

## Литература

1. Статистическая информация [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – Режим доступа: [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 02.03.2018.

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ОХРАНЫ ТРУДА

*Малышева Е.В., кандидат экономических наук, доцент (Новосибирский государственный технический университет, г. Новосибирск, Российская Федерация)*

Управление охраной труда с точки зрения экономики представляет собой совокупность принципов, различных методов и средств стимулирования работодателей (прежде всего материальных) в создании безопасных условий труда и повышении культуры производства. Механизм обеспечения работнику достойных условий труда предусматривает методы и позитивной, и негативной мотивации работодателя, в частности финансирование и планирование трудоохранных мероприятий, налогообложение, предоставление льгот и компенсаций, возмещение ущерба работникам и др.

В зависимости от степени жесткости институциональных условий в сфере законодательства об охране труда, поведение компаний-работодателей может различаться. Под институциональными условиями понимается совокупность основополагающих политических, социальных и юридических норм и правил, которые образуют основу для производства, обмена, распределения [2].

Институциональные условия позволяют регулировать воспроизводство региональной экономики, основные сферы жизни общества. Институциональные условия проявляются и реализуются на формальном уровне, и неформальном. Понятие «институциональные условия» является целостным, системным.

Говоря о мягкости институциональных условий, мы подразумеваем полноту норм и правил, регулирующих деятельность в сфере безопасности труда, их последовательность и нацеленность на обеспечение интересов государства и общества, обязательность для исполнения всеми участниками трудовых отношений, достаточность и эффективность контроля за исполнением [1].

При формировании региональной социально-экономической системы происходят институциональные изменения всех базовых институтов. В связи с этим можно различать такие типы институциональных условий, как:

- системные, которые направлены на возникновение, становление связей и систем в региональной социально-экономической системе;
- модернизирующие, которые направлены на модернизацию устаревших (или образование принципиально новых) институтов, способствующих становлению региональной социально-экономической системы;

- вещественно-структурные, которые могут получить отражение в росте экономики, улучшении социально-экономического положения региона;
- организационные, связанные с принципиальным перепроектированием региональной социально-экономической системы для достижения значительного улучшения результатов деятельности.

Повышение жесткости институциональных условий в сфере охраны труда может быть достигнуто путем формирования и применения норм и правил, нацеленных на максимально эффективное использование средств работодателей и государства при соблюдении нормативов в сфере охраны труда. В этом случае появляется возможность применения более гибких схем стимулирования работодателей к выполнению нормативных требований законодательства об охране труда. Зарубежный опыт показывает, что уровень затрат на трудовоохранные мероприятия значительно превышает нормативный уровень. Но издержки администрирования подобных систем могут также существенно возрасти. Данные издержки могут быть отнесены к трансакционным издержкам государства в связи с формированием, поддержанием и практической реализацией системы регулирования отношений в области безопасного труда.

Так, при повышении жесткости институциональных условий в сфере охраны труда, компании соблюдают нормы трудового законодательства, а инвестиции в мероприятия по улучшению условий труда осуществляются на должном уровне. Если же созданные государством институциональные условия не могут быть охарактеризованы как жесткие, компании преимущественно ориентированы на максимальное получение дохода, активно используют пробелы в законодательстве, формируют собственные нормы расходования средств на обеспечение трудовоохранных мероприятий.

Отметим также и еще одну особенность влияния степени жесткости институциональных условий на трудовые отношения. От того, каково соотношение степени жесткости институциональных условий в сфере трудового законодательства и в сфере налогообложения, зависят стратегии поведения работодателей.

Статистика в области состояния и условий труда в Российской Федерации позволяет делать выводы о достаточно мягких институциональных условиях в этой сфере. Реализация целевых программ, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний не приводит к значительным результатам. Действующие нормы и правила не способны заинтересовать работодателей к соблюдению норм и правил в области охраны труда. Оценка расходов на трудовоохранные мероприятия и их сопоставление с выигрышем при различных институциональных условиях представляет, по нашему мнению, существенный научный интерес.

Итак, в зависимости от задач, поставленных перед системой экономики охраны труда, системы стимулирования могут существенно различаться. Достаточная жесткость институциональных условий в сфере охраны труда позволяет использовать гибкие системы стимулирования работодателей. Но и в одинаковых институциональных условиях возможно различное поведение компаний-работодателей в зависимости от того, какие цели преследуют их руководители.

## Литература

1. Бозо, Н.В. Институциональные барьеры в развитии нефтегазового сектора / Е.В. Малышева, В.В Шмат, Н.В. Бозо // Вестник НГУ. Сер. Социально-экономические науки. – 2007. – № 1.
2. Литвинцева, Г.П. Институциональная экономическая теория: учебник / Г.П. Литвинцева. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2003. – 336 с.

## СИСТЕМА ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ И ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

*Матвиенко И.Л. (Переяслав-Хмельницкий  
ГПУ им. Григория Сковороды, г. Переяслав-  
Хмельницкий, Украина)*

Становление Украины как демократического, социально ориентированного, правового государства имеет целью повышение уровня жизни ее граждан к социальным стандартам цивилизованных стран мира. Особенно актуальным стоит вопрос создания надежной и адекватной рыночным условиям системы социальной защиты населения, потерявшего трудоспособность, с учетом имеющихся тенденций финансового обеспечения и сбалансирования ресурсов бюджета пенсионного фонда достаточных для выполнения соответствующих социальных обязательств.

Во многих странах мира пенсионные системы уже давно стали многоуровневыми и напоминают своеобразный «пенсионный пирог». В такой «пирог» превращается и пенсионная система в Украине. Введение в Украине такой системы началось в 2004 году, когда приняли законы «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» и «О негосударственном пенсионном обеспечении». В ее состав входят три уровня: I – солидарная система пенсионного страхования (в ней активно задействованы практически все граждане страны, независимо от их возраста и желаний); II – накопительная система общеобязательного пенсионного страхования (эта система еще не функционирует в Украине, будет вводиться с 1 января 2019 года); III – система негосударственного пенсионного обеспечения (эта система уже действует в Украине с 2005 года). [4; 5; 1].

Размер средней пенсии солидарной системы ежегодно растет, однако учитывая темпы инфляции, размер реальной пенсии увеличивается значительно медленнее. Средний размер пенсии в Украине вдвое меньше прожиточного минимума и на 1 октября 2017 года составляет 1880 гривен. С принятием нового закона минимальная пенсия теперь составляет 1452 грн – для тех, у кого достаточно стажа (была – 1312 грн). Минимальная пенсия для тех, у кого не хватает стажа, выросла с 949 грн до 1373 грн [3].

Таблица 1 – Объем минимальных пенсионных выплат в Украине в 2013-2017 гг.

Год	2013	2014	2015	2016	2017
Минимальная пенсия, грн.	894	949	949	1074	1452