



Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
izabela.ostoj@ue.katowice.pl

INSTYTUCJONALNE BARIERY EFEKTYWNEJ ALOKACJI ZASOBÓW PRACY NA UKRAINIE

Streszczenie: W 2014 r. Ukraina weszła w nową fazę reform rynkowych warunkujących uzyskanie wsparcia finansowego z MFW, ukierunkowanych na zbliżenie ze strukturami Unii Europejskiej. W artykule przyjęto, że przeprowadzenie reform będzie wymagało racjonalizacji zatrudnienia, która jest możliwa przy odpowiedniej infrastrukturze instytucjonalnej rynku pracy. Celem artykułu jest ocena ładu instytucjonalnego rynku pracy Ukrainy ze względu na ograniczenia utrudniające konieczną, efektywną alokację zasobów pracy w tym kraju. Przeprowadzono ją na podstawie powszechnie stosowanych wskaźników oceniających regulacje rynku pracy, a także przeglądu szczegółowych rozwiązań z zakresu ochrony stosunku pracy i pokrewnych, objaśniających specyficzne problemy, często o patologicznym charakterze, występujące na ukraińskim rynku pracy jako skutek nadmiernej i nieprawidłowej regulacji rynku pracy.

Słowa kluczowe: Ukraina, rynek pracy, regulacje.

Wprowadzenie

W rezultacie przemian politycznych, jakie nastąpiły na Ukrainie w 2014 r., kraj ten wszedł na drogę reform, uwarunkowanych, w pierwszej kolejności, koniecznością uzyskania wsparcia finansowego ze strony MFW, ale także docelowo prowadzących do budowy sprawnej i efektywnej gospodarki rynkowej, zdolnej do integracji ze strukturami Unii Europejskiej. W dwóch programach

– z kwietnia 2014 r., a następnie z lutego 2015 r. – MFW¹ zalecił Ukrainie zmiany umożliwiające odzyskanie stabilności finansowej, głównie poprzez wzmocnienie systemu bankowego, uzdrowienie finansów publicznych, zwłaszcza urealnienie cen nośników energii i redukcję pozapłacowych kosztów pracy, a także przeprowadzenie reform strukturalnych ukierunkowanych na rozwój przedsiębiorczości i poprawę klimatu inwestycyjnego oraz reformę przedsiębiorstw państwowych [IMF, 2015, s. 1-2; Sadowski, 2015]. W szybkim tempie przygotowano także program prywatyzacji, który w maju 2015 r. uległ rozszerzeniu na 300 przedsiębiorstw. Przyjęto też, że docelowo może być ich nawet tysiąc [Kozak, 2015].

W związku z planowanymi zmianami założono redukcję zatrudnienia w sferze budżetowej o około 3%, w tym o 1/5 stanu zatrudnienia w administracji państwowej, przewidziano także racjonalizację zatrudnienia w edukacji i ochronie zdrowia. Przyjęto m.in., że w 2015 r. stopa bezrobocia może wzrosnąć do 11,5% [IMF, 2015, s. 25-26]. Racjonalizacja struktury zatrudnienia wymaga dokonania realokacji czynnika pracy, która jest możliwa, gdy nie blokują jej ograniczenia instytucjonalne, zarówno formalne, jak i nieformalne. Tworzenie warunków do efektywnej alokacji zasobów, obok wspierania konkurencyjności, funkcji antykryzysowej i stabilizacyjnej oraz ochronnej jest uważane za jedną z głównych funkcji oddziaływania państwa na rynek pracy [Bandur i Kovenska, 2015]. Problem ten wydaje się niedoceniany zarówno przez MFW, jak i przez struktury rządowe na Ukrainie.

Efektywna alokacja czynnika pracy wymaga odpowiedniego ładu instytucjonalnego. W artykule przyjęto, że struktura określająca efektywność gospodarki składa się ze współzależnych instytucji i wprowadzana zmiana instytucjonalna ograniczona do jednej tylko sfery byłaby niepełna, a nawet przeciwnie skuteczna [North, 2014, s. 165]. Dlatego z punktu widzenia przeprowadzanych na Ukrainie reform ważny jest także ład instytucjonalny rynku pracy.

Celem artykułu jest ocena ładu instytucjonalnego rynku pracy Ukrainy ze względu na ograniczenia potencjalnie utrudniające konieczną, efektywną alokację zasobu pracy w tym kraju. Posługując się odpowiednimi przykładami, dokonano w nim weryfikacji hipotezy badawczej stanowiącej, że w sferze instytucjonalnej rynku pracy na Ukrainie są obecne rozwiązania, które mogą blokować pożądane zmiany zatrudnienia. Wymagają one rozpoznania i rekomendacji zmian. W artykule wykorzystano metodę krytycznej analizy materiałów źródło-

¹ Nowy program reform z 2015 r. był związany z koniecznością zwiększenia skali pomocy finansowej ze względu na konflikt zbrojny na wschodzie Ukrainy, co było możliwe m.in. ze względu na zadowalającą ocenę pierwszych miesięcy przygotowywania reform.

wych, piśmiennictwa oraz regulacji rynku pracy wyselekcjonowanych ze względu na przedmiot badań.

Opracowanie składa się z dwóch części. W pierwszej dokonano ogólnej oceny ładu instytucjonalnego rynku pracy na Ukrainie za pomocą charakterystyk używanych do tego celu przez Bank Światowy i liczonych na ich podstawie wskaźników. W drugiej zaprezentowano szczegółowe rozwiązania wykraczające poza standardową ocenę organizacji międzynarodowych, ujawniające bariery efektywnej alokacji zasobów pracy. W artykule wykorzystano publikacje Fraser Institute, The Heritage Foundation, Międzynarodowego Funduszu Walutowego i Banku Światowego, Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy, Państwowego Urzędu Zatrudnienia, a także wybrane przepisy tworzące formalny ład rynku pracy na Ukrainie.

1. Regulacje rynku pracy na Ukrainie – ogólna charakterystyka w ujęciu organizacji międzynarodowych

Efektywna ekonomicznie alokacja zasobu pracy w gospodarce podlegającej transformacji polega przede wszystkim na takim przemieszczeniu czynnika pracy, by umożliwiał on wzrost wydajności pracy i sprzyjał w ten sposób wejściu na ścieżkę wzrostu gospodarczego. Rynek zaś wymaga odpowiednich ram instytucjonalnych, by mógł być efektywny [North, 2015, s. 166 i 173]. Skróconą analizę regulacji rynku pracy przeprowadza Bank Światowy (BŚ), dokonując standardowej oceny warunków do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, w tym dotyczących zasad zwalniania pracowników i przyjmowania do pracy jako jednego z kluczowych obszarów istotnych dla rozwoju przedsiębiorczości [*Doing Business*, 2015, s. 90-93]. Stanowią one jednocześnie ramy instytucjonalne dla procesu realokacji zasobów pracy. Niżej dokonano ich krótkiej charakterystyki.

Na Ukrainie dopuszczalne jest zwolnienie pracownika z powodu redukcji zatrudnienia, ale w charakterze utrudnienia BŚ wskazuje wymóg zawiadomienia organów publicznych o planowanym zwolnieniu pracownika, bez konieczności uzyskania zgody na przeprowadzenie zwolnień, nawet przy zwolnieniu większej liczby (analizowana przez BŚ skala to 9) pracowników. Na pracodawcy ciąży obowiązek przeszkolenia lub przeniesienia na inne stanowisko pracownika objętego redukcją, jeżeli istnieje taka możliwość. Redukowani pracownicy mają także pierwszeństwo w przypadku ponownej decyzji przedsiębiorstwa o zwiększeniu zatrudnienia. Koszty redukcji zatrudnienia odnoszą się do długości okresu wypowiedzenia, wynoszącego średnio 8,7 tygodnia, w którym wypłacane jest

wynagrodzenie, oraz odprawy w wysokości średnio 4,3-tygodniowego wynagrodzenia (zarówno pracownikowi z rocznym, jak i z 10-letnim stażem pracy). Zatrudnienie na okres próbny jest ograniczone do 1 miesiąca [*Doing Business*, 2015, s. 92], czyli relatywnie szybko pracownik zaczyna korzystać z przywilejów, jakie daje umowa o pracę, ale dotyczy to stanowisk robotniczych (w rzeczywistości Kodeks praw o pracy (K.p.) Ukrainy dopuszcza 3-miesięczny okres próbny, a nawet 6-miesięczny – za zgodą związków zawodowych, co podnosi elastyczność decyzji pracodawców [Кодекс законів про працю України, art. 27]).

W zakresie ograniczeń dotyczących zatrudniania pracowników BŚ zwraca uwagę na zakaz stosowania umów na czas określony w stosunku do pracowników, których obowiązki mają stały charakter, brak ograniczenia maksymalnego czasu trwania pojedynczej umowy na czas określony (z wyjątkiem prac sezonowych – do 6 miesięcy), jak również skumulowanej długości takich umów przy ich odnawianiu. Na Ukrainie obowiązuje minimalne wynagrodzenie za pracę, którego wysokość w przypadku pracownika w wieku 19 lat z rocznym stażem pracy w 2014 r. wynosiła w przeliczeniu 147,69 USD, a relacja płacy minimalnej do wartości dodanej przypadającej na pracownika była równa 0,32. W odniesieniu do czasu pracy wśród występujących ograniczeń BŚ podkreśla brak możliwości wydłużenia tygodnia roboczego do 50 godzin w przypadku sezonowego wzrostu zamówień (w praktyce praca w godzinach nadliczbowych jest zabroniona), maksymalna długość tygodnia roboczego wynosi 5,5 dnia, a za pracę w godzinach nocnych przysługuje minimum 20% dodatku i 100% dodatku za pracę w dniu wolnym lub święto. Długość urlopu wypoczynkowego to 18 dni roboczych (niezależnie od stażu pracy, art. 75 K.p.). Wymienione charakterystyki publikowane przez BŚ są brane pod uwagę przy konstrukcji wskaźników określających stopień regulacji rynku pracy.

Do ogólnej oceny regulacji rynku pracy można wykorzystać wskaźniki publikowane przez znane podmioty badawcze: regulacji rynku pracy (będący składową wskaźnika wolności ekonomicznej) Fraser Institute [Gwartney, Lawson i Hall, 2015, s. 3-4 i 212-213] i wskaźnik swobody zatrudnienia (składowa wskaźnika wolności gospodarczej) liczony przez The Heritage Foundation [www1] (tabela 1).

Tabela 1. Wskaźniki charakteryzujące instytucje rynku pracy na Ukrainie

Wskaźnik	Skala	Poziom	Pozycja w światowym rankingu
Wskaźnik regulacji rynku pracy (2013) w tym:	0-10	5,37	120
regulacje zatrudnienia i płaca minimalna		5,57	
regulacje przyjęć i zwolnień		4,88	
centralizacja negocjacji płacowych		6,53	
regulacje czasu pracy		6,00	
koszty zwolnień		9,25	
pobór do wojska		0,00	
Wskaźnik swobody zatrudnienia (2014)	0-100	48,2	145

Źródło: Gwartney, Lawson i Hall [2015, s. 15, 175]; [www 2].

Im niższy jest wskaźnik regulacji rynku pracy, tym większy zakres ograniczeń swobody mechanizmu rynkowego. Na stosunkowo niską pozycję Ukrainy w rankingu 157 krajów ma wpływ m.in. obowiązek służby wojskowej w relatywnie długim wymiarze (ponad 18 miesięcy). Znaczenie mają też wspomniane wyżej restrykcje w zakresie stosowania umów na czas określony, natomiast płaca minimalna, jak podkreślano, stosunkowo niska, nie powinna stanowić istotnego ograniczenia, choć jest nim już sam fakt jej obowiązywania. Jako relatywnie restrykcyjne zostały też ocenione regulacje przyjęć i zwolnień, czyli w większości są narzucone przez przepisy i w niewielkim stopniu stanowią przedmiot indywidualnych uzgodnień. Negocjacje płacowe zmierzają raczej w kierunku zdecentralizowanych. Wcześniej wskazywane restrykcje dotyczące godzin nadliczbowych są tylko jednym z pięciu elementów regulacji czasu pracy, dlatego łączna ocena tej komponenty regulacji jest średnia. Koszty zwolnień w konstrukcji tego wskaźnika (koszt zwolnienia pracownika z 10-letnim stażem) zostały ocenione jako w niewielkim stopniu ograniczające funkcjonowanie rynku pracy.

Według wskaźnika swobody zatrudnienia (LF) The Heritage Foundation Ukraina została zaklasyfikowana jako kraj, w którym wolność jest tłumiona (w przedziale 0-49) i uplasowała się na znacznie bardziej odległym miejscu na 182 kraje ujęte w tym rankingu. Wskaźnik ten uwzględnia 6 zmiennych, w tym: stosunek płacy minimalnej do wartości dodanej w przeliczeniu na pracownika, ograniczenia w zatrudnianiu dodatkowych pracowników, sztywność czasu pracy, trudności w zwalnianiu pracowników, długość okresu wypowiedzenia i koszty zwolnienia. Cztery spośród nich są uwzględnione we wskaźniku Instytutu Frasera, ale są inaczej wyrażone i mają inne wagi. W konstrukcji wskaźnika LF znaczenie ma poziom danej wielkości w stosunku do średniej światowej, dlatego uzyskano wyniki oceny różne w porównaniu do poprzedniego wskaźnika.

Zwłaszcza koszty zwolnień odnoszone do średniej światowej mogą być traktowane jako większe ograniczenie. Kategorii kosztów zwolnień warto bliżej się przyjrzeć, gdyż w ukraińskich publikacjach zwraca się uwagę na utrzymywanie nadmiernego zatrudnienia w warunkach spadku zamówień, co może być związane z kosztami zwolnień.

Na podstawie informacji publikowanych przez BŚ można wstępnie określić, że obok formalnych ograniczeń redukcji zatrudnienia i kosztów zwolnień na szersze omówienie zasługują ograniczenia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. Problemem mogą też być pozapłacowe koszty pracy, których BŚ ani przytoczone wskaźniki nie uwzględniają, a mowa o nich w programie reform MFW. W tym celu konieczne jest odwołanie się do szczegółowych regulacji stosowanych na Ukrainie.

2. W poszukiwaniu barier efektywnej alokacji zasobów pracy – analiza wybranych problemów

Ukraińscy badacze rynku pracy uznają sferę instytucjonalną tamtejszego rynku pracy za dalece niedoskonałą, zwracając uwagę na funkcjonowanie nieformalnych, często patologicznych praktyk, jak np. utrzymywanie nadmiernego zatrudnienia, które pojawiło się jako odpowiedź na nieprzystające do rzeczywistości przepisy. Oceniają ją jako przeregulowaną z jednej strony, z drugiej charakteryzującą jako system rozwiązań błędnych i często sprzecznych [Максимова, 2014]. Problemy te nie są zwykle ujmowane we wskaźnikach liczonych przez międzynarodowe organizacje.

W wielu przedsiębiorstwach mimo potrzeby redukcji zatrudnienia jest ono utrzymywane ze względu na formalne trudności w przeprowadzeniu zwolnień oraz ich wysokie koszty, często natomiast zawieszana jest wypłata wynagrodzeń. Na Ukrainie prowadzona jest nawet oficjalna statystyka tej wielkości. Przykładowo łączna suma niewypłaconych wynagrodzeń na 1 czerwca 2015 r. wyniosła 1811 mln hryw. i stanowiła 5,4% funduszu płac za miesiąc maj [Про соціально-економічне становище України за січень-червень 2015 року, s. 67]. Jest to rezultat nadmiernej ochrony zatrudnienia.

Wśród formalnych ograniczeń rzutujących na możliwość dopasowania liczby i struktury zatrudnionych do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw, zaliczanych do tzw. nadmiernej ochrony pracowników, znajdują się m.in. liczne warunki wymienione w K.p., dające pracownikowi pierwszeństwo w zachowaniu pracy w przypadku konieczności redukcji zatrudnienia ze względu na zmiany

organizacji pracy. Do szczególnie chronionych osób należą m.in. jedyni żywciele rodzin, osoby z długim stażem pracy, osoby uczące się, osoby, które w ciągu dwóch lat zakończyły służbę wojskową i wiele innych, co daje znaczne pole do uznaniowości oraz w praktyce komplikuje i tak trudną procedurę redukcji zatrudnienia. Jak wcześniej podkreślano, przy redukcji zatrudnienia z powodu reorganizacji działalności przedsiębiorstwa nie jest wymagana zgoda, a jedynie poinformowanie organizacji związkowej, ale w każdym innym przypadku już tak (oprócz zwolnień dyscyplinarnych). Każdy przypadek likwidacji przedsiębiorstwa, reorganizacji, zmiany formy własności czy decyzji o ograniczeniu produkcji, pociągający za sobą konieczność zmniejszenia zatrudnienia, wymaga także konsultacji zmierzających do zaniechania zwolnień lub ograniczenia ich do minimum, a także działań na rzecz zminimalizowania ich konsekwencji w ciągu trzech miesięcy od podjęcia decyzji (art. 49.4). Wydłuża to i komplikuje procesy dopasowań.

W danych BŚ wskazywano na konieczność wypłaty odprawy osobie zwalnianej w wysokości co najmniej jednomiesięcznej płacy, jednak istnieją okoliczności, w których bywa ona znacznie wyższa – np. w przypadku naruszenia umowy o pracę lub układu zbiorowego pracy przez właściciela – nie niższa od trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 44), co wydatnie podnosi koszty zwolnień. Zarówno dla osoby z rocznym, jak i dziesięcioletnim stażem pracy długość okresu wypowiedzenia i wysokość odprawy są praktycznie takie same, co dodatkowo zniechęca do zatrudniania nowych pracowników w niepewnej sytuacji gospodarczej.

Wskazane regulacje wpływają negatywnie na wydajność pracy i generują patologiczne nieformalne rozwiązania, np. pracodawcy proponują pracownikom zwolnienia za porozumieniem stron w zamian za wypłatę zaległego wynagrodzenia zamiast redukcji zatrudnienia z powodu reorganizacji firmy. W tych warunkach nie powinno dziwić, że Ukraina nie doświadczyła do tej pory wysokiego jawnego bezrobocia, co sprawia, że problemy rynku pracy bywają bagatelizowane. Stopa bezrobocia rejestrowanego od 2010 r. do czerwca 2015 r. kształtowała się na poziomie ok. 2%, a liczona wg metodologii MOP w tym samym okresie wahała się w przedziale od 7 do ok. 9%. Natomiast udział nieformalnego zatrudnienia na koniec 2014 r. wynosił ok. 25% [Держстат України, 2015; Державна Служба Зайнятості, 2015].

Możliwość szybkiego reagowania na przykład na zwiększenie zamówień daje praca w godzinach nadliczbowych, jednak co do zasady na Ukrainie jest ona zabroniona i powinna być stosowana w przypadkach ściśle określonych prawem, na przykład konieczności zabezpieczenia dostaw energii elektrycznej czy gazu. Ponadto wiąże się z ona z wypłatą dodatku w wysokości 100% stawki

godzinowej (art. 106), co sprawia, że generuje ogromne koszty dla pracodawcy i w praktyce nie jest stosowana. To kolejny czynnik utrudniający efektywną alokację zasobów pracy.

Czynnikiem ograniczającym skłonność przedsiębiorców do zatrudniania mogą być relatywnie wysokie pozapłacowe koszty pracy. Samo opodatkowanie dochodów z pracy nie należy do wysokich (15% – dochody do wysokości 10-krotności płacy minimalnej miesięcznie i 20% przy wyższych dochodach) [Податковий Кодекс України, art. 167]. Wysokość obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne określa ustawa o poborze i obliczaniu jednolitej składki na obowiązkowe, państwowe ubezpieczenia społeczne, na które składają się ubezpieczenia: emerytalne, na wypadek bezrobocia, na wypadek czasowej utraty zdolności do pracy, od nieszczęśliwych wypadków w miejscu pracy i chorób zawodowych. Ustawa przewiduje aż 67 klas ryzyka zawodowego różnicujących wysokość składki od 36,76% do 49,7% wynagrodzenia z wszystkimi dodatkami, natomiast w sferze budżetowej – na poziomie 36,3%. Od wynagrodzeń wynikających z umów cywilnoprawnych opłacana jest składka w wysokości 34,7%; składkę opłaca pracodawca [Закон України від 08.07.2010 року № 2464-VI, art. 4, 7 i 8].

Na Ukrainie nadmiar regulacji współwystępuje z ich niską jakością. Częściowo może to tłumaczyć obowiązujący na Ukrainie kodeks praw o pracy z 1971 r., nowelizowany w okresie transformacji ponad 260 razy, co przyczyniło się do powstania regulacji niezmiernie szczegółowych i niespójnych. Zauważono, że efekty oddziaływania prawa są w takich warunkach odwrotne do zamierzonych, gdyż przepisy ukierunkowane na ochronę pracowników powodują faktyczne kurczenie się praw pracowniczych i wywołują negatywne zjawiska na rynku pracy [Максимова, 2014].

Podsumowanie

Ład rynku pracy Ukrainy jawi się jako przykład struktury przeregulowanej, która nie odpowiada potrzebom gospodarki przechodzącej reformy gospodarcze zgodnie z wytycznymi MFW. Można zaryzykować twierdzenie, iż we współzależnych sferach instytucjonalnych brakuje zmian spełniających warunek kompletności. Przepisy zostały tak skonstruowane, by zatrudnienie było maksymalnie chronione, a nadmierna ochrona pracowników doprowadziła do narastania patologicznych zjawisk. Ranga tych problemów zdaje się być niedoceniana zarówno przez organizacje międzynarodowe, jak i struktury rządowe. Typowa ocena regulacji rynku pracy prowadzona przez między-narodowe organizacje, na

przykład BŚ, nie ujmuje złożoności tej sytuacji, koncentruje się na ocenie standardowych cech regulacji, nie biorąc pod uwagę skali „wyjątków”. Konieczne w tej sytuacji wydaje się:

- przywrócenie, a w znacznym stopniu dopiero zbudowanie prawidłowych rynkowych relacji pomiędzy popytem na pracę i podażą pracy, umożliwiającą właściwą wycenę pracy, a także regularne wypłaty wynagrodzeń,
- ograniczenie przywilejów pracowniczych utrudniających dostosowanie struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa i przeniesienie ciężaru ochrony osób w trudnej sytuacji życiowej z przedsiębiorców na służby zatrudnienia i pomoc społeczną,
- bardziej elastyczne podejście do pracy w godzinach nadliczbowych, stanowiące minimalny warunek zapewnienia zdolności reagowania firm na wahania popytu rynkowego,
- ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy generujących wysokie obciążenie dla przedsiębiorców i tłumiących skłonność do zatrudniania i podejmowania legalnej pracy.

W długim okresie natomiast konieczna jest budowa kooperacyjnych relacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami, opartych na współpracy i zaufaniu. Można sądzić, że nadmierna ochrona zatrudnienia jest, mimo upływu ponad 20 lat, pozostałością po okresie gospodarki centralnie zarządzanej. Wynika z lęku przed mechanizmem rynkowym, ale też braku zaufania do pracodawców i do państwa.

Literatura

- Bandur S.I., Kovenska O.A. (2015), *The Theoretical and Methodological Imperatives of Government Regulation of the Labour Market in the Context of Economic Reform in Ukraine*, „Ринок праці та занятість населення”, № 2.
- Державна Служба Зайнятості <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index> (dostęp: 2.08.2015).
- Doing Business 2015. Economy Profile 2015 Ukraine* (2014), A World Bank Group Flagship Report, Washington .
- Gwartney J., Lawson R., Hall J. (2015), *Economic Freedom of the World: 2014 Annual Report*, Fraser Institute.
- International Monetary Fund (2015), *Ukraine*, IMF Country Report No. 15/69.
- Кодекс законів про працю України* Закон № 322-VIII від 10.12.71 БВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. (stan na sierpień 2015), <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (dostęp: 2.08.2015).
- Kozak M. (2015), *Ukraina się wyprzedaje*, „Polityka” z 15.06.

- Максимова Н.М. (2014), *Удосконалення трудового законодавства як важливий фактор модернізації інституційного забезпечення ринку праці України*, „Ринок праці та занятість населення”, №1.
- North D.C. (2014), *Zrozumieć przemiany gospodarcze*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Податковий Кодекс України* (Відомості Верховної Ради України (ВВР) 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112) (stan na sierpień 2015 r.) <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (dostęp: 2.08.2015 r.)
- Про соціально-економічне становище України за січень-червень 2015 року*, Державна служба статистики України, <http://www.ukrstat.gov.ua/> (dostęp: 25.08.2015 r.)
- Sadowski R. (2015), *Nowy program pomocy MFW dla Ukrainy. Analizy*, Ośrodek Studiów Wschodnich, 12.02.2015, <http://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/analizy/2015-02-12/nowy-program-pomocy-mfw-dla-ukrainy> (dostęp: 31.08.2015).
- Закон України від 08.07.2010 року № 2464-VI „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”* (stan na sierpień 2015 r.), <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/ediniy-vnesok-na-zagalnoobovyazkove-/zakoni-ukraini/63472.html>.
- [www1] <http://www.heritage.org/index/labor-freedom> (dostęp: 20.07.2015).
- [www 2] Economic Data and Statistics on World Economy and Economy Freedom, <http://www.heritage.org/index/explore?view=by-region-country-year> (dostęp: 16.07.2015).

INSTITUTIONAL BARRIERS OF EFFECTIVE LABOUR RESOURCES ALLOCATION IN UKRAINE

Summary: In 2014 Ukraine entered the new phase of market reforms preconditioning the financial support from IMF related to the EU cohesion policy. In the article an assumption was made that the reform implementation will require the rationalization of the employment (structure) which can be successful only when accompanied by appropriate institutional infrastructure of labour market. The main aim of the paper is to assess the institutional order in Ukraine with the emphasis on the limitations which disable necessary and effective labour resources allocation in this country. The analysis was based on commonly used indices which measure the labour market regulations. Moreover, the paper presents a detailed overview of the solutions elaborated in the area of employment protection and other areas, which are specific to the Ukrainian labour market, frequently pathological due to regulatory imperfections and general overregulation of the labour market.

Keywords: Ukraine, labour market, regulations.