

## ІВАН СОКОЛОВСЬКИЙ,

*кандидат соціологічних наук, магістр фінансів, молодший науковий співробітник відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України (01021, Київ, вул. Шовковична, 12)*

## IVAN SOKOLOVSKYY,

*Candidate of Sciences in Sociology, MA in Finance, Junior Research Fellow at the Department of Economic Sociology, Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Ukraine (12, Shovkovychna st., Kyiv, 01021)*

*sokolovskyy@gmail.com*

*<https://orcid.org/0000-0002-0112-8466>*

# Ринок праці України через півтора року повномасштабної війни: нестандартна зайнятість та цифровізація

## *Вступ*

Дослідження ринку праці як на теоретичному, так і на практичному рівні має надзвичайно важливе значення, оскільки ринок праці є «індикатором стану сучасної економіки, відображає рівень розвитку суспільства, а рівновага між попитом та пропозицією на ньому свідчить про стабільність економічного розвитку країни» (Герчанівська, 2021: с. 54), економічна ж поведінка людей у сфері зайнятості є вагомим засадою їх життєдіяльності та добробуту (Ноур, 2011: с. 69). Цим пояснюється увага до ринку праці представників різних дисциплін — не тільки економістів, а й соціологів, психологів тощо, а також ступінь та глибина теоретичного розроблення багатьох питань та аспектів, що стосуються зайнятості та ринку праці, починаючи із соціокультурних чинників розвитку ринку праці й до впливу структури сфери зайнятості на соціальну нерівність та соціально-стратифікаційну структуру суспільства.

Проте все одно залишаються питання, що потребують дослідження й розбудови нових підходів та концепцій, і причина цього — динамічність, з якою змінюється та трансформується глобальна економіка, а з нею і сфера зайнятості. Останні десятиліття принесли такі нові явища, як цифрова та Web економіка, гіг-економіка, платформна зайнятість тощо, які трансформували типові економічні та трудові відносини, фактично створивши прекаріат як новий соціаль-

---

*Цитування:* Соколовський, І. (2023). Ринок праці України через півтора року повномасштабної війни: нестандартна зайнятість та цифровізація. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 4, 89–106, <https://doi.org/10.15407/sociology2023.04.089>.

ний клас, який є «неоднорідним за своїм складом і соціально-демографічними характеристиками» (Соціокультурні чинники, 2017: с. 94).

Відповідні зміни та трансформації зароджуються переважно у західних країнах, тож українським дослідникам не доводиться досліджувати нові явища «з чистого аркуша», адже в їхньому розпорядженні вже є теоретичні та емпіричні напрацювання західних дослідників. Проте модель «реактивного» дослідження соціально-економічних процесів та ринку праці в Україні суттєво змінилася після початку повномасштабного вторгнення росії 24 лютого 2022-го, коли вплив глобальних тенденцій та процесів поєднався із потрясіннями, що їх зазнала Україна. На цьому тлі дослідження ринку праці, чинників, що на нього впливають, та наслідків трансформації ринку праці набуває критично важливого значення і потребує розроблення підходів, релевантних саме для українських реалій.

### Завдання

Стану ринку праці та його змінам значну увагу приділяють дослідники по всьому світу. В Україні питання стосовно зайнятості включають до моніторингових проєктів дослідницьких агенцій, доступною є офіційна статистика щодо рівня зайнятості та безробіття, за підтримки міжнародних структур реалізуються великі комплексні проєкти, що об'єднують велику кількість даних та інформацію з різних джерел, зокрема результати опитувань роботодавців та експертів.

Попри те залишаються аспекти, недостатньо або неповно розкриті у наявних дослідженнях. Два із цих аспектів буде розглянуто у пропонованій статті. Перший — це питання *місця та значення нестандартної зайнятості в тій структурі зайнятості, що формується під час війни*. Другий аспект — це *вплив цифровізації на нестандартну зайнятість та роль цифровізації як окремого чинника, що впливає на здатність адаптації до нових умов зайнятості та ринку праці*. Адже у більшості західних праць, присвячених нестандартній зайнятості, одним із ключових чинників її поширення визнають цифровізацію (диджиталізацію), і втім, цифровізації саме в контексті нестандартної зайнятості в українських реаліях приділено значно менше уваги.

Нестандартна зайнятість та цифровізація, а також пов'язані з ними явища є об'єктами дослідження багатьох науковців. Причому в межах огляду літератури та наукового доробку важко виокремити авторів чи праці, що стосуються суто цифровізації чи самої лише нестандартної зайнятості. Цифровізація є одним із чинників трансформації традиційної економічної системи, а одним із наслідків (або ж ефектів) цієї трансформації стає поширення нестандартної зайнятості. Тож навіть якщо дослідник акцентує увагу на нестандартній зайнятості та, наприклад, її впливі на соціальну захищеність працівників, він не може оминати такі явища, як цифровізація, цифрова трансформація чи цифрова економіка.

Відповідно серед зарубіжних дослідників, котрі розглядають цифровізацію чи нестандартну зайнятість, варто згадати А. Берка, Р. Болдвіна, М. Кеслера, К. Крауча, Д. Луптона, Т. Окса, М.Д. Родрика, Н. Срничека, В. Сквото, Д. Стигліца,

А. Субраманіана, Р. Вотсона, С. Файнмена, Т. Фридмана, К. Шваба. Також вивченню різних аспектів нестандартної зайнятості присвячено чимало досліджень Міжнародної організації праці (МОП), а питанням цифровізації та цифрової трансформації приділяють увагу представники Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Серед українських дослідників відзначимо вагомий доробок таких авторів, як А. Арсеєнко, О. Білик, В. Близнюк, В. Герасимчук, А. Гриценко, Л. Гук, О. Жадан, Л. Ємельяненко, А. Колот, Л. Лісогор, Д. Лук'яненко, Е. Лібанова, І. Манцуров, Ю. Маршавін, В. Онікієнко, М. Петюх, С. Туль, Л. Федулова.

### *Нестандартна зайнятість. Теорія та попередні дослідження*

Через півтора року після початку повномасштабної війни ринок праці в Україні виглядає набагато оптимістичніше, ніж у середині 2022 року. Багато хто з дослідників говорить про «відновлення ринку праці» (Future, 2023: р. 5), хоча поняття «відновлення» означає радше повернення до попереднього стану, тоді як ринок праці України зазнав і продовжує зазнавати суттєвих змін та трансформацій.

Якщо розглядати зв'язок трансформації ринку праці та нестандартної зайнятості, то зміни, внесені у трудове законодавство 2022 року, де-юре всю зайнятість зробили нестандартною. Стандартна зайнятість визначається як робота, виконувана в межах фіксованого робочого графіка переважно впродовж повного робочого дня за місцем розміщення бізнесу роботодавця під його контролем за взаємного очікування продовження зайнятості в обмін на грошову компенсацію. Решта форм зайнятості, які не відповідають цим критеріям, віднесено до нестандартної зайнятості.

Нестандартну зайнятість також часто дослідники визначають через поняття гнучкості, а саме гнучкості трьох типів: а) гнучкість у трудових відносинах; б) гнучкість у графіку роботи; в) гнучкість в тому, де роботу виконують (Spreitzer, 2017: р. 474).

Відповідно до Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було введено поняття «призупинення трудового договору» — тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою за укладеним трудовим договором (стаття 13), тобто працедавець може зупинити дію трудового контракту в односторонньому порядку, при цьому не звільняючи робітника, а отже, не здійснюючи відповідних виплат, передбачених трудовим законодавством. Щоправда, аналогічна можливість також є і у працівника, адже призупинення трудового договору «може здійснюватися за ініціативи однієї зі сторін» (стаття 13). Це внеможливе гарантоване «очікування продовження зайнятості в обмін на грошову компенсацію», притаманне стандартній зайнятості. Два інші закони, ухвалені 2022 року — Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 року та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання

трудових відносин з нефіксованим робочим часом» № 2421-IX від 18.07.2022 року були спрямовані на регулювання двох інших параметрів гнучкості — гнучкості в тому, де роботу виконують, та гнучкості у графіку роботи. Очевидно, що попри поширене сприйняття нестандартної зайнятості, першою чергою крізь призму зниження захищеності працівників та послаблення їхнього соціального захисту, тобто радше як «негатив, прояв викривлень у світі праці та зайнятості» (Колот, 2020: с. 34), на певний момент ці зміни були виправданими й, можливо, навіть необхідними. Проте у 2023 році ситуація на ринку праці покращується, про що свідчать численні дослідження.

Згідно з даними 22-го загальнонаціонального опитування «Настрої та економічне становище», проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» 1–2 червня 2023 року, серед тих, хто мав роботу до війни, повноцінно працювали на момент опитування 41% респондентів, віддалено або частково — 14%, змогли знайти нову роботу — 13%, взагалі не працювали — 30%. Після початку повномасштабної війни, коли станом на 19 березня 2022-го про втрату роботи заявили 53% опитаних, упродовж року частка тих, хто втратив роботу, зменшувалася і досягла на кінець 2022-го 33%. За пів року 2023-го вона зменшилася до 30%. Разом з тим частка тих, хто знайшов роботу, становила 13%. Окремо відзначимо, що частка тих, хто обрав альтернативу «працюю частково або віддалено», станом на 19 березня 2022 року дорівнювала 21%, на грудень 2022-го — 17%, а на червень 2023 року — 13% (Україна під час війни, 2023).

Якщо взяти дані щодо всього населення, а не тільки стосовно тих, хто мав роботу до війни, то згідно з результатами опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» від імені Центру аналізу та соціологічних досліджень Міжнародного республіканського інституту в лютому 2023 року, частка зайнятих становила 48%, 11% вказали, що втратили роботу і не працювали, ще 5% не мали роботи до початку війни і не працювали на момент проведення дослідження (Всеукраїнське опитування, 2023). Ще більш оптимістичні відомості було подано компанією *Factum Group*, за даними якої ще у вересні 2022 року на тій самій роботі, що й до війни, працювали 51% опитаних, а 7% знайшли нову роботу (*Factum Group*, 2022). Питання узгодження результатів, отриманих із застосуванням різних методів збирання даних, таких як телефонні опитування та опитування із використанням онлайн-панелей, є надзвичайно комплексним методологічним питанням і виходить за межі тематики пропонованої статті. Утім, схожий напрям виявлених тенденцій дає підстави зробити висновок, що ситуація із зайнятістю покращується. Тож виникає питання, чи була віддалена, часткова, гнучка зайнятість тимчасовим порятунком для українців та українського ринку праці або ми все ж таки можемо говорити про зміну формату зайнятості та необхідність ревізії поняття нестандартної зайнятості на противагу стандартній?

### *Нестандартна зайнятість. Емпірична частина*

Для оцінювання поширеності нестандартної зайнятості в Україні до вересневої хвилі щомісячного національного опитування «Омнібус», проведеного компанією

*Info Sapiens*, 19–25 вересня 2023 року<sup>1</sup> було включено відповідний блок запитань. Наявність трьох типів гнучкості (для характеристики конкретно взятої зайнятості та віднесення її до стандартної чи нестандартної більш коректно буде назвати їх «ознаками гнучкості») та їх комбінація у випадку кожної конкретно взятої зайнятості дають змогу створити «шкалу гнучкості», де на одному полюсі буде стандартна зайнятість, якій не притаманна жодна з ознак гнучкості, а на іншому — максимально гнучка зайнятість, якій будуть притаманні всі три із зазначених ознак. Проте для цілей цієї статті достатньо виокремити дві категорії — стандартну зайнятість і нестандартну зайнятість (якій притаманна хоча б одна з ознак гнучкості). Зайнятість лише третини опитаних можна схарактеризувати як стандартну, тобто як зайнятість, якій не притаманна жодна з ознак гнучкості (див. табл. 1).

Таблиця 1

Тип зайнятості респондентів<sup>2</sup>

Тип зайнятості	%	N
Стандартна зайнятість	29,3	138
Нестандартна зайнятість	70,1	330
Важко відповісти	0,6	3

Якщо детальніше розглянути представленість кожної з ознак гнучкості, то найпоширенішою є можливість гнучкого графіка роботи — майже половина опитаних або не має чіткого графіка роботи, або може від нього відхилитися. Третина опитаних може постійно або тимчасово працювати віддалено і третина — не працевлаштовані офіційно або зареєстровані як ФОП. Оскільки аналогічні запитання щодо формату працевлаштування та можливості віддаленої роботи було включено також до щомісячного національного опитування «Омнібус», проведеного компанією *Info Sapiens* 12–18 вересня 2022 року (тобто рік тому), є можливість порівняти поширеність відповідних ознак та оцінити змі-

<sup>1</sup> Вибірка дослідження становить 1000 респондентів. Опитування проводили методом САТІ на основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів. Вибірка репрезентативна для населення України віком понад 16 років. Структура вибірки відповідає структурі населення за такими параметрами, як стать, вік, розмір населеного пункту і регіон відповідно до даних Державної служби статистики на 1.01.2022. Опитування проводили в усіх населених пунктах, включно із селами. Опитування не проводили в АР Крим, м. Севастополь, а також в інших тимчасово окупованих Росією територіях України, де немає зв'язку. Також опитування не охоплює українців, котрі виїхали за кордон. Максимальна теоретична похибка не перевищує 3,1% з імовірністю 0,95%. Опитування проводилося 19–25 вересня 2023 року.

<sup>2</sup> До «Нестандартної зайнятості» віднесено зайнятість респондентів, які на запитання № 3 «Якщо говорити про Вашу ОСНОВНУ роботу ЗАРАЗ, то як оформлені Ваші відносини з роботодавцем?» обрали відповіді «Робота за цивільно-правовим договором» чи «Неофіційно працевлаштований» АБО на питання № 4 «Якщо говорити про Вашу ОСНОВНУ роботу ЗАРАЗ, чи передбачає Ваша діяльність можливість віддаленої роботи?» обрали відповіді «Я можу працювати частково віддалено, але певний час маю бути на робочому місці» чи «Я можу працювати віддалено» АБО на запитання № 5 «Якщо говорити про Вашу ОСНОВНУ роботу ЗАРАЗ, чи передбачає Ваша діяльність можливість гнучкого графіка роботи?» обрали відповіді «У мене є зафіксований робочий графік, але я можу від нього відхилитися» чи «У мене немає робочого графіка».

ни, що сталися впродовж року. Радикальних змін за цей час не відбулося — відмінності і за форматом працевлаштування, і за можливістю віддаленої роботи не є статистично значимими (див. табл. 2 і 3).

Таблиця 2

Формат працевлаштування на основному місці роботи (%)

Формат працевлаштування	2022	2023
Офіційно працевлаштований	62,7	64,0
Неофіційно працевлаштований	23,4	21,4
Зареєстрований як ФОП	13,2	10,4
Інше / Важко відповісти	0,7	4,2

Таблиця 3

Можливість віддаленої роботи на основному місці роботи (%)

Можливість віддаленої роботи	2022	2023
Ні, я можу працювати тільки на своєму робочому місці	66,6	61,1
Я можу працювати частково віддалено, але певний час маю бути на робочому місці	17,5	18,8
Я можу працювати віддалено	15,2	17,8
Важко відповісти	0,7	2,3

Запитання стосовно гнучкості у графіку роботи в проєкті 2022 року не було, тому в проєкті 2023 року респондентам ставили два запитання: «Якщо говорити про Вашу основну роботу ДО повномасштабної війни, чи передбачала Ваша діяльність можливість гнучкого графіка роботи?» та «Якщо говорити про Вашу основну роботу ЗАРАЗ, чи передбачає Ваша діяльність можливість гнучкого графіка роботи?».

Жорстко зафіксований робочий графік до початку повномасштабної війни був у 41,8% респондентів, на момент проведення опитування частка таких респондентів навіть попри війну зросла до 48,0%. Проте різниця не є статистично значимою, понад те, варто зважати на те, що війні передувала пандемія COVID-19, що стала значним тригером для поширення віддаленої роботи та роботи із гнучким графіком (див. табл. 4).

Якщо розглянути, в якій конфігурації поєднуються найчастіше типи гнучкості та як ці типи співвідносяться з офіційним та неофіційним працевлаштуванням, то офіційно оформлені працівники найчастіше мають також жорсткі вимоги стосовно місця та часу виконання роботи. Найбільш гнучкі умови праці у респондентів, які зареєстровані як ФОП, та навіть серед них 45,2% можуть працювати тільки на своєму робочому місці, ще 19,1% мають працювати в межах зафіксованого робочого графіка (див. табл. 5).

Таким чином, попри тенденції з відновлення ринку праці, які спостерігаються впродовж останнього року, переважній більшості місць роботи притаманні певні прояви гнучкості, а як стандартну зайнятість можна схарактеризувати роботу лише кожного третього українця.



Таблиця 4

**Можливість гнучкого графіка на основному місці роботи (%)**

<i>Можливість гнучкого графіка роботи</i>	<i>ДО повно-масштабної ВІЙНИ (N = 251)</i>	<i>Зараз (N = 472)</i>
Ні, я можу працювати тільки в межах зафіксованого робочого графіка	41,8	48,0
У мене є зафіксований робочий графік, але я можу від нього відхилитися	31,9	31,0
У мене немає робочого графіка, я можу виконувати свою роботу в будь-який час	23,6	18,9
Важко відповісти	2,7	2,1

Таблиця 5

**Конфігурація поєднання типів гнучкості (%)**

<i>Можливість гнучкості</i>	<i>Офіційно працевла- стований (N = 302)</i>	<i>Неофіційно працевла- стований (N = 101)</i>	<i>Зареєстро- ваний як ФОП (N = 49)</i>
<i>Чи передбачає Ваша діяльність можливість віддаленої роботи?</i>			
Ні, я можу працювати тільки на своєму робочому місці	64,1	67,7	45,2
Я можу працювати частково віддалено, але певний час маю бути на робочому місці	22,2	8,8	23,7
Я можу працювати віддалено	13,7	23,5	31,2
<i>Чи передбачає Ваша діяльність можливість гнучкого графіка роботи?</i>			
Ні, я можу працювати тільки в межах за-фіксованого робочого графіка	61,9	27,0	19,1
У мене є зафіксований робочий графік, але я можу від нього відхилитися	28,1	42,4	32,2
У мене немає робочого графіка, я можу ви-конувати свою роботу в будь-який час	10,0	30,3	48,6

**Цифровізація. Теорія та попередні дослідження**

Друге питання — роль та значення цифровізації у структурі зайнятості та в контексті сучасних вимог ринку праці. Увага саме до цифровізації не є випадковою, адже традиційно цифровізацію (або диджиталізацію) вважають одним із чинників поширення нестандартної зайнятості. Як зазначається у звіті Міжнародної організації праці “Digitalization and Employment”, «цифровізація сприяє нетрадиційним формам зайнятості, які забезпечують більшу гнучкість. Нові моделі зайнятості, такі як мобільна робота на основі ІКТ та цифрові форми самозайнятості, набирають популярності в усьому світі» (Digitalization and Employment, 2022: р. 15). Окрім того, цифровізацію, точніше, навіть спроможність ефективно функціювати в умовах цифрової економіки можна розглядати як окрему компетенцію, важливу для адаптації економічно активного населен-

ня до нових вимог ринку праці. Вельми показовим це стало під час пандемії COVID-19, коли «нові цифрові рішення допомогли домашнім господарствам, компаніям та державному сектору продовжити функціювати в умовах локдауну та інших обмежень на пересування та фізичні контакти» (ОЕСД, 2021: р. 3). При цьому, як зазначає Л. Федулова, «працівники із недостатнім рівнем знань у цифрових технологіях (низькою цифровою грамотністю) опиняються в невідповідному становищі порівняно з тими, хто володіє комплексом таких цифрових компетенцій» (Федулова, 2020: с. 22).

На момент підготовки статті ситуація на ринку праці України характеризувалася тим, що, з одного боку, частина населення, яка втратила роботу після початку повномасштабної війни, все ще залишалася без роботи. З іншого боку, дедалі частіше можна зустріти твердження про «кадровий голод». Згідно з даними опитування роботодавців, проведеного в межах проекту «Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи» у 2023 році, 30% роботодавців зазначали, що стикалися із труднощами під час підбору працівників. Серед наявних труднощів підбору працівників найчастіше роботодавці називали: «відсутність або недостатню кількість кандидатів на посаду» — 33,4%, «недостатню кваліфікацію претендентів» — 22,9% (Ринок праці, 2023: с. 34).

Відповідні результати можуть свідчити про низький рівень готовності населення до нових умов і потреб ринку праці, та, як наголошують деякі дослідники, «невідповідність поточного стану підготовки робочої сили потребам економіки» (Future, 2023). Можна припустити, що питання «невідповідності» включає не тільки такі аспекти як фах, професійна кваліфікація (hard skills), комунікаційна та психологічна компетентність (soft skills), а й обізнаність стосовно цифрових технологій, хоча таке припущення вимагає подальшої емпіричної перевірки.

Цифровізація (Digitalization, або Web 3.0) визначається як створення інформаційно-аналітичних платформ, які мають аналітичну та прогностову функції, та реалізується не тільки через безпосереднє введення інформації людиною в стаціонарний чи мобільний пристрій, а й на підставі інформації, отриманої від інтелектуальних пристроїв і датчиків (Vasilenko, 2022: р. 124). Надзвичайна популярність та актуальність поняття цифровізації привели до появи великої кількості індексів та рейтингів, пов'язаних із вимірюванням цифровізації. Базовий аналіз індексів та їхніх компонентів, а також місця України в цих рейтингах наведено у праці І. Манцурова «Цифрова трансформація: теорія та оцінювання». Серед найвідоміших індексів, котрі він розглядає, можна назвати такі: Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ICT Development Index — IDI), Індекс цифрової економіки та суспільства (Digital Economy and Society Index — DESI), Індекс світової цифрової конкурентоспроможності (World Digital Competitiveness Index — WDCI), Індекс цифрової еволюції (Digital Evolution Index — DEI), Індекс цифровізації економіки (e-Intensity) та ін. (Манцуров, 2022: сс. 46–49). І хоча І. Манцуров каже про переваги та недоліки цих індексів, доцільніше говорити про їхні методологічні особливості та акценти.

Глибокий і детальний аналіз категорій та атрибутів, що входять до індексів, та визначення найбільш релевантних до соціологічного розуміння поняття цифровізації або ж розроблення альтернативного індексу становлять окреме



дослідницьке завдання, а збирання інформації із застосуванням повноцінної й розгорнутої методики дослідження рівня цифровізації передбачає проведення окремого великого дослідження.

**Цифровізація. Емпірична частина**

Першим кроком у напрямі роботи над окресленою тематикою стала спроба в межах проекту «Омнібус» компанії *Info Sapiens* оцінити рівень поширеності цифрових пристроїв та технологій. Для можливості порівняння з іншими країнами було використано шкалу, запропоновану в проєкті «Безпека та здоров'я робочих постпандемійних робочих місць» (OSH Pulse — Occupational safety and health in post-pandemic workplaces), здійсненому Європейською агенцією з безпеки та здоров'я на роботі (EU-OSH).

Оригінальна методика включала три запитання: використання технологій, типи задач, розв'язуваних за допомоги технологій, та ефект від використання технологій (OSH Pulse, 2022). Запитання стосуються саме роботи, адже, як зазначає А. Колот, «цифрова трансформація за усієї її глобальності реалізується, перш за все, на рівні компаній» (Колот, 2020: с. 38). Для збирання емпіричних даних у межах щомісячного національного опитування «Омнібус», проведеного компанією *Info Sapiens* 19–25 вересня 2023 року (див. табл. 6), було використано

Таблиця 6

**Використання цифрових пристроїв або технологій, Info Sapiens (%)<sup>a,b</sup>**

Використання цифрових пристроїв та технологій	Чоловіки N = 262	Жінки N = 210	Total N = 472
Стаціонарний комп'ютер	21,6	28,6	24,7
Ноутбук	24,7*	42,6*	32,6
Планшет	8,4	7,8	8,2
Смартфон	49,4	44,9	47,4
Пристрої, які треба носити з собою (такі як смарт-годинник, смарт-окуляри, трекери активності або інші (вбудовані) датчики)	6,4	5,2	5,9
Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi (широко-смуговий інтернет, не мобільний)	30,2*	43,7*	36,2
Мобільний інтернет 3G/4G	37,7	42,4	39,8
Штучний інтелект — машини або роботи (боти), здатні мислити чи приймати рішення (наприклад, chatGPT)	4,6	2,5	3,7
Високотехнологічні роботи, які взаємодіють з вами в процесі роботи: здатні спілкуватися і розуміти наміри та настрій так само, як люди	0,4	1,3	0,8
Нічого з наведеного	23,5	21,1	22,5

Примітки:

<sup>a</sup> Формулювання запитання: «Чи використовуєте ви будь-який із перелічених нижче цифрових пристроїв або технологій для своєї ОСНОВНОЇ роботи?»

<sup>b</sup> Множинний вибір.

\* Різниця між чоловіками та жінками значима на рівні 95%

перше запитання. Найпоширенішими серед опитаних, які мають роботу, є використання смартфонів, широкосмислового інтернету та мобільного інтернету, а також використання ноутбуків. Серед жінок значимо вищою є частка тих, хто для своєї основної роботи використовує ноутбуки й широкосмисловий інтернет (див. табл. 6).

Беручи до уваги те, що запитання, які стосуються використання цифрових пристроїв та технологій, є вочевидь чутливими до методу збирання даних, автором запропонованої статті було проведено експеримент із порівняння результатів, які будуть отримані в разі ідентичного формулювання запитання та ідентичних альтернатив в разі збирання даних шляхом телефонних інтерв'ю та за допомоги онлайн-панелі. Проект «Омнібус» компанії *Info Sapiens*, результати якого наведено вище, проводиться за допомоги телефонних інтерв'ю. Аналогічне запитання було поставлене в межах проекту YOUNA, який здійснювала компанія *Factum Group* у червневій хвилі 2023 року<sup>1</sup>. Як і можна було припустити, серед користувачів інтернету віком 18–55 років рівень користування цифровими пристроями та технологіями на робочому місці суттєво вищий. Для більш «традиційних» технологій і пристроїв, таких як смартфон, ноутбук, планшет, мобільний чи широкосмисловий інтернет, отримані на онлайн-панелі результати є вищими приблизно вдвічі, для більш технологічних рішень, таких як портативні пристрої, штучний інтелект і високотехнологічні роботи — втричі. Разом з тим ієрархія рівня поширеності пристроїв і технологій (від смартфона до високотехнологічних роботів) майже ідентична для обох методів збирання даних, що дає підстави говорити про консистентність отриманих даних (див. табл. 7). Водночас для подальшого аналізу зв'язку між цифровізацією та нестандартною зайнятістю більш релевантно використовувати дані телефонного опитування, оскільки вони репрезентують ширшу частку населення України.

В оригінальному запитанні одна з альтернатив включала перелік пристроїв, який для дослідження в Україні був розділений на окремі варіанти — ноутбук, планшет, смартфон. Також було додано варіант «Мобільний інтернет 3G/4G». Для порівняння з європейськими даними альтернативи було узгоджено з європейським опитувальником, причому альтернативи «ноутбук», «планшет», «смартфон» об'єднано в одну, а альтернативу стосовно мобільного інтернету було вилучено з порівняльної таблиці.

За досить високого рівня використання цифрових пристроїв і технологій (ноутбуком, планшетом чи смартфоном на роботі користуються 62% опитаних українців) показники все одно є нижчими, ніж усереднені європейські (див. табл. 8).

---

<sup>1</sup> Вибірка дослідження становить 400 респондентів. Кількісне опитування (CAWI) проводили з використанням інтернет-панелі Opinion, чисельність панелі 350 000+ осіб. Цільова аудиторія: чоловіки/жінки віком від 18 до 55 років, інтернет-користувачі. Те населення, що до 24.02.2022 проживало в Україні в містах із населенням 50тис.+ (без Криму та ОРДЛО). Вибірка квотна, що відображає структуру населення досліджуваної цільової аудиторії за віком, статтю, регіоном і типом населеного пункту (відповідно до даних Держкомстату України до початку повномасштабної війни). Квота на місце проживання ставиться на запитання «Де ви постійно проживали до початку воєнних дій?». Опитування проводилось 25–29 червня 2023 року.

Таблиця 7

**Використання цифрових пристроїв або технологій: порівняння результатів, отриманих різними методами збирання даних (%)<sup>a</sup>**

Використання цифрових пристроїв і технологій <sup>b</sup>	Info Sapiens N = 472	Factum Group N = 272
Смартфон	47,4	83,7
Мобільний інтернет 3G/4G	39,8	77,7
Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi (широко- смуговий інтернет, не мобільний)	36,2	79,9
Ноутбук	32,6	62,8
Стаціонарний комп'ютер	24,7	47,5
Планшет	8,2	13,6
Пристрої, які треба носити з собою (такі як смарт-годин- ник, смарт-окуляри, трекери активності або інші (вбудо- вані) датчики)	5,9	17,4
Штучний інтелект — машини або роботи (боти), здатні мислити чи приймати рішення (наприклад, chatGPT)	3,7	12,4
Високотехнологічні роботи, які взаємодіють з вами в процесі роботи: здатні спілкуватися і розуміти наміри та настрій так само, як люди	0,8	2,7
Нічого з наведеного	22,5	5,1

Примітки:

<sup>a</sup> Множинний вибір.

<sup>b</sup> Дані відсортовані від більшого до меншого на підставі результатів *Info Sapiens*.

Таблиця 8

**Використання цифрових пристроїв або технологій,  
Україна та ЄС (%)<sup>a, b</sup>**

Використання цифрових пристроїв і технологій	Україна 2023 (N = 472)	ЄС 2022 (N = 25683)
Стаціонарний комп'ютер	25	60
Ноутбук, планшет, смартфон	62	73
Пристрої, які треба носити з собою	6	11
Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi	36	55
Штучний інтелект	4	5
Високотехнологічні роботи, які взаємодіють з вами в процесі роботи	1	3
Нічого з наведеного	22	12

Примітки:

<sup>a</sup>Відсотки округлено до цілих значень для більш коректного порівняння, оскільки саме таке округлення використано у звіті OSH Pulse — Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. European Agency for Safety and Health at Work. 2022

<sup>b</sup> Множинний вибір.

У розвитку цифрових пристроїв і технологій можна виокремити кілька етапів. Першим етапом була комп'ютеризація як поширення комп'ютерних технологій у професійній та побутовій діяльності. Наступний етап — інтернетизація (Internetization, або Web 1.0), що являла собою можливість інтеграції до мережі й використання інтернету для доступу до інформації. Третій етап, який власне і передував цифровізації — це мережевізація (Networkization, Web 2.0), що вможливлювала для користувачів створення та розміщення контенту та спілкування один з одним, встановлюючи соціальні зв'язки (відносини) (Vasilenko, 2022: p. 124).

Альтернативи запитання щодо використання цифрових пристроїв і технологій можна фактично розділити на комп'ютеризацію (альтернативи «Стационарний комп'ютер», «Ноутбук, планшет, смартфон»), інтернетизацію («Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi», «Мобільний інтернет 3G/4G») та цифровізацію («Пристрої, які треба носити з собою», «Штучний інтелект — машини або роботи (боти)», «Високотехнологічні роботи, які взаємодіють з людьми в процесі роботи»). Вищий рівень комп'ютеризації та інтернетизації спостерігається у респондентів, чия зайнятість можна схарактеризувати як нестандартну (див. табл. 9).

Таблиця 9

Використання цифрових пристроїв  
або технологій (%)<sup>a</sup>

Використання цифрових пристроїв і технологій	Total (N = 472)	Респонденти зі стандартною зайнятістю (N = 138)	Респонденти з нестандартною зайнятістю (N = 330)
Комп'ютеризація	70,2	62,7*	73,9*
Інтернетизація	50,5	41,8*	54,6*
Цифровізація	8,9	7,9	9,5
Нічого з наведеного	22,5	29,1*	19,9*
Важко відповісти	2,1	1,1	1,7

Примітки:

<sup>a</sup> Множинний вибір.

\* Різниця між стандартною та нестандартною зайнятістю значима на рівні 95%.

Найвищий рівень поширеності цифрових пристроїв і технологій виявляється серед респондентів, зареєстрованих як ФОП. Чим більша гнучкість за критерієм можливості віддаленої роботи, тим вищий рівень комп'ютеризації, інтернетизації й цифровізації. Також найвищий рівень за всіма трьома параметрами серед тих, хто має зафіксований робочий графік, але може від нього відхилитися — показники рівня комп'ютеризації, інтернетизації та цифровізації серед таких респондентів навіть вищі, ніж серед тих, у кого взагалі немає робочого графіка (див. табл. 10–12).

Таблиця 10

Цифровізація та формат працевлаштування на основному місці роботи (%)<sup>a</sup>

<i>Використання цифрових пристроїв і технологій</i>	<i>Офіційно працевлаштований (N = 302)</i>	<i>Неофіційно працевлаштований (N = 101)</i>	<i>Зареєстрований як ФОП (N = 49)</i>
Комп'ютеризація	71,2	62,2	88,0
Інтернетизація	48,1	49,9	73,5
Цифровізація	8,5	8,6	14,7
Нічого з наведеного	22,6	30,0	5,5

Примітка:

<sup>a</sup> Множинний вибір.

Таблиця 11

Цифровізація та можливість віддаленої роботи на основному місці роботи (%)<sup>a</sup>

<i>Використання цифрових пристроїв і технологій</i>	<i>Ні, я можу працювати тільки на своєму робочому місці (N = 288)</i>	<i>Я можу працювати частково віддалено (N = 89)</i>	<i>Я можу працювати віддалено (N = 84)</i>
Комп'ютеризація	61,0	83,2	93,7
Інтернетизація	42,1	63,6	69,9
Цифровізація	7,8	9,5	13,3
Нічого з наведеного	30,4	13,5	4,0

Примітка:

<sup>a</sup> Множинний вибір.

Таблиця 12

Цифровізація та можливість гнучкого графіка на основному місці роботи (%)<sup>a</sup>

<i>Використання цифрових пристроїв і технологій</i>	<i>Ні, я можу працювати тільки в межах зафіксованого робочого графіка (N = 227)</i>	<i>Я можу відхилятися від зафіксованого робочого графіка (N = 146)</i>	<i>У мене немає робочого графіка (N = 89)</i>
Комп'ютеризація	67,6	80,1	67,5
Інтернетизація	43,2	64,6	51,0
Цифровізація	7,8	10,2	10,8
Нічого з наведеного	26,6	13,2	25,9

Примітка:

<sup>a</sup> Множинний вибір.

## Висновки

Дослідження ринку праці та зайнятості є вкрай важливими не тільки тому, що ринок праці є індикативним для стану і перспектив розвитку економіки країни, а й тому, що зайнятість прямо пов'язана з такими аспектами соціальної реальності, як добробут, соціальна справедливість, соціальна захищеність тощо. Саме тому чимало дослідників нестандартну зайнятість, що стала активно поширюватися в результаті розвитку інформаційних технологій і появи нових економічних моделей, сприймали радше як негатив, як відхилення у світі праці та зайнятості. Проте пандемія COVID-19 та повномасштабна війна з росією на певний час зробили нестандартну зайнятість єдиною можливим форматом збереження роботи та виживання на ринку праці для багатьох українців, як працівників, так і роботодавців. Але мірою поліпшення ситуації на ринку праці у прихильників стандартних форм зайнятості можуть з'явитися очікування щодо повернення до status quo і традиційної, стандартної зайнятості.

Хоча, як зазначається в Інфляційному звіті НБУ, підготовленому в липні 2023 року, «попри відновлення попиту на робочу силу, ситуація на ринку праці залишається складною: рівень безробіття, за оцінками НБУ, впродовж першого півріччя незначно знизився, але залишався високим» (НБУ, 2023: с. 23), деякі дослідники та фахівці вже говорять про «кадровий голод» і відсутність фахівців у певних сферах та галузях. Проте повернення до стандартного формату зайнятості, якому притаманні офіційне працевлаштування, фіксоване робоче місце та фіксований робочий графік, де-факто не спостерігається. Основну роботу лише 30% українців можна ідентифікувати як стандартну зайнятість, якщо використовувати класичне розуміння стандартної та нестандартної зайнятості. Третина українців, котрі мають роботу, можуть працювати віддалено або частково віддалено. Порівняно з довоєнним періодом дещо зросла лише частка тих, хто може працювати тільки в межах зафіксованого робочого графіка, утім, навіть попри це половина опитаних все ще можуть відхилитися від зафіксованого робочого графіка або взагалі його не мають.

Фактично форми зайнятості, що їх досі іменують як «нестандартні», вже є звичайними і навіть домінуючими форматами зайнятості й мають сприйматися як нормальна та загальноприйнятна соціально-трудова реальність.

Понад те, одним із головних чинників розвитку зайнятості, яку наразі називають нестандартною, є розвиток технологій і використання інформаційних та цифрових пристроїв, що стали фундаментальною силою змін у ХХІ столітті, змінюючи економіку, державне управління і громадянське суспільство. Це підтверджують і отримані дані для України — серед тих, чия основна зайнятість можна схарактеризувати як нестандартну, вищим є рівень використання цифрових пристроїв і технологій. А якщо порівняти поширеність використання цифрових пристроїв і технологій між Україною та Європою, за доволі високого рівня використання цифрових пристроїв і технологій (ноутбук, планшетом чи смартфоном на роботі користуються 62% опитаних українців), показники для України все одно є нижчими, ніж усереднені європейські. А це означає, що подальше поглиблення комп'ютеризації, інтернетизації й цифровізації (інфор-



маційно-аналітичних рішень та платформ) в Україні буде одним із драйверів поширення і нестандартних форм зайнятості. Тож дослідникам і науковцям варто замислитися над питанням класифікації типів зайнятості та прийняття гнучких форм зайнятості як поширених і стандартних, а українцям — не тільки перестати сподіватися на патерналістські стандарти зайнятості та соціального захисту, а й намагатися максимально адаптуватися в реаліях і умовах цифровізації та цифрової економіки, аби не усвідомити себе у певний момент як некваліфіковану та нікому не потрібну робочу силу.

### Джерела

Всеукраїнське опитування Міжнародного республіканського інституту (IRI). (2023). Соціологічна група «Рейтинг». Отримано з: [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/national\\_survey\\_of\\_ukraine\\_iri\\_february\\_2023.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/national_survey_of_ukraine_iri_february_2023.html)

Герчанівська, С.В., Петренко, Н.І., Качмар, О.В. (2021). Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*, 7–8, 53–59.

Двадцять друге загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Настрої та економічне становище. (2023). Соціологічна група «Рейтинг». Отримано з: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_1000\\_ua\\_moods\\_job\\_%D1%85%D1%85\\_i\\_062023\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_1000_ua_moods_job_%D1%85%D1%85_i_062023_press.pdf)

Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». (2022a). Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/>

Закон України № 2352-IX від 01.07.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». (2022b). Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/>

Закон України № 2421-IX від 18.07.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». (2022c). Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/>

Колот, А.М., Герасименко, О.О. (2020). Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 10(1), 33–54.

Національний банк України. (2023). *Інфляційний звіт. Липень 2023*. Отримано з: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-lipen-2023-roku>

Манцуров, І.Г., Храпунова, Я.В., Омельченко, В.П., Барвінок, А.С. (2022). Методологія статистичного оцінювання стану і динаміки цифрової трансформації України. *Економіка України*, 3, 39–56.

Ноур, А.М. (2011) Особливості вибору стратегій на ринку праці та ставлення до підприємництва різних майнових груп економічно активного населення України. *Український соціум*, 2(37), 69–82.

Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. (2023). Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL). Отримано з: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf)

Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці. (2017). Кол. моногр. (за ред. О.М. Балакіревої); НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Отримано з: <http://ief.org.ua/docs/mg/285.pdf>

Федулова, Л., Марченко, О. (2020). Концептуалізація цифрової економіки. *Економічна теорія та право: зб. наук. пр.* 1(40), 13–34. Отримано з: <https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fcontlaw.nlu.edu.ua%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F04%2F13-34.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1>

ILO. (2022). *Digitalization and Employment. A Review*. Retrieved from: [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_854353/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang-en/index.htm)

Factum Group. Проект YOUNA. (2022). *Про доходи та зайнятість українців. Вересень, 2022*. Отримано з: <https://youkraina.com.ua/>

Factum Group. Проект YOUNA. (2023). *Використання цифрових пристроїв та технологій. Червень, 2023*. Отримано з: <https://youkraina.com.ua/>

Future of Ukraine Workforce. (2023). Дослідження Центру прикладних досліджень та Економічної правди за підтримки «Центру міжнародного приватного підприємництва» (CIPE). Отримано з: <https://cpd.com.ua/future-of-ukraine-workforce.pdf>

OECD. (2021). *Beyond COVID-19 Advancing Digital Transformation in the Eastern Partner Countries*. Paris: OECD Publishing. Отримано з: [https://www.oecd.org/eurasia/Covid19\\_%20Advancing%20digital%20business%20transformation%20in%20the%20EaP%20countries.pdf](https://www.oecd.org/eurasia/Covid19_%20Advancing%20digital%20business%20transformation%20in%20the%20EaP%20countries.pdf)

OSH Pulse. (2022). *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer*. European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from: [https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FEurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces\\_en.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1](https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FEurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1)

Spreitzer, G.M. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499

Vasilenko, L., Meshcheryakova, N., Zotov, V. (2022). Digitalization of Global Society: From the Emerging Social Reality to its Sociological Conceptualisation. *WISDOM*. 21. 123–129. Retrieved from: [https://www.researchgate.net/publication/359528246\\_Digitalization\\_of\\_Global\\_Society\\_From\\_the\\_Emerging\\_Social\\_Reality\\_to\\_its\\_Sociological\\_Conceptualisation](https://www.researchgate.net/publication/359528246_Digitalization_of_Global_Society_From_the_Emerging_Social_Reality_to_its_Sociological_Conceptualisation)

Zdravski, D., & Janeska, M. (2022). Analysis of digitalization indicators in the Republic of North Macedonia. *Research Paper*. Retrieved from: <https://pfbt.uklo.edu.mk/wp-content/uploads/2022/12/1.pdf>

Отримано 13.11.2023

## References

All-Ukrainian survey of the International Republican Institut. (2023). Sociological group «Rating». [In Ukrainian]. Retrieved from: [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/national\\_survey\\_of\\_ukraine\\_iri\\_february\\_2023.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/national_survey_of_ukraine_iri_february_2023.html) [= Всеукраїнське опитування 2023]

Factum Group. YOUNA Project. (2022). *About the incomes and employment of Ukrainians. September 2022*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://youkraina.com.ua/> [= Factum Group 2022]

Factum Group. YOUNA Project. (2023). *Use of digital devices and technologies. June 2023*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://youkraina.com.ua/> [= Factum Group 2023]

Fedulova, L., Marchenko, O. (2020). Conceptualization of the digital economy. [In Ukrainian]. *Economic theory and law: coll. of science pr*, 1(40), 13-34. Retrieved from: <https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Feconlaw.nlu.edu.ua%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F04%2F13-34.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1> [= Федулова 2020]

Future of Ukraine Workforce. *Research by the Center for Applied Research and Economic Truth with the support of the «Center for International Private Entrepreneurship» (CIPE)*. (2023). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://cpd.com.ua/future-of-ukraine-workforce.pdf> [= Future 2023]

Herchanivska, S.V., Petrenko, N.I., Kachmar, O.V. (2021). The essence and characteristics of the main concepts of the labor market in the socio-economic system. [In Ukrainian]. *Agroworld*, 7/8, 53-59. [= Герчанівська 2021]

ILO. (2022). *Digitalization and Employment. A Review*. Retrieved from: [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_854353/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang-en/index.htm) [= ILO 2022]

Kolot, A.M., Gerasimenko, O.O. (2020). Digital transformation and new business models as determinants of the formation of non-standard employment economy. [In Ukrainian]. *Social and labor relations: theory and practice*, 10(1), 33-54. [= Колот 2020]

*Labor market of Ukraine 2022-2023: state, trends and prospects*. (2023). State Employment Service of Ukraine, Federation of Employers of Ukraine, Ministry of Education and Science of Ukraine, European Bank for Reconstruction and Development, International Solidarity Fund (Solidarity

Fund PL). [In Ukrainian]. Retrieved from: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf) [= Ринок праці 2023]

Law of Ukraine No. 2136-IX dated March 15, 2022 «On the Organization of Labor Relations in Martial Law». (2022a). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/> [= Закон 2022a]

Law of Ukraine No. 2352-IX dated July 1, 2022 «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations». (2022b). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/> [= Закон 2022b]

Law of Ukraine No. 2421-IX dated 18.07.2022 «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Labor Relations with Non-Fixed Working Hours». (2022c). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/> [=Закон 2022c]

Mantsurov, I.G., Khrapunova, Ya.V., Omelchenko, V.P., Barvinok, A.S. (2022). Methodology of statistical assessment of the state and dynamics of digital transformation of Ukraine. [In Ukrainian]. *Ukraine economy*, 3, 39-56. [= Манцуров 2022]

National Bank of Ukraine. (2023). *Inflation report. July 2023*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-lipen-2023-roku> [= НБУ 2023]

Nour, A.M. (2011). Peculiarities of the choice of strategies in the labor market and the attitude to entrepreneurship of different property groups of the economically active population of Ukraine. [In Ukrainian]. *Ukrainian Society*, 2(37), 69-82. [= Hoyp 2011]

OECD. (2021). *Beyond COVID-19 Advancing Digital Transformation in the Eastern Partner Countries*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from: [https://www.oecd.org/eurasia/Covid19\\_%20Advancing%20digital%20business%20transformation%20in%20the%20EaP%20countries.pdf](https://www.oecd.org/eurasia/Covid19_%20Advancing%20digital%20business%20transformation%20in%20the%20EaP%20countries.pdf)

OSH Pulse. (2022). *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. Flash Eurobarometer. European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from: [https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FEurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces\\_en.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1](https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FEurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1)

*Sociocultural factors of the development of the Ukrainian labor market*. (2017). Ed. by O.M. Balakireva. [In Ukrainian]. Kyiv: National Academy of Sciences of Ukraine, State University of Economics. National Academy of Sciences of Ukraine. Retrieved from: <http://ief.org.ua/docs/mg/285.pdf> [= Соціокультурні чинники 2017]

Spreitzer, G.M. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.

*Twenty-second national survey. Ukraine during the war. Mood and economic situation*. (2023). Sociological group «Rating». [In Ukrainian]. Retrieved from: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_1000\\_ua\\_moods\\_job\\_%D1%85%D1%85\\_i\\_062023\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_1000_ua_moods_job_%D1%85%D1%85_i_062023_press.pdf) [=Двадцять друге 2023]

Vasilenko, L., Meshcheryakova, N., & Zotov, V. (2022). Digitalization of Global Society: From the Emerging Social Reality to its Sociological Conceptualisation. *WISDOM*, 21, 123-129. Retrieved from: [https://www.researchgate.net/publication/359528246\\_Digitalization\\_of\\_Global\\_Society\\_From\\_the\\_Emerging\\_Social\\_Reality\\_to\\_its\\_Sociological\\_Conceptualisation](https://www.researchgate.net/publication/359528246_Digitalization_of_Global_Society_From_the_Emerging_Social_Reality_to_its_Sociological_Conceptualisation) [=Vasilenko 2022]

Zdraveski, D., Janeska, M. (2022). Analysis of digitalization indicators in the Republic of North Macedonia. *Research Paper*. Retrieved from: <https://pfbt.uklo.edu.mk/wp-content/uploads/2022/12/1.pdf> [=Zdraveski 2022]

Received 13.11.2023

## ІВАН СОКОЛОВСЬКИЙ

### Ринок праці України через півтора року повномасштабної війни: нестандартна зайнятість та цифровізація

Стаття описує результати дослідження поширеності нестандартної зайнятості в Україні, а також зв'язок між нестандартною зайнятістю та цифровізацією в Україні. Пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення росії 24 лютого 2022 року радикальним чином

вплинули на ринок праці та поширення нестандартної зайнятості. Через півтора року після початку повномасштабної війни частка незайнятих скоротилася, а деякі дослідники та фахівці вже почали говорити про «кадровий голод» у певних сферах та галузях. Проте, незважаючи на активізацію ринку праці, роботу лише 30% українців можна ідентифікувати як стандартну зайнятість. Понад те, повернення до стандартного формату зайнятості де-факто не спостерігається. Ще одним із чинників сприяння поширенню нестандартних форм зайнятості є цифровізація. «Цифровізацію» часто використовують як загальне всеосяжне поняття, утім, на підставі інформації про використання цифрових пристроїв і технологій можна виокремити три категорії, що відповідають трьом етапам технологічного розвитку, — комп'ютеризацію, інтернетизацію і цифровізацію. Цифровізація при цьому визначатиметься як створення інформаційно-аналітичних платформ, що мають аналітичну та прогнозовувальну функції. Вищий рівень комп'ютеризації та інтернетизації спостерігається серед українців, чия зайнятість можна схарактеризувати як нестандартну. Найвищі значення рівня комп'ютеризації, інтернетизації та цифровізації серед ФОПів, респондентів, які можуть працювати віддалено та мають гнучкий графік. За доволі високого рівня використання цифрових пристроїв і технологій (ноутбуком, планшетом чи смартфоном на роботі користуються 62% опитаних українців) показники все одно є нижчими, ніж усереднені європейські. Подальше поширення інтернетизації та цифровізації (інформаційно-аналітичних рішень і платформ) може стати одним із драйверів нестандартної зайнятості, яку, враховуючи її масштаби, варто буде, на думку А. Колот, повністю і незворотно трансформувати у звичну, традиційну соціально-трудова реальність.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, нестандартна зайнятість, цифровізація

## IVAN SOKOLOVSKYY

### Ukraine's labor market after a year and a half of full-scale war: non-standard employment and digitalization

The article describes the results of a study of the prevalence of non-standard employment in Ukraine and the relationship between non-standard employment and digitalization in Ukraine. The COVID-19 pandemic and the full-scale invasion of Russia on February 24, 2022, have radically affected the labor market and the spread of non-standard employment. A year and a half after the start of the full-scale war, the share of the unemployed has decreased, and some researchers and specialists have already begun to talk about «personnel hunger» in certain areas and industries. However, despite the revitalization of the labor market, the work of only 30% of Ukrainians can be identified as standard employment. Moreover, there is de facto no return to the standard employment format. Another factor contributing to the spread of non-standard forms of employment is digitalization. Digitalization is often used as a general all-encompassing concept but based on information about the use of digital devices and technologies, three categories can be distinguished, corresponding to three stages of technological development - computerization, Internetization, and digitalization. At the same time, digitization can be defined as the creation of information and analytical platforms that have analytical and predictive functions. The highest level of computerization and Internetization is observed among Ukrainians whose employment can be characterized as non-standard. The highest level of computerization, Internetization, and digitalization are among sole proprietors, respondents who can work remotely and have a flexible schedule. With a fairly high level of use of digital devices and technologies (62% of surveyed Ukrainians use a laptop, tablet or smartphone at work), this level is still lower than the European average. The further spread of Internetization and digitization (information and analytical solutions and platforms) can become one of the drivers of non-standard employment, which, given its magnitude, should be, as A. Kolot notes, completely and irreversibly transformed into a ordinary, traditional social and labor reality.

**Keywords:** labor market, employment, non-standard employment, digitalization