

УДК 331.556.4

DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.10.15>**Черненко Н.І.**

кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри професійної освіти,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6697-3089>

Chernenko Nataliia

Kherson State Agrarian and Economic University

ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ДЕМОГРАФІЧНИЙ ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ПОТЕНЦІАЛ КРАЇНИ

ECONOMIC AND DEMOGRAPHIC IMPACT OF LABOR MIGRATION ON THE COUNTRY'S POTENTIAL

У статті на основі статистичних даних державних органів управління проаналізовано стан трудової міграції в Україні. Визначено, що система професійної освіти є однією з ланок процесу регулювання міграційних потоків. Концепція міграційної політики має знаходитися у площині міжвідомчої взаємодії та враховувати не лише специфіку трудової міграції, а й долучатися до стратегії розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг. З'ясовано, що трудова міграція має не лише негативний вплив, а й може приносити користь. Але користь багато в чому залежить від політичної системи у країнах походження та призначення трудової міграції, а також від двостороннього, регіонального та багатостороннього співробітництва між ними. Виокремлено основні позиції щодо програми забезпечення справедливої міграції, намічено шляхи уповільнення процесу трудової міграції та поліпшення ситуації щодо збереження, формування та розвитку кадрового потенціалу України.

Ключові слова: захист, кадровий потенціал, країна походження, країна призначення, мобільність, професійна освіта, транзит, трудова міграція, резерв кадрів, соціальне забезпечення.

В статье на основе статистических данных государственных органов управления проанализировано состояние трудовой миграции в Украине. Определено, что система профессионального образования является одним из звеньев процесса регулирования миграционных потоков. Концепция миграционной политики должна находиться в плоскости межведомственного взаимодействия и учитывать не только специфику трудовой миграции, но и включаться в стратегию развития рынка труда и рынка образовательных услуг. Выяснено, что трудовая миграция оказывает не только негативное влияние, а может приносить и пользу. Но польза во многом зависит от политической системы в странах происхождения и назначения, а также от двустороннего, регионального и многостороннего сотрудничества между ними. Выделены основные позиции программы обеспечения справедливой миграции и намечены пути замедления процесса трудовой миграции и улучшения ситуации по сохранению, формированию и развитию кадрового потенциала страны.

Ключевые слова: защита, кадровый потенциал, страна происхождения, страна назначения, мобильность, профессиональное образование, транзит, трудовая миграция, резерв кадров, социальное обеспечение.

The article analyses the state of labor migration in Ukraine on the basis of statistical data of public authorities. It is determined that the system of vocational education is one of the links in the process of regulating migration flows. The concept of migration policy should be in the plane of interdepartmental cooperation and take into account not only the specifics of labor migration, but also be part of the strategy of the labor market and educational services. The focus is on the demographic problem of mass migration of workers from regions and industries affected by the economic depression, as these problems can worsen the situation of the population. Migration not only harms the economy, but also leads to age-related changes in population structure, birth rate, as it separates couples by state borders, reducing the motivation to have children. Labor migration is a risk of increasing morbidity and mortality in countries of origin, as inadequate medical and

social security has a negative impact on migrants' health and increases their infection. It has been established that labor migration not only has a negative impact, but can also be useful. But the benefits depend to a large extent on the political system in the countries of origin and destination of labor migration, as well as on bilateral, regional and multilateral cooperation between them. The main positions on the program to ensure fair migration and outlined ways to slow down the process of labor migration and improve the situation for the preservation, formation and development of human resources in Ukraine. The main ways to solve the problems of labor migration are identified, ways to improve the situation regarding the preservation of human resources and the formation of the country's personnel reserve are outlined.

Key words: protection, human resources, country of origin, country of destination, mobility, vocational education, transit, labormigration, personnel reserve, social security.

Постановка проблеми. Міграція сьогодні стала глобальним явищем зростаючого масштабу та складності. Багато країн світу тепер є місцем походження, транзиту чи призначення працівників-мігрантів. Динаміка трудової міграції може впливати на соціально-економічну ситуацію в країнах походження, транзиту або призначення мігрантів. Трудова міграція та мобільність праці, включаючи потоки біженців, стають дедалі складнішою проблемою. Більшість країн через погане функціонування ринку праці та слабку систему управління нездатні впоратися із цією ситуацією, що породжує нелегальну міграцію, невикористання власних кадрів, невідповідність кваліфікацій наявним вакансіям, дискримінацію, посилення нерівності та експлуатацію, у тому числі під час прийому на роботу. За відсутності належного регулювання трудова міграція може посилити дефіцит гідної праці для працівників-мігрантів та їхніх сімей, а також викликати несприятливі та довгострокові соціально-економічні наслідки у країнах походження та призначення мігрантів.

Також демографічна проблема масштабної міграції робітників із регіонів та секторів, що переживають економічну депресію, здатна завдати серйозної шкоди чисельності населення і ще більше погіршити економічні перспективи цих регіонів. Міграція призводить до зміни вікової структури населення, принаймні тимчасові. Трудова міграція впливає на рівень народжуваності, оскільки розділяє подружні пари державними кордонами, знижуючи, таким чином, мотивацію до дітонародження, або залишає велику кількість осіб репродуктивного віку за кордоном. Вона впливає на рівень захворювань та смертності у країнах походження, оскільки негативно впливає на здоров'я мігрантів, сприяє підвищенню зараження.

Однак, упровадження в Україні державної політики, яка б забезпечувала зростання добробуту нації, підвищувала конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобалізації, стимулювання створення оптимальних умов для розвитку бізнесу та залучення іноземного капіталу [5, с. 10], дасть змогу уповільнити темпи відтоку інтелектуальних надбань та робочих рук з України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання трудової міграції досліджувалися багатьма українськими науковцями та представниками міжнародних організацій в Україні, зокрема: А. Абизовим, Е. Слюсар, Е. Лібановою, З. Кобелею, С. Тодорюком, К. Сторцун, Д. Ковальовим, А. Занудою, Ю. Віннічуком тощо. Багатоаспектність проблеми трудової міграції породжує різноманітність напрямів щодо вивчення й постійного розгляду позитивних і негативних тенденцій та прогнозування можливого перебігу подій.

Формулювання цілей статті. З урахуванням стану трудової міграції в Україні намітити шляхи поліпшення ситуації щодо формування кадрового резерву.

Виклад основного матеріалу. Трудова міграція давно перетворилася на стратегію виживання для багатьох громадян країн через відсутність можливостей знайти роботу й отримати достатній дохід на батьківщині. Скоріше за все, масштаби міжнародної трудової міграції зростатимуть і далі. Викликано це впливом таких чинників, як: різниці між країнами у доходах та інших економічних умовах; ширший доступ до інфор-

мації щодо умов проживання та можливостей улаштуватися на роботу в потенційних приймаючих регіонах; наявність розвинених мереж міграції між країнами; посилення тенденцій до старіння населення приймаючих країнах, що створює попит на іноземних працівників. Ураховуючи усе це, економічний та демографічний вплив трудової міграції на країни, багато з яких є одночасно країнами походження, призначення, та транзиту, перетворюється на одну з важливих проблем міграційних досліджень.

Згідно з глобальними оцінками вищезначеної проблеми, у 2013 р. трудові мігранти становили 150 млн із приблизно 232 млн міжнародних мігрантів у світі. На таких мігрантів припадає 4,4% світової робочої сили, що більше, ніж частка міжнародних мігрантів у населенні світу (3,3%). Якщо у жінок-мігрантів рівень економічної активності вищий, аніж у жінок загалом (67% проти 50,8%), то чоловіки практично не залежать від статусу мігранта (78% проти 77,2%) [9].

У трудовій міграції є позитивні та негативні елементи. Імовірність користі від трудової міграції багато в чому залежить від політичної системи у країнах походження та призначення, а також від двостороннього, регіонального та багатостороннього співробітництва між ними. Жодна країна не може ефективно розв'язати проблему трудової міграції самостійно.

Розглянемо потенціал перетворення трудової міграції на інструмент зростання та розвитку країн походження та призначення. У приймаючих країнах приплив трудових мігрантів може допомогти:

- заповнити нестачу робочої сили та знизити пропозицію на ринку праці;
- сприяти виходу на ринок праці більшої кількості місцевих висококваліфікованих працівників-жінок;
- допомогти фінансувати схеми виплати пенсій із поточних доходів (покращити систему соціального забезпечення), що перебуває під великим тиском через старіння населення.

У країнах походження відтік населення працездатного віку здатний:

- тимчасово полегшити ситуацію з безробіттям та знизити конкуренцію на внутрішньому ринку праці, покращуючи, таким чином, відносне становище місцевих працівників;
- посилити значимість результатів економічного розвитку (зменшити рівень бідності) та підвищити рівень життя;
- збільшити продуктивність і допомогти економічному зростанню, сприяти рівності статей на ринку праці (скоротити соціальну нерівність завдяки грошовим переказам на батьківщину та перенесенню технологій, навичок та інвестицій у разі повернення мігрантів та їхніх сімей);
- збільшити соціальну вагу мігрантів та членів їхніх сімей через членство у колективних організаціях, діючих попри державні кордони завдяки так званій «трансляції політичних прав».

Якщо працівники мігрують усередині одного регіону, трудова міграція може також відігравати позитивну роль у процесі поглиблення регіональної інтеграції. З іншого боку, існують побоювання щодо економічних наслідків трудової міграції, які сприяють формуванню негативного сприйняття міграції у суспільстві. У країнах походження ці перестороги включають:

- еміграцію висококваліфікованих фахівців, яка позбавляє країну дорогоцінної кваліфікованої робочої сили («витік мізків»), на багаторічне навчання та формування якої державою було витрачено значні кошти. У середній та довгостроковій перспективі ця втрата людського капіталу здатна загальмувати процес економічного розвитку;
- мігранти та члени їхніх сімей зрідка вкладають гроші у підприємництво та продуктивну діяльність;
- грошові перекази сприяють скоріше розвитку «споживання на показ», а також інфляції на батьківщині та знижують мотивацію до активної зайнятості;

– трудова міграція може сприяти зростанню нерівності та диспропорції у територіальному (міжрегіональному) розподілі багатства та рівні розвитку;

– трудова міграція одного або обох батьків може негативно позначитися на рівні освіти та економічній активності залишених ними на батьківщині дітей;

– покладаючись на широкомасштабну трудову міграцію як засіб розв’язання соціальних проблем, уряди країн походження можуть послабити зусилля, спрямовані на розширення сфер зайнятості та поліпшення економічного і соціального клімату в країні.

Головні побоювання країн призначення:

– мігранти забирають робочі місця у місцевого населення;

– приплив робочої сили з-за кордону дає змогу знижувати заробітну плату;

– мігранти можуть стати непосильною ношею для системи соціального забезпечення країни;

– трудові мігранти сприяють відтоку грошей із країни, що їх приймає;

– іммігранти та трудові мігранти посилюють проблеми, пов’язані зі злочинністю, становлять загрозу місцевим культурним цінностям та ідентичності.

Отже, ступінь впливу трудової міграції може різнитися залежно від обсягів, складу та характеристик потоків міграції, а також демографічних та економічних умов як у країнах походження, так і країнах призначення. В останніх трудова міграція може сприяти омолодженню робочої сили, забезпечити функціонування працездатних галузей, таких як сільське господарство, будівництво та особисті послуги, стимулювати підприємництво, підтримати роботу систем соціального захисту, а також допомогти у задоволенні кадрових потреб. Своєю чергою, країни походження отримують користь у вигляді грошових переказів, які мігранти відправляють на батьківщину своїм сім’ям у вигляді інвестицій, технологій та найважливіших навичок, джерелом яких виступають мігранти, що повернулися, та спільноти співвітчизників за кордоном (діаспори).

Хоча працівники-мігранти роблять свій внесок у зростання та економічний розвиток країн призначення та походження, однак процес міграції породжує складні проблеми у сфері управління, захисту таких працівників, взаємозв’язків міграції та розвитку, а також міжнародного співробітництва. Міжнародна організація праці (МОП) докладає зусиль для розроблення заходів, які б сприяли отриманню максимальної вигоди від трудової міграції всіма учасниками цього процесу.

Захист працівників-мігрантів став одним із пріоритетів МОП одразу ж після її створення. У Статуті від 1919 р. міститься заклик «захищати інтереси трудящих, найнятих за кордоном». У жовтні 2013 р. трудова міграція отримала новий імпульс після прийняття Генеральною Асамблеєю ООН відповідної декларації в результаті діалогу на високому рівні з питань міжнародної міграції та розвитку, у якій відзначено важливий внесок міграції у досягнення цілей розвитку тисячоліття та зазначалося, що мобільність людей є ключовим чинником сталого розвитку. Генеральний секретар ООН у доповіді перед країнами-учасниками представив програму дій, що спрямована на зміцнення ролі міграції у справі розвитку, закликавши скоротити пов’язані з нею витрати, такі як вартість грошових переказів та витрати на залучення кадрів. При цьому вигоди від трудової міграції можна збільшити коштом більшої портативності прав на соціальне забезпечення й сприяння взаємному визнанню дипломів, кваліфікацій та навичок [9].

Основні позиції програми забезпечення справедливої міграції передбачають [9]:

– зробити міграцію питанням вибору, а не необхідності, шляхом створення у країнах походження мігрантів можливості для гідної праці;

– забезпечити повагу до прав людини, у тому числі права всіх мігрантів на працю;

– для уникнення неправомірної експлуатації працівників-мігрантів, забезпечити справедливі умови найму та гарантувати рівність у зверненнях із метою наділення мігрантів рівними правами з громадянами приймаючої країни;

- установити справедливий порядок міграції у процесі регіональної інтеграції;
- сприяти поширенню двосторонніх угод із метою впорядкованої та справедливої міграції між державами-членами;
- сприяти соціальному діалогу через залучення міністерств праці, профспілок та організацій роботодавців до процесів прийняття рішень у галузі міграції;
- робити внесок у зміцнення багатосторонньої програми з питань міграції, що спирається на повагу до прав та гідності людини.

Якщо розглядати міграційну ситуацію в Україні, то через активну трудову міграцію вже відчувається дефіцит робочої сили, особливо кваліфікованої, який стримує збільшення обсягів виробництва продукції на багатьох підприємствах.

За даними Державної прикордонної служби, у 2008–2017 рр. з України виїхало та не повернулося 3,7 млн громадян. Водночас у процес сезонної трудової міграції нині залучено ще 5–7 млн українців [10].

Точних даних щодо працюючих українців за кордоном немає. Але за даними Міністерства соціальної політики, у 2019 р. налічувалося 3,2 млн трудових мігрантів. В окремі періоди, під час сезонних робіт, було 7–9 млн мігрантів. Водночас на постійне проживання за кордон виїхали 11 тис 311 осіб, а повернулися 1 тис 996 [3].

Українці лідирують серед мігрантів в Естонії. Так, серед громадян, які отримали дозвіл на короткострокову роботу до 12 місяців, частка українців – 80%. Українці також лідирують і за отриманими дозволами на проживання в Естонії. Однак Естонія займає далеко не перші місця серед країн, куди виїжджають працювати та жити громадяни України. Найпопулярнішою країною для роботи та життя українців є Польща. Найбільш активно процес виїзду спостерігається в останні три роки. Економіка Польщі продовжує зростати, і зарплати, за даними Національного банку України, за різними видами діяльності перевищують українські в 4–6 разів (найбільше – у сільському господарстві та будівництві). Окрім того, країна знаходиться поблизу, й українцям там легко адаптуватися через близьке культурне поле. На другому місці залишається Росія, хоча їздити у цю країну українці стали рідше. Третє місце посіла Угорщина [2].

У 2020 р., за даними голови Національного банку України, було близько 3 млн трудових мігрантів. Протягом року в країну повернулися 400–500 тис осіб, але переважно через пандемію коронавірусу. Країни Євросоюзу закривалися на локдаун, люди втрачали роботу та змушені були повертатися.

На постійне місце проживання за кордон минулого року виїхали 3 тис 259 українців. Також через пандемію ця цифра знизилася [10].

У 2021 р., за даними Інституту демографії та соціальних досліджень, кількість трудових мігрантів становить 2,5–3 млн. Отже, люди не відмовляються від ідеї виїхати за кордон. У 2019 р., за даними соціологічного опитування, 35% українців замислювалися над ідеєю виїхати, 63% – ще не думали. Найбільше були схильні до міграції люди у віці 18–29 і 30–39 років [10].

Серед головних причин – задоволення мінімальних потреб сім'ї (50% опитаних). 27% хотіли залишити країну у зв'язку з бажанням та можливістю самореалізації, 17% – через відсутність перспектив в Україні. Торік, за соціологічним опитуванням, 38% громадян думали над тим, щоб виїхати з України, 61% – не думали. Трохи змінилися мотиви: 45% – для задоволення потреб сім'ї, 23% – для самореалізації та 25% – через відсутність перспектив (рис. 1).

На рис. 1 видно, що найбільше Україна втрачає осіб у віці 20–29 років, це здебільшого пов'язано ще з навчанням молодих людей в іноземних закладах вищої освіти, однак більшість із них працевлаштовується під час навчання та повертатися не планує. Категорії 30–39 та 40–49 років приблизно знаходяться на однаковому рівні, небажання цієї категорії працювати в Україні пов'язане не лише з низькою оплатою праці,



Рис. 1. Трудова міграція від аналітичного порталу «Слово і діло»

Джерело: [10]

а й обмеженням вікового цензу у працевлаштуванні (40+ та 45+). Отже, наша професійно-технічна освіта повністю працює на експорт робочої сили.

Для відновлення балансу необхідний комплексний підхід до аналізу економічних та соціальних аспектів трудової міграції, що зумовлено необхідністю уповільнення цього процесу, а також раціонального використання людських ресурсів.

На нашу думку, відновлення виробництва та економічний розвиток напругу залежать від кадрового потенціалу країни. У цьому контексті слід пам'ятати: якщо немає виробництва, то не буде й суспільства, а виробництво не може існувати без висококваліфікованого робітника. Тому починати потрібно з поліпшення стану професійної освіти.

Професійно-технічна освіта є складником української системи освіти, де людина може опанувати знання, уміння й навички за певною професією. Здобути робітничу кваліфікацію можливо в ліцензованих МОН закладах професійної освіти. Серед типів таких закладів – професійні училища, ліцеї, центри, навчально-курсівні комбінати, які, на жаль, сьогодні занепадають.

Причинами такої негативної тенденції є демографічна ситуація в країні, зменшення державного фінансування навчання [8, с. 152–163].

Хоча важливою перевагою професійної освіти є її гнучкість та швидка реакція на запити ринку праці, однак цей потенціал не використовується повною мірою для відновлення кадрового потенціалу та створення стратегічного резерву. Адже пройти навчання в закладах можуть не лише вчорашні випускники шкіл, а й у курсових комбінатах – дорослі, які хотіли б підвищити кваліфікацію або змінити професію. Навчання може відбуватися як за повним, так і за скороченим циклом. Тож здобуття професії може тривати від кількох місяців до трьох-чотирьох років (для тих, хто одночасно з професією здобуває повну загальну середню освіту). Після цього людина має можливість працевлаштуватися й заробляти реальні кошти та допомогти собі, своїй родині та державі.

Отже, можна визначити основні шляхи розв'язання проблем трудової міграції та намітити шляхи поліпшення ситуації щодо збереження й формування кадрового резерву, а саме:

– створення сприятливих умов праці та розвитку здібностей людини у процесі трудової діяльності [1];

- підвищення продуктивності праці та ефективності громадського виробництва;
- створення привабливого внутрішнього ринку праці;
- приєднання України до міжнародних договорів із питань праці та соціального захисту трудових мігрантів та їх реалізації;
- укладання міждержавних та міжурядових договорів із працевлаштування мігрантів та забезпечення їх реалізації;
- приєднання до міжнародних угод, що регулюють проблеми зовнішньої та внутрішньої міграції [6, с. 132–136];
- зняття обмеження на вікову категорію 45+ під час працевлаштування, адже соціальний капітал цих людей теж треба використати, тому що їх буде дедалі більше в Україні;
- усебічна державна підтримка у відкритті й формуванні нових професійних напрямів навчання.

Передумовами для зменшення рівня міграційних процесів в Україні можуть стати:

- стабілізація воєнного стану в країні;
- створення нових робочих місць та підвищення рівня працевлаштування;
- підвищення рівня добробуту громадян;
- надання пільг для підприємців, для розвитку бізнесу;
- підвищення рівня інвестиційної привабливості України;
- поліпшення соціального забезпечення населення;
- відновлення та розвиток закладів професійно-технічної освіти.

Також дієвим засобом регулювання трудової міграції може стати зростання економічної активності населення і на цій основі підвищення життєвого рівня [7]. Сьогодні необхідно врахувати міграційну ситуацію під час розроблення економічних і соціальних програм виходячи з особливостей конкретних регіонів.

Висновки. Отже, міжнародна міграція є багатоплановим явищем, що має велике значення для розвитку країн походження, транзиту, призначення та вимагає застосування узгодженого та всеосяжного підходу. Сьогодні необхідне повне розуміння та максимальне використання можливостей позитивного внеску мігрантів у забезпечення всебічного зростання та сталого розвитку держави. Гостро постає питання співпраці на міжнародному рівні у справі забезпечення безпечної, впорядкованої та законної міграції, що передбачає повну повагу до прав людини та гуманне поводження з мігрантами незалежно від їхнього статусу, з біженцями та переміщеними особами. Ця мета має отримати конкретне втілення у завданнях спланованої та добре продуманої міграційної політики для отримання вигоди як країни походження, так країни призначення трудових мігрантів щодо збереження формування та розвитку кадрового потенціалу країни.

Стаття не розкриває усіх складників проблеми економічного та демографічного впливу трудової міграції на країни. Оскільки багато із цих держав є одночасно країнами походження, призначення, та транзиту, то важливо оцінити та визначити механізми збереження та нарощування кадрового потенціалу в умовах сьогодення. Також перетворюється на одну з важливих проблем міграційних досліджень питання соціального захисту та забезпечення трудових мігрантів.

Список використаних джерел:

1. Абызов А.Г., Слюсарь Э.В. Экономика и социология труда : учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет управления и экономики, 2015. 212 с.
2. Вінничук Ю. Що означає трудова міграція українців. 03.10.2018. URL: <https://biz.censor.net/r3089154>
3. Демографічна та соціальна статистика. Населення та міграція. 25.11.2021. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm
4. Зануда А. Як впливає на економіку України трудова міграція. *BBCNews Україна*. 27 березня 2018 р. URL: <https://cutt.ly/DYrfEqE>

5. Кирилов Ю. Чи можливе економічне диво в Україні? *Таврійський науковий вісник. Серія «Економіка»*. 2020. № 2. С. 9–16. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/42>
6. Кобеля З.І., Тодорюк С.І., Сторцун К.М. Трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України. *Економіка та держава*. 2021. № 4. С. 132–136.
7. Ковальов Д.В. Вплив міграційних процесів на економіку Херсонської області. *Ефективна економіка*. 2021. № 6. URL: <http://www.econom.nayka.com.ua/?op=1&z=8982> DOI: 10.32702/2307-2105-2021.6.93
8. Морозова О., Морозова О., Морозов О. Вища освіта в Україні: стан, тенденції та перспективи. *Таврійський науковий вісник. Серія «Економіка»*. 2021. № 7. С. 152–163. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.7.18>
9. Східна Європа та Центральна Азія. Ресурсна платформа МОП – Тематичні напрями: Трудова міграція. URL: <https://cutt.ly/xYrfZBf>
10. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019–2021 роках. *Слово і діло*. 18 березня 2021 р. URL: <https://cutt.ly/QYe5wYF>

References:

1. Abyzov, A. G., Slyusar', E. V. (2015) *Ekonomika i sociologiya truda: uchebno-metodicheskoe posobie* [Economics and Sociology of Labor: Study Guide]. SPb.: Izdatel'stvo Sankt-Peterburgskogo universiteta upravleniya i ekonomiki, 212 p.
2. Vinnychuk, Yu. (2018) *Shcho oznachaie trudova mihratsiia ukrainsiv* [What does labor migration of Ukrainians mean]. Available at: <https://biz.censor.net/r3089154> (accessed 03 October 2018).
3. *Demografichna ta sotsialna statystyka. Naseleння ta mihratsiia (2021)* [Demographic and social statistics. Population and migration]. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm (accessed 25 November 2021).
4. Zanuda, A. (2018). *Yak vplyvaie na ekonomiku Ukrainy trudova mihratsiia* [How does labor migration affect the economy of Ukraine]. *BBC News Ukraina*. Available at: <https://cutt.ly/DYrfEqE> (accessed 27 March 2018).
5. Kyrylov, Yu. (2020). *Chy mozhyve ekonomichne dyvo v Ukraini?* [Is an economic miracle possible in Ukraine?]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Seriya: Ekonomika*, no. 2, pp. 9–16.
6. Kobelia, Z.I., Todoriuk, S.I., Stortsun, K.M. (2021) *Trudova mihratsiia na suchasnomu etapi rynkovoї transformatsii ekonomiky Ukrainy* [Labor migration at the present stage of market transformation of Ukraine's economy]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 4, pp. 132–136.
7. Kovalov, D. V. (2021) *Vplyv mihratsiinykh protsesiv na ekonomiku Khersonskoi oblasti* [The impact of migration processes on the economy of Kherson region]. *Efektivna ekonomika*, no. 6. Available at: <http://www.econom.nayka.com.ua/?op=1&z=8982>. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.6.93
8. Morozova, O., Morozova, O., & Morozov, O. (2021) *Vyshcha osvita v Ukraini: stan, tendentsii ta perspektyvy* [Higher education in Ukraine: status, trends and prospects]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Seriya: Ekonomika*, no. 7, pp. 152–163. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.7.18>
9. *Skhidna Yevropa ta Tsentralna Aziia. Resursna platforma MOP – Tematychni napriamy: Trudova mihratsiia (2021)* [Thematic areas: Labor migration]. Available at: <https://cutt.ly/xYrfZBf>
10. *Trudova mihratsiia: skilky ukrainsiv pratsiuvaly za kordonom v 2019–2021 rokakh (2021)* [Labor migration: how many Ukrainians worked abroad in 2019–2021]. *Analitichnyi portal «Slovo i dilo»*. 18 bereznia 2021. Available at: <https://cutt.ly/QYe5wYF>