, що майже співпадає з показником поліактивного населення серед поляків (72%). При цьому 67% сімей українських біженців очолюють самотні жінки, які поєднують роботу з доглядом за дітьми. [Детальніше...](#)

## Глобальні тенденції

**Лише 32 країни, переважно у північній півкулі, мають центри обробки даних, спеціалізованих на штучному інтелекті.** Європейський Союз має 28 центрів, Китай – 22, а Сполучені Штати – 6. Це свідчить про домінування північних країн у цій галузі. Також варто відзначити, що в Азії є 25 центрів, а в інших регіонах світу – лише 8. [Детальніше...](#)

**У Європейському Союзі 51,3% людей з інвалідністю працевлаштовані проти 75,6% осіб без інвалідності.** Для жінок з інвалідністю цей показник становить 49%, для молоді 20–29 років — 47,4%, а повну зайнятість має лише 29% чоловіків і 20% жінок із інвалідністю. [Детальніше...](#)

**У Латинській Америці ШІ трансформує ринок праці та загострює нерівність.** Дослідження, проведене у Чилі, Болівії, Еквадорі, Мексиці та Перу показує, що ШІ не ліквідує робочі місця, а радше переформатовує їх, створюючи попит на нові технічні та цифрові навички в галузях ІТ і STEM. Найбільше вигоди отримують працівники з найнижчих і найвищих доходних квінтилів, проте для цього потрібна якісна технічна освіта та програми перекваліфікації. Є ризик загострення нерівності: молодь і жінки з технологічними навичками мають вищі шанси на працевлаштування, але одночасно опиняються вразливими в адміністративних і фінансових секторах. Працівники неформальної економіки та ті, хто не має доступу до сучасної освіти, зазнають найбільших втрат. [Детальніше...](#)

## Південна Корея

В місті Інчхон (Південна Корея) міська рада **розширила підтримку зайнятості громадян з інвалідністю та забезпечення їм стабільного доходу через збільшення закупівлі продукції компаній,** які працевлаштовують людей з інвалідністю. Цільові показники: річні ліміти закупівлі продукції, виготовленої людьми з тяжкими інвалідностями, підвищуються до 2%, а продукції підприємств стандартного формату для людей з інвалідністю — до 1%. [Детальніше...](#)



**У Південній Кореї учні з інвалідністю беруть участь в Конкурсі професійних навичок для осіб з інвалідністю.** Номінації – окремі професії, як бариста, нейл-арт та інші ремісничі спеціальності.

Конкурс проводиться під егідою місцевого уряду провінції Чхунчхоннам із метою розвивати професійні навички людей з інвалідністю й створювати для них умови працевлаштування. Проведення таких змагань є елементом державної політики з підтримки інклюзивної зайнятості. Захід стимулює учнів підвищувати кваліфікацію, освоювати затребувані на ринку праці професії.

[Детальніше...](#)

**У Південній Кореї уряд схвалив виділення додаткових 22 731 сезонних мігрантських працівників на другу половину року, щоб пом'якшити хронічний дефіцит робочої сили в аграрному та рибному секторах.** Загалом на 2024 рік кількість сезонних робітників зросла до 95 700 осіб, що на 4% більше, ніж у минулому році (67 778 осіб). Крім того, Міністерство сільського господарства планує надати місцевим органам влади право запускати публічні програми залучення сезонних працівників за рахунок місцевих бюджетів уже в другій половині року. [Детальніше...](#)

**У Південній Кореї провінція Чунчхонбук (Chungcheongbuk-do) запускає «Систему сертифікації кращих підприємств із працевлаштування людей віком від 60 років», аби розширити можливості зайнятості літніх громадян.** Підприємства з головним офісом або основним виробництвом у регіоні, що мають щонайменше 5 працівників і працюють понад рік, можуть отримати сертифікат, якщо працевлаштували 2 і більше осіб віком від 60 років (що становить не менше 5% від загальної чисельності штату). Оцінюватимуться також умови праці та соціальний пакет для старших співробітників.

[Детальніше...](#)

## Німеччина

**Більшість німецьких компаній відмовились зменшувати виплати працівникам у разі хвороби.** За даними опитування, близько 65% респондентів вважають, що зменшення виплат у разі хвороби не сприятиме підвищенню продуктивності. Тільки близько 23% підтримують цей захід. Дослідження також показало велику різницю у поглядах між керівництвом та відповідальними за здоров'я та персоналом. [Детальніше...](#)

**Німеччина опинилася в парадоксальній ситуації: через старіння населення та великий дефіцит кадрів країні потрібно близько 400 000 нових робітників щороку для стабілізації пенсійної системи, проте політичний курс канцлера Фрідріха Мерца водночас загострює міграційну тематику.**

Уряд запровадив низку жорстких кроків: відмову від "турбонатуралізації" (прискорена процедура громадянства, якою скористалися лише 7% нових громадян у 2024 р.) та автоматичні відмови шукачам притулку на кордонах попри судові заборони й зменшення потоку біженців майже вдвічі.

Паралельно Мерц закликає бізнес залучати кваліфікованих іммігрантів, наголошуючи на їхньому внеску в інновації (як-от засновники BioNTech) і попереджаючи про загрозу "вужьколобих" ідеологій. Жорстка міграційна



риторика підсилює права популістів із AfD, яка вимагає депортації тисяч людей, навіть тих із німецьким паспортом.

За даними фонду Фрідріха Еберта, між 2015 і 2022 роками до Німеччини прибули 12 млн мігрантів, але понад 7 млн (≈58 %) уже покинули країну, головню через складності інтеграції. За дослідженням Інституту дослідження зайнятості, близько 2,6 млн мігрантів (≈25%) зараз розглядають можливість повернення. [Детальніше...](#)

**Німеччина в умовах гострого браку кваліфікованих працівників у 2020–2023 роках поетапно підвищувала, а в 2023 році повністю скасувала «Hinzuverdienstgrenze» – максимальний річний дохід, який пенсіонери можуть отримувати без зменшення виплат.** Спочатку поріг зріс з €6 300 до €44 590, потім до €46 060, а з 2023-го – зник остаточно. Інститут німецької економіки (IWF) проаналізував дані пенсійного фонду й виявив такі реакції. Серед осіб з 45 роками страхового стажу, які вийшли на пенсію без обтяжень, частка тих, хто продовжує працювати, зросла з ≈6 % у 2019-му до понад 20% у 2023 році.

Серед раніше пенсіонованих за довгостроковим стажем (≥35 років) частка «Hinzuverdiener» у першому році пенсії зросла з ≈3% до ≈11%. [Детальніше...](#)

**Німецька програма «Активна пенсія» дозволяє щомісяця додатково до 2 000 євро щомісяця додатково отримувати без оподаткування.** Серед викликів названо фізичне виснаження літніх людей на важких роботах, упереджене ставлення роботодавців та повільне відновлення після навантажень. Водночас гнучка зайнятість, онлайн-тренінги й перепрофілювання слугують інноваційними рішеннями для збереження працездатності. [Детальніше...](#)

## Іспанія

**В Іспанії запущено інструмент «Модель Інтеграс», який призначено для прогнозування витрат на пенсії в довгостроковій перспективі,** повідомило міністерство інклюзії, соціального забезпечення та міграції Іспанії. Інструмент дозволить проводити аналіз стійкості громадської системи пенсій та стане потужним симулятором майбутніх реформ. Діюча система пенсійного забезпечення діятиме ще 30 років. [Детальніше...](#)

**Нинішня пенсійна система Іспанії є нежиттєздатною і не може бути профінансована,** заявив іспанський економіст Сантьяго Ніньо Бесерра, професор, відомий своїми прогнозами про наслідки автоматизації та штучного інтелекту для ринку праці. Пенсійна система заснована на моделі, що народилася після Другої світової війни, її три фундаментальні стовпи (повна зайнятість, зростання заробітної плати та контрольована інфляція, середня тривалість життя після виходу на пенсію 12-14 років) зникли.

Ніньо Бесерра прогнозує, що у молодих людей не буде пенсії в тому вигляді, я якому ми її знаємо. Коефіцієнт покриття (кількість працюючих на одну пенсію) стрімко падає. У 2050 році він становитиме лише 1,2 (оптимально — понад 3). Політики всіх партій приховують масштаб проблеми. Частину пенсій в Іспанії фінансують через боргові зобов'язання – Єврокомісія вже заявила, що це



більше неприпустимо. Альтернатива: підвищення податків або скорочення витрат на охорону здоров'я, що спричинить нові кризи.

Рівень особистих заощаджень на пенсію в Іспанії дуже низький — через обмежену купівельну спроможність населення. У третині іспанських домогосподарств пенсіонери фінансово підтримують інші покоління. Пенсія — не лише дохід для літніх людей, а й джерело виживання для цілих родин.

[Детальніше...](#)

**Для зайнятості людей з інвалідністю в Іспанії запроваджено механізм соціальної контрактації при здійсненні державних замовлень.** В державних тендерах може міститись пункт про обов'язкове залучення певної частки працівників з інвалідністю або працівників інших категорій. Проте компанії часто зіштовхуються з нестачею фахівців, які мають інвалідність. [Детальніше...](#)

**В Іспанії за останні 10 років відбувся рекордний притік жінок на ринок праці – понад 2 мільйони.** За останні десять років представництво жінок-працівниць у промисловості зросло на 13,05%. Профіль найбільш контрактованої жінки у 2024 році – це жінка віком від 25 до 34 років, з непідтвердженим рівнем освіти або початковою освітою, яка працювала за тимчасовим контрактом на повний робочий день у сфері послуг. [Детальніше...](#)

**У іспанському місті Андухар (регіон Андалусія) запущено три нові програми «Працевлаштування й навчання» з метою підвищити зайнятість безробітних старше 52 років** – категорії, що традиційно зіштовхуються з труднощами на ринку праці. Протягом року учасники програми поєднуюватимуть професійну підготовку з офіційним трудовим контрактом із першого дня. Програми охоплюють три напрямки: будівництво, екологічна освіта, соціальний догляд. [Детальніше...](#)

**У Іспанії ініціюють зміни до політики підтримки безробітних. У разі необгрунтованої відмови безробітного від адекватної пропозиції роботи назавжди позбавляють допомоги.** Під «адекватними» вважають ті пропозиції з працевлаштування, де зарплата не нижча за розмір допомоги та місце роботи розташоване в розумній близькості до проживання. Іспанія має один із найвищих рівнів безробіття в Європі і не може дозволити собі неефективну бюрократичну систему. [Детальніше...](#)

**В Іспанії у першому кварталі 2025 року сім із десяти нових вакансій обійняті іноземцями,** а чисельність іноземної зайнятої населення зросла на 47% порівняно з 2019 роком, тоді як серед іспанців цей показник складає лише +3,6%. [Детальніше...](#)

## Данія

**Данія планує підняти вік виходу на пенсію до 70 років, що стане найвищим показником в Європі.** Починаючи з 2040 року, люди, народжені після 31 грудня 1970 року, зможуть вийти на пенсію лише у віці 70 років. Це стало наслідком реформи системи соціального забезпечення, яка була прийнята в 2006 році. Данія має один з найвищих рівнів витрат на пенсії в ОЕСР, що складає 8,1% ВВП. Інші країни Європи також підвищують пенсійний вік, але вони



залишаються нижчими, ніж у Данії. Данія виступає як лідер у цьому питанні, встановлюючи нові стандарти для інших країн. [Детальніше...](#)

**У Данії готують урядовий план зі збільшення чисельності іноземної робочої сили шляхом пом'якшення вимог до отримання робочих дозволів.** Основний фокус — реформа “Pay Limit Scheme”, що регулює мінімальний рівень зарплати для претендентів із 16 країн – не членів ЄС, включно зі США, Великобританією, Китаєм, Індією, Україною та іншими. План повинен допомогти залучити щонайменше 550 іноземних працівників до понад 400 тис наявних. [Детальніше...](#)

## Індія

**Уряд Індії запустив програму підтримки зайнятості для молоді «Skill India».** Вона спрямована на підвищення кваліфікації молоді та підготовку їх до високооплачуваних робочих місць. У рамках програми планується надати навчання понад 40 мільйонам молодих людей. Основний акцент робиться на розвитку навичок у сферах інформаційних технологій, медицини, туризму та інших галузях промисловості, які є пріоритетними для країни. [Детальніше...](#)

**Індія має стратегічну потребу у нарощуванні рівня участі жінок у робочій силі.** Зараз зростає самозайнятість жінок у сільській місцевості завдяки фінансовій інклюзії, цифровізації й програмам з розвитку навичок – сектор ІТ вже налічує 34% жінок (1 млн нових робочих місць за 10 років). Підвищення рівня залучення жінок можливе за рахунок розвитку «економіки догляду» (дитсадки, центри опіки за літніми), впровадження рівних відпусток з догляду за дитиною для обох батьків, розбудова безпечного й доступного громадського транспорту та ширше використання гнучких цифрових платформ. [Детальніше...](#)

**У Індії існує політика повторного працевлаштування співробітників на пенсії на неурядових посадах замість відкриття вакансій для молодих спеціалістів.** Індійська залізниця планує найняти тих, хто вийшов на пенсію з аналогічних або вищих посад, терміном на 3–5 років. Профспілки підкреслюють, що на залізниці понад 300 тис відкритих вакансій, а з-поміж 1,45 млрд громадян Індії є достатньо молоді з новітніми технологічними навичками, готові працювати наступні 25–30 років. Пенсіонери ж можуть служити лише 3–5 років. [Детальніше...](#)

## Франція

**У Франції компанії змінюють політику зайнятості для того, щоб втримати працівників, які вимушено стають айдантами,** тобто доглядають за своїми родичами у віці. Кількість айдантів стрімко зростає через збільшення частки людей у віці. Наразі у Франції вже є від 8 до 11 мільйонів айдантів, більшість з яких продовжують працювати, але вимушені переходити на неповний робочий день. 42% безробітних – айданти. [Детальніше...](#)



**У Франції може зрости тіньовий ринок праці через зменшення податкових пільг людей, які надають послуги з догляду за будинками** – прибирання, готування їжі і т.д. Цими послугами користуються 4,5 млн родин. Річні втрати від пільг – 6,5 млрд євро. Проект існує 20 років і дозволив вивести з тіні значну кількість працівників. Через нестачу коштів ЄС вимагає знизити податкові пільги, вони можуть діяти для окремих послуг, таких як догляд за дітьми, допомога літнім чи людям з інвалідністю, допомога у подоланні залежності. [Детальніше...](#)

**У Франції розглядається законопроект щодо працевлаштування літніх людей, який передбачає створення нового типу трудового договору для людей старше 60 років.** Мета законопроекту – підтримка збільшення тривалості робочого життя та підвищення рівня зайнятості пенсіонерів. Пропонується випробування протягом п'яти років нового контракту на невизначений термін для людей старше 60 років, який називається «контракт валоризації досвіду». Законопроект також передбачає зміцнення обов'язків роботодавців у відношенні до робочого часу та умов праці пенсіонерів. Крім того, вводиться обов'язок проведення переговорів про зайнятість та умови праці для досвідчених працівників у галузях та підприємствах з певною кількістю працівників. [Детальніше...](#)

**Також створено програму «Prime Senior» — спеціальної грошової надбавки для людей пенсійного віку, які продовжують працювати після досягнення пенсійного віку.** Ця ініціатива, запропонована урядом, має на меті подолати дефіцит робочої сили, сприяти активному старінню та підвищити рівень зайнятості серед людей віком 60+.

Суть програми полягає в тому, щоб стимулювати літніх працівників залишатися на ринку праці шляхом надання їм додаткової фінансової винагороди. При цьому пропонується низка податкових і соціальних пільг як для працівників, так і для роботодавців, що утримують або приймають на роботу людей старшого віку. Очікується, що такі заходи допоможуть подовжити професійну активність населення, забезпечити передачу досвіду та підтримати соціальну інтеграцію літніх людей.

У суспільстві точаться дискусії щодо ефективності цієї ініціативи: частина експертів побоюється, що «Prime Senior» може призвести до збільшення конкуренції з молоддю на ринку праці або стати недостатньо ефективною для вирішення проблеми низької зайнятості літніх працівників. [Детальніше...](#)

**Залучення максимальної кількості людей до ринку праці дозволить збільшити надходження до бюджету Франції понад 140 млрд євро на рік.** За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), у 2024 році середньостатистичний французький громадянин працював 666 годин на рік, що на 16% менше за середній показник по Європейському Союзу (776 годин) і на 22% менше, ніж у США (близько 850 годин). У Південній Кореї цей показник перевищує 1000 годин. Важливо, що різниця не стільки у тривалості робочого часу окремих працівників, скільки у загальній кількості працюючих осіб, зокрема серед молоді та літніх людей, де рівень зайнятості нижчий, а рівень безробіття вищий, ніж у порівнянних країнах.

Якби Франція досягла рівня зайнятості Німеччини, додаткові надходження до бюджету могли б скласти близько 140 мільярдів євро на рік. Це могло б значно покращити ситуацію з державними фінансами та якістю публічних послуг.



Франція протягом останніх 50 років дотримується політики, яка фактично виводить з ринку праці певні категорії населення — молодь, менш кваліфікованих працівників і пенсіонерів, що лише поглиблює проблему. [Детальніше...](#)

**Рівень залученості жінок, молоді і людей з низькою кваліфікацією у Франції нижче загального рівня на 23-28%.** У 2024 році загальний рівень зайнятості серед населення віком 15–64 роки, яке не є студентами чи пенсіонерами, становить 80,1%. Проте цей показник суттєво нижчий для окремих груп населення, зокрема для матерів-одиначок з дітьми до 6 років (на 23,8 відсоткових пункти нижче), людей з низьким рівнем освіти або без дипломів (на 22,5 пп нижче), іноземців, які не є громадянами ЄС (на 22,6 пп нижче), а також для осіб з проблемами здоров'я (на 9,7 пп нижче). [Детальніше...](#)

## Бразилія

**В Бразилії соціальні мережі призвели до зростання частки молоді, яка працює нелегально.** Майже половина молодих людей віком від 15 до 29 років не працюють у формальному секторі – змінились менталітет та цінність часу серед молодих робітників.

Соціальні мережі, особливо за допомогою мемів з гумористичним та саркастичним підтекстом, впливають на відмову від формальної роботи. Багато молодих людей виростили, бачачи, як їхні батьки працюють надмірно і заробляють мало. Для них традиційна модель праці представляє собою життя без волі, з малою фінансовою винагородою та майже відсутнім вільним часом. Така ситуація створює виклики для державної пенсійної системи, яка потребує більше платників внесків, ніж отримувачів. [Детальніше...](#)

**У Бразилії формально працюють 7,5% осіб старше 60 років (+60% за 15 років), ще 54% зайняті неформально.** Їхній середній дохід R\$3 518 (≈ USD 704) на місяць на 15 % перевищує національний. При цьому 70% літніх бразильців мають хоча б одну хронічну хворобу, 15% страждають на розлади психічного здоров'я.

89% бразильських компаній мають окремий бюджет на ініціативи з різноманіття (D&I), 46% збільшили його у 2025 році. Частина фірм уже залучає старших співробітників, визнаючи їхній досвід економічною перевагою. Світовий економічний форум прогнозує, що мультикогорта команди можуть сприяти зростанню глобального ВВП на 19% за 30 років. У країнах OECD, якби рівень зайнятості людей 55+ зріс до новозеландських 50% (віку 65–69), ВВП зріс би на 14 % за десять років. [Детальніше...](#)

**У Бразилії за останні 12 років кількість працівників віком від 60 років зросла на 69%.** Наразі понад 8,5 млн осіб старше 60 років зайняті у різних секторах економіки: серед них 54% — чоловіки та 37% — жінки. Понад 50% працюючих пенсіонерів мають тільки початкову освіту, що свідчить про потребу в додатковому доході. Частина літніх залишаються активними з метою збереження фізичного та ментального здоров'я, проте основною рушійною силою є фінансова мотивація.



Серед викликів — упередженість роботодавців, брак професійного навчання для старших працівників, а також залежність від неформального сектора. [Детальніше...](#)

**У Бразилії працюють над легалізацію соціальних працівників**, які доглядають за літніми людьми. У 2024 року доглядальниками працювали близько 5,9 млн людей, з яких 79% працювали без реєстрації. По пит на доглядальників зростає через збільшення кількості літніх людей, зростання зайнятості серед жінок. [Детальніше...](#)

**У Сан-Паулу (Бразилія) пропонують відкрити денні центри для літніх людей у робочі години.** Соціальна програма денного догляду для осіб віком від 60 років передбачає функціонування закладів з 8:00 до 17:00, оснащених мінімальною медичною командою: щонайменше лікарем і дієтологом, а також іншими фахівцями охорони здоров'я. [Детальніше...](#)

## Італія

**В Італії зростає зайнятість у соціальних кооперативах – об'єднаннях, створених для зайнятості людей з інвалідністю.** Виробництво в кооперативах зросло на 6,3%, кількість працівників – на 13,8%. Кожен працівник, який працює у кооперативі, забезпечує заощадження для державного бюджету у розмірі 2 446 євро на рік.

Соціальні кооперативи — це особливий тип кооперативів, які виникли в Італії у 1990-х і мають на меті не просто отримання прибутку, а соціальну інтеграцію та працевлаштування людей, які опинилися у складній життєвій ситуації. Такі кооперативи можуть займатися дуже різною діяльністю — від сільського господарства й озеленення до прибирання, кейтерингу, ремесел, догляду за літніми чи соціальними послугами. Головна місія — створення робочих місць для людей з обмеженими можливостями, мігрантів, колишніх в'язнів, молоді, яка має труднощі з працевлаштуванням, тощо.

Прибуток, який отримують кооперативи, часто реінвестується у розвиток нових соціальних проєктів, навчання працівників, розширення зайнятості. Кооперативи сприяють зменшенню соціальної ізоляції та бідності. [Детальніше...](#)

**Робота з догляду за людьми є найпоширенішою незадекларованою роботою в Італії, яка продовжує старіти.** За людьми у віці безкоштовно доглядають понад 7 мільйонів людей (caregiver). Вони не отримують жодної підтримки від держави, але відіграють важливу роль у системі соціально-медичного забезпечення країни. Багато з них, особливо молоді, змушені залишити роботу для догляду за родичами. Для фінансування цієї роботи було створено фонд у розмірі 30 млн євро. Ситуація погіршиться до 2050 року, коли більш як третина населення Італії буде старше 65 років.

Багато жінок, які доглядають за родичами, змушені покинути роботу або скоротити робочий час, що призводить до втрати доходу та втрати для суспільства в цілому. [Детальніше...](#)

**В Італії обговорюється законопроект, який передбачає фінансові стимули для компаній, що найматимуть осіб з інвалідністю, а також запровадження**



ролі Disability Manager для організації доступного й зручного робочого середовища. Додатково планується створити національний рейтинг «віртуозних» підприємств за рівнем інклюзії. [Детальніше...](#)

## Австрія

**В Австрії люди з обмеженими можливостями можуть зменшити дефіцит на ринку праці та врятувати пенсійну систему.** На 100 людей, які йдуть на пенсію, припадає лише 65 нових робочих місць на ринку праці. [Детальніше...](#)

**В Австрії планують запроваджувати санкції до компаній за відмову від прийому на роботу пенсіонерів.** У 2004 році лише кожен четвертий у віці від 55 до 64 років працював (27,1%), у 2023 році це був вже більше половини (57,3%), що нижче, ніж в інших країнах. [Детальніше...](#)

**Австрія намагається підняти фактичний пенсійний вік і збільшити зайнятість працівників віком 60–64 роки.** У 2024 році зайнятість у віковій групі 60–64 була на рівні 22,8% серед жінок (≈76 000 із 340 000) і 45,6% серед чоловіків (≈150 000 із 330 000). Урядова мета — 50% до 2030-го. Згідно з дослідженням, підвищення пенсійного віку жінок додасть 61 тис працівниць (до 138 000).

Нині частка 60+ у підприємствах — лише 5%. Найбільший потенціал не використано в публічному управлінні, охороні здоров'я, торгівлі й виробництві.

[Детальніше...](#)

Сьогодні 30% середніх і великих компаній з щонайменше 20 працівниками (7 400 підприємств) не мають жодного співробітника 60+. [Детальніше...](#)

## США

**Дефіцит кваліфікованих працівників у США у військовій та цивільній морській галузі створює ризики для виконання оборонних і стратегічних завдань, особливо в умовах зростання глобальних загроз і конкуренції, зокрема з боку Китаю.** Значна частина працівників галузі старіє, а молодь неохоче обирає морські або технічні професії.

Зазначається важливість інвестицій у STEM-освіту (наука, технології, інженерія, математика), а також у безперервне підвищення кваліфікації та перекваліфікацію для відповідності сучасним вимогам виробництва, інженерії та цифрових технологій. [Детальніше...](#)

**У Сполучених Штатах молоді випускники у цьому році мають один з найважчих ринків праці за останні понад десять років.** Рівень безробіття серед людей віком від 22 до 27 років досягнув найвищого рівня за останні 12 років. Вище безробіття для молодих випускників також викликало питання про цінність вищої освіти. Хоча знайти роботу важко, більшість економістів вважають, що володіння ступенем все ще пропонує очевидні переваги на протязі життя. Випускники отримують вищу зарплату та зустрічають набагато менше безробіття протягом свого життя. [Детальніше...](#)



**Ford Motor** пропонує працівникам 4-денний робочий тиждень в офісі зі збереженням заробтної плати – це крок для підвищення продуктивності працівників та компанії. Нова політика почне діяти у вересні і буде стосуватись більшості глобального штату, але конкретну кількість не надано.

[Детальніше...](#)

**У США** головним фактором, що стримує ринок праці, є швидке старіння населення: понад 21% американців старші за 65 років. У 2025 році число пенсіонерів досягло рекордних 52,8 млн осіб (проти 39,6 млн у 2015-му), а щорічні виходи на пенсію сягнули 1,7 млн (у середньому 1,2 млн до пандемії). За такого темпу заміщення кожного місяця потрібно наймати близько 142 тис працівників лише для підтримання статистики зростання зайнятості.

Потенційні рішення включають стимулювання трудової міграції, довгострокові інвестиції в перепідготовку та адаптацію соцзахисту. [Детальніше...](#)

**У Сполучених Штатах Америки** через дефіцит вакансій для молоді без досвіду може загальмувати економічне зростання та знизити економічну інклюзію молодого покоління. Рівень безробіття серед випускників віком 22–27 років у березні 2025 року досяг 5,8% — найвищого показника за останні понад десять років (поза періодом пандемії). Загальний рівень безробіття по країні утримується на позначці 4,2%, але розрив між випускниками та середнім показником є найширшим за 30 років.

Основні чинники:

- Економічна невизначеність, спричинена торговельними суперечками та підвищенням тарифів за адміністрації Трампа, призвела до моделі «no-hire, no-fire», коли компанії утримують існуючий персонал і відкладають розширення найму.
- Швидке впровадження рішень на базі штучного інтелекту автоматизує традиційні позиції початкового рівня в ІТ, фінансах та юридичній сфері.
- Деградація цінності диплома: частка працівників із бакалаврським ступенем зросла з 26% у 1992 році до 45% сьогодні (за даними економіста JPMorgan), що посилює конкуренцію.

Сектори зростання зайнятості — охорона здоров'я, гостинність, державний сектор — не завжди вимагають чотирирічного ступеня. Натомість правничі, бухгалтерські та технологічні галузі сповільнили створення робочих місць. [Детальніше...](#)

**У Пенсильванії (США)** уряд намагається подолати кадровий дефіцит в машинобудуванні через професійне навчання – запроваджена програма Manufacturing PA Training-to-Career (MTTC).

Через MTTC Northampton Community College отримає грант у розмірі \$194 025 для впровадження курсів «Основи точного механічного оброблення» та «Основи CNC». У програму приймуть 30 студентів — як новачків з низьким рівнем доходу, обмеженими технічними навичками, безробітних або неповнолітніх поза школою, так і працівників із щонайменше роком досвіду. Успішні випускники отримають три визнані Національним інститутом навичок обробки металів сертифікати. [Детальніше...](#)

**У найближчі 1-5 років у США** можуть зникнути близько 50% початкових офісних посад через розвиток штучного інтелекту. Серед викликів для Федеральної резервної системи названо соціальні наслідки масової



автоматизації, відсутність інструментів для прямого втручання в ринок праці та ризику алгоритмічних упереджень. Водночас впровадження нових технологій може підвищити продуктивність компаній і прискорити інновації. [Детальніше...](#)

### **У США близько 20% дорослих (51,5 млн осіб) живуть з розладами психіки.**

Світова організація охорони здоров'я оцінює втрати від депресії й тривожності в \$1 трлн щорічно. Працівники з депресією пропускають у середньому на 8,7 робочих днів більше, ніж колеги без розладів.

Щоб знизити витрати, пропонують раннє втручання протягом перших 30 днів після травми, застосовуючи високотехнологічні інструменти: AI-скринінг, телемедицина, прогнозна аналітика, а також роль медичних кейсменеджерів, які оцінюють фізичні, емоційні й соціальні чинники ризику.

Серед викликів – стигма й дискримінація працівників із психічними проблемами, фінансові ризики для бізнесу та економіки. Водночас комплексні рішення обіцяють підвищити продуктивність, економічну інклюзію та згуртованість, зміцнити добробут і забезпечити стале зростання компаній, демонструючи, що піклування про працівника має ключову цінність.

[Детальніше...](#)

### **У США багато старшокласників покоління Gen Z почуваються неготовими до вибору подальшого шляху після школи.** Опитування понад 1 300 підлітків віком 16–18 років і їхніх батьків вказують на такі дані:

- 33% респондентів знають «багато» про здобуття ступеня бакалавра, 32% – про працевлаштування з гідною зарплатою;
- менше ніж 20% обізнані про альтернативні шляхи – сертифікаційні програми, стажування, військовоу службу.

Менше ніж 30 % школярів відчувають себе «дуже готовими» до будь-якої обраної траєкторії.

Фахівці закликають до побудови мережі «сервісів навігації кар'єри» та налагоджувати тіснішу взаємодію шкіл і роботодавців через стажування, курси та коригування університетських програм під потреби ринку праці.

Виклики та бар'єри:

- обмежений батьківський досвід;
- стрімке зростання варіантів освіти поза традиційним університетом;
- динамічний ринок праці й зростання студентської заборгованості. [Детальніше...](#)

## Хорватія

У Хорватії обговорюється можливість оплати робот бабусь і дідусів, які доглядають за онуками. Виплата за кожну дитину може складати 250 євро.

[Детальніше...](#)

### **У Хорватії спостерігається помітне зростання числа працюючих пенсіонерів.**

Станом на травень їх уже 36 106 осіб (на 735 більше, ніж у квітні – 35 371). Суттєво вплинув новий Закон про іноземців: відтепер юридичні особи мусять мати мінімальний оборот 10 000 євро (≈ 10 900 дол. США) за останні шість місяців, а фізичні – 15 000 євро (≈ 16 350 дол. США), щоб працевлаштувати іноземців. Оскільки багато заявок відхилили, роботодавці активніше звертаються до пенсіонерів, пропонуючи їм неповний робочий день.



Найбільше пенсіонерів зайнято у торгівлі та переробній промисловості. [Детальніше...](#)

## Чехія

**Молоде покоління в Чехії все частіше обирає альтернативні освітні траєкторії — наприклад, короткі професійні курси чи стажування замість класичної університетської освіти, — а також частіше змінює роботодавців і сфери діяльності.**

Для старших працівників створюють програми перекваліфікації, адже автоматизація та діджиталізація змушують багатьох оновлювати свої навички, щоб залишатися конкурентними.

Роботодавці шукають працівників із "гнучким мисленням", готових до змін, а також цінують soft skills нарівні з технічними знаннями. Зростає роль короткострокових контрактів і залучення пенсіонерів чи студентів до тимчасових проєктів для подолання кадрового дефіциту. [Детальніше...](#)

## Словенія

**В Словенії планують збільшити максимальний робочий час пенсіонерів до 85 годин на місяць, що дозволить більшу гнучкість у зайнятості.** Також пропонується збільшити максимальний річний дохід для такої роботи, повідомили у Міністерстві праці, сім'ї, соціальних справ та рівних можливостей Словенії. Але наразі бізнес не розглядає пенсіонерів як можливість подолання кадрового дефіциту. [Детальніше...](#)

## Індонезія

В Індонезії людям 55+ пропонують відкрити власний бізнес, викладати або консультиувати. [Детальніше...](#)

## Нідерланди

**У Нідерландах є велика кількість мігрантів, які можуть працювати, але зараз цього не роблять.** Ця група має великий потенціал, який залишається невикористаним. Рада з питань міграції рекомендує інвестувати в освіту та базові навички мігрантів, а також визнавати закордонні дипломи.

У Нідерландах є 330 тис невикористаних робочих місць серед мігрантів, що становить 75% від загальної кількості вакансій. Уряд Нідерландів зосереджується на обмеженні міграції працівників. [Детальніше...](#)

## Великобританія



Британські роботодавці все менше наймають людей і все більше використовують штучний інтелект (AI) для зниження витрат. Кількість оголошень для випускників зменшилася на 33% порівняно з попереднім роком і перебуває на найнижчому рівні за останні сім років. Велика Британія є винятком порівняно зі США та європейськими країнами, оскільки це єдина країна з меншою кількістю доступних робочих місць, ніж до пандемії. Нові учасники на ринку праці, такі як випускники, стикаються з викликами у забезпеченні першого кроку в кар'єрі через заміну робочих місць штучним інтелектом. [Детальніше...](#)

## Польща

У польському місті Колобжег відкрили бюро кар'єри для людей старше 55 років, де є можливість отримати професійну допомогу у трудовій активізації. Головною метою проекту є збільшення трудової активності серед пенсіонерів та створення умов для їх повернення на ринок праці. У рамках проекту можуть скористатися комплексною підтримкою 180 учасників, з яких 18 осіб отримають працевлаштування. Це вже восьме таке бюро в регіоні. [Детальніше...](#)

У Польщі з 30 червня стартує унікальний 15–18-місячний пілотний проєкт Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики (MRPiPS) зі скорочення робочого тижня. Учасники (представники бізнесу, органів місцевого самоврядування, фондів і профспілок) отримають змогу обрати один із трьох форматів: чотири дні по 8 годин (32 год.), чотири дні по 9 годин (36 год.) або чотири дні по 10 годин на тиждень, при цьому рівень зарплати працівників лишиться незмінним. [Детальніше...](#)

## Аргентина

В Аргентині люди старше 45 років, відомі як Baby Boomers, шукають можливість повернутися на ринок праці. Багато з них потребують додаткових навичок і навчання, щоб адаптувати свої профілі до нових вимог ринку та вимог компаній. Люди похилого віку мають вищий рівень зобов'язаності до роботи, а також вищий рівень адаптації та стійкості. Для успішного пошуку роботи їм рекомендується визначити, які інструменти їм можуть бути корисними для навчання. [Детальніше...](#)

## Греція

У Греції Міністерство праці прийняло законодавчу ініціативу щодо звільнення від Єдиного внеску солідарності працюючих пенсіонерів та «замороження» чинних ставок внеску, коли додаткова пенсійна виплата внаслідок продовження трудової діяльності виводить їх у вищу податкову шкалу.

Від сплати внеску будуть звільнені пенсіонери у разі виплат до €1,434. Пільгу можуть отримати до 110 тис пенсіонерів. [Детальніше...](#)



## Молдова

**Молдова, щоб мотивувати молодь до 35 років залишатись в країні, визначили мінімальну заробітну плату на рівні 3 тис лей (160 доларів).** Таку заробітну плату виплачуватимуть на підприємствах стратегічних галузей (електроніка, хімфарма, машинобудування, текстиль, будматеріали, харчова та креативна індустрія) впродовж 12 місяців. Очікується, що за два роки підтримку отримають близько 6 000 осіб. Фінансування передбачене з держбюджету.

[Детальніше...](#)

## Фінляндія

**Муніципальна влада у Фінляндії шукає шляхи інтеграції мігрантів на фоні жорсткої антиміграційної державної політики.** Муніципалітет Нарпес (9 600 жителів) відомий як одна з найбільших тепличних зон Фінляндії: тут вирощують 50% огірків і 60% томатів країни навіть у суворі зими. У теплицях працює чверть активного населення — переважно іноземці, яких приймають на зарплату 1,7-2,0 тис євро. Місцева влада оцінює частку мешканців іноземного походження в 22%. Вони проходять «інтеграційну програму»: курси фінської чи шведської (у цьому регіоні переважає шведська, якою розмовляють 5% фінів) та близько 100 годин занять з історії і культури Фінляндії. [Детальніше...](#)

## Бутан

**Бутан стимулює економічне зростання та реінтеграцію трудових мігрантів.** Близько 9% населення (приблизно 66 000 осіб) вже емігрували, 22% із них перебувають в Австралії для навчання та роботи, що загрожує серйозним дефіцитом кадрів і довгостроковими наслідками для країни.

Уряд запровадив Національну програму реінтеграції, під яку зареєструвалося 500 осіб, 170 із них повернулися, а 30 отримали тимчасове працевлаштування в різних відомствах. Програма передбачає аналіз потреб поверненців, їхнє консультування та пошук можливостей для самозайнятості й підприємництва (наприклад, відкриття будинків для літніх). Уряд також працює над створенням сприятливішого робочого середовища в державному секторі, зокрема полегшенням реадмісії колишніх державних службовців. [Детальніше...](#)

## Японія

**Японія, протистоячи швидкому старінню населення та дефіциту робочої сили, зосередилася на розширенні зайнятості людей віком від 65 років.** Основним інструментом став переглянутий до 2025 року «Закон про стабілізацію зайнятості літніх осіб», що зобов'язує компанії гарантувати працевлаштування до 65 років.



У 2022 році 25,2% японців віком 65+ були зайняті — другий показник серед великих економік після 37,3% у Південної Кореї (США — 18,7%, Канада — 14,4%, Великобританія — 11,3%, Німеччина — 8,9%, Італія — 5,3%, Франція — 4,2%). Понад половина літніх працівників працює через потребу в доході, а лише 15,8% — заради цікавості чи самореалізації.

Найважливіші виклики — низька якість робочих місць: автоматичне зниження заробітної плати після виходу на пенсію, невідповідність посад навичкам, недостатня гнучкість графіків, обмежені можливості телероботи й «гнучкого часу». Особлива увага потрібна старшим жінкам: близько 40% працюють неповний робочий тиждень, а частка нерегулярного працевлаштування з віком зростає. [Детальніше...](#)

**У Японія змогли підвищити рівень сплати пенсійних внесків у 2024 році до 78,6%** (плюс 0,9 п. п. порівняно з попереднім роком), а з урахуванням добровільних доплат за попередні два роки — до 84,5%. Це найвищий показник з моменту початку статистики в 2004 році. Ключова ініціатива – впровадження електронного подання заявок на пряме списання коштів з рахунку та оплати через смартфон-додатки, що значно підвищило зручність користування. Також надається інформаційна підтримка правил сплати внесків. [Детальніше...](#)

**У Японії з 2018 року кардинально змінилася система працевлаштування осіб із психічними розладами.** Тоді до обов'язкового розрахунку квоти працевлаштування інвалідів (раніше тільки з фізичними й інтелектуальними порушеннями) було додано й людей із психічними розладами, а загальна квота підвищилася з 2,0% до 2,2%. У результаті в 2023 році понад 55% нових працевлаштованих осіб з інвалідністю становили люди з психічними розладами. Основні виклики: стереотипи працедавців щодо «нестабільності» людей із психічними розладами, невміння адаптувати робоче місце та налагодити комунікацію. [Детальніше...](#)

**У Японії з квітня 2024 року вступили в дію нові норми закону про стабілізацію зайнятості літніх громадян:** усі роботодавці зобов'язані продовжувати найм бажаних працювати до 65 років. На тлі старіння населення це має запобігти дефіциту кадрів і зберегти професійний досвід на виробництві.

Водночас зростає кількість нещасних випадків серед старших працівників: у 2024 році в префектурі Нагано було зафіксовано 2,36 тис випадків трудових каліцтв.

Прикладом успішної практики є Miyata Almandite Industrial у селищі Міята (приблизно 140 працівників), де пенсійний вік підвищили з 60 до 65 років, а окремі співробітники працюють навіть після 70 років (найстарший — 78). У 2019 році підприємство відкрило другий цех з повним безбар'єрним обладнанням: **усунули всі поріжки, зробили світловиділені похилі підйоми, постійно ремонтують пошкодження підлог.** Щомісячно комісія з охорони праці проводить патрулювання та усуває «фактори ризику». Під керівництвом президента компанії Міцуйоші Шіми з моменту його призначення (понад 20 років) не сталося жодного нещасного випадку зі скутим страшними наслідками через падіння. Ця модель була відзначена Міносайоро і Національним агентством зайнятості як «підприємство з активної зайнятості літніх працівників». [Детальніше...](#)



## Марокко

**28% молодих людей у Марокко планують емігрувати (проти 20% у 2017 році).** Головною причиною міграційних намірів є безробіття: серед тих, хто хоча б «трохи» думає про переїзд, 54% спонукає пошук кращих можливостей працевлаштування, 12% – освітні або бізнес-перспективи, 10% – уникнути бідності, 4% – подорожі.

Серед ключових бар'єрів на внутрішньому ринку праці 34% молодих людей назвали невідповідність рівня підготовки вимогам роботодавців, 18% – брак практичного досвіду. Загалом 21% опитаних перебувають у пошуку першого або нового місця роботи. [Детальніше...](#)

## Китай

**У Китаї дедалі більше абітурієнтів і батьків звертаються до великих мовних моделей штучного інтелекту (AI) як до помічника під час вибору університету та спеціальності після складання національного іспиту гаокао.**

AI-моделі ефективно інтегрують інформацію про мінімальні балові пороги, популярність спеціальностей та тенденції працевлаштування, що значно скорочує час на пошук і аналіз даних у порівнянні з традиційними паперовими довідниками. Водночас експерт рекомендує використовувати спеціалізовані вузькоспрямовані платформи, які заявляють про перевірені джерела, а не універсальні моделі з потенційно недостовірними або нерелевантними даними. [Детальніше...](#)

**У Китаї штучний інтелект (ШІ) оголошено серцевиною революції наукових досліджень.** Створюються інтегровані національні лабораторії і стратегічні наукові центри, запускають великі проекти у галузі загального ШІ, мозкоподібних обчислень і нейросимвольних систем. До квітня 2025 року Китай подав понад 1,57 млн патентних заявок у сфері ШІ, що становить 38,6% світового обсягу. [Детальніше...](#)

\* \* \*

*Дослідження проведено Конфедерацією роботодавців України в рамках проекту «Створення консультативної системи щодо інтеграції осіб з інвалідністю на робочі місця», який реалізується за підтримки Проекту Міжнародної організації праці за фінансування Уряду Бельгії «Підтримка МОП України: запобігання трудової експлуатації та торгівлі людьми, підтримка розвитку підприємництва та інституційна підтримка соціальних партнерів» та Проекту Міжнародної організації праці «Сприяння інклюзивному та сталому відновленню в Україні через соціальний діалог».*