

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

ГНИБІДЕНКО І. Ф.

УДК 331.108

Гнибіденко І. Ф. Пенсійна система України в умовах реформування

У роботі виявлено цілий ряд недоліків радянської пенсійної системи. З'ясовано причини, що змусили державу переглядати базові принципи пенсійної сфери і перебудовувати її інститути. Особливу увагу приділено ринку недержавного пенсійного забезпечення, який є найбільш динамічним серед ринків небанківських фінансових послуг. Про це свідчить стрімке зростання основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів (НПФ). Найбільш активно відбувається створення відкритих НПФ, що пов'язане з їх більшою гнучкістю щодо входу або виходу учасників. Серед основних причин повільного розвитку недержавного пенсійного забезпечення слід виділити: обмежений вибір фінансових інструментів, придатних для інвестування в них пенсійних коштів; недостатню зацікавленість роботодавців у фінансуванні добровільних пенсійних програм для працівників; низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі накопичувальної пенсійної системи в суспільстві. Розглянуто найбільш складні проблеми, що виникають у процесі впровадження реформованої пенсійної системи в Україні. Виходячи з міжнародного досвіду, а також спираючись на особливості соціально-економічного розвитку України, розроблено рекомендації щодо вирішення означених проблем. Впровадження пенсійної реформи в Україні повинно спиратися на демографічні, правові та організаційні засади. Успіх пенсійної реформи в довгостроковій перспективі вимагає активних дій з метою створення розвинутої страхової індустрії. Розглянуті проблеми, а також рекомендації їй підходи до їх вирішення наближають нас ще на декілька кроків до реалізації основних цілей та принципів реформованої пенсійної системи.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійна стратегія, пенсійне забезпечення, недержавні пенсійні фонди, багаторівнева пенсійна модель, демографічна криза.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

Гнибіденко Іван Федорович – доктор економічних наук, професор, кафедра управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (вул. Нововокзальна, 17, Київ, 03038, Україна)

УДК 331.108

UDC 331.108

Гнибіденко И. Ф. Пенсионная система Украины в условиях реформирования

Gnybidenko I. F. Pension System of Ukraine under Conditions of Reformation

В работе выявлен ряд недостатков советской пенсионной системы. Выяснены причины, заставившие государство пересматривать базовые принципы пенсионной сферы и перестраивать ее институты. Особое внимание уделено рынку негосударственного пенсионного обеспечения, который является самым динамичным среди рынков небанковских финансовых услуг. Об этом свидетельствует стремительный рост основных показателей деятельности негосударственных пенсионных фондов (НПФ). Наиболее активно происходит создание открытых НПФ, что связано с их большей гибкостью при входе или выходе участников. Среди основных причин медленного развития негосударственного пенсионного обеспечения следует выделить: ограниченный выбор финансовых инструментов, пригодных для инвестирования в них пенсионных средств; недостаточную заинтересованность работодателей в финансировании добровольных пенсионных программ для работников, низкий уровень разъяснительной работы по содержанию и роли накопительной пенсионной системы в обществе. Рассмотрены наиболее сложные проблемы, возникающие в процессе внедрения реформированной пенсионной системы в Украине. Исходя из международного опыта, а также опираясь на особенности социально-экономического развития Украины, разработаны рекомендации по решению указанных проблем. Внедрение пенсионной реформы в Украине должно опираться на демографические, правовые и организационные основы. Успех пенсионной реформы в долгосрочной перспективе требует активных действий с целью создания развитой страховой индустрии. Рассмотренные проблемы, а также рекомендации и подходы к их решению приближают нас еще на несколько шагов к реализации основных целей и принципов реформированной пенсионной системы.

The article reveals a number of shortcomings of the Soviet pension system. It explains reasons that made the state re-consider the basic principles of the pension sphere and re-construct its institutions. It pays a special attention to the market of the non-state pension provision, which is the most dynamic one among the markets of non-bank financial services. Fast growth of main indicators of activity of non-state pension funds (NPF) testifies to it. Creation of open NPF is most active, since they are very flexible in the context of joining or leaving them. Some of the main reasons of slow development of non-state pension provision are as follows: limited choice of financial instruments suitable for investing pension funds into them; insufficient interest of employers in financing voluntary pension programmes for employees; and low level of public information on the essence and role of the accumulative pension system in the society. The article considers the most complex problems that arise in the process of introduction of the reformed pension system in Ukraine. Using international experience and taking into account specific features of socio-economic development of Ukraine, the article develops recommendations on solution of the said problems. Introduction of the pension reform in Ukraine should rest on demographic, legal and organisational grounds. Success of the pension reform in the long-term prospect requires active actions for creation of a developed insurance industry. The considered problems and also recommendations and approaches to their solution bring us a bit closer to realisation of main goals and principles of the reformed pension system.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионная реформа, пенсионная стратегия, пенсионное обеспечение, негосударственные пенсионные фонды, многоуровневая пенсионная модель, демографический кризис.

Key words: pension system, pension reform, pension strategy, provision of pensions, non-state pension funds, multi-level pension model, demographic crisis.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

Pic.: 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

Гнибіденко Іван Федорович – доктор економічних наук, професор, кафедра управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (вул. Нововокзальна, 17, Київ, 03038, Україна)

Gnybidenko Ivan F. – Doctor of Science (Economics), Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Training Institute of State Employment Service of Ukraine (vul. Novovokzalna, 17, Kyiv, 03038, Ukraine)

Необхідність реформування пенсійної системи була ясно усвідомлена в середині 1990-х років. Країна вступила в період економічних реформ із розвинутою пенсійною системою «соціалістичного типу», що формувалася протягом десятиліть і базувалася на принципі солідарності поколінь. Її зміст складався у вилученні економічних ресурсів у працюючого покоління і перерозподілі їх на користь людей, що вийшли на пенсію за віком. З погляду охоплення населення й інституціональної стабільності ця пенсійна система була однією із найрозвинутіших у світі. Так чи інакше, уже на рубежі 1980-х і 90-х років виявився цілий ряд недоліків радянської пенсійної системи.

Найважливіші з них: низький запас міцності, що проявився в умовах демографічної кризи і зростання чисельності пенсіонерів; низька диференціація пенсій як природний наслідок загальної зрівняльної політики; відносно ранній вік виходу на пенсію (60 років для чоловіків і 55 років для жінок), що визначає збільшення навантаження на пенсійну систему в умовах старіння населення; широко розповсюджена практика дострокового виходу на пенсію різних категорій працівників, яка означає, що середній реальний вік виходу на пенсію значно нижче нормативного.

Стало вже досить ясно, що пенсійна система не справляється зі своєю основною функцією – матеріальним забезпеченням пенсіонерів. Проте, на неї були покладені не властиві їй функції, а саме – підтримка доходів деяких категорій працездатного населення (виплата пенсій «за вислугу років», збереження пенсій працюючим пенсіонерам, виплата пенсій особам, що достроково залишили ринок праці у зв'язку зі зростанням відкритого безробіття). Уже в цей момент спостерігалось протиріччя: з одного боку, пенсійний фонд намагався залишатися інститутом пенсійної системи, призначеним у першу чергу для підтримки пенсіонерів, з іншого боку, він же виконував функцію боротьби з бідністю тих груп населення, що не мають прямого відношення до пенсійної системи.

Можна виділити чотири причини, що змусили державу переглядати базові принципи пенсійної сфери і перебудовувати її інститути.

Перша причина – інтенсивне старіння населення. Чисельність вікових груп понад 60 років за останні п'ятдесят років практично подвоїлася і продовжує рости випереджальними темпами в порівнянні з іншими групами. Ефективне ж функціонування системи, заснованої на ідеї солідарності поколінь, можливо лише при співвідношенні 10:1 (на одного пенсіонера повинно приходиться десять платників пенсійних внесків).

Друга причина також визначається співвідношенням чисельності платників і одержувачів, але має не демографічну, а економічну природу. У 1990-ті роки намітилася стійка тенденція зростання безробіття і скорочення чисельності формально зайнятого населення, яке було платником внесків у пенсійний фонд.

Третя причина – низький пенсійний вік і широке поширення системи дострокового виходу на пенсію. Це правова й інституціональна причина, яку, здавалося б, можна усунути законодавчим шляхом. Однак, як показує світовий досвід, зміна пенсійного віку відноситься

до числа найбільш чутливих для населення питань і зустрічає серйозну суспільну протидію.

Четверта причина – фінансово-економічна: зростання заборгованості підприємств по заробітній платі, значне розширення масштабів натурального (бартерного) обміну між товаровиробниками, широкомасштабне використання грошових наявних засобів в економічній діяльності, застосування натуральних форм оплати праці й ін. Ці практики були характерні для першого етапу економічної трансформації і, як представлялося, носили тимчасовий характер. Тим часом деякі з них у модифікованому виді зберігаються і сьогодні [7].

Даною проблематикою займаються такі науковці, як Н. Ковальова [6], Д. Леонов [5, 6], В. Короневський, О. Зарудний, Б. Зайчук, В. Зеленко, Г. Назарова, С. Гончарова, О. Тарасенко [7], А. Ткаченко, І. Чугунов, О. Суріна, А. Якимова [8,9], А. Дановська.

У більшості з цих робіт зазначено, що ще на початку 90-х років ХХ ст. майже усі країни Східної Європи та Середньої Азії починають відчувати тиск, спричинений збільшенням чисельності пенсіонерів і скороченням бази пенсійних внесків. Результатом стало внесення певних змін до нормативно-правової бази, на яку спиралася існуюча солідарна система більшості країн.

При виборі пенсійної стратегії пропонувалися досить різноманітні рішення, включаючи радикальне відмовлення від розподільного принципу і конструювання нової системи накопичувального типу. Існувало кілька можливостей.

Перша – збільшення доходів пенсійного фонду шляхом підвищення відрахувань. Друга – зниження витрат пенсійного фонду, що може відбуватися лише за рахунок скорочення чисельності пенсіонерів, тобто відмова від виплати дострокових пенсій і підвищення загальноствановленого пенсійного віку.

Розглянуті підходи не приводять до структурних змін діючої системи і, виходить, не зменшують ризики порушення її збалансованості в умовах швидкого старіння населення.

Існувала і *третья можливість* – переглянути основні принципи пенсійного забезпечення і спробувати знайти нові схеми рішення таких загальних стратегічних задач: зниження залежності пенсійної системи від демографічних факторів; посилення зв'язку розміру пенсій з реальними внесками громадянина в пенсійну систему протягом його трудового життя; підвищення відповідальності працівника за фінансування майбутньої пенсії; забезпечення гідного рівня пенсії; забезпечення фінансової стійкості пенсійної сфери, а також специфічних задач, що диктуються економічною і політичною ситуацією: легалізація трудових доходів; зниження податкового навантаження на роботодавця; усунення державного монополізму в пенсійній сфері; зниження залежності пенсійної системи від політичних факторів [7].

На етапі економічного зростання були відкинуті найбільш радикальні схеми й обраний модернізований, але в цілому обережно-консервативний варіант реформи. У черговий раз одержало підтвердження правило, добре відоме зі світового досвіду: політична воля до ре-

формування зворотно пропорційна темпам економічного зростання.

Проводячи щорічні аналітичні дослідження в галузі розвитку пенсійних систем, фахівці Світового Банку закликають посилити увагу до забезпечення базового рівня доходу, аби запобігти бідності серед вразливих осіб похилого віку. Такі виплати мають фінансуватися за рахунок загальних податків, а не внесків працівників до солідарної системи пенсійного страхування. Вони можуть здійснюватися у формі соціальної допомоги. Також Світовий банк визнав важливість інших джерел добробуту літніх людей (допомога сім'ї, забезпечення житлом і доступ до медичних послуг).

У звіті за 2005 р. фахівці Світового банку розширили тлумачення поняття «багаторівнева пенсійна модель». Якщо у 1994 р. було запропоновано ідею пенсійної системи, що ґрунтується на трьох «стовпах», то 2005 р. таких «стовпів» стало вже п'ять:

- ✦ базовий (нульовий), або так званий універсальний рівень – соціальна сітка безпеки, фінансована за рахунок загальних податків, метою якої є запобігання бідності;
- ✦ перший рівень – обов'язкова державна солідарна пенсійна система визначених виплат;
- ✦ другий – обов'язкова накопичувальна пенсійна система з визначеними внесками (або обов'язкова система індивідуальних пенсійних заощаджень);
- ✦ третій – добровільні додаткові пенсійні заощадження;
- ✦ четвертий, нефінансовий і навіть неформальний, рівень має охоплювати ширший спектр соціальної політики, як-то підтримка осіб похилого віку їх сім'ями, забезпечення доступу до медичних і житлово-комунальних послуг.

Уроки з міжнародного досвіду свідчать, що функціонування пенсійної системи постійно аналізується з метою пристосування її до економічних, соціальних, політичних і демографічних змін. Таким чином, усі країни світу, як з розвинутою економікою, так і з економікою перехідного періоду, вирішують проблему захисту громадян похилого віку від бідності.

Повноцінний розвиток системи недержавних пенсійного забезпечення, розпочався з 1 січня 2004 р. Ця система є складовою системи накопичувального пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні накопичень пенсійних внесків з метою отримання додаткового соціального захисту при виході на пенсію, окрім загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [1, 2, 3, 4].

На 01.01.2013 р. загальна кількість офіційно зареєстрованих в Україні недержавних пенсійних фондів (НПФ) становить 94 та 37 адміністраторів НПФ [10].

Найбільш активно відбувається створення відкритих НПФ, що пов'язане з їх більшою гнучкістю щодо входу або виходу учасників. Розподіл НПФ за видами станом на 01.01.2013 р. представлено на рис. 1 [10].

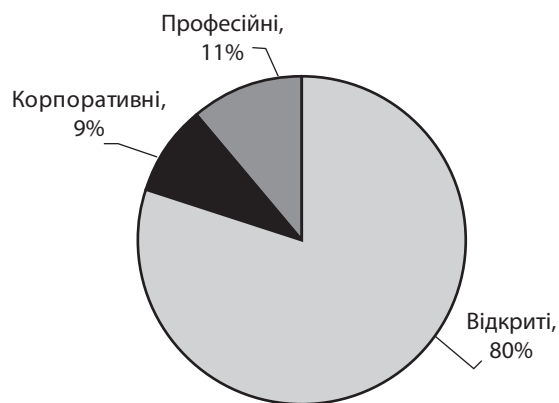


Рис. 1. Розподіл НПФ за видами станом на 01.01.2013 р.

Основні показники діяльності НПФ та темпи їх приросту наведено в табл. 1 [10].

Як видно з табл. 1, переважна більшість основних показників НПФ демонструють позитивну динаміку.

Серед основних причин повільного розвитку недержавного пенсійного забезпечення слід виділити: обмежений вибір фінансових інструментів, придатних для інвестування в них пенсійних коштів; недостатню зацікавленість роботодавців у фінансуванні добровільних пенсійних програм для працівників; низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі накопичувальної пенсійної системи в суспільстві.

З метою визначення перспективи подальшого розвитку та реформування пенсійної системи, а також недержавного пенсійного забезпечення у системі пенсійного забезпечення в цілому Урядом схвалено Стратегію розвитку пенсійної системи.

Таким чином, на шляху становлення системи недержавного пенсійного забезпечення існує низка не вирішених проблем, які потрібно усунути за допомогою проведення зазначених вище заходів для підвищення ефективності функціонування недержавних пенсійних фондів. Оскільки головне призначення запровадженої тривірневої моделі пенсійної системи в Україні полягає в посиленні рівня соціального захисту таких уразливих верств суспільства, як пенсіонери, то і розвиток на перспективу недержавних пенсійних фондів в Україні знайде своє відображення, насамперед, у своєму соціальному призначенні. А вже тільки після цього – у розвитку фінансового ринку України.

Пенсійні системи, якими б не були їх властивості, не існують ізольовано від інших соціальних інститутів і економічної системи. Пенсійна реформа успішна тоді, коли вона супроводжується реформами для регулювання податкової системи, фондового ринку, ринку праці.

Нова пенсійна система має на меті створення страхових механізмів, що дозволили б підсилити відповідальність працівника за свою майбутню пенсію і встановити зв'язок між її розміром і реальним трудовим внеском. Відсутність такого зв'язку в системі розподільного типу була одним з найбільших її вад.

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів

Недержавні пенсійні фонди	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Темпи приросту, %	
				2011/2010	2012/2011
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів (тис. од.)	69,7	75,0	61,4	+7,6	-18,1
Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами (тис. осіб)	569,2	594,6	584,8	+4,5	-1,7
Загальні активи НПФ (млн грн)	1144,3	1386,9	1660,1	+21,2	+19,7
Пенсійні внески (млн грн), у т. ч.	925,4	1102,0	1313,7	+19,1	+19,2
від фізичних осіб	40,7	50,6	58,6	+24,3	+15,9
від фізичних осіб-підприємців	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0
від юридичних осіб	884,6	1051,2	1254,9	+18,8	+19,4
Пенсійні виплати (млн грн)	158,2	208,9	251,9	+32,0	+4,9
Кількість осіб, що отримали (отримують) пенсійні виплати (тис. осіб)	47,8	63,1	66,2	+32,0	+4,9
Прибуток (збиток) від інвестування активів недержавного пенсійного фонду (млн грн)	433,0	559,9	620,3	+29,3	+10,8
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів (млн грн)	64,6	86,6	106,6	+34,1	+23,1

Вивчення світового досвіду в цій сфері, проведення ряду досліджень свідчать, що соціальної справедливості, економічної і фінансової стабільності пенсійного механізму можна досягти шляхом створення багаторівневої пенсійної системи, що успішно апробована протягом багатьох років в економічно розвинених країнах. Багаторівнева система може виконувати функції перерозподілу, накопичення і страхування, одночасно знижуючи демографічні ризики, ризики, пов'язані з фінансуванням з поточних надходжень, інфляційні ризики і ризики ринку капіталу, властиві нагромадженням.

Процес реформування пенсійної системи України в частині коректного запровадження накопичувальної складової характеризується підвищеною увагою до створення належних передумов, а також поглибленим аналізом її можливих наслідків. У цьому аспекті особливої актуальності та практичної цінності набувають дослідження проблем та окреслення перспектив розвитку впроваджуваної накопичувальної системи.

Розглянемо найбільш складні проблеми, що виникали і виникають як у зарубіжних пенсійних системах, так і в процесі впровадження реформованої пенсійної системи в Україні. Виходячи з міжнародного досвіду, а також спираючись на особливості соціально-економічного розвитку України, спробуємо розробити підходи та рекомендації щодо вирішення означених проблем.

Проблеми і перспективи розвитку загальнообов'язкової накопичувальної системи представлено на *рис. 2*.

ВИСНОВКИ

Для успішного здійснення пенсійної реформи в Україні важливо використати досвід країн за такими напрямками:

- ✦ надання політичної підтримки пенсійній реформі з боку влади на основі досягнення консенсусу щодо законодавчого забезпечення;

- ✦ досягнення широкої підтримки пенсійної реформи громадськістю завдяки розробці спеціальної стратегії щодо освітніх програм (телебачення, радіо та друковані видання, організація «гарячих ліній», відповіді на запитання в прямому ефірі провідними урядовими особами тощо);
- ✦ розробка програми фінансування перехідного періоду для створення загальнообов'язкової накопичувальної системи;
- ✦ здійснення заходів щодо реформування фінансової та банківської систем, створення дієздатного фондового ринку;
- ✦ забезпечення умов запровадження загальнообов'язкової накопичувальної системи (наявність стійкого зростання ВВП, створення централізованої інформаційної системи збирання внесків, створення ефективної системи регулювання та контролю);
- ✦ забезпечення стабільного фінансового стану Пенсійного фонду;
- ✦ розмежування фінансування пенсій за різними програмами (страхові внески для всіх категорій населення мають використовуватися лише за принципом участі застрахованої особи у формуванні коштів Пенсійного фонду, усі інші додаткові виплати мають здійснюватися з інших джерел: з Державного бюджету, за рахунок підприємств та організацій та ін.);
- ✦ персоніфікація обліку в Пенсійному фонді участі застрахованих осіб у діяльності на ринку праці;
- ✦ визначення потреб у кваліфікованих кадрах, обладнанні і коштах, необхідних для задоволення вимог нової системи;
- ✦ забезпечення умов для ефективного впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення.

Проблеми і перспективи розвитку загальнообов'язкової накопичувальної системи	
ПРОБЛЕМИ	РЕКОМЕНДАЦІЇ
1. Рівень інформованості та страхової культури в суспільстві	Спрощення форми представлення інформації про механізм функціонування накопичувальної пенсійної системи. Завдання інформування та освіти населення повинні вирішувати державні органи, недержавні фонди, керуючі компанії та незалежні організації
2. Пенсійний вік	У світовій практиці відомі такі способи: додаткове матеріальне стимулювання тих, хто вирішив відкласти вихід на пенсію; закордонний досвід «дестимулювання» за дострокового вихід на пенсію шляхом зниження її розміру; модель розрахунку пенсійних виплат «із установленим розміром внесків», що не містить стимулів до більш раннього формування пенсії і може розглядатися як ефективний спосіб автоматичного підвищення пенсійного віку без спеціальних змін законодавства
3. Охоплення населення накопичувальною пенсійною системою	Оскільки українська пенсійна система носить змішаний характер, залишитися зовсім без пенсії громадяни не можуть. У цьому перевага української системи перед, наприклад, казахською. З іншого боку, у цьому випадку знижується привабливість участі громадян у новій пенсійній системі. У цих умовах важливою уявляється кампанія з пояснення наслідків відсутності пенсійних накопичень
4. Державне регулювання пенсійної системи	Необхідна розробка процедур, що дозволили б розв'язати конфлікт інтересів. Надзвичайно важливим є створення механізмів, що дозволяють уникнути протиріч у вимогах регуляторів. Слабка координація регулювальних органів і конфлікти між ними шкодять нормальному функціонуванню накопичувальної пенсійної системи
5. Контроль і регулювання пенсійної системи й окремих її учасників з боку суспільства	Пенсійні фонди та керуючі компанії можуть формувати піклувальні ради. Однак такі ради реально будуть здатні захистити інтереси клієнтів тільки при компетентності їх членів і відповідальності перед клієнтами. Уявляється доцільним формування в рамках ради як мінімум двох комітетів (представників фінансової індустрії, а також роботодавців і суспільства). При такій структурі робота ради може бути значно ефективнішою. Повинні бути чітко прописані принципи фінансування експертної діяльності та формування звітності. Окремим завданням є створення системи позасудового вирішення суперечок. Інфраструктура такої системи повинна враховувати географічні особливості і прагнути до зниження витрат для клієнтів
6. Політичні ризики накопичувальної пенсійної системи	Суспільна думка повинна бути побудована на усвідомленні пенсійних накопичень як власного майна вкладника. Пенсійні накопичення повинні стати власністю клієнта системи, а обов'язкові внески не нараховуватися роботодавцем, а виходити з зарплати працівника. При таких змінах усвідомлення громадянами своєї відповідальності за долю власних пенсійних накопичень повинно значно зрости
7. Вибір пенсійного фонду	Активна пропаганда серед населення методів скорочення соціально-економічних ризиків з метою досягнення розуміння того, що ризик втрат і зниженої пенсії несе вкладник, а також того, які фінансові інструменти використовуються тим або іншим пенсійним фондом. Для боротьби з несумлінною конкуренцією на новому ринку необхідне активне використання дієвого конкурентного законодавства. Можливо, буде потрібно формування додаткової нормативної бази, спрямованої на недопущення примушення працівників до вибору того або іншого фонду або керуючої компанії
8. Облік засобів на індивідуальних рахунках і переміщення грошей усередині системи	В Україні за чинним законодавством передбачена можливість переходу від однієї керуючої компанії до іншої. Така система уявляється розумною, оскільки, з одного боку, усуває зайву плінність, а з іншого – дозволяє досить легко змінювати керуючу компанію і/або пенсійний фонд, підтримуючи конкуренцію на належному рівні
9. Дострокове вилучення засобів із пенсійної системи	При подальшій роботі над нормативною базою необхідна конкретизація питання про можливість і порядок дострокового вилучення засобів
10. Управління фондами: ризики інвестування	Приймаючи до уваги специфіку українського ринку, фінансування кількісних лімітів уявляється більш дієздатною мірою, ніж рекомендації загальних правил обережності. Однак надмірне обмеження можливостей для інвестування не тільки знижує потенційну прибутковість, але й обмежує можливість більш раціональної диверсифікованості портфеля. У будь-якому випадку механізм установлення лімітів має бути публічним, процедура й обговорення змін – відкритим, а самі ліміти повинні регулярно коригуватися
11. Управління фондами: проблема адміністративних витрат	Викликає інтерес система контролю за витратами в чилійській або казахській моделі, можливе і сполучення систем при зборі з нових надходжень і комісії від прибутковості. Необхідно ввести також єдину форму розкриття інформації про витрати на управління, що дозволяє порівнювати конкурентів і забезпечити регулярну публікацію даних у відкритих джерелах і в Інтернеті. Дані про прибутковість повинні підлягати періодичному аудиту.
12. Організація системи виплат при досягненні пенсійного віку	Порядок виплат накопичувальної частини трудової пенсії повинен визначитися відповідним законодавством. Необхідне широке обговорення найбільш прийнятних варіантів (варіантів) організації виплат і оподаткування, оскільки всі варіанти мають переваги і недоліки. Визначення оптимальної моделі є важливим чинником підвищення довіри до пенсійної системи в цілому
13. Гарантії визначеного розміру виплат в умовах схеми фіксованих відрахувань	Деякою мірою гарантією для майбутніх пенсіонерів служить сам змішаний характер пенсійної системи України – навіть при повній втраті засобів накопичувальної системи залишаються ще базова і страхова. Можливо, такий рівень гарантій і є достатнім. Водночас вимагають обговорення такі питання: необхідність, порядок, створення та функціонування гарантійного фонду

Рис. 2. Проблеми і перспективи розвитку загальнообов'язкової накопичувальної системи

Україна – країна з масштабною, а тому інерційною пенсійною системою. Нова пенсійна система повинна бути прозорою і добре регульованою. Успіх пенсійної реформи в довгостроковій перспективі вимагає активних дій з метою створення розвиненої страхової індустрії. Таким чином, розглянуті проблеми, а також рекомендації та підходи до їх вирішення наближають нас ще на декілька кроків до реалізації основних цілей і принципів реформованої пенсійної системи. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07. 2003 р. // Урядовий кур'єр. – 2003. – № 150.

2. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 42.

3. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 12-13.

4. Указ Президента України «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» від 13.04.1998 р. // Урядовий кур'єр. – 1998. – 23 квіт. № 77-78.

5. **Леонов Д.** Регулювання недержавних пенсійних фондів: міжнародні принципи та українські реалії / Д. Леонов // Ринок цінних паперів України. – 2008. – № 3-4. – С. 55 – 80.

6. **Леонов Д.** Прогнозування впливу накопичувального пенсійного фонду та недержавних пенсійних фондів на розвиток економіки (питання методології) / Д. Леонов, Н. Ковальова // Ринок цінних паперів України. – 2007. – № 7-8. – С. 99 – 116.

7. Назарова Г. В. Нова пенсійна система в Україні : наукове видання / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Тарасенко. – Х. : Ксилон, 2008. – 228 с.

8. Якимова Л. П. Прогнозні сценарії розвитку накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування / Л. П. Якимова // Бізнес Інформ. – Харків : ВД «ІНЖЕК». – 2012. – № 4. – С. 215 – 217.

9. Якимова Л. П. Моделювання еволюційної динаміки пенсійних систем : монографія / Л. П. Якимова / За наук. ред. проф. В. М. Даніча. – Алчевськ : Донату, 2013. – 393 с.

10. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення України // Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua>

REFERENCES

“Informatsiia pro stan i rozvytok nederzhavnogo pensiinoho zabezpechennia Ukrainy” [Information on the status and development of private pensions Ukraine]. <http://www.dfp.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2003).

[Legal Act of Ukraine] (2012).

[Legal Act of Ukraine] (1998).

Leonov, D. “Rehulivannia nederzhavnykh pensiinykh fondiv: mizhnarodni pryntsypy ta ukrainski realii” [Regulation of pension funds: international principles and Ukrainian realities]. *Rynok tsinnykh paperiv Ukrainy*, no. 3-4 (2008): 55-80.

Leonov, D., and Kovalyova, N. “Prohnozuvannia vplyvu nakopychuvannia pensiinoho fondu ta nederzhavnykh pensiinykh fondiv na rozvytok ekonomiky (pytannia metodolohii)” [Forecasting the impact of pension fund savings and pension funds on economic development (methodological issues)]. *Rynok tsinnykh paperiv Ukrainy*, no. 7-8 (2007): 99-116.

[Legal Act of Ukraine] (2003).

Yakymova, L. P. *Modeliuvannia evoliutsiinoi dynamiky pensiinykh system* [Modeling the evolutionary dynamics of pension systems]. Alchevsk: Donatu, 2013.

Yakymova, L. P. “Prohnozni stsenarii rozvytku nakopychuvanoi systemy zahalnoobov'язkovoho derzhavnogo pensiinoho strakhuvannia” [Expected scenarios of development of compulsory state pension insurance]. *Biznes Inform*, no. 4 (2012): 215-217.

УДК 331.522

РОЗВИТОК РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

ПИСАРЕВСЬКА Г. І.

УДК 331.522

Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні

У статті проаналізовано тенденції розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. Обґрунтовано актуальність дослідження ринку рекрутингових послуг, що підтверджує високий та стабільний попит на послуги кадрових агентств. Визначено основні проблеми у цій сфері: недостатньо висока якість послуг, відсутність професійних стандартів, висока плинність кадрів в агенціях, низька кваліфікація консультантів з підбору персоналу, відсутність статистичних даних про чисельність кадрових агенцій, фінансово-економічних показників їх діяльності. Визначено зовнішнє та внутрішнє середовище рекрутингової агенції, а також виявлено основні напрями та елементи технологій рекрутменту, що застосовуються агенціями. Обґрунтовано місце внутрішнього і зовнішнього рекрутменту в системі ринку праці. Зазначено необхідність формування ефективної рекрутингової політики на рівні держави, регіону, галузі та підприємства. Вироблено основні завдання ринку рекрутингових послуг: забезпечення потреб галузей народного господарства у висококваліфікованих кадрах, підвищення якості рекрутингових послуг, розробка та удосконалення нормативно-правової бази та статистичної звітності рекрутменту, а також підвищення рівня зайнятості населення за рахунок інтеграції зусиль рекрутингових компаній, кадрових агенцій, державних структур сприяння зайнятості.

Ключові слова: рекрутинг, хедхантинг, аутплейсмент, лізинг, технологія прямого пошуку, скринінг, ринок рекрутингових послуг.

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Писаревська Ганна Іллівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: norma.75@mail.ru

УДК 331.522

Писаревская А. И. Развитие рынка рекрутинговых услуг в Украине

В статье проанализированы тенденции развития рынка рекрутинговых услуг в Украине. Обоснована актуальность исследования рынка рекрутинговых услуг, что подтверждает высокий и стабильный спрос на услуги кадровых агентств. Определены основные проблемы в этой сфере: недостаточно высокое качество услуг, отсутствие профессиональных стандартов, высокая текучесть кадров в агентствах, низкая квалификация консультантов по подбору персонала, отсутствие статистических данных о численности кадровых агентств, финансово-экономических показателей их деятельности. Обозначены внешняя и внутренняя среды рекрутингового агентства, а также выявлены основные направления и элементы технологий рекрутмента, применяемых агентствами. Определено место внутреннего и внешнего рекрутмента в системе рынка труда. Обоснована необходимость формирования эффективной рекрутинговой политики на уровне государства, региона, отрасли и предприятия. Поставлены основные задачи рынка рекрутинговых услуг: обеспечение потребностей отраслей народного хозяйства в высококвалифицированных кадрах, повышение качества рекрутинговых услуг, разработка и совершенствование нормативно-правовой базы и статистической отчетности рекрутмента, а также повышение уровня занятости населения за счет интеграции усилий рекрутинговых компаний, кадровых агентств, государственных структур содействия занятости.

Ключевые слова: рекрутинг, хедхантинг, аутплейсмент, лизинг, технология прямого поиска, скрининг, рынок рекрутинговых услуг.

Рис.: 3. **Библ.:** 8.

Писаревская Анна Ильинична – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: norma.75@mail.ru

UDC 331.522

Pysarevska H. I. Development of the Recruitment Services Market in Ukraine

The article analyses tendencies of development of the recruitment services market in Ukraine. It justifies actuality of the study of the recruitment services market, which confirms high and stable demand on the services of personnel agencies. It determines main problems in this sphere: insufficiently high quality of services, absence of professional standards, high fluctuation of personnel in agencies, low qualification of consultants on personnel selection, absence of statistical data about a number of personnel agencies and financial and economic indicators of their activity. It marks out external and internal environments of a recruitment agency and also shows main directions and elements of recruitment technologies applied by agencies. It identifies the place of internal and external recruitment in the labour market system. It justifies a necessity of formation of effective recruitment policy at the level of the state, region, branch and enterprise. It states the main tasks of the recruitment services market: provision of requirements of branches of economy in high-qualification personnel, increase of quality of recruitment services, development and improvement of the regulatory and legal base and statistical reporting of recruitment and also increase of the level of employment of population by means of integration of efforts of recruitment companies, personnel agencies and state structures of facilitation of employment.

Key words: recruiting, head-hunting, outplacement, leasing, executive search, screening, recruitment services market.

Pic.: 3. **Bibl.:** 8.

Pysarevska Hanna I. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: norma.75@mail.ru