

## ПОСИЛЕННЯ РОЛІ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

*В статті розглянуті актуальні питання реформування пенсійної системи України, проаналізований сучасний стан пенсійної системи України та визначені основні заходи, які б сприяли подальшому розвитку накопичувальної складової пенсійної системи України.*

*The article deals with the current aspects of reforming the pension system in Ukraine, analyzed the current state pension system in Ukraine and the main measures that would promote further development of the funded component of the pension system in Ukraine.*

*Ключові слова: пенсії, пенсійна система, накопичення, реформування, пенсійний фонд.*

**Актуальність дослідження.** Існуюча в Україні демографічна ситуація, що характеризується тенденцією до скорочення чисельності населення та його старіння, зменшення чисельності працюючих при одночасному збільшенні кількості осіб пенсійного віку призводять до загострення протиріч між соціальними потребами населення, що зростають, і зменшенням ресурсних можливостей економіки. У зв'язку з цим питання реформування системи пенсійного забезпечення в Україні є надзвичайно актуальним.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У розробку реформування пенсійних систем розвинених країн і країн із перехідною економікою значний внесок зробили зарубіжні вчені М. Вінер, Г. Мак Таггарт, В. Роїк, Е. Фульц. У вітчизняній науковій літературі питання реформування пенсійного забезпечення висвітлюються досить великим колом дослідників, зокрема Е. Лібановою, О. Макаровою, Б. Надточій, А. Нечай, В. Новіковим, О. Палій, І. Сиротою, М. Бойко, М. Шаповал, В. Яценко.

Незважаючи на те, що питання пенсійного забезпечення вивчалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, ця складна тема потребує подальшого опрацювання. Необхідним є опрацювання перспектив подальшого розвитку системи пенсійного забезпечення з урахуванням функціонування недержавних пенсійних фондів.

Метою даної статті є розгляд актуальних питань реформування пенсійної системи України, аналіз сучасного стану пенсійної системи України та визначення основних заходів, які б сприяли подальшому розвитку накопичувальної складової пенсійної системи України.

**Обґрунтування отриманих наукових результатів.** Зазначимо, що завдання реформування пенсійної системи України полягають у створенні інституту пенсійної системи на основі обов'язкового соціального страхування та визначення основних заходів, які б сприяли подальшому розвитку накопичувальної складової пенсійної системи України.

За найбільш прийнятний варіант реформування пенсійної системи було визначено побудову трирівневої системи пенсійного забезпечення, складовими елементами якої є солідарна і накопичувальна системи. Накопичувальну систему пенсійного забезпечення складають накопичувальна система обов'язкового державного пенсійного страхування – другий рівень пенсійної системи, а також система добровільного недержавного пенсійного забезпечення – третій рівень пенсійної системи. Накопичувальну систему загальнообов'язкового пенсійного страхування планувалося запровадити ще у 2007 році, однак досі цього не зроблено. Згідно з проектом концепції пенсійної реформи в Україні, проект розпочнеться у 2012 році.

Розглянемо, в якому стані перебуває пенсійна система України. Особливістю солідарної пенсійної системи є те, що у ній задіяні всі громадяни країни незалежно від їх віку та бажання. Майже 14 мільйонів українців отримують пенсії, інші 32,4 млн осіб сплачують або невдовзі будуть сплачувати обов'язкові страхові внески до солідарної системи [1].

Ресурси солідарної системи, що акумулюються у Пенсійному фонді України (ПФ), формуються за рахунок власних доходів фонду, трансфертів з держбюджету та невеликої суми надходжень з фондів обов'язкового страхування.

При цьому акумулювати доходи Пенсійного фонду стає дедалі складніше (рис. 1). За даними Державного комітету статистики України на 1 січня 2009 року, в Україні на 1000 працездатних осіб припадало понад 650 непрацездатних, зокрема близько 400 пенсіонерів (майже 40% населення). Причому, якщо зараз кількість 18-річних майже на 120 тис. перевищує кількість чоловіків віком 60 років і жінок віком 55 років, то в 2010 р. пенсіонерів буде на 20,7 тис. більше, ніж молоді, в 2011 р. – на 114 тис., в 2014 р. – на 168 тис. До того ж пенсії в Україні отримують практично всі громадяни, які досягли пенсійного віку, але не кожен працездатний працює офіційно. За даними Державного комітету статистики України, з 20,5 млн працюючих українців лише близько 15,5 млн сплачують внески до Пенсійного фонду [2].

Витатки Пенсійного фонду зростають з кожним роком. Наприклад, якщо в 2004 р. вони становили 36,2 млрд грн, то в 2009 р. сягнули 164 млрд грн (рис. 2). Водночас, збільшуються і дотації, які Пенсійний фонд отримує з держбюджету, – з 5,9 млрд грн (16,3% доходів фонду) у 2004 р. до 48 млрд грн (29,8%) у

2009 р. Причому цього року дефіцит бюджету Пенсійного фонду перевищив 13 млрд грн, а його виплати сягнули рекордної позначки – 84,6% доходів держбюджету (16,5% ВВП).

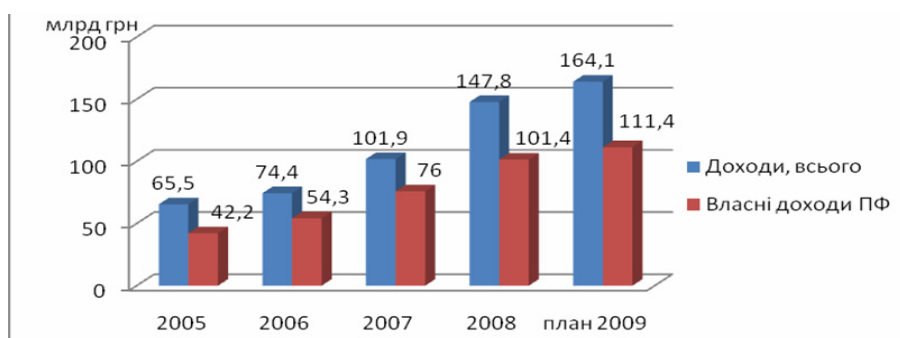


Рис. 1. Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2004–2009 рр.

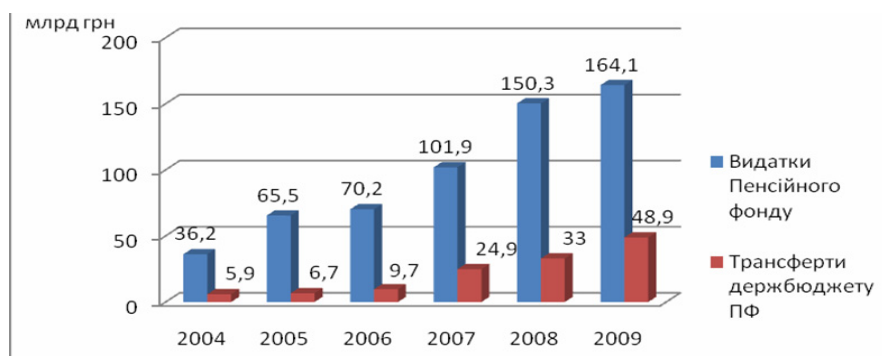


Рис. 2. Динаміка видатків ПФУ та трансфертів Державного бюджету ПФ за 2004–2009 рр.

Зазначимо, що проблеми з виплатами пенсій виникли вже наприкінці 2009 року. Причина очевидна: прожитковий мінімум, заморожений у зв'язку з економічною кризою, напередодні президентських виборів було збільшено, що призвело до автоматичного зростання пенсій. Нагадаємо також, що в 2008 р. пенсії підвищили, а точніше здійснили їх перерахунок на новій зарплатній базі зі збільшенням оцінки кожного року стажу.

Очевидно, що надалі навантаження на Пенсійний фонд зростатиме, при цьому вже неможливо збільшити його доходи за рахунок підвищення ставки відрахувань із фондів оплати праці підприємств (основне джерело надходжень фонду). Ця ставка і без того є однією з найвищих у світі – 33,2%, що провокує «конвертацію» зарплат. Необхідно відмітити, що за даними Пенсійного фонду, третина найманих працівників щомісяця декларують доходи, що не перевищують мінімальної зарплати, відповідно вони та їхні працевдавці платять мінімальні внески [3].

Зауважимо, що визначають два основних шляхи вирішення проблеми наростаючого дефіциту Пенсійного фонду: підвищити рівень зайнятості населення або стимулювати зростання зарплат. В умовах фінансової кризи ці завдання є надзвичайно складними для виконання. Разом з тим, забезпечення адекватної оплати праці, виведення зарплати з тіні є дуже важливими чинниками, що характеризують ефективність пенсійної політики. Тим часом Кабінет Міністрів намагається мінімізувати розрив між доходами і видатками Пенсійного фонду за рахунок спрощенців і трудових мігрантів. Нагадаємо, постановою № 366 від 14.04.2009 року уряд зобов'язав підприємців, які користуються спрощеною системою оподаткування, здійснювати додаткові відрахування до Пенсійного фонду. А іншою постановою (№ 236 від 05.03.2009 року) роз'яснив, як стати платниками внесків до ПФ трудовим мігрантам. Однак, дію постанов зупинено згідно з Указом Президента № 890/2009 від 02.11.2009 [4].

Зауважимо, що підвищення зайнятості та легалізації зарплат без здійснення системних реформ не дадуть можливості пенсійній системі України подолати глибоку кризу. Відмітимо, що реалізація пенсійної реформи в Україні відбувається через запровадження двох найголовніших в цьому напрямі законів: «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Останній закон регламентує функціонування третього рівня системи пенсійного забезпечення в Україні – системи недержавного пенсійного забезпечення. Успішне функціонування цієї системи надасть можливість учасникам недержавного пенсійного забезпечення отримувати додаткові до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійні виплати. Особливе значення системи недержавного пенсійного забезпечення полягає в створенні і функціонуванні в країні потужних внутрішніх інвесторів – недержавних пенсійних фондів (надалі – НПФ).

Отже, перед системою недержавного пенсійного забезпечення постає подвійне завдання:

забезпечення громадян гідними пенсіями через створення накопичувального персоналізованого пенсійного забезпечення та створення довгострокових внутрішніх інвесторів – НПФ. Ринок послуг недержавних пенсійних фондів почав діяти у 2005 році після прийняття закону про недержавне пенсійне забезпечення. На ньому функціонують НПФ та професійні компанії, які надають їм послуги: адміністратори недержавних пенсійних фондів, компанії з управління активами, а також банки, які зберігають активи НПФ. Активи накопичувальної пенсійної системи розглядаються як головне джерело довгострокових інвестицій. Наприклад, у Польщі, протягом двох років в економіку було інвестовано близько 1 млрд «пенсійних» доларів. В Угорщині за рахунок інвестування пенсійних накопичень знизили ставки банківських кредитів із 20 до 10 % [5]. Наявність у країні таких потужних інвесторів, як недержавні пенсійні фонди, має сприяти розвитку фондового ринку України та розширити наявне коло цінних паперів, основними вимогами до яких є довгостроковість, забезпеченість та надійність. Оскільки в Україні другий рівень накопичувальної системи ще не запроваджений, а третій функціонує лише чотири роки, активи накопичувальної пенсійної системи досить малі. У розрахунку на душу населення цей показник складає лише 1,9 дол., тоді як у Польщі – 1 474 дол., у США – майже 33 тисячі доларів [6].

Активи недержавних пенсійних фондів постійно зростають. Зокрема, протягом 2008 року вони збільшилися на 331 мільйон гривень до 612 мільйонів гривень проти 281 мільйона гривень у 2007 році [6]. Хоча загальна тенденція відображає зростання, темп приросту в першому кварталі 2009 року сповільнився (рис. 3).

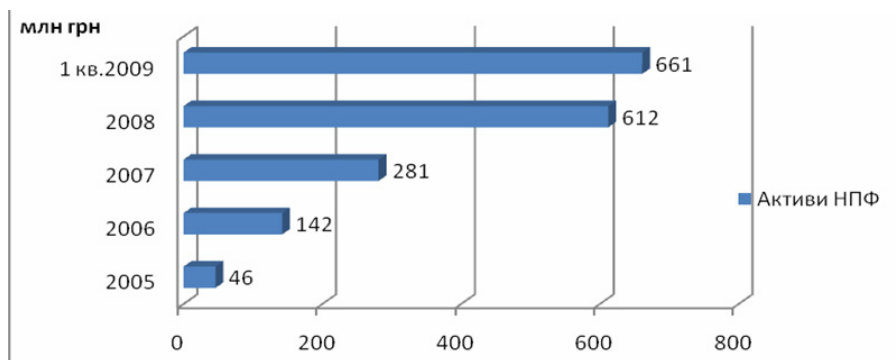


Рис. 3. Динаміка активів НПФ, наростаючим підсумком з 2005 р.

Зауважимо, що сповільнення темпів приросту активів НПФ у 2009 році, в значній мірі, стало наслідком впливу фінансової кризи. Велика кількість підприємств у зв'язку з важким фінансовим становищем призупинила пенсійні програми, скоротили частину людей, припинили перераховувати пенсійні внески. При цьому фізичні особи стали більш активно укладати пенсійні контракти на свою користь. Варто відмітити, що НПФ, на відміну від інших фінансових установ України, в повному обсязі і вчасно виконували свої фінансові зобов'язання перед громадянами.

Надзвичайно важливою характеристикою існуючої системи недержавного пенсійного забезпечення є неможливість банкрутства недержавних пенсійних фондів та їх непідприємницький статус, пріоритет інтересів вкладників серед усіх суб'єктів системи НПЗ. Неможливість ліквідації НПФ, за процедурою банкрутства встановлена законодавчо. Натомість передбачена спеціальна процедура ліквідації НПФ під час якої всі накопичення учасників переводяться до інших суб'єктів НПЗ під наглядом державних органів влади [7]. На нашу думку, подальший шлях розвитку накопичувального пенсійного забезпечення в Україні пов'язаний зі зміцненням існуючої моделі недержавного пенсійного забезпечення, що характеризується некомерційним характером, соціальною спрямованістю та забезпечує пріоритет інтересів майбутніх пенсіонерів.

**Висновки.** Зазначимо, що удосконалення пенсійної системи України безпосередньо пов'язане із формуванням ефективної, надійної системи недержавного пенсійного забезпечення. З метою ефективного функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення необхідно:

- 1) законодавчо врегулювати питання випуску та обігу таких фінансових інструментів, як середньо- та довгострокові державні цінні папери України, передбачені для розміщення на внутрішньому фондовому ринку;
- 2) удосконалити законодавство з питань недержавного пенсійного забезпечення в частині надійності зберігання та накопичення пенсійних коштів, захисту їх від ризиків;
- 3) опрацювати питання звільнення від оподаткування податком на додану вартість послуг із адміністрування недержавних пенсійних фондів та оподаткування виплат із системи недержавного пенсійного забезпечення і внести пропозиції по вдосконаленню податкового законодавства;
- 4) запровадити технічні рішення, які використовуються для оцінювання активів за умов неліквідних ринків;
- 5) забезпечити розробку та сприяти впровадженню обов'язкових професійних пенсійних програм

для професій, на яких неможливо уникнути впливу шкідливих факторів шляхом прийняття закону України «Про запровадження обов'язкової професійної пенсійної системи»;

б) запровадити накопичувальну загальнообов'язкову пенсійну систему шляхом прийняття відповідного законодавчого акта;

7) внести зміни до законодавчих актів щодо встановлення спрощеного порядку інвестування пенсійних коштів у цінні папери іноземних емітентів, визначені законодавством;

8) запровадити світовий досвід взаємовідносин між пенсійними фондами і учасниками пенсійних фондів у частині розширення можливостей доступу до інформації про діяльність фонду.

Варто відмітити, що основним напрямом удосконалення пенсійної системи України має стати значне посилення ролі накопичувальних складових пенсійної системи як фактору диверсифікації джерел доходів, забезпечення належного рівня заміщення заробітної плати пенсією та мобілізації довгострокових інвестиційних ресурсів, необхідних для модернізації вітчизняної економіки і, як наслідок, зростання бази справляння страхових внесків.

### Література

1. <http://www.politic.com.ua/ukraine/economics/>
2. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. <http://www.pfu.gov.ua/>
4. <http://www.ut.net.ua/>
5. Кухтик Т., Ашиткова Я. Регулювання та контроль у системі недержавного пенсійного забезпечення в умовах фінансової кризи // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 9-13.
6. <http://www.dfp.gov.ua/>
7. Ульянов В. Українська модель недержавного пенсійного забезпечення // Голос України. – 2009. – № 148. – С. 9.

Надійшла 16.12.2009

УДК 658.8:338

Н. А. МУЛ, М. Д. ВЕДЄРНИКОВ  
Хмельницький національний університет

## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*У статті розглядається поняття корпоративної культури, її структура та види. Характеризується формування корпоративної культури на підприємстві та її роль в системі управління персоналом. Пропонуються шляхи удосконалення корпоративної культури в організації.*

*The concept of corporate culture, its structure and kinds, is examined in the article. Forming of corporate culture on an enterprise and its role is characterized in control system by a personnel. The ways of improvement of corporate culture are offered in organization.*

*Ключові слова: корпоративна культура, позитивна і негативна корпоративна культура, сильна і слабка корпоративна культура, поведінка персоналу, управління.*

**Постановка проблеми.** Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Це особливо справедливо в сучасних умовах, коли науково-технічний прогрес значно прискорює старіння професійних знань і навичок. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. Отже, корпоративна культура може слугувати потужним інструментом підвищення загального рівня персоналу в організації. Тому культурологічний підхід до дослідження ефективного функціонування підприємства, який передбачає вивчення процесів, що відбуваються в організації, через призму культури, яка визначає специфіку діяльності, особливості взаємовідносин між працівниками, вимоги і ставлення до них, набуває вагомою значення для прибуткового функціонування організації.

Питання корпоративної культури є відносно новим та мало вивченим. Актуальність та важливість даного питання підтверджується тим, що ефективне управління персоналом передбачає тісну інтеграцію управлінських форм і методів з корпоративною культурою організації. І навпаки – важливою сферою управління культурою є кадрова система.

**Аналіз останніх публікацій.** Корпоративна культура відіграє важливу роль у визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства. Дослідження в цій сфері здійснювали такі вчені, як А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Г.Л. Хаєта та ін. Аспекти зв'язку корпоративної культури з персоналом у цих виданнях були висвітлені недостатньо, що стало поштовхом для детальнішого дослідження даного питання.