

ІНСТИТУТ ПОЗАШТАТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Реун Г.П., кандидат економічних наук, доцент

Богуш А.С., студентка

Ключка А.Ю., студент

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У статті досліджено зміни, що відбуваються на ринку праці в частині появи нових форм зайнятості, зокрема, фрілансу. Проаналізовано основні чинники, що створюють передумови появи інституту фрілансу в Україні, а також стан його розвитку. Визначено основні рушійні інтереси розвитку інституту фрілансу з боку замовника та фрілансера. Виділено основні переваги та недоліки інституту фрілансу для працівників та замовників. Надано пропозиції щодо удосконалення умов розвитку інституту фрілансу.

Ключові слова: форми зайнятості, ринок праці, фріланс, фрілансери, ринок фріланс-послуг.

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються у сучасному економічному просторі, підвищення рівня його інноваційності, зумовлюють необхідність трансформації змісту та характеру праці, її інтелектуалізації, зміни структури форм економічних та, зокрема, трудових відносин. Все більше уваги приділяється розумовій праці, творчим та інноваційним формам роботи, які складно оцінити та контролювати. У відповідь на такі виклики економічного середовища відбувається поширення практик застосування проектного підходу, що передбачає орієнтацію на результат праці, який залежить від креативності, творчості, вміння адаптуватися до змін. Саме проектний підхід, як показує досвід багатьох розвинутих країн [1], визначає зміни економічних відносин на мікро-, мезо- та макрорівні. Водночас, коливання потреби у персоналі на різних етапах виконання проекту переводить інститут позаштатної зайнятості (freelance) до числа привабливих та ефективних форм зайнятості.

Посилення інноваційних вимог до продукту, неможливість масового виробництва призводить до змін у змісті праці і визначає новий характер праці. Інтелектуальна праця, знання виступають у якості нового ресурсу виробництва та зменшують залежність працівників від роботодавця. Такі тенденції призводять до поширення специфічних форм зайнятості, які надають можливість самостійно обирати найбільш вигідні проекти з точки зору використання власних компетентностей, часу та отримання винагороди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливостям розвитку гнучких, нетрадиційних форм зайнятості в своїх роботах приділяють увагу багато зарубіжних та вітчизняних авторів. Так, Е. Тоффлер [2, с. 97] вказує на те, що інтелектуалізація праці призводить до зміни структури зайнятості та до появи інноваційних форм зайнятості, так званих «електронних котеджів», які дозволяють перенести роботу з офісу до дому працівника. А.М. Колот акцентує увагу на трансформації форм зайнятості та поширенні таких нетрадиційних форм зайнятості, як: самозайнятість, дистанційна зайнятість, вторинна зайнятість і т.д. [3]

Розглядом окремих аспектів розвитку фрілансу займалися такі вчені, як Дж. Кітчинг, М. Рой, Т. Малоун [4, 5, 6]. Роль фрілансу в реалізації трудового потенціалу, основні проблеми організації праці фрілансерів, що працюють переважно орієнтуючись на електронні засоби комунікації досліджували у своїх роботах О.А. Грیشнова та О.О. Савченко [7].

Як бачимо, проблематика фрілансу є достатньо широко досліджуваною. Однак, у пропонованій статті основна увага буде приділена аналізу сучасного стану ринку праці України, зокрема чинникам і передумовам поширення фрілансу.

Метою статті є уточнення окремих теоретичних аспектів, дослідження чинників та протиріч, що виникають через поширення фрілансу на ринку праці України.

Основні результати дослідження. Динамічні зміни в світовій економіці на фоні кризи в Україні спричинили трансформацію українського ринку праці, що проявляється не тільки у значних диспропорціях рівня оплати, але й у змінах змісту, характеру праці та виникненні нетрадиційної форми зайнятості – фрілансу. Фріланс є основною можливістю організації загальної зайнятості населення в Україні, адже дана форма зайнятості дозволяє здійснювати трудові відносини на відстані та кращим шляхом поєднує інтереси як робітника, так і організації.

Розвиток світової економіки висуває вимоги забезпечення гнучкості, індивідуальності як ключових чинників перемоги у конкурентній боротьбі. Це у свою чергу формує нові вимоги до ринку праці: висока якість робочої сили, можливість відходу від класичного інституту зайнятості, розвиток найкращих здібностей людини, зняття бар'єрів для реалізації кращих навичок.

Класичний інституту зайнятості, де основними вимогами є зайнятість на постійній основі, жорсткий графік роботи, стабільні нарахування на фонд оплати праці пов'язані із системою соціального страхування, наявність соціально-трудоових гарантій вступає в протиріччя із вимогами розвитку сучасних секторів економіки. Відповіддю на виклики є феномен «фрілансу», який реалізує «перегляд правил гри» у сфері «продажу праці».

Фрілансери – це особи, що надають послуги на проєктній основі. Несуть самостійну відповідальність за втрати свого робочого часу та ризики економічної неактивності між проєктами покривають за рахунок власних коштів. Успішність фрілансерів визначається вмінням набувати належних компетентностей і враховувати стрімкі зміни, що відбуваються в економіці. Це вимагає розвитку так званих м'яких навичок (softskills).

«Softskills» – це збірний термін, який посилається на безліч варіантів поведінки, які допомагають людям в роботі, а також успішно соціалізуватися. А ми з вами знаємо, що соціалізація – це коли людина взаємодіє з іншими людьми, навіть якщо ця взаємодія відбувається не під час міжособистісного спілкування, а через інтернет, телефон або навіть через паперові листи. Коротко кажучи, softskills – це хороші манери і риси особистості, необхідні для взаємодії з іншими людьми і побудови з цими людьми хороших відносин» [8].

«Другим китом» розвитку фрілансу є проактивна концентрація на досягненні успіхів у вузькоспеціалізованій сфері. Одним з прикладом цього є технологія GTD (Getting Things Done – це підхід до управління діяльністю, а також система прийомів і технік, мета якої – допомогти сучасній людині встигати більше, а втомлюватися менше) [9].

Фріланс як форма зайнятості дуже поширена в країнах світу. Згідно з даними Інституту Рузвельта станом на вересень 2015 року, частка фрілансерів в США становить 35% населення (53 мільйона осіб) [10]. Тобто, в середньому, кожен третій американець є фрілансером.

За оцінками експертів найбільшої в світі фріланс-платформи «Upwork» ринку фріланс послуг має стабільне зростання, при якому до 2020 року фрілансери складуть 60% всього світового ринку праці, а оборот ринку віддаленої роботи досягне 46 млрд. \$ [11].

Експертами, у світі, як правило, зараз виділяється 5 типів фрілансерів. Перший тип – незалежні підприємці. До них відносять людей, які не мають постійного роботодавця і займаються тимчасовими проєктами, змінюючи замовників одного за іншим. До другого типу «сумісників» відносять працевлаштованих людей, які присвячують фрілансу тільки вільний час. Третій тип – це диверсифіковані робітники, що включають людей з частковою зайнятістю, які поділяють робочий час на виконання замовлень фріланса і роботу в компанії. Тимчасові робочі – тип фрілансерів, пов'язаний з роботодавцем договором трудового підряду. Для них характерною рисою є наявність тільки одного роботодавця і тільки одного проєкту, робота над яким суворо обмежена часом, зазначеним у договорі. Останній тип фрілансерів – це власники фріланс-бізнесу. Як правило, вони створюють компанію з 1-5 учасників і вважають себе фрілансерами [5].

Посилення диференціації заробітної плати чинить руйнуючий вплив на існуючі інститути зайнятості та сприяє розвитку таких форм зайнятості як фріланс, який досить часто пов'язаний з міграцією з однієї сфери в іншу. В Україні за останні роки відбувається істотне посилення диференціації оплати праці за секторами економіки. Наприклад, співвідношення середньомісячної заробітної плати у найбільш високооплачуваному секторі економіки до найбільш низькооплачуваного у 2002 році складало 5,5 разів (фінансова діяльність і сільське господарство та пов'язані з ним послуги), а 2015 році розрив складає 8,5 разів (авіаційний транспорт і поштова та кур'єрська діяльність) [12]. Але, якщо взяти до уваги відсутність офіційного звітування ІТ-сектору перед Держслужбою України, то це співвідношення для 2015 року складе більш ніж 18 разів [13].

Однією з передумов поширення в Україні такої форми зайнятості як фріланс є високий рівень безробіття серед молоді. Порівнюючи данні 2015 та 2013 років, можливо прослідкувати збільшення кількості безробітних людей: у віці 15-24 років на 144, 3 тис. осіб; у віці 25-29 років – на 22,7 тис. осіб; у віці 30-34 років – на 66,1 тис. осіб. В той же час, за даними дослідження інформаційного порталу «ubg.ua», основою сучасного фріланса, є люди, віком до 35 років [14].

У вересні 2015 року фріланс-майданчиком Freelancehunt було проведено аналіз активності замовників і фрілансерів за регіонами. Лідером серед регіонів, стала Київська область, в якій

зосереджено 36% фрілансерів країни. При цьому основна частина з них (90% від частини фрілансерів Київської області) зосереджені в столиці. Друге місце займає Харківська область, поставляє 9,7% трудових ресурсів фріланса. Дніпропетровська область забезпечує 8,5% фрілансерів. Найбільш вагомі показники мають: Одеська область – 5,7%, Донецька область – 5,3%, Львівська область – 4,8% та Запорізька область – 4%. Решта 18 регіонів у сукупності забезпечують близько 25% (менше 4% по кожній області) [15].

Вагому роль у збільшенні кількості фрілансерів грають постійно мінливі умови ринку праці. У зв'язку з останніми подіями в країні багато працівників були позбавлені місця роботи і змушені шукати нову тимчасову або за сумісництвом проектну роботу. В цей же час, роботодавці почали шукати співробітників на неповний робочий день або для роботи за контрактом, щоб уникнути зайвих витрат в економічно нестабільний час, прийнявши нових висококваліфікованих людей на постійній основі. Обидві сторони знайшли альтернативне рішення участі в трудових відносинах – фріланс. Це чинить вплив на скорочення загальної чисельності зайнятого населення, яке за останні 15 років склало 3731,8 тис. осіб [12].

Фріланс, як форма зайнятості дозволяє скоротити витрати організації на утримання постійного штату працівників. Опитування, проведене в 2015 році міжнародною біржею фрілансерів «Proffstore» показало, що на відміну від світового ринку, де найбільша частка фрілансерів належить до технологічних спеціальностей, український фріланс найбільш популярний серед дизайнерів [16]. У процентному співвідношенні всі фріланс-ресурси України представлені такими видами діяльності (Рис. 1).



Рисунок 1 – Структура фріланс-ресурсів України [16]

За даними державної служби статистики України щодо динаміки середньооблікової чисельності штатних працівників за видами економічної діяльності, за останні п'ять років спостерігається скорочення загальної кількості прийнятих у штат співробітників на 2198 тис. осіб. У тому числі за видами економічної діяльності з яких, особливо яскраво це видно, розвивається фріланс: інформації і телекомунікацій на 65 тис. осіб, у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – на 10 тис. осіб, у сфері операцій з нерухомим майном – на 60 тис. осіб, у сфері мистецтва і творчості – на 9 тис. осіб, у сфері надання інших видів послуг – на 19 тис. осіб [12]. Дані, наведені нижче в табл. 1.

Україна є великим «фрілансером у світі». Останнім часом спостерігається незначна тенденція до зниження кількості українських фрілансерів на ринку IT-фріланса Східної Європи на 8%. Про це свідчать результати дослідження аналітиків сервісу IT-рекрутингу Topsydev у своєму підсумковому звіті. Дослідження проводилося на основі даних найбільших фріланс-бірж, а саме понад 120 000 профілів фріланс-розробників і 700 000 проектів [17].

При цьому, згідно з даними компанії Topsydev за підсумками 2015 року, спостерігається зростання частки фрілансерів, сусідніх з Україною країн: Польщі на 9%, Білорусі – на 69%.

Незважаючи на зниження частки ринку українських фрілансерів, Україна залишається лідером за сумарною часткою виконаних замовлень і займає 31% від загальної частки ринку. При цьому середній заробіток українського фрілансера в годину становить 21\$–22\$, що набагато менше заробітку польських фрілансерів (28\$ в годину) і фрілансерів Білорусі (24\$) [18].

Таблиця 1 – Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників за видами економічної діяльності(тис. осіб) [12]

Види економічної діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усього	10 263	10 083	10 123	9 720	8 959	8 065
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	641	603	622	548	518	479
Промисловість	2 776	2 743	2 705	2 595	2 297	2 040
Оптова та роздрібна торгівля;ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	866	873	938	876	786	687
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	783	774	785	770	731	661
Державне управління й оборона;обов'язкове соціальне страхування	609	576	569	557	529	484
Інформація та телекомунікації	199	184	179	177	157	134
Освіта	1 591	1 584	1 581	1 566	1 499	1 434
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 156	1 144	1 134	1 118	1 065	984
Надання інших видів послуг	1642	2322	1610	1513	1377	1162

Загалом можна стверджувати, що основними чинниками, які сприяють розвитку фрілансу в Україні є зростання глобальної конкуренції, підвищення витрат на ризики,здійснення підприємницької діяльності в умовах нестабільності,зростання частки працюючих у сфері послуг, технологічний прогрес, революція ІКТ,зростання вартості життя населення.

Інститут фрілансу чинить вплив на інші сучасні інститути. Що проявляється у:

- потребі формування нової культури фінансових відносин на ринку праці між фрілансером і замовником;
- низькій ефективності ринку праці та невідповідності класичних інститутів пошуку роботи (служби зайнятості, критерії до претендентів на роботу, дипломи та інші фахові ознаки) новим формам (рекомендації,резюме, портфоліо, профілі в мережах, електронні мережі пошуку роботи), що знижує якість процесу найму робочої сили;
- нерозвиненості правової культури регулювання відносин між фрілансером і замовником;
- недостатній розвиненості культури комунікацій – фрілансер витрачає багато часу та психологічних ресурсів на те, щоб створити власний імідж, знайти роботодавця, забезпечити гідний дохід, мати гарантії отримання оплати за виконану роботу.

Слід виокремити основні рушійні інтереси розвитку інституту фрілансу з боку замовника, який виступає покупцем на ринку праці та фрілансером, який виступає на ньому продавцем.

Потреби замовника (покупця) полягають у наступному:плата за результат роботи найманих працівників, а не процес, що, у свою чергу, є вимогою гнучкості бізнесу, яка формується ринком і стає одним з ключових чинників конкурентоспроможності; можливість отримати найкращу робочу силу;можливість отримати у використанні найкращі компетентності та посилити інноваційність бізнесу; аутсорсинг витрат на навчання персоналу, організацію робочих місць, розвиток кар'єри та інших ризиків постійного найму персоналу.

Потреби фрілансера (продавця) проявляються у наступному:працівники все більше ваги надають свободі вибору графіка роботи, орієнтуючись на результат, а не на процес;висока оплата праці, що включає не тільки компенсацію трудових зусиль, а й ринково-ризикову складову;узгодженість роботи з власними інтересами: особистісні свободи, цікавість і т.д.

Існує ряд переваг недоліків використання фрілансу як для працівників, так і для замовників. Схематично вони представлені нижче в таблиці 2.

Величезною перевагою фрілансу є можливість виконання замовлення з будь-якої точки світу, що дозволяє розширити можливості вибору найбільш талановитого виконавця, шляхом єдино разової оплати результату, не включаючи його в постійний штат, що веде до підвищення ефективності і

зниження витрат, а працівнику – можливість продажу своїх послуг за більш високою ціною. Однак, для організації існує суттєвий недолік: відсутність можливості віддавати накази фрілансеру, так як відносини між цими сторонами є чисто партнерськими.

Таблиця 2 – Основні переваги і недоліки фрілансу для працівників та замовників

	З точки зору фрілансерів	З точки зору замовників
Переваги	Доступ до віддалених ринків праці	Можливість зниження витрат і ризиків, пов'язаних з невизначеністю щодо коливання споживчого попиту
	Нерегламентований робочий день	Підвищення продуктивності за рахунок скорочення простоїв робочої сили
	Свободи вибору роду діяльності поставлених завдань.	Можливість використання більш кваліфікованих кадрів на різних стадіях життєвого циклу підприємства
	Можливість роботи одночасно на кількох роботодавців.	Можливість пошуку співробітника на світовому ринку праці.
	Можливість максимальної реалізації свого творчого потенціалу.	Відсутність витрат на навчання та розвиток персоналу
	Самостійне управління навантаженням і часом.	Можливість використання вигідних форм оплати праці (в залежності від результату)
Недоліки	Ризики економічної неактивності між проектами	Високий ступінь ризику помилки при виборі фрілансера.
	Витрати часу на самообслуговування (пошук проекту, комунікації навчання та інш.)	Труднощі в комунікації з працівником – фрілансером.
	Обмеженість пільг і гарантій зайнятості	Наявність не підлеглих, а партнерських відносин між замовником і фрілансером

Висновки. Наявність в Україні якомога більшої кількості організацій, які не несуть великих затрат на утримання штату професіоналів, але забезпечені потужними висококваліфікованими кадрами, дає змогу максимізувати ефективність їх діяльності та увійти у число лідерів світового ринку. Це сприятиме економічному росту України, внаслідок розвитку пріоритетних галузей виробництва та послуг, здійснення фінансових операцій з іншими державами та притоку іноземної валюти в країну.

Одним з напрямків розвитку фрілансу, як інструменту реформування економіки України є вдосконалення законодавчої бази, що підвищить рівень легальної праці фрілансерів, а також слід розробити комплекс заходів щодо інтеграції інституту фрілансу до інститутів державного соціального страхування.

Інститут фрілансу є досить перспективним напрямком розвитку та трансформації українського ринку праці. Дана форма зайнятості спроможна принести великий вклад в розвиток економіки нашої держави, але за умови створення нової законодавчої бази, здатної відстежувати та контролювати обсяги сплати податків як за традиційною, так і за новітньою формою зайнятості – фрілансом.

Важливою передумовою є забезпечення належних фінансових аспектів у трудових відносинах між замовником і фрілансером, що значно підвищить продуктивність праці, націленість на саморозвиток і виконання проекту у найкоротший час. Оскільки саме фрілансери отримують оплату за результат, а не за витрачений час.

Щодо проблем комунікаційного аспекту, тут слід звернути увагу на професійний розвиток фрілансерів, що забезпечується належним рівнем освіти, яка повинна максимально відповідати мінливим сучасним вимогам. Саме наблизення навчальних програм підготовки студентів до реальних вимог бізнесу будуть максимально розвивати необхідні компетентності, що відповідатимуть проектному підходу і підвищувати конкурентоспроможність працівників.

Фріланс сприяє поліпшенню добробуту працівників, зростанню показників ефективності функціонування організацій та забезпеченню країни висококваліфікованими кадрами. Розвиток та поширення інституту фрілансу, його підкріплення потужною законодавчою базою здатне вивести українські організації на перші сходинки світового ринку.

Література

1. Huemann M. Human resource management in the project-oriented company / Martina Huemann, Anne Keegan, J. RodneyTurner // *International Journal of Project Management*. – Volume 25. – Issue 3, 2007. – P. 315-323.
2. Тоффлер Э. Третья волна / Элвин Тоффлер; пер. с англ. К.Ю.Бурмистрова. – М., 2009. – 795 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ. 2010. – 251 с.
4. Kitching J. Defining and estimating the size of the UK freelance workforce [Електронний ресурс] / J. Kitching, D. Smallbone // *A Report for the Professional Contractors Group*. – October, 2008. – P. v-x; 1–46. Режим доступу: http://www.pcg.org.uk/cms/documents/POLICY_AND_CAMPAIGNS/research/Defining_and_estimating_the_size_of_the_freelance_workforce_FULL_REPORT.pdf.
5. Mill Roy. Hiring and Learning in Online Global Labor Markets [Електронний ресурс] / Mill Roy // *Working Paper*. – October, 2011. – № 11-17. – P. 1-25. – Режим доступу: http://www.netinst.org/Mill_11_17.pdf.
6. Thomas W. Malone. The Dawn of the E-Lance Economy [Електронний ресурс] / Thomas W. Malone, Robert J. Laubacher // *Harvard business review*. – September-October, 1998. – P. 145-152. – Режим доступу: <http://www.ecopywriters.com/downloads/dawn-elance-econ.pdf>.
7. Грішнова О.А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко// *Економіка праці та проблеми зайнятості*. – 2016. - №1. – С. 8-12.
8. Что такое softskills? 2015/09/09Alexey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://consultpm.com/what-is-soft-skills/>.
9. Дэвид Аллен. Как привести дела в порядок = Getting Things Done / пер. с англ. Ю. Константинова. Искусство продуктивности без стресса = The Art of Stress-Free Productivity. – 8-е изд, переработанное. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 416 с.
10. Институт Рузвельта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rooseveltinstitute.org>.
11. Фріланс-платформа «Upwork» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.upwork.com>.
12. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ukrstat.gov.ua.
13. Яремчук Р. Є. Основні переваги та загрози для комплексного розвитку ІТ- сектора України від реалізації угоди про асоціацію з ЄС / Р.Є. Яремчук, О. Г. Коломієць// *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. – 2015. - Випуск 5 (115). – С. 68-72.
14. Бизнес-аналитика «ubr.ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubr.ua/analytics>.
15. Freelancehunt» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://freelancehunt.com>.
16. «Proffstore» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proffstore.com>.
17. Отчет исследования компании «Topsdev» «Топ 7 стран-лидеров фрилансерского аутсорс-программирования Восточной Европы в 2014 году» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://topsdev.org/blog/top-countries-report-2014.htm>.
18. Итоговый отчет аналитиков сервиса IT-рекрутинга компании «Topsdev» «Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2015 году» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2015.htm>.

References

1. Huemann, M., Keegan, A., Turner, J.R. (2007). Human resource management in the project-oriented company. *International Journal of Project Management*, 25 (3), 315-323.
2. Toffler, E. (2009). *Third Wave*. Transl. with Eng. Burmystrova K. and others. Moscow: (in Rus.).
3. Kolot, A. (2010). *Socio - labor sphere: state relations, new challenges and trends: Monograph*. Kyiv: KNEU (in Ukr.).
4. Kitching, J., Smallbone, D. (2008). *Defining and estimating the size of the UK freelance work force*. Accessed mode : http://www.pcg.org.uk/cms/documents/POLICY_AND_CAMPAIGNS/research/Defining_and_estimating_the_size_of_the_freelance_workforce_FULL_REPORT.pdf.
5. Roy, M. (2011). *Hiring and Learning in Online Global Labor Markets*. Accessed mode : http://www.netinst.org/Mill_11_17.pdf.
6. Malone, T., Laubacher R. (1998). *The Dawn of the E-Lance Economy*. Accessed mode : <http://www.ecopywriters.com/downloads/dawn-elance-econ.pdf>.
7. Grishnova, A., Savchenko, O. (2016). *Freelance: new opportunities and problems of realization of labour potential*. 1, 8-12. (in Ukr.).
8. *What is soft skills?* (2015). Accessed mode : <http://consultpm.com/what-is-soft-skills/>.
9. Allen, D. (2015) *Getting Things Done*. Transl. with Eng. Konstantinova Y. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber.

10. Roosevelt Institute. Accessed mode : <http://rooseveltinstitute.org>.
11. «Upwork». Accessed mode : <https://www.upwork.com1>.
12. Statistical information of the State statistics service of Ukraine. Accessed mode : ukrstat.gov.ua.
13. Yaremchuk, R., Kolomiets, A. (2015). The main advantages and threats for the integrated development of the IT - sector in Ukraine from the implementation of the Association agreement with the EU. Socio-economic problems of modern period of Ukraine. 5 (115), 68-72.
14. «ubr.ua». Accessed mode : <http://ubr.ua/analytics>.
15. «Freelancehunt». Accessed mode : <https://freelancehunt.com>.
16. «Proffstore». Accessed mode : <https://proffstore.com>.
17. Research report of the company «Topsdev Top 7 countries-leaders of outsourcing freelance programming in Eastern Europe in 2014». Accessed mode : <https://topsdev.org/blog/top-countries-report-2014.htm>.
18. The reviewers ' final report of the service IT recruiting company «Topsdev» «The Market of freelance outsourcing in Eastern Europe in 2015». Accessed mode : <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2015.htm>.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2016.