



Міжнародна
організація
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ
РОБОТОДАВЦІВ
УКРАЇНИ

 **РАЗОМ**



Belgium

partner in development



Огляд національної та міжнародної практики підвищення рівня інклюзивності на ринку праці

Липень – серпень 2025



Цей випуск охоплює липень-серпень 2025 року й аналізує понад 120 урядових рішень, досліджень та корпоративних кейсів з України, Німеччини, Франції, Польщі, США, Китаю, Японії.

Національна мережа «РАЗОМ»

Конфедерація роботодавців України створює консультативну систему бізнесу зі сприяння зайнятості людей з інвалідністю.

Система включає практичні посібники: з працевлаштування людей з інвалідністю, з розробки політики створення умов для найму людей з інвалідністю та інтеграції таких працівників в колективах, а також послугу з розробки політики інклюзії на робочому місці. 4 та 7 липня відбувся пілотний тренінг щодо розробки та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю у якому взяли участь фахівці мережі мультимаркетів «Аврора», Кернел, Укрзалізниця, КиївСтар, Епіцентр, МТП «Південний», Чернігівавтосервіс та інш.

Зовсім скоро послуга з розробки політики інклюзії буде доступна для членів Конфедерації роботодавців України, учасників національної мережі «Разом» та інших підприємств.

«Керівники та HR-фахівці підприємств під час тренінгу отримали практичні поради щодо створення інклюзивного середовища на підприємстві та дізнались більше про державну підтримку роботодавців при працевлаштуванні осіб з інвалідністю та відповідальність за порушення відповідного законодавства. Особливу увагу приділяється бар'єрам, викликам, стереотипам та упередженням, з якими зіштовхуються роботодавці під час працевлаштування осіб з інвалідністю та створення інклюзивного середовища», – відзначила Оксана Медведська.

Вона відзначила, що розуміння питання найму людей з інвалідністю трансформувалось із забезпечення соціальної справедливості та рівності прав до розумної стратегічної інвестиції, яка приносить відчутні економічні та конкурентні переваги будь-якому підприємству. Україна переходить від моделі допомоги до моделі інвестицій в таланти.

Під час тренінгу детально розглядаються механізми державної підтримки роботодавців під час адаптації робочих місць для людей з інвалідністю, найбільш поширені практики підготовки колективу до нових працівників, які мають інвалідність, детальні рекомендації про створення єдиної політики і її впровадження.

Тренінг розроблено Конфедерацією роботодавців України в рамках проєкту «Створення консультативної системи щодо інтеграції осіб з інвалідністю на



робочі місця», який реалізується за підтримки Проєкту 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 Проєкту Міжнародної організації праці «Сприяння інклюзивному та сталому відновленню в Україні через соціальний діалог». [Детальніше...](#)

Конфедерація роботодавців України на HR-конференції представила перший в Україні навчальний курс з розробки внутрішньої політики для адаптації працівників, які мають інвалідність. Курс орієнтований на керівників підприємств та HR-фахівців. Про можливості платформи «Разом» розповіла Олена Степаненко, експерт Конфедерації роботодавців України під час бізнес-кави, яку організувала Премія HR-бренд. Захід об'єднав HR-директорів та CEO провідних компаній.

Олена Степаненко розповіла про [Платформу «Разом»](#), на якій розміщено найбільш повний практичний посібник з працевлаштування людей з інвалідністю. Цьогоріч на Платформі буде опубліковано рекомендації з розробки та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю, які мають допомогти працівникам з інвалідністю адаптуватись на робочому місці, а колективу – налагодити ефективну співпрацю з новими членами команди. Навчальний курс та Рекомендації розроблені в рамках проєкту Конфедерації роботодавців України «Створення консультативної системи щодо інтеграції осіб з інвалідністю на робочі місця», який реалізується за підтримки Проєкту 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 Проєкту Міжнародної організації праці «Сприяння інклюзивному та сталому відновленню в Україні через соціальний діалог».

«Працівники, які мають інвалідність, більш віддані своїм компаніям і старанніше виконують свою роботу. Плинність кадрів серед працівників з інвалідністю вдвічі менша, ніж загалом по підприємству – це показує опитування Конфедерації роботодавців», – розповіла Олена Степаненко.

«Приємно бачити, що принцип DEI – різноманіття, рівність та інклюзія – стає частиною нової культури: від великих міжнародних компаній до малого бізнесу. Це про рівні й справедливі умови для будь-кого: молоді, вікових кандидатів, молодих мам, людей з інвалідністю, ветеранів. Ці підходи змінюють не лише команди та корпоративну культуру, а й ринок праці та культуру країни. DEI формує довіру і дає можливість кожному бути почутим», – сказала Лариса Онипко, лідерка Премії HR-бренд.

«Всі українці, які мають бажання працювати, повинні мати можливість знайти гідну роботу. За оцінками Конфедерації роботодавців, в Україні близько 3 мільйонів людей можуть вийти на ринок праці. Це дозволить знизити дефіцит



на ринку праці. А для українців, які знайдуть роботу, отримають можливість для гідного життя», – зазначила Оксана Медведська, виконавчий директор Конфедерації роботодавців України. [Детальніше...](#)

Представники Міжнародної організації праці провели тренінг «Системна стійкість: зміцнення економіки через розвиток ринку». Від Конфедерації роботодавців України участь у тренінгу взяв Радник Конфедерації Родіон Колишко.

Цей захід був присвячений підходу «Market Systems Development» (MSD) – системному підходу до розвитку ринкових систем, який допомагає створювати ефективну, стійку та інклюзивну економіку, особливо в умовах відновлення після війни.

У заході взяли участь члени Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій Верховної Ради України, представники Міністерства освіти і науки України, Державної служби зайнятості, соціальних партнерів, місцевої влади та громадських організацій. [Детальніше...](#)

Офіс Міжнародної організації праці в Україні провів валідаційний онлайн-семинар «Аналіз миру та конфлікту». Під час заходу було презентовано дослідження щодо впливу війни на сферу праці та соціальний діалог в Україні.

Ключові висновки дослідження представив Ендрю Рассел (Endrew Russel), Старший фахівець із глобального розвитку Міжнародної організації праці, який понад 30 років працював у складних, конфліктних і перехідних суспільствах, досліджуючи вплив конфліктів на сферу праці.

Під час обговорення результатів дослідження експерт Конфедерації роботодавців України Олена Степаненко, зокрема, наголосила, що Конфедерація роботодавців України, не чекаючи настання мирних умов, розробляє курс для роботодавців, які тільки-но започаткували свій бізнес або планують це зробити. «Наш багаторічний досвід роботи переконує, що отримання роботодавцями систематизованих знань про організацію трудових відносин, основи соціального діалогу убезпечать їх від багатьох помилок та дадуть можливість зосередитися більше на питаннях відновлення країни ніж відповідаючи за порушення у сфері праці».

Радник Конфедерації роботодавців України Родіон Колишко, коментуючи результати дослідження, наголосив на важливості врахування питання вирішення колективних трудових спорів та обов'язкового залучення представників органів влади із стратегічним баченням розвитку економічної та соціальної системи повоєнної України. [Детальніше...](#)



Експерти Конфедерації роботодавців України взяли участь у четвертій Конференції з питань відновлення України (URC2025), яка пройшла у Римі 10-11 липня 2025 р.

У рамках URC2025 під час панельної дискусії «Просування відновлення, орієнтованого на людину, через інклюзивні ринки праці, захист умов праці та ефективні трудові відносини», заступниця Генерального директора МОП Селеста Дрейк наголосила: «Держава має всі інструменти, щоб підвищити стандарти гідної праці та якісної зайнятості. Контракти на реконструкцію мають відповідати трудовим стандартам, а соціальні гарантії – охоплювати всі інвестиції у відновлення, незалежно від того, чи вони державні, або приватні».

Гідна праця, розвиток навичок, турбота про працівників, залучення жінок, молоді, ВПО, ветеранів та осіб з інвалідністю – усе це має бути в центрі економічного відновлення України.

Участь у конференції взяли представники Конфедерації роботодавців України: Оксана Медведська, виконавчий директор Конфедерації роботодавців України та Олена Степаненко експерт Конфедерації роботодавців. [Детальніше...](#)

Представники Конфедерації роботодавців України взяли участь у тренінгу «На шляху до рівної оплати: ключові поняття та практичні підходи», проведений Міжнародною організацією праці.

«Рівна оплата – це не просто політична мета. Це основа післявоєнного відновлення України та її євроінтеграції», – зазначила Аїда Ліндмаєр, директорка Офісу МОП в Україні, відкриваючи навчання з гендерної рівності в оплаті праці.

Під час тренінгу учасники вивчали міжнародні підходи й юридичні інструменти, зокрема Конвенцію МОП № 100 та Директиву ЄС про прозорість оплати праці (2023/970), а також практичні механізми: гендерно-нейтральну оцінку роботи, колективні переговори тощо. Також учасники змогли ознайомитися з міжнародними прикладами, передовою практикою та чинним законодавством, успішно впровадженим на рівні ЄС, національному та місцевому рівнях, які застосовують принцип рівної оплати праці та отримали практичні рекомендації щодо просування цього принципу, спираючись на аналіз конкретних прикладів та отриманий досвід.

Навчання проходило частково онлайн, а завершальний етап відбувся очно в Міжнародному навчальному центрі МОП (ITC/IL0) у Турині, Італія.

Участь у тренінгу взяли представники уряду, організацій профспілок та роботодавців України та колег з Молдови .

Від Конфедерації участь у тренінгу взяла виконавча директорка Оксана Медведська. [Детальніше...](#)



Україна

Скорочення офісних працівників – це початок нового тренду в Україні. Про це заявив Олексій Мірошніченко, президент Конфедерації роботодавців України у інтерв'ю телеканалу «Суспільне», коментуючи скорочення офісних працівників у двох великих компаніях – «Укрзалізниця» та «Новій пошті».

До кінця 2025 року «Укрзалізниця» планує скоротити щонайменше 25% адміністративного управлінського персоналу. Також про скорочення персоналу з офісів оголосила ще одна компанія – «Нова пошта». У результаті змін половина з 7 000 офісних працівників компанії можуть втратити роботу чи перейти ближче до посилок. [Детальніше...](#)

Демографічний спад і шкільна міграція: виклики для освіти в Україні

На Вінниччині кількість учнів у школах за три роки знизилася з 166,4 тис. у 2021/2022 до 158,7 тис. у 2024/2025 навчальному році. Загалом за даними Держстату, на початок 2024/2025 року в українські школи ходили лише 3,74 млн дітей – мінімум за останні 30 років. Одночасно Міністерство освіти фіксує понад 345 тис. (9,3%) школярів, які навчаються за кордоном у сімейній формі або дистанційно, а дослідження ЮНЕСКО вказує на 665 тис. дітей у ЄС (екстраполяція – до 720 тис.). За даними УВКБ ООН, 1,4 млн переміщених українських дітей (3–17 років) нині проживають у Німеччині, Польщі, Чехії та Великій Британії.

Головні ризики: демографічний спад, пожвавлена міграція старшокласників через безпеку, страх мобілізації, війна, економічна невизначеність. Ланцюгова реакція серед підлітків підсилює відтік обох статей порівну (різниця у випускних класах до 10%). Через це вступників до вишів України у 2024 році було лише 197 тис. – найнижчий показник за дев'ять років.

Серед ініціатив: сімейна форма навчання за кордоном, приватні дистанційні школи, онлайн-програми, а на регіональному рівні – нові дистанційні курси, співпраця з міжнародними освітніми платформами та створення інноваційних центрів. Деякі виші запускають заходи для залучення абітурієнтів із-за кордону.

Без комплексної державної та регіональної політики із підтримки учнів і вчителів, модернізації шкільної мережі й мотивації молоді залишатися в Україні, критично поглиблюватиметься дефіцит людського капіталу, що загрожує сталому розвитку, економічній інклюзії й конкурентоспроможності країни.

[Детальніше...](#)



Проблеми працевлаштування українських ветеранів і пропозиції підтримки

Згідно з дослідженням Міністерства у справах ветеранів, 57 % демобілізованих ветеранів стикнулися з бар'єрами працевлаштування (27 % – не мали проблем, 4 % – не змогли відповісти, 12 % – не шукали роботу). Основні виклики – низькі зарплати, проблеми з фізичним здоров'ям та психоемоційним станом; майже 25 % ветеранів вказали на дискримінацію під час пошуку роботи.

У процесі служби ветерани здобули вміння, що цінують роботодавці: адаптивність (73 %), домедична допомога (67,4 %), робота в команді (66,5 %) та менеджерські навички (64,6 %). Наразі найактуальніша підтримка – перенавчання (50 %), запровадження квот (49,7 %), додаткова освіта, психологічна допомога і допомога в працевлаштуванні (по 45 % кожна).

Серед діючих ініціатив роботодавців: програми перенавчання (32,9 %), гнучкий графік (22,6 %) та психологічна підтримка (21,9 %). Проте 34,2 % компаній не мають або вважають неефективними свої програми для ветеранів.

Посилення системи квот, розвиток професійного перенавчання та психологічної допомоги можуть підвищити економічну інклюзію ветеранів, покращити їхній добробут і зміцнити соціальну згуртованість в умовах відновлення країни. [Детальніше...](#)

Старіння населення й дефіцит кадрів в Україні: боротьба з ейджизмом як ключ до відновлення економіки

Глибока демографічна криза в Україні суттєво впливає на ринок праці. Частка громадян віком від 65 років зростає з 12 % у 1991 році до 18 % у 2021-му, а в 2024 році сягнула вже 22 %. Через війну та низькі показники народжуваності, за прогнозами демографів, населення може скоротитися до 28,9 млн осіб до 2041 року та до 25,2 млн до 2051 року.

За даними Мінсоцполітики, 74 % роботодавців відчувають кадровий дефіцит, а середній розрив у штаті становить приблизно 15 %. Для повноцінного відновлення економіки необхідно залучити додатково 4–5 млн працівників. Головна ініціатива держави — подолання ейджизму: 69 % чоловіків і 67 % жінок віком 50+ стикалися з дискримінацією під час пошуку роботи. Представники влади закликають забезпечити рівні умови для всіх вікових груп, аби долучити старших українців до активного ринку праці.

Серед викликів виділяються тривала війна, зменшення робочого ресурсу та стереотипний підхід роботодавців. Натомість запропоновані практичні рішення — антивікова політика в компаніях, гнучкі умови праці та інформаційна підтримка старших претендентів. [Детальніше...](#)



Сезонна зайнятість в Україні: Одеса б'є рекорди, Карпати відстають

В Одесі в червні 2025 року кількість оголошень про сезонну роботу зросла майже на 80% порівняно з червнем 2024-го. Медіанна зарплата працівників у готельно-ресторанній сфері підвищилася на 17%. На одну вакансію надходить у середньому 42 відгуки. Найпопулярніші позиції — «Початок кар'єри», офіціанти та продавці.

Натомість у Карпатському регіоні (Ворохта, Яремче, Славське, Рахів, Верховина, Синевир тощо) кількість сезонних вакансій упала на 25%, а рівень оплати праці знизився пропорційно. Попит на роботу лишається суттєвим — в середньому по 12 відгуків на одну пропозицію.

Прямі державні або місцеві ініціативи в матеріалі не згадані, натомість найважливішим драйвером зростання виступає відновлення внутрішнього туризму та активність готельно-ресторанного бізнесу. Гостра конкуренція за кадри в Одесі свідчить про позитивну динаміку економічної активності та підвищення платоспроможності регіону. У Карпатах, попри зниження кількості вакансій, збереження двозначного зацікавлення працівників дозволяє місцевому бізнесу тримати кадровий ресурс.

Пожвавлення ринку сезонної праці в Україні сприяє економічній інклюзії, стимулює внутрішній туризм і поліпшує добробут населення. Різностямовані регіональні тренди відіграють ключову роль у забезпеченні сталого розвитку туристичних територій. [Детальніше...](#)

Стратегічна міграційна політика як відповідь на кадровий дефіцит в Україні

Нині близько 7 млн українців перебувають за кордоном, і до 70% із них, за оцінками експертів, не повернуться після перемоги.

Для компенсації дефіциту на ринку праці запропоновані ініціативи:

- Розробка та ухвалення нової Стратегії міграційної політики до 2035 року – спільна робота Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, Інституту демографії НАН та Міжнародного фонду «Відродження».
- Жорсткий державний контроль: фільтрація за країнами походження та участь СБУ у визначенні безпечних для працівників держав.
- Соціалізація мігрантів через мовні курси, житлові програми й адаптаційні заходи, відповідальність роботодавців за інтеграцію.
- Сфокусувати залучення працівників із країн Центральної Азії (зокрема Узбекистан) та інших держав із високим потенціалом трудових ресурсів.

Ризики та бар'єри:

- Можливі внутрішні конфлікти, культурні та релігійні розбіжності.



- Високий мовний бар'єр і потреба в професійній підготовці.

Упровадження продуманої міграційної політики може стати ключем до відновлення української економіки, сприяти сталому розвитку, посиленню економічної інклюзії, підвищенню добробуту та згуртованості суспільства.

[Детальніше...](#)

Відтік медсестер та розвиток людського капіталу – ключові виклики української медицини

Україні пропонують адаптувати досвід Норвегії у подоланні дефіциту медсестер. У Норвегії використовують штучний інтелект там, де можна замінити медпрацівника. В

Україні вже розроблено стратегію розвитку медсестринства, однак необхідні додаткові стимули для вступу в професію та утримання діючих кадрів. Передбачається закрити не лише поточні вакансії, а й ті, що можуть з'явитися через відтік фахівців.

Запровадження комплексної стратегії з розвитку та мотивації медичного персоналу, поєднане з економічною підтримкою сфери та прозорим діалогом, здатне посилити стійкість системи охорони здоров'я, сприяти економічній інклюзії та підвищенню рівня життя громадян. [Детальніше...](#)

Кадровий дефіцит в Україні стимулює гнучкість і інклюзію на ринку праці

Розвиток ринку праці України в умовах гострого дефіциту кваліфікованих «блакитних комірців» відбувається через еміграцію, мобілізацію та старіння населення. Слюсарі, зварювальники, електрики, водії й навіть менеджери з продажу перебувають у дефіциті, й держава разом із бізнесом конкурують за таких фахівців.

Корпоративні ініціативи (OLX Робота, ЮРІЯ-ФАРМ, Voichak trading house) змінюють кадрові вимоги: роботодавці відкриті до кандидатів 45+, пенсіонерів і жінок у «чоловічих» професіях, автоматизують фізичні процеси там, де через гендерні або вікові обмеження працюють машини. Кількість вакансій з параметром «підходить особам пенсійного віку» на платформі OLX Робота зросла до 54 000 (плюс 33% порівняно з 2023), а в I кварталі 2025 додано ще 20 000 оголошень (~548 \$).

Зарплатні очікування кандидатів зросли: 30% вважають прийнятною 30–50 тис. грн (~822–1 370 \$), 29% – 20–30 тис. грн (~548–822 \$), 25% – понад 50 тис. грн (>1 370 \$). Натомість середня пропозиція роботодавців становить 22 500 грн (~616 \$).

Серед ризиків — демографічний спад, структурна диспропорція між «білими» і «блакитними комірцями», недостатня привабливість професій для молоді.



Практичні рішення включають гнучкі графіки, прозорі умови, програми перекваліфікації, державно-приватне партнерство для працевлаштування ветеранів, людей з інвалідністю та молодих батьків. [Детальніше...](#)

Світові тенденції

Штучний інтелект спричиняє масштабні скорочення у світовому технологічному секторі

За даними Trueup Tech Layoff Tracker, у 2025 році через ШІ було скорочено понад 77 000 позицій (у середньому 495 осіб на день; торік – 653/день). Лідери ринку оголосили такі звільнення: Microsoft – 6 000 фахівців (інженери, маркетологи, юристи, дослідники), IBM – 8 000 працівників HR, Google – 10 000, Salesforce – 700, а також значні скорочення в Klarna і Duolingo.

Прогнози Всесвітнього економічного форуму свідчать, що ШІ ліквідує 92 млн робочих місць, але водночас створить 170 млн нових можливостей. Однак багатьом тридцятирічним працівникам важко перекваліфікуватися, адже конкретних програм мало: Ikea пропонує звільненим кол-центрам навчитися дизайну інтер'єрів, IBM взялася підготувати 2 млн осіб до роботи з ШІ.

Серед викликів – відсутність централізованих стратегій перекваліфікації, ризик посилення нерівності (насамперед для початкових/низькокваліфікованих позицій) та невизначеність щоденних гарантій зайнятості.

Без системних державних і корпоративних ініціатив із перенавчання й підтримки вразливих груп технологічна трансформація може призвести до зростання соціальної нерівності, підірвати економічну інклюзію та добробут мільйонів працівників. [Детальніше...](#)

Зростання міжнародної міграції: глобальні та регіональні тренди

У 2024 році загальна чисельність міжнародних мігрантів у світі досягла 304 млн осіб – удвічі більше, ніж 1990 року.

- Країни Перської затоки (Катар, ОАЕ, Кувейт) лідирують за часткою іноземців у населенні. У Катарі 76,7% жителів – мігранти. Цей показник відображає високу залежність від іноземної робочої сили в нафтогазовому секторі та будівництві.
- Маленькі, але фінансово потужні держави – Монако, Ліхтенштейн та Андорра – теж мають надзвичайно високі долі мігрантів як важливі туристичні і банківські центри.



- За абсолютною чисельністю лідирують США: 52,4 млн осіб, або 15,2% населення. Україна в цьому рейтингу на 50-му місці з часткою мігрантів 13,4%. [Детальніше...](#)

Нерівномірна готовність країн до освітніх викликів штучного інтелекту

Дослідження Університету Джорджії проаналізувало національні стратегії розвитку штучного інтелекту в 50 країнах із особливим акцентом на освіту та ринок праці. Основний фокус – підготовка майбутньої робочої сили до змін, спричинених ШІ.

- Ключові дані:
 - 65 % учнів початкової школи, за оцінками, працюватимуть у професіях, які сьогодні не існують.
 - Лише 13 із 50 країн надали високий пріоритет освітнім ініціативам зі ШІ (серед них 11 європейських, а також Мексика й Австралія).
- Ініціативи та підходи:
 - Європейські лідери, Мексика й Австралія створили культуру навчання впродовж життя.
 - Німеччина популяризує ШІ серед усіх вікових груп.
 - Іспанія вводить базові знання про ШІ вже в дитсадках.
 - Багато країн приділяють увагу вищій освіті, галузевим програмам і стажуванням.
- Виклики та бар'єри:
 - Нерівномірний рівень готовності: США мають лише середній пріоритет з освітніх аспектів ШІ.
 - Вразливі групи (люди похилого віку, безробітні, ті, хто позбавлений цифрового доступу) практично не охоплені програмами.
 - Дефіцит “м'яких навичок” (креативність, комунікація, співпраця), які є критично важливими для адаптації.

Нинішні підходи демонструють суттєву диспропорцію в підготовці робочої сили до ери ШІ. Системне включення технічних і соціально-емоційних компетенцій може посилити економічну інклюзію, підвищити конкурентоспроможність країн і сприяти більш сталій та згуртованій світовій спільноті. [Детальніше...](#)



Франція

Демографічна криза у Франції – рекордно низька народжуваність і старіння населення

У Франції зростає занепокоєння через поєднання двох тенденцій – стрімкого старіння населення та низької народжуваності, що досягла найнижчого рівня з часу Другої світової війни.

Аналітики з Fondapol підкреслюють, що хоча бажання молодих французів мати дітей залишається високим, перехід від наміру до реального народження дитини стає дедалі складнішим. Коефіцієнт народжуваності опустився нижче рівня простого відтворення поколінь (2,1 дитини на жінку), що веде до нестачі майбутніх платників соціальних внесків і поглиблення дефіциту пенсійного фонду.

Серед викликів – економічне навантаження на молоді родини, дефіцит соціальної інфраструктури (дитсадки, педіатрична допомога) і культурні бар'єри.

Без цілісної стратегії заохочення народжуваності – поєднання фінансових стимулів, доступного житла та розвинутої мережі догляду за дітьми – Франція ризикує зіткнутися із загрозливою нестачею робочої сили, зростанням навантаження на соціальну систему й послабленням економічного зростання.

[Детальніше...](#)

Подовження трудової активності літніх людей у Франції: наслідки пенсійної реформи та виклики ринку праці

У Франції зросла зайнятість людей віком від 50 до 64 років на тлі пенсійної реформи 2023 року, яка відсунула вік виходу на пенсію. За даними Dares, у 2023 році 58,4 % осіб 55–64 років мають роботу, а за 25 років рівень активності 50–64-річних зріс на 18 відсоткових пунктів. Серед 55-річних 80 % працюють без виплати пенсії, натомість 45 % людей 60–64 років активні (у 4 рази більше, ніж у 2000-х).

Політики та ініціативи включають поступове підвищення пенсійного віку, продовження страхового стажу та заохочення «cumul emploi-retraite» (одночасна робота й пенсія).

Серед викликів – висока фізична напруга на робочих місцях, недостатній розвиток безперервного навчання, цифрової грамотності й упередження щодо віку. Для збереження здоров'я та продуктивності необхідне адаптування робочих місць, гнучкі графіки, супровід професійних жестів і подолання ейджизму.



Триваліша трудова активність сениорів сприяє збільшенню бюджетних надходжень, підтримці психологічного й соціального добробуту, міжпоколінньому обміну досвідом та стійкому розвитку, за умови просування адаптивних політик і навичок довічного навчання. [Детальніше...](#)

США

Штучний інтелект може відновити середньокваліфіковані робочі місця після «китайського шоку»

Американський економіст Девід Г. Аутора (США), який досліджує світ праці й наслідки глобалізації та цифровізації для ринку, зазначив, що завдяки ШІ в США вже реалізована програма розширення прав медсестер (після додаткового річного тренінгу), що дозволяє їм призначати ліки й проводити діагностику без участі лікаря. Подібні дослідницькі ініціативи стимулюють використання потужних ІТ-інструментів у юриспруденції, розробці ПЗ, інженерії.

Зараз відбувається зникнення середньокваліфікованих посад та зростання вакансій «елітних» і некваліфікованих працівників.

Постійні втрати робочих місць у середньому сегменті; ті, хто працював у перекладі чи ілюстрації, опиняються під загрозою втрати доходу через можливості ШІ.

Відбувається упровадження ШІ для «доповнення» працівників експертного профілю, розвиток курсів перекваліфікації (наприклад, для розробників ПЗ із непрофільною освітою).

За умови збалансованого застосування ШІ та державної підтримки перекваліфікації описані рішення можуть сприяти економічній інклюзії, підвищенню рівня життя та гнучкості компаній, хоча трансформація буде нерівномірною й вимагатиме додаткових заходів соціального захисту.

[Детальніше...](#)

Зростання попиту на AI-стратегів серед керівників великих компаній

У США відчутно зростає потреба топ-менеджерів у фахівцях із впровадження та супроводу штучного інтелекту. Такі працівники зосереджуються на питаннях від вибору постачальників і визначення політик безпеки до навчання персоналу й підготовки до майбутніх проривів у галузі.

За рік попит на експертів із AI, які допомагають інтегрувати ChatGPT та «агентні» системи, збільшився настільки, що консультанти, як-от Гленн Хоппер із Мемфіса і Конор Греннан із Нью-Йоркського університету, мають багаторічні листи очікування. Accenture у 2023 році призначила свого першого Chief AI Officer – Лань Гуань – яка нині консулює сотні компаній.



Аналітика McKinsey показує, що у 2024 році 78% працівників у США використовували AI у роботі (проти 55% у 2023-му). PwC у травні виявила, що 88% топменеджерів мають намір збільшити AI-бюджети наступного року. Публічні компанії обговорювали «agentic AI» на 269 кварталних конференц-колах (проти 12 торік), за даними AlphaSense.

Серед викликів – неякісні дані («garbage in, garbage out»), високий рівень тривожності персоналу та ризик витоку конфіденційної інформації. Практичні рішення: введення «AI-перекладачів» для CEO, гнучкі політики безпеки й поступове залучення лідерів до hands-on досвіду з II.

Активне залучення AI-стратегів і створення спеціальних ролей сприятиме більш відповідальному впровадженню технологій, підвищенню конкурентоспроможності бізнесу, зниженню операційних ризиків та адаптації працівників до змін. [Детальніше...](#)

Штучний інтелект та роботизація залишають «важливих працівників» позаду

У Сполучених Штатах Америки зростає розрив у продуктивності між «важливою економікою» (робітники заводів, будівельники, монтажники систем опалення, вентиляції та кондиціонування) та білими комерціями: останні стали на 28 % продуктивнішими завдяки технологіям. Водночас мільйони вакансій у цій сфері залишаються невиконаними.

Керівник Ford Джим Фарлі на Aspen Ideas Festival звернув увагу на брак державних інвестицій у професійно-технічну освіту та недостатнє впровадження роботів і доповненої реальності для підвищення продуктивності «labor jobs». За його оцінкою, наразі лише близько 10 % операцій на заводах можна роботизувати, навіть із появою гуманоїдних роботів цей показник зріс би до 20 %.

Фарлі також навів приклад працівника заводу Ford у Німеччині, який креативно вирішив проблему з заклинюванням багажника, використавши велосипедну шину й дерев'яний брус. Це ілюструє, що люди все ще виконують завдання, недоступні роботам.

Серед викликів — суспільне знецінення робітничих професій і відсутність чіткого плану з перенавчання працівників у нову епоху ШІ. Фарлі закликає повернути увагу до trade schools і виробити корпоративні та державні ініціативи з підтримки «залишених позаду» робітників.

Потенційний вплив цих рішень: підвищення економічної інклюзії, зменшення кадрового дефіциту, покращення рівня життя та стійкості промисловості за умови синергії технологій і людської праці. [Детальніше...](#)



Штучний інтелект змінює ландшафт працевлаштування в рекламній галузі США

У США останні дані Бюро трудової статистики (BLS) за травень 2025 свідчать, що у рекламній, PR та суміжних послугах працюють 488 600 осіб, що на 2 100 менше ніж місяцем раніше та на 9,9 % (≈54 000 робочих місць) менше, ніж роком раніше.

BLS прогнозує зростання сектора на 8 % у 2023–2033 рр. (порівняно з 4 % у середньому по всіх галузях), при цьому скорочуватимуться транзакційні ролі (спеціалісти з ad operations, account strategists, advertising sales agents), а зростатиме потреба в управлінських і технічних позиціях: AI-етики, data-стратегі, інтегратори ШІ-платформ. Великі мережеві агентства вже проводять масові скорочення (WPO Media – до 45 % штату), а потенційне об'єднання Interpublic Group та Omnicom може поглибити ці тренди.

Ключові виклики: нестача кваліфікованих кадрів із гібридними навичками (ШІ-стратегія, дата-література, client management), опір працівників (≈11 %), невпевненість у надійності автоматичних рішень. Ініціативи з підготовки кадрів: Gen AI Academy пропонує курси для корпорацій і індивідуалів; поінформованість щодо ChatGPT, Claude тощо.

Перебудова ролей під впливом ШІ може зміцнити стратегічні й клієнтські функції, підвищити конкурентоспроможність агентств та сприяти сталому цифровому розвитку галузі за рахунок інвестицій у людський капітал, водночас потребуючи заходів із перекваліфікації та зміцнення культури «людина в ланцюжку» для забезпечення довіри та інклюзії. [Детальніше...](#)

Безкоштовна програма в Детройті підтримує повернення жінок на ринок праці

У США в окрузі Детройт, штат Мічиган, організація Geshar Human Services реалізує програму Women to Work — безкоштовний чотиритижневий курс для жінок, які прагнуть повернутися до роботи. Ініціатива діє з 1980-х років і охоплює заняття двічі на тиждень. У фокусі — практичні навички (написання резюме, робота з LinkedIn, комп'ютерні курси для підвищення цифрової грамотності) та емоційна підтримка (стратегії подолання стресу, пояснення розривів у трудовій біографії).

За словами директора програм із працевлаштування Jason Charnas, учасниці мають різний досвід — від власниць дипломів бакалавра й магістра до тих, хто довгий час займався доглядом за рідними. Спільне навчання створює підтримуюче середовище й усуває відчуття ізоляції. [Детальніше...](#)



Американські письменники вимагають від видавництв припинити використання ШІ для створення книг

У США понад 70 відомих авторів, зокрема Деніс Ліхейн, Грегорі Магуайр та Лорен Грофф, оприлюднили відкритого листа до «великих п'яти» видавництв (Penguin, Random House, HarperCollins, Simon & Schuster, Hachette Book Group, Macmillan) з вимогою ніколи не публікувати книги, створені машинами. Лист отримав понад 1 100 підписів менш ніж за 24 години. Автори просять видавництва:

- не використовувати ШІ на основі захищеного авторським правом контенту без згоди й компенсації письменникам;
- не замінювати працівників видавництв ШІ-інструментами;
- залучати лише живих людей до озвучення аудіокниг.

Аудіоплатформа Audible оголосила партнерство для масштабування ШІ-озвучки й перекладів, що істотно загрожує ринку голосових акторів та перекладачів.

Відповіддю на це стали AI-опції в контрактах, які забороняють включати тексти до тренувальних датасетів без згоди. Проте організатори звернення вважають, що видавництва повинні запровадити суворіші запобіжники.

Ініціатива може захистити інтелектуальні права, зберегти робочі місця та підвищити якість літератури. Водночас це сприятиме економічній інклюзії митців, стійкому розвитку видавничої галузі та збереженню різноманіття художніх творів. [Детальніше...](#)

Робота як джерело підтримки та стресу: психічне здоров'я працівників у США

У США дослідження Inmar Intelligence серед 1 тис працівників виявило майже рівний розподіл оцінок впливу роботи на психічне здоров'я: 34 % респондентів вказали позитивний ефект, тоді як 33 % назвали робоче середовище джерелом тиску. Компанія наголошує на необхідності свідомого лідерства, чіткості в комунікації та підтримки з боку менеджменту як ключових факторів покращення благополуччя співробітників.

Підтвердження цієї тенденції дали й інші дослідження: університет Саймона Фрейзера у травні 2024 року встановив, що в сприятливому середовищі на 55 % збільшується ймовірність обговорення працівником проблем психічного здоров'я, тоді як закритість спричиняє зростання кількості відсутностей, тривожності та зниження продуктивності.



За даними Business Group on Health, 93 % із 131 глобального роботодавця планують утримати або розширити програми добробуту в 2025 році, при цьому майже половина пріоритетизує психічне здоров'я. Серед найпоширеніших ініціатив – програми допомоги працівникам (EAP), тренінги з управління стресом, стійкості та майндфулнесу. [Детальніше...](#)

Німеччина

Податкові пільги для пенсіонерів у Німеччині: "Aktivrente" стимулює часткову зайнятість

У Німеччині анонсовано законодавчу ініціативу "Aktivrente", яка дозволяє людям, що досягли звичайного пенсійного віку (66 років і більше), продовжувати працювати з істотними податковими пільгами. За проектом, пенсіонер може щомісяця отримувати до 2 000 € (≈2 174 \$) додаткового брутто-доходу без податку на прибуток, сплачуючи лише внески на медичне та доглядове страхування.

"Інструмент Aktivrente" здатен збільшити трудову пропозицію серед літніх працівників, зменшити дефіцит кадрів та підвищити добробут пенсіонерів. Утім успіх залежатиме від спрощення адміністративних процедур і розширення охоплення, щоб забезпечити економічну інклюзію та стійке зростання на ринку праці. [Детальніше...](#)

Інклюзивні програми працевлаштування людей з інвалідністю в Гамбурзі

У Гамбурзі діє низка державних і муніципальних ініціатив для підтримки людей з інвалідністю в працевлаштуванні. Головними інструментами є «Budget für Arbeit» (бюджет на працю) — програма, що надає справедливу оплату праці людям з обмеженими можливостями, та Інтеграційне відомство (Integrationsamt), яке фінансує та забезпечує вхід важко вразливих осіб на ринок праці.

Окрім цього, діють спеціалізовані заклади — робочі майстерні (Werkstätten) та «інші постачальники послуг», які пропонують різні форми зайнятості. Для осіб із психічними розладами передбачено окремі заходи соціальної участі, що допомагають адаптуватися в робочому середовищі. Фаховий супровід (Fachdienst) гарантує довгострокове збереження робочих місць і контролює умови праці важко вразливих працівників. [Детальніше...](#)



Італія

Італія планує видати майже півмільйона робочих віз для подолання демографічного дефіциту

У центрі матеріалу – Італія та її нова імміграційна ініціатива, спрямована на подолання гострої демографічної кризи та нестачі робочої сили. Уряд затвердив план видачі 497,6 тис робочих віз громадянам країн поза ЄС на 2026–2028 роки. Це рішення базується на прогнозах: у 2024 році смертність в Італії перевищила народжуваність на 281 тис осіб, а чисельність населення знизилася до 58,93 млн. Експерти наголошують, що для збереження нинішнього рівня населення до 2050 року країні необхідно залучити щонайменше 10 млн мігрантів.

В рамках плану уряд передбачив розподіл віз протягом трьох років, що дозволить як мінімум частково компенсувати скорочення робочої сили та пожвавити економічну активність у ключових секторах. Поки що відсутня деталізація щодо розподілу віз за професійними категоріями чи регіонами, а також інформація про підтримку соціальної та адаптаційної інфраструктури для новоприбулих.

Така масштабна візова програма може стати каталізатором економічного зростання, сприяти підвищенню рівня життя та соціальній інтеграції, але водночас потребуватиме додаткових заходів з адаптації мігрантів та розвитку соціальних сервісів. [Детальніше...](#)

Хорватія

Зростання кількості працевлаштованих пенсіонерів у Хорватії

У Хорватії стрімко зростає число пенсіонерів, які працюють на неповну ставку. Станом на травень 2025 року за даними Хорватського фонду пенсійного страхування (HZMO) таких осіб налічується 36 106, що на 735 більше, ніж у квітні (35 371).

Основні сфери зайнятості – торгівля та переробна промисловість.

Суттєвим чинником зростання стало посилення Закону про іноземців: відтепер роботодавці-юридичні особи мають мати мінімальний оборот 10 000 євро (≈10 900 USD) за пів року, фізичні – 15 000 євро (≈16 350 USD), через що відмови у дозволах на працевлаштування іноземців штовхають компанії до найму пенсіонерів. Нова редакція Закону про роботу та пенсії (ZOMO), що вступить у дію до липня 2024 року, передбачає дозвіл на повну зайнятість пенсіонерів з виплатою половини пенсії з січня 2026 року.



Серед викликів – податкові та бюджетні наслідки розширення зайнятості пенсіонерів, ризик виснаження пенсійного фонду та збереження якості робочих місць. Проте залучення досвідчених фахівців може пом'якшити кадровий дефіцит, підвищити економічну інклюзію, зміцнити добробут пенсіонерів і соціальну згуртованість, сприяючи сталому розвитку ринку праці. [Детальніше...](#)

Греція

Збільшення працевлаштування пенсіонерів у Греції завдяки зміні правил виплат

У Греції дедалі більше пенсіонерів, віком від 65 років і старше, повертаються на ринок праці, працюючи в приватному секторі на умовах повної зайнятості.

Від 1 січня 2024 року скасовано стандартне 30-відсоткове зменшення пенсії для працевлаштованих пенсіонерів: натомість вони сплачують 10 % внесок до фонду e-ЕФКА із зарплати. За цей період понад 230 000 пенсіонерів знову вийшли на роботу, із яких 20 777 найняті в січні–квітні 2024 року (дані інформаційної системи ЕРГАНН).

Важливими ініціативами є додаткова надбавка до пенсії в розмірі 0,77 % за кожен рік сплачених внесків та плановане “заморожування” Внеску солідарності (EAS) для працюючих пенсіонерів у новому трудовому законопроекті.

За даними ЕЛΣΤΑΤ, 65-річні техніки й офісні працівники виходять на пенсію в середньому у 59–60 років, а найпізніше — у майстрів та операторів машин (до 61,9 року). Рівень зайнятості людей 65+ зріс до 45,1 % у 2023 році проти 42,5 % торік та 53,1 % у середньому в ЄС.

Серед ключових бар'єрів — низькі пенсії, зростання цін на енергоносії та продукти. Повернення до роботи дає додатковий дохід пенсіонерам і водночас підтримує підприємства, які відчувають дефіцит кваліфікованих кадрів.

Отже, зміни стимулюють економічну активність старших громадян, підсилюють фінансову спроможність соціальних фондів і сприяють соціальній інтеграції людей зрілого віку. [Детальніше...](#)

Греція впроваджує нове трудове законодавство: 4-денний робочий тиждень, 13-годинний день та цифрова картка

Грецьким Урядом затверджено проєкт трудової реформи, що стосується умов праці, соціальних виплат і адміністрування трудових відносин. Основний фокус — працевлаштування та умови роботи, зокрема для працюючих пенсіонерів і всіх категорій найманих.



Ключові ініціативи:

- Зниження утримань «внеску солідарності» для пенсіонерів з основними виплатами до €1 434 (після підвищення пенсії вони звільняються від внеску навіть якщо перевищують цей поріг), а ті, хто вже сплачував 3 %, залишаються в існуючій шкалі.
- Встановлення максимуму щоденної зайнятості до 13 годин з надбавками: +20 % за 9-ту годину, +40 % з 10-ї до 13-ї; тижневий ліміт — 48 год.
- Легалізація 4-денної роботи (4×10 год) на весь рік.
- Спрощення найму: одне цифрове повідомлення замість чотирьох форм.
- «Fast track» контракт на роботу до 2 днів, що розблокує «нульові години» в готельно-ресторанній сфері й сферах подій.
- Можливість розбивати щорічну відпустку на частини за згодою з роботодавцем.
- Заборона одностороннього зменшення зарплат після впровадження цифрової картки праці.
- Посилення вимог з охорони праці: обов'язкові електронні журнали, технічні наглядачі для великих проєктів, навчання з першої допомоги, суворіші санкції за порушення.
- Розширення доступу до виплат при вагітності та пологах завдяки врахуванню послідовного стажу у різних фондах; виплати ацілковито не оподатковуються і не стягуються. [Детальніше...](#)

Рекордне повернення пенсіонерів до праці в Греції

У Греції з початку 2024 року спостерігається безпрецедентний повернення пенсіонерів на ринок праці. Зміни в законодавстві, запроваджені 1 січня 2024 року, дозволили пенсіонерам працювати без втрати 30% пенсії: натомість вони сплачують 10% від заробітку до фонду е-ЕФКА. За даними Інформаційної системи ЕРГАНН, у період січень–квітень 2024 року на посади віком 65+ було прийнято 20 777 людей, а з моменту реформи понад 230 000 пенсіонерів знову вийшли на роботу.

Найбільш активно працевлаштовуються технічні спеціалісти, офісні працівники та оператори промислового обладнання. Рівень зайнятості осіб 65+ у 2023 році зріс до 45,1% (у порівнянні з 42,5% роком раніше; середній показник ЄС – 53,1%).

Головними драйверами повернення стали дефіцит кадрів у приватному секторі, зростання цін на енергію та продукти, а також низькі розміри пенсій. Окрім звільнення від часткового утримання, працівники-пенсіонери отримують надбавку до пенсії 0,77% за кожен рік сплачених внесків, а



zareєстрованим до 1 434 € (~1 580 \$) отримувачам пенсій планують «заморозити» податок солідарності навіть при зростанні виплат.

На тлі зростання середньої тривалості життя і бажання зберегти соціальну активність така модель сприяє економічній інклюзії, підтримці фінансової стійкості сімей, наповненню соціальних фондів і зменшенню кадрового дефіциту. [Детальніше...](#)

Бразилія

Старші працівники оживлюють бразильський ринок праці

У Бразилії дедалі більше людей віком понад 60 років повертаються на ринок праці або відкривають власний бізнес.

Серед ініціатив і програм: професійна перепідготовка на базі SENAC та онлайн-курсах LinkedIn Learning, проєкт «Університет відкритий для третього віку», щорічний «Форум вікової різноманітності» в Бразилія, муніципальна програма «Нова праця» в Сан-Паулу. Корпоративні кейси: Banco do Brasil запроваджує квоти й тренінги з цифрової грамотності, а Sebrae фіксує зростання числа підприємців 60+ з 2022 року.

Розширення зайнятості літніх людей підвищує соціальну включеність і колективну згуртованість, сприяє сталому економічному розвитку та покращенню рівня життя, водночас допомагає компаніям використовувати цінний досвід і стратегічне мислення досвідчених працівників. [Детальніше...](#)

Велика Британія

Штучний інтелект скорочує вакансії для новачків у Британії

У Великій Британії автоматизація на базі ChatGPT й інших ШІ-рішень призвела до різкого зменшення початкових вакансій. Згідно з дослідженням пошукового сайту Adzuna, кількість пропозицій для стажистів, випускників та фахівців без досвіду впала на 31,9%, а їхній відсоток на ринку знизився з 29% до 25% порівняно з 2022 роком.

Однією з ключових ініціатив є план телекомкомпанії BT: до кінця десятиліття замінити штучним інтелектом 10 000 співробітників, які переважно обробляють дзвінки та діагностують мережі. Генеральний директор BT Еллісон Кіркбі визнає, що подальший розвиток ШІ може призвести до нових хвиль звільнень.

Експерт із ШІ-стартапу Anthropic Даріо Амодеї попереджає, що протягом наступних п'яти років автоматизація може ліквідувати половину всіх офісних посад початкового рівня, підвищивши світове безробіття на 20%. У цьому



контексті топменеджери Google DeepMind і Amazon також прогнозують закриття частини робочих місць, але запевняють, що з'являться нові, більш цінні професії.

Серед викликів – зростання безробіття серед молоді та нестача можливостей для перших кроків у кар'єрі. Водночас перехід на ШІ-інструменти може підвищити продуктивність бізнесу, вимагаючи одночасно нових навчальних програм і соціальних гарантій. У перспективі такі рішення можуть стати каталізатором для економічної інклюзії через створення нових напрямів праці й підвищення загального рівня добробуту. [Детальніше...](#)

Китай

У Китаї оприлюднили трирічний план для підвищення зайнятості людей з інвалідністю

У Китаї Державна рада оприлюднила трирічний план дій на 2025–2027 роки з метою розширення можливостей повноцінної та якісної зайнятості для людей з інвалідністю. У документі наголошується: уряди на всіх рівнях мають резервувати певну частку вакансій для цієї групи та підтримувати її підприємницьку ініціативу. Зокрема, пропонується надавати пільгові торгові точки на ринках або нічних ярмарках із зниженими орендними ставками.

Особлива увага приділяється випускникам вишів із інвалідністю й мешканцям сільської місцевості – їх вважають ключовими категоріями, які потребують додаткової підтримки. Місцева влада має організувати спеціалізовані ярмарки вакансій, покращити послуги з працевлаштування та регулярно відвідувати селян із інвалідністю. Їм пропонуватимуть тренінги з електронної комерції, стрімінгу, туризму й заохочуватимуть до роботи в службах доставки посилок.

План також акцентує на професійній підготовці: радять створити відповідні відділи у спеціалізованих школах, запровадити курси в ПТУ та проводити змагання професійних навичок для людей з інвалідністю. Окремий пункт стосується посилення моніторингу ринку праці й боротьби з незаконними практиками, що порушують їхні права. [Детальніше...](#)

Китайська безробіття стимулює молодь стати «full-time» онуками для догляду за старшими

У Китаї через глибоку кризу працевлаштування серед молоді дедалі більше юнаків і дівчат повертаються додому, щоб на повний робочий час доглядати за своїми дідусями чи бабусею. Основний фокус матеріалу — соціальне рішення проблеми високого рівня безробіття молоді (15,8 % серед 16–24-річних у міському середовищі) і водночас зростаючої самотності літніх людей.



— Досвід і практичні рішення: замість державних чи корпоративних програм ця ініціатива формується всередині сім'ї. Бездоглядні молоді люди, які не змогли знайти роботу (наприклад, 26-річна випускниця, що не склала іспит із цивільної служби), отримують від своїх дідусів щомісячну плату з пенсії близько 10 000 CNY (~1 400 USD), з яких 7 000 CNY (~980 USD) — їхній дохід. Менші пенсії (100 CNY, близько 14 USD) у селянських родинах ставлять під сумнів масштабність тренду.

— Виклики і бар'єри: нестабільність пенсійних виплат, нерівномірність ресурсів у сім'ях та питання довготривалого працевлаштування молоді.

— Роль молоді: турбота про здоров'я літніх (відвідування лікарень, контроль за прийомом ліків), емоційна підтримка, організація дозвілля (прогулянки, візити до кав'ярень). Це соціальне ноу-хау дозволяє зменшити витрати на професійних доглядальників і зміцнити міжпоколінні зв'язки.

Хоча тренд не замінює системних політик зайнятості, він сприяє економічній інклюзії молоді, зменшенню самотності літніх та посиленню сімейної солідарності, що може позитивно вплинути на добробут та соціальну згуртованість. [Детальніше...](#)

Південна Корея

Сертифікація підприємств за працевлаштування літніх працівників у Чхунчхонбуці

У Південній Кореї, у провінції Чхунчхонбук (округ Йондонг-гун), запроваджено спеціальну програму для стимулювання працевлаштування громадян віком від 60 років. Основна мета ініціативи – стримати наслідки прискореного старіння населення і збільшити зайнятість старшої вікової групи шляхом заохочення приватного бізнесу.

До участі допускаються компанії з головним офісом або основним виробництвом у провінції, які працюють не менше року, мають щонайменше 5 постійних працівників і серед них – щонайменше 2 особи віком 60+, що становить мінімум 5% усього персоналу. Оцінка охоплює не тільки кількість працевлаштованих літніх працівників, а й умови праці й рівень соціальних гарантій.

Сертифіковані «відмінні компанії» отримують:

- пріоритетне фінансування з фонду підтримки малого бізнесу провінції;
- покриття витрат на страхування гарантійних зобов'язань і послуги з кредитного менеджменту;
- допомогу у виході на закордонні ринки та участь у міжнародних виставках;



- відтермінування перевірок з місцевих податків.

Отримання офіційної відзнаки також підвищить суспільний імідж компанії та її бренд-цінність.

Очікується, що програма не лише розширить ринок праці для старшого покоління, а й сприятиме економічній інклюзії, соціальній згуртованості та підвищенню якості життя літніх громадян. [Детальніше...](#)

Переробка кавового шроту в Сеулі: екологія та зайнятість літніх людей

У Південній Кореї в столичному районі Тондемун-гу (Сеул), реалізується муніципальна ініціатива «Кавовий шрот—творча майстерня» в межах проєкту з працевлаштування людей віком від 65 років.

Проводиться збір відходів кавового виробництва (кавовий шрот), який перетворюють на екологічні вироби: натуральні дезодоровані блоки, кашпо для рослин та інші корисні предмети побуту. Готові продукти розміщуватимуть у громадських туалетах та муніципальних закладах для щоденного користування мешканцями.

Партнер проєкту надав грант у розмірі 7 000 000 ₩ (приблизно 5 250 USD), що дозволило закупити обладнання та матеріали. Проєкт відзначається як соціально-інтеграційна модель, у якій поєднали зусилля державних, приватних та спонсорських структур.

Потенційний вплив проєкту охоплює зменшення відходів, створення нових робочих місць для старшого покоління, підвищення соціальної згуртованості та екологічної обізнаності, що сприятиме сталому розвитку та поліпшенню добробуту громад. [Детальніше...](#)

Польща

Польський ринок праці переходить до «ринку працедавця»

У Польщі відбувається зміна балансу – від «ринку працівника» до «ринку працедавця» та зростаюча конкуренція за вакансії з гідною оплатою. За даними Центрального управління статистики Польщі, рівень безробіття в травні 2025 року становив 5 % (-0,2 в. п. порівняно з квітнем). Однак аналітики Gremi Personal фіксують скорочення кількості вакансій і зростання вимог до кандидатів.

Найбільша група іноземних працівників у Польщі – українці, вони становлять майже 67 % легально зайнятих іноземців. Незмінно високим залишається попит у логістиці та будівництві, де відзначаються плинність кадрів і непривітні умови, тому компанії змушені постійно шукати нових працівників.



Новий виклик – збільшення чисельності мігрантів із країн, раніше нехарактерних для Польщі: за рік кількість колумбійців зросла на 200 %, філіппінців – на 52 %, індусів – на 12 %. Представники цих країн, за оцінкою бізнесу, дисциплінованіші та менш вибагливі. Це створює додатковий тиск на українських трудових мігрантів, які ризикують втратити частину позицій.

У відповідь зростає транзитна міграція: Польща дедалі частіше слугує «трампліном» до Німеччини, Нідерландів, Чехії та країн Скандинавії в рамках дії тимчасового захисту ЄС.

Перехід до «ринку працедавця» може знизити економічну інклюзію українців, змусити їх шукати альтернативні напрямки або адаптуватися до жорсткіших умов. Це ставить під сумнів рівень добробуту та сприяє диверсифікації трудових потоків у ЄС. [Детальніше...](#)

Посилена конкуренція та автоматизація стискають ринок праці для українців у Польщі

У статті йдеться про ситуацію на польському ринку праці станом на 2025 рік, зокрема про працевлаштування українців. Основний фокус – зміна балансу сил між роботодавцем і працівником: тепер вакансій менше, вимог більше, а роботодавець обирає між кандидатами з Азії, Південної Америки або автоматизованими рішеннями зі штучним інтелектом.

Експертка – CBDO компанії Grami Personal, докторка юридичних наук Ірина Серова – наголошує, що прості професії поступово замінюють машини. Щоб залишитися конкурентоспроможним, українцям радять:

- Закріпитися всередині однієї компанії і просуватися кар'єрними сходами, а не постійно шукати нове місце роботи;
- Вивчити польську мову і здобути локальні сертифікати, які підвищують шанси на працевлаштування;
- Переорієнтуватися на професії з перспективами: логістика, обслуговування техніки, адміністрування, ІТ та автоматизація замість фізичної праці.

Описані практичні рішення сприятимуть підвищенню економічної інклюзії й добробуту українців у Польщі, зміцненню спроможності компаній через кваліфіковані кадри та загальній згуртованості робочих колективів. [Детальніше...](#)



Японія

Обов'язкове працевлаштування до 65 років у Японії: переваги, ризики та стратегії

У Японії з 1 квітня 2025 року діє обов'язок надавати всім охочим працевлаштування до досягнення 65 років (попередній перехідний період завершився 31 березня 2025). Компанії мають обрати одну з трьох формальних заходів: скасування пенсійного віку, підвищення його до 65 років або впровадження системи безперервного (повторного) працевлаштування. Додатково рекомендовано (але не обов'язково) забезпечити роботу до 70 років.

Серед переваг — збереження досвіду й знань працівників, економія на витратах рекрутингу та можливість використовувати державні субсидії, зокрема «Еудж-френдлі» від Міністерства охорони здоров'я, праці та добробуту. Водночас компанії стикаються з підвищенням витрат на оплату праці та пенсії, зростанням ризику виробничих травм серед старших працівників, уповільненням поколіннявої оновленості та потенційними конфліктами через нерівність у зарплатах і посадах.

Для пом'якшення наслідків пропонуються: регулярні медогляди й спеціальні тренінги з безпеки, коригування графіків та завдань з урахуванням фізичних можливостей, автоматизація важких процесів, перегляд систем оцінки й заохочень, цифровізація знань ветеранів та організація менторських програм.

[Детальніше...](#)

В'єтнам

Швидке зростання трудової міграції: майже 75 000 в'єтнамців працюють за кордоном у першому півріччі

У В'єтнамі протягом перших шести місяців 2025 року близько 74 691 громадянина виїхали на роботу за кордон, що становить 57,4 % від запланованих 130 000 працівників. Основні приймаючі ринки: Японія – 35 240 осіб; Тайвань (Китай) – 28 206; третє місце посіла Південна Корея з 5 650 в'єтнамськими працівниками. Серед інших традиційних напрямків: Китай – 1 478 осіб; додатково ще 1 100, 572 та 400 працівників у різних країнах.

Уряд В'єтнаму через Департамент управління закордонною трудовою міграцією реалізує програму до 2025 року з метою збільшити обсяги працевлаштування за кордоном до 130 000 осіб. Серед головних ініціатив:

- Гармонізація підготовки кадрів із вимогами приймаючих країн;



- Захист прав мігрантів шляхом сертифікації та контролю якості послуг посередників;
- Активна співпраця з місцевими органами влади та бізнесом у країнах-партнерах для розширення ринків збуту робочої сили.

Серед ключових викликів – забезпечити високий рівень професійних навичок і гарантії трудових прав, а також ефективно координувати відправлення й повернення працівників. Попри це, практика трудової міграції стимулює трансфер технологій, підвищує доходи домогосподарств, сприяє економічній інклюзії та зміцненню соціальної згуртованості у В'єтнамі. [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».