

УДК 35.241

<https://doi.org/10.62664/cpa.2025.01.32>

Віталій ТОЛУБ'ЯК,

професор кафедри публічного управління,
менеджменту та інклюзивної економіки,
доктор наук з державного управління, професор
Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти
«Кам'янець-Подільський державний інститут»
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-8892-2338>

Лариса МОСОРА,

доцент кафедри публічного управління та адміністрування,
кандидат наук з державного управління, доцент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-4341-1937>
(© ТОЛУБ'ЯК В., МОСОРА Л., 2025)

РОБОТА ОНЛАЙН ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Статтю присвячено актуальному питанню – новій організації праці – робота онлайн. Установлено, що завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та Інтернет-мережі розширюються можливості спеціалістів окремих професій у працевлаштуванні незалежно від місця постійного проживання, що постає сучасним трендом менеджменту праці. Досліджено сутність категорії «дистанційна робота» та наведено її основні відмінні характеристики від інших форм організації роботи. Проаналізовано важливу роль в організації онлайн праці для мігрантів, що виїхали зі своєї країни для підтримання дальших зв'язків

з нею та сприяння її економічного розвитку. Проаналізовано позитивні сторони онлайн-зайнятості для працівників та для роботодавців, обґрунтовано ризики такої зайнятості. Зазначено, що онлайн-зайнятість є особливо актуальною та можливою в окремих сферах, однак для України уже нині актуальними постають й інші сфери, пов'язані з її відновленням, що потребують інших форм організації праці. У контексті еміграції населення країна повинна сприяти його онлайн-зайнятості, щоб повністю не втратити своїх працездатних громадян, а також зберегти можливості для їх повернення на Батьківщину. За результатами дослідження зроблено висновки щодо розвитку онлайн-зайнятості в Україні та ризики цього процесу для найманих працівників та держави.

Ключові слова: *онлайн-робота, дистанційна робота, міграція, трудова міграція, цифровізація управлінських процесів, країна-реципієнт, країна-донор.*

Vitalii TOLUBYAK,

Professor of the Department of Public Administration, Management and
Inclusive Economy,

Doctor of Sciences in Public Administration, Professor
Educational and Rehabilitation Institution of Higher Education
«Kamyanets-Podil'skyi State Institute»

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-8892-2338>

Larysa MOSORA,

Associate Professor of the Department of Public Administration and
Management,

PhD of Public Administration, Associate Professor
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-4341-1937>

(© TOLUBIAK V., MOSORA L., 2025)

ONLINE WORK AS A MODERN DIRECTION OF LABOR MIGRATION DEVELOPMENT

The article is devoted to a topical issue – a new organization of labor – online work. It has been established that thanks to the development of information and communication technologies and the Internet, the opportunities for specialists of certain professions in employment are expanding regardless of their place of permanent residence, which is a modern trend in labor management. The essence of the category «remote work» is studied and its main distinguishing characteristics from other forms of work organization are given. The important role in the organization of online work for migrants who left their country to maintain further ties with it and promote its economic development is analyzed. The positive aspects of online employment for employees and employers are analyzed, and the risks of such employment are substantiated. It is noted that online employment is particularly relevant and possible in certain areas, however, for Ukraine, other areas related to its restoration that require other forms of labor organization are already becoming relevant today. In the context of population emigration, the country should promote its online employment in order not to completely lose its able-bodied citizens, as well as to preserve the opportunities for their return to their homeland. Based on the results of the study, conclusions were drawn regarding the development of online employment in Ukraine and the risks of this process for employees and the state.

Key words: online work, remote work, migration, labor migration, digitalization of management processes, recipient country, donor country.

Постановка проблеми. Прискорений розвиток цифрових технологій, що активно використовуються зокрема для формування, оброблення та передачі інформації в ХХІ ст. вплинув і на розвиток ринку праці. Це, своєю чергою, змушує роботодавців реагувати на постійні ризики і водночас шукати нові можливості для організації власного бізнесу. Цифровізація

охопила різноманітні сфери суспільного життя – від надання логістичних послуг до різних видів промисловості, від сфери обслуговування до сфери діяльності органів публічної влади. З одного боку, під впливом цифровізації та глобалізації ринок праці стимулює впровадження нових форм зайнятості та визначає потребу постійного оновлення знань і підвищення компетентностей кадрів, їхньої високої готовності адаптуватися до нових умов. З іншого боку, для молодих активних людей цифровізація активізувала дистанційну форму роботи, що останнім часом дає більше можливостей для самореалізації та стає справжнім проривом й одним із способів заробітку, створює можливість більш ефективно розподіляти свій час та працювати на різних роботах.

Збільшення масштабів онлайн-робіт спричинило зростання кількості так званих онлайн-працівників. Дистанційна зайнятість може як відповідати вимогам сучасності, так і задовольняти потреби працівників та роботодавців, може сприяти зменшенню рівня безробіття, оскільки дає більше можливостей щодо розкриття власного потенціалу працівників на будь-якій роботі та сприяє доступності до різних видів праці. Саме тому важливим питанням є оцінювання ризиків для роботодавців, найманих працівників та національної економіки, які можуть виникати в процесі онлайн-роботи, що потребує комплексного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових працях надано увагу особливостям розвитку дистанційної зайнятості та її відмінностям від інших форм [22], характеристикам віртуальної трудової міграції в сучасному суспільстві [17], дослідженню розвитку нових форми праці, що є гнучкими формами зайнятості і можуть бути ефективними для певних категорій громадян [8], обґрунтуванню правового регулювання дистанційної зайнятості [10, 16, 20], реалізації дистанційної роботи в умовах воєнного стану [13, 15]. Проте, актуальність цього питання, його практичне

значення, вивчення та врахування перспектив і ризиків потребує дальшого вивчення з позицій публічного управління.

Метою статті є визначити та обґрунтувати ризики збільшення кількості онлайн-працівників для національної економіки та для самих працівників.

Виклад основного матеріалу. Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій створює умови для високошвидкісної передачі значного обсягу інформації, що сприяло можливості спілкування у формі онлайн-конференцій, потокового передавання та обміну інформацією через відеохостинг, надання послуг через Інтернет-ресурси.

Можливість здійснення відеодзвінків дозволила організувати роботу поза офісними приміщеннями, а під час пандемії COVID-19 для багатьох роботодавців і працівників стала особливо актуальною для продовження співпраці та виконання посадових обов'язків. Звичайно, що сам процес виробництва будь-яких товарів неможливо організувати в дистанційній формі, однак провести виробничі наради, зустрічі, конференції, опрацювати документацію, заповнити бухгалтерські та інші фінансові звіти, передати інформацію чи потрібні дані зараз досить легко зробити за допомогою різних інформаційних ресурсів.

Відбулося переосмислення характеру праці, робочого місця, перехід до надання послуг (виконання робіт) на віртуальні та цифрові платформи, збільшилась кількість електронних сервісів, що перебувають у підпорядкуванні як державних, так і недержавних організацій. Дистанційне виконання завдань роботодавців з використанням персональних комп'ютерів набуло масового характеру і сформувалося як явище в організації виробничого процесу – дистанційна робота (робота онлайн). Такий спосіб виконання робіт активізував переїзд працівників з офісних приміщень, як правило, додому. Проте, стверджувати, що онлайн-робота це

дуже зручно, питання дискусійне, а тому спробуємо проаналізувати позитивні сторони такої праці та розглянути можливі ризики.

Вірус COVID-19 вплинув на всі сфери суспільного життя, його відчули всі, хто вів активний спосіб життя, працював на своєму робочому місці в певному колективі, чи навчався в школах та закладах вищої освіти. Очна освіта та робота викликали ризики захворюваності, а тому перші декілька тижнів просто було скасовано. Однак, з часом країни почали розуміти, що це не сприятиме розвитку, потрібно шукати ефективні шляхи для продовження роботи та отримання освіти. Саме тоді поступово на новий рівень почала виходити дистанційна форма освіти та дистанційна форма роботи. Повномасштабна війна росії проти України ще більше вплинула на цей процес та змінила правила гри в багатьох сферах нашого життя. Значна частина опцій, що були доступні тим, що бажають працювати, до 24 лютого 2022 року, перестали бути актуальними. Нині бізнес, як і люди поступово адаптувався до нових реалій життя. Багато компаній змінили підходи до роботи та вектор руху, продовжують працювати й наймати нових працівників. Щодня з'являються нові можливості для тих, хто втратив роботу й потребує допомоги в її пошуку [14].

Кількість людей, які забезпечують себе роботою, надають різні послуги замовникам на віддаленій основі за останні роки різко збільшилася. Таких працівників стали називати фрілансерами. Вони не прив'язані до певного офісного приміщення, можуть вільно змінювати місце перебування і при цьому отримувати кошти (платню) за виконання певних робіт чи надання послуг (збір інформації, формулювання аналітичних висновків на основі аналізу наявного кола джерел, консультування, тестування програмного забезпечення тощо). Формат неофісної роботи дає можливість фрілансеру займатися різними проєктами та працювати на різні фірми, однак вимагає чіткості в розподілі власного часу, незважаючи на гнучкість робочого графіку.

Офіційне трактування поняття «*дистанційна робота*» дане Кодексом законів про працю України, що визначає правові засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [11]. На підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (2021 р.) внесено зміни, зокрема, до статті 60² КЗпП: *«дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій»* [18].

Характерними ознаками дистанційної роботи є: виконання роботи працівником поза робочим приміщенням; гнучкий робочий графік; використання інформаційно-комунікаційних технологій; певні особливості регулювання соціально-трудових відносин тощо. Досліджуючи цю проблематику, О. Демченко зазначає, що *«дистанційна робота – це та робота, яка здійснюється найманим працівником на регулярній основі з дотриманням норм трудового законодавства, а також інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Особливістю цієї форми організації праці є розташування робочого місця працівника поза межами стаціонарного робочого місця, а також особливою умовою є те, що за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій підтримується взаємодія між працівником та роботодавцем»* [7, с. 43]. Крім того, до обов'язкових умов організації дистанційної роботи варто віднести визначення порядку звітування за виконані процеси. Така інформація може передаватися через електронну корпоративну пошту або інші цифрові платформи, через відеозв'язок [2]. Зауважимо, що під час організації дистанційної роботи правила внутрішнього трудового

розпорядку не поширюється на працівника, що працює онлайн, оскільки він сам має організувати свій робочий простір. Проте роботодавець повинен провести відповідний інструктаж щодо безпечного використання відповідного обладнання чи інших засобів, що використовуються у межах роботи [4].

За словами О. Герасименко, дистанційна зайнятість повинна розглядатися не тільки з позицій нестандартності, але й з погляду інноваційності. Така форма соціально-трудових відносин передбачає нововведення щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, на практиці породжує низку соціально-економічних вигід, але водночас може загострювати окремі проблеми [6, с. 229].

А. Колот зазначає, що важливими ознаками, які характеризують дистанційну працю, є використання інформаційних і комунікаційних технологій, що дає можливість виконувати певні завдання віддалено від основного місця роботи, віртуальність середовища, ненормований робочий графік [12, с. 6]. О. Середа акцентує увагу на тому, що дистанційний працівник – це людина, яка зазвичай виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем. Він вільний обирати самостійно завдання, які хоче виконувати [19, с. 245].

Дистанційна (онлайн) робота стала важливим інструментом, що сприяв сталому розвитку. Такий спосіб зайнятості зменшує витрати на переїзд працівників до місця роботи та їхні потреби в їжі за межами постійного місця проживання; економить витрати на зовнішній вигляд (одяг, перукарня, манікюр тощо); інклюзивність (більше можливостей для людей з особливими потребами); гнучкий графік роботи і можливість організувати під себе своє робоче місце, що не залежить від умов офісу та проводити більше часу з сім'єю за рахунок економії часу на дорогу, самостійно планувати робочий час та відпочинок [1]. Психологи вважають, що онлайн-робота розкриває в людині нові можливості, про які вона не

знала раніше. Саме тому, люди, які обрали онлайн-роботу, добре себе почувають і вдома, і в суспільстві, при цьому не бояться нести відповідальність, а також володіють здатністю самоосвіти і не поспішають повертатися до офісу, а намагаються активно працювати онлайн.

Онлайн-зайнятість значно зменшила соціальне навантаження бізнесу. Переваги онлайн-зайнятості для роботодавців полягають у тому, що це дозволяє економити кошти на утриманні офісних приміщень, забезпечувати умови праці та техніку безпеки, а також уникати вимоги щодо залучення іноземних працівників та обмеження щодо їхньої кількості. Використання онлайн-платформ для найму онлайн-працівників не тільки спрощує пошук потрібних спеціалістів, але також усуває будь-які взаємні зобов'язання після успішного виконання певної роботи.

Таким чином, якщо громадяни України працюють онлайн у компаніях, що зареєстровані на території України і здійснюють свою діяльність відповідно до українського законодавства, наймають на роботу працівників, виплачують заробітну плату, сплачують податки та страхові платежі, то ризики зменшуються до мінімуму. Працівник соціально захищений, має можливість, у разі потреби, спілкуватися з керівництвом компанії безпосередньо, контролювати сплату страхових внесків, у разі потреби звернутися за захистом своїх прав та інтересів до відповідних органів.

Проте, поширеним стало явище, коли роботодавець розміщує певне замовлення на віртуальній платформі про роботу, що може бути виконана працівником з будь-якого місця проживання/перебування (країни світу), якщо він має достатню кваліфікацію та технічні можливості. Наявні заявки на таку роботу й реєстрація відповідних облікових записів працівників дозволяє оцінити їх кількість та потреби роботодавців. Аналіз даних щодо тих, хто регулярно або час від часу отримує завдання через ці платформи, свідчить, що *«у світі є щонайменше 16,3 мільйона онлайн-працівників*

(фрілансерів). Така кількість онлайн-працівників підтверджується кількістю профілів фрілансерів. Близько 1,9 млн працівників отримали роботу через одну з платформ принаймні один раз, і 5 млн людей успішно завершили багато проєктів або заробили принаймні 1 тис. доларів. Ці цифри свідчать про значне збільшення кількості зареєстрованих онлайн-працівників в останні роки» [9].

Для мігрантів, що через різні обставини покинули Україну, онлайн робота дає можливість не втрачати зв'язки зі своєю Батьківщиною та підтримувати державу фінансово. Якщо робота є офіційною, а її дистанційна форма сприяє розвитку відповідної організації, то сплата податків в державну казну поліпшує економічну ситуацію в державі. Звичайно, що онлайн-робота не може повноцінно замінити всі процеси в організації, однак вона може сприяти налагодженню зв'язків з тими громадянами держави, які вимушені були мігрувати, але мають бажання продовжувати працювати в українських фірмах. Крім того, до такої роботи можна залучати й іноземців, що також є вигідно для українського бізнесу.

Центр економічних досліджень після повномасштабного вторгнення росії на суверенну територію України неодноразово проводив опитування серед мігрантів, зокрема: упродовж трьох хвиль опитувань приблизно 8 % респондентів відповідали, що продовжують дистанційно працювати на тій самій роботі в Україні, на якій працювали до повномасштабної війни; близько 2 % опитаних відповідали, що віднайшли нову дистанційну роботу в Україні. Робота дистанційно на українську компанію позитивно корелюється з бажанням повернутися: ті громадяни, які працюють на українські компанії, у 1,7 разу більше хочуть повернутися додому, аніж ті, хто не працюють і не шукають роботу в українських компаніях. Якщо люди продовжують працювати дистанційно на українську компанію (навіть якщо віднайшли додаткову роботу за кордоном), це свідчить про те, що ця робота їм подобається, тому є для чого повертатися в Україну [21].

Міністерство економіки заявляє, що Україні для того, щоб зростати з темпом 7 % на рік, до 2032 р. потрібно залучити від 3,1 до 4,5 млн осіб робочої сили. І навіть така ситуація, за оцінками, є станом лише «*на зараз*». При тому, що багато українських біженців все ще працюють на українських роботодавців віддалено, деякі повертаються. Проте після того, як ці зв'язки розірвуться, цифра кадрового дефіциту може зрости в рази [3].

Міжнародні мігранти зазвичай вносять великий внесок в економічний розвиток не тільки країн, до яких вони переїхали, а також країн, з яких вони виїхали, пересилаючи значні грошові перекази родичам, які залишилися на батьківщині. Однак, це не завжди так. У наших попередніх публікаціях ми уже розглядали те, що самі країни повинні бути зацікавлені у висококваліфікованих мігрантах, оскільки частина мігрантів, шукаючи кращого життя, не завжди готова працювати в країні, що надала їм притулок, а скоріше шукають захисту та соціального забезпечення в нових країнах перебування. Саме тому країнам-реципієнтам варто реалізовувати так свою міграційну політику, щоб залучати тих мігрантів, які готові працювати і на їх економіку [23, 24].

Можемо також погодитися, що задля прискореного зростання економіки та відновлення країни потрібно суттєво збільшити кількість населення, зокрема його економічно активну частину. Саме збільшення кількості населення, передусім працездатного віку, відіграє ключову роль у зростанні економіки [5]. Проте, чи можна поліпшити економічний стан держави, якщо фізично повернути все населення не вдасться, але можна його залучити до онлайн роботи? Знову ж таки, збільшення чисельності працездатного населення в державі, не завжди свідчить про поліпшення стану економіки, оскільки частина населення не працює, чи не хоче працювати, або працює неофіційно. Саме тому не завжди кількість буде свідчити і про якість.

Залучення ж мігрантів, що виїхали з України до офіційної онлайн - роботи може бути альтернативою, що сприятиме розвитку держави та підтримання зв'язків з її громадянами. Проте, в цьому випадку ми можемо говорити тільки про окремі сфери, у яких є допустимою дистанційна робота, це: ІТ, зв'язок, сфера обслуговування, маркетинг та реклама, дизайн, проєктування, моделювання, рекрутинг. Нині ж часто звучать питання щодо відновлення України, її відбудови, відкриття нових підприємств, відновлення енергетичної чи видобувної промисловостей, а для цього важливою є фізична очна праця. Дистанційна робота в таких сферах, як будівництво та архітектура, медицина, енергетика, агропромисловість, різні види виробництва, видобувна промисловість, транспорт, логістика та ін. може займати тільки певну незначну частку роботи (розроблення планів, креслень, затвердження стратегій, визначення маршрутів тощо). Тобто, якщо говорити про відновлення України після війни, то тут варто розуміти, що дистанційна робота мало сприятиме її відновленню, однак у період війни, коли є небезпека життю і багато процесів можна перенести у онлайн-формат, це робити можна.

Що ж до онлайн роботи, то на нині вона стала важливим способом вирішення проблеми молодіжного безробіття в деяких країнах, оскільки молодь зараз старається активно поєднувати навчання та працю, проте не завжди це вдається зробити ефективно з очною працею. Онлайн-зайнятість молодих людей дозволила їм експортувати свої трудові послуги на глобальний онлайн-ринок. Онлайн-робота стала привабливою для працівників Латинської Америки, Африки та Східної Європи та інших країн [17, с. 474].

При отриманні завдання працівник, як правило, крім завдання, чітко розуміє розмір та форму оплати праці і найчастіше не турбується про офіційне працевлаштування та сплату страхових внесків і податків. Останнє пов'язано зі складністю відстеження всіх надходжень на банківські картки,

переказів коштів, що роботодавці оплачували за виконану роботу онлайн-працівникам.

Досліджуючи питання онлайн зайнятості, варто зазначити, що така зайнятість не має кордонів, виходить за межі однієї країни, і навіть континенту. Якщо розглядати це питання в глобальному масштабі, то створення онлайн робочих місць для роботи найманих працівників нерівномірно розподілено по всьому світу. Загалом фрілансери можуть працювати на віддаленій роботі 5-7 років, при цьому до офісу свого роботодавця вони звертаються лише за отриманням завдань, інструкцій та порядку виконання роботи, і то не завжди. У всьому іншому такі працівники відповідають самі за себе [17].

На європейському ринку праці є потреба в досвідчених працівниках, які мають можливість терміново приступити до роботи у сфері ІТ-технологій та не вимагають певних умов проживання чи переїзду з країни в країну. Здебільшого це відноситься до молодих людей, більшість із яких мають високу кваліфікацію і намагаються віднайти постійне місце роботи та житло у великих міста. Однозначно, що за період воєнної агресії найменше постраждав ІТ-сектор. Найм у цій сфері практично не зупинявся, і вакансій як на технічні, так і на нетехнічні позиції в ІТ-компаніях є багато. Наявна велика кількість пропозицій роботи в міжнародних компаніях, зокрема таких як *International Medical Corps* чи *International Rescue Committee*. Вони активно продовжують шукати різних фахівців [14].

Щодо українських ІТ-компаній, то багато з них працюють на закордонні ринки, саме тому зберегли стабільність і продовжують винаймати працівників та навіть відкривати нові офіси (здебільшого на заході країни та за кордоном). Для того щоб влаштуватись в ІТ-компанію, не обов'язково бути розробником програм, QA-інженером, оскільки в них також є позиції проджектів, піарників, дизайнерів, HR-ів, офіс-менеджерів тощо.

Помітною стала тенденція формування постійних груп виконавців із середовища онлайн-працівників. Такі групи формуються на основі багаторічного якісного виконання певних завдань і в подальшому їх працівники можуть бути запрошеними на постійне місце проживання в певну країну. У цьому разі привабливим може бути не тільки надання та постійне місце проживання, а й можливість працювати в більш потужній компанії та на більш сучасному обладнанні, ніж вони могли б працювати раніше. Участь у роботі на іноземних замовників не тільки пом'якшує проблему безробіття, але й сприяє вирішенню низки соціальних питань, являючи собою спосіб самореалізації, що є зручним для молодих висококваліфікованих працівників.

Зростання онлайн-роботи створює можливість для певної кількості людей стати віртуальними трудовими мігрантами. Онлайн-працівники можуть бути зацікавлені в розвитку виробництва та роботодавців країни якої вони працюють [17]. Саме тому зусилля урядів щодо моніторингу діяльності онлайн трудових мігрантів мають бути активними й дієвими та враховуватися при розробленні державної міграційної та регуляторної політики, спрямованої проти зловживань роботодавців.

Уряди країн-донорів робочої сили повинні відповідним чином реагувати, оскільки онлайн-робота може стати серйозною загрозою для розвитку національної економік. Виконуючи замовлення для іноземних компаній, онлайн-працівники потенційно можуть нашкодити економіці країни, де вони проживають або тимчасово перебувають, тим, що не беруть участі у її розвитку через механізм сплати податків та страхових внесків. Саме тому діяльність онлайн трудових мігрантів дедалі більше кодифікується. Органи контролю країни-донора повинні буди зацікавлені не лише в ідентифікації онлайн-працівників та їхніх роботодавців з метою формування бази оподаткування, а й залучення їх до кваліфікованої роботи в країні проживання.

Висновки. Підсумовуючи проведене дослідження, варто зазначити, що онлайн-робота відіграє дедалі важливішу роль в економічному та соціальному прогресі в сучасному світі, саме тому для певної кількості працівників така зайнятість стала звичайною формою роботи. Нині все більше поширюється онлайн-робота на спеціальних Інтернет-платформах, що розміщують завдання для фрілансерів. Проте, така робота має свою специфіку та визначає перспективність співпраці з онлайн-майданчиками в майбутньому.

Диджиталізація призвела до розмитості трудових відносин, а отже, інтерпретації їх результатів та можливих наслідків. У деяких випадках останні можуть становити загрозу національній безпеці країни або стабільності її економіки. Таким чином, онлайн-робота може трансформуватися в онлайн трудову міграцію і стати одним із способів соціалізації молоді з країн, що розвиваються в країнах реципієнтах.

Розвиток сучасних інформаційних технологій, глобалізація економічних процесів і розширення сфери послуг, епідемічні та воєнні обмеження сприяють переходу від традиційної моделі зайнятості до більш гнучких форм праці. Така тенденція зумовлена не лише розвитком сучасних форм господарювання та менеджменту праці. Більш важливим є здатність швидко адаптуватися до нових ситуацій і реагувати на зміни. Чинником конкурентоспроможності є можливість створити нову організацію часу і форми праці, які є гнучкими формами зайнятості, орієнтованими насамперед на продуктивність і повне використання потенціалу працівника. Дистанційна робота має застосовуватися лише до тих посад, де результати роботи можна виміряти, а обсяг роботи об'єктивно визначити (наприклад, кількість досліджень, звітів, аналізів і проєктів за одиницю часу).

Проте, привабливість онлайн-роботи в майбутньому тільки зростатиме не тільки за рахунок збільшення кількості замовлень, а й за рахунок усвідомлення ІТ-працівниками, блогерами та фахівцями інших

професій своєї важливості через потенційну можливість стати лідерами думок, які можуть впливати не тільки на формування попиту, а й на ухвалення певних рішень або відмову від них та перебувати при цьому в безпеці, наприклад у сфері регулювання системи оподаткування чи формування місцевих зборів.

Однак, хоча онлайн-робота має певні переваги як для працівників, так і для роботодавців, які взаємодіють на глобальних цифрових ринках праці, водночас загострює хронічні дисбаланси та породжує нові джерела соціальної напруги. Саме тому органи влади вже нині повинні враховувати наслідки онлайн трудової міграції для бізнесу державних структур та при розробленні державної міграційної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості : українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11.

2. Бурак В. Я. Про особливості дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття* (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / За загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 526–529.

3. Відновлення ринку праці – це шлях до нашої перемоги. Міністерство економіки України. 13.07.2023 р. URL: <https://surl.li/qxihwk>.

4. Волинець Р., Бахновська І. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. Матеріали конференції «Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук». (12.04.2024; Дніпро). 2024. С. 66–71.

5. Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн східного партнерства. Київ, 2023. 265 с.
6. Герасименко О. О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки : нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки : механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку* : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
7. Демченко О. В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 2. С. 42–45.
8. Загірняк Д. М., Дружиніна В. В., Дружинін В. О. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2231/2154>.
9. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. 2018. 64 с. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf.
10. Коваленко К. В. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи працівників в умовах пандемії. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 58–65.
11. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна : аспекти праці*. 2010. № 2. С. 6–12.
13. Луценко О. Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського*

Національного Університету. Серія : право. 2022. Випуск 72. Ч. 2. С. 27–31.

14. Мазур А. Як знайти роботу під час війни : 8 доказів, що місія можлива. 25.11.2022. URL: <https://happymonday.ua/znajty-robotu-pid-chas-vijny-8-dokaziv>.

15. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2022. Випуск 70. С. 242–247.

16. Назарчук О. Правові аспекти дистанційної роботи в сучасних реаліях. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. № 1. С. 60–64.

17. Ніколаєць К., Уманців Ю., Штундер І., Ожелевська Т., Щербакова Т. Віртуальна трудова міграція : сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2023. № 5 (52). С. 471–480.

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 р. № 1213–ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

19. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 5–7 черв. 2014 р.)*. Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.

20. Таран І. О., Васечко Л. О. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні : сучасний стан і перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : право. 2021. № 67. С. 134–138.

21. Українські біженці після трьох років за кордоном : скільки їх та хто повернеться? *Четверта хвиля дослідження*. 20 лютого 2025 р. Аналітична записка Центру економічної стратегії. 102 с.

22. Шлапко Т. В., Махітько К. Б. Дистанційна зайнятість у епоху сучасних змін : порівняльний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія : право*. 2024. Випуск 85 : частина 2. С. 138–146.

23. Mosora L., Lopushynskyi I., Midor K., Bembenek M. Study of the migration attractiveness of the countries of the European continent : analysis of the factors of its formation. *Management Systems in Production Engineering*. 2024. Vol. 32. Issue 3. P. 409-418.

24. Mosora L., Molenda M., Tolubyak V., Kis S., Olenyuk V. The role of the state in the formation of migration attractiveness – example of Ukraine and Poland. *Organizacja i zarządzanie. Zeszyt Naukowy nr 178*. GLIWICE 2023. P. 471–483.

REFERENCES

1. Bezzub I. (2020). Dystantsiina forma zainiatosti : ukrains`ki ta zarubizhni realii. *Hromads`ka dumka pro pravotvorennia*. 16 (201), 4–11. [in Ukrainian]

2. Burak V. Ya. (2022). Pro osoblyvosti dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu. *Yevropeyskyi vybir Ukrainy, rozvytok nauky ta natsional`na bezpeka v realiiakh masshtabnoi viis`kovoї ahresii ta hlobal`nykh vyklykiv XXI stolittia (do 25–richchia Natsional`noho universytetu «Odes`ka yurydychna akademiia» ta 175–richchia Odes`koi shkoly prava) : u 2 t. : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 17 chervnia 2022 r.) / Za zahal`noiu redaktsiieiu S. V. Kivalova*. Odesa : Vydavnychiy dim «Hel`vetyka», T. 1, 526–529. [in Ukrainian]

3. Vidnovlennia rynku pratsi – tse shliakh do nashoi peremohy. (2023). Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. 13.07. URL: <https://surl.li/qxihwk>. [in Ukrainian]
4. Volynets` R., Bakhnovs`ka I. (2024). Osoblyvosti dystantsiinoi roboty pid chas voiennoho stanu. Materialy konferentsii «*Innovatsiini tendentsii sohodennia v sferi pryrodnychkyh, humanitarnykh ta tochnykh nauk*». (12.04; Dnipro), 66–71. [in Ukrainian]
5. Vplyv mihratsiinykh protsesiv na perebih povoiennoho vidnovlennia Ukrainy, mihratsiinu polityku YeS ta krain skhidnoho partnerstva. (2023). Kyiv, 265 s. [in Ukrainian]
6. Herasymenko O. O. (2019). Dystantsiina zainiatist` yak trend tsyfrovoy ekonomiky : novi mozhlyvosti, novi sotsial`ni ryzyky. *Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoy ekonomiky : mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku* : zbirnyk tez dop. uchasnykiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 23–24 zhovt. 2019 r.). Kyiv : KNEU, 228–231. [in Ukrainian]
7. Demchenko O. V. (2019). Mekhanizm pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti za trudopravovoiu rehlamentatsiieiu. *Naukovyi visnyk Khersons`koho derzhavnoho universytetu. Serii «Iurydychni nauky»*. 2, 42–45. [in Ukrainian]
8. Zahirniak D. M., Druzhynina V. V., Druzhynin V. O. (2023). Dystantsiina robota yak trend suchasnoho menedzhmentu pratsi. *Ekonomika ta suspil`stvo*. № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2231/2154>. [in Ukrainian]
9. Zainiatist` cherez tsyfrovi platformy v Ukraini. (2018). 64 s. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf. [in Ukrainian]

10. Kovalenko K. V. (2021). Problemy pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi roboty pratsivnykiv v umovakh pandemii. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu vnutrishnikh sprav.* 3, 58–65. [in Ukrainian]
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon vid 10.12.1971 r. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukrainian]
12. Kolot A. M. (2010). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobal'nykh zmin u sotsial'no-trudovii sferi. *Ukraina : aspekty pratsi.* 2, 6–12. [in Ukrainian]
13. Lutsenko O. Ye. (2022). Trudo-pravovi aspekty vykorystannia dystantsiinoi pratsi v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu. Seriiia : pravo.* 2022. Vypusk 72. Ch. 2, 27–31. [in Ukrainian]
14. Mazur A. (2022). Yak znaity robotu pid chas viiny : 8 dokaziv, shcho misiia mozhlyva. 25.11. URL: <https://happymonday.ua/znajty-robotu-pid-chas-vijny-8-dokaziv>. [in Ukrainian]
15. Mel'nychuk O. F., Mel'nychuk M. O., Pavlichenko I. M. (2022). Pravove rehuliuвання ta osoblyvosti zastosuvannia dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu. Seriiia PRAVO.* 70, 242–247. [in Ukrainian]
16. Nazarchuk O. (2023). Pravovi aspekty dystantsiinoi roboty v suchasnykh realiakh. *Aktual'ni problemy pravoznavstva.* 1, 60–64. [in Ukrainian]
17. Nikolaiets` K., Umantsiv Yu., Shtunder I., Ozhelevs`ka T., Shcherbakova T. (2023). Virtual`na trudova mihratsiia : suchasni tendentsii ta perspektyvy rozvytku. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice.* 5 (52), 471–480. [in Ukrainian]
18. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu : Zakon

Ukrainy vid 04.02.2021 r. № 1213–IX. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>. [in Ukrainian]

19. Sereda O. H. (2014). Deiaki aspekty vprovadzhennia rehuliuвання dystantsiinoi roboty v suchasnomu zakonodavstvi. *Aktual`ni problemy yurydychnoi nauky na shliakhu suchasnoi rozbudovy derzhavy i suspil`stva* : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Sumy, 5–7 cherv. 2014 r.). Sumy : SumDU, 245–248. [in Ukrainian]

20. Taran I. O., Vasechko L. O. (2021). Pravove rehuliuвання dystantsiinoi roboty v Ukraini : suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku. *Naukovyi visnyk Uzhhorods`koho natsional`noho universytetu. Serii : pravo*. 67, 134–138. [in Ukrainian]

21. Ukrain`s`ki bizhentsi pislia trokh rokiv za kordonom : skil`ky yikh ta khto povernets`ia? (2025). *Chetverta khvyliia doslidzhennia*. 20 liutoho. Analitychna zapyska Tsentru ekonomichnoi stratehii. 102 s. [in Ukrainian]

22. Shlapko T. V., Makhitko K. B. (2024). Dystantsiina zainiatist` u epokhu suchasnykh zmin : porivnial`nyi analiz. *Naukovyi visnyk Uzhhorods`koho Natsional`noho Universytetu. Serii : pravo*. 85 : chastyna 2, 138–146. [in Ukrainian]

23. Mosora L., Lopushyns`kyi I., Midor K., Bembenek M. (2024). Study of the migration attractiveness of the countries of the European continent : analysis of the factors of its formation. *Management Systems in Production Engineering*. Vol. 32. Issue 3, 409–418. [in English]

24. Mosora L., Molenda M., Tolubyak V., Kis` S., Olenyuk V. (2023). The role of the state in the formation of migration attractiveness – example of Ukraine and Poland. *Organizacja i zarzadzanie. Zeszyt Naukowy nr 178*. GLIWICE, 471–483. [in English]