

**Ліпич Л.Г.**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри підприємництва, торгівлі та логістики  
*Луцький національний технічний університет*

**Lipych Liubov**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor at the Department of Entrepreneurship, Trade and Logistics  
*Lutsk National Technical University*

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ТА НЕДОЛІКІВ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

### COMPARATIVE ANALYSIS OF THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF REMOTE WORK FOR THE EMPLOYER AND THE EMPLOYEE

Мета статті полягає в ідентифікації відмінностей між дистанційною та надомною роботою, переваг та недоліків дистанційної роботи з точки зору роботодавця та працівника. Аналізуючи положення законодавства, виокремлено відмінності між надомною та дистанційною роботою, проведено їх класифікацію відповідно до Кодексу законів про працю України. Доведено, що до основних переваг дистанційної роботи для працівника належать: підвищення задоволеності роботою, більша гнучкість роботи, можливість поєднувати батьківство та роботу, що є особливо важливим для молодих працівників, економія часу, витраченого на дорогу на роботу. Однією з найпоширеніших вад дистанційної роботи є виникнення конфлікту «робота-дім» і «дім-робота» та порушення цього балансу, значне подовження робочого часу. Роботодавець, який бажає щоб працівники працювали дистанційно, повинен забезпечити їх відповідним навчанням не лише щодо використання технологій, які використовуються під час дистанційної роботи, але й організації робочого часу. Обґрунтовано, що до переваг, яких роботодавець може отримати в результаті запровадження дистанційної роботи слід віднести можливість скорочення витрат.

**Ключові слова:** дистанційна робота, надомна робота, гнучкість роботи, конфлікт «робота-дім» і «дім-робота», скорочення витрат, інформаційно-комунікаційні технології.

The purpose of the article is to identify the differences between remote and home work, the advantages and disadvantages of remote work from the point of view of the employer and the employee. It was established that remote work is a non-standard form of employment, which is based on flexible social and labor relations between the employee and the employer and takes place in a virtual environment using information and communication technologies. Home work means a form of work organization in which the work is performed by the employee at his place of residence or in other premises determined by him, characterized by the presence of a fixed area, technical means or their combination, necessary for the production of products, provision of services, performance of works or functions provided for founding documents, but outside the production or working premises of the owner of the enterprise. Analyzing the provisions of the legislation, the differences between home and remote work were distinguished, and their classification was carried out in accordance with the Labor Code of Ukraine. It has been proven, that the main advantages of remote work for an employee include: increased job satisfaction, greater work flexibility, the ability to combine parenthood and work, which is especially important for young workers, saving time spent on the way to work. One of the most common disadvantages of remote work is the emergence of a "work-home" and "home-work" conflict and a violation of this balance, a significant extension of working hours. An employer who wants employees to work remotely must provide them with appropriate training not only in the use of technologies used during remote work, but also in the organization of working hours. It is substantiated that among the advantages that the employer can receive as a result of the introduction of remote work, first of all, the possibility of reducing costs should be attributed. However, changes in processes, procedures and technical infrastructure increase them. Intensive telecommuting, which is done from home, increases the cost of electricity consumption for the employee, but allows the employer to reduce this consumption and reduce costs.

**Key words:** remote work, home work, work flexibility, "work-home" and "home-work" conflict, cost reduction, information and communication technologies.

**Постановка проблеми.** Початок ХХІ століття пов'язаний з динамічним технологічним розвитком і, як наслідок, створенням та поширенням абсолютно нових методів комунікації. Сьогодні важко вести будь-який бізнес без доступу до Інтернету, телефонії, сайтів соціальних мереж. Динамічний технологічний розвиток також відкрив абсолютно нові можливості для підприємців, зокрема: створення віртуальних команд, в яких працівники працюють разом, незважаючи на часом значну відстань між ними. Варто зазначити, що сьогодні все частіше лунають думки про те, що майже будь-який вид бізнесу більшою чи меншою мірою можна вести дистанційно [1].

Поширення пандемії COVID-19 у світі змусило запровадити політику «соціального дистанціювання», щоб мінімізувати кількість захворювань. У багатьох випадках роботодавці відгукнулися на заклик «залишатися вдома» і, там де це можливо, запровадили дистанційну роботу. Важливо те, що підприємства, в умовах поширення пандемії, не мали достатньо часу, щоб підготуватися до цієї зміни. Крім того, їм довелося вирішувати, що робити після повномасштабного вторгнення росії: продовжувати працювати віддалено чи повернутися до роботи на місцях. Щоб відповісти на це запитання, в статті проаналізовано переваги, пов'язані з впровадженням дистанційної роботи, та її недоліки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми дистанційної форми організації праці у своїх наукових доробках вивчала значна кількість фахівців таких, як Dixon R. [1], Olson M.H. [2], Kurkus-Rozowska B.[3], Konarska M. [3], Kłopotek M. [4], Колот А. [5], Герасименко О.О. [6], Щетиніна Л.В. [6], Рудакова С.Г. [6], Боднарчук О.Г. [9], Боднарчук О.І. [9], Aboalmaali F.S. [11], Abedi A. [11], Ketabi S. [11], Mohanty V. [12], Jyotirmaya S. [12], Maghlaperdize E. [13], Kharadze N. [13], Kuspliak H. [13], Abu Jarour S. [14], Fedorowicz J. [14], Ajjan H. [14], Owens D. [14], Satpathy S. [15], Patel G. [15], Kumar K. [15], Walentek D. [16], Manko B.A. [17], Rosiński J. [17], Fan W. [18], Moen P. [18], Phadnis S. [19], Sengupta S. [19], Chakraborty A. [19], Гребенюк Г. [20], Марценюк Л. [20] та інші. Проте науковці вивчали питання дистанційної зайнятості фрагментарно, вони здебільшого звертали увагу на класифікацію видів дистанційної зайнятості. Багато проблем наразі потребують більш детального вивчення та конкретизації, це, зокрема, переваги та недоліки дистанційної зайнятості для працівників та роботодавців тощо. Це і зумовило актуальність даного дослідження, необхідність вивчення його природи і спроможності відповідати сучасним реаліям життя.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою статті є ідентифікація відмінностей між дистанційною та надомною роботою, переваг та недоліків віддаленої роботи з точки зору роботодавця та працівника у контексті існуючих досліджень.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що перші згадки про віддалену роботу з'явилися ще в 1980-х роках. У 1983 році Olson M.H визначив дистанційну роботу як роботу, яка відноситься до організаційної роботи і виконується поза нормальними межами простору і часу [2]. Роботи М.Н. Olsona стали основою для пізніших досліджень інших науковців щодо дис-

танційної роботи. Варто зазначити, що в літературі існує багато синонімів терміну «дистанційна робота». Найчастіше це такі, як: «віддалена робота», «надомна робота», «віртуальна робота» тощо.

Відповідно до звіту, підготовленого Європейською комісією, дистанційна робота – це робота роботодавця або клієнта з використанням телекомунікацій та/або ІТ технологій, яка виконується переважно не на робочому місці або в штаб-квартирі компанії [3].

Kłopotek M. вказує, що дистанційна робота є, у певному сенсі, різновидом віддаленої роботи, і її головною особливістю є використання технологій, однак він також підкреслює, що віддалена робота може, але не обов'язково, передбачати використання ІТ-технологій [4].

Колот А.М. суттєвими ознаками дистанційної роботи визначає віддаленість робочого місця від класичного місця роботи, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних і комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин. Дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [5]. З точки зору Герасименко О.О., дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудова відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії держави, найманих працівників, роботодавців, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків і загострює організаційно-правову визначеність [6].

Проте слід додати, що віддалена та дистанційна робота можуть визначатися по-різному і в законодавстві різних країн. Розглянемо хронологію розвитку нормативно-правового забезпечення дистанційної роботи в українському законодавстві з часу поширення корона вірусної хвороби (COVID-19). Недостатня правова регламентація питання дистанційної роботи на час введення карантинних заходів зумовила необхідність внесення доповнень до трудового законодавства. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням корона вірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540 (набрав чинності 2 квітня 2020 р.) було внесено доповнення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у формі ст. 60-1 «Надомна робота», в якій є визначення надомної роботи. Під надомною роботою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [7].

Разом із правовим регулюванням надомної роботи дистанційна робота не була чітко виокремлена в зако-

нодавстві та фактично ототожнювалася з надомною. Дистанційна (надомна) робота визначалася як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання або в іншому місці на його вибір, серед іншого за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [8]. При цьому наголошувалося на тому, що під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, і на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше. Отже, в односторонньому порядку роботодавець не має права зменшувати заробітну плату працівнику [9].

Пізніше, з лютого 2021 р. правове регламентування видів дистанційної роботи почало характеризуватися чітким відокремленням надомної роботи від дистанційної шляхом внесення змін до КЗпП України. Зокрема, останній було доповнено ст. 60-2 «Дистанційна робота», під якою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [10].

На підставі аналізу змісту ст. 60-2 КЗпП України можна виділити такі види дистанційної роботи залежно від первинної спрямованості волі працівника та роботодавця на здійснення дистанційної роботи: 1) дистанційна робота, яка виконується відповідно до укладеного між роботодавцем та працівником договору під час прийняття його на роботу; 2) тимчасове до двох місяців виконання дистанційної роботи на вимогу працівника, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, якщо працівник навів факти, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства були; 3) запровадження дистанційної роботи наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру [7]. За місцем виконання дистанційної роботи можна виокремити дистанційну роботу, яка здійснюється: а) виключно у місці (у місцях), яке визначається самим працівником; б) у місці, яке визначено самим працівником з поєднанням виконання ним роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органом.

До ознак, які відрізняють дистанційну роботу від надомної, віднесено: 1) місце здійснення дистанційної роботи, а саме «поза межами робочих приміщень чи території власника або уповноваженого ним органу за вибором працівника»; 2) обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій. Під час виконання надомної роботи важливим є також місце

її здійснення. Це обов'язково має бути приміщення, що не є виробничим чи робочим приміщенням власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Місцем здійснення надомної роботи може бути місце проживання працівника або інші визначені ним приміщення. Робоче місце надомного працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом, тоді як робоче місце дистанційного працівника обирається безпосередньо працівником за дотримання основної умови – використання інформаційно-комунікаційних технологій. Як у разі надомної, так і дистанційної роботи з працівником укладається трудовий договір про відповідну роботу; типові форми трудових договорів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Разом із цим, якщо у ст. 60-1 безпосередньо вказано про те, що виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників, то такої норми стаття, присвячена дистанційній роботі, не передбачає, що можна вважати прогалиною правового захисту інтересів дистанційних працівників [7].

Аналізуючи положення законодавства, можна зазначити, що надомна робота, відповідно до КЗпП України, може впливати з положень трудового договору або угоди, укладеної між роботодавцем і працівником, тоді як дистанційна робота є результатом вибору роботодавця.

У рамках систематичного огляду літератури проаналізовано опубліковані статті за ключовими словами: віддалена робота, віртуальна робота, надомна робота, дистанційна робота, віртуальний офіс та відібрано статті, в яких автори дослідження вказали, серед іншого переваги та недоліки віддаленої роботи. У табл. 1 узагальнено вигоди та втрати від впровадження дистанційної роботи в підприємствах як з точки зору працівника, так роботодавця. Аналізуючи переваги, які приносить працівникам дистанційна робота, можна помітити, що до основних переваг належать: підвищення задоволеності роботою [11; 15], більша гнучкість роботи [4; 12] і можливість поєднувати батьківство та роботу, що є особливо важливим для молодих працівників [13; 14].

Слід підкреслити, що багато авторів вказують на те, що віддалена робота знижує стрес. Однак Satpathy, Patel і Kumar [15] показали у своєму дослідженні, що віддалена робота підвищує рівень стресу, який відчувають працівники. Вони бояться, що не зможуть впоратися з використанням технологічних рішень, які необхідні під час виконання роботи дистанційно.

Дослідники також вказують на те, що працівники можуть підтримувати певний баланс між роботою та особистим життям завдяки віддаленій роботі [12]. Однак слід зазначити, що однією з найпоширеніших вад дистанційної роботи є виникнення конфлікту «робота-дім» і «дім-робота» та порушення цього балансу, а також значне подовження робочого часу [16; 17]. Тому науковці стверджують, що роботодавець, який бажає щоб працівники працювали віддалено, повинен забезпечити їх відповідним навчанням не лише щодо використання технологій, які використовуються під час

## Переваги та недоліки дистанційної роботи

Переваги для працівника	Переваги для роботодавця
<ul style="list-style-type: none"> <li>- підвищення мотивації;</li> <li>- узгодження професійних та непрофесійних вимог;</li> <li>- збереження балансу між роботою та особистим життям, уміння поєднувати виховання дітей з роботою;</li> <li>- гнучкий час роботи, можливість працювати з будь-якої точки світу, самостійно організувати роботу;</li> <li>- більше задоволення від виконання роботи;</li> <li>- економія часу, витраченого на дорогу на роботу;</li> <li>- зменшення стресу;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- виявлення та усунення організаційних недоліків;</li> <li>- підвищення організаційної відданості працівників, зниження витрат;</li> <li>- вища гнучкість веде до вищої продуктивності та ефективності;</li> <li>- здатність залучати та утримувати талановитих працівників, здатність скорочувати витрати;</li> <li>- віддалена робота більш продуктивна, ніж традиційна модель;</li> </ul>
Недоліки для працівника	Недоліки для роботодавця
<ul style="list-style-type: none"> <li>- гнучкість, яка є результатом дистанційної роботи, може призвести до дисбалансу між роботою та домом;</li> <li>- необхідність мати окремих простір лише для роботи, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям;</li> <li>- додаткові витрати, пов'язані з утриманням домашнього офісу;</li> <li>- поява перевтоми та надмірного використання технологій роботи;</li> <li>- подовження або скорочення робочого часу працівника;</li> <li>- відсутність межі між приватним і професійним життям;</li> <li>- виникнення конфлікту між роботою та сім'єю;</li> <li>- соціальна ізоляція, негативний вплив на психічне здоров'я працівників через відсутність міжособистісних контактів, що посилює відчуття тривоги;</li> <li>- негативний вплив на фізичне здоров'я через відсутність фізичної активності;</li> <li>- страх втрати роботи;</li> <li>- через прив'язаність до інтернету під час повітряної тривоги люди можуть ризикувати своїм життям.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- складність своєчасного надання відповідної інформації;</li> <li>- проблеми з моральним духом і мотивацією працівників;</li> <li>- збільшення витрат внаслідок необхідності внесення серйозних змін у процеси та процедури, технічну інфраструктуру;</li> <li>- необхідність забезпечити працівників інфраструктурою та навчанням щодо використання технологій та організації роботи вдома;</li> <li>- необхідність відповідного підбору персоналу, здатного керувати віртуальними командами та оцінювати їх роботу;</li> <li>- необхідність забезпечення працівників відповідною матеріально-технічною базою; необхідність організації навчання;</li> <li>- зі збільшенням інтенсивності (понад 3 дні на тиждень) ефективність віддаленої роботи знижується;</li> </ul>

Джерело: згруповано автором на основі [11–20]

віддаленої роботи, але й організації робочого часу. Це безсумнівно збільшує витрати роботодавця [13; 14; 16].

Говорячи про переваги, яких роботодавець може отримати в результаті запровадження дистанційної роботи, насамперед слід згадати можливість скорочення витрат [17; 18], хоча водночас слід пам'ятати, що деякі дослідники у своїх дослідженнях зазначали, що при впровадженні віддаленої роботи підприємства часто мають нести витрати, пов'язані із внесенням змін у процеси, процедури та технічну інфраструктуру [14; 19]. Також варто додати, що частину витрат роботодавці перекладають на працівників. Як зазначають Manko B.A., Rosiński J. [17], інтенсивна віддалена робота, яка виконується з дому, збільшує витрати на споживання електроенергії для працівника, але дозволяє роботодавцю зменшити це споживання та зменшити витрати, які несе роботодавець.

**Висновки.** Віддалена робота відкриває абсолютно нові можливості як для роботодавців, так і для працівників. Безперечно, це дуже приваблива форма зайнятості, яка дозволяє молодим батькам, особливо молодим мамам, поєднувати батьківство з професійною роботою, дозволяє економити час на дорогу до роботи та пропонує гнучкість робочого часу. Роботодавець, у свою чергу, може зменшити офісну площу та енергоспоживання, запровадивши віддалену роботу, тим самим зменшивши витрати. Однак слід пам'ятати, що організації, які мають невеликий досвід дистанційної роботи або ті, які не мають такого досвіду взагалі, повинні враховувати, що вони понесуть певні витрати, наприклад ті, що є результатом необхідності забезпечити працівників відповідною інфраструктурою для віддаленої роботи та необхідним навчанням.

## Список використаних джерел:

1. Dixon R. The technology that can revolutionize health care, Harvard Business Review. January–February, 2010. P. 45–46.
2. Olson M.H. Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*. 1983. No. 26(3). P. 182–187.
3. Kurkus-Rozowska B., Konarska M. Telepraca - szanse, korzyści, uciążliwości. *Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka*. 2002. No. (5). P. 21–25.
4. Kłopotek M. The advantages and disadvantages of remote: Working from the perspective of young employees. *Organization and Management*. 2017. No. 4(40). P. 39–49.
5. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
6. Герасименко О.О., Щетініна Л.В., Рудакова С.Г. Дистанційна занятість: сучасні тренди в організації праці та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 233–239.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням корона вірусної хвороби (COVID-2019). Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. База даних (БД) «Законодавство України». Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення: 10.08.2024).
8. Дистанційна робота та гнучкий графік: оформляємо правильно. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/agro-4-oplata-truda-i-kadry-v-sh-68-distancionnaya-rabota-i-gibkij-grafik-raboty-oformlyаем-pravilno> (дата звернення: 10.08.2024).
9. Боднарчук О.Г., Боднарчук О.І. Щодо переведення науково-педагогічних (наукових) працівників на дистанційну (надомну) роботу у зв'язку з поширенням корона вірусної хвороби (COVID-19): новації законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 96–99. URL: [http://www.lsej.org.ua/8\\_2020/58.pdf](http://www.lsej.org.ua/8_2020/58.pdf) (дата звернення: 10.08.2024).
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. БД «Законодавство України». ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.08.2024).
11. Aboalmaali F.S., Abedi A., Ketabi S. A study of the relationship between telework and components affecting performance improvement from the viewpoint of the employees of Ministry of Cooperatives. *Labor, and Social Welfare, International Journal of Scientific Management and Development*. 2015. No. 3(4). P. 329–333.
12. Mohanty V., Jyotirmaya S. Post-pandemic metamorphosis in HR curvatures. *Parikalpana - KIIT Journal of Management*. 2021. No. 17(I). P. 110–117. DOI: <https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2021/v17/i1/209023>
13. Maghlaperidze E., Kharadze N., Kuspliak H. Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. 2021. No. 8(3). P. 337–347. DOI: <https://doi.org/10.15549/jecar.v8i3.669>
14. Abu Jarour S., Fedorowicz J., Ajjan H., Owens, D. How working from home during covid-19 affects academic productivity. *Communications of the Association for Information Systems*. 2021. No. 8. P. 55–64.
15. Satpathy S., Patel G., Kumar K. Identifying and ranking techno-stressors among IT employees due to work from home arrangement during Covid-19 pandemic. *Decision*. 2021. No. 48(4). P. 391–402.
16. Walentek D. Determinants of the attractiveness of telework before the outbreak of the COVID-19 pandemic. *Business Informatics*. 2020. No. 55(1). P. 80–95. DOI: <https://doi.org/10.15611/ie.2020.1.06.5>
17. Manko B.A., Rosiński J. Success factors in managing remote work: A global perspective. *Organization and Management*. No. 1(53). 2021. P. 41–56. DOI: <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2021.53.4>
18. Fan W., Moen P. Working more, less or the same during COVID-19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. *Work and Occupations*. 2021. No. 49(2). P. 143–186. DOI: <https://doi.org/10.1177/0730888421104720>
19. Phadnis, S., Sengupta, S., Chakraborty, A. Work from home, mental health and employee needs: A pilot study in selected information technology organizations in India. *Asia Pacific Journal of Health Management*. 2021. No. 16(3). P. 103–110. DOI: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i3.977>
20. Гребенюк Г., Марценюк Л. Дистанційна робота як нова реалія трудових відносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 136–141.

### References:

1. Dixon R. (January–February, 2010) The technology that can revolutionize health care, *Harvard Business Review*. P. 45–46.
2. Olson M. H. (1983) Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, no. 26(3), pp. 182–187.
3. Kurkus-Rozowska B., Konarska M. (2002) Telepraca - szanse, korzyści, uciążliwości. *Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka*, no. (5), pp. 21–25.
4. Kłopotek M. (2017) The advantages and disadvantages of remote: Working from the perspective of young employees. *Organization and Management*, no. 4(40), pp. 39–49.
5. Kolot, A. (2009) Transformation of the employment institution as a component of global changes in the social sphere. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 8, pp. 3–14. (in Ukrainian)
6. Herasymenko, O. O. Schetinina, L. V., Rudakova, S. H. (2017). Remote employment: current trends in labor organization and salaries. *Biznes Inform*, vol. 11, pp. 233–239. (in Ukrainian)
7. The Verhovna Rada of Ukraine (2021) The Law of Ukraine “About modification of some legislative acts of Ukraine concerning improvement of legal regulation of remote, home work and work with application of a flexible mode of working hours”. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (in Ukrainian)
8. Dystantsiina robota ta hnuchkyi hrafik: yak oformyty vidnosyny iz pratsivnykom [Remote work and flexible schedule: how to formalize relations with an employee]. Available at: <https://uteka.ua/ua/publication/agro-4-oplata-truda-i-kadry-v-sh-68-distancionnaya-rabota-i-gibkij-grafik-raboty-oformlyаем-pravilno>. (accessed August 10, 2024). (in Ukrainian)
9. Bodnarchuk O. H., Bodnarchuk O. I. (2020) Shchodo perevedennia naukovykh pedahohichnykh (naukovykh) pratsivnykyv na dystantsiinu (nadomnu) robotu u zviazku z poshyrenniem korona virusnoi khvoroby (COVID-19): novatsii zakonodavstva. [Regarding the transfer of scientific and pedagogical (scientific) workers to remote (home) work in connection with the spread of the corona virus disease (COVID-19): legislative innovations]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, no. 5, pp. 96–99. Available at: [http://www.lsej.org.ua/8\\_2020/58.pdf](http://www.lsej.org.ua/8_2020/58.pdf). (accessed August 10, 2024). (in Ukrainian)
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws]. Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 No. 322-VIII. BD «Zakonodavstvo Ukrainy». VR Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed August 10, 2024). (in Ukrainian)
11. Aboalmaali F. S., Abedi A., Ketabi S. (2015) A study of the relationship between telework and components affecting performance improvement from the viewpoint of the employees of Ministry of Cooperatives. *Labor, and Social Welfare, International Journal of Scientific Management and Development*, no. 3(4). pp. 329–333.
12. Mohanty V., Jyotirmaya S. (2021) Post-pandemic metamorphosis in HR curvatures. *Parikalpana – KIIT Journal of Management*, no. 17(I), pp. 110–117. DOI: <https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2021/v17/i1/209023>
13. Maghlaperidze E., Kharadze N., Kuspliak H. (2021). Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency, *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, no. 8(3), pp. 337–347. DOI: <https://doi.org/10.15549/jecar.v8i3.669>.
14. Abu Jarour S., Fedorowicz J., Ajjan H., Owens, D. (2021). How working from home during covid-19 affects academic productivity. *Communications of the Association for Information Systems*. 8. P. 55–64.

15. Satpathy S., Patel G., Kumar K. (2021). Identifying and ranking techno-stressors among IT employees due to work from home arrangement during Covid-19 pandemic. *Decision*, no. 48(4), pp. 391–402.
16. Walentek D. (2020). Determinants of the attractiveness of telework before the outbreak of the COVID-19 pandemic. *Business Informatics*, no. 55(1), pp. 80–95. DOI: <https://doi.org/10.15611/ie.2020.1.06.5>
17. Manko B.A., Rosiński J. (2021). Success factors in managing remote work: A global perspective. *Organization and Management*, no. 1(53), pp. 41–56. DOI: <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2021.53.4>
18. Fan W., Moen P. (2021). Working more, less or the same during COVID-19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. *Work and Occupations*, no. 49(2), pp. 143–186. DOI: <https://doi.org/10.1177/07308884211047208>
19. Phadnis, S., Sengupta, S., Chakraborty, A. (2021) Work from home, mental health and employee needs: A pilot study in selected information technology organizations in India. *Asia Pacific Journal of Health Management*, no. 16(3), pp. 103–110. DOI: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i3.977>
20. Hrebeniuk H., Martseniuk L. (2021) Dystantsiina robota yak nova realiiia trudovykh vidnosyn [Remote work as a new reality of labor relations]. *Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, no. 3, pp. 136–141. (in Ukrainian)