УДК 314.15+331.556:339.9
DOI: https://doi.org/10.32782/2413-9971/2024-52-30

Шепа В.О.
магістрантка
Державного вищого навчального закладу
«Ужгородський національний університет»
Рошко С.М.
кандидатка філологічних наук,
доцентка кафедри міжнародних економічних відносин
Державного вищого навчального закладу
«Ужгородський національний університет»

Shepa Valeriia
Master Student
State University "Uzhhorod National University"
Roshko Svitlana
Candidate of Philological Sciences,
Senior Lecturer at the Department of International Economic Relations
State University "Uzhhorod National University"

МАЙБУТНЄ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В ЄС: ПРОГНОЗИ ДЛЯ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Анотація. У статті розглядається майбутнє трудової міграції в Європейському Союзі (ЄС) та її вплив на міжнародний бізнес. Актуальність питання зумовлюється тим, що трудова міграція, спричинена демографічними змінами, технологічним прогресом і економічною нерівністю, стає важливим інструментом для заповнення дефіциту робочої сили в ЄС. У науковій роботі зроблено акцент на оцінці актуальних досліджень, які підкреслюють роль мігрантів у підтримці ринків праці та розвитку економік країн-реципієнтів, а також проблеми інтеграції та адаптації мігрантів. Звернено увагу на необхідність адаптації бізнес-моделей до нових міграційних умов, враховуючи можливості, які надає доступ до кваліфікованої робочої сили. Виокремлено також виклики, пов'язані з правовим статусом мігрантів, що створює ризики для бізнесу. У проведеному дослідженні сформульовано рекомендації для міжнародних компаній щодо успішної інтеграції мігрантів та адаптації до умов сучасної трудової міграції.

Ключові слова: трудова міграція, Європейський Союз (ЄС), глобалізація, міжнародний бізнес, імміграційна політика, ринок праці, адаптація мігрантів, мовний бар'єр.

Вступ та постановка проблеми. Трудова міграція є важливим фактором розвитку економік країн Європейського Союзу (ЄС). З одного боку, вона дозволяє країнам з дефіцитом робочої сили залучати кваліфікованих працівників, а з іншого – надає громадянам країн з низьким рівнем зайнятості можливість поліпшити своє економічне становище. Проте сучасна трудова міграція стикається з новими викликами та можливостями, що пов'язані з глобалізацією, технологічним прогресом та демографічними змінами.

Актуальність теми наукової статті полягає в тому, щоб проаналізувати сучасні дослідження та прогнози щодо майбутнього трудової міграції в ЄС та її впливу на міжнародний бізнес, виокремити невирішені питання та сформулювати рекомендації для бізнесу в умовах майбутніх змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх десятиліть питання трудової міграції в ЄС було широко висвітлено в наукових дослідженнях, насамперед у контексті інтеграції нових членів ЄС та впливу економічних криз. Значна увага приділяється демографічним змінам, старінню населення та необхідності заповнення прогалин на ринку праці коштом мігрантів. Наприклад, цією проблематикою займалася Анна Тріандафіліду [13].

Зокрема, дослідження Європейської комісії (2024) [4] показує, що до 2050 року ЄС зіткнеться з серйозними демографічними викликами через зменшення чисельності населення працездатного віку. Це може призвести до значного дефіциту кваліфікованої робочої сили в провідних секторах економіки, як-от будівництво, охорона здоров'я та IT. Дані питання розглянуто в публікаціях Джонатана Портеса [14].

Окрім демографічних змін, звернено увагу на питання впливу трудової міграції на ринки праці, інтеграцію мігрантів та їхню роль у підтримці економічного зростання. Наприклад, звіт OECD (2021) [4] підкреслював важливість мігрантів у забезпеченні стійкості європейських ринків праці під час пандемії COVID-19 [13], коли багато секторів економіки стикнулися з критичною нестачею робочої сили.

Водночас науковці підкреслюють проблеми, пов'язані з соціальною інтеграцією мігрантів та їхньою адаптацією до місцевих ринків праці. Зокрема, це бар'єри, пов'язані з мовними навичками, професійною освітою та правовими аспектами, які залишаються невирішеними [10, с.74–76]. На ці проблеми звертала увагу Джейн Морріс [15]. Попри численні дослідження, залишається низка питань, що потребують подальшого дослідження, а саме:

• Технологічна трансформація та автоматизація. Як розвиток нових технологій і автоматизація процесів вплинуть на попит на мігрантів у різних секторах економіки?

• Політичні зміни та імміграційні політики. Як зміни в імміграційній політиці ЄС, спрямовані на посилення контролю за міграційними потоками, можуть вплинути на бізнес? Яким чином міжнародні компанії можуть адаптувати свої стратегії до нових умов?

• Соціальна інтеграція мігрантів. Як міжнародний бізнес може сприяти успішній інтеграції мігрантів у європейські суспільства та робочі колективи?

Метою статті є виявлення майбутніх тенденцій у сфері трудової міграції в ЄС та аналізі їх впливу на міжнародний бізнес.

Результати дослідження. Трудова міграція в ЄС має багатофакторний характер, і її масштаби та динаміка залежать від низки причин, як-от: економічна нерівність між країнами, рівень життя, соціальний захист, правові аспекти працевлаштування тощо. Основною тенденцією сучасної міграції є те, що економічні та трудові мотиви залишаються провідними для мігрантів, хоча зростає і частка політичних та гуманітарних причин для міграції, особливо у світлі останніх подій, таких як війна в Україні та політична нестабільність у ряді країн Африки та Близького Сходу.

За останніми даними Європейської комісії, кількість трудових мігрантів у ЄС зростає щороку [4]. Найбільший приріст спостерігається серед громадян країн Східної Європи, Балкан та Африки. Наприклад, лише у 2022 році понад 2,8 мільйона людей в'їхали до ЄС з метою працевлаштування. Польща, Німеччина, Іспанія, Франція та Італія приймають найбільшу кількість трудових мігрантів. Найчисельнішою за кількістю категорією мігрантів є люди, які залучені до сезонних робіт в аграрному секторі, будівництві та сфері обслуговування.

Окрім цього, спостерігається поступовий перехід від низькокваліфікованої праці до висококваліфікованої. Згідно з даними Eurostat, кількість мігрантів із вищою освітою в країнах ЄС зросла на 20% за останні п'ять років. Така динаміка вказує на зміну структури ринку праці, а також на потребу у кваліфікованій робочій силі, особливо у технологічних галузях, як-от IT та інженерія.

Трудова міграція в ЄС має чітко виражену географічну диференціацію. Серед основних країн-донорів мігрантів слід виокремити Молдову, Сербію, Північну Македонію, Україну, а також низку країн Північної Африки та Близького Сходу: Марокко, Алжир та Сирія. Міграційні потоки з цих країн спричинені низьким рівнем життя, високим рівнем безробіття, соціально-економічною нестабільністю, у деяких випадках – війнами.

У найбільших країнах-реципієнтах є попит як на низькокваліфіковану робочу силу, так і на висококваліфікованих працівників у сферах медицини, інженерії та інформаційних технологій [14].

Польща та Чехія стали ключовими країнами для мігрантів з України та інших країн Східної Європи [2, с.2]. Польща за останні роки вийшла на провідні позиції з точки зору залучення українських трудових мігрантів завдяки близькому географічному розташуванню, схожості мов та порівняно ліберальному міграційному законодавству.

Зупинимося більш детально на нормативній базі внутрішньоєвропейської міграції. Одним із ключових документів є Директива ЄС про кваліфіковану міграцію, що регулює права і обов'язки висококваліфікованих мігрантів. Крім того, ЄС має спеціальні програми для сезонних робітників та працівників, що займаються низькокваліфікованою працею.

Однією з основних ініціатив ЄС є «Blue Card» – європейська програма для залучення висококваліфікованих працівників з-за меж ЄС. Ця програма надає можливість отримати дозвіл на роботу та проживання у країнах ЄС на спрощених умовах для фахівців, які відповідають професійним критеріям.

Відзначимо також політику європейських держав щодо інтеграції мігрантів, яка спрямована на підтримку їхньої соціальної та економічної інтеграції в суспільства країн-реципієнтів. Існують спеціальні програми з вивчення мови, професійної підготовки та адаптації до культурних особливостей. Конкретні приклади розглядати немає сенсу, адже у кожній країні ці програми мають свою форму.

Розглянемо також виклики та можливості трудової міграції для міжнародного бізнесу. Одним із головних викликів є необхідність адаптації бізнес-моделей та стратегій компаній до «міграційних умов» роботи. Підприємства стикаються з проблемами адаптації робочої сили з різних країн та культур, інтеграції мігрантів у робочі колективи, забезпечення належних умов праці та дотримання прав мігрантів. Чого вартує лише один мовний бар'єр. У випадку з фізичною працею це досить не критично, але, якщо мова йде про інтелектуальну роботу, бар'єр може значно ускладнити процес інтеграції.

Однак, слід зазначити, що трудова міграція відкриває значні можливості для бізнесу. Вона сприяє підвищенню гнучкості та конкурентоспроможності компаній на міжнародному ринку коштом доступу до нових джерел кваліфікованої робочої сили. Завдяки мігрантам компанії можуть залучати співробітників із різними професійними навичками та досвідом, що сприяє розвитку інновацій та підвищенню продуктивності.

Крім того, міграція може сприяти вирішенню проблем із нестачею робочої сили в окремих регіонах [8]. Уряди європейських країн активно підтримують програми залучення іноземних працівників, особливо у сферах, де спостерігається дефіцит

кадрів, як-от: ІТ, охорона здоров'я, будівництво тощо. Дуже важливою міграція є для компаній, які надають послуги, пов'язані з фізичною працею та специфічними навичками. Так склалося, що сучасна молодь зацікавлена у найновіших професіях, пов'язаних з інформаційними технологіями. При цьому щороку зростає дефіцит слюсарів, механіків, сантехніків, вантажників і так далі. Доступ до закордонної робочої сили допомагає вирішити цю проблему. До того ж це win-win стратегія. Компанії отримують рідкісні кадри за порівняно невеликі для своєї країни гроші, а мігранти отримують прибуток, який інколи в кілька разів перевищує прибуток за цю ж роботу у їхній рідній державі [15].

Проте, одним із найсерйозніших викликів для бізнесу, що використовує працю мігрантів, є ризики, пов'язані з правовим статусом іноземних працівників. Законодавство різних країн, яке стосується трудової міграції, може суттєво відрізнятися, що створює певні труднощі для компаній, які планують залучати мігрантів на постійній основі.

Основні ризики містять у собі складнощі з отриманням віз та дозволів на роботу, що може затримувати працевлаштування мігрантів та призводити до втрати бізнес-можливостей. Крім того, нестабільність міграційного законодавства в окремих країнах може створювати загрозу для компаній, які працюють із великими міжнародними командами. У цьому контексті важливою є роль спеціалістів із правових питань, які допомагають бізнесу забезпечувати дотримання законодавчих норм та уникати потенційних штрафів і санкцій. Без кваліфікованих юристів – нікуди.

Якщо вести мову про прогнози щодо трудової міграції в ЄС, то один із рідкісних стовідсоткових прогнозів: Європейський Союз залишиться привабливим місцем для трудових мігрантів із різних країн. За даними Європейської статистичної служби (Eurostat), кількість трудових мігрантів в ЄС зростала протягом останніх десятиліть, і це зростання, ймовірно, продовжиться в найближчі роки. Зокрема, прогнозується, що до 2030 року кількість трудових мігрантів в ЄС зросте на 5–10%, залежно від економічних і політичних умов у різних регіонах світу.

Основними країнами походження трудових мігрантів так і залишаться Східна Європа, Північна Африка та країни Азії [4]. Однак прогнозується також зростання кількості мігрантів із країн Латинської Америки, що може бути результатом політичної нестабільності в регіоні. Крім того, у 2022 році значно зросла кількість біженців та трудових мігрантів з України через повномасштабне вторгнення росії, що змінило демографічну картину в ЄС. Коли закінчиться цей процес – невідомо, адже ніхто не може спрогнозувати характер перебігу бойових дій.

Щодо якості трудових мігрантів, то політика багатьох країн ЄС буде й надалі спрямована на залучення саме висококваліфікованих спеціалістів. Звісно, фізична сила продовжить мати попит, але її частка на ринку буде, згідно з прогнозами, знижуватися. Зокрема, це пов'язано з тим, що вже помітний тренд автоматизації певних типів робіт, які раніше виконували люди. Наприклад, на заводах велику кількість обов'язків уже виконують роботи. Не забуваємо також про штучний інтелект. Вірогідно, скоро стануть непотрібними фахівці кол-центрів, різноманітні консультанти і таке інше.

На впливі сучасних технологій варто зупинитися детальніше. Ось зміни, яких варто очікувати:

• Зменшення попиту на некваліфіковану працю. Про це ми вже коротко згадували. Автоматизація та роботизація багатьох галузей, таких як виробництво, логістика та сільське господарство, призведуть до скорочення попиту на некваліфікованих працівників. За даними Міжнародної організації праці (МОП), до 2030 року в ЄС може зникнути до 15% робочих місць у секторах, які найбільш вразливі до автоматизації. Це суттєво вплине на міграційні потоки, оскільки багато некваліфікованих працівників будуть змушені шукати інші шляхи інтеграції на ринку праці або повертатися до своїх країн. Наприклад, міграція з країн Африки до Європи може змінитися на міграцію з країн Африки до Латинської Америки – до країн, де автоматизація ще не досягла значного рівня розвитку.

• Зростання попиту на ІТ-фахівців та технічних спеціалістів. Паралельно з автоматизацією зростатиме попит на висококваліфікованих спеціалістів у сфері інформаційних технологій, кібербезпеки, штучного інтелекту та машинного навчання. За прогнозами Європейської комісії, до 2030 року ЄС потребуватиме додатково близько 1 мільйона ІТ-фахівців для задоволення потреб ринку. Це створює сприятливі умови для залучення трудових мігрантів із відповідними кваліфікаціями.

• Розвиток дистанційної роботи. Одним з наслідків цифрової трансформації стало широке використання дистанційної роботи, що змінює природу міграції. Багато фахівців можуть працювати з інших країн, не залишаючи своїх домівок. Це знижує необхідність фізичної міграції, проте підвищує конкуренцію за робочі місця в глобальному масштабі. Однак це також відкриває нові можливості для країн, що розвиваються, експортувати трудові ресурси в форматі віддаленої роботи.

• Розвиток нових технологій для управління міграційними процесами. Нові технології, такі як блокчейн, штучний інтелект та біометричні системи, можуть значно покращити ефективність управління міграційними процесами в ЄС. Наприклад, система «смарт-кордонів», що використовує біометричні дані для контролю перетину кордонів, дозволить швидше і точніше обробляти заявки на в'їзд.

Наведена таблиця 1 ілюструє, що зміни в попиті на робочу силу залежать від технологічного прогресу, демографічних змін та особливостей міграційних потоків. Міжнародний бізнес, залежно від галузі, має адаптуватися до цих змін і швидко реагувати на потреби ринку.

Іншим важливим напрямком є підвищення кваліфікації персоналу. Компанії, що інвестують у навчання своїх співробітників і створюють про-

Таблиця 1

Основні зміни у попиті на робочу силу у деяких сферах економіки

Галузь	Основні зміни з точки зору міграційних прогнозів
IT та технології	Зростатиме попит на висококваліфікованих спеціалістів у галузі штучного інтелекту, кібербезпеки, розробки програмного забезпечення. Автоматизація процесів скоротить попит на деякі низькокваліфіковані позиції.
Охорона здоров'я	Попит на медичний персонал зростатиме через старіння населення та глобальні загрози здоров'ю. Особливо потрібні фахівці з догляду за людьми похилого віку, медсестри та лікарі вузької спеціалізації. У розвинених країнах через високу заробітну плату медперсоналу зросте попит на мігрантів.
Будівництво та нерухомість	Буде фіксуватися нестача робочої сили серед низькокваліфікованих працівників через скорочення міграційних потоків у певних регіонах.
Фінанси	Впровадження фінтех-технологій спричинить зменшення потреби у традиційних банківських працівниках, однак зросте попит на експертів з блокчейну, цифрових активів та аналітики великих даних. Великим попитом користуватимуться криптофахівців із країн, які розвиваються.
Агрокомплекс	У країнах з активною міграцією робочої сили знизиться попит на низькокваліфікованих працівників через автоматизацію процесів. Однак зросте попит на агроінженерів і фахівців із біотехнологій через розвиток відповідних сфер ринку.
Логістика	Попит на робочу силу у сфері логістики зросте через глобалізацію торгівлі, розвиток електронної комерції та складських систем. Низькокваліфіковані працівники залишаються в дефіциті в певних регіонах.
Освіта	Зросте попит на фахівців у галузі дистанційного навчання та онлайн-освіти через глобальні тренди на цифровізацію освітнього процесу. Міграція, з огляду на це, може уповільнитися через можливість продавати послуги онлайн.

Джерело: сформовано авторами на основі джерел: [1], [11], [12]

грами для підвищення кваліфікації, мають більше шансів зберегти ключових працівників і підвищити свою продуктивність. У цьому контексті важливо також враховувати культурні особливості та адаптаційні можливості мігрантів, які можуть стати ключовим ресурсом для бізнесу.

Тепер – про конкуренцію. У сучасному світі глобалізації та цифровізації бізнес зіштовхується з посиленою міжнародною конкуренцією за талановитих і висококваліфікованих працівників. Країни та корпорації активно змагаються за інтелектуальний капітал, який може сприяти розробці інновацій та технологічному розвитку. Це явище особливо виражене в таких галузях, як інформаційні технології, фінансові послуги, медицина та наука.

Одним із ключових викликів для бізнесу є розвиток привабливих умов для працевлаштування та кар'єрного росту, що включає конкурентоспроможні заробітні плати, можливості для професійного розвитку та соціальні пільги. Крім того, компанії повинні створювати комфортні умови для релокації талановитих працівників, надаючи підтримку в адаптації до нових культурних і економічних умов.

Уряди багатьох країн активно переглядають свою міграційну політику, аби спростити доступ до ринку праці для висококваліфікованих працівників. Стратегії залучення талантів передбачають введення спеціальних візових програм, створення технопарків та інших інноваційних кластерів, що полегшують доступ до глобальних талантів.

Отже, одним із ключових аспектів адаптації міжнародного бізнесу до змін на ринку праці є інвестиції в інтеграцію мігрантів у корпоративну культуру. Підприємства, що працюють із мігрантами, можуть значно виграти від інвестування в програми інтеграції, як-от: навчання мовам, культурна адаптація та підвищення кваліфікації. У довгостроковій перспективі такі інвестиції сприяють підвищенню продуктивності працівників, їхній лояльності до компанії та покращенню репутації бізнесу на ринку.

Іншою важливою складовою є корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), яка стає все більш важливою в умовах глобальної конкуренції. Компанії, що активно впроваджують КСВ, створюють позитивний імідж на ринку та привертають увагу не лише споживачів, а й потенційних співробітників. В умовах зростання ролі соціальної відповідальності, бізнес має робити акцент на підтримці мігрантів, екологічності своїх виробничих процесів та інклюзивності у своїй діяльності. Тобто адаптація мігрантів є лише одним з пунктів у масштабній стратегії світових корпорацій.

Висновки. Трудова міграція в Європейський Союз є складним і багатошаровим феноменом, що відображає вплив як економічних, так і політичних процесів, а також відповідає на виклики сучасного глобалізованого світу. Аналізуючи поточну ситуацію, варто підкреслити, що, попри різноманіття мотивів для міграції, економічні причини залишаються домінуючими. ЄС як економічно розвинутий регіон притягує мільйони мігрантів, які знаходяться у пошуках кращих умов життя та роботи, зокрема, із країн Східної Європи, Африки, Близького Сходу та Азії. Суттєвий вплив на міграційні процеси мають і сучасні політичні події, як-от війна в Україні, що змінила демографічний ландшафт Європи.

Упродовж останніх десятиліть ЄС став магнітом для робочої сили різних кваліфікаційних рівнів –

від сезонних працівників до висококваліфікованих фахівців. Однак спостерігається поступова зміна пріоритетів у трудовій міграції: попит на висококваліфікованих спеціалістів, зокрема в технологічних галузях, таких як IT та інженерія, зростає, тоді як попит на некваліфіковану працю поступово зменшується через автоматизацію та роботизацію. Ці зміни демонструють довгострокову тенденцію розвитку ринку праці, де технології замінюють людську працю в певних секторах.

Регіональна структура трудової міграції також є ключовим аспектом. Вона відображає неоднорідність ЄС. Наприклад, Польща та Чехія стали основними центрами залучення трудових мігрантів зі Східної Європи, особливо України. Це пояснюється не лише близькістю географічного розташування, але й культурною та мовною подібністю, а також сприятливими умовами для працевлаштування, які пропонують ці країни.

Правова база регулювання трудової міграції в ЄС є складною, але ефективною – завдяки директивам і спеціальним програмам, що підтримують як висококваліфікованих фахівців, так і сезонних працівників. Одним із ключових інструментів є Blue Card, яка дозволяє ЄС залучати найкращі таланти з усього світу. Окрім цього, країни ЄС активно працюють над інтеграційними програмами для мігрантів, що допомагає їм адаптуватися до нових соціальних та культурних умов.

Для міжнародного бізнесу трудова міграція в ЄС створює як виклики, так і можливості. Основні проблеми стосуються адаптації мігрантів до нових умов, подолання мовного бар'єра, а також правового регулювання, яке суттєво відрізняється в різних країнах. Однак залучення мігрантів надає компаніям доступ до нових джерел робочої сили, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності та інноваційності бізнесу. Особливо це актуально для секторів, де спостерігається дефіцит кадрів, наприклад: медична сфера, IT та будівництво.

Прогнози щодо майбутнього трудової міграції в ЄС свідчать про збереження тенденцій до зростання кількості мігрантів. Основними регіонами, звідки надходитиме робоча сила, залишаться Східна Європа, Північна Африка та Азія. Однак нові політичні і соціально-економічні виклики, такі як зростаюча автоматизація, вплинуть на характер міграційних потоків і потреби ринку праці. Автоматизація та штучний інтелект призведуть до скорочення робочих місць для некваліфікованої робочої сили, що змусить мігрантів шукати нові можливості або змінювати професійні напрями.

Отже, трудова міграція в ЄС є невід'ємною частиною соціально-економічного розвитку регіону і значно впливає на його ринок праці. Європейські країни потребують збалансованої політики для ефективної інтеграції мігрантів і подолання викликів, що виникають у зв'язку з міграційними потоками. Це дозволить не лише підтримувати високий рівень економічного розвитку, але й створювати нові можливості для міжнародного бізнесу, забезпечуючи його кваліфікованими кадрами з усього світу.

Список використаних джерел:

1. Бек У. Що таке глобалізація? Помилки глобалізму – відповіді на глобалізацію. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2001. С. 168–256.
2. Голубка Є. В. Міграційні процеси в Україні: тенденції, виклики та перспективи розвитку. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2019. С. 27–35.
3. Державна служба статистики України. Демографічна та міграційна ситуація в Україні у 2024 році. Київ: Держстат. URL: https://ukrstat.gov.ua (дата звернення: 21.09.2024)
4. Європейська комісія. Міграція робочої сили в ЄС: останні тенденції та виклики. 2024. URL: https://ec.europa.eu/migration (дата звернення: 21.09.2024)
5. Коломієць О.В. Міжнародна трудова міграція: вплив на соціально-економічний розвиток України. Одеса : Одеський національний університет, 2017. С. 288–312.
6. Малиновська О.А. Міграційна політика України в контексті євроінтеграції. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2020. С. 229–267.
7. Міжнародна організація з міграції (IOM). Звіт про світову міграцію 2024. Женева: IOM. URL: https://worldmigrationreport.iom.int (дата звернення: 21.09.2024)
8. Пирожков С.І., Лібанова Е.М. Міграційні процеси в Україні: соціально-економічний аспект. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2015. С. 45–98.
9. Рухс М. Ціна прав: Регулювання міжнародної трудової міграції. Київ : Фонд «Демократичні ініціативи», 2013. С. 83–117.
10. Чудик С.А. Трудова міграція: вплив на ринок праці України. Львів : Львівський національний університет ім. І. Франка, 2018. С. 201–276.
11. Романенко П. Економіка та міграція: нові виклики для будівельної галузі. 2022. С. 43–58.
12. Шевченко О. Фінансові технології та нові можливості для професійної міграції. *Фінансовий аналітик*. 2023. № 9(1). С. 5.
13. Тріандафіліду А. Міграція та пандемії: Простори солідарності та простори винятків. Springer Nature, 2022. 248 с.
14. Портес Дж. Що ми знаємо і що ми повинні робити щодо імміграції? SAGE Publications Ltd, 2019. 104 с.
15. Морріс Дж. Міграція, переселення та гуманітарні відповіді. Routledge, 2022.

References:

1. Bek, U. (2001) Shcho take hlobalizatsiia? Pomylky hlobalizmu – vidpovidi na hlobalizatsiiu [What is Globalization? Errors of Globalism – Responses to Globalization]. Vydavnychyi dim "Kyievo-Mohylianska akademiia", pp. 168–256.
2. Holubka, Y. V. (2019) Mihratsiini protsesy v Ukraini: tendentsii, vyklyky ta perspektyvy rozvytku [Migration Processes in Ukraine: Trends, Challenges, and Development Prospects]. Kyiv: Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, pp. 27–35.
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Demohrafichna ta mihratsiina sytuatsiia v Ukraini u 2024 rotsi. Kyiv: Derzhstat [State Statistics Service of Ukraine. (2024). Demographic and Migration Situation in Ukraine in 2024. Kyiv: State Statistics]. Available at: https://ukrstat.gov.ua (accessed: 21.09.2024).
4. Yevropeiska komisiia. Mihratsiia robochoi syly v YeS: ostanni tendentsii ta vyklyky. 2024 [European Commission. (2024). Labour Migration in the EU: Recent Trends and Challenges]. Available at: https://ec.europa.eu/migration (accessed: 21.09.2024).
5. Kolomiiets, O. V. (2017) Mizhnarodna trudova mihratsiia: vplyv na sotsialno-ekonomichnyi rozvytok Ukrainy [International Labour Migration: Impact on the Socio-Economic Development of Ukraine]. Odesa: Odeskyi natsionalnyi universytet, pp. 288–312.
6. Malynovska, O. A. (2020) Mihratsiina polityka Ukrainy v konteksti yevrointehratsii [Migration Policy of Ukraine in the Context of European Integration]. Kyiv: Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen, pp. 229–267.
7. Mizhnarodna orhanizatsiia z mihratsii (IOM). (2024) Zvit pro svitovu mihratsiiu 2024 [World Migration Report 2024]. Zheneva: IOM. Available at: https://worldmigrationreport.iom.int (accessed: 21.09.2024).
8. Pyrozhkov, S. I., & Libanova, E. M. (Eds.). (2015) Mihratsiini protsesy v Ukraini: sotsialno-ekonomichnyi aspekt [Migration Processes in Ukraine: Socio-Economic Aspect]. Kyiv: Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, pp. 45–98.
9. Rukhs, M. (2013) Tsina prav: Rehuliuvannia mizhnarodnoi trudovoi mihratsii [The Price of Rights: Regulation of International Labour Migration]. Kyiv: Fond "Demokratychni initsiatyvy", pp. 83–117.
10. Chudyik, S. A. (2018) Trudova mihratsiia: vplyv na rynok pratsi Ukrainy [Labour Migration: Impact on the Labour Market of Ukraine]. Lviv: Lvivskyi natsionalnyi universytet im. I. Franka, pp. 201–276.
11. Romanenko, P. (2022) Ekonomika ta mihratsiia: novi vyklyky dlia budivelnoi haluzi [Economy and Migration: New Challenges for the Construction Industry], pp. 43–58.
12. Shevchenko, O. (2023) Finansovi tekhnolohii ta novi mozhlyvosti dlia profesiinoi mihratsii [Financial Technologies and New Opportunities for Professional Migration]. *Finansovyi analityk — Financial Analyst*, 9(1), p. 5.
13. Triandafyllidou A. (2022) Migratsiia ta pandemii: Prostory solidarnosti ta prostory vyniatkiv [Migration and Pandemics: Spaces of Solidarity and Spaces of Exception]. Springer Nature, 248 p.
14. Portes J. (2019) Shcho my znaemo i shcho my povynni robyty shchodo immihratsii? [What Do We Know and What Should We Do About Immigration?]. SAGE Publications, 104 p.
15. Morris J. (2022) Migratsiia, pereselennia ta humanitarni vidpovidi. [Migration, Displacement and Humanitarian Responses]. Routledge.

THE FUTURE OF LABOR MIGRATION IN THE EU: FORECASTS FOR INTERNATIONAL BUSINESS

Summary. The article examines the dynamics of labour migration in the European Union (EU) and its future prospects. This topic is relevant, against the backdrop of changes taking place in the European Union and developing countries, which necessitates the need to re-learn this nutrition. The dual nature of labor migration is highlighted: it facilitates the influx of skilled workers into countries facing labor shortages, it also offers people from nations with high unemployment rates a chance to enhance their economic prospects. However, contemporary labor migration encounters challenges and opportunities, primarily influenced by globalization, technological advancements, and demographic shifts. The relevance of this scholarly work is based on its comprehensive analysis of current research and forecasts regarding the future of labor migration in the EU and its implications for international business. The aim is to explain unresolved issues through providing recommendations for businesses. A review of existing literature let us know that the subject of labor migration has been actively examined over recent decades. Particularly, in the context of EU expansion and the impact of economic crises. The focus is placed also on demographic changes, aging populations, and the necessity of filling labor market gaps through migration. This article explores the socio-economic aspects of labor migration, emphasizing the critical role migrants play in economic growth amidst crises, as highlighted by OECD reports during the COVID-19 pandemic. It also gives information about challenges related to social integration, including language barriers and legal employment issues. These accusations have not yet been able to completely solve this problem, and they are still facing new and new nuances. This article provides insights into the future of labor migration in the European Union, focusing on potential strategic changes in international business practices to exploit the opportunities and address the challenges associated with this complex phenomenon. The better European countries solve the described problems, the better it will be for them and for migrants.

Keywords: labor migration, European Union (EU), globalization, international business, immigration policy, labor market, migrant adaptation, language barrier.