



Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка

УДК 331.5:339.923

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.20645850>

**Ринок праці в країнах Європейського Союзу: структурні трансформації
та сучасні тенденції**

Осіпова Лариса Василівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри інноваційної економіки
та цифрових технологій

Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

Вінниця, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-0959-5309>

Прийнято: 21.05.2026 | Опубліковано: 30.05.2026

***Анотація.** У статті досліджено сучасні тенденції розвитку ринку праці Європейського Союзу в умовах глобальних соціально-економічних трансформацій. Актуальність теми зумовлена суттєвими змінами у структурі зайнятості, професійно-кваліфікаційних вимогах до працівників та механізмах регулювання трудових відносин під впливом цифровізації, демографічних процесів і технологічної модернізації економіки. Метою дослідження є аналіз сучасного стану ринку праці ЄС, визначення ключових факторів його трансформації та оцінка ефективності політики зайнятості в країнах Європейського Союзу. У результаті дослідження встановлено, що ринок праці в ЄС характеризується відносною стабільністю показників зайнятості та поступовим скороченням рівня безробіття, однак водночас*



зберігаються значні структурні дисбаланси між попитом на робочу силу та її пропозицією. Визначено, що одним із головних викликів є невідповідність професійно-кваліфікаційних характеристик працівників сучасним потребам економіки. Значний вплив на розвиток ринку праці справляє демографічне старіння населення, яке призводить до скорочення частки працездатного населення та посилення навантаження на систему соціального забезпечення. Установлено, що провідну роль у структурі зайнятості відіграє сектор послуг, зокрема сфери інформаційно-комунікаційних технологій, охорони здоров'я, соціальних і професійних послуг, тоді як частка зайнятих у традиційних галузях виробництва поступово зменшується внаслідок автоматизації та технологічних змін. Дослідження показало, що сучасна політика зайнятості в країнах ЄС базується на поєднанні гнучкості ринку праці та соціального захисту працівників відповідно до концепції «flexicurity». Важливого значення набувають програми перекваліфікації, розвитку професійних навичок і підтримки мобільності робочої сили. Зроблено висновок, що подальший розвиток ринку праці ЄС залежить від ефективності структурних реформ, інвестицій у людський капітал та узгодження соціальної, освітньої й інноваційної політики.

Ключові слова: ринок праці; зайнятість; безробіття; структурні зміни; цифровізація; демографічне старіння; людський капітал; політика зайнятості.



**Labor market in European Union countries: structural transformations
and current trends**

Larisa Osipova

PhD in Economic Sciences, Associate Professor

Associate Professor of the Department of Innovative Economics and Digital
Technologies

Vinnitsia Institute of Trade and Economics State University of Trade and
Economics, Vinnitsia, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0002-0959-5309>

***Abstract.** The article examines current trends in the development of the labor market of the European Union under conditions of global socio-economic transformations. The relevance of the topic is determined by significant changes in the structure of employment, professional qualification requirements for employees, and mechanisms of labor relations regulation under the influence of digitalization, demographic processes, and technological modernization of the economy. The purpose of the study is to analyze the current state of the EU labor market, identify the key factors of its transformation, and assess the effectiveness of employment policy in the countries of the European Union.*

The study found that the EU labor market is characterized by relative stability in employment indicators and a gradual decline in unemployment rates; however, significant structural imbalances between labor demand and labor supply still persist. It was determined that one of the main challenges is the mismatch between employees' professional qualifications and the modern needs of the economy. Demographic aging has a significant impact on labor market development, leading to a reduction in the share of the working-age population and increasing pressure on the social security system. It was established that the service sector plays a



leading role in the employment structure, particularly in the fields of information and communication technologies, healthcare, social and professional services, while employment in traditional manufacturing industries is gradually decreasing due to automation and technological changes.

The research showed that modern employment policy in EU countries is based on a combination of labor market flexibility and social protection of employees in accordance with the concept of “flexicurity.” Retraining programs, professional skills development, and support for labor mobility are becoming increasingly important. It was concluded that the further development of the EU labor market depends on the effectiveness of structural reforms, investments in human capital, and the coordination of social, educational, and innovation policies.

Keywords: *labor market; employment; unemployment; structural changes; digitalization; demographic aging; human capital; employment policy.*

Постановка проблеми. Ринок праці важлива складова ринкової структури який регулює основний фактор виробництва. В умовах глобальних соціально-економічних трансформацій ринок праці Європейського Союзу зазнає суттєвих змін, що істотно впливають на структуру зайнятості, вимоги до її кваліфікації та характер трудових відносин.

Незважаючи на загальне покращення макроекономічних показників і зниження рівня безробіття, у країнах ЄС зберігаються значні структурні дисбаланси, пов’язані з невідповідністю між попитом і пропозицією робочої сили. Зростає потреба в осмисленні цих змін, адже від їх розуміння залежить здатність прогнозувати подальший розвиток ринку праці та враховувати його особливості при прийнятті економічних рішень.

Особливої ваги набуває проблема вдосконалення політики зайнятості, яка має бути спрямована не лише на зниження безробіття, а й на забезпечення якості зайнятості та підвищення конкурентоспроможності економіки. Тому



важливим і необхідним є комплексний аналіз сучасних тенденцій розвитку ринку праці ЄС та визначення ефективних механізмів його регулювання в умовах нових економічних викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку ринку праці та формування ефективної політики зайнятості в умовах структурних трансформацій економіки є предметом активних досліджень українських науковців. Значний внесок у дослідження сучасних тенденцій розвитку ринку праці країн ЄС здійснили Школьник І. О. та Дехтяр Н. А. [6]. Особливості функціонування сучасного ринку праці під впливом цифровізації, автоматизації, штучного інтелекту, впровадження інноваційних технологій та зеленої трансформації дослідив Дмитрієв Є. Є. [1]. Структурні зміни зайнятості, викликані цифровізацією, старінням населення, екологічним переходом та міграційними процесами досліджуються в працях Лимонової Е. М. та Ключник Р. М. [2].

У працях українських авторів значна увага приділяється кількісному аналізу ринку праці країн ЄС. Зокрема, дослідження Мазур М. В. та Сіренко К.В. базуються на використанні системи статистичних показників, що охоплюють рівень зайнятості, безробіття та економічної активності, що дозволяє комплексно оцінювати стан ринку праці [4]. Питання невідповідності між попитом і пропозицією праці розглядається як один із ключових чинників структурних дисбалансів. У дослідженнях українських авторів наголошується на зростанні кваліфікаційних розривів, що ускладнює ефективне використання людського капіталу [4].

Проблематика трудової міграції та її впливу на ринок праці ЄС відображена у роботі Лондаря С. Л. та співавторів, де досліджуються особливості інтеграції українських мігрантів у національні ринки праці країн ЄС. Увага акцентується на галузевій структурі зайнятості мігрантів, рівні їх адаптації та впливі на локальні ринки праці [3].



У дослідженні Маршавіна О. розглядається вплив глобальних економічних процесів на трансформацію ринку праці, зокрема зміни у структурі зайнятості та формування попиту на нові компетенції [5]. Підкреслюється взаємозв'язок між зовнішньоекономічною активністю та внутрішніми характеристиками ринку праці.

У міжнародних дослідженнях значна увага приділяється впливу технологічних змін на структуру зайнятості. У роботі Goos M., Manning A., Salomons A. емпірично доведено процес поляризації зайнятості, що проявляється у зростанні попиту на висококваліфіковану працю та скороченні середньо кваліфікованих робочих місць [12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми та постановка завдання. Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених функціонуванню ринку праці Європейського Союзу, недостатньо висвітленими залишаються питання впливу сучасних структурних трансформацій, цифровізації та демографічного старіння на довгострокову ефективність політики зайнятості. Подальших досліджень потребує проблема узгодження потреб ринку праці з професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили, а також визначення ефективних механізмів адаптації ринку праці ЄС до сучасних економічних і технологічних викликів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження впливу сучасних структурних трансформацій на розвиток ринку праці Європейського Союзу, аналіз основних дисбалансів у сфері зайнятості та оцінка ефективності сучасних механізмів регулювання ринку праці в умовах цифровізації та демографічних змін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Політика зайнятості в Європейському Союзі трансформується під впливом сучасних соціально-економічних викликів, серед яких цифровізація, демографічні зміни та



наслідки глобальних криз. На відміну від попередніх підходів, що фокусувалися переважно на пом'якшенні наслідків безробіття, сучасна стратегія орієнтована на практичне формування робочих місць, підвищення якості зайнятості та адаптивності робочої сили. У зв'язку з цим ключового значення набуває інтеграція інвестиційної, інноваційної та освітньої політики, що забезпечує синергію економічного зростання та розвитку людського капіталу.

Упродовж останнього десятиліття ринок праці ЄС характеризувався загалом позитивною динамікою, попри суттєві шоки, зокрема пандемію COVID-19. Рівень зайнятості населення віком 20-64 років у країнах ЄС у 2023-2024 рр. перевищив 75%, що є одним із найвищих показників за всю історію спостережень [7]. Після різкого скорочення економічної активності у 2020 р. відбулося швидке відновлення: вже у 2022-2023 рр. кількість зайнятих стабільно зростала, а рівень безробіття знизився до приблизно 6% і менше. Водночас зберігається значна диференціація між країнами та регіонами, що зумовлено відмінностями у структурі економіки, продуктивності праці та ефективності інституційного середовища [13].

На нашу думку, особливу роль у забезпеченні позитивної динаміки відіграли структурні реформи та активна політика ринку праці, спрямована на розвиток навичок, підтримку мобільності робочої сили та стимулювання інноваційної зайнятості. Країни, які системно впроваджували реформи у сферах освіти, ринку праці та підприємницького середовища, продемонстрували вищу стійкість до кризових явищ і швидші темпи відновлення зайнятості. Таким чином, сучасний досвід ЄС підтверджує, що ефективна політика зайнятості має базуватися не лише на макроекономічному стимулюванні, а й на довгострокових інвестиціях у людський капітал та інституційну модернізацію.



Досвід країн Європейського Союзу свідчить, що ефективність політики зайнятості значною мірою визначається глибиною структурних реформ та здатністю економіки адаптуватися до глобальних трансформацій. Зокрема, країни, які раніше продемонстрували успішні моделі трансформації (зокрема Ірландія та країни Північної Європи), у сучасних умовах зберігають відносно високі показники зайнятості завдяки поєднанню інноваційного розвитку, гнучкого ринку праці та активної інвестиційної політики. Так, наприклад, у 2023-2024 рр. рівень зайнятості в Ірландії перевищував 77%, що підтверджує довгострокову ефективність обраної економічної моделі [7].

Водночас, практика окремих країн демонструє різні підходи до державного регулювання ринку праці. Зокрема, для скандинавських країн, включаючи Швецію, характерною є модель активної державної участі, що поєднує значні соціальні витрати з інвестиціями у розвиток людського капіталу та підтримку зайнятості. Упродовж останніх років рівень зайнятості у Швеції стабільно перевищує 75%, що є результатом ефективної політики на ринку праці, зокрема програм перекваліфікації та стимулювання зайнятості [7]. На відміну від цього, у ряді країн Західної Європи, зокрема Франції, традиційно спостерігається вищий рівень державного втручання, що проявляється у значних бюджетних витратах на соціальні програми та підтримку зайнятості. Частка державних витрат у ВВП Франції у 2023 р. перевищує 55%, що залишається одним із найвищих показників у ЄС [18].

Сучасні підходи до стимулювання зайнятості у Франції та інших країнах ЄС орієнтовані не стільки на пряме створення робочих місць у державному секторі, скільки на підвищення якості робочої сили, розвиток підприємництва та зниження податкового навантаження на працю. Особлива увага приділяється підтримці молоді, довготривалих безробітних та підвищенню територіальної мобільності робочої сили. Водночас, між країнами ЄС зберігається суттєва диференціація темпів зростання зайнятості: у 2022–2024



рр. більш високі темпи приросту спостерігалися в Іспанії та країнах Центрально-Східної Європи, тоді як у розвинених економіках Західної Європи динаміка є більш помірною, що зумовлено насиченістю ринків праці та демографічними обмеженнями [7].

На нашу думку, поряд із позитивними результатами реформ у ряді країн ЄС, практика державного регулювання зайнятості в окремих національних економіках виявляє низку структурних обмежень. Зокрема, надмірна орієнтація на розширення зайнятості у державному секторі, а не стимулювання її розвитку в приватному сегменті економіки, може призводити до зростання фіскального навантаження та зниження конкурентоспроможності підприємницького середовища. Високий рівень соціальних відрахувань, жорсткість трудового законодавства та значні витрати, пов'язані з прийняттям і звільненням працівників, стримують роботодавців створювати нові робочі місця, особливо в умовах економічної невизначеності.

У сучасних умовах подібні дисбаланси поступово коригуються шляхом зміни політики зайнятості на підтримку приватного сектору та підвищення гнучкості ринку праці. Зокрема, у Франції протягом останнього десятиліття реалізується комплекс заходів, спрямованих на зниження податкового навантаження на працю, стимулювання зайнятості серед молоді та довготривало безробітних, а також розвиток системи професійної підготовки і перекваліфікації. Значна увага приділяється децентралізації політики зайнятості та наближенню відповідних інституцій до потреб регіональних ринків праці.

Між країнами Європейського Союзу зберігається відмінність у темпах і джерелах зростання зайнятості. В останні роки більш динамічне зростання зайнятості спостерігалось в країнах Південної та Центрально-Східної Європи, зокрема в Іспанії, тоді як у країнах із високим рівнем економічного розвитку,



таких як Австрія чи Греція, темпи приросту є більш стриманими, що зумовлено структурними та демографічними факторами [8].

Впродовж останніх років, також, у країнах ЄС відзначається тенденція до зростання часткової зайнятості, зокрема робочих місць із неповним робочим днем, що частково компенсує структурні дисбаланси на ринку праці. У ряді країн, таких як Німеччина та Ірландія, понад 70% усіх новостворених робочих місць припадали на скорочений робочий день, тоді як у Греції, Великобританії та Іспанії цей показник не перевищував 20-35% [9]. Часткова зайнятість залишається пріоритетною для жінок: у середньому число місць із неповним робочим часом для жінок збільшилося на 30-32%, тоді як для чоловіків приріст становив близько 10%.

Варто зазначити, хоча часткова зайнятість забезпечує підприємцям певні переваги - зниження витрат на заробітну плату та соціальні відрахування - останніми роками темпи її зростання сповільнилися. У цілому, за останнє десятиліття частка частково зайнятих у загальному числі працівників стабілізувалася на рівні 14-15% у промислово розвинутих країнах ЄС, тоді як у Південній Європі цей показник залишається нижчим (8-10%), а у скандинавських країнах досягає 25% і демонструє ознаки стабілізації або навіть незначного зниження серед жінок.

Цікавою є практика Франції, де уряд у 2000 р. впровадив скорочення стандартного робочого тижня з 39 до 35 годин як інструмент стимулювання зайнятості та боротьби з безробіттям. Варто відзначити, що законодавчі зміни супроводжувалися податковими пільгами для підприємців, які приймали додаткових працівників: збільшення чисельності зайнятих на 6% давало змогу зменшити внески у фонд соціального страхування на 5-9 тис. франків на кожного нового працівника, а подальше збільшення робочих місць забезпечувало додаткові стимули [19].



Важливим фактом є те, що відновлення ситуації на ринках праці країн ЄС у післякризовий період відбувається на тлі тривалого, хоча й нерівномірного економічного зростання. Рівень безробіття, який досягав піку в ряді країн під час економічних спадів, у середньому по ЄС за останнє десятиліття стабілізувався на рівні 6-7% [16]. Водночас спостерігається суттєва міждержавна диференціація: у останні три роки мінімальний рівень безробіття був зафіксований у Нідерландах та Чехії на рівні 2,5-3%, тоді як у Греції та Іспанії він перевищував 10-12%.

Особливості національних ринків праці визначаються різними структурними та інституційними чинниками: рівнем витрат на оплату праці, гнучкістю трудового законодавства, розвиненістю програм тимчасової зайнятості та соціального забезпечення безробітних. Наприклад, у Німеччині, попри стабілізацію загального числа безробітних, рівень безробіття у східних федеральних землях залишається високим (понад 15%) через структурні проблеми та необхідність державних програм стимулювання зайнятості. У той же час у країнах Північної Європи, таких як Австрія та Данія, ефективне поєднання активної політики зайнятості та підтримки приватного сектору забезпечило утримання рівня безробіття на мінімальних значеннях (4-5%).

У 2000-2001 рр. у Німеччині прогнозувалося поступове зниження рівня безробіття внаслідок активізації економічного зростання, однак навіть за сприятливих умов воно залишалося на відносно високому рівні (8-9%). Водночас уже тоді наголошувалося, що подолання безробіття можливе лише за умови проведення глибоких інституційних реформ ринку праці, спрямованих на підвищення його гнучкості.

В середині 2020-х років проблема безробіття в країнах Європейського Союзу зберігає свою актуальність, хоча її характер істотно трансформувалася під впливом глобалізації, цифровізації економіки, демографічних змін та наслідків кризових явищ, зокрема пандемії COVID-19 і геополітичної



нестабільності. Динаміку ринку праці країн ЄС (2013–2024) представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка ринку праці країн ЄС (2013–2024)

Рік	Рівень безробіття, %	Рівень зайнятості, % (20–64 р.)
2013	11.5	68.0
2014	10.8	69.5
2015	10.2	70.5
2016	9.0	71.5
2017	7.6	72.5
2018	7.0	73.5
2019	6.5	74.0
2020	7.2	72.4
2021	7.0	73.5
2022	6.1	74.5
2023	6.1	75.0
2024	5.9	75.8

Джерело: складено на основі [10; 14; 17]

Таким чином, у більшості країн ЄС спостерігається відносно низький загальний рівень безробіття (у середньому 6-7% у 2023-2025 рр.), проте зберігається структурне безробіття, що проявляється у невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили.

Як і раніше, ринок праці характеризується поділом на «інсайдерів» та «аутсайдерів». До останніх належать особи з низьким рівнем кваліфікації, молодь без досвіду роботи, а також працівники старшого віку, які мають обмежені можливості адаптації до нових вимог ринку праці. Частка довгостроково безробітних у країнах ЄС, хоча й зменшилася порівняно з кінцем ХХ ст., залишається суттєвою проблемою, особливо в умовах структурних змін економіки.



Гендерні особливості безробіття також зазнали змін. У більшості країн ЄС розрив між рівнями безробіття чоловіків і жінок скоротився, а в окремих секторах жінки навіть демонструють вищу зайнятість. Водночас, зберігаються приховані форми нерівності, зокрема пов'язані з перервами у трудовій діяльності та поширенням неповної зайнятості серед жінок. Крім того, частина населення, стикаючись із труднощами працевлаштування, припиняє активний пошук роботи, що впливає на офіційні показники безробіття.

Однією з ключових структурних проблем ринку праці Європейського Союзу залишається нерівномірність безробіття серед різних вікових груп, зокрема високий рівень безробіття серед молоді. Якщо на початку 2000-х років частка безробітних серед молодих людей до 24 років перевищувала 10%, то в подальшому, попри загальне зниження цього показника, молодіжне безробіття залишається чутливим до економічних криз і структурних змін. Станом на 2023-2025 рр. у середньому по ЄС воно коливається на рівні 13-15%, що значно перевищує загальний рівень безробіття [20].

Слід зауважити, що скорочення частки зайнятої молоді частково пояснюється зростанням охоплення освітою, однак вагомою проблемою залишається невідповідність між отриманими навичками та потребами ринку праці. Особливо вразливою є молодь із сімей з низьким рівнем доходу, що обмежує їхній доступ до якісної освіти та професійної підготовки і, відповідно, знижує конкурентоспроможність на ринку праці. Незважаючи на суттєве розширення освітніх можливостей, навіть наявність середньої освіти не гарантує стабільного працевлаштування, а проблема передчасного залишення навчання залишається актуальною в окремих країнах ЄС.

У відповідь на ці виклики державна політика країн ЄС зазнала істотної трансформації. Пріоритетного значення набули заходи, спрямовані на підвищення якості професійної освіти та розвитку навичок, зокрема впровадження дуальної системи навчання, що поєднує освіту з практичною



підготовкою на підприємствах (найбільш ефективно реалізованої у Німеччині). Досвід цієї країни активно адаптується іншими державами-членами ЄС. Водночас розвиваються моделі інтегрованої освіти, які поєднують академічну та професійну підготовку, забезпечуючи гнучкість освітніх траєкторій молоді.

Продовжується формування європейських і національних систем кваліфікацій, орієнтованих на потреби ринку праці, із залученням роботодавців до прогнозування попиту на професії та компетентності. Незважаючи на збереження структурних диспропорцій, упродовж останніх років у країнах ЄС спостерігається переорієнтація політики зайнятості з пасивних на активні заходи. Державні витрати на підтримку зайнятості залишаються суттєвими, однак їх структура змінюється: зростає роль програм професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації, стимулювання зайнятості молоді, осіб з інвалідністю та інших вразливих груп, а також підтримки підприємництва.

На нашу думку, важливе місце посідають так звані політики активації, спрямовані на стимулювання безробітних до активного пошуку роботи. Вони поєднують елементи економічного заохочення (зокрема, підтримку швидкого працевлаштування) та певного посилення вимог до отримувачів допомоги. У цьому контексті реформуються системи страхування на випадок безробіття, які дедалі більше орієнтуються на страхові принципи, диференціацію виплат і врахування трудової історії особи.

Наприкінці 1990-х рр. країни ЄС переглянули підходи до такої важливої складової політики зайнятості, як підвищення гнучкості ринку праці, що передбачало, зокрема, лібералізацію трудового законодавства. Однак очікуваних радикальних змін у короткостроковій перспективі не відбулося. Більше того, у низці країн було посилено регулювання окремих аспектів



трудових відносин, зокрема щодо процедур масових звільнень та соціального захисту працівників.

Наразі в більшості країн Європейського Союзу зберігається відносно високий рівень захисту зайнятості. Це проявляється у встановленні тривалих строків попередження про звільнення, необхідності консультацій із представниками працівників (профспілками або виробничими радами), а також наявності чітко регламентованих процедур вивільнення персоналу. Водночас, суттєві зміни відбулися у сфері нестандартних форм зайнятості: було розширено використання строкових трудових контрактів, часткової зайнятості та тимчасової роботи через агентства.

Сучасна політика ЄС у цій сфері дедалі більше ґрунтується на концепції «гнучкої безпеки», яка поєднує гнучкість трудових відносин із належним рівнем соціального захисту працівників. Досвід показує, що лібералізація трудового законодавства сама по собі не має вирішального впливу на рівень безробіття, оскільки останній значною мірою визначається макроекономічними умовами, структурними характеристиками економіки та ефективністю активної політики зайнятості.

Отже, перспективи подальшого розвитку економіки Європейського Союзу пов'язані, з одного боку, з необхідністю збереження високих соціальних стандартів, а з іншого - із забезпеченням конкурентоспроможності економіки в умовах глобалізації та технологічних змін. Водночас, підтримка розвинених систем соціального захисту потребує значних державних витрат, що впливає на податкове навантаження та бюджетну політику. Тому упродовж останніх років у країнах ЄС активно реалізуються реформи, спрямовані на модернізацію пенсійних систем, підвищення ефективності державного сектору та лібералізацію окремих.

Сучасний стан і перспективи розвитку ринку праці ЄС значною мірою визначаються демографічними змінами. Ключовими тенденціями є



уповільнення зростання чисельності працездатного населення, його поступове скорочення в окремих країнах, а також старіння робочої сили. За даними статистики, у 2010-2025 рр. у більшості країн ЄС спостерігається або стагнація, або зменшення чисельності населення віком 15–64 років, що зумовлено виходом на пенсію покоління «бебі-буму» та низьким рівнем народжуваності [15].

Також, дослідження показало, що суттєво змінюється структура зайнятості. Зберігається стійка тенденція до зростання частки зайнятих у сфері послуг, яка нині домінує в економіці ЄС (понад 70% зайнятого населення), тоді як частка промисловості поступово скорочується [11]. Найвищі темпи створення нових робочих місць спостерігаються у сферах інформаційних технологій, професійних, наукових і ділових послуг, охорони здоров'я та соціальної допомоги. Найбільш динамічно зростають сегменти, пов'язані з фінансовою діяльністю та управлінням людськими ресурсами. Водночас у галузях матеріального виробництва, зокрема в обробній промисловості, зберігається тенденція до скорочення зайнятості, що зумовлено автоматизацією, цифровізацією та перенесенням частини виробництв за межі ЄС.

Ці процеси супроводжуються якісними змінами у структурі робочої сили, а саме: зменшується попит на традиційні виробничі професії, натомість зростає потреба у висококваліфікованих кадрах особливо у сферах, пов'язаних із цифровою та «зеленою» економікою, здатних працювати в умовах інноваційної економіки та швидких технологічних змін. Тому ця ситуація зумовлює структурний дисбаланс на ринку праці та посилює проблему невідповідності навичок.

Суттєвою проблемою є демографічне старіння населення. Воно стає одним із ключових викликів для соціально-економічного розвитку ЄС. Протягом останнього десятиліття у ЄС загалом спостерігалось збільшення



частки населення віком 65 років і старше на 2,9 процентних пункти. Найбільше зростання відбулося у Польщі (5,6 процентних пунктів), Словаччині (4,8 процентних пунктів) та Хорватії (4,3 процентних пункти), на відміну від найменшого зростання на Мальті (0,4 процентних пунктів), у Люксембурзі (1,0 процентних пунктів) та Швеції (1,2 процентних пункти). Частка осіб віком 65 років і старше постійно зростає, тоді як співвідношення між працюючим і непрацюючим населенням погіршується. За прогнозами, коефіцієнт демографічного навантаження в ЄС суттєво зростатиме до 2050 р., що створює додатковий тиск на пенсійні системи, системи охорони здоров'я та соціального забезпечення [15].

Одночасно спостерігається підвищення середнього віку зайнятих, що пов'язано як із загальним старінням населення, так і з політикою продовження трудової активності. У відповідь на ці виклики країни ЄС стимулюють участь у ринку праці осіб старшого віку, підвищення пенсійного віку та розвиток концепції «активного старіння».

У структурі створення робочих місць домінують галузі, пов'язані з інноваціями та соціальними послугами. Зокрема, сектор інформаційно-комунікаційних технологій демонструє одні з найвищих темпів зростання зайнятості, тоді як у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги попит на робочу силу зростає швидше за середні показники економіки, що обумовлено старінням населення та підвищенням попиту на відповідні послуги.

Найвищі темпи зростання зайнятості в країнах ЄС демонструє сектор соціальних послуг, що зумовлено підвищенням попиту на догляд за людьми похилого віку, особами з інвалідністю та хронічно хворими. Це безпосередньо пов'язано зі старінням населення, яке є однією з ключових демографічних тенденцій у Європі.

Зайнятість в обробній промисловості зазнає структурних змін під впливом цифровізації, автоматизації та інвестицій у модернізацію



виробництва. Підвищення продуктивності праці, впровадження роботизованих технологій і штучного інтелекту сприяють подальшому скороченню частки зайнятих у традиційних виробничих секторах. Водночас зростає зайнятість у високотехнологічних галузях, зокрема у виробництві медичного обладнання, електроніки, аерокосмічній промисловості та суміжних сферах.

У транспортному секторі спостерігається зростання зайнятості, особливо в авіаційних перевезеннях, міському та приміському транспорті, а також у логістиці та вантажних перевезеннях, що пов'язано з розвитком електронної комерції та глобальних ланцюгів постачання.

Можна стверджувати, що науково-технічний прогрес, цифрова трансформація економіки та зміни у способі життя населення визначають сучасну структуру попиту на робочу силу. Найшвидше зростає попит на висококваліфікованих фахівців, зокрема спеціалістів у сфері інформаційних технологій, інженерів, аналітиків даних, а також працівників сфери послуг і управлінського персоналу. Натомість темпи зростання зайнятості у традиційних секторах - сільському господарстві, рибальстві, лісовому господарстві та частині промислових професій - залишаються нижчими за середні.

На нашу думку, подальший розвиток механізмів регулювання зайнятості в країнах ЄС має базуватися на узгодженні економічних і соціальних пріоритетів, що дозволить забезпечити стійкість ринку праці в умовах сучасних трансформацій. Це, в свою чергу, передбачає:

- подальший розвиток підходу, що поєднує гнучкість ринку праці із соціальним захистом працівників. Формування збалансованої системи, яка дозволяє підприємствам адаптуватися до змін, а працівникам - зберігати стабільність зайнятості;



ЗДОБУТКИ ЕКОНОМІКИ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ІННОВАЦІЇ

- оновлення системи професійної освіти, зміни у структурі економіки потребують нових навичок, тому дедалі більшого значення набуває безперервне навчання, працівники мають можливість неодноразово змінювати професійну траєкторію, що знижує ризики тривалого безробіття;
- посилення активної політики зайнятості - програми перекваліфікації, підтримку мобільності, стимулювання працевлаштування соціально вразливих груп. У цьому контексті особливу увагу слід приділяти молоді, людям старшого віку та тим, хто тривалий час не працює;
- використання цифрових технологій у сфері зайнятості - розвиток онлайн-платформ, електронних сервісів та систем прогнозування дозволяє швидше реагувати на зміни попиту на робочу силу та підвищення ефективності взаємодії між роботодавцями і працівниками;
- у зв'язку зі старінням населення - створення гнучких умов зайнятості та стимулювання продовження трудової діяльності;
- розвиток «зелених» секторів сприяє створенню додаткових робочих місць і поступовій зміні структури зайнятості.

Висновки. Дослідження показало що політика зайнятості в Європейському Союзі у 2020-х роках зазнала суттєвих трансформацій під впливом демографічних, технологічних та соціально-економічних змін. Перехід до постіндустріальної моделі економіки, цифровізація та розвиток «зеленої» трансформації зумовили зміну пріоритетів регулювання ринку праці - від традиційного подолання безробіття до формування якісної, гнучкої та конкурентоспроможної зайнятості.

Сучасний ринок праці ЄС характеризується відносно стабільними макропоказниками зайнятості та безробіття, однак водночас - значними структурними дисбалансами. Найбільш вираженими з них є невідповідність між професійно-кваліфікаційними характеристиками робочої сили та



потребами економіки, а також нерівномірність ситуації на національних ринках праці держав-членів ЄС.

Ключовим довгостроковим фактором трансформації ринку праці є демографічне старіння населення, яке призводить до зменшення частки працездатних осіб і зростання навантаження на системи соціального забезпечення. Це, у свою чергу, обумовлює необхідність підвищення продуктивності праці, активізації участі у ринку праці старших вікових груп та розширення міграційних механізмів регулювання трудових ресурсів.

Важливим результатом дослідження є встановлення провідної ролі сектору послуг у формуванні зайнятості в ЄС. Зокрема, найбільш динамічний розвиток демонструють сфери інформаційно-комунікаційних технологій, охорони здоров'я, соціальних та професійних послуг. Натомість традиційні галузі матеріального виробництва поступово втрачають частку зайнятості внаслідок автоматизації та технологічної модернізації.

Сучасна політика зайнятості країн ЄС базується на поєднанні гнучкості ринку праці та соціального захисту працівників у межах концепції «flexicurity». Посилення активних заходів політики зайнятості, зокрема програм перекваліфікації, розвитку навичок та підтримки мобільності робочої сили, є ключовим інструментом адаптації до сучасних викликів.

Ефективність реформ ринку праці значною мірою залежить не лише від рівня лібералізації трудового законодавства, а й від комплексного поєднання макроекономічної стабільності, інституційної якості та інвестицій у людський капітал. Досвід країн ЄС підтверджує, що стійке зростання зайнятості досягається насамперед через довгострокові структурні реформи, а не короткострокові адміністративні заходи.

Таким чином, сучасна модель ринку праці Європейського Союзу характеризується поєднанням високого рівня зайнятості з глибокими структурними трансформаціями. Основними викликами залишаються



демографічне старіння, технологічна перебудова економіки та необхідність подолання кваліфікаційного розриву між попитом і пропозицією робочої сили. Перспективи подальшого розвитку пов'язані з поглибленням інтеграції освітньої, інноваційної та соціальної політики, що має забезпечити стійкість європейської соціально-економічної моделі в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Дмитрієв Є. Є. Особливості функціонування сучасного ринку праці в умовах розвитку економік нових щаблів. *Економіка та суспільство*. 2025. № 76. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6226>
2. Лимонова Е. М., Ключник Р. М. Європейський ринок праці: виклики, структурні зміни та вплив міграційних процесів. *European Vector of Economic Development*. 2025. № 1 (38). С. 45-57. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/595da150-c933-49c9-b555-42a4afd8b830/content>
3. Лондар С. Л., Босенко О. С., Деревко О. С., Кир'янов А. В. Виклики для українських біженців на ринку праці країн ЄС: приклад Польщі та Німеччини. *Освітня аналітика України*. 2024 №5 (31). С. 5-16. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c3b0c2ec-00c7-430b-acd9-936da2cb1cc9/content>
4. Мазур М. В., Сіренко К. В. Ринок праці в країнах Європейського Союзу: статистичний аспект. *Підприємництво та інновації*. 2023. № 26. С. 80–83. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.12>
5. Маршавін О. Український ринок праці в умовах глобальних зовнішньоекономічних зрушень. *Економіка та суспільство*. 2025. № 77. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-77-65>
6. Школьник І. О., Дехтяр Н. А. Сучасні тенденції розвитку ринку праці країн ЄС та України в умовах воєнних викликів. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2025. № 2,



C. 343-350. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2025-2_0-pages-343_350.pdf

7. Employment rate by sex, age group 20–64 [%]. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

8. Employment and unemployment (annual data). Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

9. Employment by type of employment (full-time/part-time). Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

10. Employment – annual statistics. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

11. Employment Outlook 2023. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org>

12. Goos M., Manning A., Salomons A. Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 2014. Vol. 104(8), P. 2509-2526. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.8.2509>

13. Government expenditure as percentage of GDP. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

14. Labour Force Survey overview. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>

15. Population structure and ageing. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

16. Unemployment statistics by age, sex and NUTS 2 regions. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

17. Unemployment statistics. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics



18. Unemployment rate - annual data. Eurostat. URL:
<https://ec.europa.eu/eurostat>

19. Working time developments in Europe 2023. Eurofound. URL:
<https://www.eurofound.europa.eu>

20. Youth unemployment rate by sex, age and country (une_rt_a). Eurostat.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>