

УДК 331.5:330.3(477)

Т.П. Збрицька, к.е.н., доцент, ОНЕУ

І.М. Васильєва, магістр, ОНЕУ

### ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Дана тема дослідження є актуальною, так як в сучасних умовах розвитку економіки особливої уваги набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масового безробіття. Метою даної роботи є дослідження сучасного стану ринку праці щодо змін його кон'юнктури, які відбулися останнім часом під впливом різних чинників та розглянути перспективи розвитку регулювання ринку праці в сучасних умовах. В статті проведено аналіз сучасного стану ринку праці України з урахуванням політико-економічних подій. Визначена динаміка основних показників ринку праці. За результатами дослідження сформульовані висновки та сценарії розвитку ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** ринок праці, фрілансерство, заробітна плата, попит, пропозиція, вакансія. Наукова стаття містить 1 таблицю, 4 рисунки, список літератури з 12 джерел.

Т.П. Збрицкая, И.М. Васильева

### ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Данная тема исследования актуальна, так как в современных условиях развития экономики особого внимания приобретают проблемы эффективной занятости населения Украины, создание рынка рабочей силы и предотвращения массовой безработицы. Целью данной работы является исследование современного состояния рынка труда по изменениям его конъюнктуры, которые произошли в последнее время под влиянием различных факторов и рассмотреть перспективы развития регулирования рынка труда в современных условиях. В статье проведен анализ современного состояния рынка труда Украины с учетом политико-экономических событий. Определена динамика основных показателей рынка труда. По результатам исследования сформулированы выводы и сценарии развития рынка труда в Украине.

**Ключевые слова:** рынок труда, фрилансерство, заработная плата, спрос, предложение, вакансия.

T. Zbrytska, I. Vasilyeva

### LABOUR MARKET PROSPECTS OF UKRAINE

The topic of research is relevant, as in the present conditions of economic development special attention problems become effective employment Ukraine, creation of the labor market and prevent mass unemployment. The aim of this work is to study the current state of the labor market on its conjuncture changes that have occurred in recent years under the influence of various factors and consider the prospects of labor market regulation in modern conditions. The article analyzes the current state of the labor market Ukraine on the basis of political and economic events. Determined dynamics of key indicators of the labor market. The study conclusions and formulated scenarios of the labor market in Ukraine.

**Keywords:** labor market, frilanserstvo, wages, demand, supply, vacancy.

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Важливу роль у формуванні структури і зайнятості відіграє ринок робочої сили. Він є невід'ємною складовою частиною системи ринкового господарства. Актуальність дослідження даної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах розвитку економіки особливої уваги набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масового безробіття. Кон'юнктура ринку праці формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін технічного і організаційного рівня підприємств,

кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва та робочої сили.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, що розглядається.** У сучасній економічній літературі різні аспекти ринку праці та регулювання соціально-економічних відносин знайшли відображення в роботах провідних українських вчених і дослідників з країн СНД, а саме: Л. Абалкіна, О. Амоші, А. Ананьєва, С. Бандура, Б. Бреєва, Н. Волгіна, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, Т. Кір'ян, Р. Колосової, А. Колота, Е. Лібанової, В. Онікієнка та ін.

**Визначення окремих питань, що не вирішені в обраній для дослідження проблемі.** Для вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності ринку праці, необхідна розробка нових стратегічних напрямів розвитку ринку праці в Україні в сучасних умовах.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної роботи є дослідження сучасного стану ринку праці щодо змін його кон'юнктури, які відбулися останнім часом під впливом різних чинників та розглянути перспективи розвитку регулювання ринку праці в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу статті з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Загострення ситуації на ринку праці значною мірою пов'язано з динамікою попиту та пропозиції робочої сили (кон'юнктурою ринку праці). Динаміка змін на ринку праці свідчить, що узгодження попиту та пропозиції робочої сили, у визначальній мірі здійснюється за рахунок дії стихійних внутрішніх регуляторів [1, С.167]. Ринок праці в Україні починає виходити з кризи - попит на співробітників поступово відновлюється. За даними кадрових порталів *rabota.ua*, *HeadHunter*, *HR-провайдера Smart Solution*, кількість нових вакансій перестала знижуватися, а по ряду спеціальностей спостерігається стійке зростання. Якщо на початку 2015 року на одну вакансію припадало 5,8 резюме, то до липня 2015 року співвідношення знизилася до 4,5. Позитивну тенденцію підтверджують дані Держстату, що за перші 6 місяців 2015 р. кількість зареєстрованих безробітних знизилася на 18,5%. В табл.1. наведено порівняльний аналіз за перші 6 місяців 2015-2016 рр. щодо зареєстрованого безробіття.

**Таблиця 1. Зареєстроване безробіття у 2015-2016 рр.\*[3]**

	Кількість зареєстрованих безробітних, на кінець звітного періоду			
	Всього, тис. осіб		у % до населення працездатного віку	
	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.
Січень	524,4	508,6	2,0	1,9
Лютий	523,1	508,2	2,0	1,9
Березень	506,8	467,5	1,9	1,7
Квітень	486,4	434,7	1,8	1,6
Травень	469,4	416,4	1,8	1,6
Червень	443,9	388,9	1,7	1,5
Липень	427,5	369,7	1,6	1,4

\*Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та частини зони проведення антитерористичної операції.

За аналогічний період, 2016 року, тенденція зареєстрованого безробіття має стабільну тенденцію зниження на 27%. Втім, потреби роботодавців розподілені дуже нерівно, наприклад, пропозиція юристів на ринку майже в 6 разів перевищує попит, у той час як робочі спеціальності навіть в дефіциті.

Дослідження рекрутерів, показують, що *першість* по затребуваності закріплено за фахівцями ІТ-галузі. При цьому затребувані не тільки фахівці, які займаються розробкою і тестуванням програмних продуктів, а й фахівці з підтримки вже розроблених і впроваджених систем [4].

*Друга позиція* - за фахівцями з продажу та маркетингологами. Зараз бізнесу як повітря потрібні люди, які вміють продавати і заробляти гроші "тут і зараз". Та й компенсації у таких фахівців зазвичай прив'язані до обсягу продажів.

Дефіцитними залишаються висококваліфіковані технічні фахівці на виробництві. Кваліфіковані інженери-електронники, інженери з якості, енергетики та проектувальники - на вагу золота. Замикають п'ятірку топових напрямків – аграрії. Наприклад, за досвідченими агрономами, які знають і вміють використовувати сучасні технології, стоїть черга.

Український ринок праці сьогодні можна вважати «ринком роботодавця», тобто ринком, де роботодавці можуть більшою мірою вибирати і диктувати умови, ніж здобувачі, на відміну від більш динамічної ситуації в попередні роки, так як в цілому пропозиція перевищує попит за багатьма спеціальностями, і іноді – істотно [5].

Якщо раніше на одну вакансію припадало 2,5-3 кандидата, то на початок 2016 року цей показник склав 4-5 осіб. З травня вперше за дуже тривалий термін рівень конкуренції почав поступово знижуватися. Щомісячний приплив нових вакансій і резюме - 5-10%, це свідчить про стабілізацію ринку праці та про те, що український бізнес почав адаптуватися до складних економічних умов, рис.1.

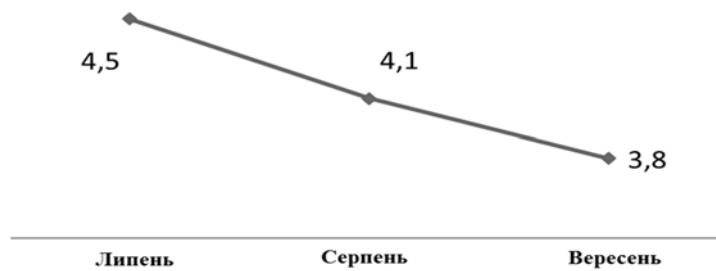


**Рис. 1. ТОП – 5 професійних галузей з найбільш високою та низькою конкуренцією (hh. Індекс) [10]**

У третьому кварталі 2015 конкуренція на ринку праці дещо впала в порівнянні з попереднім кварталом. У цьому періоді hh.Індекс (відношення кількості резюме до кількості вакансій) становив 4,1. Це означає, що на одну вільну вакансію претендує 4 вільних фахівця. Найвищий рівень конкуренції спостерігався в липні, найнижчий - у вересні., рис.2.

Згідно з даними статистики, та дослідженням, головним завданням на сьогодні, роботодавці бачать утримання стабільності та наявності поточних виплат. До скорочення персоналу, як до вимушеної міри, намагаються не вдаватися, але й підвищення відбуваються вкрай рідко. Після фінансових потрясінь, що відбулися в першому півріччі 2015 року, ринок більш-менш стабілізувався - зарплати в переважній більшості компаній давно зафіксовані в національній валюті.

Середня офісна зарплата по Україні складає 3-5 тис. грн, в Києві цей показник традиційно вищий - 5-7 тис. грн. Найвищі зарплати пропонують програмістам та іншим співробітникам аутсорсингових ІТ-компаній. Найнижчі - новачкам і тим, хто готовий віддати перевагу фіксованому заробітку роботі за бонуси і відсотки.

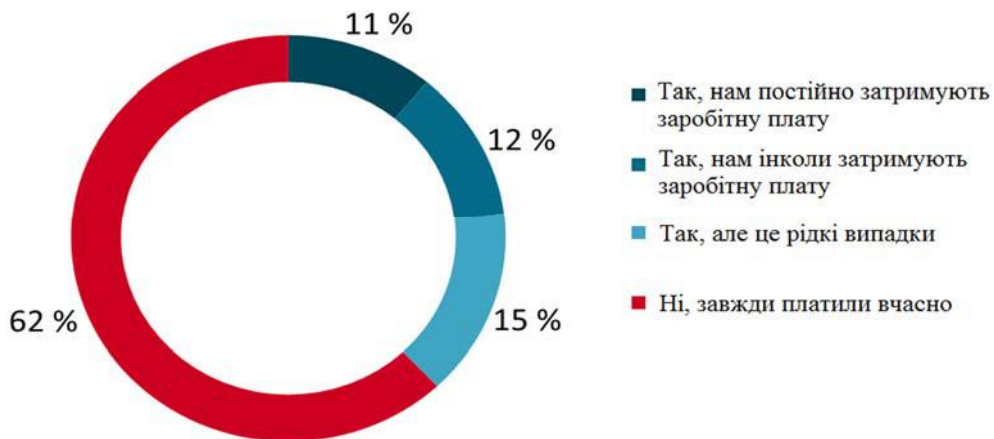


**Рис.2. hh. Індекс у третьому кварталі 2015 р. ( по місяцям) [8]**

Знижувати зарплати або додаткові виплати планує тільки десята частина компаній. Ще 6% говорять про те, що зарплати і так вже знижені до мінімуму, а тому більше скорочувати не будуть. Переважна більшість з тих, хто буде скорочувати зарплату співробітникам (75%), зменшить виплати не більше ніж на 10%.

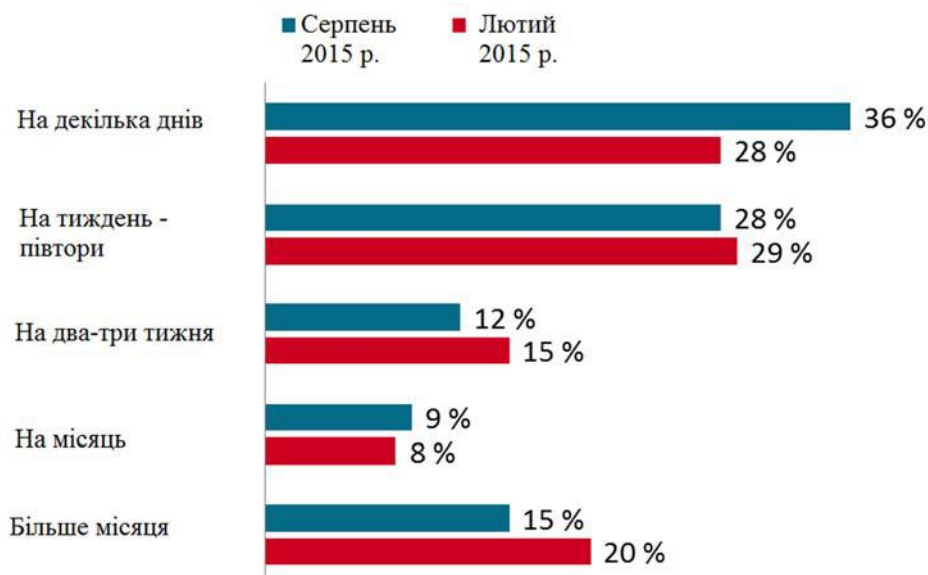
Тільки одному з чотирьох працівників протягом минулих 6 місяців підвищували оклад. А інфляція і постійне зростання цін призвели до того, що половині офісних співробітників постійно не вистачає зарплати до отримання наступної. Більшість роботодавців поки не готові підвищувати оклади, однак майже дві третини компаній платять зарплату вчасно.

Найсильніше скорочення персоналу вдарили по професійній ланці і допоміжному персоналу - компанії скорочували 13-14% штату через закриття або скорочення бізнесу в проблемних регіонах. Також більшість роботодавців заявляють, що проблем зі своєчасною виплатою зарплат у них зараз немає. А якщо такі труднощі й виникають, то вирішують їх досить оперативно. Про те, що в компанії є проблеми зі своєчасними виплатами, сказали тільки 6% опитаних. У 12% компаній проблеми з виплатами трапляються час від часу. І ще 11% стикаються із затримками зарплати мало не щомісяця, рис.3.



**Рис. 3. Показники затримки заробітної за останні 6 місяців 2015 р.**

Про те, що пік кризи минув, і роботодавці всіма силами намагаються виконувати фінансові зобов'язання, свідчить зниження строків затримки зарплат. За півроку зросло число тих, кому зарплату затримували всього на кілька днів (з 28% до 36%) і знизилася кількість тих, кому доводилося чекати більше місяця (з 20% до 15%). Як і раніше, трохи більше чверті не бачать грошей тиждень-півтора з моменту встановленої дати, а п'ята частина - два-три тижні, до місяця, рис.4.



**Рис.4. Показники термінів затримки зарплати [7]**

На тлі попиту на віддалену роботу в усьому світі, українські працівники не відстають від світової спільноти. За останнє десятиліття фріланс (позаштатна робота над окремими проектами) з долі творчих особистостей і вільних художників виріс в індустрію з багатомільярдним обігом. Тільки на найбільшій фріланс-біржі (місце стикування замовників і виконавців) UpWork торік було виконано замовлень на 3,2 млрд. \$. Українські фахівці в перших рядах на фріланс-ринку, так за 2014 р. вони виконали 19100 закордонних замовлень і заробили більше всіх у СНД - 61 млн. \$. До травня 2015 р. 123 тис. українських фрілансерів було зареєстровано на UpWork. В основному віддалену роботу пропонують програмістам, стартапам, дизайнерам, аналітикам, художникам, фотографам, журналістам. За оцінками HR-провайдера Smart Solution, частка дистанційно віддалених вакансій зараз близько 2%, а через п'ят років може досягти 5-7% від загального числа. Зараз фріланс вже можна розглядати як повноцінну і досить значиму частину українського ринку праці. Це можливість для професіоналів брати участь в міжнародних проектах, і альтернатива офісній роботі для фахівців, які втратили посаду в результаті кризи.

Для компаній використання позаштатних співробітників - відмінний спосіб скоротити витрати: в середньому витрати на роботу фрілансерів складають в два-три рази менше, ніж праця штатних співробітників, за рахунок відсутності додаткових витрат на утримання окремого офісу (оренда, комунальні послуги, робоче обладнання, оплата відпусток, лікарняних, страховок тощо). При цьому Україна одна з небагатьох країн, де IT-фахівцям-фрілансерам вдається заробляти більше, ніж їх колегам, що працюють в штаті компаній, торік ця різниця в середньому становила майже 14%.

Можна припустити, що кількість співробітників, що працюють віддалено, зростатиме. Конкурентність ринку праці і економія на офісі вже привели до створення десятка коворкінгів, які дозволяють використовувати загальний робочий простір для своїх справ, не витрачаючи грошей на оренду офісів. У компаніях вже зараз зростає кількість позаштатного персоналу завдяки сучасним технологіям.

Фріланс, який активно розвивається в Україні, позитивно впливає на національну економіку, оскільки такий вид діяльності можна використовувати як інструмент для зниження рівня безробіття. Також наслідком активної співпраці українських фрілансерів із замовниками з інших країн є валютні надходження в економіку країни, а також із зростанням таких доходів можливе зростання інвестицій, особливо в нерухомість.



Розвиток фрілансу дозволяє працівникам дистанційно працювати з замовниками, що не обмежує таку діяльність територіально. Відповідно це може позитивно вплинути (знизити) на рівень еміграції українців у розвинуті країни з метою отримання вищого рівня доходів, оскільки будучи конкурентоспроможним на світовому ринку фрілансер може проживати в Україні, але отримувати вищий рівень доходу, ніж працюючи на внутрішньому ринку.

Високий рівень доходу українських фрілансерів позитивно впливає на національну економіку, оскільки зростають обсяги валютних надходжень в економіку України. Для стимулювання розвитку фрілансу в Україні необхідно вдосконалити законодавчу базу, зокрема Податковий кодекс України, Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти, оскільки в них не враховано таку форму підприємництва як фріланс і, відповідно, фрілансери не завжди працюють легально, через невідповідність умов функціонування фрілансерів та інших суб'єктів підприємництва. Доцільно запровадити спрощену систему реєстрації фрілансерів та сплати податків з метою заохочення працювати легально та отримувати певні соціальні гарантії, зокрема пенсійне забезпечення, зарахування трудового стажу тощо [11, с.224].

Основоположним принципом державного регулювання ринку праці є знаходження оптимального співвідношення між ефективним функціонуванням ринку праці та максимально можливої мірі соціальної справедливості і рівності, оскільки уникнути конфронтації у відносинах ринку і держави неможливо. А основною метою державного регулювання ринку праці є досягнення рівноваги між попитом і пропозицією праці на якісному і кількісному рівнях.

За розрахунками уряду, у 2016 – 2018 рр., найбільшою буде потреба в найпростіших професіях в сільському господарстві, торгівлі та сфері послуг. Також зростає попит на продавців і демонстраторів. Спостерігатиметься і попит на робітничі професії, зокрема, на будівництві, у транспортній галузі, у сфері видобутку корисних копалин. Залишиться потреба у водіях і робочих з обслуговування пересувної техніки та працівниках, які надають персональні та захисні послуги. Крім того, адаптація вітчизняних підприємств до стандартів ЄС викличе додаткову потребу в робочих металургійних і машинобудівних професій. Подальший розвиток економіки потребує інженерних кадрів, професіоналів в галузі фізичних, математичних і технічних наук.

Згідно з прогнозом, активно розвиватиметься сфера інформації та телекомунікації, зросте потреба у фахівцях ІТ-сектора. Через 5 років як і раніше найбільш затребуваними будуть ІТ-спеціалісти. У країну прийдуть інвестори, зацікавлені в інженерах, технологах, керівниках, які володіють іноземними мовами. Без роботи не залишаться і кваліфіковані лікарі, рекрутери і менеджери з продажу.

Найближчим часом можна очікувати змін у професіях, пов'язаних з державними структурами. Швидше за все, поліцейська реформа буде не останньою. Тому можна зробити ставку на реанімацію таких важливих професій, як педагог чи медик, за умови передумов до реформування галузі.

Розроблена програма розвитку «Стратегія-2020», яка дозволить Україні:

- увійти до Топ-20 країн у рейтингу Світового банку з легкості ведення бізнесу;
- збільшити ВВП на душу населення до 16 тис. дол. США проти нинішніх 8500 дол. США;
- збільшити за п'ять років приплив прямих іноземних інвестицій до 40 млрд. дол. США, проти нинішнього показника в середньому 4-5 млрд. дол. США на рік.

Експерти прогнозують, що до 2020 року половина робочої сили буде трудитися незалежно та віддалено, а стабільний дохід буде важливішим за стабільне робоче місце. Люди будуть вибудовувати диверсифіковані портфелі потоків доходів, а не покладатися на одного роботодавця. У минулому за лояльність до компанії

нагороджували. Сьогодні ж середній співробітник працює в компанії близько чотирьох років, а нове покоління ще менше – близько двох років.

Великий потенціал українських фахівців у сфері високих технологій не викликає сумнівів у аналітиків ринку. Драйверами зростання економіки України залишилися АПК та ІТ. Українських програмістів знають у всьому світі, але тільки завдяки аутсорсинговим компаніям, що якісно і майже недорого виконують замовлення глобального бізнесу. Цього не скажеш про «стартапи» - компанії, які запускають власні інноваційні проекти. Всесвітньо відомих українських стартапів – буквально одиниці.

За результатами маркетингових досліджень компанії *AB Design*, ринок стартапів в Україні розвивається досить повільно та невизначено. Бізнесменам не вистачає розуміння механізмів та специфіки ринку, інвесторам не вистачає прозорості. Слабким місцем українського ринку стартапів є ще й те, що більшість українських проектів направлені на внутрішній ринок з його не високою платоспроможністю та обмеженою клієнтською базою.

Досить невисоким лишається рівень венчурних інвестицій – вкладів з високим рівнем ризику. В 2015 році сума таких інвестицій склала 20 млн. \$, тоді як в Росії ця сума складає 400-500 млн. \$, в Європі – 5 млрд. \$. В Україні майже нерозвинені такі інвестиційні моделі як інкубатор стартапів або інвестори-«ангели».

Розвитку ринку стартапів перешкоджають діюче законодавство про малий та середній бізнес та нераціональне оподаткування.

Однак, стриманість ринку стартапів водночас означає його перспективність. Дані дослідження показали, що український ринок стартапів не перенасичений в жодній з галузей, тоді як, наприклад, в Штатах стартап може мати до 10 конкурентів в своєму сегменті ринку. Виходячи із сучасного стану регулювання ринку праці фахівці прогнозують два сценарія подальшого його стану – позитивний та негативний.

*Позитивний сценарій.* Якщо вдасться провести радикальні реформи в короткі терміни, Україна стане цікавою для інвесторів, і ринок праці почне зростати. Іноземні компанії залишаться, будуть заходити і нові гравці. Але масового заходу варто чекати - якщо буде істотно зменшена корупція, а в рішеннях судів переважатиме справедливність.

Найбільш оперативно на поліпшення економічної ситуації відреагує сфера послуг і продажів. З мінімальним запізненням відреагує виробництво. Після цього, через квартал-другий, зросте попит на офісний персонал, який обслуговує виробництво і торгівлю - юристів, економістів, секретарів і т. д.

Конкуренція за персонал спровокує зростання бонусів для співробітників, відновлення преміювання. Може початися навіть зростання окладів. І до кінця року ринок праці може вийти на докризовий рівень. Але не варто забувати, що Україна конкурує за інвестора з іншими країнами. Тому після вирішення проблеми корупції і стабілізації економіки, треба розробляти стимулюючі програми для припливу капіталу.

*Негативний сценарій.* Буде спостерігатися скорочення робочих місць і зниження зарплат. Якщо цього року реальний рівень безробіття - вище 20%, то в наступному він може досягти 40%. Зарплати стануть масово платити в конвертах і можуть регулярно недоплачувати. Це призведе до зниження платоспроможності населення. А значить, слідом за скороченням офісного персоналу підуть скорочення в сфері обслуговування.

У вітчизняних компаніях ситуацію спрогнозувати складно, тому що часто керівництво приймає рішення нелогічно. Можуть проводити скорочення навіть до того, як це стане економічно обґрунтовано. До середини літа-осені можуть почати залишати ринок зарубіжні компанії. Це ще більше погіршить ситуацію. Єдиним виходом для населення буде трудова міграція за кордон. Тому що в найближчі 3-5 років роботи в Україні не буде.

**Висновки з даного дослідження.** Із проведеного дослідження, з урахуванням реалій сьогодення, стан ринку праці характеризується наявністю низки проблем, які заважають ефективному розвитку країни. *До таких проблем ми можемо віднести: по-перше*, український ринок праці отримав значні втрати в результаті анексії Криму, бойових дій в Луганській та Донецькій областях. Локальні підприємства та регіональні офіси компаній на цих територіях зазнали серйозну руйнацію або знищення, що призвело до скорочення персоналу або ж навіть до закриття підприємств; *по-друге*, збільшується рівень міграції.

Проте, поряд з проблемами на українському ринку праці існують і *позитивні тенденції: по-перше*, підписання Угоди про асоціацію між Європейським Союзом (далі – ЄС) та Україною. В результаті цієї події, для України відкрилися ринки ЄС, що призведе до створення нових робочих місць та можливості професійної реалізації українських спеціалістів; *по-друге*, фармацевтичний сектор, сфера послуг та індустрія інформаційних технологій продовжує зберігати відносно стабільність на фоні загальної економічної кризи; *по-третє*, зміна політичної еліти дає можливість топ-менеджерам комерційного сектору реалізувати свої знання та досвід в державному управлінні.

**Перспективи подальших досліджень.** Відповідно до сучасних реалій соціально-економічного розвитку країни головними напрямками стратегії розвитку ринку праці в Україні, на нашу думку, повинні стати:

- досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- створення нових робочих місць, вдосконалення механізмів працевлаштування наймеш конкурентоспроможних верств населення (молоді, випускників навчальних закладів, жінок, які мають неповнолітніх осіб тощо);
- удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці, забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності;
- розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва, удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення;
- запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців, продовжити практику державної підтримки особам старше 45 років отримання другої освіти за рахунок державних коштів;
- поширення практики стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників, студентів, учнів вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях.

Проаналізувавши кон'юктуру ринку праці України, можна зробити припущення, що ринок праці має певні тенденції щодо відновлювання своєї позиції після досить затяжної кризи. Виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект, тому перспективи подальшого розвитку та вдосконалення ринку праці України пов'язані з підвищенням рівня зайнятості та зменшенням рівня безробіття. Для досягнення цієї мети потрібно сформулювати пріоритетні напрямки реформування ринку праці. Подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

*На нашу думку*, навіть в важких економічних умовах завжди є позитивні тенденції, варто лише вчасно їх помічати та використовувати.



**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Вороніна А.В., Ніколаєва К.М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні// Молодий вчений 2015. - № 2 (17) – с. 167-170
2. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Івашова Н.В., Саєнко Д.А. START-UP проекти – інструмент реалізації інновацій// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/30770/1/Ivashova%20N.V.\\_Start-up.pdf](http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/30770/1/Ivashova%20N.V._Start-up.pdf)
5. Міненко В.Л. Роль ринку праці в системі соціально-економічних відносин// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2009-1/doc/2/24.pdf>
6. Прогноз обсягів потреби в робочій силі на 2015-2018 роки. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
7. Результати дослідження hh.ua. Криза-2015: кому в Україні затримують заробітну плату// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hh.ua/article/17704>
8. Результати дослідження hh.ua. Ринок праці в третьому кварталі: зарплати без змін, конкуренція падає// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hh.ua/article/17597>
9. Результати дослідження work.ua. Більшість українців хочуть працювати віддалено// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.work.ua/news/ukraine/611/>
10. Результати дослідження ЛІГА.net. Трудові будні. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.liga.net/projects/jobtrends/>
11. Скибінський О.С., Солярчук Н.Ю. Передумови та перспективи розвитку фрілансу в Україні//ЕКОНОМІКА: реалії часу 2015. - №2(7) – с. 223 – 227.