

УДК 331.5.024.5

ШТУНДЕР Ірина, к. е. н, доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики КНТЕУ

ІНСТИТУЦІЙНІ ОБМЕЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Досліджено ключові обмеження інституційного характеру, що суттєво впливають на розвиток та функціонування сфери зайнятості, зокрема на її ефективність для національної економіки. Виявлено істотний вплив таких дієвих інститутів, як держава, закони, власність, державні органи зайнятості, профспілки, спілки роботодавців. Обґрунтовано необхідність узгоджених дій ключових інститутів для формування ефективної зайнятості населення.

Ключові слова: інститути, інституційні обмеження, ефективна зайнятість, держава, державні органи зайнятості, профспілка, спілка роботодавців.

© Штундер І., 2015

22

 ISSN 1727-9313. ВІСНИК КНТЕУ. 2015. № 1

Штундер И. Институционные ограничения эффективной занятости в экономике Украины. Исследованы ключевые ограничения институционального характера, которые существенно влияют на развитие и функционирование сферы занятости, в частности на ее эффективность для национальной экономики. Обнаружено существенное влияние таких институтов, как государство, законы, собственность, государственные органы занятости, профсоюз, союзы работодателей. Обоснована необходимость согласованных действий ключевых институтов для формирования эффективной занятости населения.

Ключевые слова: институты, институционные ограничения, эффективная занятость, государство, государственные органы занятости, профсоюз, союз работодателей.

Постановка проблеми. Сучасна сфера зайнятості населення є однією з найважливіших в економічному житті. Саме вона стосується кожного громадянина, формує добробут його сім'ї, впливає на купівельну спроможність, є індикатором суспільної стабільності країни в цілому. Формування ефективної зайнятості означає визначення таких її меж та пропорцій для економіки країни, якості трудового життя, ступеня конкурентоспроможності робочої сили та робочих місць, які б повністю гармонізували відносини найманого працівника та роботодавця і сприяли інтенсивному економічному зростанню на інноваційній основі.

Проте в соціально-трудовій сфері багато суперечностей та обмежень інституційного характеру, а саме при: високих показниках зайнятості частина роботодавців функціонує в тіньовому сегменті ринку; значній кількості робочих місць частина з них є економічно неефективними і давно застарілими; значних показниках якості робочої сили за критерієм освіти більшість фахівців не відповідає фактичним вимогам роботодавців; досить розгалуженій мережі державних органів зайнятості досить невеликий відсоток безробітних громадян користується їх послугами. Тому у кожному з цих випадків такі інститути, як держава, закони, роботодавець, профспілки, державні органи зайнятості мають спільно та більш інтенсивно впливати на формування ефективної зайнятості на інноваційній основі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження таких вчених, як В. Геєць [1], А. Колот [2], В. Мортіков [3], Л. Остапенко [4], С. Пасека [5], О. Пишуліна [6], В. Близнюк, Г. Куликов, І. Петрова [7] присвячено макроекономічній політиці держави, спрямованій на обмеження безробіття, суперечливим питанням інституційного забезпечення формування ефективної зайнятості в економіці інноваційного типу, ролі держави, законів, державних органів зайнятості, профспілок, спілок роботодавців. Однак залишаються недостатньо розкритими та обґрунтованими питання цілісної теорії формування ефективної зайнятості, узгодженості дій усіх ключових інститутів, їх взаємодії, розподілу компетенцій між ними та оновлення методів їх діяльності за вимогами часу.

Метою статті є виявлення інституційних обмежень ефективної зайнятості та формування практичних рекомендацій з їх усунення, що, у свою чергу, впливатиме на оптимізацію зайнятості населення у сучасних умовах.

Матеріали та методи. Методологічною основою дослідження є системність у пізнанні економічних явищ та процесів. Методи діалектики, наукової абстракції, аналізу та синтезу, порівняння в динаміці дали змогу розкрити зміст соціальних інститутів та інституційних обмежень у формуванні ефективної зайнятості населення, обґрунтувати ключові інституційні важелі впливу на зайнятість та виявити способи зняття інституційних обмежень. Інформаційною базою дослідження є аналітичні матеріали науково-дослідних установ України, матеріали зарубіжних досліджень, нормативно-правові акти України, статистичні матеріали.

Результати дослідження. Сучасний інституціоналізм пропонує поширене трактування інститутів за Д. Норттом, а саме: правила гри у суспільстві, що формують стосунки між людьми; правила, механізми, що забезпечують їх впровадження, норми поведінки, які структурують взаємодію між людьми, що повторюються; формальні правила, неформальні обмеження і способи забезпечення дієвості обмежень; вигадані обмеження, які структурують взаємодію людей, їх формальні (правила, закони, конституції) та неформальні обмеження (соціальні норми, умовності та кодекси поведінки), механізми примусу їх виконання [8].

Дослідник Б. Шаванс виокремлює три рівні інститутів залежно від їх впливу на суспільні відносини: мова, етика, релігія, сім'я, власність; звичаї, традиції, право, внутрішні правила організації, контракти, конституція, суспільний устрій; асоціації, фірми, профспілки, спілки роботодавців, уряд, міжнародні організації [9].

За Р. Коузом, інститути – це "фірма, ринок і право", які становлять інституційну структуру економічної системи, а отже, слід досліджувати роль, яку фірма, ринок і право відіграють в економічній системі [10].

Соціальні інститути М. Дерябіна пропонує класифікувати за їх значенням у суспільстві: приватна власність; інститути правового характеру (кодекси, закони); інститути, що упорядковують поведінку партнерів на ринку (контрактні відносини між роботодавцем та найманим працівником) [11].

Ключовими інститутами, які суттєво впливають на сферу зайнятості в Україні, є Державна служба зайнятості, Інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість населення, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Міністерство соціальної політики, Державна інспекція праці Міністерства соціальної політики України, державні програми щодо забезпечення зайнятості населення.

Крім того, важливими інститутами слід вважати мінімальну заробітну плату, єдину тарифну сітку, систему страхування на випадок безробіття, спілки роботодавців, профспілки, Тристоронню комісію з питань соціального партнерства, конвенції і рекомендації МОП та ін. (рис. 1).

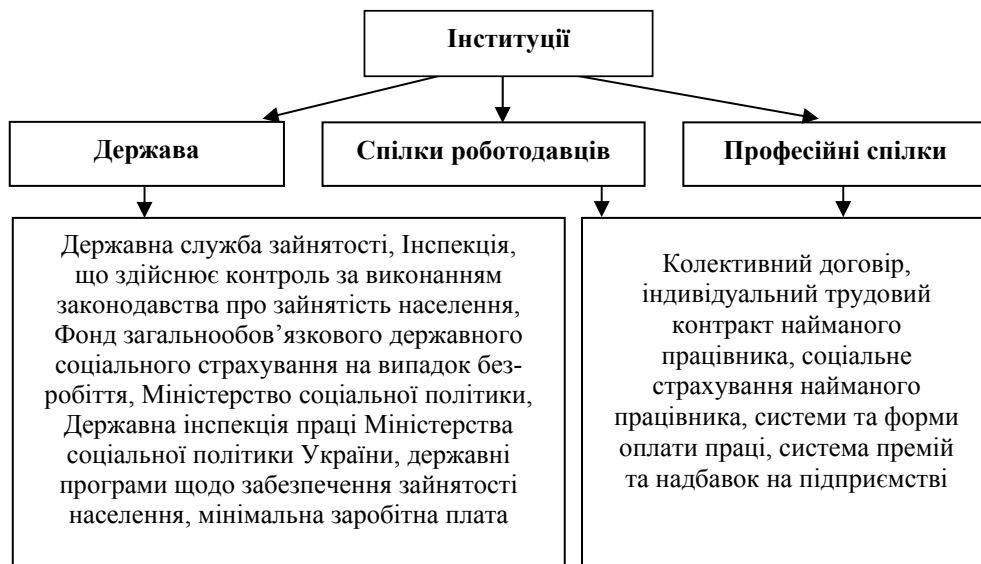


Рис. 1. Інституційні важелі впливу на зайнятість
(розроблено автором на основі [6; 11; 12])

Слід враховувати, що процес формування та функціонування інститутів у сфері зайнятості в Україні має свою специфіку, протікає досить неоднозначно, супроводжується реформуванням уже створених інститутів та невисокою їх ефективністю. Формування інституційного середовища часто відбувається ситуативно, під впливом рішень, що приймаються окремо державою, підприємцями та найманими працівниками. Зміни в системі трудових відносин характеризуються складністю та неоднозначністю оцінок. У цілому ситуація у сфері зайнятості є інституційно невірноваженою, часто невизначеною, що виявляється у відсутності ефективних інститутів, які могли б забезпечити умови для наближення до соціально оптимальних. Проте практика багатьох підприємств показує, що вони є досить потужними, соціально відповідальними роботодавцями, які поглинають значну частину вітчизняної робочої сили (таблиця).

Досвід впровадження інститутів, які покликані реагувати на зміни, що відбуваються в сфері зайнятості України, лише накопичується. Сучасні форми зайнятості (дистанційна зайнятість, аутсорсинг, лізинг персоналу) часто проникають на ринок праці через нелегальний сектор. Саме через це реакції основних учасників ринку праці непрогнозовані й малоефективні.

Найбільші компанії-роботодавці України у 2012–2013 рр. [14]

Компанія	Кількість працюючих осіб	
	2012	2013
Укрпошта	96477	93746
Південно-Західна залізниця	62762	59248
Донецька залізниця	61725	59007
Укртелеком	62568	58243
Придніпровська залізниця	58654	56143
Львівська залізниця	53510	51355
Одеська залізниця	49538	47791
Південна залізниця	46395	44939
АТБ-маркет	30726	39762
Ощадбанк	38114	37946

Лише гнучкий ринок праці здатний посилити конкуренцію, стимулювати зростання продуктивності праці та економіки в цілому. Слабоінституціалізований ринок праці, навпаки, загострює кризові явища, не сприяє структурним інноваціям, відтерміновує економічне зростання. Останнім часом оформилися певні "інституційні обмеження".

По-перше, зайнятість має інерційний характер: гіпертрофоване регулювання соціально-трудових відносин обмежує динаміку інститутів сфери зайнятості. Через надмірну зарегульованість у формальному секторі нові робочі місця часто створюються на неформальному ґрунті. Перешкодою раціонального перерозподілу робочої сили (РС) є і високі витрати обороту РС. Існує проблема "холостого обороту" робочої сили. Сфера зайнятості України демонструє інтенсивний "холостий оборот" РС, за якого висока мобільність зайнятого населення не сприяє вдосконаленню використання його трудового потенціалу. За даними Державного комітету статистики, у 2012 р. коефіцієнти обороту РС з прийому та звільнення майже однакові й у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників і становлять відповідно 22 та 22.4 % [4]. Парадоксальною особливістю зайнятості на вітчизняному ринку праці стало домінування добровільних звільнень.

Гострою є також проблема низької якості робочих місць, що негативно впливає на сферу зайнятості та призводить до значної плинності кадрів у видах діяльності, які характеризуються важкими умовами праці, виробничим травматизмом, професійними хворобами.

По-друге, недосконалим є й інституційний механізм формування заробітної плати (ЗП) працівника. Так, має місце висока частка змінної частини в структурі заробітної плати. Поділ ЗП на постійну та змінну традиційний для більшої частини підприємств, установ, організацій. Скорочення змінної частки дає роботодавцю простір для гнучкості витрат на робочу силу. При низькому рівні мінімальної ЗП чим менша частка постійної заробітної плати, тим більша – змінної. В інститу-

ційному аспекті має прояв таке явище, коли процес формування змінної частини заробітної плати максимально виводиться з-під впливу тарифних угод та колективних договорів. Така система генерує нерівність у ЗП. Крім того, має місце інституційне прикріплення фіксованої частки заробітної плати до її мінімального рівня. Природним інструментом підтримки нижнього порогу ЗП є її законодавчо встановлений мінімум. Але це актуально у тому випадку, коли запроваджено контроль за дотриманням законодавства про мінімальну заробітну плату. Проте сьогодні частина населення отримує ЗП, нижчу за мінімальну.

Проблематичною є також відсутність інституційної системи інформування про ціни на вітчизняному ринку праці, коли інформація не оприлюднюється, що призводить до спотворення реальної ситуації у сфері оплати праці. Очевидно, що без прозорості цін на ринку праці ефективну зайнятість забезпечити неможливо. Існує стійка тенденція до зростання диференціації в оплаті праці на всіх рівнях. Найвища оплата традиційно зосереджена у паливно-енергетичному комплексі, металургії, вугільній промисловості, сфері фінансів, кредитування, страхування, роздрібній торгівлі, сфері нерухомості. Заробітна плата у цих галузях вища за середній по Україні рівень приблизно у 2.5 раза, а ЗП 10 % найбільш оплачуваних працівників приблизно у 40 разів перевищує заробітну плату 10 % найменш оплачуваних працівників [4]. Отже, така диференціація формує тіньові тенденції і не сприяє ефективній зайнятості.

По-третє, низька дієвість інститутів трудового права, що спричинено застарілістю окремих норм трудового законодавства, прийнятого в різний час та за різних історичних, політичних та економічних умов. Пристосування соціалістичного законодавства до умов ринкового господарства не може ефективно регулювати сучасні соціально-трудова відносини. У законодавстві необхідно посилити механізми захисту від дискримінації у сфері праці. Не врегульовано також соціально-трудова відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Характерною особливістю сучасного українського трудового права є наявність значної кількості підзаконних актів, які часто суперечать законам України. Слабкою є система правозастосування, а саме, селективність їх виконання. В умовах, коли існують досить жорсткі закони про працю, інституційні механізми контролю його дотримання вкрай слабкі. Інституційна природа вітчизняної зайнятості полягає у поєднанні досить жорстких правил, зафіксованих у законах, з практикою неформальних домовленостей, які дають можливість обходити законодавчі акти. Тому вітчизняна модель зайнятості забезпечується не гнучкістю норм, а великою кількістю й різноманітністю способів уникати їх виконання. Часто не виконуються норми чинного законодавства щодо перегляду розмірів прожиткового мінімуму, незаконних звільнень, несвоєчасних виплат заробітної плати, вимушених

адміністративних відпусток, зловживань при оформленні соціально-трудова відносин. Роботодавець, використовуючи недієвість механізмів застосування норм права, знаходить багато способів мінімізувати витрати на найм робочої сили, створюючи умови для вимушеного звільнення працівників, зниження їх заробітної плати, впроваджуючи практику строкових трудових договорів, що забезпечує скорочення чисельності персоналу з мінімальними витратами для роботодавця. Також не втрачає актуальності проблема неформальної зайнятості, до якої вдається роботодавець, коли законодавство про зайнятість практично не поширюється на цю категорію працівників.

По-четверте, не впевнено виглядають інститути, що покликані укладати контракти та угоди на загальнодержавному рівні. Це призводить до обмеження діалогу в суспільстві між найманим працівником, роботодавцем та державою. Інститути соціального партнерства у більшості випадків підтримують рішення виконавчої влади, фактично не впливаючи на них. У соціальному діалозі вирішуються лише вузькі питання соціально-трудова відносин, до яких залучаються учасники за вибіркоким принципом.

Часто ефективність механізму узгодження формування ЗП на національному, регіональному, галузевому рівнях серед учасників соціального діалогу є вкрай низькою. Попри існування великої кількості профспілок та об'єднань роботодавців, в Україні спостерігається надмірна політична компонента у проведенні соціального діалогу, незавершеність процесу формування сучасного інституту профспілок та їх цілковита залежність від держави або роботодавців.

По-п'яте, обмеженість інститутів державного регулювання зайнятості виявляється у невідповідності професійної освіти потребам ринку праці та відсутності коротко-, середньо- та довгострокового планування розвитку ринку праці. Нечіткими є державні пріоритети в галузі освіти, знижується якість підготовки фахівців, слабкий зв'язок програм підготовки з реальними потребами виробництва. Існує проблема зниження престижу професій науково-технічного спрямування. Досить стрімко поширюється платна освіта, що в умовах невизначеності формує структурну невідповідність попиту та пропозиції РС у професійно-кваліфікаційному аспекті. Розбіжність між технологічною складністю робіт та фактичним рівнем професіоналізму працівників зростає. В структурі професійної освіти відбувається деформація на користь вищої школи. Потреба роботодавців у фахівцях з професійно-технічною освітою дещо нижча за відповідну пропозицію на ринку праці. Майже не визначений механізм повноважень у галузі регулювання ринку праці між державними органами влади та органами місцевого самоврядування. Простежується неефективність механізму реалізації державних гарантій щодо працевлаштування осіб, які не можуть конкурувати на рівних умовах на ринку праці (рис. 2).

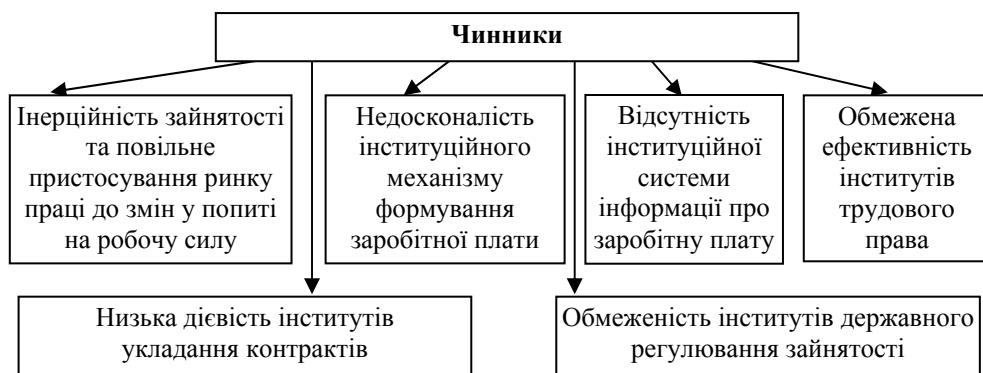


Рис. 2. Причини обмеження ефективної зайнятості в Україні
(розроблено автором на основі [6; 12; 13])

Для уникнення інституційних обмежень у сфері зайнятості України, а також для вирішення виявлених інституційних проблем формування ефективної зайнятості необхідно вжити низку заходів.

Потребує вдосконалення трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення. Необхідно привести трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення у відповідність з міжнародними нормами, розробити Державні та територіальні програми зайнятості населення, законодавчо регулювати фактично існуючі на практиці інноваційні типи трудових контрактів; легалізувати сучасні форми зайнятості, поширені в світі (лізинг робочої сили). Актуальною також є розробка механізму вдосконалення розмежування повноважень у сфері регулювання зайнятості між державними та місцевими органами влади. Важливо удосконалити також механізми практичної реалізації державних гарантій щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Потребує перегляду система державного управління у сфері формування ефективної зайнятості населення, зокрема, розширення участі регіонів у регулюванні відносин зайнятості.

Важливим аспектом у подоланні інституційних обмежень є забезпечення всебічного і системного моніторингу ситуації із зайнятістю, розроблення на цій основі державних та регіональних прогнозів попиту та пропозиції робочої сили за професією, кваліфікацією, професійною освітою, досвідом роботи тощо. Зняття інституційних обмежень і регулювання розподілу робочої сили за територіальним принципом посилять її мобільність. Більш ефективного законодавчого регулювання потребують і заходи щодо використання іноземної робочої сили. Необхідно також законодавчо посилити питання розробки та реалізації програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці, профорієнтації молоді, популяризації робітничих професій.

Крім того, зняття інституційних обмежень та формуванню ефективної зайнятості сприятиме підвищення рівня правової культури населення, особливо тих фахівців, які за своєю діяльністю причетні до застосування положень трудового законодавства.

Необхідно розробити дієву систему моніторингу та прогнозування ситуації із зайнятістю, а саме: системно аналізувати стан ринку праці, визначати величину та професійно-кваліфікаційну структуру попиту з боку роботодавців на робочу силу у контексті реалізації цільових програм, інвестиційних проєктів. Актуальним є прогнозування обсягу та професійно-кваліфікаційної структури пропозиції РС на ринку праці з урахуванням змін демографічної ситуації та структури професійної освіти, що сформувалася. Важливим є запровадження державного реєстру осіб, які отримують державні послуги щодо обмеження безробіття та сприяння зайнятості населення. Вкрай гостро стоїть питання забезпечення збалансованості професійної освіти та попиту на робочу силу відповідно до потреб ринку, якого можна досягти через державне замовлення на підготовку фахівців для потреб держави.

Актуальні також завдання: оптимізації професійних спрямувань та рівнів професійної підготовки з урахуванням прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці; створення сприятливих умов для високого ступеня доступу громадян до галузевих та професійних ринків праці, поширення та популяризації послуг державних органів зайнятості; розробки державної програми профорієнтації молоді, популяризації окремих професій та видів діяльності; всебічного сприяння працевлаштуванню випускників професійно-технічних освітніх навчальних закладів.

Інституційним важелем впливу на ефективну зайнятість населення є розвиток трудового потенціалу через створення спеціальних фондів зайнятості на підприємствах з метою фінансування процесів найму, вивільнення, стажування, ротацій, соціально-кадрового розвитку. Перевагою є залучення до спеціальних фондів коштів підприємств та держави, системна підтримка з боку держави підприємців, які здійснюють значні витрати на розвиток кадрового потенціалу.

Удосконалення інституційних важелів впливу на ефективну зайнятість неможливе без спеціальних заходів, які регламентують дії соціальних партнерів, а саме: укладання угод між підприємствами та центрами зайнятості щодо можливостей першочергового працевлаштування працівників, вивільнених внаслідок запровадження інноваційних технологій; удосконалення заходів щодо заохочення громадян до самозайнятості, формування стимулів до створення нових робочих місць у приватному секторі економіки.

Для збереження зайнятості необхідно розробити низку заходів, що сприяють переходу працівників на вакантні робочі місця в інших підрозділах підприємства, населених пунктах, регіонах. Ефективній зайнятості сприятиме й запровадження гнучких форм зайнятості, підтримка мобільності робочої сили, стимулювання створення робочих місць у сільській місцевості, впровадження методів тимчасового працевлаштування.

Висновки. Для зняття інституційних обмежень у формуванні ефективної зайнятості необхідно: відновлення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати; стимулювання роботодавців до створення робочих місць у перспективних галузях економіки; створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу, самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних; забезпечення збереження та відновлення ефективно функціонуючих робочих місць, підвищення ефективності використання робочої сили та скорочення обсягів "прихованого безробіття", розвиток гнучких форм зайнятості; підвищення зацікавленості безробітного населення щодо опанування професією з метою подальшого працевлаштування за фахом; створення додаткових робочих місць у сільській місцевості, сфері побутового обслуговування, професійної освіти; залучення коштів місцевих бюджетів і роботодавців для реалізації заходів зі сприяння зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; розвиток тимчасових, сезонних та оплачуваних громадських робіт шляхом поширення їх видів та напрямів; вдосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці та можливості якнайшвидшого працевлаштування.

Таким чином, інституційні обмеження формування ефективної зайнятості можливо усунути лише за умови активної позиції держави щодо формування такої політики зайнятості населення, яка б була спрямована на створення нових ефективних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці. Сприяння держави формуванню активної позиції робочої сили, пошуку гідної роботи, що відповідає вимогам роботодавців, пристойних умов найму та оплати праці при одночасному стимулюванні мотивів зайнятості, пов'язаних із забезпеченням можливостей професійної реалізації працівників, підвищуватиме ефективність зайнятості та підтримуватиме її стабільність у майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Гесць В.* Інституційні перетворення і суспільний розвиток / В. Гесць // Економіка і прогнозування. — 2005. — № 2. — С. 15.
2. *Колот А.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3–11.
3. *Мортіков В. В.* Економічний механізм формування ефективної зайнятості / В. В. Мортіков. — Луганськ : СНУ, 2001. — 236 с.
4. *Остапенко Л.* Головні пріоритети соціальної політики / Л. Остапенко // Праця і зарплата. — 2012. — № 1. — С. 1–3.
5. *Пасека С. Р.* Інституціональна основа розвитку соціально-трудового потенціалу регіону / С. Р. Пасека // Економіка промисловості. — 2012. — № 1–2 (57–58). — С. 310–316.

6. Пищуліна О. М. Інституціональні пастки функціонування ринку робочої сили в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. — 2009. — № 4(13). — С. 140–148.
7. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куликов [та ін.] ; за ред. І. Л. Петрової ; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — 368 с.
8. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д. Норт. — К. : Основи, 2000. — 258 с.
9. Шаванс Б. Соціалізм и капитализм: теоретическое будущее и реальность / Б. Шаванс // Вопросы экономики. — 1999. — № 6. — С. 25.
10. Коуз Р. Фирма, рынок, право / Р. Коуз. — М. : Новое изд-во, 2007. — 224 с.
11. Інституціонально-інформаційна економіка : підручник / А. А. Чухно, П. М. Леоненко, П. І. Юхименко ; за ред. А. А. Чухна. — К. : Знання, 2010. — 688 с.
12. Іваненко І. А. "Інституціональні пастки" в країнах з перехідною економікою / І. А. Іваненко, О. О. Шубіна [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf.
13. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочеміровська ; за ред. Я. А. Жаліла. — К. : НІСД, 2010. — 72с.
14. Top-100. Рейтинг лучших компаний Украины. — 2013. — № 4. — Режим доступу : <http://presspoint.ua/izdaniija/opisanie/564>.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2014.

Shtunder I. Institution limitations of effective employment in the economy of Ukraine.

Background. This article is devoted to institution limitations of effective employment formation in the economy of Ukraine.

The review of scientific sources. Investigational key limitations of institution character, that substantially influence on development and functioning of sphere of employment, in particular on its efficiency for a national economy. Substantial influence of such effective institutes as the state, laws, propert, public organs of employment, trade union, union of employers was found out. Necessity of the concerted actions of key institutes for the sake of forming of effective employment was grounded.

Material and methods. Methodological basis of research is the system in cognition of the economic phenomena and processes. The methods of dialectics, scientific abstraction, analysis and synthesis, comparison in a dynamics enabled to expose maintenance of social institutes and institution limitations in formation of effective employment, to ground the key institution levers of influence on employment and find out the methods of removal of institution limitations. The informative base of research are analytical materials of scientific establishments materials, foreign researches, normatively legal acts of Ukraine, statistical materials.

Results. There are too many contradictions and limitations of institution character in a social labor sphere, namely: at the high indexes of employment, part of employers functions in the shadow segment of market; at the considerable scales of workplaces part from them is economic un-effective and a long ago ramshackle; at the considerable indexes of quality of labor force after the criterion of education, most specialists do not meet the actual requirements of employers; at the ramified enough network of public organs of employment, small percent of unemployed citizens uses their services. Therefore in each of these cases such institutes as state, laws, employer, trade unions, the public organs of

employment have joint and more intensive influence on the formation of effective employment on innovative basis.

Conclusion. It is possible to remove institution limitations of effective employment formation only at active state position in relation to forming such employment policy, which would be directed on creation of new effective workplaces, increase competitiveness of unemployed population at the labor market.

Keywords: institutes, institution limitations, effective employment, state, public organs of employment, trade union, union of employers.

REFERENCES

1. Gejec' V. Instytucijni peretvorennja i suspil'nyj rozvytok / V. Gejec' // *Ekonomika i prognozuvannja*. — 2005. — № 2. — S. 15.
2. Kolot A. Asymetrii' rozvytku social'no-trudovoi' sfery: zarubizhnyj dosvid i vitchyzniani realii' / A. Kolot // *Ukrai'na: aspekty praci*. — 2011. — № 8. — S. 3–11.
3. Mortikov V. V. Ekonomichnyj mehanizm formuvannja efektyvnoi' zajnjatosti / V. V. Mortikov. — Lugans'k : SNU, 2001. — 236 s.
4. Ostapenko L. Golovni priorityty social'noi' polityky / L. Ostapenko // *Pracja i zarplata*. — 2012. — № 1. — S. 1–3.
5. Pasjeka S. R. Instytucional'na osnova rozvytku social'no-trudovogo potencialu regionu / S. R. Pasjeka // *Ekonomika promyslovosti*. — 2012. — № 1–2 (57–58). — S. 310–316.
6. Pyshhulina O. M. Instytucional'ni pastky funkcionuvannja rynku robochoi' syly v Ukrai'ni / O. M. Pyshhulina // *Strategichni priorityty*. — 2009. — № 4(13). — S. 140–148.
7. *Ukrai'ns'kyj rynek praci: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist' funkcionuvannja* / I. L. Petrova, V. V. Blyznjuk, G. T. Kulykov [ta in.] ; za red. L. Petrovoi' ; NAN Ukrai'ny; In-t ekon. ta prognozuvannja. — K., 2009. — 368 s.
8. Nort D. Instytucii', instytucijna zmina ta funkcionuvannja ekonomiky / D. Nort. — K. : Osnovy, 2000. — 258 s.
9. Shavans B. Socializm i kapitalizm: teoreticheskoe budushhee i real'nost' / B. Shavans // *Voprosy jekonomiki*. — 1999. — № 6. — S. 25.
10. Kouz R. Firma, rynek, pravo / R. Kouz. — M. : Novoe izd-vo, 2007. — 224 s.
11. *Instytucional'no-informacijna ekonomika : pidruchnyk* / A. A. Chuhno, P. M. Leonenko, P. I. Juhymenko ; za red. A. A. Chuhna. — K. : Znannja, 2010. — 688 s.
12. Ivanenko I. A. "Instytucional'ni pastky" v krai'nah z perehidnoju ekonomikoju / I. A. Ivanenko, O. O. Shubina [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf.
13. *Systemni vady rynku praci ta priorityty jogo reformuvannja : analit. dop.* / O. M. Pyshhulina, O. P. Koval', O. O. Kochemyrovs'ka ; za red. Ja. A. Zhalila. — K. : NISD, 2010. — 72s.
14. *Top-100. Rejting luchshih kompanij Ukrainy*. — 2013. — № 4. — Rezhym dostupu : <http://presspoint.ua/izdaniya/opisanie/564>.