

ності їх праці та досягненню соціального порозуміння на підприємстві. Розвивається така система за умови наявності діалогу між працівниками та підприємцями.

В Україні на сьогодні ідея участі працівників у прибутках підприємства на основі власності мало реалізована. Цьому сприяють і ті соціальні протиріччя, які мають місце в нашому суспільстві на даний момент.

Окремими винятками на загальному фоні можуть слугувати приклади представництв іноземних компаній, які все ж залучають своїх найбільш результативних українських працівників до участі у прибутках на основі власності.

Література

1. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» № 3480-IV від 23.02.2006 р. зі змінами та доповненнями. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3480-15/page>
2. *Астапова Г.В.* Функціонально-цільовий механізм перерозподілу пайових фондів працівників у корпоративному управлінні авіапідприємствами. [Текст]: автореферат дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / Г. В. Астапова; Нац. авіац. ун-т. — К., 2009. — 36 с.
3. *Бортник Т. І.* Формування соціально-економічного механізму мотивації праці [Текст] / Т.І. Бортник // Зб. наук. праць. — Умань: УСГА, 1999. — С. 393—395.
4. *Кіндерманн Г.* Система участі працівників підприємства в розподілі прибутків. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9060/1/09.pdf>
5. *Колот А.* Розвиток відносин власності і його вплив на соціально-трудова сферу (із практики зарубіжних країн) [Текст] / А. Колот // Економіст. — 2001. — № 4. — С. 39—41.
6. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість. [Текст] / І.О. Борисюк [та ін.]; за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. — К.: Наукова думка, 2010. — 620 с.
7. *Сирота С.М.* Участь робітників в управлінні підприємством як форма мотивації трудової діяльності [Текст] / С.М. Сирота // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 243—245.
8. *Стаднік Т.К.* Участь працівника у прибутках підприємства як альтернативна форма оплати праці [Текст] / Т.К. Стаднік // Управління розвитком. — 2010. — № 21 (97). — С. 58—60.
9. *Футало Т.В.* Вплив діяльності небанківських фінансових установ на розвиток фінансового ринку в Україні [Текст] / Т.В. Футало // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Україн-ки. — 2010. — №4. — С. 59—66.
10. *Hentze J.* Personalwirtschaftslehre 2, Personalerhaltung und Leistungssimulation, Personalfreistellung und Personalinformationwirtschaft, unter Mitar, von Joachim Metzner, 2., neubearb. Aufl. [Text], Bern, Stuttgart: Paul Haupt, 1981.
11. *Schanz G.* Mitarbeiterbeteiligung: Grundlagen — Befunde — Modelle [Text]. — München: Vahlen, 1985.
12. *Strutz H.* Handbuch Personalmarketing [Text], Wiesbaden: Gabler, 1989.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2012 р.

УДК 331.101.26

Гузар У.Є.,

асистент,

кафедра економіки та управління персоналом,

Львівський інститут банківської справи

Університету банківської справи Національного банку України

ПРОСТОРОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ АКЦЕНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЗНАНЄМІСТКОЇ ЕКОНОМІКИ

Охарактеризовано інформаційно-технологічні та просторово-часові акценти трансформації трудової діяльності в умовах формування економіки знань. Проаналізовано основні аспекти плінності технологій у сучасних умовах. Виокремлено показник плінності технологій на прикладі операційних систем компанії Microsoft.

Очерчены информационно-технологические и пространственно-временные акценты трансформации трудовой деятельности в условиях формирования экономики знаний. Проанализированы основные аспекты текучести технологий в современных условиях. Выделен показатель текучести технологий на примере операционных систем компании Microsoft.

The informative, technological and spatio-temporal accents of transformation of labour activity are described in the conditions of forming of economy of knowledge. The basic aspects of fluidity of technologies are analysed in modern terms. The index of fluidity of technologies is distinguished on the example of the operating systems of company Microsoft.

Ключові слова. Трудова діяльність, економіка знань, інформація, знання, плінність технологій, професія, ринок праці.

Ключевые слова. Трудовая деятельность, экономика знаний, информация, знание, текучесть технологий, профессия, рынок труда.

Keywords. Labour activity, economy of knowledge, information, knowledge, fluidity of technologies, profession, labour-market.

Вступ. Останнім часом у розвинених країнах світу велика увага приділяється процесам переходу до економіки знань, створенню умов для ефективного обміну знаннями, взаємодії наукових колективів, які спільно працюють над інноваційними проектами, розробці засобів, котрі забезпечують успішне виконання подібних проектів.

Характерними ознаками економіки, яка базується на використанні знанневих чинників, є домінування в структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного прибутку за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальної складової. Сьогодні розвиток практично усіх видів економічної діяльності безпосередньо пов'язаний із здатністю генерувати нові знання, накопичувати інтелектуальний капітал, як запоруки ефективної та прибуткової трудової діяльності. Формування знаннємісткої економіки характеризує трудову діяльність істотно інноваційними рисами: просторовими та інформаційними особливостями.

Проблеми економіки знань знайшли своє висвітлення в роботах вітчизняних і зарубіжних учених (А. Чухно, С. Вовканич, В. Геєць, Л. Федулова, Ю. Бажал, М. Данько, Л. Мусіна, В. Дем'яненко, І. Курило, В. Семиноженко, М. Долішній, С. Злупко, Л. Семів, Ф. Хаєк, Й. Шумпетер, Ф. Махлуп, П. Друкер, В. Іноземцев, В. Макаров, В. Данилов, В. Полтерович, Г. Кошева, А. Козирьов). На тлі цих досліджень активізувалося вивчення з різних ракурсів трудової діяльності. Трудову діяльність у світлі мотивації персоналу, людського капіталу досліджували українські та зарубіжні вчені: А. Сміт, Дж. Кейнс, Б. Генкін, І. Маслова, Ю. Одегов, Н. Шаталова, Е. Лібанова, Г. Осовська, А. Колот, Г. Куліков, О. Кузьмін, Д. Богиня, В. Брич, М. Семикіна, Т. Занфірова, А. Іляшенко, Я. Вітвицький, О. Грішнова, О. Головінова, Г. Зелінська, М. Пітюлич, Л. Янковська, У. Садова, Н. Слівінська, Л. Шевчук та ін.

Постановка завдання. Визначити просторові та інформаційні особливості трансформації трудової діяльності в умовах формування економіки знань.

Результати дослідження. Перехід до якісно нового рівня світової цивілізації дав поштовх глобальним зрушенням у сфері трудової діяльності. Опис нового стану суспільства, насамперед, характеризує трудову діяльність просторовими особливостями. Постіндустріальне суспільство зуміло трансформувати просторовий критерій трудової діяльності в інший вимір, у створення так званого «електронного котеджу», автором якого є Е. Тоффлер. «Електронний котедж» є новою системою виробництва, яка може перемістити мільйони робочих місць із заводів, офісів та інших інституцій у приватний дім. Це можливо лише для тих людей, які

займаються виробництвом інформації. Такий перехід, на думку автора, може змінити кожну суспільну інституцію, від сім'ї до школи та корпорації [6].

Суспільство третьої хвилі (інформаційне суспільство) характеризується такими ознаками, як суттєве зниження темпів економічного зростання; зниження рівня спеціалізації, де все більшим попитом користуватимуться спеціалісти «широкого профілю»; головним засобом виробництва стають наукові знання, інформація, у сфері якої буде зайнято від 55 до 75 % працездатного населення; основний конфлікт — між знанням та некомпетентністю [2].

Водночас, для сучасного перехідного суспільства характерні дві протилежні за характером тенденції. З одного боку, зростання ролі інформаційних технологій призводить до зменшення значення простору у економічній діяльності, особливо у сфері послуг та торгівлі. З іншого боку, поширення інформаційних технологій створює ілюзію їх всеосяжності і визначального впливу на перспективи розвитку людства, що призводить до формування стереотипу «людини, яка працює за комп'ютером» як єдиної перспективної професії майбутнього. Однак такий підхід зовсім не враховує роль простору, яким не можна нехтувати (принаймні, на сучасному етапі розвитку технологій), коли йде мова про переміщення товарів і людей. Об'єктивність існування простору поряд із популяризацією «позапросторових» інформаційних професій зумовлює дефіцит кваліфікованих працівників у таких галузях, як транспорт, промисловість, будівництво тощо. Схожа ситуація характерна, зокрема, і для України.

Існує проблема незадоволеного попиту на кваліфіковані робітничі професії, що є характерною також для багатьох економічно розвинених країн — США, Японії та більшості країн Євросоюзу. Зокрема, у Японії 76 % працедавців мають суттєві проблеми із пошуком кваліфікованого персоналу на робітничі місця [4].

Головною причиною відсутності пропозиції робітничих професій на ринку праці є зміна установок щодо вибору майбутньої професії школярами насамперед через вплив засобів масової інформації і батьків. Починаючи із 1970-х років, батькам сучасного молодого покоління нав'язували думку про те, що університетська освіта в умовах майбутнього переходу до економіки знань є єдиним шляхом до хорошої і фінансово стабільної роботи [4]. Однак, як виявилось, часто вища освіта не давала гарантій професійної зайнятості, а навпаки, вимагала зусиль щодо перекваліфікації відповідно до потреб ринку праці. Водночас, кваліфіковані робітники завжди мали стабільно високий рівень заробітку і широкі можливості для відкриття власного бізнесу.

Така ситуація зумовила в останні роки, зокрема, у Сполучених Штатах, невелике зростання популярності робітничих професій, яке однак все ще не може покрити існуючого попиту. Відповідно, для економічно розвинених країн єдиною можливістю для забезпечення потреби у кваліфікованих робітниках є міграційна політика. Подібні прогнози щодо трансформації сфери зайнятості є і в Україні. Зокрема, фахівці Інституту економіки та прогнозування НАНУ на період до 2015 року прогнозують, що, оскільки реалізація в Україні інфраструктурних проектів у рамках підготовки до Євро-2012, а також завершення розпочатих раніше будівельних та інших інвестиційних програм буде стимулювати внутрішній попит на продукцію металургійного комплексу, нафтохімічної промисловості, машинобудування і будівельних матеріалів, то на ринку праці спостерігатимуться дві головні тенденції [1].

З одного боку, відбуватиметься процес часткового повернення із-за кордону працівників, які виїжджали для тимчасової роботи, пов'язаного із підвищенням темпів зростання економіки, зростанням рівня доходів всередині країни, а також змінами в структурі економіки, що зумовлять зростання попиту на кваліфікованих працівників. З іншого боку, в умовах низьких темпів народжуваності зростатиме загальний дефіцит робочої сили, що призведе до приїзду на роботу в Україну іноземців, як правило, з країн «третього світу», які згодні працювати за менші гроші, ніж у країнах Заходу.

Відповідно, прогнозується істотна зміна балансу потоків робочої сили та скорочення рівня безробіття до 7,4—7,8 % у середньому за період 2013—2015 років [1].

З огляду на сучасні тенденції розвитку ринку праці, в Україні суттєвого реформування потребує сфера зайнятості. Очевидно, що головними завданнями розвитку цієї сфери на найближчі роки повинні бути спрощення доступу до інформації про вакансії зацікавленим особам, а також загальне покращення іміджу Державної служби зайнятості, як структури, що ефективно функціонує.

Одним із шляхів трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань є не тільки модифікація, а й повна заміна певних професій автоматизованими системами. Таким чином вдається значно спростити виробничий процес, зменшити собівартість продукції та продуктивність праці.

Однак автоматизовані системи мають низку суттєвих недоліків. Насамперед, це складність і висока вартість їх розробки і підтримки у належному стані; велика ймовірність збоїв у роботі пов'язаних із зовнішнім втручанням, як механічним чи електронним, так і інформаційним (комп'ютерні віруси); недоступність для пересічного працівника-оператора системи розуміння принципів її роботи та складність перебудови методики роботи для виконання альтернативних завдань.

Очевидно, що сучасні темпи розвитку технологій ставлять жорсткі вимоги до кваліфікації та гнучкості працівників, яким необхідно адаптуватися не лише до нових технологій, а й до швидких темпів їх зміни на ще новіші.

Відповідно, на нашу думку, варто ввести в науковий обіг поняття плинності технологій. Під плинністю технологій слід розуміти швидкість зміни певної технології на більш нову і досконалу. Показником плинності технологій може бути період часу (в роках), який минає між однаковою фазою життєвого циклу двох технологій, які замінюють одна одну. Плинність технологій викликає зміни у всіх сферах суспільного життя, вона істотно впливає на розвиток економічних інститутів, змінює поведінку працівників, примушує виробляти нові стратегії, нову тактику діяльності. Сучасними аспектами, які супроводжують плинність технологій, на нашу думку, є управлінський, соціальний, економічний, інформаційний, професійний і педагогічний аспекти (рис. 1).

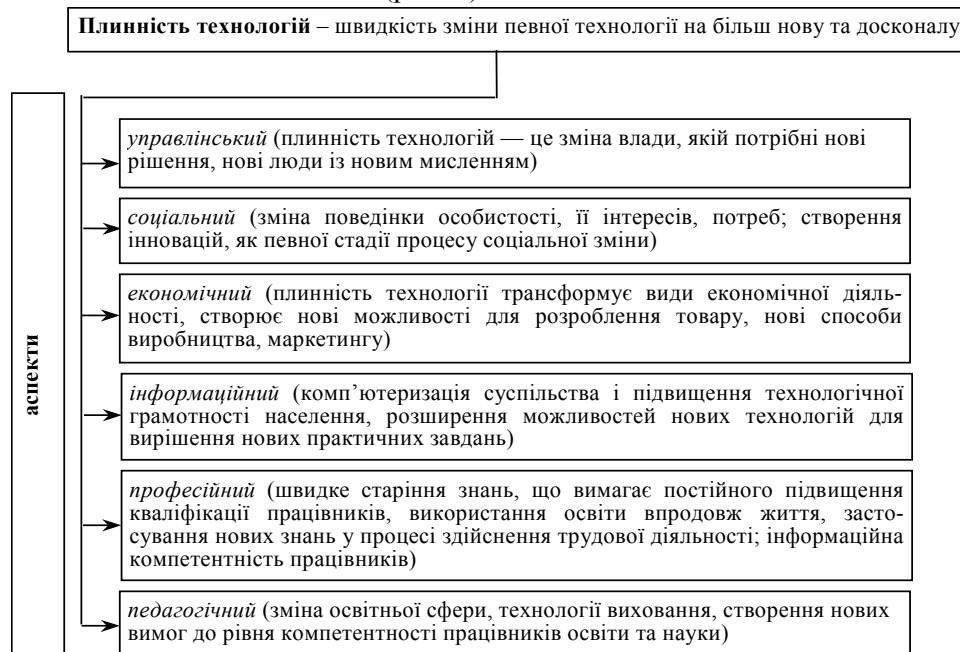


Рис. 1. Сучасні аспекти, які супроводжують плинність технологій

Управлінський аспект полягає в тому, що плинність технологій — це зміна влади, якій потрібні нові рішення, нові люди із новим мисленням. Цей підхід розкриває так званий «страх технологій», де вищі чини володіють замалими знаннями або ж взагалі їх не мають щодо нових технологій і бояться втратити свої домінуючі позиції на користь тих працівників, котрі краще розуміють нову технологію. Плинність технологій змінює склад, способи вирішення управлінських завдань, методи управління, де основою виступають знання, а головним ресурсом бізнесу стають люди та знання, якими вони здатні володіти.

Соціальний аспект плинності технологій характеризується зміною поведінки особистості, її інтересів, потреб, зміцнення моральної, етичної та правової ціннісно-нормативної системи; створення інновацій, як певної стадії процесу соціальної зміни. При цьому змінюється сама структура суспільства, де все більшу частину працюючого населення займають працівники, які здійснюють інтелектуальну трудову діяльність.

Плинність технології трансформує види економічної діяльності, створює нові можливості для розроблення товару, нові способи виробництва, маркетингу, використання екологічно чистих і безвідходних технологій. Вона дає можливість при застосуванні нових знань, ефективніше та з меншими витратами ресурсів виготовляти продукцію. У цьому полягає *економічний аспект* плинності технологій.

Інформаційний аспект відображається комп'ютеризацією суспільства і підвищенням технологічної грамотності населення, розширення можливостей нових технологій для вирішення нових практичних завдань, модернізацією мобільного сектору. Внаслідок удосконалення інформаційно-комунікаційної інфраструктури, сьогодні популярними стала робота вдома, де за допомогою доступу до мережі Інтернет та інших інформаційних систем можна займатися трудовою діяльністю не перебуваючи в офісних приміщеннях. Унаслідок заміни старої технології на нову все більше людей використовують як засоби виробництва лише свій інтелект, підкріплений персональним комп'ютером.

Плинність технологій відображається і на *професійній діяльності* працівника. Це виражається у швидкому старінні знань, яке зумовлює необхідність їх постійного оновлення та періодичного звертання до навчання. Зміна технології ставить перед організацією завдання постійного розвитку своїх працівників, використання освіти впродовж життя, застосування нових знань у процесі здійснення трудової діяльності. Велику роль відіграє інформаційна компетентність працівників — здатність до визначення інформаційної потреби, роботи з комп'ютерною технікою, застосування її у професійній діяльності. Сьогодні організації повинні забезпечити гармонійний та професійний розвиток особистості: *гармонійний розвиток особистості* (різнобічний процес набуття фізичних, психологічних, економічних та моральних якостей людини та злагоджене їх поєднання); *професійний розвиток особистості* (підготовка та адаптація працівників до роботи за конкретною професією чи спеціальністю).

Ще одним, на нашу думку, не менш важливим аспектом, який супроводжує плинність технологій, є *педагогічний*. Плинність технологій веде до зміни технологій виховання, тобто до зміни тих педагогічних засобів, форм, методів, які націлені на вирішення конкретного виховного завдання. Вона допомагає позбавитися формалізму у виховному процесі, а саме неухважного, шаблонного, консервативного ставлення до вихованця чи колективу, модернізуючи сам процес виховання за допомогою різнобічних, оновлених «виховних заходів». Плинність технологій змінює освітню сферу, орієнтуючи її на фундаментальність і гуманізацію освіти, на розвиток творчого потенціалу особистості. Цей аспект відображає нові вимоги до рівня компетенції працівників освіти та науки, а саме: розвиток творчого поте-

нціалу; вміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів та механізмів; психолого-педагогічні знання про інноваційні педагогічні технології; вільне володіння інформаційними технологіями, сучасними інтелектуальними інструментами науково-педагогічної творчості.

Процес плинності технологій був характерним для усіх історичних етапів розвитку людства та різних сфер його діяльності, однак лише у XX столітті набув достатньої інтенсивності, яка б дозволяла дослідити його динаміку та особливості взаємодії із суспільством у межах конкретного покоління. Особливо це стосується комп'ютерної техніки, яка почала інтенсивно розвиватися із 70—80 рр. XX ст. Процес плинності комп'ютерних технологій, зокрема, описується так званим «законом Мура» (1965), автором якого є один із засновників компанії Intel Гордон Мур. Він висловив гіпотезу, що кількість транзисторів на кристалі мікросхеми буде збільшуватися удвічі кожних 2 роки. Свою гіпотезу автор базував на графіку зростання продуктивності запам'ятовуючих мікросхем, відповідно до якого нові моделі мікросхем розроблялися через приблизно однакові періоди (18—24 місяці) після виготовлення їх попередників. Виявлена закономірність отримала назву «Закон Мура» [3].

Однак, оскільки збільшення продуктивності мікросхем, як і інших технічних характеристик комп'ютерного обладнання, суттєво впливає скоріше на зростання компактності та швидкодії обчислювальної техніки, ніж на специфіку її освоєння і використання конкретним користувачем, то значно актуальнішою є проблема гармонізації розвитку технічних засобів і програмного забезпечення. Зокрема, в останні роки спостерігається тенденція до випереджуючих темпів розвитку програмного забезпечення комп'ютерів, порівняно із апаратним (технічним) їх забезпеченням. Відповідно, системні вимоги найновіших програм часто перевищують можливості більшості використовуваних у цей же час комп'ютерів. Враховуючи закономірне зростання попиту на нове продуктивніше технічне забезпечення, його вартість виявляється достатньо високою, що суттєво обмежує сферу використання нових інформаційних технологій.

У процесі актуалізації питання комп'ютерної грамотності виникло поняття цифрової нерівності. Цифрова нерівність або цифровий розкол — новий вид соціальної диференціації, що виникає у зв'язку із різними можливостями використання інформаційних технологій.

Одним із базових умінь, якими повинен володіти сучасний працівник, незалежно від галузі економіки, в якій він зайнятий, є вміння працювати з операційними системами. Однак в сучасних умовах оволодіння цим умінням вимагає безперервної освіти, оскільки плинність операційних систем є досить високою і з кожним роком зростає (табл. 1). На прикладі операційних систем компанії Microsoft, бачимо, що із 80-х років до сьогодення показник плинності для них змінився майже удвічі. Відповідно, починаючи із 2000 року, нові операційні системи Windows виходять з періодичністю близько 2 років.

Таблиця 1

ПЛИННІСТЬ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРИКЛАДІ ОПЕРАЦІЙНИХ СИСТЕМ КОМПАНІЇ MICROSOFT

| Роки | Операційні системи | | Показник плинності |
|-----------|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| 1981—1985 | MS-DOS | Microsoft Windows 1.0 | 4 |
| 1985—1987 | Microsoft Windows 1.0 | Microsoft Windows 2.0 | 2 |
| 1987—1992 | Microsoft Windows 2.0 | Windows 3.1 | 5 |

| Роки | Операційні системи | | Показник плинності |
|-----------|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| 1992—1995 | Windows 3.1 | Windows 95 | 3 |
| 1993—1996 | Windows NT 3.1 | Windows NT 4.0 | 3 |
| 1995—1998 | Windows 95 | Windows 98 | 3 |
| 1996—2000 | Windows NT 4.0 | Windows 2000 | 4 |
| 1998—2000 | Windows 98 | Windows ME | 2 |
| 2000—2001 | Windows ME | Windows XP | 1 |
| 2000—2003 | Windows 2000 | Windows Server 2003 | 3 |
| 2001—2005 | Windows XP | Windows XP Professional | 4 |
| 2003—2005 | Windows Server 2003 | Windows Server 2003 64bit | 2 |
| 2005—2007 | Windows XP Professional | Windows Vista | 2 |
| 2005—2008 | Windows Server 2003 64bit | Windows Server 2008 | 3 |
| 2007—2009 | Windows Vista | Windows 7 | 2 |
| 2008—2009 | Windows Server 2008 | Windows Server 2008 R2 | 1 |
| 2009—2011 | Windows Server 2008 R2 | Windows 7 Service Pack 1 | 2 |

Складено за [5]

Сучасний стан сфери зайнятості в Україні загалом відповідає тенденціям характерним для країн Європи. Ідеальний кандидат на вакантну позицію в 2011 році — це універсал, який може виконувати обов'язки 2—3-х фахівців. Золотою спеціальністю у 2011 році залишаються розробники web-додатків, програмісти, програмні архітектори, дизайнери інтерфейсів. Також стабілізується попит на висококваліфіковані робітники: слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, кухарі, продавці та інші представники робочих професій.

Висновки. Очевидно, що економіка знань, перехід до якої анонсувався ще із середини минулого століття, усе ще залишається надбанням майбутнього. Це стосується як економічно розвинених країн, так і країн із перехідною економікою, до яких можна віднести і Україну. Нові виклики перед сучасним суспільством ставлять стрімкий розвиток інформаційних технологій, які уже проникли практично у всі види трудової діяльності та у повсякденне життя людей. Відповідно, питання пошуку оптимальних меж використання таких технологій і забезпечення їх безпеки, очевидно, стануть перспективними напрямками наукових пошуків у найближчому майбутньому.

В Україні, поряд із сучасними, загалом позитивними, тенденціями трансформації трудової діяльності, стають помітними і недоліки таких процесів і загрози, які можуть виникнути в умовах переходу до економіки знань. Очевидно, що лише науково обґрунтована та збалансована державна політика у сфері зайнятості, може забезпечити поступ у економічному розвитку України та її конкурентоспроможність на міжнародній арені.

Література

1. В Україні очікують навали гастарбайтерів із «третього світу» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://project.ukrinform.ua/news/20347>
2. Історія економічних учень: навч. посіб. / [Базилевич В.Д., Гражевська Н.І., Гайдай Т.В., Леоненко П.М., Нестеренко А.П.]. — К.: Знання, 2004. — 1300 с.

3. Скробов А. Закон Мура [Електронний ресурс] / А. Скробов. — Режим доступу: <http://cs.usu.edu.ru/study/moore/>
4. Lack of skilled workers threatens recovery [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://finance.yahoo.com/news/Lack-of-skilled-workers-rb-1457929627.html?x=0>
5. Timeline of operating systems [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_operating_systems
6. *Toffler A. The third wave* / Toffler A. — N.Y.: Bantam Books, 1980. — 560 p.

Стаття надійшла до редакції 21.10.2012 р.

УДК 364.35

Прудь П.В.,

аспірант,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ

У статті розглянуто основні завдання, принципи та механізми пенсійного забезпечення в Україні, проаналізовано показники розвитку недержавних пенсійних фондів, досліджено проблеми та перспективні шляхи їх вирішення.

В статье рассмотрены основные задачи, принципы и механизмы пенсионного обеспечения в Украине, проанализированы показатели развития негосударственных пенсионных фондов, исследуются проблемы и перспективные пути их решения.

In the articles considered basic tasks, principles and mechanisms of the pension providing are in Ukraine, the indexes of development of non-state pension fund are analyzed, problems and offered perspective ways of their decision are research.

Ключові слова. Недержавні пенсійні фонди, соціальний захист, пенсійне забезпечення, солідарна пенсія, накопичувальна система, система недержавного пенсійного забезпечення.

Ключевые слова. Негосударственные пенсионные фонды, социальная защита, пенсионное обеспечение, солидарная пенсия, накопительная система, система негосударственного пенсионного обеспечения.

Key words. Non-state pension fund, social defence, pension providing, pay-as-you-go, store system, system of the non-state pension providing.

Вступ. Соціальний захист — система матеріального забезпечення та піклування держави, яке надається громадянам пенсійного віку та тим, які не мають достатньо засобів для існування з незалежних від них умов, а також іншим категоріям населення, які потребують цього захисту, і який держава гарантує згідно Конституції України (стаття 46) [2].

Дослідження експертів показують, що в Україні вже найближчим часом очікується гострий дефіцит робочої сили, оскільки працездатного віку досягають нечисленні покоління народжених у кризові 1990-ті, упродовж 2010—2015 рр. кількість населення працездатного віку зменшиться на 1,4 млн осіб, а упродовж 2015—2020 рр. — ще на 1,5 млн осіб. Якщо нині на десять осіб працездатного віку припадає чотири особи пенсійного віку, то до 2050 р. їх кількість наблизиться до восьми [10, с. 129].

В умовах зменшення народжуваності та від'ємного приросту населення, безробіття, міграції працездатних громадян за кордон, майнового розшарування населення та бідності, тінізації та макроекономічної нестабільності, заборгованості