

**Бабаєва Ірина Олексіївна,**  
аспірантка кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків  
ORCID 0000-0002-7245-9297

УДК 331.5

doi: 10.34213/tp.20.04.18

## ПЕРЕДУМОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ УКРАЇНИ

Обґрунтовано необхідність запровадження в сільській місцевості України несільсько-господарських, зокрема нестандартних, форм зайнятості. Розглянуто сутність дистанційної зайнятості, наведено класифікацію її видів і форм. Висвітлено суттєву відмінність між формами нестандартної зайнятості, а саме дистанційною зайнятістю, фрилансом та надомною працею. Досліджено вплив пандемії COVID-19 на швидкість поширення дистанційної зайнятості в сільській місцевості України. Обґрунтовано перспективність проживання та здійснення зайнятості міським населенням у сільській місцевості. Висвітлено переваги та недоліки (ризик) для дистанційних працівників.

**Ключові слова:** зайнятість, нестандартна зайнятість, дистанційна зайнятість, фриланс, надомна праця, сільська місцевість.

**Постановка проблеми.** Кардинальні зміни умов економічної діяльності, що мають місце останнім часом, спричинили інтенсивне поширення нових форм зайнятості. Вчені слушно підкреслюють, що сьогодні виникли нові економічні моделі, і працівники усього світу більше не є прив'язаними виключно до місця проживання. Завдяки науково-технічному прогресу, працівники не зобов'язані не лише переїжджати до іншого міста чи країни задля виконання трудової функції, лівовій частці працівників не потрібно навіть виходити з дому і добиратися до офісу, оскільки робоче місце їх може бути там, де у них є доступ до комп'ютера та Інтернету. У зв'язку з цим набула популярності дистанційна зайнятість працівників [6, с. 48].

Віртуальний формат ділових комунікацій між роботодавцем та найманими працівниками стає все більш привабливим та вигідним передусім за причиною уникнення просторово-часових обмежень та зниження витрат на обслуговування стаціонарних робочих місць [3, с. 91].

Утім попри велику кількість публікацій, присвячених дослідженню проблем зайнятості, питання забезпечення зайнятості сільського населення за сучасних умов функціонування аграрного сектору, поглиблення глобалізаційних та євроінтеграційних процесів, стрімких інституціональних змін соціально-трудової сфери та інноваційного вектора розвитку України залишаються недостатньо розробленими [8, с. 6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різноманітні аспекти дистанційної зайнятості висвітлюють у своїх дослідженнях такі вчені, як І. Беззуб, Д. Богиня, Н. Вапнярчук, Г. Герасименко, О. Герасименко, У. Гузар, О. Гулевич, О. Жадан, М. Іншин, А. Колот, Е. Лібанова, М. Луцик, М. Махсма, В. Міненко, О. Минюк, Д. Минюк, М. Моцар, В. Носенко, С. Рудакова, Н. Статівка, Л. Щетініна та ін. Проте ще залишаються недостатньо дослідженими питання розвитку дистанційної зайнятості населення в сільській місцевості України та її ефективність як для дистанційних працівників, так і для економіки країни в цілому.

**Мета статті** – дослідити перспективи розвитку дистанційної зайнятості в сільській місцевості України в умовах пандемії Covid-19.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна економіка характеризується якісною зміною ролі інформації в економічній та соціальній сферах, формуванням потужних інформаційних секторів, виділенням інформаційного виробництва в самостійну галузь із широким використанням ринкових методів її організації та управління. Усе це дозволило поставити питання про формування економіки нового типу – інформаційної економіки, у якій панівного значення набувають відносини з приводу виробництва, переробки, зберігання, передачі й використання інформаційних ресурсів [2, с. 57].

Основним напрямом зайнятості населення в сільській місцевості України завжди був і залишається аграрний сектор економіки. Інтенсифікація сільського господарства з використанням сучасної техніки та технологій (застосування хімічних добрив, гербіцидів, фунгіцидів, інсектицидів, стимуляторів росту в рослинництві, антибіотико- та вітамінотерапії у тваринництві), автоматизації виробництва сприяли високому рівню продуктивності праці, забезпеченню населення продуктами харчування та, на жаль, скороченню кількості потенційних робочих місць у сільській місцевості України.

В Україні в сільській місцевості нині проживає 13 млн людей. Близько чверті з них (майже 3 млн) зайнято в аграрній сфері. На загальній площі сільськогосподарських угідь у 41,5 млн га виробляється майже десята частина ВВП країни. Разом із тим економічні успіхи сектору майже не позначаються на рівні та якості життя виробників сільськогосподарської продукції. Село потерпає від відсутності робочих місць (рівень безробіття тут сягає 9,4 %), занепаду соціальної інфраструктури та бідності сільського населення (понад 15 % сільського населення перебуває за межею бідності) [8, с. 5].

Оскільки світові тенденції економічного розвитку засвідчують, з одного боку, постійне скорочення зайнятості в сільському господарстві, а з іншого – зростання привабливості сільської місцевості як місця проживання [8, с. 331], то за таких умов актуалізується розвиток нових, сучасних форм зайнятості населення в сільській місцевості України, а саме активно поширюються, нестандартні, гнучкі форми зайнятості та гнучкі графіки робочого часу.

Зокрема, вчені О. Герасименко, А. Щетініна, С. Рудакова зазначають, що нестандартні форми зайнятості стають все більш привабливими для працівників, оскільки передбачають більшу самостійність і свободу дій при зниженні рівня зовнішньої регламентації в організації праці та прийнятті господарських рішень; дозволяють самостійно визначати співвідношення часу праці та відпочинку; сприяють вирішенню проблеми зайнятості для представників соціально вразливих груп населення [4, с. 234].

Однією з нових, нестандартних форм зайнятості є дистанційна зайнятість. Г. Герасименко розглядає зазначену форму зайнятості як регулярну або періодичну зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій. Дистанційним працівником, за визначенням дослідника, є працівник, який за трудовим договором (контрактом) виконує роботу у визначених за нормами обсягах за межами приміщень роботодавця та підтримує взаємозв'язок з роботодавцем та колегами через інформаційно-телекомунікаційні мережі [3, с. 93].

Такі працівники самостійно обирають місце для роботи, режим праці та відпочинку, більш продуктивно та ефективно використовують власний час,

мають можливість більше часу приділяти власним потребам та інтересам. Роботодавці, у свою чергу, позбавляються обов'язку облаштування робочого місця працівника, але при цьому мають можливість за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій постійно бути на зв'язку з працівниками та впливати на їхню трудову діяльність [6, с. 48].

Головними характеристиками дистанційної зайнятості є: віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому формуються соціально-трудові відносини, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудових відносин [7, с. 97].

Як слушно наголошують вчені О. Герасименко, А. Шетініна, С. Рудакова, дистанційну зайнятість доцільно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудових відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії найманих працівників, роботодавців, держави, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків та загострює організаційно-правову визначеність [4, с. 234].

Дистанційна зайнятість, як слушно наголошує науковець М. Іншин, є одним із проявів інтелектуалізації трудової діяльності [6, с. 49].

Щодо питання видів і форм дистанційної зайнятості з-поміж класифікацій, що існують, найбільш повною є класифікація, що базується на використанні інформаційних та комунікаційних технологій, яку наводять дослідники А. Колот, І. Гнибіденко, О. Герасименко, зокрема:

- телеробота вдома чи теледоступ до робочого місця (telework, telecommuting) – передбачає, що постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця;

- мобільна телеробота (flexible working) – працівники мають із замовниками контакт на відстані за допомогою комп'ютерної техніки та надають послуги, для виконання яких раніше потрібно було перебувати в офісі замовника;

- телецентри (telecentres) – надають можливість мати комп'ютеризований офіс недалеко від місця проживання персоналу, який хоче працювати не вдома, але й не хоче витратити час на дорогу до головного офісу;

- телекотеджі (telecottages) – забезпечують людей за місцем проживання можливістю не тільки працювати, а й навчатися та спілкуватися;

- функціональне перерозміщення (functional relocation) – функції, що виконувалися недалеко від замовника, тепер концентруються і здійснюються на відстані;

- офшорна телеробота (offshore telework) – переміщення робіт у віддалені місця від основного регіону;

- телеробота (home base telework) – виконання виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу;

- телеробота із заміною постійного штату тимчасовими працівниками (telework without sourcing affects), які виконують різні роботи за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами країни;

- телесело (televillage) – ця концепція є результатом розвитку системи телекотеджів, але з більшою адаптацією до стилю життя та потреб людини. Головна ідея – створити ціле суспільство для роботи і життя в мережевій економіці [7, с. 96].

У науковій літературі зустрічаються погляди на тотожність понять “дистанційна зайнятість” та “фриланс”, а інколи узагальнення – до надомної праці. Але, як слушно зазначають дослідники В. Вечеров та О. Уфімцева, це різні

поняття, адже за дистанційної зайнятості відбувається умовне перенесення робочого місця за межі офісу, але з підтримкою з ним постійного зв'язку за допомогою комп'ютерних технологій. Фриланс є значно ширшим поняттям та становить собою форму самостійної зайнятості, за якої відсутній постійний роботодавець та зв'язок з офісом [2, с. 60].

Поширенню дистанційної зайнятості сприяли стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, інтернет-ресурсів та цифровізація надання послуг. Суттєві корективи в характер зайнятості в загальноосвітньому масштабі, безумовно, внесла пандемія коронавірусу (Covid-19). Практично всі працівники усіх континентів світу вимушені були пристосовуватись до нових реалій життя та праці “вдома”.

За оцінками Міжнародної організації праці, до пандемії Covid-19 у світі лише 8 % робочої сили (близько 260 млн осіб) постійно працювали вдома. Наявні соціологічні дослідження свідчать, що під час пандемії Covid-19 понад 35 % працівників перейшли на роботу з дому. Пандемія спровокувала давно назрілий етап технологічних та соціальних експериментів, які неабияк впливають на подальшу долю офісних працівників [1]. Тому для роботодавців відкритим залишається питання щодо актуальності дистанційної роботи після завершення пандемії.

Слід зазначити, що повільні темпи поширення та розвитку дистанційної зайнятості в сільській місцевості України зумовлені наявністю низки проблем: обмеженість доступу до стаціонарного високошвидкісного Інтернету; низька купівельна спроможність пересічного селянина, що значно обмежує його можливості у придбанні сучасної комп'ютерної техніки та телекомунікаційних засобів зв'язку, проблемними залишаються питання щодо рівня комп'ютерної грамотності та знання іноземних мов тощо.

Попри окреслене коло проблемних питань, запровадження карантинних заходів на початку 2020 р. змусило населення сільської місцевості адаптуватися до умов дистанційної зайнятості. Зокрема, педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів здійснювали дистанційне навчання в режимі інтерактивної взаємодії, проводили в режимі онлайн педагогічні наради, організували проведення онлайн-олімпіад і тестування учнів; працівники соціальної сфери адаптувалися до онлайн-зустрічей та консультувань за допомогою інтернет-ресурсів, медичні працівники та їхні пацієнти відчували переваги телемедицини тощо. Лише працівники аграрного сектору працювали в звичайному режимі, що пояснюється специфікою їхньої діяльності.

За результатами опитування, серед користувачів платформи онлайн-оголошень OLX в Україні (понад 10 тис. респондентів) щодо форми роботи під час карантину, проведеного у серпні 2020 р., 58 % працівників не проти і надалі працювати віддалено (з яких 26 % готові робити це в нинішньому форматі), понад 30 % – із певними корективами, а 2 % навіть хочуть змінити роботу, щоб постійно працювати віддалено [Там само].

Варто зазначити, що у плані привабливості та подальшої перспективності дистанційна зайнятість є актуальною для малоконкурентних на ринку праці груп населення (понад 35 % станом на 1 березня 2019 р. [10, с. 56], зокрема: для осіб передпенсійного віку, вагітних жінок, жінок із малолітніми дітьми (або дітьми з особливими потребами), молоді, яка шукає перше місце роботи, людей з обмеженими можливостями, учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб та ін., які проживають як у місті, так і в сільській місцевості. Дистанційна зайнятість підвищує доступність праці для зазначених груп на-

селення, виступає не лише джерелом доходу для таких осіб, чинником подолання їхньої бідності, але й потужним мотиваційним фактором, стимулом до дії, а не бездіяльності та постійного перебування в складних життєвих обставинах.

Досить цікавим є момент стосовно привабливості сільської місцевості з точки зору проживання в ній містян (часткове проживання або з можливим переїздом). Загальновідомим є той факт, що проживання людини в місті, а особливо в мегаполісі, шкодить її здоров'ю: постійна дія шуму, наявність стресових ситуацій, великого потоку інформації, незадовільний стан навколишнього середовища призводять до розвитку хронічної перетрутомості, зниження працездатності людини. Особливо гостро це питання постало перед сім'ями містян саме в період розповсюдження пандемії коронавірусу (Covid-19). Більшість із них, за інформацією медіаресурсів, розглядали сільську місцевість як таку, що ідеально підходить для перебування на карантинних заходах, зі збереженням зайнятості в місті або з переходом на дистанційну роботу

Саме тому, на нашу думку, найкращим природним середовищем існування для людини залишається сільська місцевість, яка найбільше сприяє нахненню, збереженню її фізичного та психічного здоров'я, а отже – розвитку творчих здібностей, які в подальшому є пріоритетом у зайнятості, зокрема і дистанційної.

Науковці у своїх працях наводять низку переваг для працівників дистанційної форми зайнятості, зокрема:

- здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій;
- гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку;
- вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка, яка включає у т. ч. і зменшення ймовірності конфліктів із колегами і (або) керівництвом та можливість вирішення сімейних проблем, наприклад у разі необхідності здійснення догляду за дітьми;
- економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки до роботи чи на харчування;
- можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання як працівника, так і роботодавця зв'язувати себе тривалими формами співробітництва [6, с. 48–49].

Разом із тим слід виділити і недоліки та ризики від активного поширення дистанційної форми зайнятості саме для працівників. Їх більшість науковців, зокрема Г. Герасименко, О. Гулевич, У. Гузар, М. Луцик, О. Минюк, Д. Минюк та ін., вбачають у такому:

- неможливість безпосередньої участі в повсякденному житті організації, а отже відсутність соціальних контактів;
- обмеженість розмірів домашнього “офісу”, яку пов'язано з наявною житловою площею;
- недостатність спілкування та обміну досвідом дистанційних працівників;
- необхідність наявності у працівника комп'ютерної техніки, інтернет-з'єднання;
- порядок надання обладнання, необхідного для виконання роботи;
- порядок покриття витрат, пов'язаних зі встановленням, обслуговуванням та експлуатацією обладнання;

- проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжка грошей);
- відсутня юридична відповідальність роботодавців за відповідні умови праці та страхування здоров'я працівника;
- способи комунікації між роботодавцем та працівником, зокрема форми надання інформації, необхідної для взаємозв'язку з використанням засобів дистанційного зв'язку, та підтвердження виконання роботи упродовж встановленої тривалості робочого періоду тощо [3; 5; 7; 9].

Саме розроблення окремих елементів, інструментів, методів у системі управління персоналом організації, орієнтованих на усунення зазначених недоліків, стане предметом активного наукового пошуку шляхів усунення їх.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Підсумовуючи, слід зазначити, що дистанційна зайнятість населення в сільській місцевості у коротко- та середньостроковій перспективі може посісти гідне місце поряд із традиційними формами зайнятості. Перспективним напрямом для населення сільської місцевості може бути фриланс (дистанційна самозайнятість) на основі дистанційної комерції і цифрового бізнесу. Дистанційна зайнятість забезпечить доступність праці для окремих груп населення сільської місцевості, але спричинить необхідність обґрунтування нових механізмів функціонування підприємств та організацій, удосконалення інституційного забезпечення економічної діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.
2. Вечеров В. Т., Уфімцева О. Ю. Фріланс як нова форма трудових відносин в інформаційній економіці. *Економічний простір : зб. наук. пр. / Придніпр. держ. акад. будівництва та архітектури*. Дніпро : ПДАБА, 2017. № 117. С. 56–65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/espros\\_2017\\_117\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/espros_2017_117_7).
3. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудова відносин. *Інноваційна економіка : наук.-вироб. журн.* 2018. № 7/8. С. 91–96. URL: <http://inneco.org/index.php/inneco.ua/article/view/320>.
4. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплати праці. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 233–239.
5. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/1449>.
6. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI ст. : тези доп. учасників IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 20 лист. 2020 р.) / Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків : НДІ ППСН, 2020. С. 48–51. URL: <https://pp-ss.pro/wp-content/uploads/2020/06/%D0%86%D0%BD%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9C.%20%D0%86.pdf>.*
7. Колот А. М., Гнібіденко І. Ф., Герасименко О. О. Соціально-трудова відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 295 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/20466>.
8. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 383 с.
9. Минюк О. Ю., Минюк Д. І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право : електрон. наук. фах. вид. / Ужгород. нац. ун-т*. 2018. № 1. С. 162–165. URL: [http://www.pap.in.ua/1\\_2018/46.pdf](http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf).
10. Савченко Н. В. Механізми формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні : дис. ... д-ра наук з держ. упр. Харків, 2020. 495 с.

**Babaieva I. O.,**

Postgraduate Student of Personnel Management and Labour Economics Department, KRI NAPA,  
Kharkiv

ORCID 0000-0002-7245-9297

## PRECONDITIONS AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT OF DISTANCE EMPLOYMENT IN RURAL AREAS OF UKRAINE

The research substantiates the need to introduce non-agricultural, in particular, non-standard forms of employment in the rural areas of Ukraine. Non-standard forms of employment are becoming increasingly attractive to employees, as they provide greater independence and freedom of action while reducing the level of external regulation in the organization of labour and economic decision-making, allow employees to determine independently their work-to-rest ratio of time, and contribute to solving the problem of employment for socially vulnerable population groups.

The essence of distance employment is considered; a classification of its types and forms is given. Distance employment is understood as a regular or periodic employment of the employee outside their traditional workplace in the premises of the employer, which involves the use of information and communication technologies. The classification of distance employment types and forms includes: teleworking, telecommuting, flexible working, telecentres, telecottages, functional relocation, offshore telework, home-based telework, televillage, and telework without sourcing effects

Significant differences between non-standard employment forms – in particular, distance employment, freelancing, and home-based teleworking – have been revealed. These conceptions are different: distance employment involves a contingent transfer of a work place outside the office, although maintaining continuous communication with it through computer technologies. By comparison, freelancing is a much broader concept, being a form of self-employment without a permanent employer or connection to the office.

The impact of the COVID-19 pandemic on the rate of distance employment spreading in the rural areas of Ukraine has been studied. The rural population had to adapt quickly yet forcibly to the conditions of distance employment, specifically: teachers of general education schools have provided distance learning in the mode of interactive communication; social workers have adapted to conduct online-meetings and consultations via Internet resources; health workers and their patients have recognized the benefits of telemedicine.

The prospects of living and employment of the urban population in rural areas are substantiated. The best natural habitat for humans is the countryside which is most conducive to inspiration, maintaining people's physical and mental health, and therefore, to development of their creative abilities that are a priority for employment, including the distance one.

The advantages and disadvantages (risks) for remote workers are highlighted. The advantages include: fulfillment of the work function in a virtual environment using information and communications technologies; flexible work schedule; free choice of workplace and a quiet working environment; significant savings on travel expenses, meals at work, and purchase of clothing. The disadvantages and risks of distance employment comprise: the need to provide an employee with computer equipment and Internet connection; difficulties in calculating the costs of installation, maintenance and operation of the equipment; problems of protection of information and work results (due to viruses, hacking, money stealing); there is no legal responsibility of employers for the adequate working conditions and health insurance of their employees.

Thus, distance employment in rural areas in the short- and medium-term perspective may occupy its worthy place along with traditional employment forms.

**Keywords:** employment, non-standard employment, distance employment, freelancing, home-based work, rural areas.

### References

1. Bezzub, I. (2020). Dystantsijna forma zajnatiosti: ukrainski ta zarubizhni realii. *Hromadska dumka pro pravotvorennia – Public opinion on lawmaking*, 16 (201), 4–11. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf> [in Ukrainian].
2. Večerov, V.T., Ufimtseva, O.Yu. (2017). Frilans iak nova forma trudovykh vidnosyn v informatsijnij ekonomitsi. *Ekonomichnyj prostir – Economic space*, 117, 56–65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2017\\_117\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2017_117_7) [in Ukrainian].
3. Herasyenko, H.V. (2018). Dystantsijna zajnatiist iak fenomen sotsialno-trudovykh vidnosyn. *Innovatsijna ekonomika – Innovation Economy*, 7/8, 91–96. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320> [in Ukrainian].

4. Herasymenko, O.O., Schetinina, L.V., Rudakova, S.H. (2017). Dystantsijna zajniatest: suchasni trendy v orhanizatsii ta oplaty pratsi. *Biznes Inform – Business Inform*, 11, 233–239 [in Ukrainian].

5. Hulevyeh, O. (2010). Transformatsiia zajniatesti u sferi posluh pid vplyvom rozvytku informatsijnykh tekhnolohij. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 2, 10–13. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/1449> [in Ukrainian].

6. Inshyn, M.I. (2020). Vydy ta zmist perevah dystantsijnoi zajniatesti pratsivnykiv Ukrainy. *Teoretychni pytannia iurysprudentsii i problemy pravozastosuvannia: vyklyky XXI stolittia – Theoretical issues of jurisprudence and law enforcement problems: challenges of the XXI century*, 48–51. Nauk.-doslid. in-t publ. polityky i sots. nauk. Kharkiv: NDI PPSN. URL: <https://pp-ss.pro/wp-content/uploads/2020/06/%D0%86%D0%BD%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9C.%20%D0%86..pdf> [in Ukrainian].

7. Kolot, A.M., Hnybidenko, I.F., Herasymenko, O.O. (2015). Sotsialno-trudovi vidnosyny zajniatesti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku [Socio-labor relations of employment: current trends, challenges, ways of development]. Kyiv: KNEU. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/20466> [in Ukrainian].

8. Makhsma, M.B. (2017). Zajniatest ta riven zhyttia silskoho naseleння Ukrainy: teoriia ta praktyka rehuliuвання [Employment and living standards of the rural population of Ukraine: theory and practice of regulation]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

9. Myniuk, O.Yu., Myniuk, D.I. (2018). Dystantsijna zajniatest v Ukraini: poniattia ta problemy pravovoho rehuliuвання. *Porivnialno-analitychne pravo – Comparative and analytical law*, 1, 162–165. URL: [http://www.pap.in.ua/1\\_2018/46.pdf](http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf) [in Ukrainian].

10. Savchenko, N.V. (2020). Mekhanizmy formuvannia ta realizatsii servisno-orientovanoi derzhavnoi polityky u sferi zajniatesti naseleння v Ukraini [Mechanisms of formation and implementation of service-oriented state policy in the field of employment in Ukraine]. *Doctor's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 19.11.2020 р.