

# Система пенсійного забезпечення України та деяких країн світу

У статті досліджено системи пенсійного забезпечення деяких країн світу з метою використання досвіду реформування для України. Проаналізовано функціонування системи національного пенсійного забезпечення та її ефективність. Особлива увага приділяється основним напрямкам вдосконалення системи пенсійного забезпечення, факторам, що спричиняють необхідність реформування, та завданням пенсійної реформи. Приділено увагу розвитку недержавного пенсійного забезпечення, фінансовим установам, що можуть займатися пенсійним забезпеченням на третьому рівні, видам недержавних пенсійних фондів, їх кількості та залученим в управління активам.

**Ключові слова:** система пенсійного забезпечення, пенсійна реформа, рівні пенсійної системи, солідарна пенсійна система, загальнообов'язкова накопичувальна пенсійна система, недержавне пенсійне забезпечення, недержавний пенсійний фонд, Пенсійний фонд України, пенсійний вік, страхові організації, банківські установи.

В статье исследованы системы пенсионного обеспечения некоторых стран мира с целью использования опыта реформирования для Украины. Проанализированы функционирование системы национального пенсионного обеспечения и ее эффективность. Особое внимание уделяется основным направлениям совершенствования системы пенсионного обеспечения, факторам, вызывающим необходимость реформирования, и задачам пенсионной реформы. Уделено внимание развитию негосударственного пенсионного обеспечения, финансовым учреждениям, которые могут заниматься пенсионным обеспечением на третьем уровне, видам негосударственных пенсионных фондов, их количеству и привлеченным в управление активам.

**Ключевые слова:** система пенсионного обеспечения, пенсионная реформа, уровни пенсионной системы, солидарная пенсионная система, общеобязательная накопительная пенсионная система, негосударственное пенсионное обеспечение, негосударственный пенсионный фонд, Пенсионный фонд Украины, пенсионный возраст, страховые организации, банковские учреждения.

This article explores the pension system of some countries to use their experience of reformation in Ukraine. National pension provision system functioning and its efficiency had been analyzed in this article. Special attention is paid to the main courses of the existing Ukrainian pensions system improvement, to factors causing need to reform and to objectives of pension reform. Attention is focused on the development of private pensions, financial institutions that may participate in the pension provision on the third level such as private pension funds, their number and assets under management.

**Keywords:** pension provision system, pension reform, pillars of a pension systems, solidary pension system, obligatory memory pension system, non-state pension provision, non-state pension fund, the Pension fund of Ukraine, pension age, insurance companies, banking institutions.

**Постановка проблеми.** Система пенсійного забезпечення України не є досконалою та знаходиться на стадії важкого реформування. Необхідність проведення реформ спричинено такими факторами:

- демографічними (скорочення населення, його старіння). Як наслідок, зростання навантаження на Пенсійний фонд України та на бюджет у цілому;
- складна економічна ситуація в Україні й світі (світова криза);
- загальносвітові тенденції.

Реформування системи пенсійного забезпечення має забезпечити:

- соціально справедливую політику пенсійного забезпечення, зокрема: гарантування виплати пенсій у даний час і в майбутньому (на всіх рівнях) та створення умов для підвищення рівня пенсій;
- розподіл функцій між державою, роботодавцями та працюючими щодо соціального захисту пенсіонерів;
- економічне зростання за рахунок залучення коштів другого та третього рівнів пенсійної системи. Детинізація економіки. Стабілізація та поліпшення стану державних фінансів.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Значну увагу вивченню системи пенсійного забезпечення України та іноземних країн приділили С. Погорелова [1], А. Бахмач [2], В. Лукович [3], Л. Ткаченко [4], М. Плаксієв [5–8], Е. Лібанова [9], Т. Сальникова [10], Л. Лузгіна [11] та інші.

Аналізуючи праці вищевказаних вчених, можна зробити висновок про відсутність універсальної системи пенсійного забезпечення. Кожна з них сформована з урахуванням економічних, демографічних, соціальних та інших особливостей кожної з країн. Але будь-яка система не може передбачити всі можливі ризики. Тому оперативне реагування на зміни з урахуванням міжнародного досвіду дозволить мінімізувати подібні ризики.

**Мета статті.** Досвід закордонних країн є неоціненним. Завдяки аналізу переваг та недоліків кожної з пенсійних систем можна швидко та ефективно реформувати вітчизняну систему. А аналіз в динаміці дозволить спрогнозувати реформування в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Більшість країн Європи реформували свої системи пенсійного забезпечення наприкінці минулого – початку цього століття.

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Реформування пенсійної системи Польщі розпочалося у 1999 році. Сьогодні там діє трирівнева пенсійна система, яка складається з:

- мінімальної гарантованої пенсії (Рівень 0);
- основної солідарної пенсії (Рівень 1);
- обов'язкової накопичувальної системи (Рівень 2).

Рівні 0 та 1 адмініструються державою. Рівень 2 знаходиться в недержавному управлінні, проте внески до нього збирає державний пенсійний адміністратор, що в подальшому розподіляє їх між недержавними пенсійними фондами.

До 2050 року прогнозується співвідношення між кількістю працівників та пенсіонерів на рівні 4 до 1,5. За такої демографічної ситуації державна система пенсійного забезпечення не зможе належним чином захистити літніх людей від бідності. Тому з кожним роком все більшої ваги набувають перший та другий рівні пенсійної системи.

Пенсійна система, аналогічна польській, існує в Словаччині з 2005 року. Залежно від стратегій інвестування пенсійні фонди поділяються на консервативні, збалансовані та фонди зростання. Таким чином, учасник самостійно обирає інвестиційну стратегію та рівень ризику.

Пенсійна система Угорщини також є трирівневою та має спільні ознаки з польською. Її основою є солідарна система, яка базується на середньому віці та кількості років за вислугу. У 1994 році додатково до неї запроваджено добровільну накопичувальну систему. А в 1998 році було впроваджено обов'язкові накопичувальні фонди із приватним управлінням.

Пенсійна система Чехії на сьогодні складається з двох складових, зокрема обов'язкового (основного) пенсійного забезпечення та добровільного (додаткового) пенсійного страхування.

Чехія є однією із європейських країн із високим рівнем охоплення населення добровільним пенсійним забезпеченням. Добровільне пенсійне страхування функціонує вже 15 років і представлено добровільними недержавними пенсійними фондами.

Пенсійну систему Німеччини вважають однією з найефективніших в Європі, вона дуже впливає на розвиток і формування пенсійних систем у багатьох країнах. У Німеччині вже досить давно існує «трирівнева» система захисту пенсіонерів. Перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування. Другий рівень – «пенсії від підприємств». Ця форма захисту в старості є добровільною. Підприємство самостійно вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам. Третій рівень – особиста турбота про свою старість. Для цього прийнятні всі форми створення приватного капіталу (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою нагромадження коштів, про пенсійне страхування). Найпоширенішими у системі НПЗ є пенсійні програми за рахунок підприємств, ними охоплено майже 50% працюючого населення.

Пенсійна система Канади також є трирівневою. Другий рівень пенсійної системи є найрозвиненіший, це так званий

Канадський пенсійний план, який забезпечує виплати особам, які працювали на підприємствах, де діяли пенсійні плани, і роботодавці та працівники здійснювали внески до негромаджувальної пенсійної системи.

Корисним є також досвід країн СНД. Найбільш радикальні перетворення в області переходу від розподільної до накопичувальної системи демонструє сьогодні Казахстан, що активно використовує досвід Чилі та інших країн Латинської Америки.

Законом «Про пенсійне забезпечення в Республіці Казахстан» від 20 червня 1997 року, що набрав чинності з 1 січня 1998 року, створені накопичувальні пенсійні фонди (державний і недержавні), що на підставі пенсійного договору виплачують пенсію працівникам, які мають пенсійні накопичення на індивідуальних рахунках. Обов'язкові внески в зазначені фонди перераховуються платниками по ставках: юридичними особами за фізичних осіб – у розмірі 10 відсотків від доходу, прийнятого для обчислення внеску з кожного працівника; фізичними особами, що займаються підприємницькою й іншою діяльністю без утворення юридичної особи, – 10 відсотків від місячного доходу. Працівник має право збільшувати свої накопичення за рахунок добровільних внесків, внесених ним із власної ініціативи в недержавні фонди. Для цього введені індивідуальні пенсійні рахунки – особисті іменні рахунки одержувачів у накопичувальних фондах, на які надходять і враховуються внески вкладників, інвестиційний прибуток і з яких здійснюються пенсійні виплати власникам цих рахунків. Пенсія, одержувана працівником, складається з двох частин: державної, заснованої на принципі солідарності поколінь, і накопичувальної, що формується за рахунок внесків, які надходять на індивідуальний рахунок.

Слід зазначити, що в латиноамериканських країнах, де впроваджена накопичувальна пенсійна система, у перші роки реформи основна частина пенсійних активів інвестувалася в державні цінні папери і депозити банків, і тільки в міру розвитку ринку корпоративних цінних паперів диверсифікувався інвестиційний портфель пенсійних фондів. Ця ж тенденція спостерігається у Казахстані.

Враховуючи міжнародний досвід, перед Україною стоїть декілька завдань. Насамперед це введення і повноцінне функціонування загальнообов'язкового пенсійного забезпечення (другого рівня) та розвиток накопичувального пенсійного забезпечення (Рівень 3). Досвід показав, що державна пенсія може забезпечити лише прожитковий мінімум. Усе інше мають забезпечити другий та третій рівні.

По-друге, це підвищення пенсійного віку. Навіть повноцінне введення та функціонування другого рівня пенсійного забезпечення не спроможне протистояти наслідкам процесу старіння та зростання диспропорції між кількістю працюючих та кількістю населення непрацездатного віку.

У відповідності до діючого законодавства в Україні чоловіки виходять на пенсію у 60 років, жінки – у 55. Діючий пенсійний вік є одним із найнижчих у світі (табл. 1).

Таблиця 1. Поточний пенсійний вік у різних країнах світу

Країна	Пенсійний вік	
	чоловіки	жінки
Австрія	65	60
Азербайджан	62,5	57,5
Албанія	64,5	59,5
Бельгія	65	65
Білорусь	60	55
Болгарія	63	60
Боснія і Герцеговина	65	65
Велика Британія	65	60
Вірменія	63	63
Греція	58–65	58–65
Грузія	65	60
Данія	65–67	65–67
Естонія	63	60,5
Ірландія	65–66	65–66
Ісландія	67	67
Іспанія	65	65
Італія	65	65 (60)*
Казахстан	63	58
Киргизстан	63	58
Кіпр	65	65
Косово	65	65
Латвія	62	62
Литва	62,5	60
Ліхтенштейн	64	64
Люксембург	65	65
Македонія	64	62
Мальта	61	60
Молдова	65	60
Нідерланди	65	65
Німеччина	65	65
Норвегія	67	67
Польща	65	60
Португалія	65	65
Росія	60	55
Румунія	63	58
Сербія	63	58
Словаччина	62	55–59
Словенія	63	61
Таджикистан	63	58
Туркменістан	62	57
Угорщина	62	62
Узбекистан	60	55
Україна	60	55
Фінляндія	62–68	62–68
Франція	60	60
Хорватія	65	60
Чехія	62	61
Чорногорія	64	59
Швейцарія	65	64
Швеція	61–67	61–67

Складено автором на основі [12].

Враховуючи міжнародний досвід, в Україні планується підняття пенсійного віку для жінок до 60 років і до 62 років для чоловіків – державних службовців.

По-третє, зменшення навантаження на Пенсійний фонд України та на бюджет у цілому. Через відсутність діючого другого рівня та слабке функціонування третього

всі пенсійні зобов'язання нині покладаються на державу. На сьогодні в Україні один із найвищих показників співвідношення виплат на пенсійне забезпечення у відсотках до ВВП (табл. 2).

Диверсифікація пенсійних виплат за рахунок накопичувальної системи значно знизить цей показник і дозволить

Таблиця 2. Витрати на пенсійне забезпечення, у відсотках до ВВП

Рік	Україна	Німеччина	Франція	Велика Британія	США	Данія	Росія	Польща
2000	8,7	8,8	10,5	5,5	5,1	7,1	4,7	8,5
2005	12,0	9,2	10,9	5,9	5,2	7,3	Н/д	9,3
2010	16,3	10,2	13,5	6,7	4,9	9,4	9,4	10,8
2020	15,2	10,5	13,6	6,9	5,3	10,6	10,8	9,7
2030	18,8	11,5	14,2	7,6	6,0	10,6	14,0	9,4
2040	20,9	12,1	14,4	8,0	6,0	10,4	15,4	9,2
2050	24,2	12,3	14,2	8,1	5,7	9,6	18,8	9,1

Н/д – немає даних.  
Джерело інформації [14].

мінімізувати ризики невиклати, неповної виплати пенсій, направити кошти на інші потреби.

Активне реформування системи пенсійного забезпечення в Україні розпочато в 2003 році прийняттям Верховною Радою України 9 липня законів України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Необхідність проведення реформи викликана такими факторами, як старіння населення, тінізація ринку праці, надто велике навантаження на державний бюджет та недосконалість організаційно-правового забезпечення функціонування пенсійної системи загалом.

Реформування полягає в поступовому запровадженні трирівневої пенсійної система (рис. 1). Така модель пенсійної системи дозволить диверсифікувати ризики, пов’язані зі

змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива соціалітарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі) між трьома її складовими. Це дозволить зробити вітчизняну пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

В умовах реформування особливої уваги потребують недержавні пенсійні фонди як суб’єкти системи пенсійного забезпечення, які є невід’ємною частиною пенсійного забезпечення і світі.

Система недержавного пенсійного забезпечення в Україні бере свій початок ще в 1992 році. Вже в 1996 році налі-

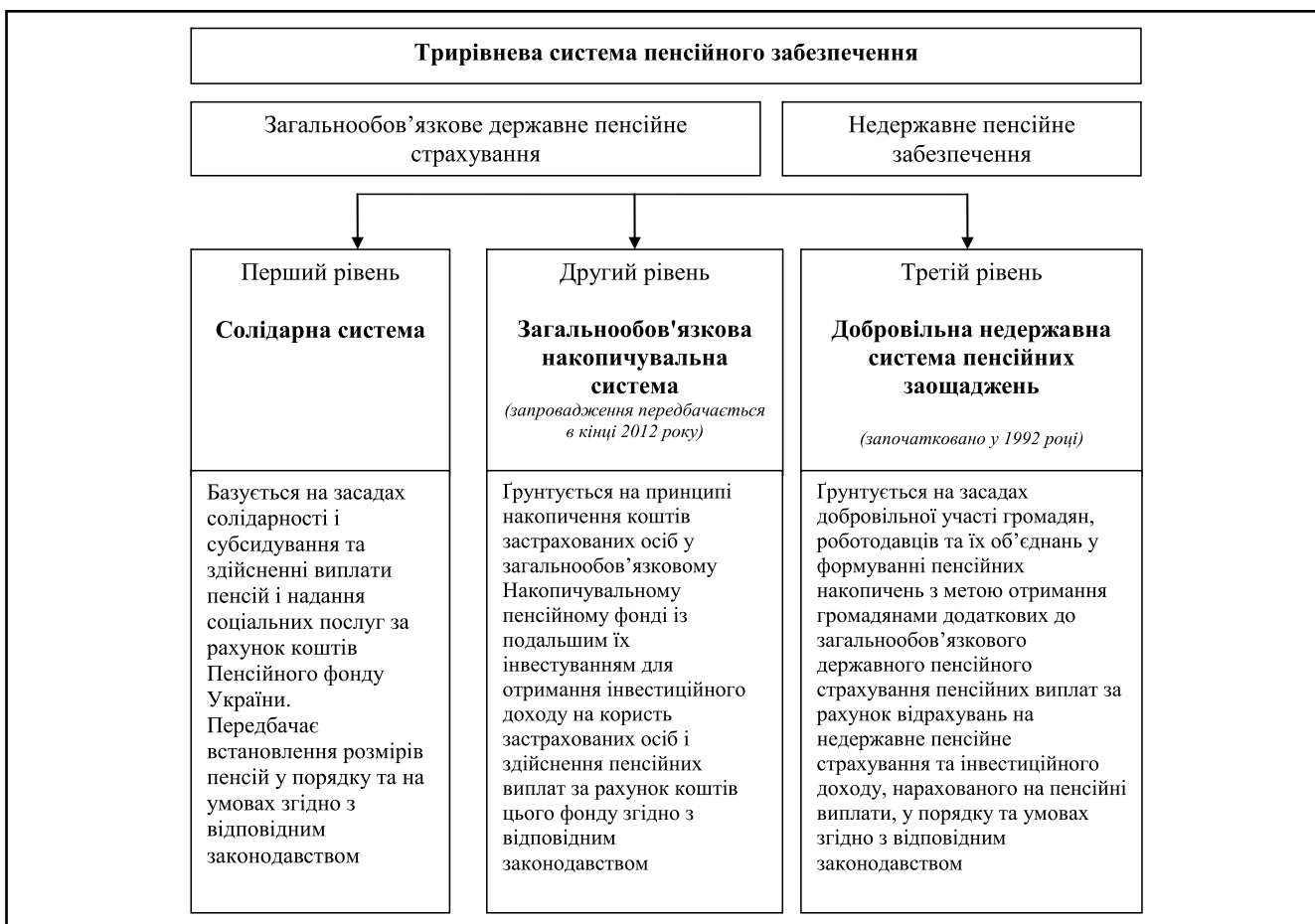


Рисунок 1. Система пенсійного забезпечення в Україні

чувалося 30 недержавних пенсійних фондів, проте 12 з них займалися не пенсійним страхуванням, а комерційною діяльністю або взагалі не працювали. В 1998 році була зареєстрована неприбуткова організація – Асоціація недержавних пенсійних фондів України. Саме в цей час почалося первинне формування інформаційної бази існуючих недержавних пенсійних фондів. У 2003 році реформування системи недержавного пенсійного забезпечення почалося з перевірки Держфінпослуг 47 недержавних пенсійних фондів. З них: 22 безпосередньо займаються НПЗ, 12 не були знайдені, 9 – не здійснюють фінансово-господарської діяльності, 4 – здійснюють діяльність, не пов'язану з додатковим недержавним пенсійним забезпеченням. Після набрання чинності Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» усі НПФ, які були створені до 01.01.2004 могли здійснити реорганізацію в НПФ, створені до вимог нового закону, в один з видів НФУ або ліквідуватися.

Кількість недержавних пенсійних фондів досягло свого максимуму в 2007 році, а в кризові роки фактично залишається незмінним. Що ж стосується вартості активів НПФ в управлінні, то спостерігається постійне, хоч і незначний зростання (табл. 3).

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [14].

З часом, після прийняття відповідного закону, для роботодавців буде запроваджено обов'язкову сплату пенсійних внесків до НПФ на користь тих працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці. Такі обов'язкові пенсійні відрахування сплачуватимуться до професійних та корпоративних фондів.

Недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватися недержавними пенсійними фондами, страховими організаціями та банківськими установами (рис. 2). У кожного з них є свої переваги та недоліки. Зокрема, переваги системи не-

державного пенсійного забезпечення можна деталізувати на переваги для учасників та вкладників.

Основними перевагами для учасників є:

- участь у системі недержавного пенсійного забезпечення зменшує фінансові ризики для працівника після закінчення трудової діяльності, а відповідно – сприяє підвищенню рівня соціальної захищеності працівника та членів його сім'ї;
- пенсійні накопичення є власністю та можуть успадковуватися (на відміну від солідарної системи пенсійні накопичення учасника недержавного пенсійного фонду);
- пенсійні внески учасника вкладаються в різні фінансові інструменти (депозити банків, цінні папери, облігації підприємств, об'єкти нерухомості, банківські метали тощо) з метою зменшення фінансових ризиків і збільшення прибутку від їх інвестування;
- пенсійний вік визначається учасником фонду самостійно і може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більше ніж на 10 років (якщо інше не визначено законами). Враховуючи цей фактор, учасник НПФ може отримувати додаткову пенсію вже в 45 років для жінок та 50 років для чоловіків;
- можливість отримання пенсійної виплати більшого розміру за рахунок збільшення періоду пенсійних накопичень за бажанням самого учасника;
- можливість отримання одноразової пенсійної виплати з недержавного пенсійного фонду у разі медично підтвердженого критичного стану здоров'я учасника, виїзду учасника НПФ на постійне проживання за межі України, визнання учасника НПФ інвалідом тощо;
- більші можливості контролю за пенсійними коштами:
  - на письмову вимогу учасника надає виписки з індивідуального пенсійного рахунку;
  - право вибору щодо участі в системі та вибору фінансової установи, яка надає послуги в сфері НПЗ;
  - право узгоджувати розмір пенсійних внесків із роботодавцем, який здійснює перерахунки коштів до НПФ на користь свого працівника;
  - економія на податку з доходів фізичних осіб у частині суми пенсійних внесків, які працівник мав би сплатити в разі заміщення пенсійних внесків виплатою заробітної плати.

**Таблиця 3. Динаміка розвитку недержавних пенсійних фондів**

Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	III кв. 2011
шт.							
Кількість НПФ в управлінні	54	79	96	94	95	93	91
Відкриті	–	–	–	72	75	74	73
Корпоративні	–	–	–	12	10	10	9
Професійні	–	–	–	10	10	9	9
грн.							
Вартість активів НПФ в управлінні	46 154 300	137 369 100	278 469 500	330 199 883	534 206 273	630 563 993	637 841 598
Відкриті	–	–	–	198 556 240	382 654 832	473 742 842	480 493 183
Корпоративні	–	–	–	70 151 775	84 188 818	84 921 004	87 122 102
Професійні	–	–	–	61 491 868	67 362 623	71 900 146	70 226 313

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Переваги недержавного пенсійного забезпечення для вкладника НПФ:

- Можливість реалізації соціальних програм. У межах корпоративного, професійного недержавного пенсійного фонду у роботодавця з'явиться можливість реалізувати свої соціальні зобов'язання перед працівниками, що виходять на пенсію.

- Підвищення ефективності кадрової політики. Законом передбачена можливість здійснення сплати пенсійних внесків роботодавцем на користь своїх працівників у розмірах

залежно від стажу роботи на підприємстві, віку, розміру заробітної плати. Це дає можливість заохотити працівників, залучити і утримати висококваліфікованих працівників.

- Одержання додаткових інвестиційних можливостей шляхом залучення коштів працівників. Для корпоративних НПФ можливість придбання або додаткового інвестування в цінні папери, емітентами яких є засновники такого НПФ, не більше 5% загальної вартості пенсійних активів, а протягом перших п'яти років з початку заснування НПФ – не більше

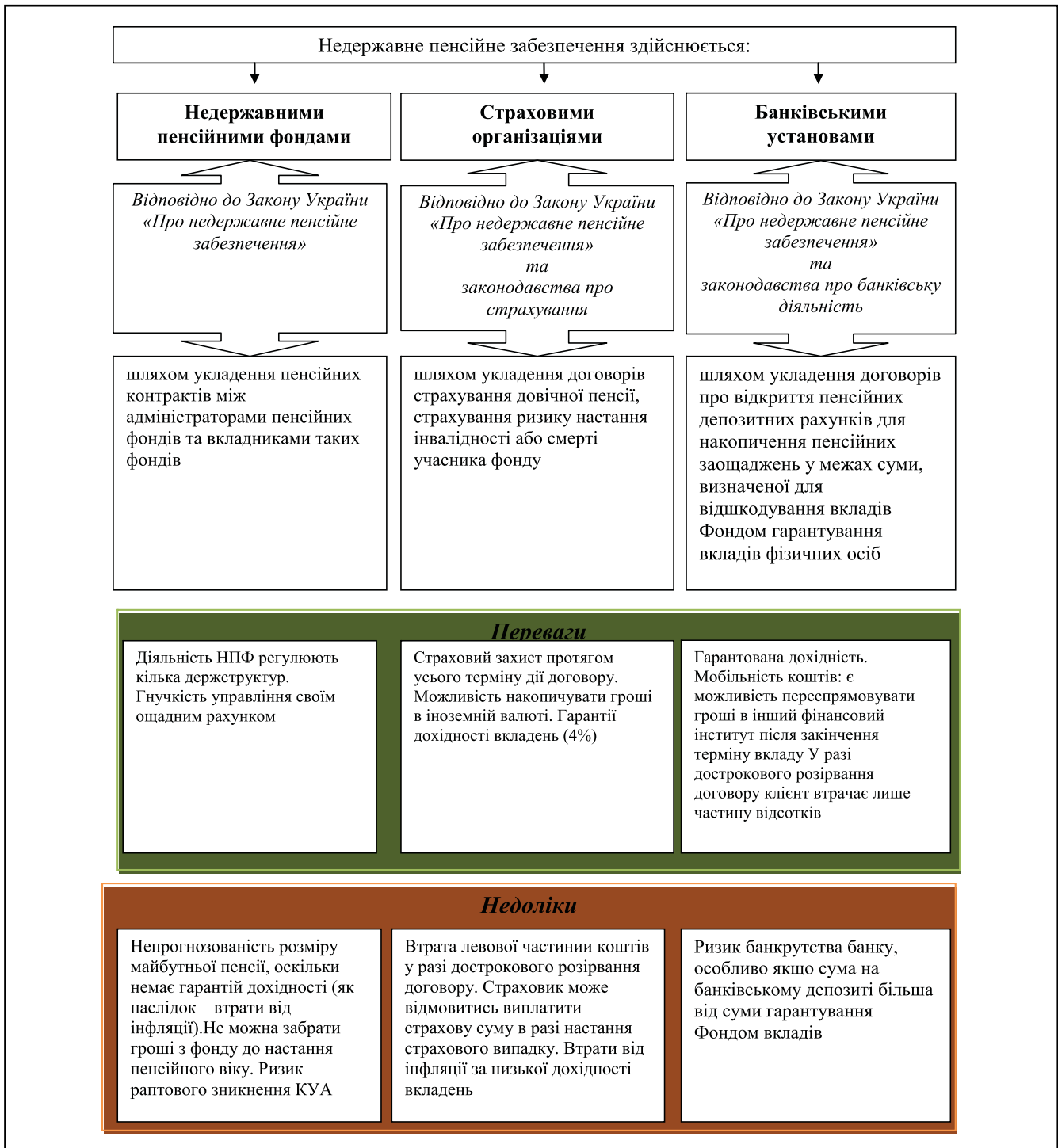
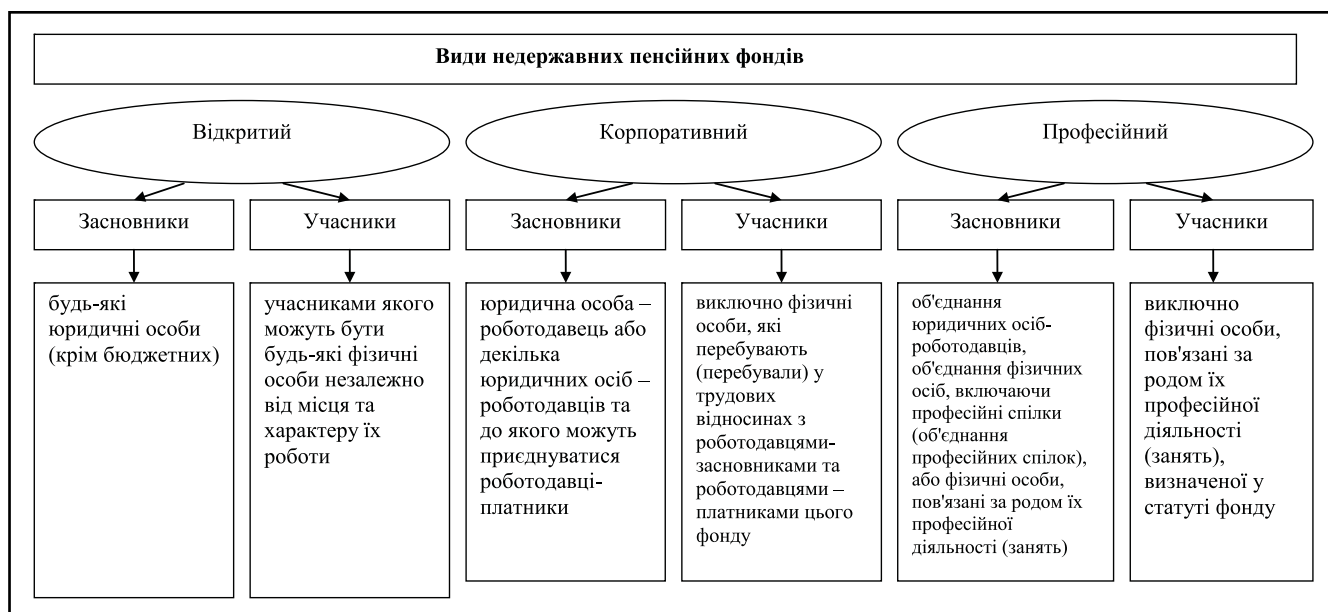


Рисунок 2. Суб'єкти, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення

Складено автором на основі [14].



**Рисунок 3. Види недержавних пенсійних фондів**

Складено автором на основі [14].

10% загальної вартості пенсійних активів. Це дасть змогу підприємству одержати довгострокові внутрішні інвестиційні ресурси без отримання «дорогих» банківських кредитів.

- Роботодавець самостійно приймає рішення щодо участі в системі НПЗ як вкладник і має можливість самостійно встановлювати розмір внесків за своїх працівників.

- Засновники НПФ і роботодавці – платники КНПФ мають можливість через своїх представників у раді фонду формувати політику недержавного пенсійного фонду [15].

Основною метою діяльності третього рівня є: накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами для забезпечення пенсійних виплат за результатами діяльності пенсійного фонду. Тобто система недержавного пенсійного забезпечення створена передовсім з метою формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців.

Недержавні пенсійні фонди у багатьох країнах світу є одним з основних інструментів для підвищення рівня пенсійного забезпечення населення. НПФ – це юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» НПФ бувають відкритого, корпоративного та професійного типу (рис. 3). Найбільш чітко особливості кожного з них відображають засновники та коло осіб, які можуть бути учасниками пенсійного фонду.

Учасник недержавного пенсійного фонду – фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до недержавного пенсійного фонду [14], а вкладник – особа, яка сплачує

пенсійні внески на користь учасника шляхом перерахування грошових коштів до недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту [14] (самі учасники, їхні роботодавці, професійне об'єднання або члени сім'ї).

### Висновки

1. Аналіз діючих систем пенсійного забезпечення дозволяє зробити висновок про відсутність універсальної пенсійної системи. Вплив демографічних, економічних та соціальних чинників зробив кожну з них унікальною. Сьогодні в Україні є можливість на прикладі закордонних країн реформувати вітчизняну систему таким чином, щоб уникнути та попередити можливі проблеми.

2. Вирішення пенсійної проблеми в Україні неможливо без підняття пенсійного віку (як би це не було боляче) та задіяння накопичувальних систем пенсійного забезпечення.

3. Система недержавного пенсійного забезпечення в умовах посилення державного регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів та створення механізму захисту пенсійних активів є для України важливим перспективним напрямом вирішення пенсійної проблеми.

### Список використаних джерел

1. Погорелова С. Історія становлення державної системи соціального захисту в європейських країнах // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №5 (71).
2. Бахмач А. Недержавні пенсійні фонди, статистика, перспективи // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №9(75). – С. 14–16.
3. Луквич В. Переваги сучасної системи пенсійного страхування: втрачені можливості із зволіканням впровадження другого рівня // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №8(74).
4. Ткаченко Л. Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №8(74).

5. Плаксієв М. Особливості пенсійного забезпечення Чилі та Аргентини // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №4(70).

6. Плаксієв М. Пенсійне забезпечення в Чехії // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №6(72).

7. Плаксієв М. Система пенсійного забезпечення Грецької Республіки // Вісник Пенсійного фонду України, 2006. – №7(49). – С. 10–12.

8. Плаксієв М. Пенсійна реформа в Болгарії // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №8(74).

9. Національна система загальнообов'язкового державного соціального страхування: сучасні проблеми та стратегія розвитку: монографія / Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.В. Макарова, У.Я. Садова, Н.І. Андрусишин, Г.В. Герасименко, І.О. Курило, І.О. Крючкова, І.В. Крючкова, П.Б. Левін. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2006. – 178 с.

10. Сальникова Т. Пенсійне забезпечення: світовий досвід // Вісник Пенсійного фонду України, 2008. – №7 (73). – С. 24–27.

11. Лузгіна Л. Далекі і близькі приклади // Вісник Пенсійного фонду України, 2009. – №9. – С. 18–19.

12. 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU–27 Member States (2008–2060). Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG).

13. Аналітична записка USAID «Пенсійне забезпечення: міжнародний досвід», 2011 р.

14. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 №1057–IV // www.rada.gov.ua

15. Учні матеріали підготовлені Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України для вищих та середніх спеціалізованих навчальних закладів України, Київ, 2006 р.

Ю.В. ПЕТРОВСЬКА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Академія муніципального управління

## Інформаційне забезпечення планування надання соціально-економічних послуг

Діяльність органів місцевої влади щодо надання соціально-економічних послуг населенню має відбуватися з максимальним врахуванням інтересів та потреб людей, що мешкають на відповідній території. Для цього необхідно своєчасно і в повному обсязі виявляти і оцінювати потреби людей та ступінь задоволення від спожитих послуг, що надаються органами місцевої влади. Інформація про потреби або про ступінь насиченості послугами є вхідною інформацією задачі планування надання послуг. У даній статті наведено методи виявлення та оцінки граничної корисності послуг, які відображають дійсні потреби територіальних громад та є основою для оптимального планування надання послуг органами місцевої влади в умовах обмеженості фінансових ресурсів.

**Ключові слова:** органи місцевої влади, територіальна громада, оптимізація, вибіркові спостереження, гранична корисність.

Деятельность органов местной власти по предоставлению социально-экономических услуг населению должна осуществляться с максимальным учетом интересов и потребностей людей, живущих на соответствующей территории. Для этого необходимо своевременно и в полном объеме выявлять и оценивать потребности людей и степень удовлетворенности потребленными услугами, которые предоставляются органами местной власти. Информация о потребностях или о степени насыщенности услугами является входной информацией задачи планирования предоставления услуг. В статье приведены методы выявления и оценки предельной полезности услуг, отображающие нужды территориальных общин и являющиеся основой для оптимального плани-

рования предоставления услуг органами местной власти в условиях ограниченности финансовых ресурсов.

**Ключевые слова:** органы местной власти, территориальная община, оптимизация, выборочные наблюдения, предельная полезность.

Activity of bodies of local authorities on granting social and economic services to the population should be carried out with the maximal account of interests and needs of people which live in the certain territory. For this purpose in full it is necessary in time and to reveal and estimate requirements of people and a degree of satisfaction from the consumed services which are given by bodies of local authorities. The information about needs requirements or about a degree of saturation by services is the entrance information of a problem of planning of granting of services. In given clause (article) methods of revealing and an estimation of boundary utility of services which display real needs of territorial bulks are given and are a basis for optimum planning granting services by bodies of local authorities in conditions of limitation of financial resources.

**Keywords:** bodies of local authorities, a territorial bulk, planning, optimization, selective inspections, boundary utility.

**Постановка проблеми.** Орган місцевої влади, що ефективно працює, є важливою умовою для ефективного управління розвитком території та надання якісних соціально-економічних послуг населенню. Своєю діяльністю місцева влада призначена створювати умови для населення, виконувати роботи та надавати послуги, які б забезпечили найбільшу корисність для споживачів послуг, що замовля-