

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

Закарпатський угорський інститут імені Ф. Ракоці II

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Науковий журнал

Випуск 1

Берегове 2022

„Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” засновано у листопаді 2021 р. та видається за рішенням Вченої ради Закарпатського угорського інституту імені Ф. Ракоці ІІ.

Науковий журнал виходить два рази на рік.

Рекомендовано до друку Вченою радою Закарпатського угорського інституту імені Ф. Ракоці ІІ (протокол №5 від 28.06.2022 р.)

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Бачо Роберт – доктор економічних наук, професор (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Заступник головного редактора:

Пойда-Носик Ніна – доктор економічних наук, професор (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Відповідальний редактор:

Макарович Вікторія – кандидат економічних наук, доцент (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна).

Члени редакційної колегії:

Орлов Ігор – доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Кіш Єва* – доктор історичних наук, старший науковий співробітник (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Стойка Наталія* – кандидат економічних наук, доцент (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Лоскоріх Габрієлла* – доктор філософії з обліку і оподаткування (ЗУІ імені Ф. Ракоці ІІ, Україна); *Внукова Наталія* – доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України (Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна); *Живко Зінаїда* – доктор економічних наук, професор (Львівський державний університет внутрішніх справ, Україна); *Коваленко Юлія* – доктор економічних наук, професор (Державний податковий університет, Україна); *Новіченко Людмила* – кандидат економічних наук, доцент (Національна академія статистики, обліку та аудиту, Україна); *Феньвеш Вероніка* – габілітований доктор наук з галузі економіки, доцент (Дебреценський університет, Угорщина); *Махова Рената* – габілітований доктор наук з галузі економіки, доцент (Університет Й. Шельє, Словацька Республіка); *Ілеш Балінт Чобо* – кандидат наук в галузі економіки, професор (Угорський університет аграрних наук та наук про життя, Угорщина); *Дунай Анна* – доктор філософії в галузі економіки, професор (Угорський університет аграрних наук та наук про життя, Угорщина); *Сас Левенте* – доктор філософії в галузі економіки, професор (Клузький університет імені Бабеша-Бойяї, Румунія).

УДК 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : наук. журн. Вип. 1 (2022) / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович [та ін.] ; Закарпат. угор. ін-т імені Ф. Ракоці ІІ. – Берегове : ЗУІ, 2022. – 336 с. – Текст укр., англ., угор.

Науковий журнал „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” розрахований на науковців, докторантів, аспірантів, практиків та широкого кола читачів, які цікавляться проблематикою в галузі економічних наук.

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія KB №25089-15029P від 08.11.2021 р.*

Друк наукового журналу здійснено за підтримки уряду Угорщини

Засновник наукового журналу:

Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ.

Адреса: 90202 м. Берегове, пл. Кошута, буд.6.

Офіційний сайт наукового журналу:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

© Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ, 2022

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Tudományos folyóirat

1. szám

Beregszász 2022

Az „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” tudományos folyóirat 2021-ben lett alapítva és a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Tudományos Tanácsa határozata alapján jelenik meg.

A tudományos folyóirat évente kétszer jelenik meg.

*Kiadáshoz ajánlotta a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Tudományos Tanácsa
(2022. június 28-i 5. sz. jegyzőkönyv)*

Szerkesztőbizottság:

Főszerkesztő:

Prof. Dr. Bacsó Róbert – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (II. RFKMF, Ukrajna).

Főszerkesztő-helyettes:

Prof. Dr. Pojda-Noszik Nina – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (II. RFKMF, Ukrajna).

Felelős szerkesztő:

dr. Makarovics Viktória – gazdaságtudományos kandidátusa, docens (II. RFKMF, Ukrajna).

Szerkesztőbizottság:

Prof. Dr. Orlov Igor – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, az Ukrajnai Közgazdaságtudományi Akadémia akadémikusa (II. RFKMF, Ukrajna); *Dr. Kiss Éva* – a történelemtudományok nagydoktora, professzor (II. RFKMF, Ukrajna); *dr. Sztojka Natália* – gazdaságtudományok kandidátusa, egyetemi docens (II. RFKMF, Ukrajna); *dr. Loszkorih Gabriella* – PhD (II. RFKMF, Ukrajna); *Prof. Dr. Vnukova Natália* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, Ukrajna érdemesült közgazdásza (Simon Kuznec Harkovi Nemzeti Gazdaságtudományi Egyetem, Ukrajna); *Prof. Dr. Zsivko Zinaida* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor (Lemberg Állami Belügyi Egyetem, Ukrajna); *Prof. Dr. Kovalenko Julia* – gazdaságtudományok nagydoktora, professzor, (Állami Adóegyetem, Ukrajna); *dr. Novicsenko Ljudmila* – gazdaságtudományok kandidátusa, docens, (Nemzeti Statisztikai, Számviteli és Könyvvizsgálói Akadémia, Ukrajna); *Dr. habil. Fenyves Veronika* – PhD, egyetemi docens (Debreceni Egyetem, Magyarország); *Dr. habil. Ing. Machová Renáta* – PhD, egyetemi docens (Selye János Egyetem, Szlovákia); *Prof. Dr. Illés Bálint Csaba* – CsC, egyetemi tanár (Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Magyarország); *Prof. Dr. Dunai Anna* – PhD, egyetemi tanár (Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Magyarország); *Prof. Dr. Szász Levente* – PhD, egyetemi tanár (Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Románia).

ETO 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : tudományos folyóirat. 1. szám (2022) / szerkesztőbizottság: Bacsó Róbert, Pojda-Noszik Nina, Makarovics Viktória [és mások]. II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola. – Beregszász: II. RFKMF. 2022. – 336 oldal.

Az „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” tudományos folyóiratban a doktoranduszok, posztgraduális hallgatók, kutatók és gyakorlati szakemberek aktuális tudományos kutatásait tesszük közzé.

*A nyomtatott tömegtájékoztatói eszközök állami nyilvántartásba vételéről szóló igazolás száma
KB 25089-15029P 2021. november 8.*

A tudományos folyóirat megjelenését Magyarország Kormánya támogatta

Tudományos folyóirat alapítója:

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

Cím: 90202, Beregszász, Kossuth tér 6.

A tudományos folyóirat hivatalos honlapja:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

**Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College
of Higher Education**

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics

Scientific journal

Volume 1

Berehove 2022

„Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” was founded in November, 2021 and is published by the decision of the Scientific Council of the Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education.

The scientific journal is published twice a year.

Recommended for publication by the Scientific Council of the Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education (protocol No. 5 dated June 28, 2022)

Editorial board:

Editor-in-Chief:

Bacho Robert – Doctor of Economics, Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Deputy Editor-in-Chief:

Poyda-Nosyk Nina – Doctor of Economics, Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Managing Editor:

Makarovych Viktoriia – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (FR II THCHE, Ukraine).

Editorial Board Members:

Orlov Ihor - Doctor of Economics, Professor, Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine (FR II THCHE, Ukraine); *Kish Yeva* - Doctor of Historical Sciences, Senior Researcher (FR II THCHE, Ukraine); *Stoyka Nataliia* - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (FR II THCHE, Ukraine); *Loskorikh Gabriella* - PhD in Economics (FR II THCHE, Ukraine); *Vnukova Nataliia* - Doctor of Economics, Professor, Honored Economist of Ukraine (Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine); *Zhyvko Zinaida* - Doctor of Economics, Professor (Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine); *Kovalenko Yuliia* - Doctor of Economics, Professor (State Tax University, Ukraine); *Novichenko Liudmyla* - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor (National Academy of Statistics, Accounting and Auditing, Ukraine); *Fenyves Veronika* - Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor (University of Debrecen, Hungary); *Makhova Renata* - Habilitated Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor (J. Selye University, Slovak Republic); *Illés Bálint Csaba* - Candidate of Sciences in Economics, Professor (Hungarian University of Agriculture and Life Sciences, Hungary); *Dunay Anna* - PhD in Economics, Professor (Hungarian University of Agriculture and Life Sciences, Hungary); *Szász Levente* - PhD in Economics, Professor (Babeş-Bolyai University, Romania).

UDC 330

A19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : scientific journal. Vol. 1 (2022) / editor. : R. Bacho, N. Poyda-Nosyk, V. Makarovych [and others]. – Berehove: FR II THCHE, 2022. – 336 p. – Text Ukrainian, English, Hungarian.

Scientific journal „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” intended for scientists, doctoral students, post-graduate students, practitioners and a wide range of readers who are interested in issues in the field of economic sciences.

*State registration certificate of a printed mass media
Series KB No. 25089-15029P dated November 8, 2021.*

The publication of the scientific journal is sponsored by the government of Hungary

The founder of the scientific journal is

Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education.

Correspondence adress: Kossuth sq.6, Berehove, Transcarpathian region, Ukraine, 90202

The official website of the scientific journal:

<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

ISSN 2786-6734 (Print)

ISSN 2786-6742 (Online)

© Ferenc Rakoczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education, 2022



ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. НАЦІОНАЛЬНА ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Бачо Р., Потокі Г. Можливі напрямки стратегії економічного розвитку закарпатських територіальних громад, на прикладі Косинської ОТГ	13
Пасічник Ю. Оцінка економічного потенціалу агропромислового комплексу України	34
Вдовенко Н., Сіненко І., Дмитришин Р. Новітні підходи до забезпечення конкурентоспроможності через організаційний механізм регулювання сільського та рибного господарства в умовах надзвичайних викликів	48
Лучик С., Лучик В. Дистанційна праця: проблеми мотивації	60
Немеш З. Впровадження моделі економіки замкненого циклу в практику Китаю	70
Сінгх М.-К., Саркозі Х., Сінгх С.-К., Земан З. Вплив українсько-російської війни на світову торгівлю та економічний розвиток: емпіричне дослідження	80
Амброзі М. Окремі економічні та етичні аспекти пандемії COVID-19	93
Дьорварі-Тумпек Г., Кендерфі М. Перешкоди та можливості для реінтеграції на ринку праці матерів з малолітніми дітьми з позиції консультантів	101
Варга А.-І. Стан та напрями розвитку управління людськими ресурсами в державному секторі	115
Барчіова А., Балінгова М., Махова Р. Чи зростання інвестицій в НДДКР збільшує реєстрацію академічних патентів?	123
Феєш Н. Від кризи до кризи – минуле десятиріччя української економіки	134
Вітез-Дургула Ю., Потокі Л. Інновації в охороні здоров'я	147
Юринець З., Юринець Р. Соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва в умовах стратегічного розвитку інновацій	161

РОЗДІЛ 2. ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА

Внукова Н., Деркач Д. Визначення достатності депозитних ресурсів банків для забезпечення розвитку технологій індустрії 4.0	171
Максім Дьордьне Нодь Т., Варга В. Аналіз державного боргу на основі довгих часових рядів, тенденцій та прогнозів	181
Короші Л. –І., Максим Дьордьне Нодь Т. Особливості пенсійних систем різних країн	190
Заславська О. Аналіз маркетингової комунікаційної політики у банківських установах України	204
Белобородова М., Бессонова С., Бессонова А. Моніторинг стійкості малого та середнього бізнесу в регіонах України на основі ресурсного підходу	218
Сабо Б., Ілеш Б.-Ч., Потокі Л. Дослідження майнового та фінансового стану, рівня доходності будівельної галузі Угорщини: регіональне порівняння	229



РОЗДІЛ 3. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

Хомин П. Люзії як профанація облікової теорії	243
Кіш Є. «Божественна пропорція» Луки Пачолі - розвиток бухгалтерської науки в Італії	253
Орлов І. Організація бухгалтерського обліку в умовах цифровізації економіки	264
Толмейнер Г., Гашпар Ш., Земан З. Моделювання звітної діяльності крановиробничої організації	274
Лоскоріх Г., Перчі О. Особливості оподаткування ІТ-індустрії: регіональний аспект (на прикладі Закарпаття)	283
Пойрок О. Питання розподілу накладних витрат - практика готельної індустрії Угорщини	296
Худавердієва В. Особливості оподаткування суб'єктів туристичної діяльності в Україні через COVID-19	311
Резолюція III Міжнародної науково-практичної конференції "Вплив обліку та фінансів на розвиток економічних процесів"	325
Загальні вимоги до оформлення рукописів	332

TARTALOM

1.FEJEZET. NEMZETI ÉS REGIONÁLIS GAZDASÁG

Bacsó R., Pataki G., A kárpátaljai kistérségek gazdaságfejlesztési stratégiájának lehetséges irányai, kiemelten a Mezőkaszonyi Kistérség példáján	13
Paszicsnik J. Ukrajna agráripari komplexumának gazdasági potenciáljának felmérése	34
Vdovenko N., Szinenok I., Dmitrisin R. A versenyképesség biztosításának legújabb megközelítései a mezőgazdaság és a halászat szabályozásának szervezeti mechanizmusán keresztül rendkívüli kihívások közepette	48
Lucsik Sz., Lucsik V. Távmunka: motivációs problémák	60
Nemes Zs. A körkörös gazdasági modell megvalósítása a kínai gyakorlatban	70
Singh M.-K., Sárközy H., Singh S.-K., Zéman Z. Az ukrán-orosz háború hatása a világkereskedelemben és a gazdasági fejlődésre: empirikus kutatás	80
Ambrozy M. A COVID-19 világjárvány bizonyos gazdasági és etikai vonatkozásai	93
Győrvári -Tumpek G., Kenderfi M. Kiskorú gyermekes anyák munkaerő-piaci reintegrációjának akadályai és lehetőségei tanácsadói pozícióból	101
Varga A.-I. Az emberi erőforrás menedzsment helyzete és fejlesztési irányai a közszférában	115
Barcziová A., Bálintová M., Machová R. A K+F-be való növekvő befektetések növelik-e az akadémiai szabadalmak regisztrációját?	123
Fejes N. Válságból válságba – az Ukrán gazdaság előző évtizede	134
Vitéz-Durgula Ju., Pataki L. Innováció az egészségipar területén	147
Jurinetsz Z., Jurinetsz R. A fiatalok induló vállalkozásának szociálpszichológiai klímája a stratégiai innovációs fejlesztés körülményei között	161

2. FEJEZET. PÉNZÜGY ÉS BANK

Vnukova N., Derkács D. A bankok betéti forrásainak megfelelőségének meghatározása az ipar 4.0 technológiák fejlesztésének biztosításához	171
Makszim Györgyné Nagy T., Varga B. Az államadósság elemzése hosszú idősorok alapján, trendek és előrejelzések	181
Kőrössy L.-I., Makszim Györgyné Nagy T. Nemzetközi nyugdíjörvény, avagy különböző országok nyugdíjrendszerének sajátosságai	190
Zászlávszka O. Marketingkommunikációs politika elemzése Ukrajna bankintézeteiben	204
Beloborodova M., Besszonova S., Besszonova A. A kis- és középvállalkozások fenntarthatóságának nyomon követése Ukrajna régióiban az erőforrás megközelítés alapján	218
Szabó B., Illés B.- Cs, Pataki L. A vagyoni, pénzügyi és jövedelmezőségi helyzet vizsgálata az építőiparban Magyarországon regionális összehasonlításban	229



3. FEJEZET. SZÁMVITEL ÉS ADÓÜGY

Homin P. Az illúziók mint a számviteli elmélet profanizálása	243
Kiss É. Luca Pacioli „Isteni aránya” – a számviteltudomány fejlődése Olaszországban	253
Orlov I. A számvitel szervezése a gazdaság digitalizálásának körülményei között	264
Thalmeiner G., Gáspár S., Zéman Z. Darugyártó szervezet jelentési tevékenységének modellezése	274
Loszkorih G., Pércsi O. Az adózás jellemzői az IT-iparban: Kárpátaljai regionális szempontok	283
Pajrok A. Általános költségek felosztásának kérdésköre - a Magyar szállodaipar gyakorlata	296
Hudavergyieva V. A turisztikai tevékenységű vállalkozások adóztatásának sajátosságai Ukrajnában a COVID-19 miatt	311
"A számvitel és pénzügy tudományok hatása a gazdasági folyamatok fejlődésére" című III. Nemzetközi Gazdaságtudományi Konferencia zárónyilatkozata	325
Publikációs követelmények	332



CONTENT

CHAPTER 1. NATIONAL AND REGIONAL ECONOMY

Bacho R., Potoki H. Possible directions of the economic development strategy for Trabscarpethian unifold territorial community (on the example of Kosson)	13
Pasichnyk Y. Assessment of the economic potential of Ukraine's agribusiness sector	34
Vdovenko N., Sinenok I., Dmytryshyn R. New approaches to ensuring competitiveness through the organizational mechanism of regulating agriculture and fisheries in the conditions of emergency challenges	48
Luchyk S., Luchyk V. Remote work: problems of motivation	60
Nemesh Z. Implementation of the circular economic model in the Chinese practice	70
Singh M.-K., Sárközy H., Singh S.-K., Zéman Z. Impact of Ukraine-Russia war on global trade and development: an empirical study	80
Ambrozy M. Some economic and ethical aspects of the COVID-19 pandemic	93
Gyórvári-Tumpek G., Kenderfi M. Barriers and opportunities for the labour market reintegration of mothers with young children from a counsellor's perspective	101
Varga A.-I. The state and development directions for human resources management in the public sector	115
Barcziová A., Bálintová M., Machová R. Does Rising R&D Investments Increase the Academic Patent Registration	123
Fejes N. From crisis into crisis – the previous decade of Ukraine's economy	134
Vitéz-Durgula Ju., Pataki L. Innovation in the healthcare industry	147
Yurynets Z., Yurynets R. Social and psychological climate of youth startup entrepreneurship in the conditions of strategic development of innovation	161

CHAPTER 2. FINANCE AND BANKING

Vnukova N., Derkach D. Determining the adequacy of banks deposit resources to ensure the development of industry 4.0 technologies	171
Makszim Györgyné Nagy T., Varga B. Analysis of public debt based on long time series, trends and forecasts	181
Kőrössi L.-I., Makszim Györgyné Nagy T. Peculiarities of the pension systems in different countries	190
Zaslavska O. Analysis of marketing communication policy in banking institutions of Ukraine	204
Bieloborodova M., Bessonova S., Bessonova A. Monitoring the sustainability of small and medium business in the regions of Ukraine based on the resource approach	218
Szabó B., Illés B.- Cs, Pataki L. Examination of the property, financial and profitability situation in the construction industry in Hungary: regional comparison	229



CHAPTER 3. ACCOUNTING AND TAXATION

Khomyn P. Ya. Illusions as a profanation of accounting theory	243
Kish E. Luca Pacioli's "Divine Proportion" - the development of accounting science in Italy	253
Orlov I.V. Organization of accounting in conditions of digital economy	264
Thalmeiner G., Gáspár S., Zéman Z. Modeling of the reporting activities of a crane manufacturing organization	274
Loskorikh G., Perchi O. Taxation features of the IT industry: regional aspect (on the Transcarpathia example)	283
Pajrok A. Issue of allocation of overheads - the practice of the Hungarian hotel industry	296
Khudaverdiyeva V.A. Taxation peculiarities of tourism activity in Ukraine due to COVID-19	311
Resolution of the 3rd International Scientific and Practical Conference "The impact of accounting and finance on the development of economic processes"	325
General requirements for manuscripts	332

DOI: <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2022-1-60-69>
УДК 331.5

Світлана ЛУЧИК

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри обліку і оподаткування
Чернівецький торговельно-економічний інститут ДТЕУ,
м. Чернівці, Україна
ORCID ID: 0000-0003-0757-1140
ResearcherID: V-7133-2017
Scopus Author ID: 57189046369

Василь ЛУЧИК

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри інклюзивної економіки, кібернетики і комп'ютерних наук
НРЗВО «Кам'янець-Подільський інститут»,
м. м. Кам'янець - Подільський, Україна
ORCID ID: 0000-0002-1997-0272
Scopus Author ID: 57189047859

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ: ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ

Анотація. Об'єктом дослідження є дистанційна зайнятість працівників в умовах розвитку національної економіки. В усьому світі кількість людей, які працюють віддалено, постійно збільшується. Можливість працювати з віддаленого робочого місця забезпечив значний розвиток комп'ютерних мереж і цифрових технологій. Прискорили розвиток дистанційної форми зайнятості в Україні пандемія, пов'язана з Covid 19, та введення воєнного стану зв'язку з російською агресією. В статті досліджено законодавче підґрунтя запровадження дистанційної форми зайнятості в Україні. Розглянуті такі форми віддаленої роботи як надомна, фріланс, гнучкий режим праці. Досліджено передумови запровадження дистанційної зайнятості на вітчизняних підприємствах і установах. Результати виявили суттєві переваги застосування дистанційної зайнятості для роботодавців, а також оголили низку проблем, пов'язаних з інформаційно-комунікаційним забезпеченням діяльності дистанційних працівників. Значна увага приділена розгляду запровадження штучного інтелекту в сферу послуг і необхідність стимулювання працівників до творчої, високопродуктивної праці та саморозвитку. В статті розглянуті потенційні ризики, що супроводжують дистанційну працю і обґрунтована необхідність правового врегулювання питань контролю за дистанційними працівниками з точки зору їх навантаження, якості виконуваної роботи, неможливості розголошення комерційної таємниці, а також охорони праці та безпеки життєдіяльності. Особливий акцент в статті зроблено на тому, що значне поширення дистанційної праці створює ризики зниження соціального захисту та соціального забезпечення працівників, що неприпустимо. З іншого боку, автори стверджують, що не всі робочі місця, навіть на перспективу, можна перевести у дистанційний формат. Залишиться потреба у фізичній присутності працівників з обслуговування клієнтів, фахівців з продажу та маркетингу, навчання та розвитку, представників культури і мистецтва та інших.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, віддалена робота, переваги, ризики, мотивація.

JEL Classification: J21, J31, J32.

Absztrakt. A kutatás tárgya a munkavállalók távfoglalkoztatása a nemzetgazdaság fejlődésének körülményei között. Világszerte folyamatosan növekszik a távmunkát végzők száma. A távoli munkahelyről történő munkavégzés lehetősége a számítógépes hálózatok és a digitális technológiák jelentős fejlődését tette lehetővé. Ukrajnában a távoli foglalkoztatási forma fejlődését felgyorsította a Covid-19 járvány és a hadiállapot bevezetése az orosz agresszió miatt. A cikk megvizsgálja a



távmunkavégzés bevezetésének ukrainai jogszabályi alapjait. A távmunka olyan formáit veszi számításba, mint az otthoni, szabadúszó, rugalmas munkavégzés. Vizsgálat alá került a távfoglalkoztatás hazai vállalkozásoknál, egyéb intézményeknél történő bevezetésének előfeltételei. Az eredmények feltárták a távmunkavégzés alkalmazásának jelentős előnyeit a munkáltatók számára, és számos problémát tártak fel a távmunka végzők információs és kommunikációs támogatásával kapcsolatban. Jelentős figyelmet fordítanak a mesterséges intelligencia szolgáltatási szektorba való bevezetésére, valamint annak szükségességére, hogy a munkavállalókat kreatív, rendkívül produktív munkára és önfejlesztésre ösztönözzék. A cikk megvizsgálja a távmunkával járó lehetséges kockázatokat, valamint a távmunkások feletti ellenőrzés jogi szabályozásának indokolt szükségességét munkaterhelésük, az elvégzett munka minősége, az üzleti titoktartás szempontjából, valamint a távmunkával járó egészségügyi, ill. biztonsági kihívásokat. A cikk külön hangsúlyt fektet arra, hogy a távmunka jelentős elterjedése a munkavállalók szociális ellátásának csökkenésének kockázatával párosulhat, ami elfogadhatatlan. Másrészt a szerzők azt állítják, hogy még a jövőben sem lehet minden munkát átvinni ebbe a munkavégzési formába. Szükség lesz az ügyfélszolgálati dolgozók, az értékesítés és marketing, a képzési és fejlesztési szakemberek, a kultúra és a művészet képviselőinek a fizikai jelenlétére.

Kulcsszavak: távmunka, távoli munkavégzési folyamat, előnyök, kockázatok, motiváció.

Abstract. The objective of this research is to investigate the remote employment of workers and its impact on the development of the national economy. The number of people working remotely is constantly increasing around the globe. The ability to work remotely has led to the significant development of digital technologies and computer networks. The development of remote employment in Ukraine has been accelerated by the Covid-19 pandemic and the introduction of martial law since Russian aggression. The article examines the legal basis for the introduction of remote employment in Ukraine. There were investigated such concepts of remote work as freelance work, flexible working hours, etc. Emphasis is placed on the growing demand for artificial intelligence and machine learning specialists, as well as big data analysts. The preconditions for the introduction of distance employment at domestic enterprises and institutions have been studied too. The results revealed significant benefits of using remote employment for employers, and exposed a number of problems related to informational and communicational support for remote workers. We paid considerable attention to the introduction of artificial intelligence in the service sector and the need to encourage employees to be more creative, do highly productive work and continue to constantly self-develop. The article considers the potential risks associated with remote work and viable need for legal regulation of controlling remote workers' workload, quality of their work, disclosing trade secrets, and labour protection and safety. The particular emphasis is placed on the fact that the significant spread of remote work imposes risks of reduced social protection and social security of workers that must be addressed. On the other hand, the authors argue that not all jobs, even in the future, can be operated remotely. There will still be a need for the physical presence of customer service staff, sales and marketing specialists, training and development professionals, art representatives and others.

Keywords: remote employment, remote work, advantages, risks, motivation.

Постановка проблеми. Перехід до цифрової економіки істотно вплинув на трансформацію ринку праці та формування нових соціально-економічних відносин. Розвиток та повсюдне поширення інформаційних технологій змінює характер праці та форми трудової діяльності. У доповіді Всесвітнього економічного форуму The Future of Jobs Reports зазначається, що машини та алгоритми збільшать свій внесок у конкретні завдання в середньому на 57%. До 2022 р. 62% завдань організації пошуку, обробки та передачі інформації будуть виконуватися машинами (для порівняння: у 2018 р. 46%). Питома вага трудовитрат людини, виражених в людино-годинах, знизиться з 71% у 2018 р. до 48% у 2025 р. [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зайнятості завжди викликали жвавий інтерес з боку науковців. Серед відомих українських вчених ці питання досліджували С. Бандур, І. Гнібіденко, О. Грішнова, Т. Кір'ян, А. Колот, О. Макарова, М. Семікіна. Особливості дистанційної форми зайнятості розглядали в своїх працях В. Васюренко, Т. Вонберг, Н. Котис, В. Кривошеєва, І. Моторна, С. Невмержицька, І. Моторна та інші дослідники. Однак, проблеми мотивації такої форми зайнятості залишаються мало досліджуваними.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження проблем мотивації працівників, які працюють в умовах дистанційної зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пандемія дала потужний поштовх розвитку таких нетипових форм зайнятості, як дистанційна робота та фріланс, які дозволяють виконувати працівнику свої функції поза місцем знаходження роботодавця. З 30 березня 2020 року Кодекс законів про працю України доповнено визначенням поняття дистанційної роботи як «форми організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця» [2]. 4 лютого 2021 року Верховна Рада України прийняла законопроект № 4051 щодо запровадження двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної [3].

Міністерство праці та соціальної політики України визначає «фріланс» як віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, «фрілансера» як вільного працівника (самозайняту особу), позаштатного працівника, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства [4]. У разі віддаленої роботи з працівником укладається договір або контракт, залежно від особливостей найму персоналу у цій організації, у якому прописуються соціальні права працівника та обов'язки роботодавця, що стосуються соціальних пільг у вигляді відпустки та лікарняного, режимів праці та відпочинку, регулярності виплати заробітної плати. У випадку з фрілансом дані умови можуть порушуватися, оскільки відсутня законодавчо затверджена відповідальність клієнта всім позиціям, включаючи порушення умов оплати праці.

У Кодексі законів про працю України (ст. 60) прописано ще таку форму організації праці як гнучкий режим робочого дня. Цей режим передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.. Гнучкий режим робочого часу діє за умови дотримання певної норми тривалості робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). Цей режим роботи передбачає: фіксований час - у цей період співробітник повинен перебувати на робочому місці; змінний час - співробітник сам визначає періоди роботи у межах встановленої норми; час для харчування та відпочинку. Гнучкий режим передбачає розподіл робочого дня на частини. Його використання ніяк не впливає на нормування, зарплату та обсяг трудових прав працівників.

Дистанційна зайнятість або віддалена робота - це величезні можливості для всієї сфери послуг, суб'єктів малого та середнього підприємництва, самозайнятих громадян, фрілансерів та ІТ-компаній. Хмарні сервіси дозволяють



організувати повноцінне віддалене робоче місце, забезпечити надійний зв'язок із повним офісним функціоналом, оцінювати ефективність роботи працівників. Роботодавцям немає потреби нести великі витрати на оренду офісу, комунальні послуги, витратити кошти на утримання фізичної інфраструктури, брати на себе всі супутні витрати. Компанії також отримують можливість залучати найбільш компетентний персонал з різних регіонів. Співробітники також економлять ресурси, зокрема, менше грошей витрачають на транспорт, їжу та одяг. Дистанційна робота підходить для людей з обмеженими можливостями, жінок, які виховують дітей, а також осіб, які доглядають за старими та хворими.

За період роботи в умовах пандемії багато компаній і державних організацій пройшли через кілька етапів трансформації: від повного неприйняття віддаленої роботи до відмови працівників виходити в офіс у звичайному форматі. В Україні запровадження дистанційної зайнятості супроводжувалось чималими труднощами. Насамперед, це неготовність роботодавців до переведення великої кількості працівників на віддалений формат. По-друге, ряд посад та позицій просто унеможливають виконання своїх обов'язків у віддаленій формі. Наприклад:

- ✓ якщо професія передбачає особистий контакт (це переважно консалтинг, медичне обстеження, деякі види продажів);
- ✓ практична експлуатація обладнання, транспортних засобів або інших об'єктів на місці виробництва: інженери, оператори, водії тощо;
- ✓ професії, які передбачають безпосередній фізичний контакт з об'єктами підвищеної небезпеки або об'єктами чи предметами, які потребують нагляду;
- ✓ будь-яка діяльність, яка прямо залежить від фізичної присутності: охоронець, офіс-менеджер, усі види державної служби та працівників комунальної сфери [5].

Отже, запровадження дистанційної зайнятості вимагає від керівництва ефективної організації та налаштування віддаленої роботи та застосування мотиваційних механізмів. Насамперед, керівництво компаній повинно облаштувати для своїх співробітників, які працюють дистанційно, робочі місця. Багато компаній відкриває доступ до своїх внутрішніх ресурсів, дозволяє співробітникам забирати офісні комп'ютери додому. Великі роботодавці навіть закупають ноутбуки та офісне приладдя для забезпечення віддаленої роботи. Однак, такі тенденції більш характерні для приватних підприємств, найчастіше, ІТ-сфери. Працівники ж бюджетних установ, насамперед, освітяни, в період вимушеної дистанційної зайнятості працюють на власних комп'ютерах, ноутбуках і для ефективної роботи змушені самостійно налаштувати своє робоче місце. При цьому процес не обмежується придбанням лише засобів комп'ютерної техніки і комунікацій.

Багато працівників не можуть дозволити собі облаштувати окремий кабінет в домашніх умовах, тому працюють на кухні, лоджії або балконі, розміщуються на диванах, ліжках тощо. Але для ефективної роботи працівника потрібні стіл, зручне крісло, гарне освітлення, підключення до інтернету тощо. Тривале використання працівником обладнання та інструментів, що не відповідають встановленим вимогам, призводить до втрати ним продуктивності і, навіть здоров'я.

Отже, при переході на дистанційний режим роботи працівники не повинні нести додаткові витрати. Вони мають право отримати від роботодавця обладнання та інструменти, що дозволить їм працювати так само ефективно, як на своєму звичайному робочому місці, без жодних негативних наслідків для їх продуктивності, здоров'я та благополуччя.

При дистанційній роботі спілкування співробітників забезпечується засобами електронної комунікації, до яких належать електронна пошта, відеоконференції, голосові та текстові повідомлення тощо. Постійне перебування в Інтернет-середовищі, використання інтернет-комунікацій може створювати у працівників відчуття ізоляції від колективу і не тільки. Посилене використання електронних комунікацій у більшості людей викликає фізичну і психологічну втому, напруження, що може переходити у хвороби. Працівник поступово приходить до думки, що потрібно змінювати роботу.

На думку Кривошеєвої В.В., Васюренко Л.В. керівники компаній мають вживати необхідних заходів, щоб допомогти дистанційним співробітникам впоратися з труднощами, що викликають віртуальні комунікації. Керівники можуть організувати особисті зустрічі з співробітниками. Керівники, що працюють на традиційному робочому місці, у міру можливості, мають хоча б раз на рік збирати свою дистанційну команду в головному офісі компанії; зробити електронне спілкування неформальним. Наприклад, замість того щоб починати щотижневу телеконференцію з формального порядку денного, керівник може почати з обміну особистими і сімейними новинами, розповісти, що нового відбувається в компанії [6].

Особливістю дистанційної зайнятості є і те, що в цьому режимі працівники зазвичай працюють довше, ніж коли вони знаходяться в офісі. Частково це можна пояснити тим, що перебуваючи вдома, у працівника дещо розмиваються межі між робочим часом та особистими справами. Робота може виконуватись ним у вечірні і нічні години і, навіть, у вихідні дні. Додержання балансу між роботою та особистим часом є складною та нагальною проблемою як для організацій, так і для співробітників при забезпеченні дистанційної роботи. Відсутність такого балансу може знижувати ефективність діяльності співробітників і керівників.

Європейська рамкова угода про дистанційну працю 2002 року містить керівні принципи щодо організації трудового процесу осіб, які працюють у дистанційному режимі, відповідно до яких дистанційний працівник керує організацією свого робочого часу самостійно (має так званий суверенітет в організації робочого часу). Ця угода встановлює, що дистанційні працівники користуються таким самим правовим захистом, як і працівники, що працюють на території роботодавця, а також визначає ключові області, які потребують адаптації або особливої уваги у разі виконання роботи за межами території роботодавця. Йдеться про захист даних, конфіденційність, охорону здоров'я та безпеки, організацію роботи, доступ до навчання тощо [7].

Отже, основними напрямками правового регулювання дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників слід визначити: включення до механізму регулювання дистанційної роботи положень колективного договору та контролю за його виконанням; розширення підстав для субсидіарного застосування норм інформаційного законодавства щодо захисту інформації та персональних даних;



визначення повноважень профспілок у сфері дистанційної праці; питання здоров'я і безпеки працівника; встановлення навантаження, що еквівалентне тому, яке має працівник у звичайних умовах; врегулювання електронного документообігу [8].

До недоліків дистанційної зайнятості слід віднести можливе уповільнення процесу просування працівників кар'єрними сходами. За рахунок того, що працівники менш контактують з керівництвом, вони отримують менше пропозицій щодо участі в спеціальних проектах та заходах. Отже, ймовірно більше зусиль буде докладатись для отримання додаткових видів заохочень. Це знижує амбіції. Однак, слід пам'ятати, що амбітна людина прагне бути більш організованою і мотивованою для роботи, тоді вона досягає більшого, дотримується завдань, які виконує, і має конкретну мету. Тому, ефективна дистанційна робота повинна ґрунтуватися на діалозі та співпраці між керівництвом та працівниками.

Таким чином, сьогодні дистанційна робота у поєднанні з розвитком цифрових технологій активно впроваджується в діяльність організацій, компаній, установ та відкриває для них безліч можливостей. За підсумками 2020 року світова економіка впала на 4,3%, споживачі різко скоротили витрати, але витрати на онлайн-сервіси, навпаки, різко зросли [9]. Тому політика щодо дистанційної роботи повинна стати важливою частиною організації. Для забезпечення високого рівня продуктивності дистанційного працівника роботодавець повинен забезпечити йому доступ до технологій та інструментів, які б він використовував, перебуваючи на своєму робочому місці. З метою визначення конкретних потреб працівника в обладнанні, програмному забезпеченні та відповідному навчанні, ключове значення має постійний діалог між роботодавцем та працівниками.

Оскільки дистанційна робота супроводжується певними ризиками, тому правового врегулювання потребують питання здійснення контролю за дистанційними працівниками з точки зору їх навантаження, якості виконуваної роботи, неможливості розголошення комерційної таємниці. Не менш складним питанням є відповідальність роботодавця щодо захисту прав працівників, зокрема, охорони праці та безпеки життєдіяльності. Тому компаніям потрібно зважити всі ризики та можливості використання новітніх технологій в трудовій сфері.

Фахівці також стверджують, що цифровізація компаній не ефективна, якщо вона відбувається без роботизації. Будь-який чат-бот, що допомагає розібратися із поставленим завданням без участі людини, можна вважати роботом, а сам процес - роботизацією підприємства. Робот має бути вбудований у бізнес-процес компанії, що неможливо зробити без цифрових технологій. На сьогодні роботизація рутинних ручних процесів впроваджується у багатьох сферах, таких як ритейл, банкінг, сільське господарство, промисловість, енергетика, логістика, охорона здоров'я, страхування тощо. Основні переваги роботизації:

- ✓ висока продуктивність – робот як мінімум втричі швидше виконує бізнес-процеси та задачі, ніж людина;
- ✓ висока якість і точність – робот не допускає помилок при виконанні процесів;

- ✓ швидка розробка та впровадження – у середньому 4–6 тижнів від старту проекту до запуску в промислову експлуатацію;
- ✓ гнучкість налаштувань та інтеграції з будь-якими системами, навіть із такими, які взагалі неможливо інтегрувати;
- ✓ безпечність – можливість повного контролю за діями робота-помічника;
- ✓ оптимізація та скорочення операційних витрат;
- ✓ підвищення конкурентоспроможності бізнесу [10].

Використання хоча б одного технологічного рішення такого як RPA (UiPath та інші), iBPM, IDP, OCR, NLP&NLU, ML&Ai, дозволить відчувати переваги автоматизації, а впровадження повного циклу – дозволить впровадити безперебійне функціонування бізнес-процесів, адже вони гармонійно інтегруються один з одним. На сьогодні найбільш роботизованими країнами світу є Китай, Південна Корея, Німеччина, Данія, Японія, Бельгія.

У світі все більше зростає попит на фахівців із штучного інтелекту та машинного навчання, аналітиків великих даних (Big Data), експертів з автоматизації процесів, аналітиків інформаційної безпеки, інженерів-робототехніків тощо. Штучний інтелект – один із найперспективніших напрямів розвитку національної економіки. Засновник Microsoft Білл Гейтс прогнозує, що продуктивність виробництва збільшиться удвічі, якщо у нього впровадять штучний інтелект. При цьому зменшиться необхідність у людських ресурсах. Однак, той же Білл Гейтс наголошує, що такі прогнози не означають, що потрібно буде масово звільняти співробітників. У перспективі замінені будуть рутинні або дуже процесні посади і функції [11].

Відповідно до Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні до 2030 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2.12.2020 р. № 1556-р, Міністерство цифрової економіки сподівається залучити мільярдні інвестиції та інтегрувати інноваційні технології в економічно важливі сектори держави [12]. Отож, фахівці з розвитку штучного є і будуть дуже затребувані.

«Великі дані» в Україні також відносно новий напрямок, проте також затребуваний і перспективний. Так, компанія «Київстар» пропонує ринку продукти на основі Big Data вже близько п'яти років і цей напрямок повністю себе окупає. У зв'язку з цим постійно зростає потреба у фахівцях. Продукти на основі Big Data компанія «Київстар» продає банкам, ритейлу, енергетичним компаніям та іншим. Основними конкурентами операторів у роботі з Big Data сьогодні є компанії на кшталт Google з їх хмарними рішеннями і великі ІТ-інтегратори. Сьогодні бізнес вже мало цікавлять хмарні рішення і аналітика окремо – компанії хочуть вирішувати свої проблеми за допомогою цифровізації процесів. Такі проекти включатимуть у себе оснащення датчиками IoT, підключення, приватні мережі, використання датчиків і роботизованих механізмів, збір аналітики і прийняття рішення на її підставі [13].

Для роботи з такими технологіями працівнику потрібно не лише володіти знаннями і навички, а також проявляти креативність. Саме зараз, фахівці, які мають критичне та аналітичне мислення і здатні пропонувати креативні рішення та пропозиції, знаходять реалізацію своїх здібностей, сприяючи подальшому розвитку цифрової економіки. До таких співробітників можна віднести аналітиків даних та вчених, розробників програмного забезпечення та додатків, а



також фахівців з електронної комерції та соціальних мереж, ролі, які значною мірою засновані на використанні технологій та посилюються ними.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, трудова діяльність сучасного працівника набуває все більш яскраво вираженої специфіки, враховувати яку необхідно при впровадженні нових форм мотивації. До особливостей сучасної праці можна віднести зміну традиційних меж праці, посилення ролі індивідуальних якостей працівників, їх компетенцій. Все більшого поширення набувають такі нестандартні форми зайнятості, як дистанційна робота, фріланс, гнучка форма тощо. Цифрові технології дозволяють розширити поля мотивації. Підвищується інтелектуалізація трудової діяльності, що веде до більш високої її оплати, зниження трудомісткості процесів під впливом автоматизації та роботизації тощо. Поступово, з розвитком відповідних цифрових платформ та комунікаційних технологій, на віддалену роботу (можливо частково) переходять лікарі, психологи, викладачі, репетитори, працівники фінансової сфери та юристи. Позитивним результатом цього процесу стає підвищення якості послуг, що пропонуються на ринку, і поява у працівників мотивації до підвищення ефективності праці та саморозвитку.

Проте, слід зазначити, що в час розвитку і використання інформаційних і цифрових технологій, збільшуються ризики зниження зайнятості та зміна її структури. За оцінками McKinsey & Co, у світі до 2030 року через розвиток штучного інтелекту й автоматизації процесів без роботи опиняться 400–800 млн осіб (від 15% до 30% світової робочої сили). Багато операцій, які сьогодні виконують працівники, мають потенціал для автоматизації. Згідно з даними McKinsey, близько 60% усіх професій мають щонайменше 30% видів діяльності, які може бути автоматизовано за допомогою сучасних технологій. Є і інші оцінки, наприклад, за даними European Commission, близько 50% поточних робочих місць у світі теоретично можна автоматизувати [14].

До ризиків втрати працівниками роботи будуть додаватись також ризики зниження соціального захисту та соціального забезпечення, втрати соціального статусу та можливості його підвищення. Всі ці негативні тенденції можуть провокувати ризики формування психологічної залежності, а в крайніх випадках навіть деградації особистості.

Також, слід пам'ятати, що замінити людську працю в окремих процесах поки просто неможливо. На довгострокову перспективу залишиться потреба в працівниках з обслуговування клієнтів, фахівцях з продажу та маркетингу, навчання та розвитку, у представниках культури і мистецтва, а також менеджерах з інновацій. Сучасний фахівець повинен розуміти, що однією з головних якостей, якою він має володіти для успішної реалізації в професії, є його готовність до змін і безперервного навчання. Адже процес розвитку та трансформації економіки в умовах цифрової економіки відбувається надзвичайно активно і стрімко, тому, щоб не загубитися на новому ринку праці, потрібно реагувати на його зміни.

Список використаних джерел

1. The Future of Jobs Reports 2018. Centre for the New Economy and Society. *World Economic Forum*: веб-сайт. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (дата звернення: 26.05.2022).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 25.05.2022).
3. 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 04.02.2021р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-IX> (дата звернення: 26.05.2022).
4. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю: Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html (дата звернення: 27.05.2022).
5. Віддалена робота, які професії дозволяють працювати вдома. URL: <https://skillsful.com/blog/> (дата звернення: 26.05.2022).
6. Кривошеєва В.В., Васюренко Л.В. Мотивуюча компонента за дистанційної форми зайнятості персоналу. *Економіка та управління АПК*. 2020. № 1. С. 93–100.
7. Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. *International Labour Organization*: веб-сайт. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang-en/index.htm (дата звернення: 27.05.2022).
8. Робота в умовах дистанційного режиму: проблеми правового регулювання. *Голос України*: веб-сайт. URL: <http://www.golos.com.ua/article/343113> (дата звернення: 27.05.2022).
9. Kituyi M. Going Digital: How to Build an Inclusive Digital Economy in the Wake of COVID-19. *UNCTAD*, January 29, 2021. URL: <https://unctad.org/news/going-digital-how-build-inclusive-digitaleconomy-wake-covid-19>. (дата звернення 27.05.2022).
10. Роботизація бізнесу: що потрібно знати на старті. *Mind*: веб-сайт. URL: <https://mind.ua/openmind/20235410-robotizaciya-biznesu-shcho-potribno-znati-na-starti> (дата звернення: 28.05.2022).
11. Галузі майбутнього: штучний інтелект. Що робить ШІ одним із найперспективніших напрямків і як долучитися до його розвитку. *Mind*: веб-сайт. URL: <https://mind.ua/publications/20187132-galuzi-majbutnogo-shtuchnij-intelekt> (дата звернення: 28.05.2022).
12. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні. /Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. №1556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 28.05.2022).
13. Від малого до великого: хто купує «великі дані» в Україні та що це дає бізнесу. *Mind*: веб-сайт. URL: <https://mind.ua/publications/20203653-vid-malogo-do-velikogo-hto-kupue-veliki-dani-v-ukrayini-ta-shcho-ce-dae-biznesu>. (дата звернення: 29.05.2022).
14. Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10> (дата звернення: 29.05.2022).

References

1. The Future of Jobs Reports 2018 (2018). Centre for the New Economy and Society. *World Economic Forum*. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (Accessed 26 May 2022), (in Eng.).
2. On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-19). *Law of Ukraine №540-IX/2020* (2020, March 30). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (in Ukr.).
3. 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. *Law of Ukraine №1213-IX/2021* (2021, February 4). Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838
4. Regarding the problems of application of labor legislation. *Letter from the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine № 105/13/116-08* (2008, May 15). Available at: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html (in Ukr.).
5. Skillsful (2021). Remote work, which professions allow you to work at home. Available at: https://skillsful.com/blog_category/profesion/ (in Ukr.).
6. Krivosheeva V.V., Vasyurenko L.V. (2020). Motivating component in the remote form of employment. *AIC Ekonomika ta upravlinnia APK [Economics and Management]*, vol.1, pp. 93–100. Available at: <https://cutt.ly/bZdRUrZ> (in Ukr.).



7. International Labour Organization (2022). Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm (Accessed 27 May 2022), (in Eng.).
8. Holos Ukrainy (2021). Working in a remote mode: problems of legal regulation. Available at: <http://www.golos.com.ua/article/343113> (Accessed 27 May 2022), (in Ukr.).
9. Kituyi, M. (2021). Going Digital: How to Build an Inclusive Digital Economy in the Wake of COVID-19. *UNCTAD*. Available at: <https://unctad.org/news/going-digital-how-build-inclusive-digital-economy-wake-covid-19> (Accessed 26 May 2022), (in Eng.).
10. Svitelsky, I. (2022). Business robotics: what you need to know at the start. *Mind*. Available at: <https://mind.ua/openmind/20235410-robotizaciya-biznesu-shcho-potribno-znati-na-starti> (Accessed 28 May 2022), (in Ukr.).
11. Myronova, N. (2018). Areas of the future: artificial intelligence. *Mind*. Available at: <https://mind.ua/publications/20187132-galuzi-majbutnogo-shtuchnij-intelekt>. (in Ukr.).
12. The concept of artificial intelligence development in Ukraine. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine №1556-2020p (2020, December 2). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80?lang=en#Text> (Accessed 28 May 2022). (in Ukr.).
13. Hluschenko, N. (2019). From small to large: who buys "big data" in Ukraine and what it gives to business. *Mind*. Available at: <https://mind.ua/publications/20203653-vid-malogo-do-velikogo-htokupue-veliki-dani-v-ukrayini-ta-shcho-ce-dae-biznesu>. (Accessed 29 May 2022), (in Ukr.).
14. Ukrainian Institute of the Future (2022). Ukraine 2030E is a country with a developed digital economy. Available at: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10> (Accessed 29 May 2022), (in Ukr.).

УДК 330
А19

Acta Academiae Beregsasiensis. Economics : наук. журн. Вип. 1 (2022) / редкол. : Р. Бачо, Н. Пойда-Носик, В. Макарович [та ін.] ; Закарпат. угор. ін-т ім. Ф. Ракоці ІІ. – Берегове : ЗУІ, 2022. – 336 с. – Текст укр., англ., угор.

ISSN 2786-6734 (Print)
ISSN 2786-6742 (Online)

Науковий журнал „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” розрахований на науковців, докторантів, аспірантів, практиків та широкого кола читачів, які цікавляться проблематикою в галузі економічних наук.

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій покладається на авторів. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редколегії.

Відповідальний за випуск:
Роберт БАЧО

Технічний редактор:
Вікторія МАКАРОВИЧ

Коректура англomовного тексту
Ніна ПОЙДА-НОСИК

Обкладинка:
Габор ПОТОКІ

УДК:
Бібліотечно-інформаційний центр «Опацої Черє Янош» при ЗУІ ім. Ф.Ракоці ІІ

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія КВ №25089-15029Р від 08.11.2021 р.

Друк наукового журналу здійснено за підтримки уряду Угорщини

Засновник наукового журналу:
Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ.
Адреса: 90202 м. Берегове, пл. Кошута, буд.6.
Офіційний сайт наукового журналу:
<https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe>

Видавництво: Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ (адреса: пл. Кошута 6, м. Берегове, 90202. Електронна пошта: foiskola@kmf.uz.ua) Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК 7637 від 19 липня 2022 року.

Надруковано: ТОВ «РІК-У» (адреса: вул. Гагаріна 36, м. Ужгород, 88000. Електронна пошта: print@rik.com.ua) Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції Серія ДК 5040 від 21 січня 2016 року

Підписано до друку 20.02.2023.
Шрифт «Times New Roman».
Папір офсетний, щільністю 80 г/м².
Друк цифровий. Ум. друк. арк. 27,46.
Формат 70x100/16. Замовл. №456.
Тираж 50.