

*Г. В. Назарова*  
*Х. Ф. Агавердієва*

**НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ:  
СУЧАСНИЙ ВИМІР**

**Монографія**

**Харків**  
**ХНЕУ ім. С. Кузнеця**  
**2017**

УДК 368.914

ББК 65.27

Н 19

Рецензенти: д-р екон. наук, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка *О. А. Грішнова*; завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету, д-р екон. наук, професор *В. Г. Никифоренко*; завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, д-р екон. наук, професор *Л. А. Лутай*.

**Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.**

Протокол № 7 від 24.04.2017 р.

*Самостійне електронне текстове мережеве видання*

**Назарова Г. В.**

Н 19 Недержавні пенсійні фонди: сучасний вимір : монографія : [Електронне видання] / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. – 223 с.

ISBN 978-966-676-678-9

Розглянуто сутність соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів (НПФ), удосконалено зміст і перелік функціональних обов'язків адміністратора НПФ, доповнено класифікацію видів нефінансової звітності НПФ. Обґрунтовано та розроблено методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності НПФ, побудовано модель ідентифікації їхньої соціальної відповідальності. Сформовано механізм імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності НПФ, розроблено технологію впровадження нефінансової звітності в практичну діяльність, а також методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту НПФ.

Рекомендовано для наукових працівників, викладачів, докторантів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також працівників державних органів влади.

**УДК 368.914**  
**ББК 65.27**

ISBN 978-966-676-678-9

© Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва, 2017  
© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2017

## Вступ

Проблеми реформування пенсійної системи та розвитку недержавних пенсійних фондів (НПФ) останнім часом набувають все більшої гостроти, привертають особливу увагу всіх верств населення. Пенсійна реформа – одне з фундаментальних питань сучасної економіки, оскільки саме вона є важливою умовою забезпечення соціальної стабільності та справедливості. Напрямом реформування пенсійної системи є ефективне функціонування недержавних пенсійних фондів, яким властиве формування недержавних пенсійних програм. Такі програми сприяють поступовому накопиченню пенсійних коштів у формі пенсійного капіталу, який вимагає спеціального й високопрофесійного управління. У даний час значна увага приділяється розвитку недержавних пенсійних фондів, оскільки добровільна система накопичень пенсійних внесків є додатковим джерелом підвищення матеріального забезпечення працівників і сприяє залученню довгострокових інвестицій в економіку України.

Значний внесок у дослідження питань реформування пенсійної системи та функціонування НПФ зробили С. Галашко, С. Жовнір, Д. Жук, А. Касич, Г. Козак, С. Левицька, Ю. Махортов, Г. Назарова, Н. Рад, В. Рудик, Н. Телічко, О. Тарасенко, Л. Фурдичко, О. Шишкіна, І. Шкура та ін. Соціальна відповідальність досліджувалась такими науковцями, як О. Брінцева, М. Буковинська, Н. Волосковець, З. Галушка, В. Геєць, С. Гончарова, О. Грішнова, Т. Давидюк, А. Даниленко, М. Жулинський, А. Колот, І. Комарницький, Е. Лібанова, А. Момот, Т. Маматова, О. Онищенко.

У результаті проведених наукових досліджень та практичної діяльності накопичено певний досвід вирішення окремих проблем реформування пенсійної системи, функціонування НПФ, підвищення корпоративної соціальної відповідальності. Проте недостатньо розробленими залишаються питання забезпечення соціальної відповідальності НПФ у процесі реформування пенсійної системи щодо адаптації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ, впровадження нефінансової звітності в їх діяльність, обґрунтування подальших напрямів розвитку. Це зумовило актуальність теми монографії, її мету, завдання, логіку дослідження.

Метою дослідження є розвиток теоретичних положень, методичних підходів і розроблення практичних рекомендацій щодо соціальної відповідальності НПФ в умовах реформування пенсійної системи.

Для досягнення мети поставлено та вирішено такі завдання:

узагальнити сутність соціальної відповідальності, визначити основні характеристики НПФ;

удосконалити змістовність і перелік функціональних обов'язків адміністратора НПФ;

удосконалити класифікацію нефінансової звітності НПФ щодо соціальної відповідальності, узагальнити вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності в процесі євроінтеграції економіки України;

здійснити оцінювання стану НПФ України в умовах реформування пенсійної системи;

обґрунтувати та розробити методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності НПФ;

розробити модель ідентифікації соціальної відповідальності НПФ;

сформуванню механізму імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності НПФ;

розробити технологію впровадження нефінансової звітності у діяльність НПФ в умовах євроінтеграції;

розробити методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту з соціальної відповідальності НПФ.

Об'єкт дослідження – процес забезпечення соціальної відповідальності НПФ.

Предмет дослідження – теоретичні положення та методичні підходи до реалізації та підвищення соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів в умовах реформування пенсійної системи з урахуванням євроінтеграційних процесів.

Теоретичним підґрунтям для методів дослідження стали наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі пенсійної реформи та соціальної відповідальності.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові та спеціальні методи: монографічний – для розкриття понятійно-категоріального апарату процесів забезпечення соціальної відповідальності НПФ; теоретичного узагальнення – для визначення наукових і методичних положень щодо основних характеристик НПФ у структурі пенсійної системи; аналізу та синтезу – для визначення сутності та змістовності соціальної відповідальності; системний підхід – для виявлення, адаптації та використання міжнародних стандартів соціальної відповідальності; статистичного аналізу – для оцінювання стану НПФ України в умовах реформування пенсійної системи;

аналізу ієрархій – для визначення напрямів забезпечення соціальної відповідальності НПФ; кластерний аналіз (k-середніх) – для групування НПФ за рівнем соціальної відповідальності; експертної оцінки – для визначення якості нефінансових звітів із соціальної відповідальності НПФ; графічний метод – для наочного зображення результатів дослідження. Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти, які регламентують функціонування пенсійної системи та розвиток соціальної відповідальності, дані статистичної, фінансової та нефінансової звітності НПФ, дані Державної служби статистики України, Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (надалі – Нацкомфінпослуг), довідково-інформаційні видання, матеріали наукових конференцій, періодичних видань і мережі Internet, результати власних досліджень авторів.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розробленні комплексу теоретичних положень і методичного забезпечення щодо соціальної відповідальності НПФ в умовах реформування пенсійної системи, а саме:

удосконалено:

методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів, особливістю якого є комплексне врахування стратегічних критеріїв (економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності) та стратегічних альтернатив (забезпечення прав людини, трудової поведінки, суспільного розвитку, стану довкілля, етики бізнесу, взаємовідносини зі споживачами, організаційного управління НПФ), що дозволяє визначати пріоритетні заходи практичного забезпечення соціальної відповідальності НПФ;

механізм імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності НПФ, що відрізняється від існуючих доповненням теоретичного базису, який включає наукові підходи, принципи, функції НПФ, методи та заходи щодо соціальної відповідальності НПФ, забезпечує адаптацію до вимог міжнародних стандартів соціальної відповідальності НПФ в Україні в умовах євроінтеграції та реформування пенсійної системи;

класифікацію нефінансової звітності НПФ шляхом введення нових теоретично обґрунтованих і практично значущих класифікаційних ознак в аспекті соціальної відповідальності, а саме: за цілями діяльності НПФ, за ступенем дотримання норм соціальної відповідальності, що дозволило

виокремити та змістовно наповнити запропоновані за цими ознаками види нефінансових звітів і підвищити інформативність звітної документації недержавного пенсійного фонду;

технологію впровадження нефінансової звітності в діяльність НПФ, особливістю якої є визначення послідовності та змістовності кожного його етапу (проектування, оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, впровадження та поширення нефінансового звіту, підбиття підсумків), що є підґрунтям інформування стейкхолдерів НПФ про дотримання норм соціальної відповідальності для забезпечення економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності;

дістали подальшого розвитку:

визначення переліку та змістовності функціональних обов'язків адміністратора НПФ завдяки доповненню їх процедурами складання та поширення нефінансової звітності з метою своєчасного надання необхідної інформації зацікавленим сторонам, що забезпечить виконання норм міжнародних стандартів у практичній діяльності НПФ, реалізація яких дозволить підвищити їх соціальну відповідальність в умовах реформування пенсійної системи;

модель ідентифікації соціальної відповідальності НПФ, відмінністю якої є врахування таких показників, як кількість учасників, кількість вкладників – фізичних осіб, кількість вкладників – юридичних осіб, пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, чиста вартість активів, чиста вартість одиниці пенсійних внесків, що використано як інформаційну базу кластерного та дискримінантного аналізу для виявлення НПФ із низьким, середнім і високим рівнем соціальної відповідальності;

методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту із соціальної відповідальності НПФ, особливістю якого є врахування трьох груп індикаторів: економічних, соціальних та організаційних, – визначених експертним методом, що дозволяє розробляти необхідні заходи для підвищення соціальної відповідальності НПФ у процесі реформування пенсійної системи.

# Розділ 1

## Теоретичні основи соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів

### 1.1. Сутність соціальної відповідальності та необхідність реформування пенсійної системи для її забезпечення

Сучасні тенденції розвитку економічної, політичної, соціальної, екологічної сфери України потребують негайного перегляду принципів розвитку як держави в цілому, так і окремої організації та людини зокрема. В основу взаємовідносин між ними необхідно покласти концепцію сталого розвитку, яка одночасно сприяє досягненню їх інтересів. Це відбувається завдяки задоволенню потреб усіх зацікавлених сторін, оскільки поєднуються три групи цілей: соціальні (задоволення матеріальних і культурних потреб), екологічні (збереження функціональних і структурних якостей біологічних систем, їх здатність до самовідтворення, охорона генетичних ресурсів) та економічні (постійний економічний і технологічний процес).

Перше десятиліття XXI ст. характеризувалось стійким зростанням інтересу до питань сталого розвитку та соціальної відповідальності. Поширення отримали такі практичні її прояви, як соціальні програми та діалоги із зацікавленими сторонами, соціальні звіти й етичні кодекси. Питання соціальної відповідальності обговорюються на найавторитетніших дискусійних майданчиках, що об'єднують представників державних установ, бізнесу, некомерційних організацій і академічного співтовариства. Отже, реформування пенсійної системи в Україні також має базуватись на нормах сталого розвитку та соціальної відповідальності.

На вирішення питань сталого розвитку та соціальної відповідальності у світовому просторі значний вплив справляють такі міжнародні організації, як Організація Об'єднаних Націй (надалі – ООН) та її агенції, Європейське Співтовариство з його складовими частинами, Міжнародна організація праці, різноманітні провідні світові бізнес-структури та громадські організації.

У сучасній світовій науковій літературі взаємовідносини між бізнесом і суспільством розглядаються з різних точок зору. Концепція соціальної відповідальності пов'язана з такими дефініціями, як "корпоративна

соціальна відповідальність", "корпоративна культура", "соціальний маркетинг", "етика бізнесу", "корпоративна філантропія", "корпоративна соціальна політика", "менеджмент зацікавлених сторін", "сталий розвиток організації", "соціальні інвестиції", "нефінансова звітність", "соціальна звітність" та ін.

Роль бізнесу в суспільстві почала змінюватись з початку ХХ ст. Керівники великих виробничих компаній (такі, наприклад, як Е. Карнегі та Дж. Рокфеллер) почали впроваджувати норми соціальної відповідальності з метою задоволення потреб суспільства. Е. Карнегі вкладав кошти у будівництво публічних бібліотек, а Дж. Рокфеллер створив благодійний Фонд Рокфеллера. Однак Велика депресія 30-х рр. минулого століття в США мала негативні наслідки, тому головним питанням для керівників компаній стало економічне виживання, а питання соціального характеру відступили на другий план аж до 50-х рр. Переломним моментом стало створення Комітету з економічного розвитку, який налагодив співпрацю між представниками бізнесу й урядом щодо збільшення ступеня участі ділової спільноти у вирішенні проблем соціальної відповідальності держави та підприємств [260].

У 1953 р. побачила світ перша наукова робота Г. Боуена "Соціальна відповідальність бізнесмена", яка й започаткувала систематичний науковий аналіз проблем соціальної відповідальності [194].

Існування різноманітних підходів до врахування соціально відповідальних норм у практичній діяльності підприємств привело до формування аргументів "за" та "проти" соціальної відповідальності (табл. 1.1). Це, в свою чергу, стало підставою для формування трьох основних теорій соціальної відповідальності бізнесу: "корпоративного егоїзму", "корпоративного альтруїзму" та "розумного егоїзму".

Таблиця 1.1

### Аргументи "за" та "проти" соціальної відповідальності

Аргументи "проти"	Аргументи "за"
1	2
Порушення принципу максимізації прибутку. Спрямування частини ресурсів на соціальні потреби знижує вплив принципу максимізації прибутку. Підприємство поводитьсь в найбільшій мірі соціально відповідально, зосереджуючись тільки на економічних інтересах, залишаючи соціальні проблеми державним	Сприятливі для бізнесу довгострокові перспективи. Соціальні дії підприємств, що поліпшують життя місцевої громади або усувають необхідність державного регулювання, є необхідними для них через вигоди, які забезпечуються участю в житті суспільства. Крім того, навіть якщо



Закінчення табл. 1.1

1	2
установам і службам, благодійним інститутам і просвітницьким організаціям	короткострокові витрати у зв'язку із соціальною дією високі, у довгостроковій перспективі вони можуть стимулювати прибуток, оскільки у споживачів, постачальників і місцевого співтовариства формується більш привабливий образ підприємства
Видатки на соціальні потреби. Кошти, які спрямовуються на соціальні потреби, є для підприємства витратами. У кінцевому підсумку ці витрати переносяться на споживачів у вигляді підвищення цін. Крім того, фірми, що беруть участь у конкурентній боротьбі на міжнародних ринках з фірмами інших країн, які не здійснюють витрат на соціальні потреби, опиняються в несприятливому конкурентному становищі. У результаті знижується їх збут на міжнародних ринках	Зміна потреб і очікувань широкого загалу. Пов'язані з бізнесом соціальні очікування радикально змінилися, починаючи з 60-х рр. XX ст. Щоб звузити розрив між новими очікуваннями та реальним відгуком підприємств, їх залученість у вирішення соціальних проблем стає і очікуваною, і необхідною
Недостатній рівень звітності широкому загалу. Ринкова система добре контролює економічні показники підприємств і погано – їх соціальну залученість. До тих пір, поки суспільство не розробить порядок прямої звітності йому з боку підприємств, останні не будуть брати участь у соціальних діях, за які вони не вважають себе відповідальними	Наявність ресурсів для надання допомоги у вирішенні соціальних проблем. Оскільки бізнес має значні людські та фінансові ресурси, йому слід було б передавати частину цих ресурсів на соціальні потреби
Моральне зобов'язання поводитись соціально відповідально. Підприємство є членом суспільства, тому норми моралі також мають управляти його поведінкою, а воно – діяти соціально відповідальним чином і сприяти зміцненню моральних основ суспільства. Більше того, оскільки закони не можуть охопити всі випадки життя, підприємства мають виходити з відповідальної поведінки, щоб підтримувати суспільство, засноване на впорядкованості та законності	Брак уміння вирішувати соціальні проблеми. Персонал будь-якого підприємства найкраще підготовлений до діяльності у сфері економіки, ринку та техніки. Він позбавлений досвіду, що дозволяє робити значні внески у вирішення проблем соціального характеру. Удосконаленню суспільства мають сприяти фахівці, які працюють у відповідних державних установах і благодійних організаціях

Відповідно до першої теорії єдиною метою відповідального бізнесу є збільшення прибутку для своїх акціонерів. Даного підходу дотримувався

М. Фрідман (1971 р.). На його думку, "існує одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу: використання своїх ресурсів та енергії в діях, що ведуть до збільшення прибутку, поки це здійснюється в межах правил гри" [201].

Друга теорія, прямо протилежна "корпоративному егоїзму", – теорія "корпоративного альтруїзму". Вона належала Комітету з економічного розвитку, члени якого підкреслювали, що "корпорації зобов'язані робити значний внесок у поліпшення якості американського життя" [163, с. 156].

Теорія "розумного егоїзму" стверджує, що соціальна відповідальність бізнесу – це просто "хороший бізнес", оскільки скорочує довгострокові втрати прибутку. Наголос в даній теорії робиться на довгостроковій перспективі, оскільки соціальні інвестиції скорочують поточні прибутки, але в перспективі забезпечують стійкий прибуток [90].

Більш повний аналіз становлення та розвитку аналогічних концепцій, а також спроби їх систематизації наведені в роботах А. Керролла, Д. Віндзора, М. ван Марревійка, Р. Штойєра та ін. [196; 203; 205; 207].

Зокрема, А. Керролл, усвідомлюючи складність і суперечливість генезису концепції соціальної відповідальності, поставив перед собою завдання простежити основні термінологічні зміни протягом 50 – 80-х рр. А. М. Хімченко дослідив подальший розвиток концепцій соціальної відповідальності, результати якого наведені на рис. 1.1 [163, с. 156].

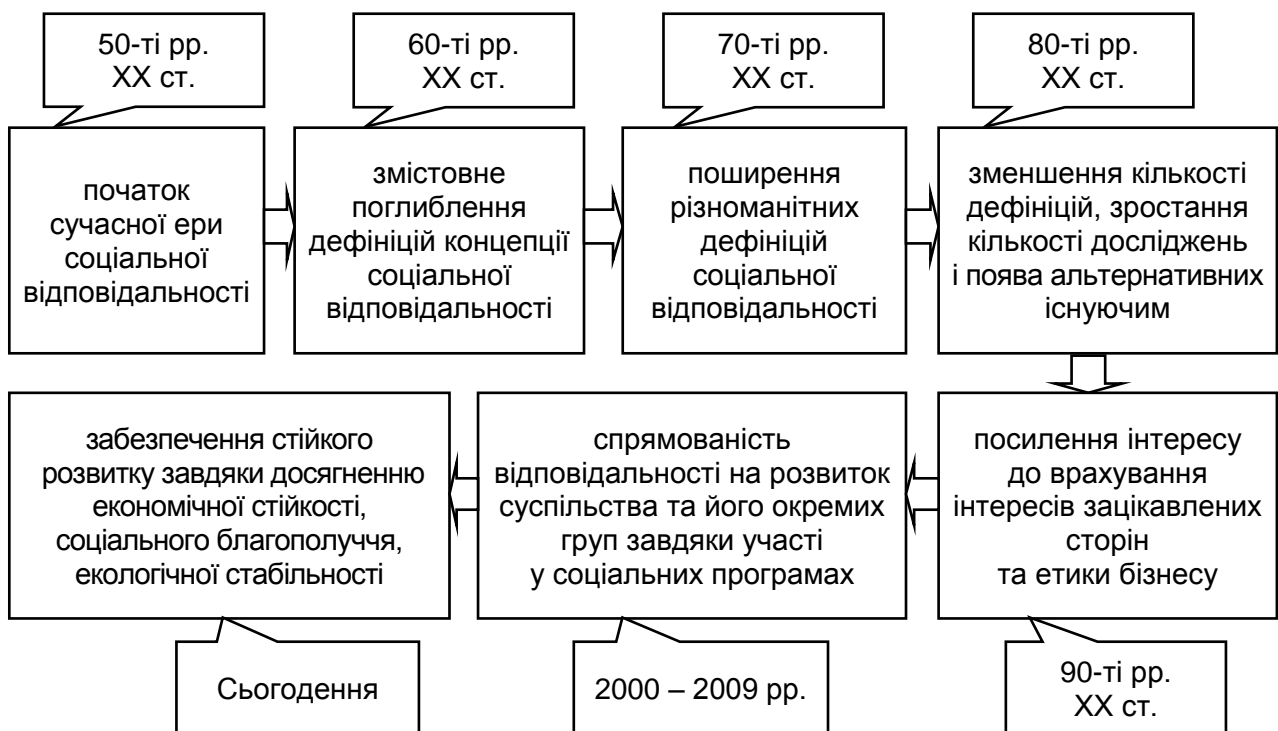


Рис. 1.1. Термінологічні зміни генезису соціальної відповідальності

Розглядаючи види соціальної відповідальності, запропоновані А. Керролом, слід зазначити таке:

економічна відповідальність – головна функція підприємства на ринку, оскільки воно створюється з метою задоволення потреб споживачів та отримання прибутку;

правова відповідальність знаходиться на другому рівні, оскільки підприємство зобов'язане бути законослухняним;

етична відповідальність виникає у відповідь на очікування суспільства, не закріплена у правових нормативно-правових актах, базується виключно на нормах моралі.

Соціальну відповідальність А. Керролл запропонував розглядати як багаторівневу піраміду (рис. 1.2).



**Рис. 1.2. Глобальна піраміда соціальної відповідальності (за А. Керролом)**

Філантропічна відповідальність – найвищий рівень соціальної відповідальності, який спрямовує діяльність підприємства на підтримку та розвиток добробуту суспільства шляхом його добровільної участі в реалізації соціальних програм [90].

Виходячи з даного підходу соціальна відповідальність підприємства складається з чотирьох складових: економічної, правової, етичної та філантропічної. На думку В. А. Крикуна, "піраміда Керролла стала дуже популярною та зайняла лідируючу позицію у теоретичних і практичних розробках науковців. Керролл зазначив, що міжнародні компанії повинні бути

орієнтованими на отримання прибутку, який буде відповідати очікуванням міжнародного бізнесу, виконувати закон країн перебування та відповідати нормам міжнародного права, бути етичними у своїх операціях, приймаючи до уваги відповідні локальні та глобальні стандарти, бути хорошими корпоративними громадянами, орієнтуючись на очікування місцевих громад" [90]. Наукові розробки К. Девіса й інших дослідників дозволили дійти висновку, що соціальна відповідальність сприяє розвитку та підвищенню вартості компаній і, навпаки, ухиляння від соціальної відповідальності звужує економічні можливості підприємств. Це дозволило підтвердити, що у довгостроковій перспективі ті, хто не використовує наявну владу в напрямі, який суспільство вважає відповідальним, має стійку тенденцію до втрати цієї влади.

Наразі у країнах Європи активно обговорюється питання щодо отримання конкурентних переваг від упровадження норм соціальної відповідальності. Цікавий приклад наводить В. Воробей, порівнюючи конкурентоспроможність США та Данії. Обидві країни вважаються конкурентоспроможними країнами світу, однак рівень конкурентоспроможності в кожній з країн різного типу: датські компанії вважаються більш відповідальними в соціальному аспекті, ніж американські, вони працюють у жорсткіших регуляторних умовах країни, яка активно пропагує сталий розвиток [35].

У XXI ст. йдеться вже не просто про ініціативу окремих "особливо свідомих" компаній: умови забезпечення стійкого розвитку суспільства сформульовані в базових документах Департаменту з економічних і соціальних питань ООН.

Упровадження соціальної відповідальності у практичну діяльність підприємства дозволить отримати конкурентні переваги [115, с. 63], які наведені на рис. 1.3.

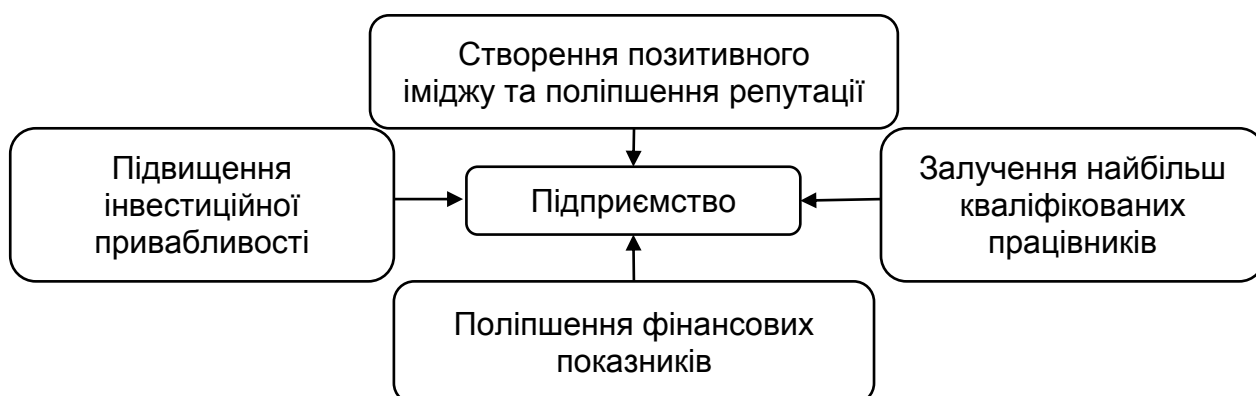


Рис. 1.3. Конкурентні переваги підприємства від впровадження норм соціальної відповідальності

Для визначення вигоди від впровадження норм соціальної відповідальності І. Комарницький та З. Галушка пропонують скористатись матрицею доцільності (табл. 1.2) [96].

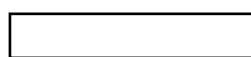
Таблиця 1.2

**Матриця доцільності впровадження норм сталого розвитку та соціальної відповідальності\* [220]**

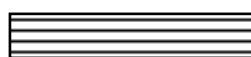
Фактори успіху бізнесу	Фактори сталого розвитку						
	Корпоративне управління й активність		Екологічні фактори		Соціально-економічний розвиток		
	корпоративне управління	активність груп впливу	поліпшення екологічних процесів	екологічні продукти та послуги	економічний розвиток місцевості	розвиток громади	управління людськими ресурсами
Зростання доходів. Доступ до ринку	1	2	3	4	5	6	7
Скорочення витрат. Продуктивність	8	9	10	11	12	13	14
Доступ до капіталу	15	16	17	18	19	20	21
Управління ризиком. Можливість функціонування	22	23	24	25	26	27	28
Людський капітал	29	30	31	32	33	34	35
Вартість торговельної марки. Репутація	36	37	38	39	40	41	42



– немає доказів щодо умов доцільності



– наявні деякі свідчення щодо умов доцільності



– наявні докази умов щодо доцільності

\* Примітка. Матриця умов доцільності розроблена компанією SustainAbility; визначення факторів, важливих для країн ЦСЄ, проведено В. Г. Воробєєм.

Дана матриця показує, що "там, де фактори сталого розвитку та фактори успіху бізнесу збігаються, існує можливість визначити чітку

умову доцільності соціальної відповідальності бізнесу. Соціальна відповідальність бізнесу виростає із добродійної діяльності підприємств, яка певною мірою охоплює бізнес-процеси всередині компанії та транслює цю діяльність у зовнішнє середовище" [220].

Наукові дослідження та практичне використання у діяльності компаній концепцій соціальної відповідальності зумовили виникнення багатьох теорій і структурних елементів. В. А. Крикун зазначав, що "дані підходи були об'єднані у цілісні концепції, які пояснювали механізми взаємодії бізнесу як з робітниками, так і з оточуючим бізнес соціальним, політичним, екологічним середовищем. Серед таких теорій на належну увагу заслуговують концепція стейкхолдерів, концепція соціально відповідальних інвестицій та корпоративного громадянства, які виникли у 80 – 90-х рр. ХХ ст." [90].

Найбільший внесок у концепцію стейкхолдерів зробив американський економіст Е. Фріман. У 1984 р. він опублікував монографію під назвою "Стратегічний менеджмент: стейкхолдерський підхід", в якій запропонував під поняттям "стейкхолдер" розуміти групу (індивідуума), здатну вплинути на досягнення організацією своїх цілей або на роботу організації в цілому [134]. Отже, стейкхолдери – це всі групи людей (або окремі люди), чий внесок (робота, капітал, ресурси, купівельна спроможність, розповсюдження інформації про компанію тощо) є основою успіху організації.

Д. Ньюбоулд і Д. Луффман (1989 р.) поділяють стейкхолдерів на чотири основні категорії:

- групи впливу, що фінансують організацію (наприклад, акціонери);
- менеджери, які керують організацією;
- службовці, які працюють в організації (принаймні та їх частина, яка зацікавлена в досягненні цілей організації);
- економічні партнери.

Проте одні вчені (А. Шихвердієв, А. Серяков, П. Шихвердієв) рекомендують виділяти таких стейкхолдерів: працівників, власників, споживачів, бізнес-партнерів, конкурентів [261]; інші (Селандер Йоран) – співробітників (включаючи керівництво та менеджерів з продажу), споживачів, акціонерів, постачальників, дистриб'юторів, фінансові організації, фінансових аналітиків, засоби масової інформації, громадські організації тощо [245]. Окрім цього, в публікаціях указують на необхідність обліку інтересів інвесторів, менеджерів, представників влади тощо.

Концепція соціально відповідальних інвестицій передбачає, що соціально відповідальний інвестор, вкладаючи кошти у соціальні програми, в першу чергу зацікавлений у дотриманні етичних норм, а не в отриманні прибутку.

"Сьогодні такий вид інвестування стає популярним у всьому світі, але лідерами все ж залишаються США й Європа. У 2012 р. загальний світовий обсяг соціально відповідальних інвестицій склав 13,568 млрд дол. США", – зазначає В. А. Крикун [90].

Основні напрями соціальних інвестицій виділяє відомий фахівець у сфері регіональної соціальної політики Н. Уборевич [240] (рис. 1.4).

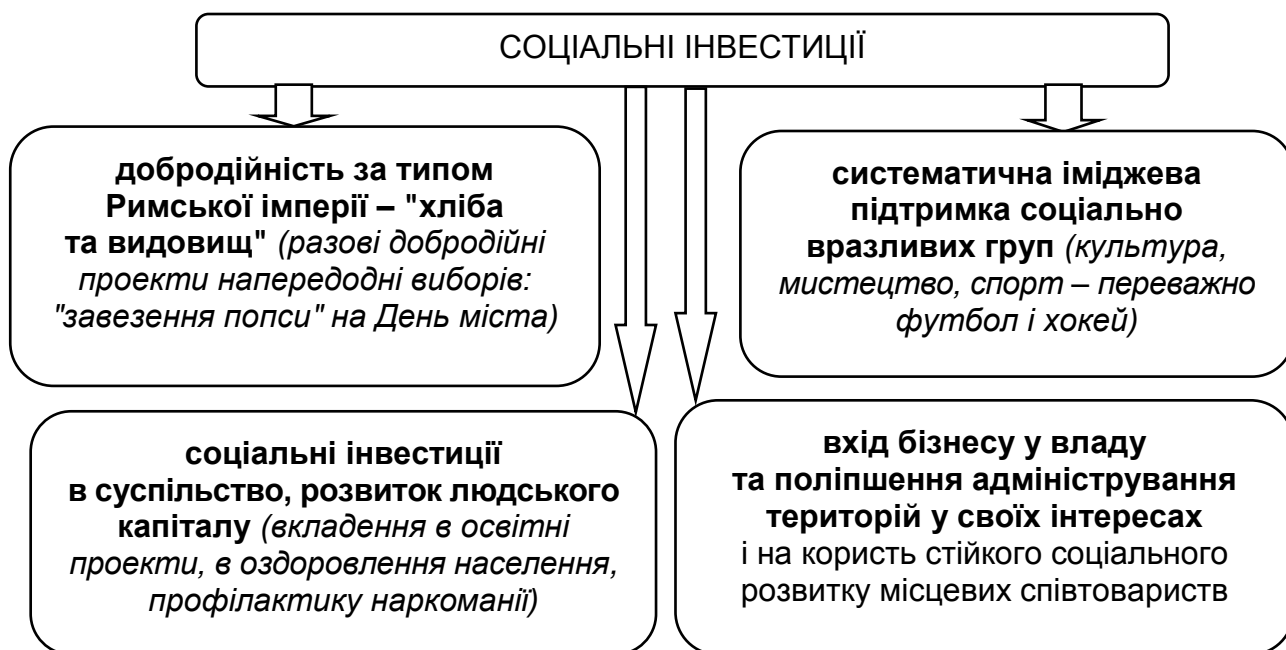


Рис. 1.4. Напрями соціальних інвестицій (за [240])

Концепція сталого розвитку на міжнародному рівні отримала закріплення у 2000 р. у вигляді Глобального договору ООН. Ця організація займає провідну роль, оскільки її діяльність спрямована на впровадження практичних засад сталого розвитку та соціальної відповідальності. Глобальний договір поєднав компанії з агенціями ООН, робочою силою та громадськістю для підтримки універсальних соціальних принципів. Сьогодні він охопив сотні компаній з усіх регіонів світу, які працюють над розширенням десяти універсальних принципів, які, в свою чергу, розмежовуються у сферах захисту прав людини, навколишнього середовища, охорони праці та антикорупційних заходів.

До Глобального договору приєднались понад 6 500 компаній та організацій з понад ста тридцяти країн світу. Ці компанії й організації впроваджують принципи соціальної відповідальності та вносять зміни у свою роботу, публічно підтримують таку діяльність у своїх прес-релізах, виступах, інформаційних заходах, комунікативній діяльності та щорічно звітують

про досягнуті результати [39]. За визначенням Комісії ООН зі сталого розвитку, його мета – задовольняти потреби сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби.

Дві найважливіші ідеї, які реалізує концепція сталого розвитку, полягають у такому:

розв'язання економічних, соціальних та екологічних проблем і досягнення рівноваги між ними для забезпечення якісного рівня життя людини;

упровадження зобов'язань нинішнього покоління, які гарантують таке збереження природних, соціальних та економічних ресурсів, щоб рівень добробуту наступних поколінь залишався не нижчим за сучасний [150, с. 11]. Розглянутий генезис концепції соціальної відповідальності поданий у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

### Генезис концепції соціальної відповідальності

Концепції	Автори	Основні положення
1	2	3
Корпоративний егоїзм	М. Фрідман (1971 р.)	"Існує одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу: використання своїх ресурсів та енергії в діях, що ведуть до збільшення прибутку, поки це здійснюється в межах правил гри"
Корпоративний альтруїзм	Г. Боуен (1953 р.), Комітет ООН з економічного розвитку	"Корпорації зобов'язані робити значний вклад у покращення якості життя"
Розумний егоїзм	К. Девіс (1960 р.)	Соціально відповідальний бізнес – це лише "хороший бізнес", оскільки скорочує довгострокові втрати прибутку
Корпоративна соціальна відповідальність	С. Сеті (1975 р.) А. Керролл (1979 р.)	Упорядковано змістовність корпоративної соціальної відповідальності, систематизовано рівні нормативності
Корпоративна соціальна сприйнятливість	Р. Акерман (1973 р.) Л. Престон (1975 р.) В. Фредерік (1978 р.) А. Керролл (1979 р.)	Описано здатність корпорацій до сприйняття суспільних дій



1	2	3
Корпоративна соціальна діяльність	С. Сеті (1975 р.); А. Керролл (1979 р.); С. Ватрік, П. Корхен (1985 р.); Д. Вуд (1991 р.)	Розроблено модель корпоративної соціальної діяльності
Стейкхолдери (зацікавлені сторони)	Е. Фріман (1984 р.); М. Кларксон (1985 р.); Т. Дональдсон, Л. Престон (1995 р.); Дж. Пост, Л. Престон, С. Сакс (2002 р.)	Наведено нове визначення корпорації, розкрито її зв'язок із зацікавленими сторонами
Сталий розвиток	М. Ван Марревік (2003 р.); Р. Штойер (2005 р.)	Показано зв'язок економічної стійкості, соціального благополуччя й екологічної стабільності

Визначення категорії "соціальна відповідальність бізнесу" на міжнародному рівні подане у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

### Визначення категорії "соціальна відповідальність бізнесу" на міжнародному рівні

Визначення	Джерела
1	2
Інтеграція соціальних та екологічних <i>аспектів</i> у щоденну комерційну діяльність підприємств і в їх взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі	Зелена книга ЄС
<i>Зобов'язання</i> бізнесу сприяти усталеному економічному розвитку, працюючи з робітниками, їх сім'ями, місцевою громадою та суспільством у цілому для поліпшення якості життя	Всесвітня ділова рада за сталий розвиток
Досягнення ділового успіху з одночасним шанобливим <i>ставленням</i> до етичних норм, громадянського суспільства та навколишнього природного середовища	Бізнес за соціальну відповідальність
Підхід, за допомогою якого досягається <i>інтеграція</i> економічних, екологічних і соціальних імперативів, що є актуальними сьогодні та враховують потенційні потреби наступних поколінь	Міжнародна фінансова корпорація
Сукупність <i>зобов'язань</i> перед робітниками, їх родинами, місцевими громадами та суспільством в цілому, що їх бере на себе	Європейська агенція з довілля

Закінчення табл. 1.4

1	2
приватний сектор з метою досягнення сталого економічного розвитку та гармонізації інтересів бізнесу та пріоритетів суспільного розвитку	
<i>Сприяння</i> відповідальній діловій практиці, яка дає вигоду бізнесу та суспільству та допомагає досягти соціального, економічного й екологічно усталеного розвитку завдяки максимальному збільшенню позитивного впливу бізнесу на суспільство з одночасною мінімізацією його негативного впливу	Міжнародний форум лідерів бізнесу
<i>Філософія</i> поведінки та концепція побудови діловими колами, компаніями й окремими представниками бізнесу своєї діяльності, спрямованої на задоволення очікувань зацікавлених сторін з метою сталого розвитку	Комітет Асоціації російських менеджерів
<i>Відповідальне ставлення</i> будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем	Форум соціально відповідального бізнесу України
<i>Відповідальність</i> організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство та довкілля через прозору й етичну поведінку, яка сприяє сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства; враховує очікування зацікавлених сторін; відповідає чинному законодавству й узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована у діяльність всієї організації та реалізується нею в практиці взаємовідносин	Стандарт ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності"
Соціальна відповідальність недержавних пенсійних фондів – це добровільні соціальні зобов'язання, які відображаються у його нефінансовій звітності й які він приймає на себе та реалізує через етичну поведінку, що визначаються міжнародними нормами та визнаються стейкхолдерами з метою забезпечення стійкого розвитку (завдяки досягненню економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності)	Авторське визначення

У процесі дослідження питань соціальної відповідальності важливо враховувати рекомендації стандарту "Керівництво з соціальної відповідальності", прийнятого Міжнародною організацією з стандартизації (International Organization for Standardization), ISO 26000. Його метою є розроблення та пропозиція гармонізованих правил і принципів, які сприяють поширенню та впровадженню найкращої практики з соціальної відповідальності [246]. Автори вважають наведене визначення найбільш повним, оскільки в ньому враховано всі аспекти соціальної відповідальності.

У "Доповіді про соціальні інвестиції в Росії в 2004 р. Роль бізнесу в громадському розвитку", підготовленій Програмою розвитку ООН (ПРООН) і Асоціацією менеджерів Росії, подано розширене тлумачення понять "корпоративна відповідальність" і "корпоративна соціальна відповідальність" [57]. У цьому визначенні привертає увагу та обставина, що більшість відмічених напрямів діяльності бізнесу містить економічні принципи підприємницької діяльності, етичні й юридичні норми ведення бізнесу. Соціальна ж складова представлена через інвестиції в розвиток людського потенціалу та вклад у формування громадянського суспільства завдяки партнерським програмам і проектам розвитку місцевого співтовариства.

С. Литовченко визначає корпоративну соціальну відповідальність бізнесу: "Корпоративна соціальна відповідальність – це добровільний внесок приватного сектора у громадський розвиток через механізм соціальних інвестицій" [57]. Соціальні інвестиції бізнесу розглядаються ним як матеріальні, технологічні, управлінські та інші ресурси, а також фінансові кошти компаній, що спрямовуються за рішенням керівництва на реалізацію соціальних програм, які розроблені з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін. Водночас робиться припущення, що в стратегічному відношенні компанією буде отриманий (хоча і не завжди, і не просто вимірюваний) соціальний та економічний ефект [57]. У даному визначенні слід звернути увагу на два моменти: звуженість лише до соціальних інвестицій і їх розподіл на внутрішні (для свого персоналу) та зовнішні (ймовірно, для громадянського суспільства та місцевих співтовариств) [57].

Н. Лазарева [222] пропонує розглядати корпоративну соціальну відповідальність таким чином:

відповідальність компанії як працедавця, ділового партнера, юридичного "громадянина" своєї країни, члена співтовариства (межі співтовариства визначаються географією діяльності компанії);

частина постійної стратегії компанії щодо збільшення своєї присутності в суспільстві та розвитку свого бізнесу;

можливість позитивно впливати на співтовариство, в якому працює компанія;

досягнення комерційного успіху способами, заснованими на етичних нормах і пошані до людей, співтовариств і довкілля;

концепція, в рамках якої компанії на добровільній основі інтегрують свої соціальну й екологічну політику з бізнес-стратегіями, а також вбудовують відповідальні відносини з усіма пов'язаними з компанією організаціями та особами.

У цьому визначенні автором акцент зроблено на соціальній та політичній політиці, яку мають проводити компанії. Однак не має точного визначення того, на що має бути спрямована соціальна політика компанії. Крім того, Н. Лазарева значну увагу зосереджує на необхідності відповідальних відносин з усіма сторонами, зацікавленими в діяльності корпорацій.

У ресурсах мережі Інтернет можна зустріти таке визначення соціальної відповідальності підприємства: "Соціальна відповідальність підприємства – це концепція, згідно з якою організації враховують інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив їх діяльності на різних стейкхолдерів (замовників, постачальників, працівників, акціонерів, місцевих співтовариств), на навколишнє середовище та ін." [214]. Це зобов'язання виходить за рамки встановленого законом зобов'язання дотримуватись вимог законодавства та припускає, що організації добровільно вживають додаткових заходів для підвищення якості життя працівників і їх сімей, а також місцевого співтовариства і суспільства в цілому.

В. Воробей визначає соціальну відповідальність компаній як спосіб управління бізнес-процесами з метою забезпечення позитивного впливу на суспільство [34]. У даному визначенні соціальна відповідальність звужується лише до впливу на суспільство, проте інтереси інших стейкхолдерів не розглядаються.

Т. Чепульченко, дослідивши різноманітні визначення соціальної відповідальності, зазначає, що "майже всі автори, які вивчали соціальну відповідальність, цілком справедливо визнають методологічною основою вироблення поняття відповідальності аналіз співвідношення категорій свободи та необхідності. Відповідальність завжди та нерозривно пов'язана з необхідністю дотримання приписів, правил поведінки, підкорення, узгодження своєї поведінки з об'єктивними законами природи та суспільства. Якщо немає необхідності у дотриманні яких-небудь норм, приписів, то немає і відповідальності" [260].

Однак найбільш розповсюдженим і таким, що найбільш повно, на думку авторів, враховує всі аспекти, є таке визначення: "Соціальна відповідальність бізнесу – добровільні соціальні зобов'язання, які визнаються такими суспільством та які бере на себе власник або уповноважений ним орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх зацікавлених сторін у межах економічної доцільності" [115].

Коло проблем з питань сталого розвитку в Україні досить широке. Однією з них є проблема реформування пенсійної системи та розвитку

недержавних пенсійних фондів. Останнім часом вона набуває все більшої гостроти, привертаючи особливу увагу всіх верств населення, оскільки стосується кожного.

Пенсійна реформа – одне з фундаментальних питань, що турбують державу та суспільство, адже саме пенсійна система є основою соціальної стабільності в суспільстві та показником соціальної відповідальності та справедливості. Діяльність НПФ поступово набирає обертів, тому нагромаджені пенсійні кошти у формі пенсійного капіталу вимагають спеціального та високопрофесійного управління. На даний час розвитку НПФ приділяється велика увага, оскільки добровільна система нагромаджень пенсійних внесків є додатковим джерелом підвищення матеріального забезпечення громадян і сприяє додатковим довгостроковим інвестиціям в економіку України. Вона є дієвим механізмом реалізації норм соціальної відповідальності.

У своїй доповіді 2002 р. Генеральний секретар ООН Кофі Аннан зазначав, що "наявність у великих компаній певного маніфесту про корпоративну соціальну відповідальність стає неодмінною умовою будь-якої успішної корпоративної комунікації та стратегії зв'язків з громадськістю" [14].

Для реформування пенсійної системи України слід скористатись світовим досвідом, набутим існуючими вже кілька десятиків років інститутами добровільного пенсійного забезпечення та соціальної відповідальності.

З 1 січня 2004 р. в Україні запроваджено реформовану солідарну пенсійну систему та добровільну накопичувальну систему шляхом недержавного пенсійного забезпечення. Автори наукового видання "Нова пенсійна система в Україні" вважають, що "основний зміст реформи – перехід від перерозподільної до накопичувальної системи пенсійного забезпечення, здатної генерувати засоби для пенсійних виплат за рахунок інвестиційного доходу. Природно, що накопичувальні механізми не витиснули відразу перерозподільні, і сьогодні в усьому світі превалюють комбіновані схеми пенсійного забезпечення" [113].

Що ж стосується розуміння соціальної відповідальності НПФ, то проведений аналіз різноманітних підходів до розуміння даного поняття дозволив авторам запропонувати таке визначення: "Соціальна відповідальність НПФ – це добровільні соціальні зобов'язання, які відображаються у його нефінансовій звітності й які він приймає на себе та реалізує через етичну поведінку, що визначаються міжнародними нормами та визнаються стейкхолдерами з метою забезпечення стійкого розвитку (завдяки досягненню економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності)".

Основні завдання пенсійної реформи в Україні надано на рис. 1.5 [239].

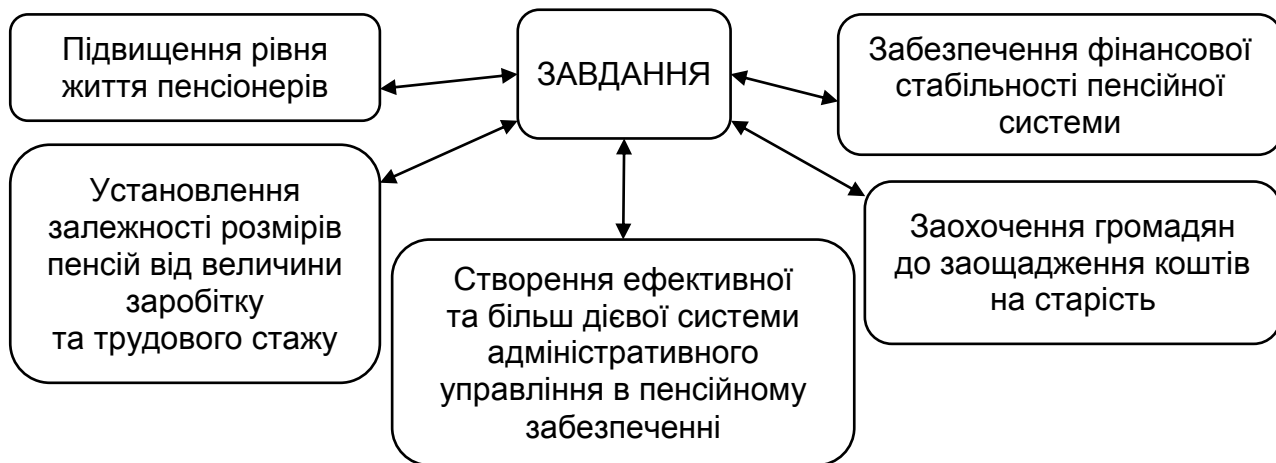


Рис. 1.5. Основні завдання пенсійної реформи в Україні (побудовано за [239])

Важливим аспектом для визначення сутності соціальної відповідальності НПФ є виділення стейкхолдерів, оскільки без цього не можна сформувати основні вектори політики соціально відповідального НПФ. Виділення стейкхолдерів необхідне для визначення індивідуальних домінуючих для кожної групи інтересів, які дозволяють більш обґрунтовано розробляти й упроваджувати соціальну відповідальність [261].

Можна виділити декілька різних груп, які мають інтерес до діяльності НПФ (рис. 1.6).

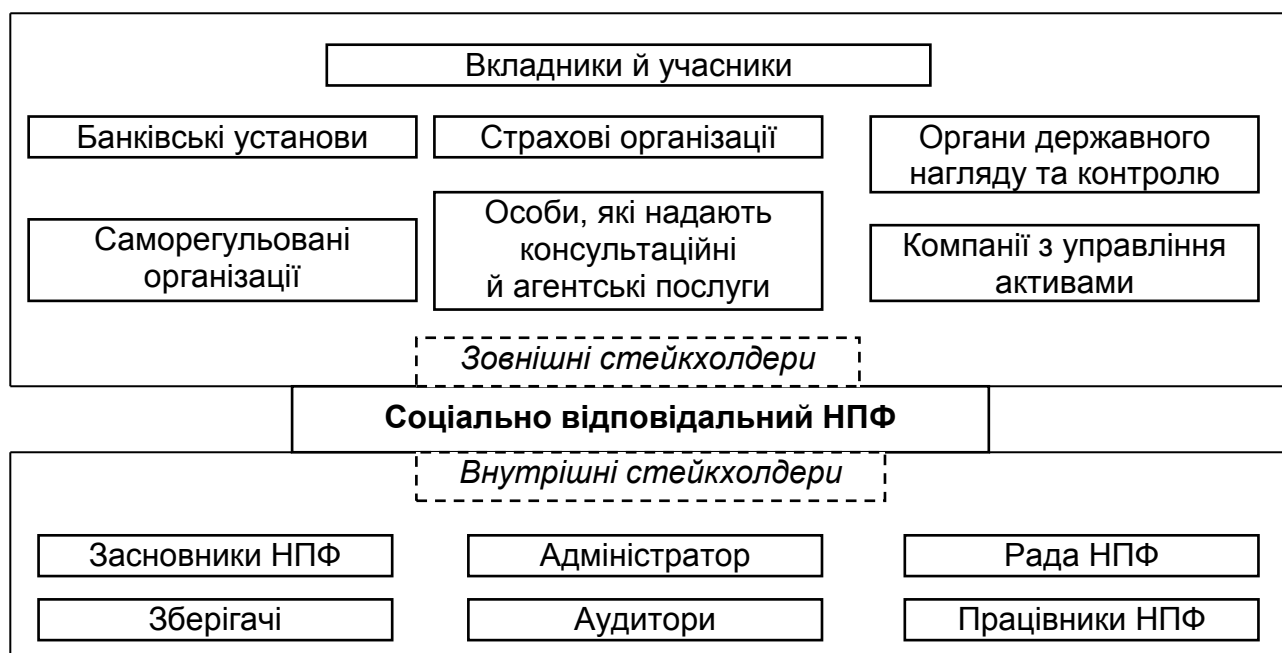


Рис. 1.6. Стейкхолдери соціально відповідального НПФ

Принципи соціальної відповідальності НПФ визначають основні положення, що виражають природу та сутність організації й її діяльності з реалізації соціальної відповідальності в НПФ [235]. Принципи соціальної відповідальності формуються з урахуванням очікувань стейкхолдерів, оскільки вони зацікавлені в дотриманні своїх інтересів у процесі діяльності НПФ. Саме тому необхідне вивчення існуючих і розроблення нових принципів діяльності НПФ у рамках соціальної відповідальності. Відповідно до одного з підходів рекомендується виділення чотирьох груп принципів [235]: перша – відкритість, друга – системність, третя – значущість, четверта – недопущення конфліктів. На думку авторів, такий розподіл є найбільш обґрунтованою концепцією (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Принципи соціально відповідального НПФ

Далі більш детально розглянуті зазначені принципи.

Перша група принципів – відкритість:

прозорість (транспарентність) принципів ведення соціальної політики, соціальних програм і механізмів їх реалізації мають бути чіткими та зрозумілими;

публічність означає, що будь-яка інформація про соціальну відповідальність НПФ, за винятком конфіденційної, має бути доступна громадськості;

достовірність характеризується неприпустимістю приховування або фальсифікації даних про соціальну відповідальність НПФ;

діалог соціально відповідального НПФ будується на основі ведення діалогу з усіма зацікавленими сторонами, обов'язкова наявність зворотного зв'язку з адресатами соціальних програм.

Друга група принципів – системність:

спрямованість – наявність пріоритетних напрямів реалізації соціальних програм;

послідовність (єдність у часі) – відповідальність за поточну та минулу діяльність, а також за майбутній вплив діяльності НПФ на зовнішній світ;

єдність у просторі – універсальні принципи соціальної відповідальності НПФ для всіх регіональних підрозділів НПФ;

регулярність – відмова від одиничних і фрагментарних акцій на користь планомірних програм і проектів у рамках зафіксованих пріоритетних напрямів соціальної відповідальності НПФ;

інтегрованість – проникнення принципів соціальної відповідальності НПФ у всі бізнес-процеси та процес ухвалення рішень на всіх ієрархічних рівнях.

Третя група принципів – значущість:

актуальність – програми соціальної відповідальності НПФ, що реалізуються, мають бути своєчасними та затребуваними;

масштабність – програми соціальної відповідальності НПФ мають охоплювати значну аудиторію та бути помітні для суспільства в цілому;

ефективність – витрачені на реалізацію програм засоби повинні відчутно допомагати у вирішенні проблем; результати програм підлягають регулярному оцінюванню й обліку.

Четверта група принципів – недопущення конфліктів:

політична незаангажованість – неучасть в передвиборних перегонах, підтримці політичних партій або окремих політичних діячів;



дистанціювання від церкви – відмова від підтримки духовенства, церкви, окремих конфесій або релігійних течій;

відмова від підтримки націоналістичних рухів;

відмова від підтримки фан-клубів, у тому числі спортивних, музичних або інших молодіжних течій, що протиставляють себе загалу [235].

Проведене дослідження сутності соціальної відповідальності НПФ дозволило дійти таких висновків: НПФ активно та відкрито має діяти в таких сферах, як охорона здоров'я, захист прав громадян і споживачів. Тобто частину своїх прибутків він має спрямовувати на благо суспільства та робити це відкрито, системно, масштабно, в актуальних напрямках, без пріоритетів у сфері політики та релігії. Соціальна активність НПФ виражається в проведенні різноманітних соціальних програм як внутрішньої, так і зовнішньої спрямованості. Відмітними особливостями програм соціальної активності є добровільність їх проведення, системний характер і пов'язаність з місією та стратегією розвитку НПФ [235]. НПФ має право називати себе соціально відповідальним, а це означає, що він діє за принципами соціальної відповідальності та реалізує комплекс соціальних програм у пріоритетних для нього напрямках [235].

Отже, сучасні проблеми, які спостерігаються в економічній, соціальній, екологічній, організаційній сферах потребують негайного вирішення. Інструментом їх одночасного врегулювання може стати концепція сталого розвитку. Одним з дієвих механізмів її реалізації в практичній діяльності є впровадження принципів соціальної відповідальності. Не менш важливою проблемою для сучасного українського суспільства є необхідність реформування пенсійної системи. Останнім часом вітчизняні НПФ усе частіше піднімають маніфест про соціальну відповідальність. Отже, соціальна відповідальність і необхідність реформування пенсійної системи для її забезпечення набувають актуальності та вимагають більш детального вивчення.

Таким чином, аналітичний огляд підходів до визначення поняття "соціальна відповідальність НПФ" дозволив дійти висновку, що це добровільні соціальні зобов'язання НПФ, які відображаються у його нефінансовій звітності й які він приймає на себе та реалізує через етичну поведінку. Такі зобов'язання визначаються міжнародними нормами та визнаються стейкхолдерами з метою забезпечення стійкого розвитку (завдяки досягненню економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності). На основі проведеного дослідження виділено стейкхолдерів

соціально відповідального НПФ. Доведено, що впровадження норм соціальної відповідальності для НПФ дозволяє отримати певні конкурентні переваги. Досліджено принципи соціальної відповідальності НПФ, які визначають основні положення, що відображають природу та сутність діяльності соціально відповідальних НПФ. З огляду на вищезазначене авторами зроблено висновки, що: соціально відповідальний НПФ має стати нормою для сучасного українського суспільства; соціальна відповідальність НПФ має позиціонувати себе як необхідну складову сталого розвитку України, основним важелем досягнення інтересів між суспільством, державою, роботодавцями; НПФ мають усвідомлювати важливість своєї ролі у соціальному захисті населення, брати на себе добровільні соціальні зобов'язання з метою вирішення соціальних проблем суспільства на засадах конструктивного діалогу, відкритості, соціального партнерства.

## **1.2. Соціальні, економічні й організаційно-правові засади реформування пенсійної системи в Україні**

Реформування в Україні пенсійної системи супроводжується важкою ситуацією, що склалась як в економічній сфері, так і в соціальній, трудовій, правовій, політичній. "У проведенні пенсійної реформи, як і багатьох інших, Україна суттєво відстає від наших сусідів, які ці реформи провели наприкінці 1990-х – початку 2000-х рр." – відзначає Н. Холод [257]. Усе це жодним чином не сприяє якнайшвидшому реформуванню пенсійної системи, а тим більше – розвитку соціально відповідальних НПФ. За таких умов, які до того ж ускладнюються тяжкою демографічною кризою та низьким рівнем життя, впровадження системи добровільних пенсійних заощаджень потребує вжиття більш рішучих і негайних заходів, у тому числі за допомогою соціально відповідальних НПФ.

Перш ніж перейти до соціальних, економічних та організаційно-правових засад реформування пенсійної системи в Україні, слід розглянути її історичний розвиток у контексті соціальної відповідальності держави.

Світовий досвід підтверджує, що перехід від однієї суспільно-політичної системи до іншої завжди супроводжується падінням рівня життя населення та зростанням нестабільності саме у соціальній, як найбільш вразливій, сфері суспільного життя. Водночас поєднання економічних питань з посиленням уваги до соціальних питань створює необхідні передумови для сталого розвитку та поширення норм соціальної відповідальності.

Поняття "соціальна держава" було запроваджене у 1850 р. Л. фон Штайном, однак активне науково-теоретичне розроблення даної проблеми розпочалось у першій половині ХХ ст. Ідеологічну основу розвитку даного напрямку склали наукові погляди Дж. Кейнса. Він обґрунтував необхідність державного втручання в соціально-економічну сферу з метою запобігання економічним кризам і безробіттю, підвищення добробуту населення через перерозподіл доходів між різними соціальними групами. Не менш важливий внесок зробили такі видатні економісти, як А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс та ін. Їх дослідження заклали основи соціальної солідарності шляхом створення широкого середнього класу, в який мало увійти якнайбільше соціальних груп з різними економічними інтересами, рівнями доходів, урядової активності та прямих витрат на соціальні потреби, в тому числі на забезпечення гідної пенсії. Початком розвитку пенсійної системи слід вважати ХVІІІ – ХІХ ст., оскільки саме в цей період було зафіксовано "перехід від державного забезпечення окремих нечисленних категорій державних службовців до пенсійних механізмів, що охоплюють усіх громадян країни" [113]. Розбудова пенсійної системи розпочалася з таких країн Європи, як Франція, Великобританія та Німеччина.

Першою державною системою пенсій за віком працівників, зайнятих у приватному секторі, вважається німецька (бере свій початок у 1889 р.). Її специфічною особливістю та елементом соціальної відповідальності є обов'язковий характер соціального страхування та пенсійних внесків (здійснювались як роботодавцями, так і працівниками). Іншого підходу дотримувались у Данії та Новій Зеландії наприкінці ХІХ ст. У цих країнах було впроваджено систему пенсійного страхування метою якої була цільова допомога бідним (фінансування відбувалось за рахунок загальних податків, і передбачалась попередня перевірка потреб населення). Для більшості західноєвропейських країн характерним було впровадження системи пенсійного страхування, яка орієнтувалась на німецьку модель і метою якої було збереження соціального статусу працюючих після виходу на пенсію. Для англосаксонських країн (окрім США) та країн Північної Європи характерним було впровадження досвіду, започаткованого Данією та Новою Зеландією. Головною метою цих країн було обмеження бідності [113].

Початком розвитку сучасної системи соціальної відповідальності держави та соціального захисту вважається кінець ХІХ – початок ХХ ст.,

тобто період інтенсивного процесу індустріального розвитку та зростання чисельності найманих працівників. Водночас відбувались зміни вікової структури працездатного населення: в його складі систематично підвищувалась частка людей похилого віку, які потребують соціального захисту; працююче населення також вимагало захисту у випадках втрати доходів через хворобу, інвалідність, у разі втрати годувальника, втрати роботи. Тобто з кожним десятиліттям зростала необхідність у підвищенні рівня соціальної відповідальності держави.

Таким чином, на зміну доктрині самопомоги, сімейного забезпечення та добродійності прийшла система соціальної відповідальності держави та соціального захисту, яка декларувала відповідальність усього суспільства та держави за добробут її громадян. У 1919 р. у рамках Версальського мирного договору було створено Міжнародну організацію праці (МОП). Цього ж року були розроблені та прийняті перші конвенції МОП з питань робочого часу в промисловості, охорони материнства, праці жінок у нічний час, мінімального віку приймання на роботу тощо.

Період Другої світової війни був ознаменований створенням нової концепції соціальної відповідальності держави. У 1941 р. у Великобританії створено Комітет соціального страхування та союзних служб, який очолив У. Беверидж. План соціального забезпечення У. Бевериджа передбачав рівність прав усіх громадян на соціальні виплати, захист особи від усіх випадків втрати заробітку, а також однаковий для всіх розмір державних пенсій і допомог [43, с. 54].

Таким чином, у ХХ ст. у більшості країн відбувається перебудова системи пенсійного страхування. Так, в країнах, для яких був характерний німецький тип розвитку, впроваджуються гарантії мінімальної пенсії, які не залежать від попередніх внесків, і система обов'язкового соціального страхування (Великобританія, Франція). Для країн другого типу (Данія, Нова Зеландія) характерним стає фінансування за рахунок загальних доходів і бюджету та скасування контролю потреби [113].

Набутий досвід дозволив майже всім індустріальним країнам до початку Другої світової війни впровадити системи пенсійного забезпечення з метою збереження гідного життєвого рівня для населення на випадок доживання до віку непрацездатності.

Отже, за більш ніж вікову історію існування соціальної відповідальності країни світу соціальне забезпечення та соціальний захист неодноразово змінювали свої функції, форми та схеми фінансування, проте їх мета залишається незмінною – поліпшення життя людей.

Розповсюдження системи пенсійного страхування призвело до зниження рівня зайнятості в пенсійному віці: серед чоловіків у віці 60-ти років і більше у 1900 р. працювали 66 %, а у 1990 р. лише 26 % [113].

Г. Назарова зазначає, що "в умовах економічного та демографічного піднесення, характерного для кінця XIX ст. – 70 – 80-х років XX ст., перерозподільна система була ефективною й економічно виправданою. За рахунок постійного зростання кількості платників і збільшення їх сукупних доходів удавалося підтримувати відносно високий рівень соціальних виплат. Однак зміни, що поступово відбувались в соціумі економічно розвинених країн в другій половині XX ст., поступово привели перерозподільну систему до кризи" [113].

Головними причинами ситуації, яка склалась, стали такі демографічні перетворення:

низька народжуваність;

збільшення тривалості періоду навчання;

зростання очікуваної тривалості життя [139, с. 10].

У сукупності зазначені фактори, на думку фахівців аналітично-дослідного центру Блакитної стрічки, є "об'єктивним фактором посилення навантаження на пенсійну систему" [139, с. 10]. Низький рівень народжуваності, який зараз характерний не тільки для України, а й для більшості розвинутих країн світу, призводить до звуженого відтворення поколінь, коли кожне наступне покоління дітей за чисельністю менше за покоління своїх батьків, та депопуляції населення. Що ж стосується збільшення тривалості навчання, обумовленого поступовим переходом до економіки знань та інформатизації суспільства, то це призводить "до подовження періоду дитинства та більш пізнього виходу на ринок праці" [139, с. 10]. Зростання очікуваної тривалості життя призводить до збільшення частки осіб старшого віку в структурі населення. Отже, головними факторами, які зумовлюють необхідність реформування пенсійної системи, є низький рівень народжуваності та збільшення тривалості періоду навчання, оскільки вони призводять до зменшення контингенту працюючих.

Не менш важливим фактором є зростання очікуваної тривалості життя, яке сприяє збільшенню контингенту пенсіонерів. О. Амоша й О. Новікова зазначають, що "внутрішній соціальний стан віддзеркалює зовнішній та додатково характеризується вимиранням нації, посиленням нерівності, зростанням бідності, порушенням соціально-економічних і трудових прав, зростанням ризиків втрати роботи, здоров'я, доходу тощо. Усе це

свідчить про зниження соціальної відповідальності держави за людський та соціальний розвиток" [14, с. 124]. Такі висновки автори доповнили аналізом світових демографічних тенденцій. Це дозволило розробити прогноз (табл. 1.5) і провести економічні розрахунки, які свідчать про таке: якщо чинну пенсійну систему не змінити та не підвищити рівень соціальної відповідальності держави, то в майбутньому з'являться дуже високі ризики того, що пенсійних внесків працюючих людей не буде достатньо для того, щоб забезпечувати виплату пенсій пенсіонерам, а досягнення цілей сталого розвитку стане для України неможливим [233].

Таблиця 1.5

**Світові демографічні тенденції (прогноз)  
(чисельність населення в 1995 р. = 100 %) [233]**

Країни світу	Чисельність населення за роками, %					
	1995	2000	2010	2020	2030	2050
США – населення	100,0	104,8	113,0	119,8	124,7	172,2
демографічне навантаження	19,2	19,0	20,4	27,6	36,8	38,4
Японія – населення	100,0	101,3	102,2	100,6	97,6	91,6
демографічне навантаження	20,3	24,3	33,0	43,0	44,5	54,0
Германія – населення	100,0	100,0	97,2	94,2	90,6	81,2
демографічне навантаження	22,3	23,8	30,3	35,4	49,2	51,9
Франція – населення	100,0	102,2	104,9	106,9	107,8	106,1
демографічне навантаження	22,1	23,6	24,6	32,3	39,1	43,5
Італія населення	100,0	100,1	98,2	95,3	91,9	82,6
демографічне навантаження	23,8	26,5	31,2	37,5	48,3	60,0
Великобританія – населення	100,0	101,0	102,2	103,5	103,9	102,0
демографічне навантаження	24,3	24,4	25,8	31,2	38,7	41,2
Канада – населення	100,0	105,0	113,2	119,7	123,1	122,7
демографічне навантаження	17,5	18,2	20,4	28,4	39,1	41,8
Швеція – населення	100,0	101,8	103,8	105,7	107,0	107,0
демографічне навантаження	17,4	26,9	29,1	35,6	39,4	38,6
Україна – населення	100,0	95,7	89,1	85,2	81,0	72,7
демографічне навантаження: (65 і старше)/(15–64)	20,6	20,3	22,3	24,8	30,0	38,7
населення пенсійного віку (55+/60+)/населення працездатного віку (16–54/59)	40,4	41,6	40,5	49,1	53,1	72,1

Важливою є інформація, отримана фахівцями аналітично-дослідного центру Блакитної стрічки щодо прогнозу кількості платників пенсійних внесків: ураховуючи результати демографічного прогнозу (навіть за оптимістичного сценарію розвитку вітчизняного ринку праці, коли рівень економічної активності населення стабілізується на сучасному рівні, а рівень безробіття знизиться протягом найближчих п'яти років до 6 %), чисельність зайнятого населення та кількість платників внесків у прогнозованому періоді до 2050 р. матиме чітко виражену тенденцію до скорочення [139, с. 10].

Якщо не проводити реформування пенсійної системи та залишити існуючу межу пенсійного віку, то чисельність пенсіонерів за віком та їх частка у загальній кількості пенсіонерів повільно, але неухильно буде зростати. Фахівці аналітично-дослідного центру Блакитної стрічки зробили такі розрахунки: "...протягом 2010 – 2050 рр. кількість пенсіонерів збільшиться на 0,9 млн осіб (майже весь цей приріст буде забезпечено збільшенням кількості пенсіонерів за віком) і досягне 14,6 млн осіб. Тобто кількість пенсіонерів буде на чверть більшою, ніж кількість платників пенсійних внесків" [139, с. 11].

За такої ситуації "співвідношення контингентів пенсіонерів і платників внесків у найближчі п'ять років може бути стабільним за умови сприятливої ситуації на ринку праці: зниження безробіття та, відповідно, зростання зайнятості здатні забезпечити підтримку контингенту платників внесків і навіть деяке його збільшення. Однак після того як рівень безробіття наблизиться до природної норми (зовсім ліквідувати його неможливо), співвідношення контингентів пенсіонерів і платників внесків зростатиме паралельно зростанню співвідношення кількості осіб пенсійного та працездатного віку" [139, с. 12].

На підставі проведеного дослідження зроблено висновок, що вже у 2025 р. кількість пенсіонерів зрівняється з кількістю платників внесків [139, с. 12]. Отже, дефіцит Пенсійного фонду неминучий, а необхідність реформування пенсійної системи не викликає сумнівів. Такі тенденції негативно впливають на рівень соціальної відповідальності держави, ставлять під сумнів можливість подальшого сталого розвитку, економічної стійкості, соціального благополуччя, збереження нації, її гідного існування та розвитку.

Крім того, криза пенсійної системи пов'язана і з низкою інших, більш глибоких причин, серед яких слід виокремити такі:

інфляційні процеси;

структурні й інституціональні зміни в економіці;

загальне соціальне "розслаблення" у суспільстві, яке виражається в тому, що сьогодні середньостатистичний громадянин розвинутої країни більш інфантильний – він звик до того, що в будь-якому випадку суспільство забезпечить йому певний рівень існування;

покладання соціальної відповідальності тільки на державу. Якщо раніше люди в старості значною мірою розраховували на свої сили, допомогу дітей, присадибне господарство, то сьогодні ситуація змінилась, і населення, з властивим йому менталітетом, вважає, що за все має відповідати держава [113].

З урахуванням викладеного у найбільш розвинених країнах світу дійшли висновку щодо необхідності реформування системи обов'язкового пенсійного забезпечення за допомогою впровадження соціально відповідальних НПФ.

Наразі реформування системи обов'язкового пенсійного забезпечення в контексті соціального забезпечення в багатьох країнах світу відбувається за такими напрямками: підвищення пенсійного віку; зв'язок пенсійних виплат зі внесками, зробленими протягом трудової діяльності, які сплачує працівник, замість того, щоб спиратися на трудовий стаж. Так, Швеція, Італія, Польща, Латвія, Росія та Киргизстан намагаються запровадити системи з умовними визначеними внесками, які базуються на внесках, зроблених протягом трудової діяльності; інші країни (такі, як Болгарія, Хорватія, Румунія та Словаччина) застосовують німецьку модель взаємозв'язку пенсійних виплат і внесків [140, с. 5].

Погляди європейців на пенсійну систему були досліджені компанією AonConsulting. За його результатами виявлено, що у десяти провідних європейських країнах (Бельгія, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Норвегія, Іспанія, Швейцарія та Великобританія) майже кожен третій працівник (29 %) не бажає, щоб уряд підвищував пенсійний вік, і погодився б мати пенсію меншого розміру за умови виходу на пенсію раніше зазначеного віку. Тільки 18 % респондентів надали перевагу пізньому виходу на пенсію. За інформацією AonConsulting, німецькі працівники є найбільш прагматичними у даній ситуації, оскільки майже половина з них (49 %) повідомили, що вони скористаються перевагами фінансових продуктів, які існують на відкритому ринку (таких, як ануїтети), щоб доповнити свій пенсійний дохід. Слід зазначити, що 43 % іспанців і 38 % французьких працівників планують скористатись досвідом Німеччини [140, с. 2].



У сучасному світі можна виокремити три загальних типи моделей структурних пенсійних систем: заміщення, паралельна, змішана (рис. 1.8).



Рис. 1.8. Основні моделі структурних пенсійних реформ (побудовано за [186, с. 411])

Для України характерне впровадження змішаної пенсійної реформи, враховуючи існуючі фінансові та демографічні обставини [186, с. 411]. За такого підходу найбільш повно реалізується соціальна відповідальність держави щодо базового соціального захисту пенсіонерів. Крім того, соціально відповідальні роботодавці доповнюють базовий рівень соціального захисту пенсіонерів додатковими пенсійними внесками. Усе це сприяє досягненню цілей сталого розвитку щодо економічної стійкості та соціального благополуччя.

І. Шкура [186, с. 411] розглянув декілька підходів до трактування основних цілей реформ у сфері пенсійного забезпечення (рис. 1.9).

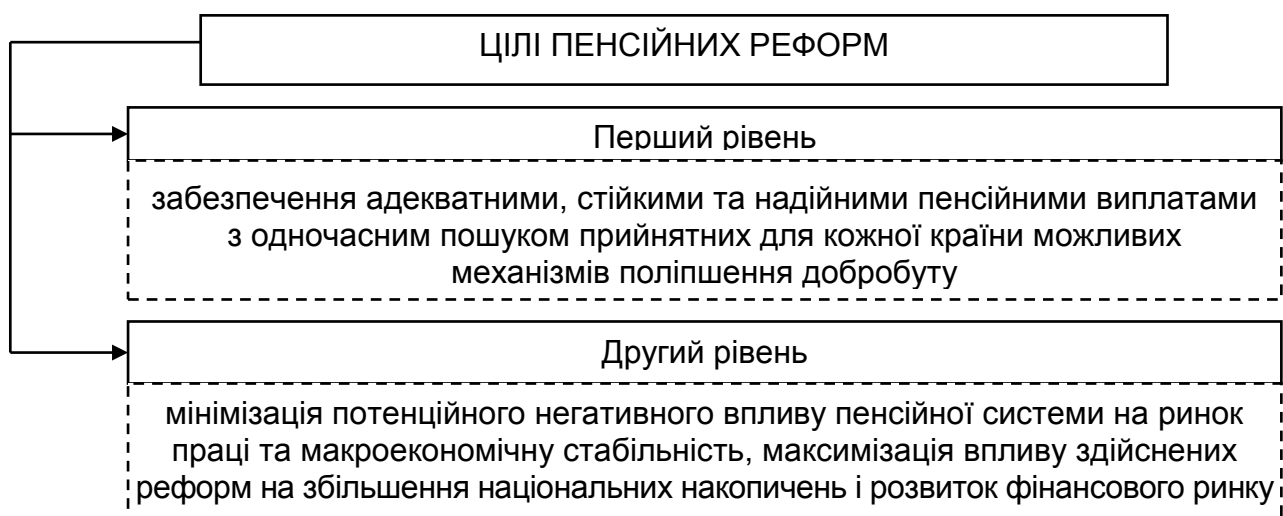


Рис. 1.9. Трактування основних цілей реформ у сфері пенсійного забезпечення (за І. Шкурою [186, с. 411])

Слід зазначити, що Світовий банк зосереджує свою увагу на цілях другого порядку, тоді як Міжнародна організація праці – першого. Однак у процесі реформування пенсійної системи завжди необхідно пам'ятати, що "загальнодержавне пенсійне забезпечення, що гарантує мінімальну підтримку громадянам-пенсіонерам, повинно існувати" [186, с. 411].

Правова основа проведення пенсійної реформи в Україні базується на нормативно-правових актах, наведених у додатку А.

В Україні вже започатковано пенсійну реформу й обрано шлях поступового запровадження трирівневої пенсійної системи (рис. 1.10).

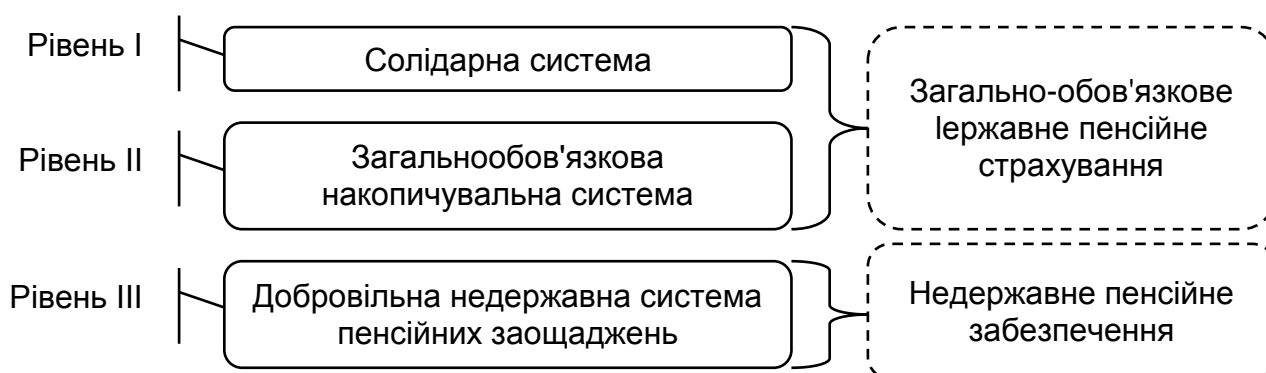


Рис. 1.10. Трирівнева пенсійна система, запроваджувана в Україні

В Україні уже створені перший і третій рівні пенсійної системи та започатковується другий – обов'язковий накопичувальний рівень.

Г. Козак було проаналізовано переваги та недоліки обов'язкової накопичувальної пенсійної системи окремо для уряду та для учасників [77, с. 48].

Позитивними економічними наслідками цього кроку для уряду є:

перерозподіл відповідальності за пенсійне забезпечення між державою та громадянами;

звільнення пенсійного фонду від фінансування частини вартості пенсій шляхом його передання приватному сектору;

позитивний вплив інвестиційного потенціалу активів накопичувальної системи на економічний розвиток;

стимулювання детінізації економіки;

підвищення рівня соціального захисту осіб пенсійного віку;

стимулювання розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Негативними економічними наслідками є:

неможливість застосування повного контролю до процесу інвестування;

тимчасове скорочення надходжень до солідарної системи внаслідок спрямування частини внесків до другого рівня;

невизначеність результатів інвестування ресурсів накопичувальної системи, а відповідно, й розмірів майбутніх пенсій.

Економічні позитивні наслідки реформування пенсійної системи для учасників полягають у такому:

можливість збільшення розміру майбутніх пенсійних виплат;

можливості успадкування накопичених коштів;

забезпечення диференціації пенсійних виплат.

Негативними економічними наслідками для учасників є:

неможливість контролю за конкретним спрямуванням коштів;

невизначеність розміру інвестиційного доходу;

відсутність гарантій щодо розміру майбутньої пенсії.

Перший і другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні складають систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; другий і третій – накопичувальну систему пенсійного забезпечення [113]. Такий підхід має створити соціальні гарантії та фінансову стабільність нової системи пенсійного забезпечення, оскільки перший рівень зменшує негативні наслідки від демографічних ризиків і досить стійкий до інфляційних процесів, а другий – навпаки. Таке ставлення до розподілу ризиків дозволить зробити систему пенсійного забезпечення фінансово більш збалансованою та стійкою. Це захистить населення від наслідків зниження рівня життя після виходу на пенсію, що є вкрай важливим та економічно привабливим для нього [239].

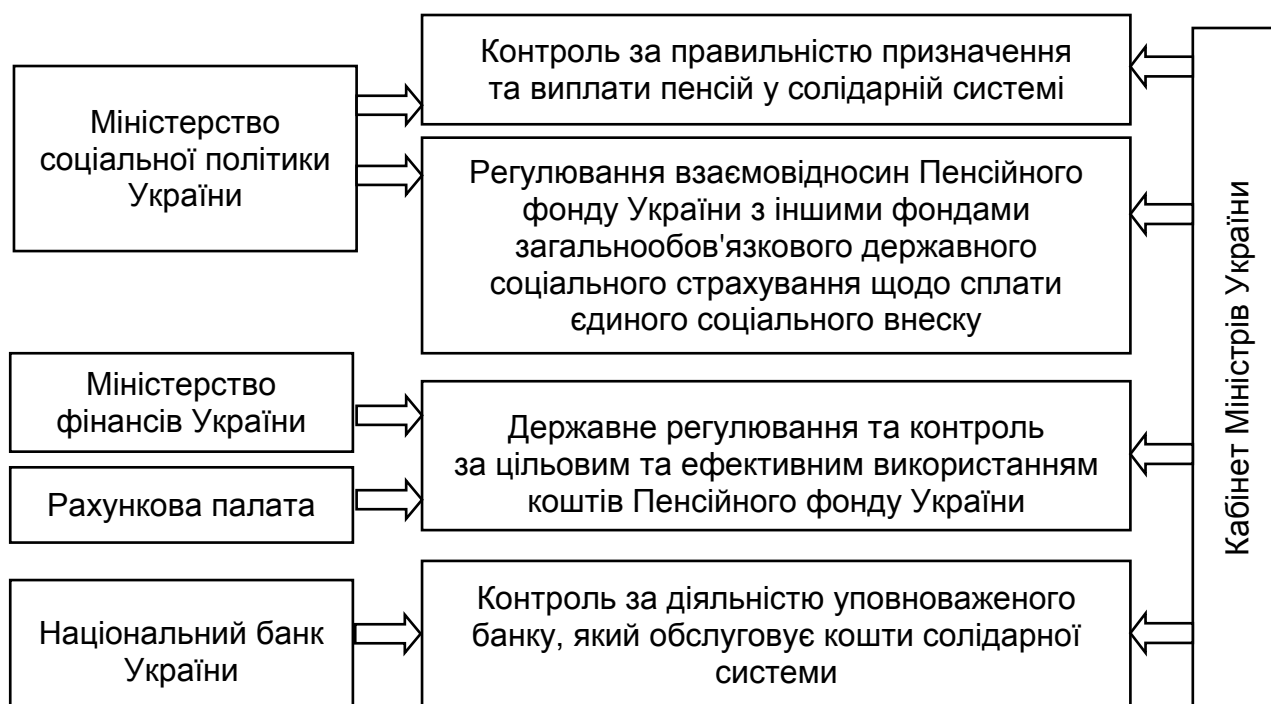
Далі більш детально розглянуто рівні пенсійної системи.

Перший рівень пенсійної системи – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності та субсидування, здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" [236].

У цій системі поточні пенсійні виплати пенсіонерам фінансуються за рахунок пенсійних внесків до Пенсійного фонду України (надалі – ПФУ) зайнятого населення та роботодавців [129]. Обов'язкові відрахування до ПФУ (усього – 35,2 %, у тому числі: 33,2 % – роботодавці, 2,0 % – працівники) здійснюються зазвичай бухгалтерією під час нарахування

заробітної плати. Відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", обов'язкові відрахування здійснюються як працівником, так і роботодавцем. У середньому дане співвідношення становить 5 : 95 : 2,0 % від заробітної плати сплачує працівник, решту – роботодавець (від 36,76 до 49,7 % залежно від класу професійного ризику виробництва). В європейських країнах це співвідношення намагаються змінити до однакової пропорції – 50 : 50 [81, с. 168].

Виходячи з обов'язкового характеру солідарної пенсійної системи виникає об'єктивна необхідність здійснення державного нагляду та контролю за діяльністю її суб'єктів. В. Рудик, дослідивши вітчизняне пенсійне законодавство, розробив наочну модель, яка відображує систему державного нагляду та контролю в солідарній системі (рис. 1.11) [134, с. 170].



**Рис. 1.11. Система державного нагляду та контролю в солідарній системі української пенсійної моделі**  
(за В. Рудиком [134, с. 170])

Органи ПФУ ведуть чіткий персоніфікований облік надходжень страхових внесків кожного українця. Сьогодні ПФУ забезпечує нарахування та виплату "державних" пенсій [233].

Основні напрями реформування солідарної пенсійної системи подано на рис. 1.12 [239].

Після реформування солідарної системи розмір пенсійних виплат залежатиме від розміру заробітної плати, з якої сплачувались страхові внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались [239].

Реалізація соціальної відповідальності держави на першому рівні пенсійної системи забезпечується шляхом гарантування соціального захисту всім особам, які досягли пенсійного віку.

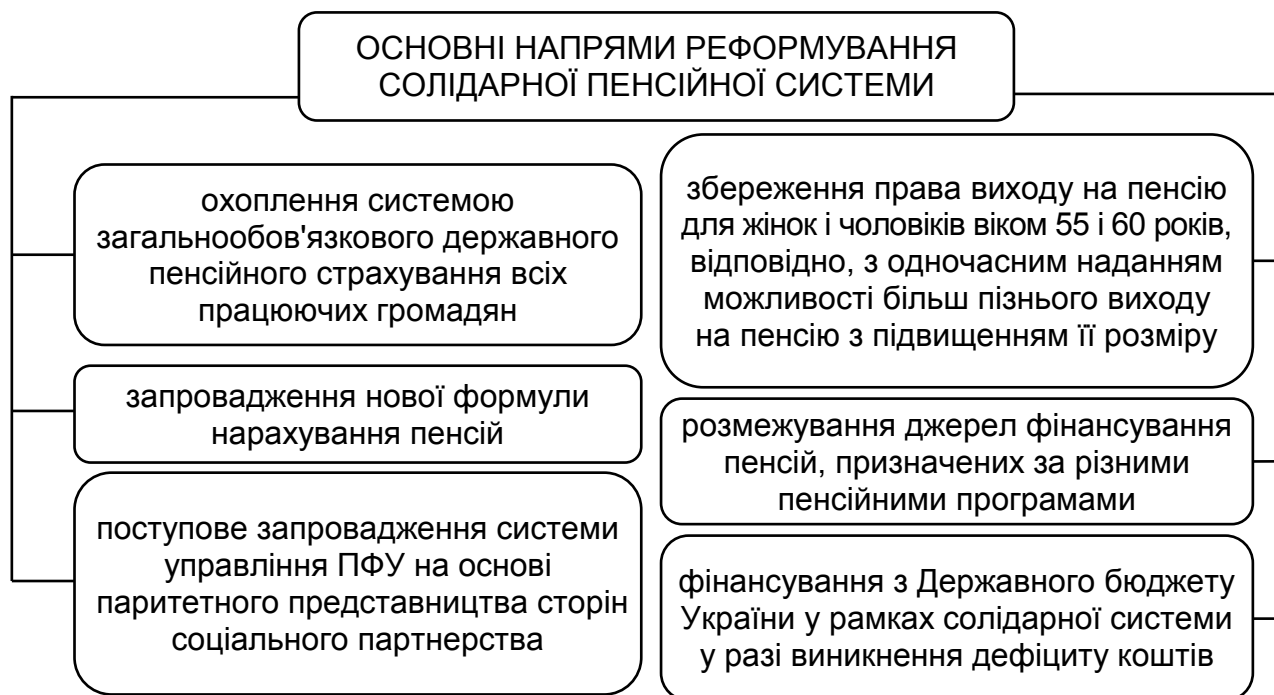


Рис. 1.12. Основні напрями реформування солідарної пенсійної системи

Другий рівень пенсійної системи – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному пенсійному фонді. Внески до цього фонду обліковуються на персоніфікованих накопичувальних пенсійних рахунках осіб. За рахунок накопичених коштів здійснюється оплата договорів страхування довічних пенсій і одноразові виплати застрахованим особам на умовах і в порядку, передбачених законодавством [113]. Накопичувальна система ґрунтується на тому, що майбутні пенсіонери обов'язково перераховуватимуть певну суму (від 2,0 до 7,0 % від нарахованої заробітної плати) у так званий спеціальний накопичувальний пенсійний фонд, управління яким може здійснюватись як централізовано державними структурами, так і приватними організаціями, що розпоряджуються активами. Накопичувальний пенсійний фонд

має забезпечувати збереження коштів та їх примноження шляхом результативного інвестування пенсійних активів. У результаті пенсіонери отримуватимуть як "державну" (або "солідарну") пенсію, так і додаткову пенсію (за рахунок коштів, облікованих на їх накопичувальних пенсійних рахунках). Отже, накопичувальна система є проміжною ланкою між першим і третім рівнями [233].

Переваги впровадження другого рівня пенсійного страхування подано на рис. 1.13.



**Рис. 1.13. Переваги впровадження другого рівня пенсійного страхування (побудовано за [239])**

Поряд з певними перевагами, які надає впровадження другого рівня (накопичувального) пенсійного страхування, існують й певні ризики. На думку Л. Фурдичко, вони полягають у такому:

пенсія у накопичувальній системі може виявитися меншою, ніж пенсія за першим рівнем – солідарною системою (у випадку, якщо кошти на пенсійних рахунках будуть приносити низький прибуток);

малозабезпечені особи пенсійного віку не отримуватимуть пенсію, оскільки протягом свого життя вони не робили внесків в обов'язкову накопичувальну систему;

у разі інфляційних процесів або девальвації національної валюти кошти пенсіонерів чітко не страхуються, а отже, існує ризик залишитися з низьким рівнем пенсії [160, с. 60].

Для впровадження другого рівня пенсійного страхування слід забезпечити формування відповідних економічних важелів і впровадження налагодженої та результативної системи державного нагляду, а також необхідної інфраструктури. Нормативно-правовими актами з пенсійної системи також передбачається, що з 2018 р. громадянам буде надане право за власним бажанням перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Такий підхід дозволить громадянам самостійно приймати рішення, яка інвестиційна політика є найбільш ефективною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже, вони можуть впливати на розмір майбутньої пенсії [239].

На другому рівні пенсійного страхування соціальна відповідальність полягає у поширенні свідомості потенційних пенсіонерів щодо самостійного забезпечення свого майбутнього.

Третій рівень пенсійної системи – система недержавного пенсійного забезпечення. Вона базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами недержавних пенсійних виплат. Ці виплати є додатковими до пенсій із системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Вони здійснюються в порядку та на умовах, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення [113]. Саме такий підхід до формування пенсійних нагромаджень є найбільш соціально відповідальним, оскільки сприяє підвищенню економічної стійкості та соціального благополуччя українських пенсіонерів за рахунок добровільних відрахувань громадян, роботодавців та їх об'єднань.

В умовах, коли нестабільність економічної (в тому числі банківської) системи підірвала довіру населення до фінансових установ і гарантії повернення своїх внесків, важливою умовою реалізації Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" є створення механізмів захисту внесків на підставі використання існуючого міжнародного досвіду.

Для цього було розмежовано повноваження різних надавачів послуг недержавних пенсійних фондів, забезпечено прозорість щодо їх діяльності (за допомогою системи звітування й оприлюднення інформації), диверсифіковано-інвестиційний портфель, введено суворий державний контроль за цією сферою тощо [113].

Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення з 1992 р. і до теперішнього часу подано у табл. 1.6 [113].

Таблиця 1.6

### Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення

Роки	Основні події
1	2
1992	Започатковано систему недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)
1993	Прийнято Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення"
1995	Функціонування 21-ї установи, які займались НПЗ
1996	Функціонування 30-ти НПФ (з них 12 займались не пенсійним страхуванням, а комерційною діяльністю або взагалі не працювали). Кількість вкладників у таких інституціях на початку 1996 р. оцінювалась на рівні до 700 тис, а сума активів, які були в них зосереджені, – майже в 1,5 млн дол. США
1998	Зареєстровано неприбуткову організацію – Асоціацію НПФ України (до її складу увійшло 17 організацій)
2003	Функціонування 47-ми НПФ (з них 22 безпосередньо займались НПЗ, 9-ти – не здійснювали фінансово-господарської діяльності, діяльність 4-х – не була пов'язана з додатковим недержавним пенсійним забезпеченням)
2004	Загальна кількість громадян, які брали участь в НПЗ, – 31 тис. осіб; загальний обсяг пенсійних активів – 16 млн грн
2006	Функціонування 67-ми НПФ, з яких 51 – відкритий, 10 – корпоративних і 6 – професійних
2010	Функціонування 108-ми НПФ; загальна кількість громадян, які брали участь у НПЗ, – 497,1 тис. осіб; загальний обсяг пенсійних активів – 857,9 млн грн
2011	Функціонування 96-ти НПФ і 40-ка адміністраторів НПФ, з яких ліцензії з адміністрування НПФ мали 33 установи
2012	Функціонування 94-х НПФ і 37-ми адміністраторів НПФ; загальний обсяг пенсійних активів – 1 660,1 млн грн



1	2
2013	Функціонування 81-го НПФ і 28-ми адміністраторів НПФ; загальний обсяг пенсійних активів – 2 089,8 млн грн
2014	Функціонування 76-ти НПФ і 24-х адміністраторів НПФ; загальний обсяг пенсійних активів – 2 469,2 млн грн
2015	Функціонування 72-х НПФ і 23-х адміністраторів НПФ; загальний обсяг пенсійних активів – 1 980,0 млн грн

Незважаючи на те, що недержавне пенсійне забезпечення почали впроваджувати в Україні ще двадцять років тому, слід відмітити низький рівень участі у ньому як населення, так і роботодавців. За деякими підрахунками "рівень охоплення ним становить лише 3 % працюючого населення" [103, с. 21].

Фахівці виокремлюють певні перепони, що заважають упровадженню недержавного пенсійного забезпечення в Україні та не дозволяють у повній мірі здійснювати соціальну відповідальність:

загальна недовіра населення до фінансових установ, особливо до недержавних;

низька обізнаність населення щодо сутності та функціонування накопичувальної пенсійної системи, брак вкладення коштів у роз'яснювальну роботу з боку держави;

відсутність мотивації у роботодавців щодо участі в недержавному пенсійному забезпеченні;

фінансово-економічна криза;

низький рівень оплати найманих працівників та існування феномена "заробітна плата у конверті";

недостатність фінансових інструментів, спрямованих на інвестування пенсійних коштів;

загальна нерозвинутість ринку фінансових послуг в Україні тощо [101; 103, с. 22].

Ураховуючи існуючі проблеми, у 2010 р. було запроваджено другий (накопичувальний) етап реформування пенсійної системи.

Проектом Закону України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи", який було подано на розгляд до Верховної Ради України 13 грудня 2010 р., передбачались такі основні положення:

підвищення мінімального необхідного страхового періоду з п'яти до п'ятнадцяти років;

поступове підвищення пенсійного віку для жінок з 55-ти до 60-ти років із щорічним підвищенням на шість місяців, починаючи з 2010 р., з метою вирівнювання пенсійного віку для всіх працюючих;

подовження на десять років робочого стажу, необхідного для отримання пенсійних виплат у повному обсязі;

введення обмежень на виплату пенсії працюючим пенсіонерам;

введення обмежень на максимальну пенсію;

призупинення виплат дострокових пенсій до досягнення особою пенсійного віку;

заморожування спеціальних і пільгових пенсій, які відраховуються з держбюджету [239].

На реформування пенсійної системи справляють вплив певні регулятивні фактори. На думку Н. Рад, це відбувається завдяки певним діям основних учасників пенсійної системи [129, с. 8–9]:

розмір пенсії спонукає найманих працівників збільшувати страховий стаж і нагромаджувати заробітну плату для отримання пенсії; роботодавця – працювати ефективно, отримувати прибуток, створювати нові робочі місця;

пенсійний вік (характеристика дії – як і щодо розміру пенсії);

нормативна тривалість страхового стажу (характеристика дії – як і щодо розміру пенсії);

рівень капіталізації (потребує від найманих працівників накопичення в пенсійному фонді, а від роботодавця – розвиватись за рахунок інвестицій та створювати робочі місця);

розмір тарифу страхових внесків (характеристика дії – як і щодо розміру пенсії).

Розглянуті регулятивні фактори суттєво впливають на механізм реформування вітчизняної пенсійної системи. Це в першу чергу пов'язано з тим, що їх якісні характеристики "зумовлюють сукупні якісні ознаки концепції пенсійної системи, механізм її дії, а також спонукає кожну людину бути її учасником" [129, с. 9]. Дослідження підґрунтя сучасної пенсійної системи України, соціальні, економічні й організаційно-правові умови та наслідки її реформування дозволили наочно зобразити логіку проведеної роботи (рис. 1.14).



**Рис. 1.14. Соціальні, економічні й організаційно-правові засади реформування пенсійної системи України (з урахуванням норм соціальної відповідальності)**

Проведене дослідження щодо необхідності реформування пенсійної системи та підвищення соціальної відповідальності НПФ дозволило виділити такі напрями для підвищення її ефективності [65, с. 111–112; 113; 223]:

- удосконалення законодавства з пенсійного забезпечення;

- забезпечення чіткої координації діяльності основних державних регуляторів пенсійного забезпечення;

- запровадження системи автоматизованого моніторингу та звітування суб'єктів, що надають послуги у сфері пенсійного забезпечення;

- налагодження ефективної системи обміну інформацією між органами, що здійснюють нагляд і контроль у системі пенсійного забезпечення;

- розроблення надійних фінансових інструментів, у тому числі довгострокових фінансових, і захист їх від інфляції;

- проведення постійної інформаційно-роз'яснювальної роботи серед роботодавців і населення для відновлення довіри до фінансових установ, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення;

- упровадження змін за умови збалансованості між бюджетом солідарної частини пенсійного фонду (надалі – ПФ) і внесків до накопичувального фонду;

- розширення бази, на яку нараховуються пенсійні внески, завдяки збільшенню розміру заробітної плати, мінімізації обсягів тіньової оплати праці;

- оптимізація та стабілізація солідарної пенсійної системи;

- посилення відповідальності платників страхових внесків;

- удосконалення процесу нарахування пенсій;

- раціоналізація пенсійних видатків;

- підвищення рівня забезпечення зростання ВВП та ін.

З огляду на зазначене доходимо висновку, що пенсійна система в Україні потребує негайного реформування з метою посилення рівня соціальної відповідальності держави за стан людського та соціального розвитку. Це дозволить враховувати інтереси малозабезпечених верств населення (завдяки солідарній системі) і стимулювати до пенсійних заощаджень усіх громадян, особливо з більш високими доходами (завдяки накопичувальній системі). Історичний розвиток пенсійної системи в контексті соціальної відповідальності свідчить про необхідність реформування системи обов'язкового пенсійного забезпечення за допомогою впровадження соціально відповідальних НПФ. Проведене дослідження

підґрунтя сучасної пенсійної системи України, а саме – підходів до первинного формування пенсійних внесків і визначення категорій населення, які їх отримують, та причини кризи пенсійної системи. Встановлено наслідки кризи пенсійної системи й обґрунтовано необхідність реформування системи обов'язкового пенсійного забезпечення з урахуванням норм соціальної відповідальності.

На основі проведеного дослідження організаційно-правових засад реформування пенсійної системи України було сформульовано основні завдання, досліджено сутність пенсійної системи, правову основу, фактори, що впливають на регулятивний механізм пенсійної системи. У монографії сформовано організаційні засади реформування пенсійної системи України з урахуванням норм соціальної відповідальності для НПФ (на підставі використання міжнародного Стандарту ISO 26000). Зважаючи на результати проведеного дослідження, автором запропоновано основні напрями реформування пенсійної системи України з урахуванням норм соціальної відповідальності. Розвиток ринку НПФ, посилення їх соціальної відповідальності в Україні мають стати одним зі стратегічних інвестиційних джерел, спрямованих на підтримку економічного зростання та сталого розвитку України та забезпечення гідної пенсії її громадянам.

### **1.3. Основні характеристики недержавних пенсійних фондів і місце соціальної відповідальності в процесі їх функціонування**

Перебудова пенсійної системи спрямована на ефективне підвищення прибутковості інвестування в НПФ, забезпечення їх більшої надійності та соціальної відповідальності, оскільки від їх належного регулювання буде залежати рівень доходів пенсіонерів України.

Згідно із Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб (окрім випадків, передбачених законами) у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [126]. Пенсійні виплати отримують шляхом відрахувань

на недержавне пенсійне забезпечення та за рахунок інвестиційного доходу, нарахованого на ці відрахування.

Слід зазначити, що поняття "недержавний пенсійний фонд" не є абсолютно новим для України, хоча до прийняття законів України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг" і "Про недержавне пенсійне забезпечення" діяльність НПФ у державі не була належним чином регламентована законодавством. Вони створювались у формі господарських товариств на підставі Цивільного кодексу УРСР від 18.07.1963 р. і Закону України "Про господарські товариства" від 19.09.1999 р. Визначення поняття "недержавний пенсійний фонд" можна було знайти лише в поодиноких працях переважно економічної тематики.

Недержавні пенсійні фонди, створення яких передбачене законодавством, не мають на меті отримання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками. Їх завдання – акумулювання коштів учасників і вкладників НПФ, подальше інвестування для отримання інвестиційного доходу на користь учасників і вкладників, здійснення їм виплат за рахунок пенсійних активів відповідно до умов укладених зобов'язань [113].

Недержавний пенсійний фонд – юридична особа, створена згідно із Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення", 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 даного фонду [126]. Г. В. Назарова зазначає, що "недержавний пенсійний фонд є приватно фінансованим і керованим кредитно-фінансовим закладом, що накопичує пенсійні заощадження громадян, інвестує їх протягом тривалого терміну та здійснює платежі, або протягом визначеного терміну, або довічно після виходу на пенсію" [113].

Для характеристики соціально відповідального НПФ необхідно більш детально розглянути таких головних стейкхолдерів, як учасники та вкладники. Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" виокремлюються такі поняття, як учасники та вкладники НПФ. Учасник НПФ – фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до НПФ і яка має право або набуде право на отримання пенсійних виплат з такого фонду. Учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці й особи без громадянства за обов'язкової умови добровільності їх участі. Законодавством України не обмежується кількість НПФ, у яких фізична особа може бути учасником. Важливим моментом є те, що пенсійні виплати

можуть здійснюватись як учаснику НПФ, так і його спадкоємцю. Вкладник НПФ – особа, яка сплачує пенсійні внески на користь учасника фонду шляхом перерахування коштів до НПФ відповідно до умов пенсійного контракту. Нормами законодавства визначено, що вкладником НПФ може бути : сам учасник фонду, подружжя, діти, батьки, роботодавець учасника фонду або професійне об'єднання, членом якого є учасник фонду. Крім того, у будь-якому НПФ його учасники можуть бути одночасно і вкладниками такого фонду [126].

У даний час функціонують відкриті, корпоративні та професійні пенсійні фонди (рис. 1.15). Водночас НПФ забороняється змінювати їх вид, зазначений у статуті.



Рис. 1.15. Види НПФ

На індивідуальному пенсійному рахунку учасника НПФ відображується інформація щодо розміру суми накопичених ним пенсійних коштів. Облік здійснюється в системі персоніфікації.

Невід'ємним додатком до статуту НПФ є пенсійні схеми, в яких відображено умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду. У пенсійній схемі обов'язково відображуються такі елементи: опис усіх видів та умов здійснення пенсійних виплат; порядок визначення розміру пенсійних виплат; строк, протягом якого здійснюються пенсійні виплати, та порядок їх здійснення; порядок і строки сплати пенсійних внесків, у тому числі можливість їх зміни за умовами пенсійного контракту; умови та порядок участі у пенсійній схемі; права й обов'язки вкладника – учасника фонду за даною пенсійною схемою; інші умови, що не суперечать законодавству [126].

Щодо соціальної відповідальності, то її різниця для видів НПФ полягає в такому: відкритий пенсійний фонд сприяє соціальному захисту всього населення, яке бажає отримати додаткові пенсійні виплати; корпоративний пенсійний фонд дає можливість соціально відповідальному роботодавцю не лише проявити турботу про своїх працівників, а й оптимізувати фінансові ресурси та податкові витрати; професійний пенсійний фонд підтримує працівників певної галузі в їх соціальному захисті відповідно до потреб, обумовлених їх професійною діяльністю. Етапи проведення заходів щодо створення НПФ подано на рис. 1.16.

Рада НПФ є його єдиним органом управління. Засновники НПФ відповідно до законодавства мають протягом трьох місяців з дня реєстрації НПФ сформувати склад ради фонду. Рада НПФ створюється з метою організації та проведення контролю за його поточною діяльністю. Вона виконує такі функції: звітує про діяльність НПФ перед зборами його засновників; реєструє в Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України зміни до пенсійних схем фонду; затверджує інвестиційну декларацію, в якій визначаються напрями інвестування пенсійних активів; здійснює контроль за цільовим використанням активів НПФ; координує діяльність адміністратора, осіб, які здійснюють управління активами пенсійного фонду, та зберігача та приймає рішення щодо поданих ними звітів; затверджує інформацію про фінансовий стан НПФ, яка підлягає оприлюдненню, та розглядає висновок спеціаліста з пенсійного аудиту; розглядає спірні питання, які виникають між НПФ та його учасниками та (або) вкладниками; контролює НПФ, забезпечуючи прозору й ефективну діяльність фонду шляхом перевірки звітності, що подається адміністратором, особами, які здійснюють управління активами НПФ, і зберігачами [113, с. 80–81; 126].



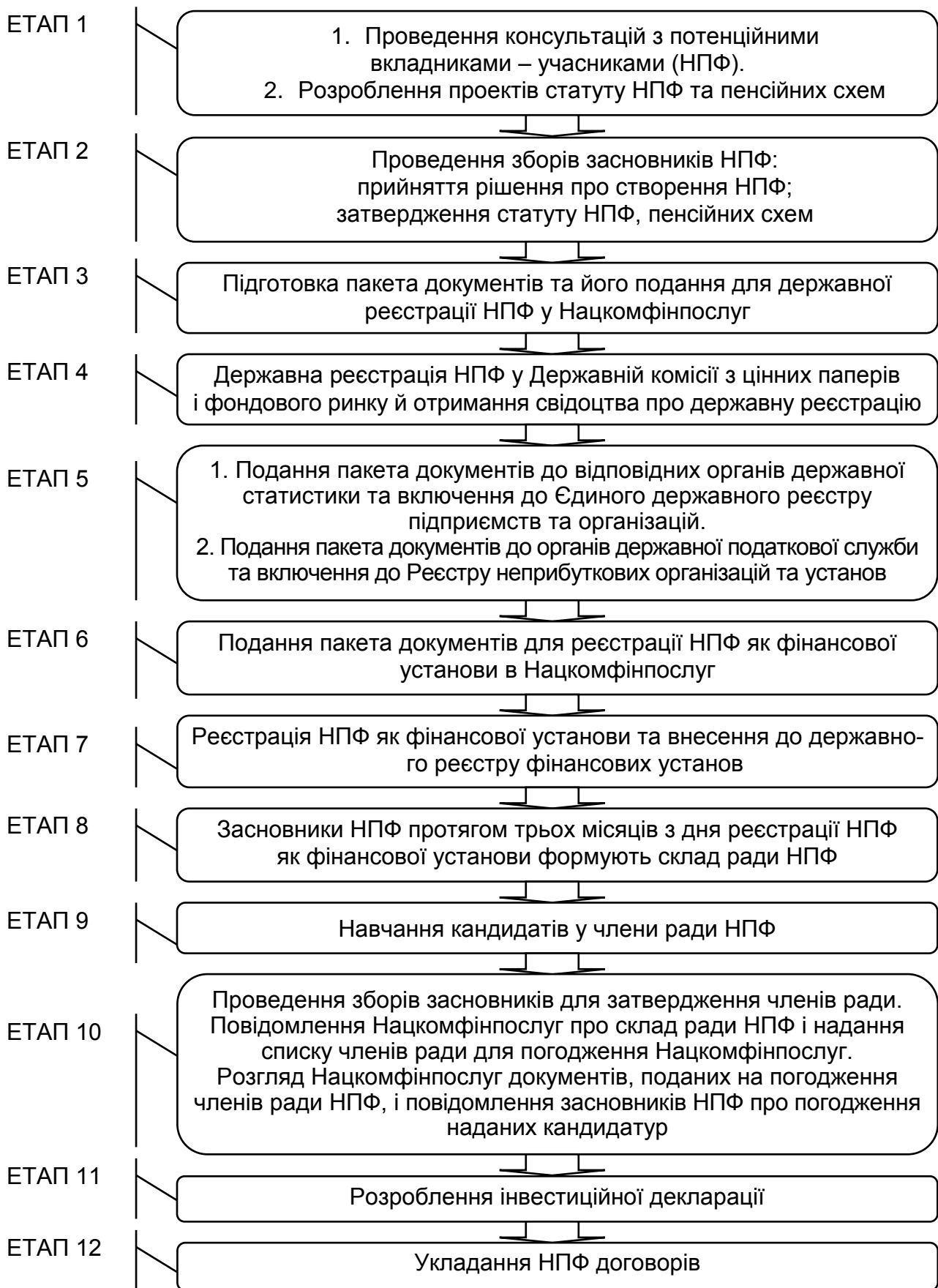


Рис. 1.16. **Етапи проведення заходів щодо створення НПФ**  
(побудовано за [126])

Адміністратор НПФ – це юридична особа, що здійснює адміністрування НПФ. До обов'язків адміністратора НПФ належать: ведення персоніфікованого обліку учасників пенсійного фонду; укладання пенсійних контрактів, забезпечення здійснення пенсійних виплат учасникам фонду; надання зберігачу розпорядження щодо перерахування грошових коштів для оплати витрат, що здійснюються за рахунок пенсійних активів; надання НПФ агентських і рекламних послуг, пов'язаних з його діяльністю; складання звітності у сфері недержавного пенсійного забезпечення; ведення бухгалтерського обліку та подання фінансової звітності НПФ відповідним органам виконавчої влади та раді фонду [113, с. 81; 126]. У системі персоніфікованого обліку індивідуальний пенсійний рахунок відкривається кожному учаснику пенсійного фонду. Для ідентифікації учасника фонду в номері індивідуального пенсійного рахунка використовується ідентифікаційний номер Державного реєстру фізичних осіб – платників податків та інших обов'язкових платежів. Адміністратор здійснює підготовку звітності у сфері НПЗ (рис. 1.17).



Рис. 1.17. Звітність у сфері НПЗ

Вимоги до змісту та порядок надання звітності адміністратором встановлює Нацкомфінпослуг положенням "Про порядок подання адміністратором звітності з НПЗ" [230]. Звітність включає: спеціальну звітність з НПЗ; фінансову звітність адміністратора за формами, встановленими Законом України "Про бухгалтерський облік" [230]; нефінансову звітність.

Дані щодо соціальної відповідальності НПФ мають міститись у нефінансовій звітності.

Основні функціональні повноваження щодо забезпечення управління соціально відповідальним НПФ подано на рис. 1.18.

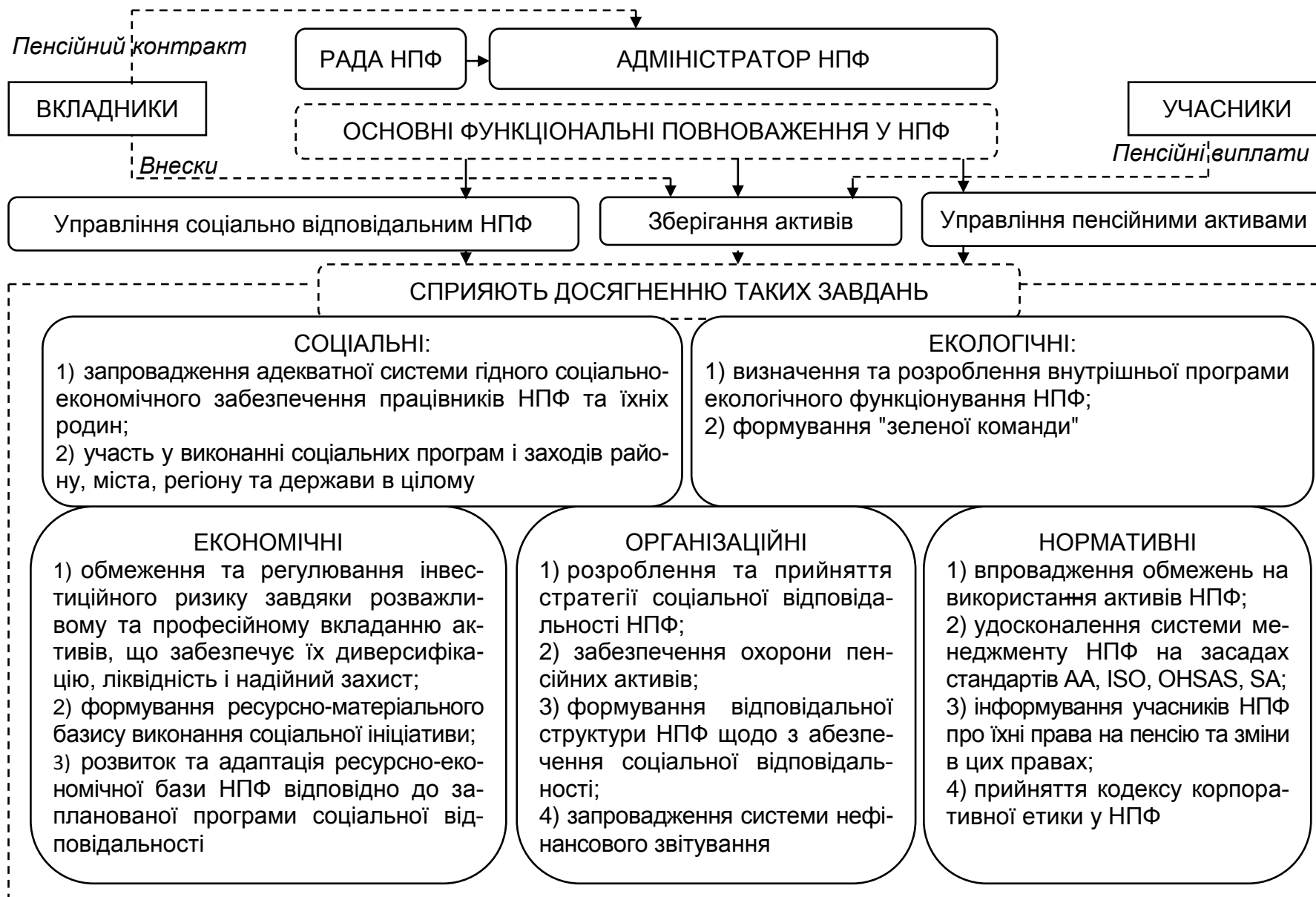


Рис. 1.18. Структура функціонування й управління НПФ (побудовано за [113])

Сучасні тенденції формування та розвитку соціальної відповідальності, в тому числі НПФ, вимагають від компаній оприлюднення інформації не лише економічної або соціальної, а й організаційної, екологічної за ступенем впливу на розвиток суспільства. Водночас з кожним роком спостерігається стрімке зростання кількості компаній, що подають свої нефінансові звіти, оскільки вимоги з боку стейкхолдерів до діяльності компаній стають більш жорсткішими. "Понад 3 000 організацій у всьому світі, включаючи більше двох третьої компаній списку Fortune Global 500, постійно випускають нефінансові звіти" [35]. У практичній діяльності компанії розвинутих країн з середині 1990-х рр. почали впроваджувати нефінансову звітність. Однак слід зазначити, що ще з 1960-х рр. "окремі корпорації та навіть країни намагались з тим чи іншим успіхом впроваджувати нефінансову звітність" [23, с. 110].

Актуальність соціальної звітності для сучасних підприємств, як зазначають О. Хамідова та А. Хамідова, "широко розкрита в працях зарубіжних і вітчизняних дослідників. На думку експертів, соціальна звітність, з одного боку, передбачає процедуру надання інформації про соціальну діяльність компанії; з іншого – має на меті визначити, як економічні рішення впливають на соціальну й екологічну ситуацію у регіоні присутності бізнесу". Є. Лазоренко та Р. Колишко розглядають питання соціальної звітності у загальних межах і визначають її як "відображення діяльності компанії у сфері корпоративної відповідальності та стійкого розвитку за допомогою систематичної внутрішньої та зовнішньої звітності" [162, с. 222].

Для НПФ питання дотримання соціальних стандартів і соціальна відповідальність виступають на перший план, оскільки від них залежить ділова репутація, створення сприятливого іміджу в очах вкладників та учасників НПФ [23, с. 211]. На думку В. Шаповал, нефінансові звіти "дають змогу систематизувати діяльність фонду у нефінансовій сфері (соціальні, екологічні, благодійні й інші програми й ініціативи) та поліпшити якість стратегічного й оперативного управління, що зрештою приводить до підвищення сталості компанії та поліпшення управлінських процесів у ній" [177].

На думку експертів, у нефінансовому звіті соціально відповідального НПФ має бути подана інформація, розрахована для всіх груп стейкхолдерів.

Підготовка нефінансових звітів здійснюється, як правило, відповідно до вимог таких стандартів, як SA 8000, GRI, AA 1000.

З метою підвищення зацікавленості стейкхолдерів і достовірності показників нефінансових звітів компанією Readers' Choice Award була презентована ініціатива "Кращий звіт по КСВ, на думку читачів" (за період 2008 – 2010 рр.). Отримані такі результати:

86 % визнали тему "Нефінансові звіти" актуальною для України;

55 % учасників ознайомлені з нефінансовими звітами декількох компаній;

кращими нефінансовими звітами були визнані звіти "ДТЕК", "СКМ", "ВОЛЯ", Ernst&Young;

73 % підтримали ініціативу Readers' Choice Award<sup>2</sup>;

70 % учасників визнали своєчасність підготовки інтегрованого звіту компаніями України [52, с. 69].

У науковій практиці використовуються різні визначення поняття "нефінансова звітність" (табл. Б.1 додатка Б). Проаналізувавши їх, можна дійти висновку, що "нефінансова звітність" – це:

публічні звіти компаній;

звітність, в якій міститься інформація не лише про результати економічної діяльності, але й про соціальні й екологічні показники;

інструмент інформування стейкхолдерів компанії (акціонерів, співробітників, партнерів, клієнтів і суспільства тощо) про соціально відповідальну діяльність компанії, а саме про те, як і якими темпами компанія реалізує закладені у своїх стратегічних планах розвитку цілі щодо економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності.

Т. Боцян, на підставі проведеного аналізу нефінансових звітів вітчизняних підприємств, опублікованих на сайті Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності, зробила висновок, що їх можна розподілити на три види:

звіт довільного формату (складається підприємством за самостійно розробленою структурою);

звіт про прогрес (в ньому відображається виконання принципів Глобального договору ООН);

GRI-звіт складається відповідно до Глобальної ініціативи зі звітності [25, с. 52].

GRI-звіт можна віднести до групи звітів зі сталого розвитку, оскільки в ньому проводиться аналіз економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності.

М. Шигун і Т. Давидюк пропонують такі види нефінансової звітності компанії:

звіт про прогрес (реалізація принципів Глобального договору);

звіт зі сталого розвитку (підготовлений за вимогами Глобальної ініціативи зі звітності);

окремий соціальний звіт за показниками, визначеними компанією [184, с. 175].

М. Проданчук, дослідивши світову практику, виокремив такі форми формування нефінансової звітності:

довільна форма (призначена для зовнішніх користувачів і не вимагає проведення соціального аудиту);

комплексні звіти:

комплексний звіт за методом потрійного підсумку (Triple Bottom-Line). Сутність даного методу полягає у висвітленні діяльності компанії з точки зору економічних, екологічних і соціальних результатів діяльності;

комплексний звіт за методом Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group);

комплексний звіт за методом групи корпоративного громадянства (Corporate Social Citizenship) чи за якимсь іншим подібним методом;

стандартизовані звіти. Вони мають переваги над попередніми завдяки можливості порівняння зі звітами інших компаній, що дозволяє визначити соціальний рейтинг компанії та визнання її у міжнародній діловій спільноті. Найбільш розповсюдженими міжнародними стандартами звітності є стандарти Саншайн, GRI, AA1000, SA8000 [123, с. 205–206].

Автори пропонують класифікувати нефінансові звіти для НПФ з урахуванням таких критеріїв:

цілі НПФ (економічні, соціальні, організаційні);

ступінь дотримання норм соціальної відповідальності (низький, середній, високий).

Введення нових специфікаційних ознак (цільова спрямованість діяльності НПФ і ступінь дотримання ним норм соціальної відповідальності) дозволило виокремити та змістовно наповнити запропоновані за цими ознаками види нефінансових звітів:

окремий спеціальний розділ в річному звіті;

соціальний звіт;

організаційний звіт;

звіт з корпоративної соціальної відповідальності;

звіт про стійкий розвиток (рис. 1.19).



Рис. 1.19 Види нефінансових звітів з урахуванням цілей компанії і ступеня дотримання ними норм соціальної відповідальності

Наразі вітчизняні пенсійні фонди, у тому числі НПФ, мають незначний досвід у складанні нефінансової звітності й у тих питаннях, які в них необхідно висвітлювати. Тому кожна компанія на свій розсуд складає та публікує один з видів звітів.

Проведений В. Шаповал аналіз соціально відповідальної діяльності вітчизняних компаній дозволив дійти висновку, що зміст нефінансових звітів, незважаючи на їх різноманітність, відображає рішення компанії про те, яким саме питанням необхідно приділити найбільше уваги, виходячи з цілей і завдань, що ставить перед собою компанія, приступаючи до підготовки такого звіту. У ході складання звіту важливо враховувати потреби й очікування зацікавлених сторін, оскільки його оприлюднення спрямоване на конкретні цільові групи [180].

У табл. 1.7 подано характеристику основних видів нефінансових звітів.

Таблиця 1.7

### Характеристика основних видів нефінансових звітів

Види нефінансового звіту	Характеристика звіту
1	2
Окремий розділ у річному звіті	Наводяться окремі соціальні ініціативи компанії

1	2
Соціальний звіт	Ілюструє соціальні, добродійні та спонсорські проекти компанії; соціальну політику компанії; складається у довільній формі; не відповідає за своїм форматом міжнародним стандартам з корпоративної соціальної відповідальності тощо
Організаційний звіт	Процес поділу, групування та координації робіт, видів діяльності та ресурсів для досягнення поставлених цілей; реалізація функції організації здійснюється у процесі організаційної діяльності; дозволяє підвищити рівень корпоративного управління; зміцнює ділову репутацію та довіру; сприяє розвитку взаємодії із зацікавленими сторонами; офіційні документи, постанови державних органів і концепції організаційної політики тощо
Звіт з корпоративної соціальної відповідальності	Соціальна політика компанії; соціальні та громадські проекти компанії на місцевому, регіональному та національному рівнях; соціальні показники; спонсорство та добродійність тощо
Звіт про стійкий розвиток	Корпоративні соціальні, організаційні, економічні принципи та цінності; складається відповідно до міжнародних стандартів з використанням показників результативності Керівництва GRI, стандарту AA 1000; представляє у повному обсязі всі моменти соціальної місії компанії, стратегії, культури, соціальної, економічної й організаційної політики; економічні результати та напрями майбутнього розвитку; соціальна політика компанії; соціальні та громадські проекти компанії на місцевому, регіональному та національному рівнях; соціальні показники; спонсорство та добродійність тощо

Найчастіше вітчизняні підприємства у своїх нефінансових звітах публікують інформацію про умови праці та розвиток людського капіталу, збереження довкілля, доброчинність і благодійництво, співпрацю з місцевими громадами, доброчинні акції та проекти, благодійну допомогу та проведення соціальних акцій загального спрямування (щодо запобігання поширенню хвороб, допомоги дітям-сиротам та ін.) [244].



Т. Давидюк, проаналізувавши світові бази публічних звітів з корпоративної соціальної відповідальності, зазначає, що інформація в них про українські компанії, на відміну від російських (наприклад, "Русал", "Альфабанк", "Татнафта", "Газпром", "Уралсіб", "Сибнафта", "Норнікель" та ін.), відсутня. Що ж стосується інформації, наведеної у вітчизняних джерелах, то лише 8,3 % компаній публікують окремий нефінансовий звіт; 13,2 % компаній розкривають соціальні показники в регулярному фінансовому звіті [52, с. 69].

З метою активізації діяльності НПФ слід більше уваги приділяти рекламі та формуванню іміджу фондів.

Нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність НПФ в інформаційній сфері, є Закон України "Про рекламу", Закон України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг", Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" (ст. 52–54), Порядок подання рекламних матеріалів щодо послуг з недержавного пенсійного забезпечення до Нацкомфінпослуг [230].

Оприлюднення інформації здійснюється шляхом опублікування в друкованих та електронних засобах масової інформації. Інформація, що оприлюднюється НПФ, обов'язково має містити дані про зміни чистої вартості активів пенсійного фонду, про чисту вартість одиниці пенсійних внесків цього фонду.

Не підлягає розголошенню й оприлюдненню інформація:

про пенсійні внески, пенсійні виплати й інвестиційний прибуток (збиток), що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника пенсійного фонду;

з пенсійних депозитних рахунків фізичної особи;

про умови та стан виконання договорів страхування довічної пенсії.

Агентські послуги надаються фізичними особами на підставі договору доручення про надання таких послуг, який укладається з адміністратором пенсійного фонду.

У ході розповсюдження рекламних матеріалів особою, яка надає агентські послуги, обов'язково зазначаються відомості про ліцензію адміністратора пенсійного фонду, яким укладено договір з цією особою.

Рекламні матеріали, які розповсюджуються суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення, повинні містити відомості щодо ліцензії, виданої цим суб'єктам, а саме: номер, дату видачі та термін її дії, а також

найменування органу, який видав ліцензію, та (або) серію, номер і дату видачі свідоцтва про реєстрацію фінансової установи.

До агентських послуг належать: будь-яка дозволена законодавством діяльність, спрямована на переконання осіб у необхідності укладення пенсійного контракту з пенсійним фондом; послуги з укладення пенсійних контрактів від імені адміністратора пенсійного фонду.

З Нацкомфінпослуг погоджуються такі рекламні матеріали:

сценарій рекламного відео- або аудіоролика із зазначенням його тривалості; поліграфічні видання (буклети, пам'ятки, листівки, плакати);

засоби наочної агітації (рекламні стенди, банери та рекламні щити, наклейки тощо).

Отже, дослідження основних характеристик НПФ показало, що вони мають дуже складний та надійний механізм, який покладено в їх роботу. Водночас в їх функціонуванні необхідно враховувати норми соціальної відповідальності. Розпочата реформа пенсійної системи України залишається актуальним питанням, оскільки її недосконалість і проблеми, як і раніше, привертають багато уваги та потребують негайного вирішення. З метою аналізу основних характеристик НПФ і вдосконалення системи розроблення та впровадження принципів соціальної відповідальності у діяльність НПФ досліджено: суб'єктів, які здійснюють регулювання НПФ; стейкхолдерів НПФ; пенсійні схеми, в яких відображено умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення; види НПФ; особливості створення та функціонування НПФ. Особливу увагу зосереджено на етапах проведення заходів щодо створення НПФ і структури його функціонування. Отже, складне, проте потужне підґрунтя діяльності НПФ є вагомим кроком у реформуванні пенсійної системи України.

Практичну реалізацію норм соціальної відповідальності НПФ можна відображувати за допомогою нефінансової звітності. Особливо дане питання актуальне для НПФ, оскільки від них залежить рівень довіри вкладників, ділова репутація, створення сприятливого іміджу. З метою класифікації нефінансових звітів виокремлено такі класифікаційні ознаки: урахування цілей НПФ; ступінь дотримання норм соціальної відповідальності НПФ. Даний підхід дозволив сформувати та надати характеристику таким видам нефінансових звітів: окремий спеціальний розділ у річному звіті, соціальний звіт, організаційний звіт, звіт з корпоративної соціальної відповідальності, звіт про стійкий розвиток.

Авторами доведено необхідність урахування сучасних світових тенденцій та орієнтирів для досягнення цілей сталого розвитку на підставі застосування норм соціальної відповідальності у процесі функціонування НПФ. Обґрунтовано, що фундаментальними питаннями для НПФ за таких умов стають визнання соціальної відповідальності, виявлення зацікавлених сторін і взаємодія з ними. З урахуванням результатів проведеного дослідження доведено, що впровадження норм соціальної відповідальності вітчизняними НПФ має ґрунтуватись на загальноприйнятих принципах. Лише за таких умов можна спрямувати функціонування вітчизняних НПФ на досягнення світового рівня розвитку.

#### **1.4. Вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності у процесі приєднання України до Європейського Союзу**

Упровадження норм соціальної відповідальності у практичну діяльність вітчизняних організацій, у тому числі НПФ, необхідно розпочинати з дослідження міжнародно-правових актів, оскільки в них відображений досвід і традиції, які формувались міжнародною спільнотою протягом останнього століття з метою забезпечення соціальної злагоди та стабільності. "Міжнародні стандарти соціальної відповідальності бізнесу передбачають взяття на себе його власниками та менеджментом моральних зобов'язань здійснювати таку бізнесову політику, стратегію та тактику, що відповідають основним цінностям суспільства або принаймні хоча б не суперечить їм", – зазначає О. Агеєв [13].

Концептуальні ідеї та засади соціальної відповідальності містять такі міжнародно-правові акти, які розроблені зарубіжними організаціями та загальноновизнані світовою громадськістю [63; 92; 226 – 229; 231; 239; 246; 247]:

Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй (1999 р.);

Рекомендації для мультинаціональних корпорацій Організації економічного співробітництва та розвитку (1976 р.);

ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності" (2011 р.);

Стандарт SA 8000 (2001 р.);

Глобальна ініціатива зі звітності GRI (1997 р.);

Стандарт взаємодії із зацікавленими сторонами AA 1000 (1999 р.);

IC CSR-08260008000 (CSR-KCB-2008) (2008 р.);

інші міжнародні стандарти та норми із соціальної відповідальності.

Європейською комісією з метою забезпечення зобов'язань у галузі соціальної відповідальності рекомендовано такі стандарти: Рекомендації для мультинаціональних корпорацій Організації економічного співробітництва та розвитку Глобальний договір ООН та ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності" [228].

"Активізація уваги міжнародних інституцій, ділового співтовариства та наукової спільноти до проблеми сталого розвитку наприкінці ХХ ст. визначила кардинальну зміну у процесі формування системи міжнародних стандартів", – зазначає Н. Супрун [151, с. 62].

Ідея створення Глобального договору була подана на Всесвітньому економічному форумі Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном. У 1999 р. він звернувся до світових лідерів бізнесу з пропозицією щодо їх приєднання до Глобального договору [231].

Нині світовою спільнотою Глобальний договір визнається як базовий міжнародний проект, який сприяє досягненню цілей сталого розвитку та соціальної відповідальності [152].

Глобальний договір передбачає дотримання універсальних принципів у таких сферах: права людини; стандарти праці; захист довкілля; боротьба з корупцією.

Є. Черних зазначає, що "загальною метою Глобального договору є розширення соціальної відповідальності бізнесу, щоб бізнес став частиною відповіді на виклик глобалізації та, працюючи в співпраці з іншими секторами, забезпечував більш стійку та справедливу глобальну економіку" [152].

Підписавши Глобальний договір, організація перебирає на себе відповідальність у разі необхідності обмірковувати та формулювати своє розуміння проблеми соціальної відповідальності та протягом двох років роботи у рамках договору підготувати власний "Звіт про прогрес" [169]. Глобальний договір зобов'язав учасників дотримуватись десяти принципів соціально відповідального ведення бізнесу, які ґрунтуються на таких нормативно-правових актах, як: Загальна декларація прав людини, Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, Декларація з довкілля та розвитку, Конвенція ООН проти корупції [264]. Концептуальні засади Глобального договору наведено на рис. 1.20. Підписання організацією Глобального договору означає, що вона приймає добровільні обов'язки з наслідування принципів договору як з точки зору його стратегічного розвитку, так і для практичної діяльності. Глобальний договір не є регуляторним механізмом (оскільки він не передбачає контроль і впровадження

моніторингу діяльності, методів управління організацією) та не є нормативною базою. Він припускає тільки публічну звітність і прозорість діяльності організацій [252].



Рис. 1.20. Концептуальні засади Глобального договору

До Глобального договору долучаються такі соціальні партнери: уряди, що визначили принципи, на яких базується ініціатива; компанії, дії яких вона прагне змінити; трудовий сектор, у чиїх руках знаходиться глобальний виробничий процес; організації громадянського суспільства, які представляють широкий загал зацікавлених осіб; Організація Об'єднаних Націй – єдиний дійсно глобальний політичний форум як авторитетний організатор і фасилітатор.

Приєднавшись до Глобального договору, організації публічно заявляють про прийняття ними таких принципів і зобов'язань: ініціація змін у підприємницькій діяльності, за допомогою яких Глобальний договір і його принципи перетворилися б на невід'ємний елемент управлінської та підприємницької стратегії, культури та повсякденної діяльності; публікація у річному або аналогічному публічному звіті інформації про те, яким чином вона дотримується принципів Глобального договору; публічна підтримка Глобального договору та його принципів з використанням різноманітних комунікаційних можливостей [264].

"В Україні рух за приєднання до Глобального договору набув організаційно-правового оформлення за підтримки Програми розвитку ООН у 2006 р., коли керівники 56-ти компаній та неурядових організацій підписали угоду про приєднання та перебрали на себе зобов'язання дотримуватися його положень і публічно звітувати про результати своєї соціальної діяльності... Однак серед учасників глобального договору переважають неурядові організації, що мають до нього віддалене відношення, і лише кілька великих українських підприємств приєдналися до Глобального договору", – зазначає І. Лебедев [91, с. 48]. Якщо подивитись на динаміку, то з кожним роком кількість вітчизняних компаній, що стають членами Глобального договору, збільшується. Це доводить, що принципи Глобального договору впроваджуються у практичну діяльність підприємств України.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) розробила низку принципів і стандартів у сфері корпоративної відповідальності, які об'єднані в документ під назвою "Рекомендації для мультинаціональних корпорацій Організації економічного співробітництва і розвитку" (далі – Рекомендації). Нині Рекомендації вважаються всеосяжним документом, узгодженим на рівні урядів, який сприяє забезпеченню сталого розвитку, зміцненню взаємної довіри між підприємствами та громадами,

в яких вони працюють, поліпшенню інвестиційного клімату. Керівні принципи Рекомендації були оновлені у 2011 р. вже в'яте (вперше прийняті у 1976 р.) [263]. У нових рекомендаціях (2011 р.) ураховані зміни, які сталися за останнє десятиліття: економічна криза, втрата довіри до ринків, зміна клімату, нові міжнародні угоди. Усе це вимагає від урядів країн і компаній ведення справ з урахуванням підвищених норм ділового етикету, у тому числі відповідно до міжнародних законів і стандартів [232]. Сфери, в яких ОЕСР надає рекомендації, подано на рис. 1.21 [263].

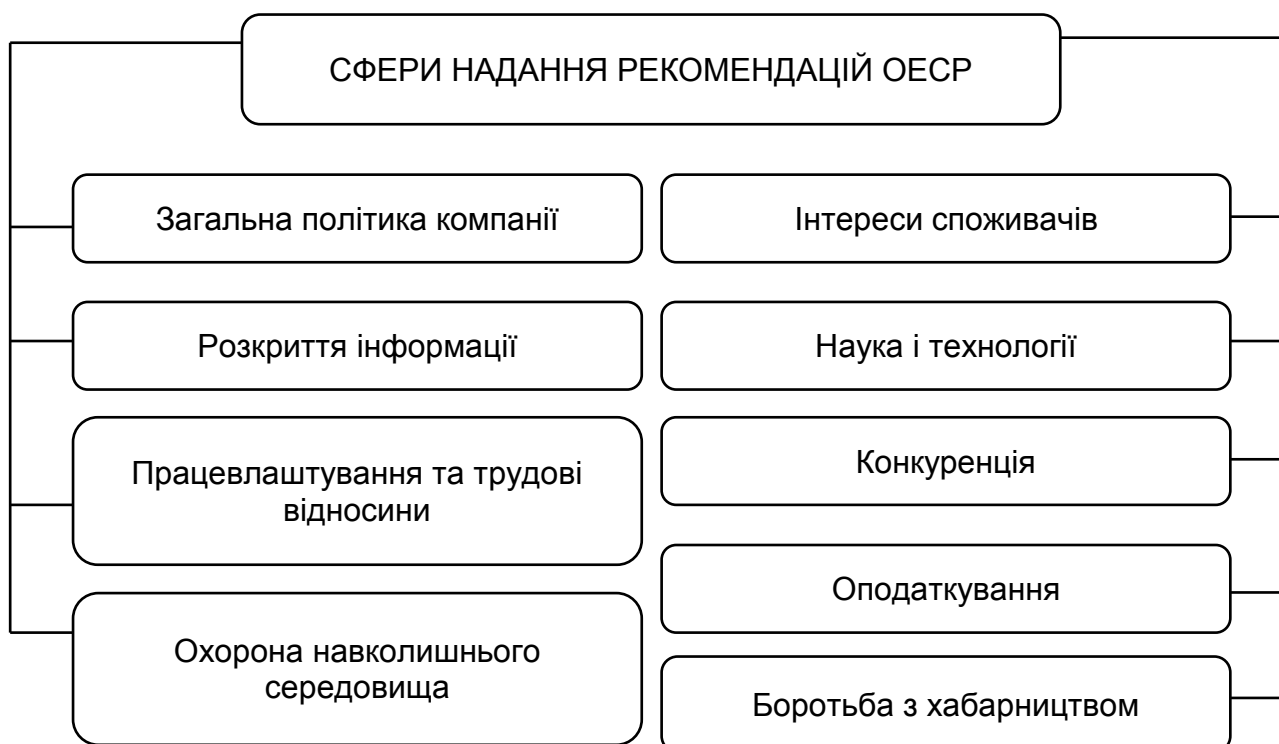


Рис. 1.21. Сфери надання рекомендацій ОЕСР

Я. Алмашій та В. Манівчук зазначають, що "за минуле десятиліття ОЕСР займалася вирішенням цілого ряду соціально-економічних та екологічних проблем з поступовою взаємодією з бізнесом, профспілками й іншими представниками громадянського суспільства" [209]. Розробляти обґрунтовані рекомендації ОЕСР дозволяє напрацьована нею база порівнюваних статистичних і соціально-економічних даних, яка є найбільш надійним джерелом у світі.

Отже, завдяки рекомендаціям ОЕСР вирішуються проблеми у сфері корпоративної відповідальності, забезпечується взаєморозуміння та надається допомога урядам у досягненні нових завдань розвитку з метою вирішення нагальних проблем.

Наступним стандартом, який буде розглянуто в роботі, – є стандарт ISO 26000. Це Міжнародний стандарт "Керівництво з соціальної відповідальності", прийнятий Міжнародною організацією зі стандартизації (International Organization for Standardization).

Основні завдання ISO 26000 полягають у такому:

надання допомоги організаціям у питаннях їх внеску в стійкий розвиток;

розроблення технологій щодо шляхів упровадження соціально відповідальної поведінки відповідно до існуючих стратегій, систем, практик і процесів організації;

сприяння загальному розумінню положень у галузі соціальної відповідальності та розроблення пропозицій з використання додаткових інструментів й ініціатив.

У Стандарті ISO 26000 відображені такі основні питання:

принципи, нагальні проблеми та теми соціальної відповідальності;

способи інтеграції соціально відповідальної поведінки в системи, стратегії, процеси та практики організацій.

У листопаді 2007 р. Україна долучилась до розроблення Міжнародного стандарту із соціальної відповідальності ISO 26000. 25 січня 2008 р. було схвалено склад Національного дзеркального комітету. Його роботу регулює Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. Згідно з рекомендаціями ISO до розроблення даного стандарту були залучені представники шістьох зацікавлених сторін – споживачі, органи державної влади, представники бізнесу, профспілки, неурядові організації, дослідницькі інституції. У травні 2009 р. українська делегація взяла участь у сьомому пленарному засіданні робочої ради. Генеральний директор ДП "Київоблстандартметрологія" Л. Корчевна у своїй доповіді зазначила: "...Національний дзеркальний комітет і Навчальний інститут Держспоживстандарту України спрямовують свої дії в напрямі розширення та розповсюдження знань у сфері соціальної відповідальності та Стандарту ISO 26000. Уряд і місцеве самоврядування відіграють першочергову роль у впровадженні принципів соціальної відповідальності в повсякденне життя громадян. Від парламентських ініціатив, активності чиновників міністерств, місцевого самоврядування в першу чергу залежить, яка соціальна політика буде визначена в країні, які закони та правила в галузі соціальної відповідальності будуть встановлені та які стандарти



праці та принципи соціальної відповідальності ми будемо мати на наших підприємствах. Ми хочемо будувати європейську інтегровану економіку в Україні, ми повинні бути першими, хто впроваджує принципи соціальної відповідальності в якості загальноприйнятих правил. Однією з наших останніх ініціатив є пропозиція щодо розробки національного стандарту України "Системи управління в галузі соціальної відповідальності. Вимоги". Це буде стандарт для сертифікації" [226].

Слід враховувати, що використання Стандарту ISO 26000 має добровільний характер. Слід зазначити, що він не призначений для сертифікації, як, наприклад, ISO 9001 (загальний набір вимог до реалізації системи менеджменту якості) або ISO 14001 (загальний набір вимог до реалізації системи екологічного менеджменту). Цей Стандарт добровільно застосовується з метою підвищення рівня соціальної відповідальності підприємства. Він не дає рекомендацій щодо обов'язкових законодавчих вимог, а також не призначений для розгляду проблем, які можуть бути вирішені тільки політичними структурами. Роль держави зводиться до надання допомоги організаціям в їх зусиллях діяти соціально відповідально. Що ж стосується державних організацій, то вони можуть, за своїм бажанням, застосовувати цей Стандарт як джерело інформації для впровадження норм соціальної відповідальності [246].

Європейська комісія, підтримуючи Міжнародний стандарт ISO 26000, зазначає: "Рекомендації Стандарту ISO 26000 сумісні з деклараціями та конвенціями ООН та організаціями, що входять до її складу, зокрема, Міжнародною організацією праці (МОП), з якою ISO підписала Меморандум про взаєморозуміння, щоб забезпечити сумісність вимог Стандарту ISO 26000 і трудових нормативів МОП. ISO також підписала Меморандум про взаєморозуміння зі Службою Глобального договору ООН та Організацією економічного співробітництва та розвитку з метою розширення співпраці з метою розроблення Стандарту ISO 26000" [246].

У Стандарті ISO 26000 розглядаються сім основних об'єктів соціальної відповідальності [264]. Основні об'єкти та проблеми соціальної відповідальності, що розглядаються у Стандарті, подано на рис. 1.22.

Недоліком застосування даного Стандарту є те, що він є "більше довідником, ніж стандартом, і не призначений для сертифікації" [252].

Однак, незважаючи на це, Стандарт ISO 26000 є ґрунтовним документом у сфері соціальної відповідальності, який пропонує ключові

настанови щодо розуміння сутності соціальної відповідальності та її інтеграції у практичну діяльність будь-якої організації.



Рис. 1.22. Основні об'єкти та проблеми соціальної відповідальності відповідно до Стандарту ISO 26000

Сутність основних розділів стандарту ISO 26000, який призначений для допомоги організаціям в розумінні зв'язків між різними його розділами, подано на рис. 1.23.



Рис. 1.23. Сутність основних розділів Стандарту ISO 26000 [246]

Стислий опис змісту Стандарту ISO 26000 подано в табл. В.1 додатка В [246].

Стандарт SA 8000 – це міжнародний стандарт, створений з метою поліпшення умов праці та життєвого рівня працівників у різних країнах світу. На його основі проводиться оцінювання соціальних аспектів систем управління. "Стандарт SA 8000 було створено для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально відповідальних підходів у своїй діяльності", – зазначає А. Момот [106, с. 146].

Стандарт SA 8000 був розроблений Міжнародною організацією з соціальної відповідальності (Social Accountability International – SAI), місією якої є захист прав працівників у всьому світі [264]. Цей Стандарт базується на конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (примусова та дитяча праця, рівна оплата чоловічої та жіночої праці, техніка безпеки, охорона здоров'я тощо), Конвенції Організації Об'єднаних Націй з прав дітей, Всесвітній декларації прав людини.

Стандарт SA 8000 містить вимоги до елементів системи соціальної відповідальності організації (рис. 1.24) [251].

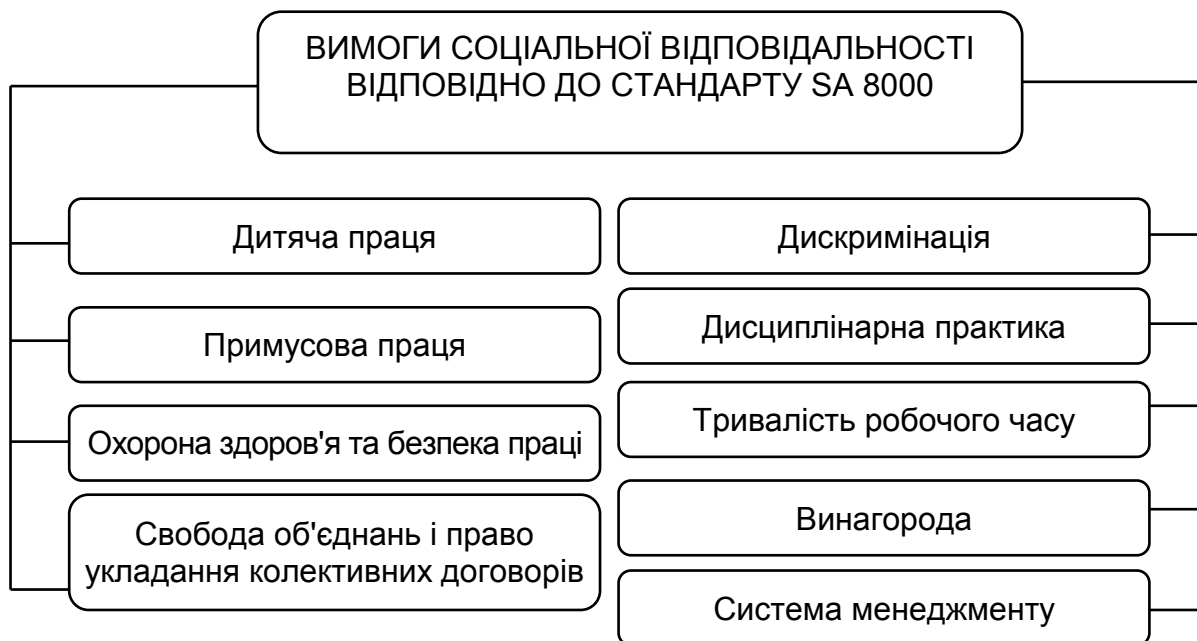


Рис. 1.24. **Вимоги соціальної відповідальності відповідно до стандарту SA 8000** (побудовано за [251])

Тенденції, які відбуваються в сучасному світі, висувають до організацій вимоги, згідно з якими вони мають відповідати Стандарту SA 8000, оскільки його норми забезпечують упевненість зацікавлених сторін в тому,

що продукція або послуги, які виробляються певною організацією, відповідають принципам соціальної відповідальності й етичним критеріям.

О. Чутчева зазначає: "Комерційна організація, яка починає працювати відповідно до вимог Стандарту SA 8000, приєднується до "хартії порядності" у бізнесі. Отже, мова йде про раціональну побудову виробничих відносин, гуманізацію виробничого процесу, поширення моральних засад на результати праці й успіхи в бізнесі" [173, с. 36].

Стандарт SA 8000 "вдало доповнює стандарти ISO серії 9000, 14000 і OHSAS 18001, будучи універсальним засобом для практичної реалізації етичної та моральної діяльності адміністрації" [106, с. 147].

Останнім часом спостерігається тенденція до того, що серед об'єктів стандартизації в галузі менеджменту соціальна відповідальність компаній посідає одне з перших місць. "Система соціального й етичного менеджменту, що відповідає вимогам Стандарту SA 8000, є доповненням системи менеджменту якості, що відповідає вимогам ISO серії 9000, системи екологічного менеджменту (ISO 14001), системи управління професійними ризиками (SAS 18001) та іншим. Їх створення – це основа формування інтегрованої системи управління, що дозволяє скорочувати ризики та підвищувати прибутковість підприємства", – зазначають фахівці в галузі стандартизації менеджменту [231]. Відмітною рисою Стандарту SA 8000 є базові значення оцінних показників, які в ньому використовуються. "SA 8000 установлює певні "нормативи", і тільки за їх виконання компанія може бути визнана такою, що відповідає даному стандарту" [247].

"В Україні впровадження підприємствами Стандарту SA 8000 – справа майбутнього, а тому долею найманих робітників тут залишається низька заробітна плата, заборгованість з її виплати, відсутність програм соціального захисту та соціальних пакетів, висока питома вага некваліфікованої праці, низький рівень фінансування систем в області техніки безпеки", – зазначає у своїй роботі Т. Артемова [18, с. 173].

Основним недоліком цього Стандарту є те, що він визначає тільки вимоги до дотримання організаціями права працівників на працю, у тому числі на охорону праці, і до менеджменту в цій галузі. Проте питання охорони довкілля й економії природних ресурсів, допомоги місцевому співтовариству й етичні норми ділової практики залишаються поза його увагою [252].

У 1997 р. некомерційною організацією "Глобальна ініціатива зі звітності" (Global Reporting Initiative – GRI) були розроблені "Рекомендації

зі звітності в галузі сталого розвитку" ("Sustainability Reporting Guidelines"), які ґрунтуються на концепції стійкого розвитку (тобто знаходженні балансу між потребами нинішнього покоління в економічному добробуті, сприятливому довкіллі та соціальному благополуччі й аналогічними потребами майбутніх поколінь). Рекомендації містять набір критеріїв, на яких будується звітність за такими напрямками: економічна, екологічна та соціальна результативність компанії.

Сутність Керівництва GRI подано на рис. 1.25.



Рис. 1.25. Сутність Керівництва GRI

"Експерти відзначають цінність GRI у тому, що ця ініціатива стає внутрішнім інструментом для оцінювання дієвості політики та стратегії організації щодо сталого розвитку" [252].

Відмітною особливістю Рекомендацій Керівництва GRI є можливість їх використання для підготовки звіту як поетапно, так і за однією або декількома сферами діяльності (з поступовим поширенням на інші сфери).

Методологія Рекомендацій Керівництва GRI постійно вдосконалюється, прагнучи до забезпечення сумісності інформації, що міститься у звітах з соціальної відповідальності, та підвищення можливості застосування Стандарту в організаціях різних сфер діяльності. На даний момент діє третя версія Керівництва GRI.

Використання Керівництва GRI можливе для організацій будь-яких типів і масштабів, будь-яких форм власності, видів діяльності та галузей економіки. Застосування цього Керівництва є добровільним.

Керівництво GRI включає чотири блоки документів:

рекомендації зі звітності стійкого розвитку (описують зміст і структуру звітів стійкого розвитку та є основою для інших документів GRI);

галузеві застосування (враховують особливості та проблеми стійкого розвитку в різних галузях економіки);

роз'яснення до документів з окремих питань і категорій стійкого розвитку;

технічні протоколи, що пропонують конкретні вимірники показників стійкого розвитку з процедурами та формулами розрахунків [242].

"Якщо положення трудового законодавства мають обов'язковий до виконання характер, то впровадження форм соціальної звітності знаходиться в рекомендаційній площині. Основною проблемою є прив'язка GRI до прийнятих в Україні законів і норм у галузі трудових відносин, екології й економічних показників", – зазначає М. Буковинська [27, с. 112].

Необхідність впровадження Керівництва GRI вітчизняними компаніями обумовлена виходом на міжнародний ринок.

"Стандарт взаємодії із зацікавленими сторонами AA 1000" (Стандарт AA1000) – це стандарт оцінювання звітності організації за показниками її стійкого розвитку, а також оцінювання процесів, закладених в його основу, систем і рівня компетентності. Він спрямований на управління зацікавленими сторонами з використанням певних методів, інструментів і стандартів [249]. Стандарт AA 1000 передбачає інтеграцію соціальних аспектів в організацію бізнесу шляхом упровадження в практичну діяльність соціальної звітності. З його допомогою уможливлена перевірка та верифікація соціальних звітів. Цей Стандарт використовують компанії, які верифікують свої звіти з соціальної відповідальності на відповідність "Керівництву зі складання звітів в області стійкого розвитку" [242].

Основні характеристики Стандарту верифікації AA 1000 подано на рис. 1.26 [249].



Примітки.

\* Показники стійкості поширюються на всі аспекти діяльності організації, включаючи її політику, рішення, що приймаються, і дії, які призводять до соціальних, екологічних та економічних (у тому числі фінансових) наслідків.

\*\* Зацікавлені сторони – це фізичні й юридичні особи або групи осіб, які впливають на організацію та її діяльність та зазнають впливу з боку організації.

\*\*\* Звіт – це підготовлена організацією, що звітує, інформація про показники стійкості; призначена для широкої публікації, цільової розсилки або для внутрішнього використання.

\*\*\*\* Верифікуюча організація – це одна або декілька осіб (чи організацій), що найняті організацією, яка звітує, на основі договору підряду для проведення верифікації звіту.

**Рис. 1.26. Основні характеристики стандарту верифікації AA 1000**  
(побудовано за [249])

Даний Стандарт має ще одну назву – Стандарт верифікації AA 1000. Верифікація – це метод, який за допомогою низки конкретних принципів і підходів дозволяє оцінити якість матеріалів, що готуються організацією (наприклад, її звітів), існуючих в організації систем, процесів, а також рівень



компетентності, які забезпечують ефективність її роботи. Верифікація припускає, що результати такої оцінки будуть відкриті для широкого загалу. Це буде для отримувачів звіту гарантією його достовірності [250].

Стандарт АА 1000 передбачає максимальне залучення зацікавлених сторін і врахування їх інтересів у аналізі діяльності компанії [217].

Основні етапи складання та впровадження соціальної звітності відповідно до Стандарту АА 1000 полягають у такому:

- планування (ідентифікація зацікавлених сторін, визначення цінностей і завдань компанії);

- звітність (виявлення найбільш актуальних питань, збирання й аналіз інформації);

- підготовка звіту;

- проведення аудиту зовнішньою організацією [217].

Використання Стандарту АА 1000 припускає оцінювання стійкості розвитку організації на підставі певних показників [249].

На думку фахівців, недоліком цього Стандарту є необхідність складання багатосторінкових звітів, що під силу тільки дуже великим компаніям [250]. Тому невеликі компанії вважають за доцільне звертатися за допомогою до стейкхолдерів.

За рахунок залучення стейкхолдерів до процесу змінюється традиційна ситуація, коли тільки компанія або провайдер послуг перевірки визначають обсяг і матеріальність процесу перевірки звітності. Такий підхід сприяє підвищенню довіри до звітів, складених відповідно до Стандарту АА 1000 [217].

У 2007 р. Всеросійською організацією якості (ВОЯ) був запропонований бізнес-структурам та іншим зацікавленим сторонам до розгляду Стандарт соціальної відповідальності (скорочено ВОЯ-КСВ-2007). Застосування цього Стандарту, на думку Є. Тавера – члена Правління ВОЯ, директора Центра експертних програм ВОЯ, має сприяти вирішенню таких завдань:

- системно структурувати та координувати свою соціальну діяльність, у тому числі з укладання колективного договору;

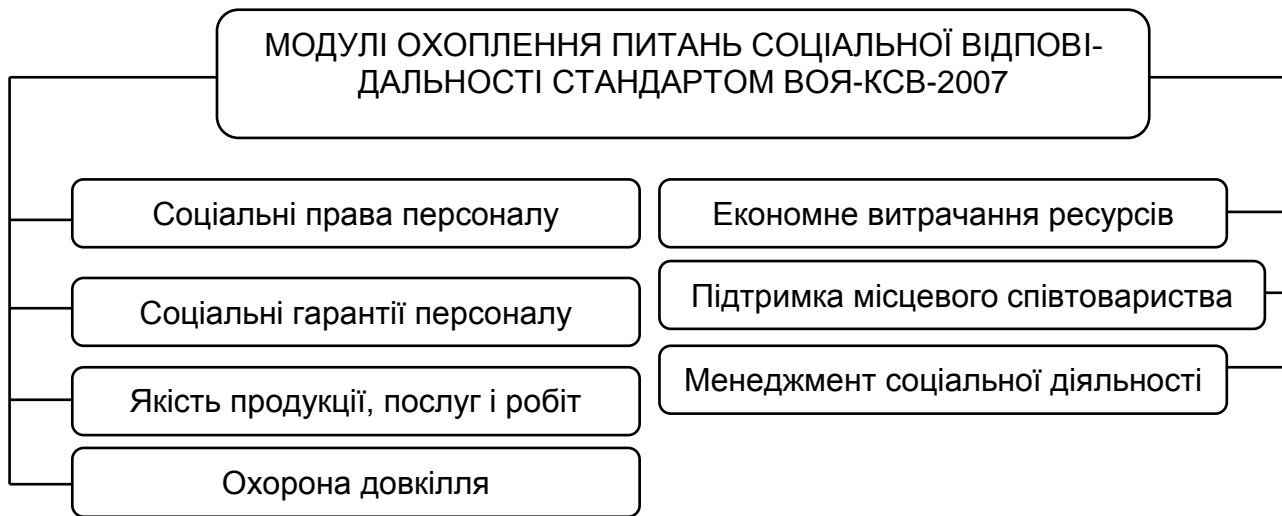
- забезпечувати управління цією діяльністю на основі визначеної політики, обраних цілей і програми, що розроблена на їх основі;

- самостійно оцінювати свою соціальну діяльність і заявляти про її відповідність Стандарту всім зацікавленим сторонам;

- отримувати зовнішнє підтвердження про виконання вимог Стандарту за допомогою сертифікації [252].

Даний Стандарт призначений для використання в організаціях усіх типів і форм власності.

Вимоги Стандарту ВОЯ-КСВ-2007 зведені в модулі на рис. 1.27.



**Рис. 1.27. Вимоги до діяльності організації в галузі соціальної відповідальності відповідно до стандарту ВОЯ-КСВ-2007**

Модулі Стандарту ВОЯ-КСВ-2007 охоплюють усі предмети соціальної відповідальності в організації, окрім добросовісної практики ведення бізнесу та фінансової прозорості. Це пояснюється тим, що на них звертається особлива увага самого бізнес-товариства та контролю з боку наглядових органів. Водночас усі вимоги (включаючи вимоги Стандарту SA 8000, відповідно до яких може бути проведена така перевірка), регламентовані модулями "Соціальні права персоналу" та "Менеджмент соціальної діяльності", перетинаються зі Стандартом SA 8000 [252].

На думку фахівців, головною перевагою Стандарту ВОЯ-КСВ-2007 можливість "сертифікації за основними складовими КСВ, оскільки він містить вимоги, за якими може бути проведена об'єктивна експертиза та перевірка. Це дає бізнесу найбільш ефективний інструмент для демонстрації успішності своєї соціальної діяльності. До цього найбільш поширеною формою такої демонстрації був річний соціальний звіт (нефінансовий звіт), який може складатись відповідно до Керівництва GRI та Стандарту AA 1001" [250].

На відміну від Керівництва GRI та Стандарту верифікації AA1000, Стандарт ВОЯ-КСВ-2007 дає можливість будь-якій організації "самостійно (через внутрішні перевірки) або через сертифікацію оцінити свою прихильність до принципів КСВ" [250].

Вимоги Стандарту ВОЯ-KCB-2007 виявились досить актуальними та зацікавили Українську асоціацію якості. Результатом співпраці з національними організаціями з якості в Росії, Україні, Казахстані та Сербії був прийнятий Міжнародний стандарт CSR-KCB-2008 [250].

З метою просування Стандарту CSR-KCB-2008 на міжнародну арену в 2010 р. за результатами роботи конгресу Європейської організації якості була створена робоча група та Міжнародний комітет з корпоративної соціальної відповідальності. Після певних доопрацювань у 2011 р. розроблена та затверджена нова редакція Стандарту, яка отримала назву ІС CSR-08260008000. Крім того, була створена Міжнародна система сертифікації діяльності організацій в галузі соціальної відповідальності [252].

Проаналізувавши міжнародні стандарти з регулювання соціальної відповідальності, А. Момот прийшла до такого висновку: "Вибір компанії найбільш доцільного стандарту звітності залежить від її потреб. Рекомендації GRI сприяють підвищенню конкурентоспроможності компанії в галузі залучення інвестицій та участі в тендерах міжнародних організацій. Стандарт AA 1000 має універсальний характер і підходить більше для компаній, діяльність яких суттєво впливає на суспільство. Стандарт SA 8000 орієнтований на дотримання трудового законодавства та більше підходить для компаній, які прагнуть отримати державне замовлення. Усі ці системи стандартів рухаються до взаємної згоди й уніфікації" [106].

Однак упровадження міжнародних стандартів в Україні має свої особливості, оскільки, на думку А. Момот, "... для більшості підприємств упровадження згаданих стандартів на даному етапі передчасне та може стати лише порожньою формальністю. Тільки окремі підприємства, що мають стабільні виробничі та фінансові показники діяльності, можуть дозволити собі активніше займатися соціальними питаннями, підвищенням рівня комфортності праці та життя своїх працівників. Проте, враховуючи перспективу інтеграції України в європейське і міжнародні співтовариства, і отже, посилення конкуренції між підприємствами, варто вже сьогодні не тільки пропагувати ці соціальні стандарти, а й поступово готуватися до їх впровадження" [106].

Таким чином, у даному підрозділі проведено дослідження міжнародно-правових актів, які відображають сутність і дозволяють виявити проблеми в питанні дотримання норм соціальної відповідальності в організаціях. Схематично їх стислий огляд подано на рис. 1.28.

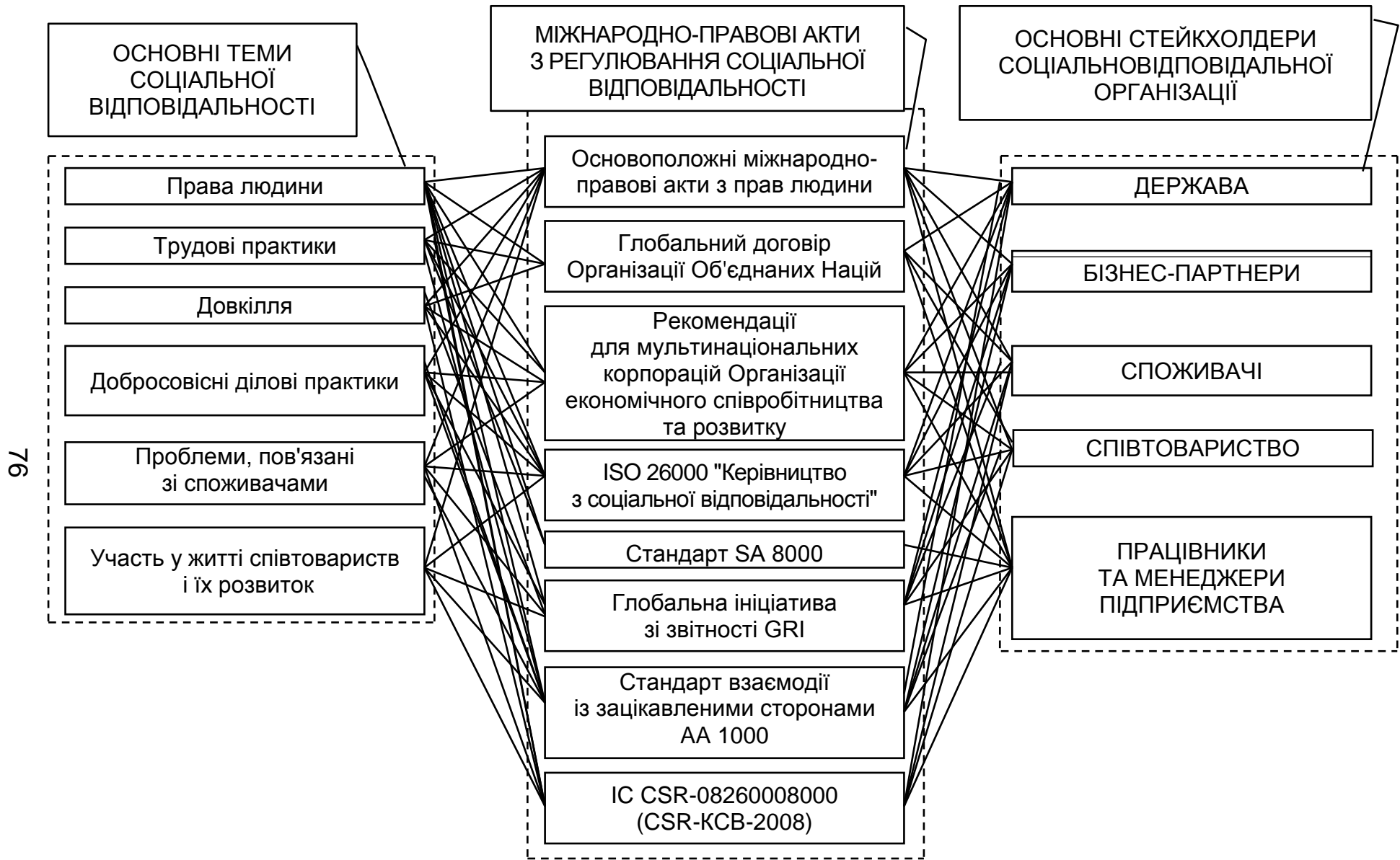


Рис. 1.28. Схематичний огляд міжнародно-правових актів з регулювання соціальної відповідальності

Міжнародний досвід і тенденції, які спостерігаються нині, вимагають від окремих держав їх "відображення у національних моделях", окрім цього, "напрями подальших наукових розробок знаходяться у площині перенесення зарубіжного досвіду на вітчизняні реалії з урахуванням місцевих факторів, а також у дослідженні аспектів втілення тенденцій, що мали місце на міжнародному та національному рівнях, на рівні окремих підприємств" [119, с. 274].

Ураховуючи міжнародний досвід і традиції, а також концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу, в Україні розроблено проект Національного стандарту "Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги".

На основі аналізу набутого досвіду та традицій, які були започатковані міжнародною спільнотою протягом останнього століття з метою забезпечення соціальної злагоди та стабільності, авторами досліджено вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності в умовах приєднання України до Європейського Союзу. Розглянуто концептуальні ідеї та засади соціальної відповідальності, які відображені у таких міжнародно-правових актах: Глобальному договорі Організації Об'єднаних Націй (1999 р.); Рекомендаціях для мультинаціональних корпорацій Організації економічного співробітництва та розвитку (1976 р.); Стандарті ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності" (2011 р.); Стандарті SA 8000 (2001 р.); Глобальній ініціативі зі звітності GRI (1997 р.); Стандарті з взаємодії із зацікавленими сторонами AA 1000 (1999 р.); Стандарті IC CSR-08260008000 (CSR-KCB-2008) (2008 р.); інших міжнародних стандартах і нормах із соціальної відповідальності.

Аналіз міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності дозволив дійти висновку, що кожна організація, у тому числі НПФ, обирають вид стандарту звітності залежно від своїх потреб і мети функціонування. У дослідженні зазначається, що використання міжнародних стандартів у практичній діяльності НПФ дозволить посилити конкурентні переваги та виявити наявні проблеми в дотриманні норм соціальної відповідальності.

Подальша робота за даним напрямом потребує апробації розглянутих стандартів для НПФ України та розроблення відповідного механізму їх адаптації для практичного використання.

## Розділ 2

### Напрями реалізації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів України

#### 2.1. Оцінювання стану недержавних пенсійних фондів України в умовах реформування пенсійної системи

За інформацією національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, станом на 31.12.2015 р. в Україні зареєстровано 72 НПФ і 23 адміністратори НПФ (табл. 2.1; табл. Г.1 додатка Г) [230]. Крім того, міститься інформація про одного одноосібного засновника, який прийняв рішення про самостійне здійснення адміністрування створеного ним корпоративного недержавного пенсійного фонду (отримав ліцензію на провадження діяльності з адміністрування такого недержавного пенсійного фонду та відповідно до законодавства не потребує внесення до Державного реєстру фінансових установ).

Серед існуючих переважають відкриті НПФ. Це пояснюється більшою свободою у діяльності даного виду фонду в порівнянні з іншими, оскільки вкладником фонду може бути будь-яка юридична чи фізична особа, а фонд має право індивідуально визначати розмір пенсійних внесків. Таку ситуацію спеціалісти з НПФ пояснюють тим, що вона "сприяє створенню конкуренції на ринку послуг з недержавного пенсійного забезпечення, що дозволить вкладникам обирати пенсійний фонд з найкращими умовами обслуговування. Усе це змушує компанії, які надають фінансові послуги, активізуватися на ринку, ставити перед собою нові завдання та вирішувати їх досконаліми методами" [113].

Доцільно розглянути більш детально показники діяльності НПФ (табл. 2.1), інформацію за якими надає Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (табл. Д.1 – Д.7 додатка Д).

Таблиця 2.1

#### Показники діяльності НПФ станом на 2015 р.

Недержавні пенсійні фонди	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
1	2	3	4	5
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	–	–	–	–
ВНПФ "Столичний резерв"	258	0	1 324,09	1,87204

Закінчення табл. 2.1

1	2	3	4	5
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	726	0	414,69	1,51192
ВНПФ "Чорноморський резерв"	0	0	0	0
ВНПФ "Європейський вибір"	18 454	58,14	9 473,2	1,92278
КНПФ НБУ	12 700	102 374,2	1 004 899,88	2,36926
КНП Фонд ТПП України	718	463,08	4 083,67	-10,66238
ПНПФ "Шахтар"	118	1 612,79	3 263,05	40,88301
ВНПФ "Гарант – Пенсія"	1 397	74,89	1 160,17	14,74247
ВНПФ "Лаурус"	842	9,86	7 441,73	11,4681
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	32	0	44,7	0,95114
ВНПФ "Емерит-Україна"	72 563	2 722,97	116 300,11	3,25055
КНПФ "Поштовик"	15	29,57	324,75	1,82582
ВНПФ "Ініціатива"	12	0	58,21	1,06542

Показник "Кількість учасників" означає, "як багато людей довірили своє майбутнє благополуччя даному фонду. Досить успішним можна вважати фонди, в яких понад п'ять тисяч учасників" [216]. Слід зазначити, що багато НПФ лише розпочинають займатись даним видом діяльності, оскільки для України це нова галузь. Отже, робити висновки про ефективність діяльності НПФ лише на підставі показника "Кількість учасників" некоректно. Важливо відстежувати приріст учасників фонду – як фізичних осіб, так і юридичних. "Це говорить про те, що він відкритий, публічний, працює на перспективу, а не зібрав пару мільйонів гривень та заспокоївся" [216].

Показник "Чиста вартість активів". Відповідно до "Глумачного словника з інвестування пенсійних коштів" чиста вартість активів – це "ринкова вартість активів фонду за винятком його зобов'язань. Чиста вартість активів є сумарною вартістю чистих активів, які знаходяться у власності учасників і розподіляються за рахунками учасників, виходячи з частки кожного з них. Чиста вартість активів збільшується на суму прибутку і суму внесків учасників і зменшується на суму збитків від інвестицій, суму зобов'язань і суму здійснених пенсійних виплат" [255]. Однак робити висновки про ефективність роботи НПФ, керуючись лише цим показником, не можна, оскільки слід ураховувати склад учасників. Це пов'язано з тим, що до складу НПФ з великою сумою чистої вартості активів може входити лише декілька юридичних осіб і невелика кількість фізичних осіб. Водночас може виникнути ситуація, коли певні організації приймуть рішення щодо виходу зі складу даного НПФ, наслідком чого різко зменшиться чиста вартість активів і будуть втрачені позиції фонду на ринку [216].

Дослідивши окремі показники діяльності НПФ, слід розглянути їх в сукупності, а також темпи їх приросту за період 2009 – 2015 рр. (табл. 2.2).

## Динаміка основних показників діяльності НПФ

Показники/Роки	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Темпи приросту, %					
								2015/ 2014	2014/ 2013	2013/ 2012	2012/ 2011	2011/ 2010	2010/ 2009
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів, тис.	62,5	69,7	75,0	61,4	61,4	55,1	59,7	8,3	-10,3	-0,16	-18,13	7,60	11,52
Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами, тис. осіб	497,1	569,2	594,6	584,8	840,6	833,7	836,7	0,4	-0,8	0,75	-1,65	4,46	14,50
Загальні активи НПФ, млн грн	857,9	1 144,3	1 386,9	1 660,1	2 089,8	2 469,2	1 980,0	-19,8	18,2	16,47	19,70	21,20	33,38
Пенсійні внески, млн грн, у т. ч.:	754,6	925,4	1 102,0	1 313,7	1 587,5	1 808,2	1 886,8	4,3	13,9	14,27	19,21	19,08	22,63
від фізичних осіб	31,8	40,7	50,6	58,6	66,5	71,4	80,3	12,5	7,4	9,73	15,81	24,32	27,99
від юридичних осіб	722,7	884,6	1 051,2	1 254,9	1 520,5	1 736,1	1 806,3	4,0	14,2	14,46	19,38	18,83	22,40
від фізичних осіб підприємців	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	100
Пенсійні виплати, млн грн	90,1	158,2	208,9	251,9	300,2	421,4	557,1	32,2	40,4	13,14	20,58	32,05	75,58
Кількість осіб, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис. осіб	28,1	47,8	63,1	66,2	69,0	75,6	82,2	8,7	9,6	2,27	4,91	32,01	70,11
Сума інвестиційного доходу, млн грн	236,7	433,0	559,9	620,3	818,0	1 095,0	657,0	-40,0	33,9	18,25	10,79	29,31	82,93
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн грн	47,1	64,6	86,6	106,6	135,3	171,0	215,2	25,8	26,4	18,11	23,09	34,06	37,15



Станом на 31.12.2015 р. адміністраторами недержавних пенсійних фондів було укладено 59,7 тис. пенсійних контрактів, що на 8,3 % (на 4,6 тис. шт.) більше порівняно з кінцем 2014 р. Структура пенсійних контрактів станом на 31.12.2015 р.: з вкладниками – фізичними особами – 52,0 тис. шт.; з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.; з вкладниками – юридичними особами – 7,6 тис. шт. Збільшення кількості пенсійних контрактів пов'язане переважно зі збільшенням пенсійних контрактів з фізичними особами, які порівняно з кінцем 2014 р. збільшилися на 8,3 % (на 4,6 тис. шт.). Пенсійні контракти станом на 31.12.2015 р. укладено з 55,1 тисячами вкладників, з яких: юридичні особи та фізичні особи-підприємці – 2,3 тис., або 4,2 % від загальної кількості вкладників; фізичні особи – 52,8 тис., або 95,8 %. Кількість вкладників збільшилась порівняно з кінцем 2014 р. на 12,7 % (на 6,2 тис.). Збільшення кількості вкладників відбулося за рахунок збільшення кількості вкладників фізичних осіб – на 13,3 % [230].

Динаміку кількості учасників НПФ відповідно до укладених контрактів за період 2009 – 2015 рр. подано на рис. 2.1 [230].

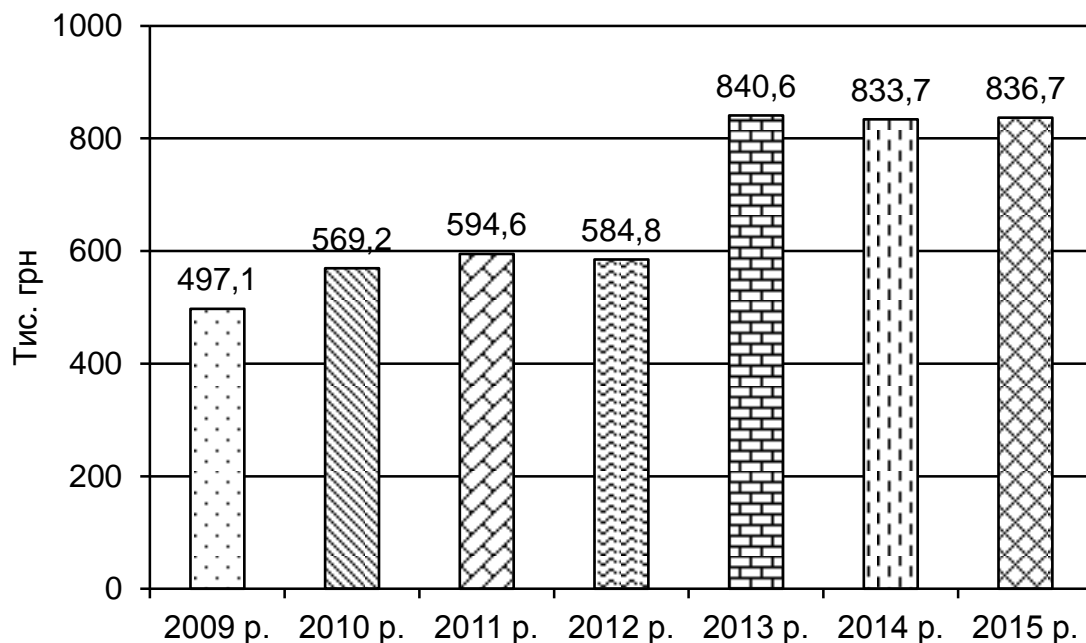
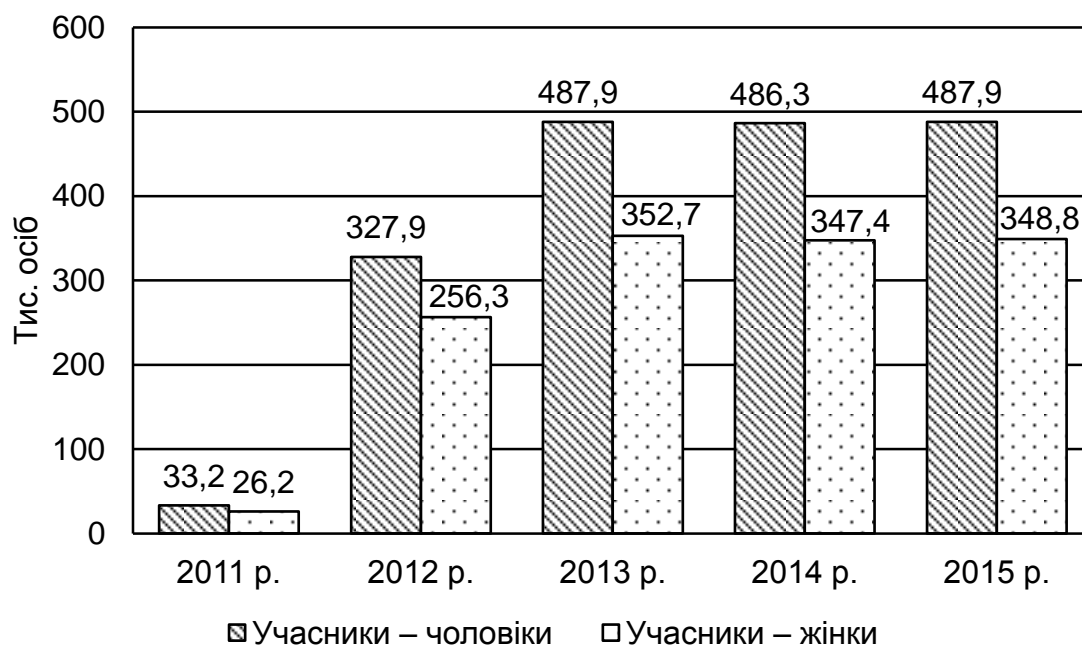


Рис. 2.1. Динаміка кількості учасників НПФ

Фахівцями Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, досліджено "портрет" учасників НПФ за віковою ознакою та зроблено такі висновки: переважну більшість склали особи віком від 25-ти до 50-ти років (63,4 %) та особи вікової групи

від 50-ти до 60-ти років (26,0 %). Частка учасників НПФ вікової групи старше 60-ти років становила 7,5 %, вікової групи до 25-ти років – 3,1 %.

За статевою ознакою серед учасників НПФ у розрізі вікових груп більшість становили чоловіки (рис. 2.2). Причому у віковій групі старше 60-ти років їх кількість перевищувала кількість жінок майже втричі [230].



**Рис. 2.2. Кількість учасників НПФ за статевою ознакою**

Сплачені пенсійні внески є одним з основних якісних показників, що характеризують систему НПЗ. Що ж стосується обсягів сплачених пенсійних внесків, то спостерігається тенденція до їх збільшення: станом на 31.12.2015 р. усіма вкладниками НПФ було сплачено 1 886,8 млн грн пенсійних внесків, що на 78,6 млн грн (4,3 %) більше у порівнянні з кінцем 2014 р., (станом на 31.12.2014 р. – 1 808,2 млн грн).

У загальній сумі пенсійних внесків станом на 31.12.2015 р. основну частину, або 95,7 %, становлять пенсійні внески від юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців, на яких припадає 1 806,5 млн грн. На збільшення суми пенсійних внесків порівняно з відповідним періодом 2014 р. вплинуло збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 12,5 % (на 8,9 млн грн) і збільшення суми пенсійних внесків від юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців на 4,0 % (на 70,2 млн грн). Середній розмір пенсійного внеску за 2015 р. на одного вкладника складає: на юридичну особу та фізичну особу-підприємця – 30,5 тис. грн; на фізичну особу – 0,2 тис. грн.

Пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) станом на 31.12.2015 р. склали 557,1 млн грн, що на 32,2 % більше в порівнянні з кінцем 2014 р. Одноразові виплати зросли на 23,7 %, пенсійні виплати на визначений строк – на 121 %.

У цілому НПФ станом на 31.12.2015 р. було здійснено пенсійних виплат (одноразово та на визначений термін) 82,2 тис. учасникам (9,8 % від їх загальної кількості отримали пенсійні виплати) [230] (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Пенсійні виплати

Недержавні пенсійні фонди, акумулюючи кошти юридичних і фізичних осіб у вигляді пенсійних внесків і зобов'язуючись збільшити їх шляхом інвестування в різноманітні фінансові інструменти, виступають у ролі інституціональних інвесторів. Інвестування коштів НПФ відбувається з урахуванням вимог, які стосуються обмежень і нормативів інвестування пенсійних коштів в окремі види активів і конкретні фінансові інструменти.

Станом на 31.12.2015 р. Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, виділено такі основні напрями інвестування пенсійних активів:

депозити в банках (39,4 % інвестованих активів);

цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (34,1 %);

облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (13,5 %);  
акції вітчизняних емітентів (3,3 %) [230].

Основні показники діяльності окремих НПФ розглянуто табл. Ж.1 – Ж.12 додатка Ж.

Слід пам'ятати, що головною метою інвестування пенсійних активів є насамперед збереження пенсійних заощаджень громадян. З урахуванням цього стратегія інвестування НПФ є більш консервативною, ніж інших фінансових установ [112], про що й свідчать дані табл. Ж.1 – Ж.12 додатка Ж.

Тому протягом 2015 р. відбувався процес значного приросту вкладень у цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (на 78,8 %) і зменшення активів, що вкладені в акції (на 75,2 %) та облігації (на 60,8 %) вітчизняними емітентами.

Динаміку основних показників системи НПЗ за 2009 – 2015 рр. подано на рис. 2.4.

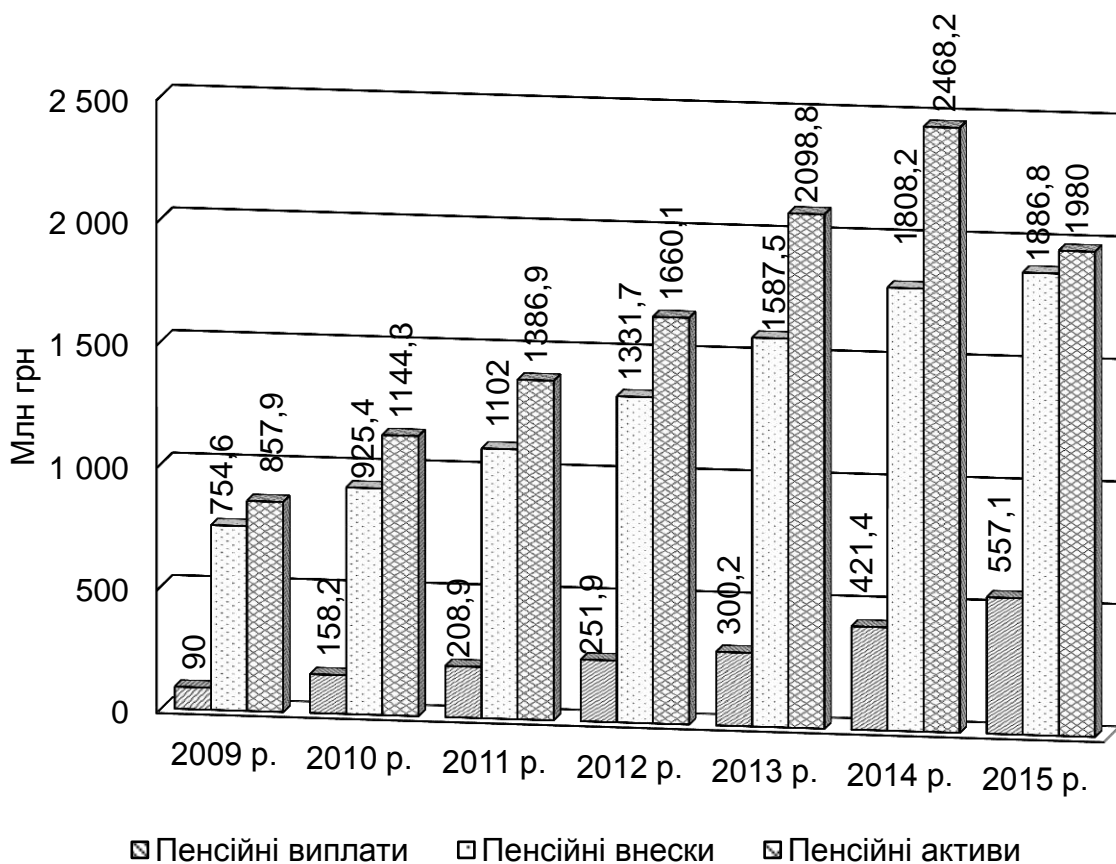


Рис. 2.4. Динаміка основних показників системи НПЗ

Дані рис. 2.4 свідчать про те, що загальний обсяг активів, сформованих пенсійними фондами, станом на 31.12.2015 р. становить 1 980,0 млн грн, що на 19,8 % (або на 489,2 млн грн) менше в порівнянні з кінцем 2014 р.

Що ж стосується інформації про загальну вартість доходу НПФ, то на 31.12.2015 р. вона склала 872,2 млн грн (46,2 % від суми залучених внесків). Проте в порівнянні з 2014 р. вона зменшилась на 393,8 млн грн (31,1 %) [230].

На думку фахівців Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, "суттєвим фактором, що впливає на розмір інвестиційного доходу, є те, що розмір залучених пенсійних внесків є незначним для забезпечення можливості здійснення диверсифікації пенсійних активів у дохідні фінансові інструменти" [230].

Що ж стосується витрат, які компенсуються за рахунок пенсійних активів, то станом на 31.12.2015 р. вони зросли на 25,8 % у порівнянні з кінцем 2014 р. і в цілому за час існування пенсійних фондів склали 215,2 млн грн (10,9 % від загальної суми активів НПФ). Основна частина була спрямована "на оплату послуг з управління активами пенсійних фондів – 64,08 % від загальної суми витрат. Витрати на оплату послуг з адміністрування пенсійного фонду становили 25,46 % від загальної суми витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів. Оплата послуг зберігача, який здійснює відповідальне зберігання активів пенсійного фонду, – 5,25 % від загальної суми витрат" [230].

Проведений аналіз дозволив установити, що поряд з визначеними позитивними тенденціями існують чинники, які стримують активний розвиток НПФ. Це, зокрема, проявляється в тому, що для реалізації стратегічних завдань покращення інвестиційного клімату в Україні її економіка потребує довгострокових коштів, які залучаються пенсійними фондами. На жаль, сьогодні внаслідок ризикованості багатьох фінансових інструментів НПФ не поспішають співпрацювати з іншими посередниками на інвестиційному ринку, обмежуючись лише взаємодією з банківськими установами. Проведене дослідження дозволило зробити висновки про те, що на даному етапі функціонування вітчизняних НПФ практична реалізація принципів сталого розвитку та соціальної відповідальності гальмується. У зв'язку з цим виникає необхідність розроблення та розрахунку

інтегрального показника рівня соціальної відповідальності НПФ з метою отримання інформації про існуючі проблеми та розроблення подальших заходів щодо їх вирішення.

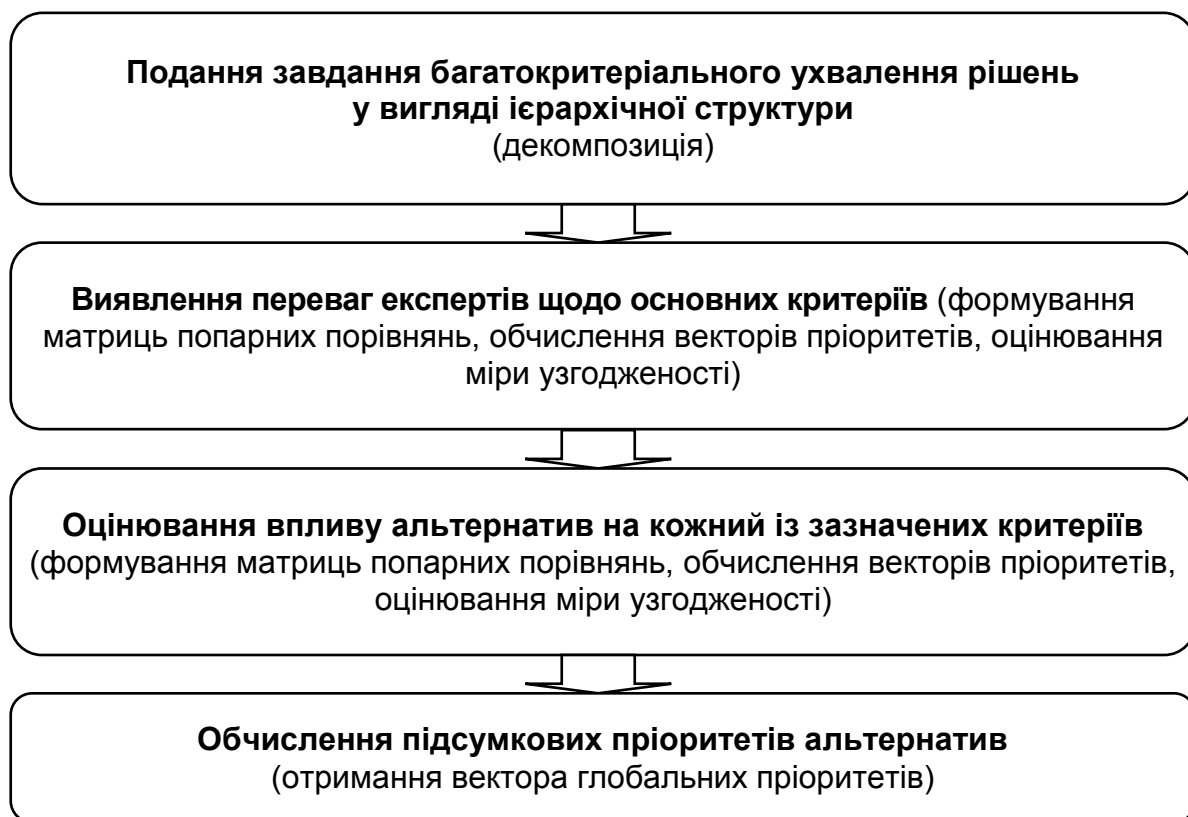
## **2.2. Методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів**

Реалізація соціальної відповідальності для НПФ потребує великої уваги та знань з боку керівництва. Окрім цього, як і будь-яке нововведення, впровадження соціальної відповідальності вимагає певних витрат. У зв'язку з цим виникає необхідність оптимізації вибору окремих напрямів соціальної відповідальності, оскільки охопити всі й одразу є вкрай важким завданням.

Метою даного дослідження є вибір найбільш актуальних напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ, що дозволяють їх впровадити у практичну діяльність вітчизняних НПФ.

Ухвалити відповідне управлінське рішення на підставі використання наукового інструментарію дозволить метод аналізу ієрархій (MAI), запропонований Т. Сааті [135]. Даний математичний метод дозволяє врахувати багатокритеріальність і невизначеність за умови безлічі альтернатив щодо прийняття рішень [15]. Особливістю MAI є те, що він не нав'язує "особі, яка приймає рішення, якого-небудь "правильного" рішення, а дозволяє їй в інтерактивному режимі знайти такий варіант (альтернативу) відповідно до виділеного критерію, що якнайкраще узгоджується з розумінням суті проблеми та вимогами до її вирішення" [76, с. 177]. За допомогою MAI в експертів, які беруть участь у прийнятті рішення, виникає можливість варіювати свої судження та групувати їх. "Цей метод дозволяє виконати дослідження складних систем взаємозалежних компонент (ресурси, бажані результати або цілі) шляхом декомпозиції їх на окремі складові. Для оцінювання компонентів системи використовується метод послідовного попарного порівняння об'єктів" [102, с. 48].

Процес використання MAI відбувається в декілька етапів (рис. 2.5) [76, с. 177–178; 102, с. 48; 135; 137]. Упровадження MAI відбувається з метою обґрунтування вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ.



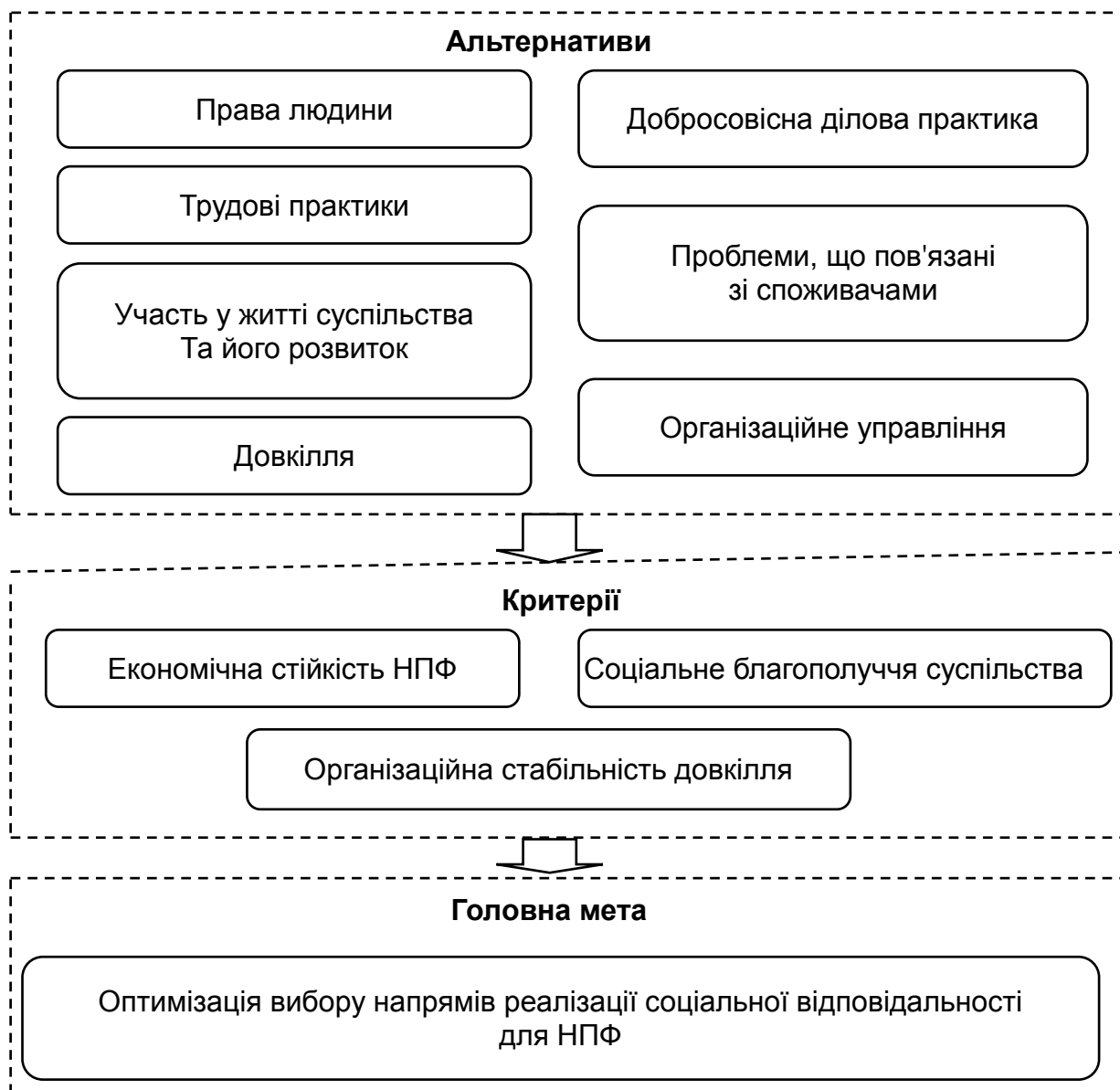
**Рис. 2.5. Процес використання МАІ**  
(побудовано за [76, с. 177–178; 102, с. 48; 135; 137])

Етап 1 – декомпозиція: визначення цілей (критеріїв) і формування множини альтернатив з основних напрямів реалізації соціальної відповідальності для вітчизняних НПФ з метою досягнення головної мети.

На першому рівні ієрархії встановлюється головна мета – оптимізація вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ.

На другому рівні визначаються критерії, які дозволяють досягти поставленої мети. Відповідно до Стандарту ISO 26000 досягти соціальної відповідальності можна за умови сприяння економічної стійкості, соціальному благополуччю та організаційній стабільності. Саме ці три критерії покладені автором у використуваному методу.

Третій рівень формується з альтернатив, які безпосереднім чином впливають на обрані критерії. За Стандартом ISO 26000 такими альтернативами є: права людини, добросовісна ділова практика, трудові практики; проблеми, що пов'язані зі споживачами; участь у житті суспільства та його розвиток, довкілля, організаційне управління. Головна мета, альтернативи та критерії методичного підходу до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності подано на рис. 2.6.



**Рис. 2.6. Альтернативи, критерії, головна мета методичного підходу до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності НПФ**

Етап 2 – виявлення переваг експертів щодо основних критеріїв: впорядкування визначених критеріїв, які є найбільш вагомими серед усієї множини заданих критеріїв, за методикою Т. Сааті [75; 135]. Упорядкування проводиться на підставі використання системи парних порівнянь, що дозволяє отримати симетричну матрицю, в якій елементи ієрархії оцінюються за шкалою інтенсивності від 1 до 9, провести попарне порівняння об'єктів і встановити чисельну перевагу одного критерію над іншим. Шкалу визначення відносної важливості об'єктів Т. Сааті подано у табл. 2.3 [135].



**Шкала відносної важливості об'єктів**

Ступінь важливості	Визначення	Пояснення та рекомендації щодо використання
1	Об'єкти рівноцінні	Два об'єкта роблять однаковий внесок у досягнення мети
3	Перший об'єкт дещо кращий за другий	Існує міркування на користь переваги одного з об'єктів, проте воно недостатньо переконливе
5	Перший об'єкт кращий за другий	Існують надійні дані або логічні думки для того, щоб показати перевагу одного з об'єктів
7	Перший об'єкт значно краще за другий	Переконливе свідчення на користь одного з об'єктів над іншим
9	Перший об'єкт є абсолютно кращим у порівнянні з другим	Свідчення на користь переваги одного об'єкта над іншим надзвичайно переконливе
2, 4, 6, 8	Значення, що відображають проміжні судження	Ситуація, коли необхідне компромісне рішення
Числа, обернені до зазначених вище	Якщо у процесі порівняння перший об'єкт отримав ранг 1 – вищий, то другий об'єкт отримує ранг, обернений за значенням до рангу першого об'єкта	

Числові оцінки матриці попарних порівнянь для визначених критеріїв надали експерти аналізованих НПФ (ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини", ВНПФ "Столичний резерв", ВНПФ "Резерв Слобожанщини", ВНПФ "Чорноморський резерв", ВНПФ "Європейський вибір", КНПФ НБУ, КНПФ Фонд ТПП України, ПНПФ "Шахтар", ВНПФ "Гарант – Пенсія", ВНПФ "Лаурус", ВНПФ "Український пенсійний фонд", ВНПФ "Емерит-Україна", КНПФ "Поштовик", ВНПФ "Ініціатива"). Шляхом анкетування автором проведено опитування чотирьох експертів щодо кожного з чотирнадцяти аналізованих НПФ (зразок анкети та отримані результати поданий у табл. И.1 – И.4 додатка И). Експертами виступили керівники та співробітники цих НПФ. За результатами опитування було побудовано матрицю, в якій кожний критерій порівнювався за відотною важливістю з усіма іншими; далі здійснено ранжування критеріїв й отримано вектор пріоритетів. Проведено оцінювання однорідності думок експертів. Необхідність цього кроку

викликана тим, що кількісна (кардинальна) та транзитивна (порядкова) однорідність може бути порушена, оскільки людські відчуття не завжди можна виразити. Для даного дослідження у табл. 2.4 побудовано числові оцінки матриці попарних порівнянь для визначених критеріїв: економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності.

Таблиця 2.4

### Числові оцінки матриці попарних порівнянь для критеріїв

Альтернативи	Економічна стійкість	Соціальне благополуччя	Організаційна стабільність
Економічна стійкість	1	3	5
Соціальне благополуччя	1/3	1	5
Організаційна стабільність	1/5	1/5	1

На основі наведених експертних оцінок (див. табл. 2.4) розраховується вектор пріоритетів.

В. Безрук та Ю. Скорик у своїй роботі детально розглянули алгоритм розрахунку вектора пріоритетів [20].

Для отримання оцінки вектора пріоритетів слід провести певні обчислювальні процедури:

1) сформувані матриці попарних порівнянь (табл. 2.5),  $\frac{W_i}{W_j} = a_{ij}$  – числові оцінки парних критеріїв/альтернатив;

Таблиця 2.5

### Матриця попарних порівнянь

Критерії/альтернативи	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>5</sub>
1	2	3	4	5	6
K <sub>1</sub>	$\frac{W_1}{W_1}$	$\frac{W_1}{W_2}$	$\frac{W_1}{W_3}$	$\frac{W_1}{W_4}$	$\frac{W_1}{W_5}$
K <sub>2</sub>	$\frac{W_2}{W_1}$	$\frac{W_2}{W_2}$	$\frac{W_2}{W_3}$	$\frac{W_2}{W_4}$	$\frac{W_2}{W_5}$
K <sub>3</sub>	$\frac{W_3}{W_1}$	$\frac{W_3}{W_2}$	$\frac{W_3}{W_3}$	$\frac{W_3}{W_4}$	$\frac{W_3}{W_5}$

1	2	3	4	5	6
$K_4$	$\frac{W_4}{W_1}$	$\frac{W_4}{W_2}$	$\frac{W_4}{W_3}$	$\frac{W_4}{W_4}$	$\frac{W_4}{W_5}$
$K_5$	$\frac{W_5}{W_1}$	$\frac{W_5}{W_2}$	$\frac{W_5}{W_3}$	$\frac{W_5}{W_4}$	$\frac{W_5}{W_5}$

2) обчислення оцінки компонент власного вектора за рядками матриці:

$$\sqrt[5]{\frac{W_1}{W_1} \times \frac{W_1}{W_2} \times \frac{W_1}{W_3} \times \frac{W_1}{W_4} \times \frac{W_1}{W_5}} = V_1;$$

$$\sqrt[5]{\frac{W_2}{W_1} \times \frac{W_2}{W_2} \times \frac{W_2}{W_3} \times \frac{W_2}{W_4} \times \frac{W_2}{W_5}} = V_2;$$

$$\sqrt[5]{\frac{W_3}{W_1} \times \frac{W_3}{W_2} \times \frac{W_3}{W_3} \times \frac{W_3}{W_4} \times \frac{W_3}{W_5}} = V_3;$$

$$\sqrt[5]{\frac{W_4}{W_1} \times \frac{W_4}{W_2} \times \frac{W_4}{W_3} \times \frac{W_4}{W_4} \times \frac{W_4}{W_5}} = V_4;$$

$$\sqrt[5]{\frac{W_5}{W_1} \times \frac{W_5}{W_2} \times \frac{W_5}{W_3} \times \frac{W_5}{W_4} \times \frac{W_5}{W_5}} = V_5;$$

3) отримання оцінки вектора пріоритетів:

$$\frac{V_1}{S} = P_1;$$

$$\frac{V_2}{S} = P_2;$$

$$\frac{V_3}{S} = P_3;$$

$$\frac{V_4}{S} = P_4;$$

$$\frac{V_5}{S} = P_5.$$

Таким чином, відповідно до обчислення оцінки компонент власного вектора за рядками матриці компоненти головного власного вектора обчислюються як середнє геометричне значення в рядку матриці парних порівнянь:

$$V_i = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n a_{ij}}, i, j = \overline{1, n}.$$

Компоненти вектора пріоритетів згідно з отриманою оцінкою вектора пріоритетів обчислюються як нормоване значення головного власного вектора:

$$P_i = \frac{V_i}{\sum_{i=1}^n V_i}, j = \overline{1, n}.$$

Проведені розрахунки дозволили отримати значення вектора пріоритетів, що подано на рис. 2.7.

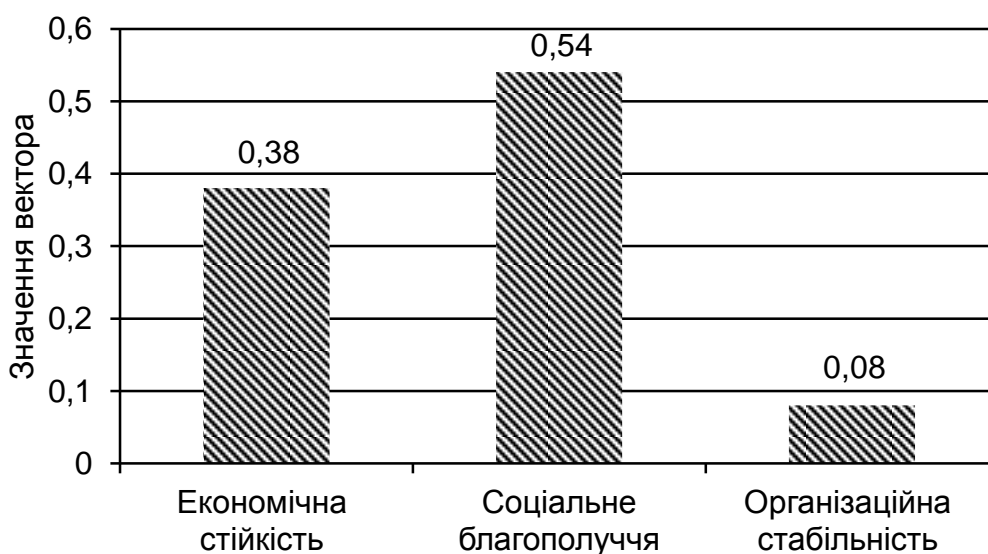


Рис. 2.7. Вектор пріоритетів

Після розрахунків вектора пріоритетів на кожному етапі реалізації методу обчислюється індекс узгодженості (ІУ) та відношення узгодженості (ВУ) з метою перевірки відповідей експертів на наявність похибок [75].

Індекс узгодженості розраховується таким чином:

$$IU = \frac{\lambda_{\max} - h}{h - 1},$$

де  $h$  – кількість альтернатив;

$\lambda_{\max}$  – сумарне значення локальних пріоритетів  $\lambda_i$ :

$$\lambda_{\max} = \sum m_i \times \lambda_i,$$

де  $m_i$  – критерій аналізу альтернатив за рядком;

$\lambda_i$  – локальний пріоритет.

Відношення узгодженості розраховується таким чином:

$$BU = \frac{IU}{M},$$

де  $M$  – середнє значення індексу однорідності випадковим чином складеної матриці парних порівнянь.

Обчислений індекс узгодженості порівнюють зі значенням індексу узгодженості для випадкових матриць (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

### Значення індексу узгодженості для випадкових матриць

Розмір матриці	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
Випадкова узгодженість	0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,59

Якщо значення індексу узгодженості перевищують установлені межі ( $IU < 0,1$  – відповіді експертів повністю узгоджені;  $0,1 \leq IU \leq 0,3$  – відповіді допустимі;  $IU \geq 0,5$  – необхідне переекспертування), то судження слід перевірити в матриці ще раз.

За порівнянням альтернатив індекс узгодженості склав 0,17, що є цілком прийнятним результатом.

Наведена числова оцінка матриці попарних порівнянь для критеріїв (див. табл. 2.6) і розрахунків вектора пріоритетів свідчать, про те, що в процесі порівняння обраних критеріїв експертами найбільш важливим і пріоритетним фактором для досягнення поставленої мети обрано соціальне благополуччя. Це є повністю послідовним рішенням, оскільки головна місія НПФ – забезпечення соціального благополуччя. На друге місце за важливістю для впровадження соціальної відповідальності у практичну діяльність вітчизняних НПФ експерти поставили економічну стійкість, і на третє – організаційну стабільність. Це є цілком логічним для НПФ, оскільки їх діяльність не справляє негативного впливу на оточуюче середовище.

Етап 3 – оцінювання впливу альтернатив на кожний із зазначених критеріїв: попарне порівняння альтернатив проводиться з метою отримання квадратної матриці з оцінкою важливості впливу альтернатив на критерії, які було виокремлено.

У першу чергу слід проаналізувати, які з альтернатив найбільше впливають на такий критерій, як економічна стійкість. Для цього треба побудувати табл. 2.7, в якій навести числові оцінки матриці попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість".

Таблиця 2.7

### Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість"

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, що пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
Права людини	1	1/5	1/9	1/5	1/3	1/3	1/9
Добросовісна ділова практика	5	1	1/3	1/3	3	3	1/5
Трудові практики	7	3	1	3	5	5	1/3
Проблеми, що пов'язані зі споживачами	5	3	1/3	1	5	3	1/3
Довкілля	3	1/3	1/7	1/5	1	1/3	1/7
Участь у житті суспільства та його розвиток	3	1/3	1/7	1/3	3	1	1/7
Організаційне управління	9	5	3	3	7	7	1

Індекс узгодженості за оцінкою попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість" складав 0,26, що є допустимим значенням.

Проведене оцінювання (див. табл. 2.7) та його наочне зображення (рис. 2.8) дозволили зробити висновок, що для досягнення економічної стійкості з метою реалізації соціальної відповідальності та їх упровадження у практичну діяльність НПФ найбільшу увагу слід приділяти організаційному управлінню.

Вектор локальних пріоритетів, отриманий у ході оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість", поданий на рис. 2.8.



**Рис. 2.8. Вектор локальних пріоритетів, отриманий за оцінюванням попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість"**

Даний вибір експертів пояснюється тим, що економічна стійкість НПФ у найбільшій мірі (серед заданих альтернатив) залежить саме від ефективності організаційного управління в НПФ. Саме "організаційне управління є вирішальним чинником, який дає організації можливість брати на себе відповідальність за наслідки прийнятих нею рішень і діяльності в цілому, а також інтегрувати соціальну відповідальність повсюдно

в організації та в рамках її взаємовідносин. Організаційне управління в контексті соціальної відповідальності відрізняє те, що воно є водночас однією з основних тем, відносно якої організації слід діяти, і засобом підвищення можливостей організації поводитись соціально відповідальним чином стосовно до інших основних тем. Така особливість виникає внаслідок того факту, що організації, яка прагне бути соціально відповідальною, слід мати систему організаційного управління, яка б дозволяла їй здійснювати нагляд і реалізовувати соціальну відповідальність" [226].

На другому місці знаходяться трудові практики, оскільки саме від них залежить продуктивність праці робітників, а отже, й економічна стійкість. Третє місце посідають проблеми, що пов'язані зі споживачами. Важливість цього напрямку пояснюється тим, що НПФ функціонують перш за все заради задоволення потреб споживачів. Далі експертами встановлено менший вплив на економічну стійкість добросовісної ділової практики, участі у житті суспільства та його розвитку, довкілля та права людини. Останні альтернативи, на думку експертів, також важливі для реалізації соціальної відповідальності у практичну діяльність вітчизняних НПФ, однак їх вплив менший, ніж у перших трьох.

Далі слід проаналізувати, які з напрямів (критеріїв) більш важливі для реалізації соціальної відповідальності та їх впровадження у практичну діяльність НПФ для досягнення мети "соціальне благополуччя" (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "соціальне благополуччя"**

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, що пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
1	2	3	4	5	6	7	8
Права людини	1	7	1/3	5	3	3	9
Добросовісна ділова практика	1/7	1	1/9	1/3	1/3	1/7	3
Трудові практики	3	9	1	7	5	3	9
Проблеми, що пов'язані зі споживачами	1/5	3	1/7	1	1/3	1/3	3
Довкілля	1/3	3	1/5	3	1	1/3	5



1	2	3	4	5	6	7	8
Участь у житті суспільства та його розвиток	1/3	7	1/3	3	3	1	7
Організаційне управління	1/9	1/3	1/9	1/3	1/5	1/7	1

Вектор локальних пріоритетів, отриманий з оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "соціальне благополуччя", зображено на рис. 2.9.

Індекс узгодженості під час оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "соціальне благополуччя" склав 0,15, що є допустимим значенням.



**Рис. 2.9. Вектор локальних пріоритетів, отриманий за оцінюванням попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "соціальне благополуччя"**

Дані проведених розрахунків (див. табл. 2.8), а також їх наочне зображення (див. рис. 2.9) свідчать про те, що для досягнення соціального благополуччя з метою реалізації соціальної відповідальності та їх упровадження у практичну діяльність НПФ найбільшу увагу слід приділяти трудовим

практикам. Це можна пояснити тим, що саме від трудових відносин, робочих умов і соціального захисту, соціального діалогу, здоров'я та безпеки на роботі, розвитку та підготовки працівника на робочому місці залежить продуктивність праці робітників, а отже, й соціальне благополуччя. Відповідно до Стандарту ISO 26000 "організації можуть використовувати політики й ініціативи на робочих місцях для того, щоб сприяти розвитку людського потенціалу за допомогою вирішення важливих соціальних питань, які викликають стурбованість – боротьба з дискримінацією, досягнення балансу між роботою та сімейними обов'язками, сприяння здоров'ю та благополуччю. Вони також можуть використовувати політики й ініціативи на робочих місцях для того, щоб підвищити можливості та працездатність людини" [226]. Отже, перше місце в ієрархії "трудових практик" з досягнення соціального благополуччя є цілком обґрунтованим. На другому місці знаходяться "права людини", оскільки без належної уваги до ситуації, коли ризику піддаються права людини, спостерігається уникнення співучасті, дискримінація, існують суперечки, ризики на роботі, порушуються громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права, без чого досягти соціального благополуччя неможливо. Третє місце посідає участь у житті суспільства та його розвиток, оскільки кожна людина бажає відчувати свою приналежність до колективу. Далі – довкілля, проблеми, що пов'язані зі споживачами, добросовісна ділова практика, організаційне управління.

Необхідно навести результати дослідження впливу критеріїв для реалізації соціальної відповідальності та їх впровадження у практичну діяльність НПФ для досягнення мети "організаційна стабільність" (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "організаційна стабільність"**

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, що пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
1	2	3	4	5	6	7	8
Права людини	1	1/3	1/3	3	1/9	1/5	1/7
Добросовісна ділова практика	3	1	1/3	3	1/7	1/5	1/5

1	2	3	4	5	6	7	8
Трудові практики	3	3	1	5	1/5	1/3	1/3
Проблеми, що пов'язані зі споживачами	1/3	1/3	1/5	1	1/9	1/7	1/9
Довкілля	9	7	5	9	1	3	3
Участь у житті суспільства та його розвиток	5	5	3	7	1/3	1	1/3
Організаційне управління	7	5	3	9	1/3	3	1

Шляхом оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "організаційна стабільність" було отримано вектор локальних пріоритетів, який подано на рис. 2.10.



**Рис. 2.10. Вектор локальних пріоритетів, отриманий шляхом оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "організаційна стабільність"**

Індекс узгодженості у ході оцінювання попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "організаційна стабільність" склав 0,17, що є допустимим значенням.

Після оцінювання впливу альтернатив за кожним із зазначених критеріїв слід переходити до наступного етапу.

Етап 4 – обчислення підсумкових пріоритетів альтернатив й отримання вектора глобальних пріоритетів: синтез локальних пріоритетів усіх рівнів ієрархії. Отримані локальні вектори зважуються за допомогою відповідної компоненти власного вектора об'єданого критерію, результати підсумовуються та нормалізуються. Наочне зображення отриманих пріоритетів подано на рис. 2.11.



Рис. 2.11. Вектор глобальних пріоритетів

З метою оптимізації вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ визначено критерії, які дозволяють досягти поставленої мети (відповідно до Стандарту ISO 26000 виокремлено "економічну стійкість", "соціальне благополуччя" й "організаційну стабільність").

Таким чином, сформовані альтернативи, які безпосередньо впливають на обрані критерії, – права людини, добросовісна ділова практика, трудові практики; проблеми, що пов'язані зі споживачами; участь у житті суспільства та його розвиток, довкілля, організаційне управління. Використання

МАІ щодо оптимізації вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ показало, що для досягнення поставленої мети для вітчизняних НПФ найбільш актуальним є сприяння досягненню соціального благополуччя. Досягти соціального благополуччя можна шляхом вирішення найбільш актуальних проблем. Експертами визначена ієрархія можливих напрямів, на першому рівні якої знаходяться "трудові практики" (трудові відносини, робочі умови, соціальний захист, соціальний діалог, здоров'я та безпека на роботі, розвиток і підготовка працівника на робочому місці), від якого залежить продуктивність праці робітників, реалізація їх інтелектуального та соціального капіталу, а отже, й соціальне благополуччя.

Для вирішення завдань з вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для вітчизняних НПФ необхідно використовувати світовий досвід та здобутки. Доцільне використання міжнародних нормативно-правових актів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ. Однак для вітчизняних НПФ вони потребують попередньої імплементації. метою висвітлення цієї проблеми автором в першому розділі було розглянуто вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності за умови приєднання України до Європейського Союзу та розроблений механізм імплементації міжнародних нормативно-правових актів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ у третьому розділі.

На другому місці вектора глобальних пріоритетів знаходиться "організаційне управління", оскільки від даного напрямку залежить загальна політика НПФ і взаємовідносини як з внутрішніми стейкхолдерами, так і зовнішніми. Важливість організаційного управління пояснюється тим, що воно дає можливість НПФ приймати на себе норми соціальної відповідальності, відповідальність за дії та діяльність в цілому. Крім того, організаційне управління сприяє інтеграції соціальної відповідальності НПФ, у його взаємовідносини із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами. Якщо НПФ прагне бути соціально відповідальним, йому слід мати систему організаційного управління, яка б дозволяла здійснювати нагляд і реалізовувати норми соціальної відповідальності. Практичними інструментами для реалізації норм соціальної відповідальності на вітчизняних НПФ можуть стати міжнародні стандарти соціальної відповідальності та їх імплементація. У третьому розділі розроблена технологія впровадження

нефінансової звітності у діяльність НПФ. Вона стане практичним інструментом інформування стейкхолдерів про діяльність НПФ у сфері соціальної відповідальності, а також механізмом реалізації стратегічних планів розвитку економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності. Третє місце поділили між собою права людини, участь у житті суспільства та його розвиток.

Участь у житті суспільства та його розвиток не менш важливі питання, оскільки кожна людина бажає відчувати свою приналежність до колективу. Вирішення зазначених проблем можливе за допомогою імплементації міжнародних нормативно-правових актів. Інші напрями ("проблеми, що пов'язані зі споживачами", "довкілля", "добросовісна ділова практика") знаходяться на нижчих рівнях ієрархії, однак вони є значущими для досягнення сталого розвитку та високого рівня соціальної відповідальності вітчизняних НПФ.

Отже, проведення визначення напрямів реалізації соціальної відповідальності є науково-методичним обґрунтуванням для подальшого розроблення методичного забезпечення з використання норм соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів в умовах євроінтеграції, а саме – механізму імплементації міжнародних нормативно-правових актів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ і розроблення технології впровадження нефінансової звітності в діяльність НПФ.

### **2.3. Ідентифікація соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів**

В умовах реформування пенсійної системи одним із головних показників ефективного функціонування НПФ є соціальна відповідальність (СВ). Тому важливе значення для НПФ набуває оцінювання й ідентифікація їх соціальної відповідальності.

Однак проблемам оцінювання соціальної відповідальності НПФ присвячена незначна кількість досліджень; відсутній єдиний підхід до визначення системи кількісних показників і методики оцінювання, що, в свою чергу, знижує об'єктивність оцінки соціальної відповідальності НПФ.

Ідентифікацію соціальної відповідальності НПФ автор пропонує проводити за основними етапами, поданими на рис. 2.12.

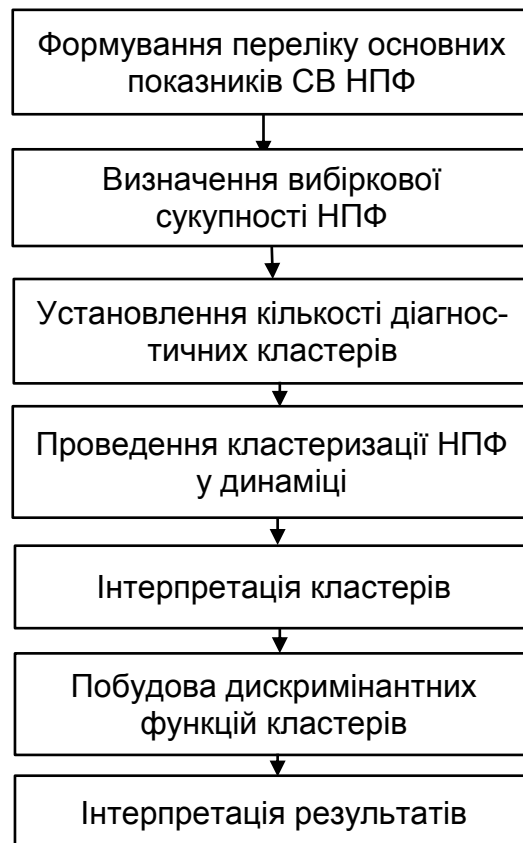


Рис. 2.12. Основні етапи побудови моделі ідентифікації СВ НПФ

Модель ідентифікації соціальної відповідальності дозволить НПФ визначити певний клас, в якому він знаходиться, та розробити практичні рекомендації, з одного боку, щодо підвищення рівня соціальної відповідальності, з іншого – щодо підвищення ефективності діяльності в цілому. Слід зазначити, що проводити процедуру ідентифікації необхідно на основі визначених класів. Тому попереднім етапом є проведення кластеризації об'єктів дослідження та їх інтерпретація.

Необхідно розглянути реалізацію кожного етапу розроблення моделі більш детально.

На першому етапі треба сформулювати перелік основних показників СВ НПФ. Найбільш істотними показниками, які характеризують соціальну відповідальність НПФ, є:  $x_1$  – кількість учасників (осіб);  $x_2$  – кількість вкладників – фізичних осіб (осіб);  $x_3$  – кількість вкладників – юридичних осіб (осіб);  $x_4$  – пенсійні виплати з початку діяльності НПФ (тис. грн);  $x_5$  – чиста вартість активів (тис. грн);  $x_6$  – чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн. Визначення саме такого складу показників обумовлене можливістю кількісного оцінювання наведених показників відповідно до звітності з основної діяльності НПФ.

На другому етапі автором була встановлена вибіркова сукупність НПФ, за якими проводилось дослідження. Основними об'єктами дослідження були обрані: ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини", ВНПФ "Столичний резерв", ВНПФ "Резерв Слобожанщини", ВНПФ "Чорноморський резерв", ВНПФ "Європейський вибір", КНПФ НБУ, КНП Фонд ТПП України, ПНПФ "Шахтар", ВНПФ "Гарант – Пенсія", ВНПФ "Лаурус", ВНПФ "Український пенсійний фонд", ВНПФ "Емерит-Україна", КНПФ "Поштовик", ВНПФ "Ініціатива".

Розбиття НПФ на кластери здійснювалось на основі вихідних даних про їх діяльність за 2009 – 2015 рр. (табл. К.1 додатка К). Оптимальна кількість кластерів – 3 була визначена на підставі аналізу значень між груповою та внутрішньогруповою дисперсією кластерів. Слід зауважити, що оцінка подібності між об'єктами в значній мірі залежить від абсолютного значення показника та ступеня його варіації. У сукупності об'єктів дослідження є НПФ, абсолютні значення яких за показниками різко відрізняються від інших. Такими об'єктами є КНПФ НБУ та ВНПФ "Емерит-Україна". Для того щоб провести якісну кластеризацію та ліквідувати подібний вплив цього явища, необхідно значення вихідних показників нормувати за такою формулою [60; 148]:

$$x_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{ij}^{\max} - x_{ij}^{\min}},$$

де  $x_{ij}$  – значення  $j$ -ї ознаки для  $i$ -го підприємства,  $i = \overline{1, n}$ ,  $j = \overline{1, m}$ ;

$x_{ij}^{\max}$ ,  $x_{ij}^{\min}$  – максимальне та мінімальне значення  $j$ -ї ознаки для  $i$ -го підприємства, відповідно;

$n$  – кількість недержавних пенсійних фондів, що досліджуються;

$m$  – кількість показників.

Далі за допомогою методу  $k$ -середніх, використовуючи його реалізацію в пакеті *Statistica 7* [161], було здійснено кластеризацію НПФ. Цей метод базується на формуванні кластерів на підставі мінімальних значень відстаней  $d$  між об'єктами та центром еталона ( $C_j$ ):

$$d = \sqrt{\sum_{k=1}^m (x_{ik} - x_{jk})^2};$$

$$d(x_j, c_l) = \min_{1 \leq l \leq R} d(x_j, C_l).$$

На рис. 2.13 подано фрагмент отриманих середніх значень кластерів. Кластери чітко виділяються, отже, їх інтерпретація значно полегшена.



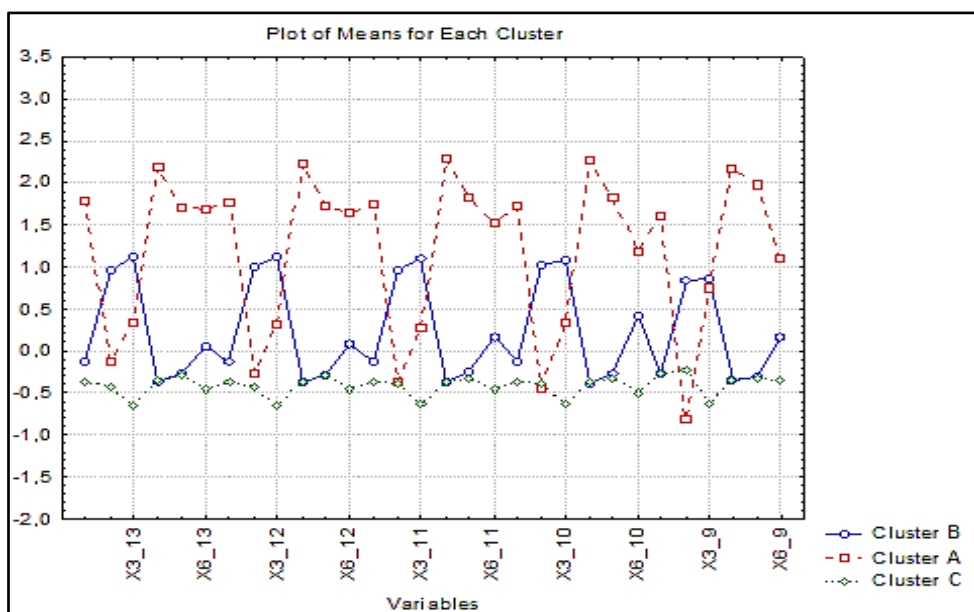


Рис. 2.13. Середні значення кластерів (фрагмент)

Таким чином, проведення динамічної кластеризації НПФ України за 2009 – 2013 рр. дозволило виявити три класи їх соціальної відповідальності, а саме:

- кластер А – НПФ з високим рівнем соціальної відповідальності;
- кластер В – НПФ із середнім рівнем соціальної відповідальності;
- кластер С – НПФ з низьким рівнем соціальної відповідальності.

Обґрунтування інтерпретації кластерів базувалось на підставі ранжування середніх значень показників за кожним кластером окремо. Це дозволило виявити найбільш істотні показники кластера, сформулювати назву та розкрити зміст кожного кластера. Розподіл місць показників за кожним кластером подано у табл. 2.10.

Таблица 2.10

### Розподіл місць показників кластерів

Показники	Місце показників		
	A	B	C
X <sub>1</sub>	3	4	2
X <sub>2</sub>	6	2	1
X <sub>3</sub>	5	1	6
X <sub>4</sub>	1	6	4
X <sub>5</sub>	2	5	1
X <sub>6</sub>	4	3	5

Так, кластер А – "НПФ з високим рівнем соціальної відповідальності" характеризується перш за все високими показниками пенсійних виплат з початку діяльності НПФ, кількістю вкладників – фізичних осіб і чистою вартістю активів. Середні значення всіх показників цього кластера протягом досліджуваного періоду є дуже високими у порівнянні з іншими кластерами, що обґрунтовує його стійку позицію відносно соціальної відповідальності НПФ. Вагомими показниками кластера В – "НПФ із середнім рівнем соціальної відповідальності" є кількість вкладників – юридичних осіб, чиста вартість активів і кількість вкладників – фізичних осіб. Середнє значення пенсійних виплат з початку діяльності НПФ цього кластера є нижчим у порівнянні із кластером А, що обумовлює середній рівень його соціальної відповідальності. Кластер С – "НПФ з низьким рівнем соціальної відповідальності" характеризується дуже низькими середніми значеннями всіх показників.

За результатами кластеризації НПФ було виявлено кількісний склад кластерів, що значно відрізнялись між собою. Так, наприклад, у кластер А – "НПФ з високим рівнем соціальної відповідальності" ввійшло лише два НПФ (КНПФ НБУ та ВНПФ "Емерит-Україна"); у кластер В – "НПФ із середнім рівнем соціальної відповідальності" – ВНПФ "Європейський вибір", ПНПФ "Шахтар", ВНПФ "Гарант – Пенсія", ВНПФ "Лаурус"; до складу кластера С – "НПФ з низьким рівнем соціальної відповідальності" ввійшли ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини", ВНПФ "Столичний резерв", ВНПФ "Резерв Слобожанщини", ВНПФ "Чорноморський резерв", КНПФ Фонд, ТПП України, ВНПФ "Український пенсійний фонд", КНПФ "Поштовик", ВНПФ "Ініціатива". Інтерпретацію отриманих кластерів подано у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

### Основний зміст та елементний склад кластерів

Кластери	Інтерпретація кластера	Склад кластера (НПФ)	Характеристика кластера
1	2	3	4
А	НПФ з високим рівнем соціальної відповідальності	1) КНПФ НБУ; 2) ВНПФ "Емерит-Україна"	Висока активність НПФ щодо пенсійних виплат і чиста вартість активів. НПФ цього кластера мають достатньо велику кількість учасників

1	2	3	4
В	НПФ із середнім рівнем соціальної відповідальності	1) ВНПФ "Європейський вибір"; 2) ПНПФ "Шахтар"; 3) ВНПФ "Гарант – Пенсія"; 4) ВНПФ "Лаурус"	Середня активність щодо пенсійних виплат. Середня кількість учасників. Вкладниками є переважно фізичні особи. НПФ цього кластера мають низьку чисту вартість активів
С	НПФ з низьким рівнем соціальної відповідальності	1) ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"; 2) ВНПФ "Столичний резерв"; 3) ВНПФ "Резерв Слобожанщини"; 4) ВНПФ "Чорноморський резерв"; 5) КНП Фонд ТПП України; 6) ВНПФ "Український пенсійний фонд"; 7) КНПФ "Поштовик"; 8) ВНПФ "Ініціатива"	Низька активність НПФ щодо пенсійних виплат. Більшість вкладників – фізичні особи. Низька кількість вкладників – юридичних осіб. Низький рівень ефективності роботи НПФ

На наступному етапі дослідження побудовано модель ідентифікації соціальної відповідальності НПФ. Основним призначенням даної моделі є розпізнавання рівня соціальної відповідальності НПФ і визначення приналежності НПФ до певного кластера. Це завдання можна реалізувати методами дискримінантного аналізу, який запропонувала Л. А. Сошникова [148].

Основна мета дискримінантного аналізу полягає в тому, щоб на основі вимірювання різних характеристик об'єкта класифікувати його, тобто віднести до попередньо визначеного класу деяким оптимальним способом. Під оптимальним способом розуміють мінімальну ймовірність помилкової класифікації. Коефіцієнти дискримінантної функції  $a_i$  визначаються таким чином, щоб  $\bar{f}_1(x)$  та  $\bar{f}_2(x)$  більше розрізнялись між собою, тобто щоб для двох класів був максимальний вираз:

$$\bar{f}_1(x) - \bar{f}_2(x) = \sum_{i=1}^{n_1} a_i x_{1i} - \sum_{i=1}^{n_2} a_i x_{2i}.$$

$$\text{Тоді: } f_{kt}(x) - \bar{f}_k(x) = a_1(x_{1kt} - \bar{x}_{1k}) + a_2(x_{2kt} - \bar{x}_{2k}) + \dots + a_p(x_{pkt} - \bar{x}_{pk}),$$

де  $k$  – номер кластера;

$p$  – кількість змінних, які характеризують кожне спостереження;

$t$  – номер спостереження у кластері.

Доцільно розглянути більш детально реалізацію дискримінантного аналізу для визначеної мети.

Для побудови дискримінантних функцій як незалежних змінних були використані ті ж змінні, що й для кластеризації НПФ за рівнем соціальної відповідальності. Залежною змінною була визначена категоріальна змінна – кластери НПФ, отримані в результаті кластерного аналізу. Побудова дискримінантних функцій здійснювалась за допомогою прикладного пакета *Statistica 7* [161]. Застосування методу дискримінантного аналізу подано на рис. 2.14.

Discriminant Function Analysis Summary (дискримант_стандарт)						
No. of vars in model: 6; Grouping: Класс (3 grps)						
Wilks' Lambda: ,00105 approx. F (12,96)=238,67 p<0,0000						
N=56	Wilks' Lambda	Partial Lambda	F-remove (2,48)	p-level	Toler.	1-Toler. (R-Sqr.)
X1	0,012951	0,081215	271,5112	0,000000	0,078655	0,921345
X2	0,001748	0,601764	15,8827	0,000005	0,614012	0,385988
X3	0,003289	0,319812	51,0440	0,000000	0,473574	0,526426
X4	0,026220	0,040117	574,2520	0,000000	0,063105	0,936895
X5	0,001254	0,838910	4,6086	0,014763	0,537044	0,462956
X6	0,001071	0,982105	0,4373	0,648329	0,804081	0,195919

**Рис. 2.14. Аналіз даних за вкладом змінних до загальної дисперсії**

Найбільший внесок у загальну дисперсію за критерієм часткової лямбди Уїлкса (PartialLambda) привносить змінна  $x_4$  – пенсійні виплати з початку діяльності НПФ (тис. грн).

Другою за значенням є змінна  $x_1$  – кількість учасників (осіб). На формування кластерів зовсім не впливає остання змінна, що характеризує чисту вартість одиниці пенсійних внесків. Тому доцільним є вилучення її з моделі за допомогою покрокового аналізу Forwardstepwise, результати якого подано на рис. 2.15.

Аналіз даних рис. 2.15 свідчить про високу якість класифікації НПФ, що підтверджує значення критерію лямбда Уїлкса (Wilks'Lambda), яке для всіх показників знаходиться в межах нуля.

Discriminant Function Analysis Summary (дискримант _стандарт) Step 5, N of vars in model: 5; Grouping: Класс (3 grps) Wilks' Lambda: ,00107 approx. F (10,98)=289,65 p<0,0000						
N=56	Wilks' Lambda	Partial Lambda	F-remove (2,49)	p-level	Toler.	1-Toler. (R-Sqr.)
X4	0,031236	0,034288	690,0416	0,000000	0,065919	0,934081
X1	0,013013	0,082305	273,1735	0,000000	0,080582	0,919418
X3	0,003354	0,319300	52,2304	0,000000	0,473742	0,526258
X2	0,001873	0,571748	18,3510	0,000001	0,697126	0,302874
X5	0,001272	0,842160	4,5918	0,014865	0,539220	0,460780

Рис. 2.15. Результати реалізації аналізу Forwardstepwise

На рис. 2.16 подано матрицю класифікаційних ознак.

Classification Matrix (дискримант _стандарт) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	C p=,33333	B p=,33333	A p=,33333
C	100,0000	40	0	0
B	100,0000	0	20	0
A	100,0000	0	0	10
Total	100,0000	40	20	10

Рис. 2.16. Матриця класифікацій НПФ

З рис. 2.16 видно, що для всіх трьох кластерів об'єкти були розпізнані правильно за апостеріорними ймовірностями, що дорівнювали 0,33 для кожного кластера. Відсоток якості класифікації НПФ дорівнював 100 %.

Графічно класифікацію НПФ зображено на рис. 2.17.

Рис. 2.17 демонструє чітку локалізацію кожного НПФ, що належить певному кластеру. Об'єкти в кожному кластері розташовані щільно один до одного, а самі кластери значно відрізняються.

Далі було отримано значення коефіцієнтів дискримінантних функцій для кожного кластера (рис. 2.18).

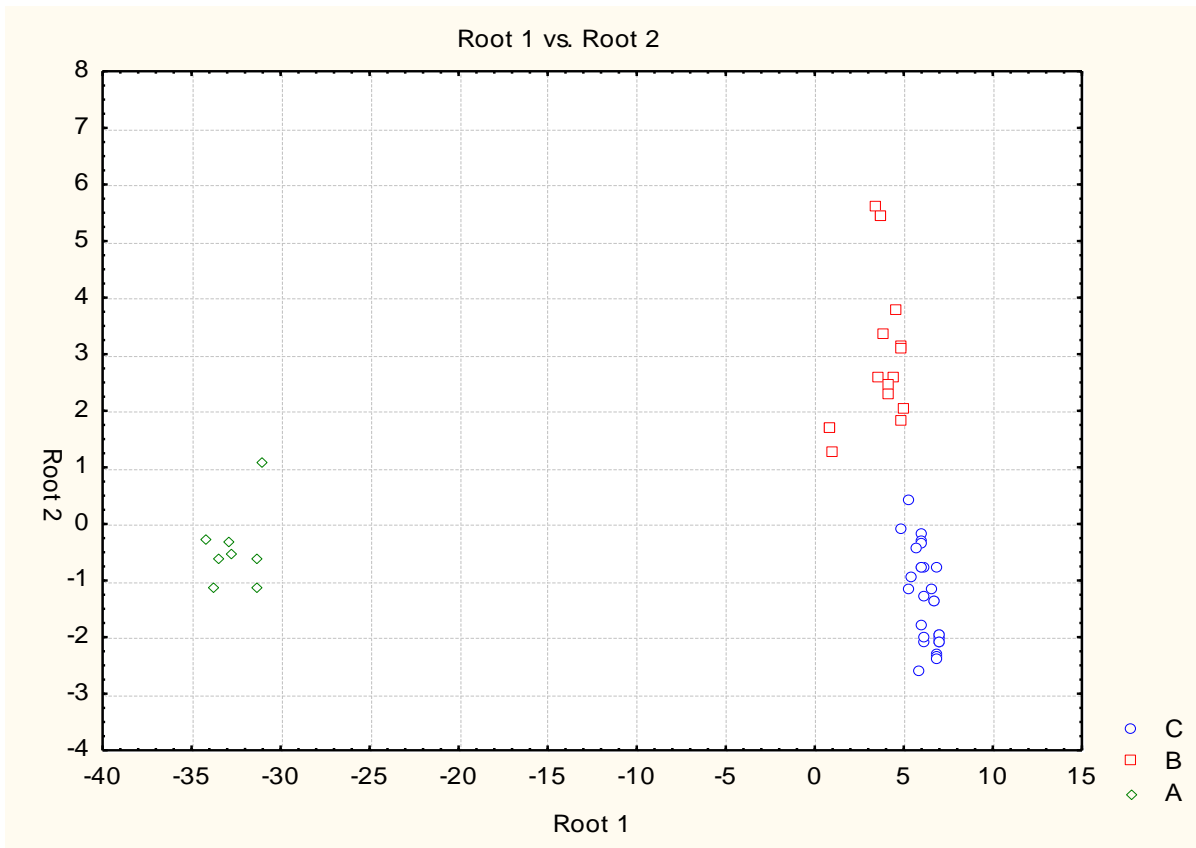


Рис. 2.17. Діаграма розсіювання для канонічних значень пар дискримінантних функцій

Variable	Classification Functions; grouping: Класс (дискримант_стандарт)		
	C p=,33333	B p=,33333	A p=,33333
X1	-30,3773	-20,3334	162,176
X2	-5,4135	0,1579	21,338
X 3	-6,6958	4,1480	18,487
X 4	-72,2353	-40,0145	368,970
X5	5,2883	3,2559	-27,665
Constant	-22,0429	-11,9979	-525,379

Рис. 2.18. Результати розрахунку коефіцієнтів дискримінантних функцій

Отже, дискримінантні функції для трьох кластерів мають вигляд:

$$A = -525,38 + 162,18 \times x_1 + 21,34 \times x_2 + 18,49 \times x_3 + 368,97 \times x_4 - 27,67 \times x_5;$$

$$B = -11,99 - 20,33 \times x_1 - 0,15 \times x_2 + 4,15 \times x_3 - \\ - 10,014 \times x_4 + 3,26 \times x_5;$$

$$C = -22,04 - 30,38 \times x_1 - 5,41 \times x_2 - 6,69 \times x_3 - \\ - 72,24 \times x_4 + 5,29 \times x_5;$$

За результатами побудови дискримінантних функцій можна констатувати певні розбіжності між змінними у процесі формування кластерів НПФ з високим, середнім і низьким рівнями соціальної відповідальності. Так, для попадання НПФ до кластера з високим рівнем соціальної відповідальності необхідно, щоб такі показники, як кількість учасників і кількість вкладників – фізичних та юридичних осіб і пенсійні виплати, постійно збільшувались, а показник чистої вартості активів залишався незмінним з припустимим незначним зменшенням. У свою чергу, наявність НПФ у кластері із середнім рівнем соціальної відповідальності (кластер В) обумовлена зниженням показників загальної кількості учасників, кількості вкладників – фізичних осіб, пенсійних виплат зі збільшенням кількості вкладників – юридичних осіб та чистої вартості активів. Зниження всіх показників, окрім чистої вартості активів НПФ, визначає його позицію в кластері з низьким рівнем соціальної відповідальності. Це є негативним моментом для НПФ, що характеризує його як ненадійного учасника соціальних відносин. Отже, для нього важливе розроблення дієвих заходів, що дозволять підвищити рівень соціальної відповідальності та перехід до іншого кластера.

Таким чином, отримані результати класифікації НПФ свідчать про надійність і коректність розробленої моделі ідентифікації соціальної відповідальності НПФ. Запропонована модель ідентифікації соціальної відповідальності НПФ дозволяє точно розпізнавати приналежність НПФ до певного кластера за рівнем соціальної відповідальності.

## **Розділ 3**

### **Методичне забезпечення використання норм соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів в умовах євроінтеграції**

#### **3.1. Механізм імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів**

"Останнім часом у всіх сферах суспільного життя спостерігається інтеграція традицій, звичаїв, норм, у тому числі й правових", – зазначає В. Чайка [220]. Дослідженням адаптації міжнародних стандартів у вітчизняну практику нині в Україні займаються такі науковці, як Ю. Гаряча [40], А. Дорошев [59], В. Дубик [219], О. Євглевська [62], В. Косович [87], А. Лещух [92], О. Телічко [253], В. Чайка [259] та інші науковці. Адаптацію й імплементацію міжнародних стандартів з соціальної відповідальності в правову систему України розглядає лише Т. Маматова [101]. З огляду на зазначене автори дослідили науково-практичні засади адаптації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів.

Проведена оптимізація вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ у підрозділі 2.2 показала, що для вітчизняних НПФ найбільш актуальним є сприяння досягненню соціального благополуччя. На думку експертів, досягнення соціального благополуччя стає можливим з вирішенням проблем і подальшим розвитком "трудових практик" (трудових відносин, робочих умов, соціального захисту, соціального діалогу, здоров'я та безпеки на роботі, розвитку та підготовки людини на робочому місці), від яких залежить продуктивність праці робітників, реалізація їх інтелектуального та соціального капіталу, а отже, й соціальне благополуччя.

Для вирішення проблем у соціальній сфері, необхідно використовувати сучасний досвід і здобутки. Це, зокрема, стосується міжнародних норм регулювання соціальної відповідальності для НПФ. Однак їх використання на вітчизняних НПФ потребує попередньої імплементації. З цією



метою ретельно розглянуті вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності в умовах приєднання України до Європейського Союзу та розроблено механізм імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності для НПФ.

Імплементація (англ. implementation – "здійснення", "виконання") – фактична реалізація міжнародних зобов'язань на внутрішньодержавному рівні, включення міжнародно-правових норм у національну правову систему [214]. Імплементація дозволяє на практиці реалізовувати міжнародні зобов'язання, які були ратифіковані певною державою, шляхом трансформації міжнародно-правових норм у національні закони та підзаконні акти.

У розпорядженні Кабінету Міністрів України від 23.09.2009 р. № 1135-р "Про затвердження плану заходів щодо виконання Річної національної програми на 2009 рік з підготовки України до набуття членства в організації Північноатлантичного договору" терміни "адаптація" й "імплементація" використовуються нарівні, водночас перший – щодо соціальних стандартів, другий – до впровадження рекомендацій міжнародних організацій та актів міжнародного права у національне законодавство [62].

В. Косович виділив базові нормативно-правові акти, які мають програмне значення для наближення права України до європейського: Закон України "Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" (№ 1629–IV від 18.03.2004 р.); Закон України "Про міжнародні договори України" (№ 1906–IV від 26.06.2004 р.); Закон України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини" (№ 3477–IV від 23.02.2006 р.) [87, с. 17]. Водночас Ф. Барановський зазначає, що "у цих документах були сформульовані стратегічні завдання та визначені практичні заходи щодо забезпечення безпосередньої участі України в загальноєвропейському процесі та членстві в європейських структурах, запроваджено механізм прийняття Верховною Радою України законодавчих актів, які відповідають *acquis communautaire* та мають економічне обґрунтування, визначено механізм адаптації законодавства України до законодавства ЄС" [212].

У Законі України "Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" (надалі – Програма) сформульовано мету адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (надалі – ЄС) – досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* (в дослівному перекладі

з франц. – "надбання Співтовариства"); це спільне надбання ЄС, яке зобов'язані берегти та примножувати усі члени Союзу з урахуванням критеріїв, що висуваються ЄС до держав, які мають намір вступити до нього [62, с. 128].

Головними завданнями Загальнодержавної програми відповідно до Закону України "Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" проголошено:

забезпечення відповідності законодавства України зобов'язанням, що випливають з Угоди про партнерство і співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-учасниками (14.08.1994 р.) та іншим нормативно-правовим актам, що регулюють співпрацю України з ЄС;

розвиток українського законодавства з метою його наближення до законодавства ЄС і забезпечення високого рівня прийнятих нормативно-правових актів в Україні;

розроблення законодавчої бази для забезпечення інтеграції України до ЄС;

створення законодавчо закріпленого загальнодержавного механізму адаптації законодавства (з визначенням мети, сфери, етапів, складових, а також інформаційного, наукового, фінансового та кадрового забезпечення);

упровадження принципів системності та взаємоузгодженості у роботу представників державної влади під час реалізації механізму адаптації законодавства;

удосконалення планування нормотворчої роботи за допомогою стратегічної програми розвитку законодавства України;

розроблення єдиних правил підготовки нормативно-правових актів, які будуть обов'язкові для всіх суб'єктів права, з метою адаптації законодавства;

удосконалення інформаційного забезпечення в процесі роботи з адаптації законодавства;

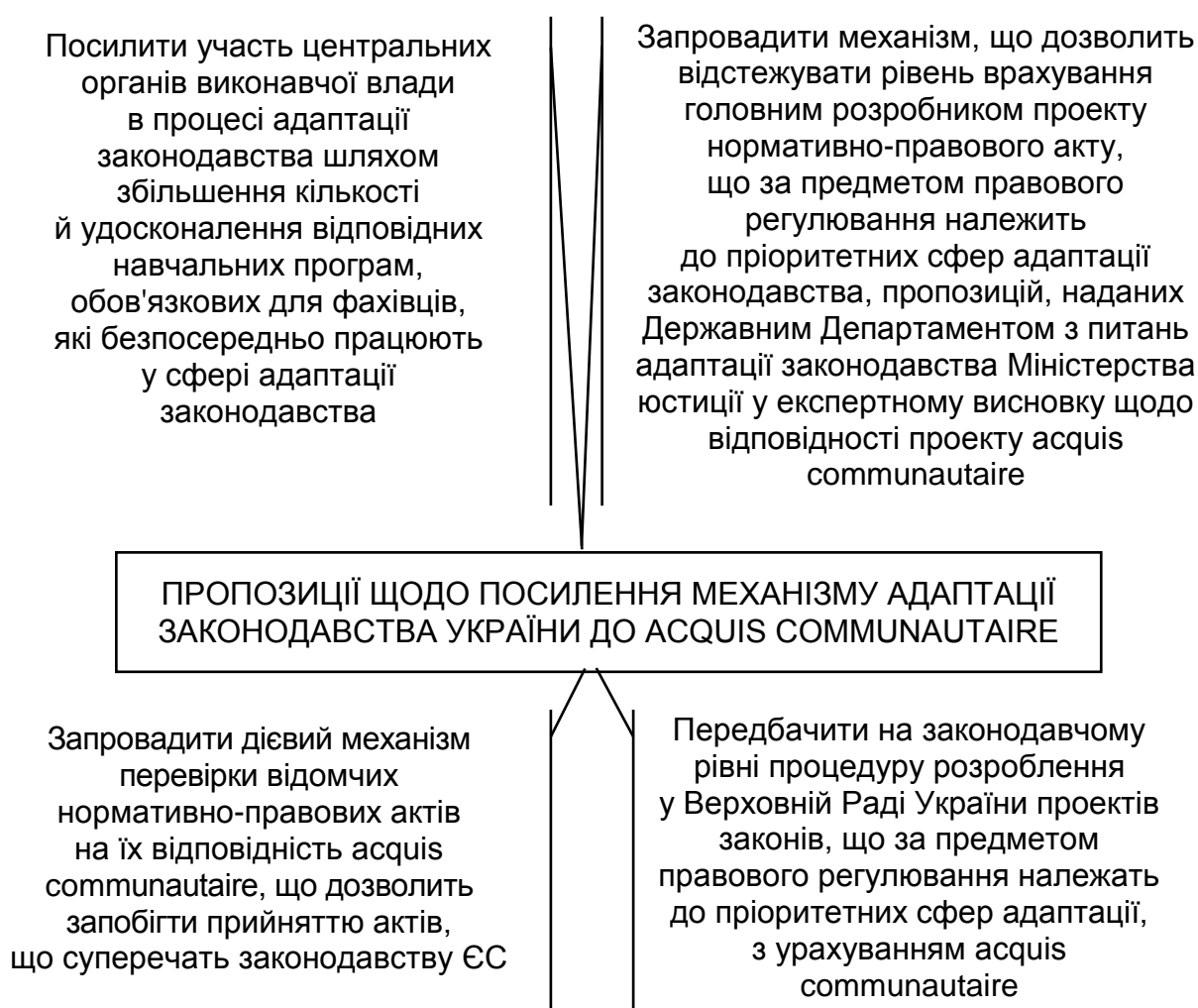
поліпшення кадрового забезпечення в органах державної влади та інші [62].

"Програма є основоположним правовим актом у сфері адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Природно, що вона має характер рамкового документа, який визначає мету

й інституційний механізм адаптації, а також засади фінансового, кадрового й інформаційного забезпечення виконання самої Програми", – зазначає В. Дубик [219].

Інституціональною основою реалізації Програми є Державний департамент з адаптації законодавства, який було створено з метою приведення українського законодавства у відповідність до європейських стандартів на базі Центру європейського та порівняльного права [59, с. 178].

Ю. Гаряча сформулювала пропозиції щодо "посилення механізму адаптації законодавства України до *acquis communautaire*", які подано на рис. 3.1 [40, с. 210].



**Рис. 3.1. Пропозиції щодо посилення механізму адаптації законодавства України до *acquis communautaire***

Імплементация міжнародних нормативно-правових норм, на думку А. Лещух, має включати:

систематизацію міжнародних нормативно-правових норм;

проведення порівняльного дослідження міжнародних і вітчизняних нормативно-правових норм;

формулювання видів уніфікації та гармонізації в трансформаційних процесах з подальшим визначенням раціональних і оптимальних форм їх реалізації;

об'єднання процесу адаптації українських нормативно-правових норм до міжнародних із загальним нормотворчим процесом в Україні;

формування відповідної категоріальної системи (термінів і понять);

дослідження цих проблем у вищих закладах, у процесі наукових досліджень і на практиці [92, с. 48].

"Недосконалість юридичного механізму підготовки приведення національного законодавства до можливостей правозастосування норм міжнародного права можна віднести до переліку причин, з яких Україна дуже повільно входить до міжнародно-правового простору", – зазначає О. Телічко [253].

Адаптацію міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ слід починати з розроблення та поетапної реалізації відповідного механізму.

Т. Маматова запропонувала системну модель механізму адаптації вимог міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності для застосування в органах державного контролю України [101] (рис. 3.2). На погляд авторів, дана модель має універсальний характер і може застосовуватись не лише в органах державного контролю України. Однак вона потребує певного доопрацювання та конкретизації для її впровадження у діяльність вітчизняних НПФ.

Проведений аналіз наукових підходів до визначення дефініції "механізм" дозволив дійти висновку, що на сьогодні не існує єдиної точки зору стосовно її трактування, та напрямів його формування та практичної апробації цього механізму.

У тлумачних словниках під поняттям "механізм" розуміють:

внутрішній устрій машини, приладу, апарату, що приводить їх в дію (С. І. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Д. Н. Ушаков; Т. Ф. Єфремова);

система, пристрій, що визначають порядок будь-якого виду діяльності (С. І. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Т. Ф. Єфремова);

внутрішній устрій, система функціонування чого-небудь, апарат якого-небудь виду діяльності [117; 142].

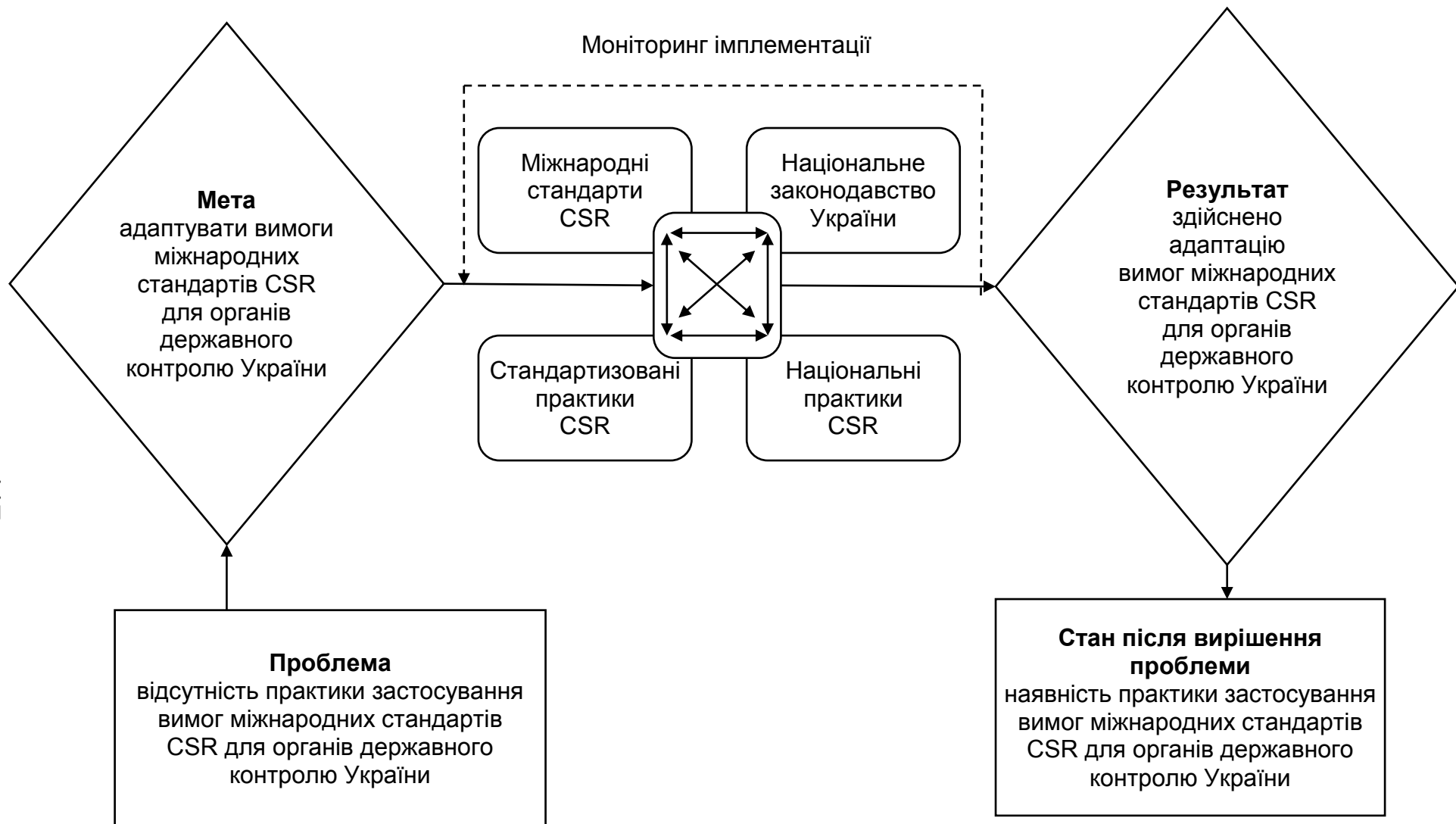


Рис. 3.2. Системна модель механізму імплементації вимог міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності для застосування в органах державного контролю України (побудовано за [101])

На думку Н. Ю. Брюховецької, механізм "включає ... певну послідовність економічних явищ: його ... елементами водночас виступають і вихідне явище, і завершальні явища, і весь процес, що відбувається в інтервалі між ними. Механізми – це системи взаємозв'язків економічних явищ, що виникають в певних умовах під впливом початкового імпульсу" [26, с. 25].

С. В. Кудлаєнко, проаналізувавши наукові праці, що розкривають змістовність поняття "механізм", виокремив такі два аспекти:

перший механізм – це внутрішній пристрій економічної системи, який є її рушійною силою;

другий механізм – це сукупність станів і процесів які формують у сукупності вид управління підприємством [221].

М. С. Дороніна, дослідивши термін "механізм", вважає за доцільне використовувати підхід Л. Косалса, який "пропонує виходити з першооснови появи цієї категорії як категорії технічних наук, а потім через порівняння умов застосування уточнити її зміст стосовно соціально-економічних процесів. Технічні науки визначають механізм як систему тіл, призначених для перетворення руху одного чи кількох твердих тіл у потрібний рух інших твердих тіл. Механізм як складна система має вхід (зовнішній поштовх до дії) та вихід (корисний результат)" [58, с. 129].

Механізм імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ має включати такі складові [221]:

- 1) мати "вхід" (мету) та "вихід" (результат);
- 2) наукові підходи, які слід застосовувати НПФ для регулювання соціальної відповідальності у процесі імплементації міжнародних стандартів у практичну діяльність;
- 3) принципи, яких мають дотримуватись стейкхолдери;
- 4) функції, які має виконувати НПФ для регулювання соціальної відповідальності;
- 5) інструменти, які будуть використовуватись для регулювання соціальної відповідальності НПФ;
- 6) певні шляхи імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичній діяльності НПФ.

Метою практичного засвоєння механізму імплементації є забезпечення для НПФ науково обґрунтованої адаптації вимог міжнародних стандартів до соціальної відповідальності.

Результатом упровадження механізму імплементації буде здійснення адаптації вимог міжнародних стандартів до соціальної відповідальності для практичної діяльності вітчизняних НПФ.

Основою теоретичної надбудови механізму імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ стали наукові підходи, принципи, функції та методи.

Практична частина включає певні шляхи імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ.

Запропоновані основні складові механізму імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ схематично зображено на рис. 3.3.

Далі слід більш детально розглянути кожний з елементів теоретичної надбудови та практичного базису.

Розгляд теоретичної надбудови необхідно розпочати з наукових підходів, які слід застосовувати НПФ для регулювання соціальної відповідальності у процесі імплементації міжнародних стандартів у практичну діяльність.

У загальнонауковому розумінні науковий підхід – це стратегія, методологічна позиція дослідника. Від обґрунтованих з наукової точки зору шляхів імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ залежить досягнення результату впровадження механізму імплементації.

У науковій літературі етимологія поняття "підхід" визначається таким чином:

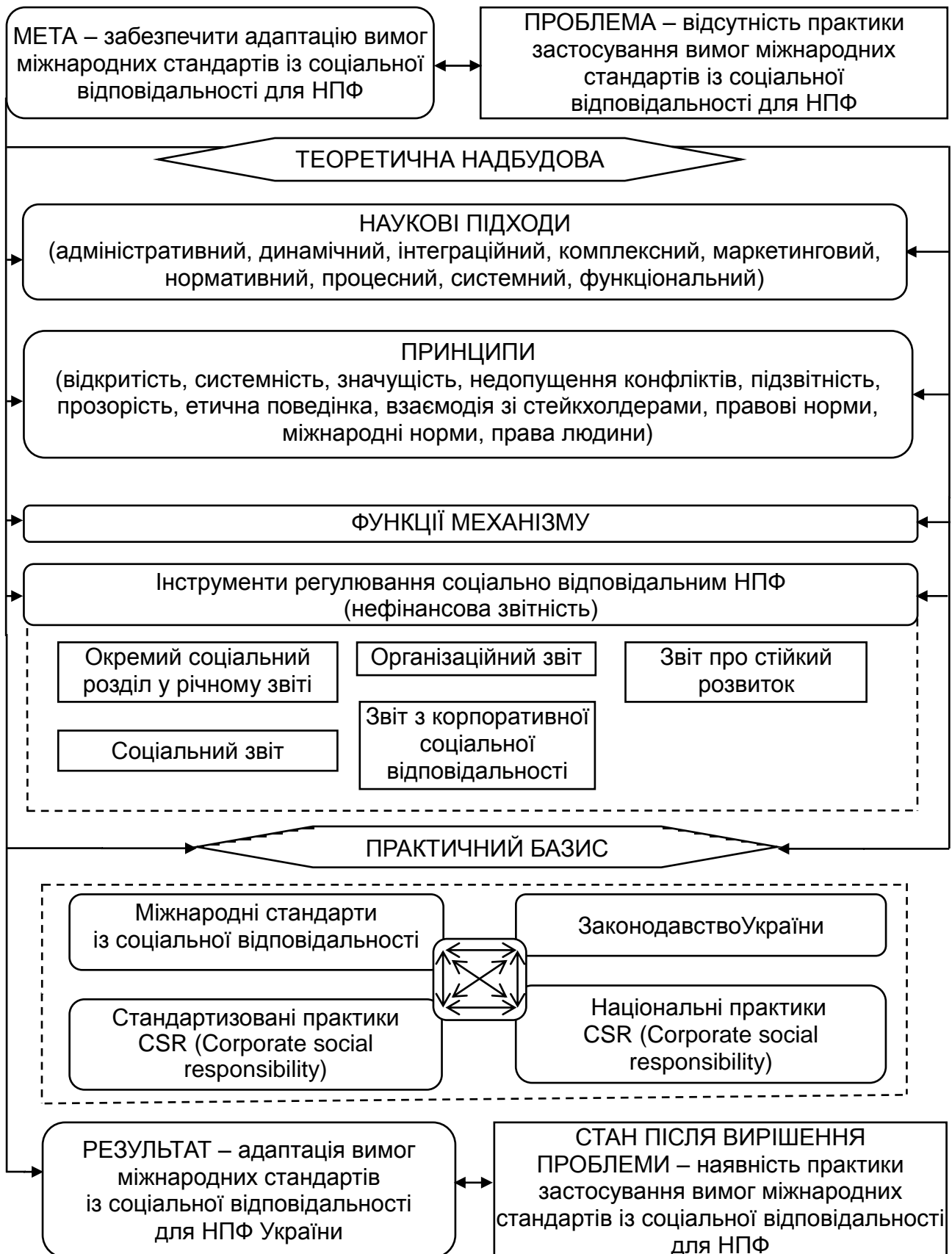
точка зору, з позиції якої розглядається об'єкт;

принцип або сукупність принципів, які визначають мету та змістовність діяльності;

спосіб перетворення дійсності.

Використання різних підходів дає різні можливості та результати.

Для регулювання соціальної відповідальності НПФ необхідно використовувати такі наукові підходи: адміністративний, відтворювально-еволюційний, динамічний, інтеграційний, кількісний, комплексний, маркетинговий, нормативний, поведінковий, процесний, системний, ситуаційний та функціональний. Характеристику основних наукових підходів, що використовуються для регулювання соціальної відповідальності НПФ, подано у табл. 3.1.



**Рис. 3.3 Основні складові механізму імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності НПФ**



**Характеристика основних наукових підходів, використовуваних для імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ**

Підходи	Сутність підходу
Адміністративний	Регламентация функцій, прав, обов'язків, елементів системи регулювання соціальної відповідальності в нормативних актах НПФ
Відтворювально-еволюційний	Орієнтований на досягнення цілей сталого розвитку з меншими витратами
Динамічний	Соціальна відповідальність розглядається в діалектичному розвитку, в причинно-наслідкових зв'язках і підпорядкованості; проводиться ретроспективний аналіз поведінки аналогічних НПФ і розробляється прогноз його розвитку
Інтеграційний	Установлюються взаємозв'язки між окремими складовими соціальної відповідальності
Кількісний	Використовуються кількісні оцінки за допомогою математичних і статистичних розрахунків
Комплексний	Ураховуються економічні, соціальні, організаційні та інші аспекти соціальної відповідальності
Маркетинговий	Передбачає орієнтацію діяльності НПФ на споживача
Нормативний	Установлюються нормативи для регулювання соціальної відповідальності в НПФ
Поведінковий	Полягає в тому, щоб сприяти працівникові в усвідомленні власних можливостей
Процесний	Регулювання соціальної відповідальності НПФ розглядається як сукупність взаємозв'язаних функцій
Системний	Соціальна відповідальність НПФ розглядається як сукупність взаємозв'язаних елементів
Ситуаційний	Припускає, що застосування різних методів регулювання соціальної відповідальності НПФ визначається певною ситуацією
Функціональний	Полягає в тому, що потреба розглядається як сукупність функцій, які треба виконувати для її задоволення

Використання зазначених наукових підходів сприяє впровадженню науково обґрунтованих шляхів імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ. Основу науково-практичних засад імплементації мають становити принципи як головні вихідні положення будь-якої наукової системи.

Упровадження механізму імплементації має ґрунтуватись на керівних положеннях регулювання соціальної відповідальності, оскільки вони сприяють правильному пізнанню та застосуванню набутого світового досвіду, виступають основою для практичного використання, підготовки, розроблення та прийняття відповідних шляхів імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ.

Термін "принцип" трактується таким чином:

основне початкове положення будь-якої наукової системи, теорії, політичного устрою тощо; основний закон будь-якої точної науки (Т. Ф. Єфремова);

внутрішня переконаність у чому-небудь, норма або правило поведінки (Т. Ф. Єфремова);

основна особливість пристрою якого-небудь механізму, приладу (Т. Ф. Єфремова);

основна особливість чого-небудь у пристрої (С. І. Ожегов).

Основні принципи соціальної відповідальності встановлені Стандартом ISO-26000 "Керівництво з соціальної відповідальності" подано у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Характеристика основних принципів,  
використовуваних для регулювання соціальної  
відповідальності НПФ**

Принципи	Сутність принципу
1	2
Підзвітність	Організація має складати звіти стосовно впливу своєю діяльністю на суспільство та довкілля
Прозорість	Організація має бути прозорою в своїй практичній діяльності, якщо вона впливає на інших. Для цього їй потрібно розкривати інформацію в зрозумілій, збалансованій, правдивій і легкодоступній формі
Етична поведінка	Організація має дотримуватись і впроваджувати у свою практичну діяльність стандарти етичної поведінки, які відповідають сфері її діяльності
Взаємодія із зацікавленими сторонами	Організація має поважати та враховувати інтереси її стейкхолдерів і взаємодіяти з ними

1	2
Правові норми	Організація має дотримуватись чинних нормативно-правових актів і правил
Міжнародні норми	Організація має діяти відповідно до міжнародних норм
Права людини	Організація має поважати та дотримуватись прав людини, які зазначені у Загальній Декларації з прав людини

Розглянуті принципи є системою, використовуваною для регулювання соціальної відповідальності НПФ. Управління принципами сприятиме регулюванню соціальної відповідальності НПФ з метою практичного впровадження механізму імплементації для забезпечення науково обґрунтованої адаптації вимог міжнародних стандартів із соціальної відповідальності для НПФ.

Наступною складовою теоретичної надбудови є функції, які має виконувати НПФ для регулювання соціальної відповідальності.

Поняття "функція" розглядається по-різному. С. І. Ожегов під функцією розуміє "обов'язки, коло діяльності" [117]. У словнику іншомовних слів цей термін трактується як "діяльність, робота, призначення" [142].

Основні функціональні повноваження соціально відповідального НПФ було розглянуто у розділі 1. Виокремлення зазначених функцій пов'язане з тими тенденціями впровадження норм соціальної відповідальності, які зумовлюють появу нових цілей, вирішення завдань, а також особливу функціональну призначеність діяльності НПФ.

Інструменти регулювання соціальної відповідальності НПФ – нефінансові звіти досліджені у розділі 1.

Розглянувши елементи теоретичної надбудови, слід перейти до складових практичного базису. Т. Маматова виокремлює такі їх складові:

- міжнародні стандарти з соціальної відповідальності;
- законодавство України;
- стандартизовані практики CSR;
- національні практики CSR [101].

Міжнародні стандарти з соціальної відповідальності (Глобальний договір Організації Об'єднаних Націй, Рекомендації для мультинаціональних корпорацій Організації економічного співробітництва та розвитку, ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності", Стандарт SA 8000, Глобальна ініціатива зі звітності GRI, Стандарт взаємодії із зацікавленими

сторонами AA 1000, Стандарт ІС CSR-08260008000 (CSR-KCB-2008), інші міжнародні стандарти та норми із соціальної відповідальності детально розглянуті у підрозділі 1.4.

Що ж стосується законодавства України, то його адаптація до міжнародних норм у сфері соціальної відповідальності відбувається згідно із Законом України "Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" [79]. Його мета, завдання та механізм адаптації розглянуто у підрозділі 1.4.

Стандартизовані практики CSR є розробленням і впровадженням "стратегії корпоративної соціальної відповідальності за шістьма фазами: дослідження; розроблення стратегії; розроблення системи; переконання; впровадження, адміністрування та перегляд; постійне удосконалення. За чотирма центральними фазами розподілено дев'ять управлінських процесів. Усі шість фаз охоплюються чотирма процесами поширення й інтеграції. Шість практик, які спрямовані на інтеграцію, впровадження та просування соціально відповідальної поведінки в межах організації, наведено на узагальненій схемі ISO 26000" (див. рис. 3.2) [101].

Національні практики CSR реалізуються в Україні завдяки Проекту розвитку корпоративної соціальної відповідальності, що реалізується Центром розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Окрім цього, активну участь у даному проекті бере Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. "За його підтримки у 2008 р. у національному технічному комітеті стандартизації "Системи управління якістю, довкіллям, безпечністю харчових продуктів і соціальна відповідальність" (ТК 93) створено четвертий підкомітет "Соціальна відповідальність" (ТК 93/4). ТК 93/4 став ініціатором розроблення Національного стандарту "Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги" та підготував переклад ISO 26000 українською мовою. ТК 93/4 "Соціальна відповідальність" представлений в робочій групі ISO "як основна модель функціонування Національного дзеркального комітету в країнах, що розвиваються" [101].

Таким чином, у даному підрозділі вдосконалено механізм імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для НПФ шляхом її доповнення теоретичним базисом (окрім практичного). У роботі запропоновано та розроблено такий теоретичний базис: наукові підходи, принципи, функції механізму, інструменти регулювання соціально відповідального НПФ (нефінансова звітність). Такий підхід дозволяє забезпечити науково обґрунтовану адаптацію вимог міжнародних стандартів із соціальної відповідальності для вітчизняних НПФ.

### **3.2. Технології впровадження нефінансової звітності як інструменту регулювання соціальної відповідальності недержавного пенсійного фонду в умовах євроінтеграції**

Дієвими інструментами управління соціальною відповідальністю, як свідчить міжнародна практика, є ведення соціального обліку та складання нефінансової звітності про результати виконання соціальних програм і доведення їх до стейкхолдерів. Нефінансова звітність, на відміну від фінансової, не є обов'язковою; її законодавча база лише формується.

У цілому нефінансова звітність в Україні має значний незадіяний потенціал, зважаючи на невелику кількість компаній, які звітують. У країні сформувалась група компаній – лідерів нефінансового звітування, які значною мірою визначають напрями його розвитку. Це – "Оболонь", "Київстар", "Interpipe", "TNK – BP", "ДТЕК", "Niko", ФПГ "СКМ", "Укрсоцбанк" і МТС Україна.

В. Шаповал детально дослідила процес підготовки нефінансової звітності та виокремила декілька його етапів [180].

Етап 1 – підготовка:

1.1. Дослідження сторін, так чи інакше пов'язаних з діяльністю компанії.

1.2. Окреслення тем, що становлять найбільший інтерес і для цих сторін, і для компанії.

1.3. Визначення установ і організацій, для яких окреслені теми є найбільш актуальними.

1.4. Вибір конкретних експертів для запрошення до діалогу.

Етап 2 – вивчення очікувань: проведення першого етапу діалогу, а саме – серії зустрічей із представниками державної та місцевої влади, комерційних партнерів, споживачів й інших зацікавлених сторін для вивчення їх позиції й очікувань.

Етап 3 – прийняття рішення: формулювання відповідей на поставлені запитання, презентація й обговорення із зацікавленими сторонами відповідей та ініціатив під час другого етапу діалогу.

Етап 4 – реалізація та звітування:

4.1. Запровадження плану дій.

4.2. Публікація нефінансового звіту

О. Хамідова та А. Хамідова виокремлюють дещо інші етапи підготовки нефінансового звіту [162, с. 223].

1. Планування (визначення форми майбутнього подання звіту).

2. Організація діяльності робочої групи (координація взаємозв'язку із зацікавленими сторонами та підготовка інформації за основними сферами діяльності підприємства).

3. Взаємодія із громадськістю (виявлення найбільш важливих для неї питань і відображення за ними відповідної інформації у соціальному звіті за допомогою опитувань, консультацій та круглих столів, які проводились протягом звітного року).

4. Визначення структури звітного (вхідною інформацією для даного етапу є використання стандартів соціальної звітності, а саме – GRI, AA 1000 і SA 8000, які містять стандартні елементи та показники).

5. Збирання та перевірка даних (потребує максимальної інтеграції з підготовкою інших звітів компанії й оптимізації шляхом включення до регламентів відповідних підрозділів).

Слід зазначити, що зазвичай нефінансові звіти українських компаній відрізняються від указаної структури, що зумовлює різноманіття представлених форм і висвітлених питань (умови праці, споживачі, місцеві громади, природоохоронна діяльність, права людини, держава, соціальна відповідальність у житті суспільства, громадськість, благодійна діяльність, відповідальний маркетинг, лідерство та новації, протидія корупції тощо). Це можна пояснити природою соціальної звітності, яка є результатом добровільності соціальної відповідальності. Однак це вкрай ускладнює процес порівняння інформації, яка наведена у нефінансових звітах, як різних компаній за певний період часу, так і в динаміці [180].

Аналіз підходів до підготовки нефінансових звітів дав змогу узагальнити та вдосконалити їх. З метою впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ необхідно розробити відповідну технологію. Для цього слід проаналізувати трактування терміна "соціальна технологія" (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

### Трактування терміна "соціальна технологія"

Визначення	Джерела
1	2
Відпрацьована за операціями сукупність прийомів, методів і впливу, які необхідно застосувати суб'єктові управління для досягнення цілей соціального управління або вирішення соціальних проблем у трудових колективах	[97, с. 429]

1	2
Спеціально організована галузь знання про способи та процедури з оптимізації життєдіяльності людини в умовах зростаючої взаємозалежності, динаміки та відновлення суспільних процесів	[68, с. 310]
Сукупність знань про способи та засоби організації соціальних процесів; самі ці дії, що дозволяють досягти поставленої мети	[66, с. 78]
Спосіб здійснення діяльності на основі її раціонального розчленування на процедури й операції з їх подальшою синхронізацією та вибором оптимальних засобів і методів їх виконання	[66, с. 78]
Метод управління соціальними процесами, що забезпечує систему їх відтворення в певних параметрах – якості, властивості, обсязі, цілісності діяльності тощо	[32, с. 131]
Діяльність, у результаті якої досягається поставлена мета та змінюється об'єкт діяльності	[21, с. 78]
Елемент механізму управління та засіб перекладу абстрактної мови науки на конкретну мову для досягнення поставлених цілей	[21, с. 78]
Система інноваційних способів, засобів вирішення суперечності між взаємодією та самореалізацією соціальних суб'єктів в діалозі людини та природи	[21, с. 78]

Узагальненням наведених у табл. 3.3. визначень було виділено такі ознаки поняття "соціальна технологія": дії, які чітко відпрацьовані за операціями; має науковий характер; дії спрямовані на перетворення існуючих соціальних об'єктів або створення нових; мета – реалізація у соціальній сфері резервів виявлених у ході складання нефінансового звіту.

Таким чином, провівши аналіз термінів, які розглядаються з метою вирішення даного завдання, допоміг синтезувати зазначене. У результаті було сформульовано таке визначення поняття "технологія впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ": науковий опис відпрацьованих дій, що спрямовані на перетворення існуючих соціальних об'єктів або створення нових і дозволяють досягти поставленої мети (впровадити нефінансові звіти у практичну діяльність НПФ).

Технологія формування, впровадження та поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ має будуватись виходячи з таких принципів [32, с. 133]: комплексність, що припускає оптимальне поєднання всіх його видів; індивідуальний підхід; зрозумілість; постійний пошук нових складових.

На підставі викладеного можна запропонувати технологію впровадження та поширення нефінансових звітів (рис. 3.4).



**Рис. 3.4. Технологія впровадження та поширення нефінансових звітів**

Необхідно розглянути більш детально кожний з етапів технології впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ.



Етап 1 – проектний. З метою впровадження нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ необхідно організувати робочу групу, яка буде займатись даним питанням. Для цього керівництво НПФ має видати наказ про проведення відповідних робіт. Тут виникає потреба у створенні служби управління соціальною відповідальністю в НПФ (чи призначення відповідального за розроблення, впровадження та функціонування даної технології). У штатну структуру НПФ вводяться посади фахівців зі впровадження та поширення нефінансових звітів.

Після цього розробляються посадові інструкції фахівців, а також переглядаються положення про підрозділи та посадові інструкції з урахуванням нових обов'язків, прав і відповідальності.

Після створення робочої групи фахівці переходять до розроблення програми впровадження та поширення нефінансового звіту. У програмі необхідно визначити етапи та види робіт, їх вартість, виконавців, терміни виконання. У програму, як правило, включаються такі види робіт:

- 1) розроблення програми цілей НПФ у сфері соціальної відповідальності. Вона має бути задокументована, затверджена керівництвом і доведена до кожного працівника;
- 2) розроблення (внесення необхідних змін) організаційної структури НПФ;
- 3) визначення переліку соціальних програм НПФ;
- 4) визначення (уточнення) повноважень фахівців НПФ для впровадження та поширення нефінансових звітів;
- 5) розроблення мотиваційного механізму забезпечення технології впровадження та поширення нефінансових звітів;
- 6) навчання персоналу організації, який залучається до робіт з технології впровадження та поширення нефінансових звітів.

Етап 2 – оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ. Розпочинається з аналізу рівня соціальної відповідальності НПФ, сильних і слабких сторін у діяльності з соціальної відповідальності.

У процесі проведення аналізу фактичного стану соціальної відповідальності НПФ фахівці мають виявити такі моменти:

- як фактично виконується технологія на робочих місцях;
- які усвідомлені чи неусвідомлені відхилення в технології;
- які з цих відхилень є випадковими, а які надалі слід врахувати в технології для досягнення поставленої мети.

Збирання даних для оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ виконується на підставі кількісних показників вимірювання соціального ефекту діяльності компанії: використання "соціальних індикаторів", які визначають індекси якості життя й оцінку впливу соціальної діяльності корпорацій на якість життя населення; врахування соціальних вигід і витрат від діяльності відповідних компаній для стейкхолдерів; управління соціальною програмою тощо.

Обробка й аналіз інформації проводяться методом розрахунку соціального індексу з метою визначення рейтингу НПФ і співвідношення між цілями та зусиллями організації у соціальній сфері.

Допомога з боку досвідченого консультанта може значно спростити аналіз фактичного стану рівня соціальної відповідальності НПФ, оскільки оцінка стороннього фахівця більш об'єктивна.

Під час складання звіту аналізуються принципи соціальної спрямованості, визначається відповідальність кожної із груп персоналу та пропонуються стимуляційні заходи; розглядаються шляхи вдосконалення управління персоналом, включаючи впровадження нових технологій; висувуються пропозиції, які стосуються модифікації існуючих процедур; проводиться вдосконалення й уточнення документації [27, с. 113–114].

Складання й оприлюднення нефінансових звітів стало причиною появи такого напрямку, як соціальний аудит, оскільки публічна звітність компаній потребує підтвердження висококваліфікованими незалежними фахівцями з метою оцінювання ступеня її об'єктивності та правдивості [27, с. 112]. Більшість зарубіжних компаній користуються послугами незалежних аудиторів з метою верифікації соціального звіту. "В Україні такий механізм поки що підтримує лише ФПГ "СКМ", яка залучила в цей процес одного зі світових лідерів на ринку аудиторських послуг – компанію Ernst&Yang", – зазначають О. М. Хамідова й А. Ш. Хамідова [162, с. 224].

Етап 3 – упровадження та поширення нефінансового звіту; починається з публікації нефінансового звіту.

Публікація нефінансового звіту для його оприлюднення здійснюється переважно через видання спеціалізованих брошур, буклетів, а також розміщення інформації на інтернет-сторінках НПФ і в друкованих виданнях (журнали, газети).

Можлива також публікація нефінансового звіту НПФ після проведення незалежного аудиту. У такому випадку, окрім офіційного, публікується ще й звіт про аудиторську перевірку.

Поширення нефінансового звіту – це процес надання необхідної інформації зацікавленим сторонам, забезпечення їм своєчасного доступу до інформації. Отже, публікація нефінансового звіту має здійснюватись систематично.

Основним інструментом поширення нефінансового звіту є веб-сайти. Крім того, випускаються додаткові друковані матеріали (брошури, інформаційні бюлетені тощо), проводяться семінари та конференції. Поширення нефінансового звіту може бути внутрішнім (у межах НПФ) і зовнішнім (ЗМІ, громадськістю); офіційним (звіти, брифінги) та неофіційним (записки, спонтанні бесіди); вертикальним (вниз і вгору – за ієрархією організаційної структури) та горизонтальним (на одному рівні).

Поширення нефінансового звіту включає своєчасне збирання інформації, забезпечення доступу до неї для спільного використання зацікавленими сторонами.

Цей процес може проводитись різними способами, наприклад: збори за результатами звіту, поширення друкованих матеріалів; електронне устаткування для комунікації та проведення конференцій (голосова й електронна пошта, факсимільний зв'язок, телефон, відео- та веб-конференції, а також публікація в мережі Інтернеті).

Після публікації та поширення звіту проводиться збирання коментарів від цільових аудиторій.

Етап 4 – підбиття підсумків; розпочинається з визначення зовнішніх і внутрішніх зацікавлених груп, які братимуть участь в оцінюванні результатів звіту з точки зору:

- ефективності соціальної стратегії НПФ;
- практичної реалізації цілей соціальних програм;
- відгуків цільових аудиторій.

Метою аналізу ефективності функціонування технології впровадження та поширення нефінансових звітів є:

- підготовка обґрунтованої інформації про функціонування технології для керівництва організації;
- визначення показників якості виконуваних робіт;
- виявлення проблем і причин їх виникнення.

Для визначення ефективності функціонування технології враховуються показники, що відображають результати діяльності НПФ, економічну ефективність і соціальний ефект (рис. 3.5).



**Рис. 3.5. Цілі та результати впровадження нефінансової звітності для забезпечення соціальної відповідальності НПФ**

Для вдосконалення технології впровадження та поширення нефінансових звітів необхідно:

- 1) систематично проводити аналіз технології, яка функціонує в НПФ;
- 2) розробляти коригувальні заходи;
- 3) періодично переглядати внутрішньофірмові стандарти, положення про структурні підрозділи, інструкції тощо;
- 4) розробляти нові документи.

Таким чином, запропонована технологія впровадження та поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ складається з певних етапів (проектний, оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, упровадження та поширення нефінансового звіту, підбиття підсумків) та є інструментом щодо можливості інформування стейкхолдерів НПФ про його діяльність у сфері соціальної відповідальності,

а також реалізації стратегічних планів розвитку економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності. Порівняння трьох нефінансових звітів за елементами та показниками згідно з вимогами Глобальної ініціативи зі звітності GRI подане в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Таблиця елементів і показників згідно з вимогами  
Глобальної ініціативи зі звітності GRI**

Елементи й індикатори GRI	Стислий опис	Розкриття показників		
		ВНПФ "Європейський вибір"	ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	ПНПФ "Шахтар"
1	2	3	4	5
1.1	Заява керівного партнера щодо стратегії корпоративної відповідальності	розкрито	розкрито	розкрито
1.2	Характеристика ключових впливів, ризиків і можливостей	розкрито	розкрито	розкрито
2.1	Назва організації	розкрито	розкрито	розкрито
2.2	Основні бренди, види продукції та/або послуг	розкрито	не розкрито	розкрито
2.3	Функціональна структура організації, включаючи основні підрозділи, операційні компанії, дочірні компанії та спільні підприємства	розкрито	не розкрито	не розкрито
2.4	Розташування штаб-квартири організації	розкрито	не розкрито	не розкрито
2.5	Кількість країн, в яких організація здійснює свою діяльність	розкрито	розкрито	розкрито
2.6	Характер власності й організаційно-правова форма	розкрито	не розкрито	не розкрито
2.7	Ринки, на яких працює організація	розкрито	не розкрито	не розкрито
2.8	Масштаб організації	частково розкрито	не розкрито	розкрито частково
2.9	Суттєві зміни масштабів, структури чи власності	не було у звітному періоді	не було у звітному періоді	не було у звітному періоді

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5
2.10	Нагороди, отримані у звітному періоді	частково розкрито	розкрито	не розкрито
3.1	Звітний період	розкрито	розкрито	розкрито
3.2	Дата публікації останнього звіту за попередній період	розкрито	не розкрито	розкрито
3.3	Цикл звітності	розкрито	не розкрито	розкрито
3.4	Контактна інформація для питань щодо звіту та його змісту	розкрито	розкрито	розкрито
3.5	Процес визначення змісту /контенту звіту	розкрито	не розкрито	не розкрито
3.6	Межі звіту	розкрито	не розкрито	не розкрито
3.7	Обмеження обсягу або змісту звіту	немає	немає	немає
3.8	Підстави для включення до звіту даних про інші суб'єкти господарювання	немає	немає	немає
3.9	Пояснення щодо причини будь-яких вагомих змін у викладі інформації щодо попередніх звітів	не містить істотних змін	не містить істотних змін	не містить істотних змін
3.10	Суттєві зміни щодо попередніх періодів звітності чи меж звіту	не містить істотних змін	не містить істотних змін	не містить істотних змін
3.11	Таблиця, що вказує місце викладу стандартних елементів у звіті	розкрито	не розкрито	Розкрито
3.12	Методи вимірювання даних і розрахунків, методики для підготовки показників	Принципи розкриття інформації відповідають вимогам звітності згідно з GRI стандарту G3. Фінансові та числові облікові дані подані на основі власної аналітики	Принципи розкриття інформації не відповідають вимогам міжнародних стандартів	Принципи розкриття інформації відповідають вимогам глобального договору ООН і подані на основі власної аналітики

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5
4.1	Структура управління організації	розкрито	не розкрито	не розкрито
4.4	Механізми надання зацікавленими сторонами рекомендацій або директив найвищому органу управління	розкрито	не розкрито	розкрито
4.6	Дійсні процеси, які можуть запобігти конфліктам інтересів	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
4.8	Розроблені в компанії заяви/документи щодо місії, цінностей, кодекси корпоративного управління	розкрито	не розкрито	розкрито частково
4.12	Розроблені зовнішніми сторонами економічні, організаційні та соціальні хартії, принципи чи інші ініціативи, до яких компанія приєдналась і підтримує їх	розкрито	не розкрито	розкрито
4.13	Членство в галузевих асоціаціях та (або) національних і міжнародних організаціях	розкрито	не розкрито	розкрито частково
4.14	Перелік зацікавлених сторін, з якими взаємодіє компанія	розкрито	не розкрито	розкрито
4.15	Основи для ідентифікації та відбору зацікавлених сторін	розкрито	не розкрито	Розкрито
4.16	Підходи та взаємодія із зацікавленими сторонами	розкрито	розкрито частково	розкрито
EC1	Економічні показники діяльності компанії	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
EC5	Діапазон співвідношення стандартної заробітної плати початкового рівня та встановленої мінімальної заробітної плати в регіонах діяльності компанії	розкрито	не розкрито	не розкрито
EC7	Процедури наймання місцевого населення	розкрито	не розкрито	не розкрито
EC8	Розроблення та вплив інвестицій на інфраструктуру та послуги, що надаються	розкрито	не розкрито	розкрито

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5
	першочергово для суспільного добробуту шляхом реалізації комерційних проєктів, у натуральній формі або на громадських засадах			
EN2	Загальна вага відходів за типом і методом утилізації	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
EN4	Опосередковане споживання енергії із зазначенням первинних джерел	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
EN5	Енергія, заощаджена завдяки реалізації заходів, спрямованих на підвищення енергоефективності	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
EN6	Ініціативи із застосування енергоефективних рішень чи рішень, які ґрунтуються на застосуванні відтворюваної енергії	розкрито	не розкрито	не розкрито
EN7	Ініціативи зі зменшення опосередкованого споживання електроенергії та досягнуті результати	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
EN30	Загальні витрати й інвестиції на природоохоронні заходи	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
LA1	Загальна кількість персоналу	розкрито	розкрито	розкрито
LA2	Загальна кількість і плінність кадрів за регіонами	розкрито частково	не розкрито	не розкрито
LA3	Виплати та пільги, що надаються працівникам, які працюють на умовах повної зайнятості	розкрито частково	розкрито частково	розкрито частково
LA4	Частка працівників, на яких поширюється колективний договір	розкрито	не розкрито	розкрито
LA8	Навчальні програми для запобігання важким захворюванням і для допомоги співробітникам і членам їх сімей	розкрито	не розкрито	розкрито



Продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5
LA9	Відображення питань охорони здоров'я та безпеки працівників у співпраці з профспілковими організаціями	розкрито частково	не розкрито	розкрито частково
LA10	Середня кількість годин навчання за рік на працівника за категоріями працівників	розкрито частково	не розкрито	розкрито частково
LA12	Частка співробітників, для яких компанія проводить періодичне оцінювання результативності та розвитку кар'єри	розкрито	не розкрито	розкрито
LA13	Склад управлінських органів й розподіл персоналу організації за віком, статтю, належністю до меншин тощо	розкрито	розкрито частково	не розкрито
LA14	Співвідношення базового окладу чоловіків і жінок у компанії за категоріями	розкрито	розкрито	не розкрито
HR4	Загальна кількість випадків дискримінації та вжиті заходи	розкрито	не розкрито	не розкрито
HR5	Діяльність, у рамках якої право на використання свободи асоціацій і ведення колективних переговорів може піддаватись істотним ризикам, і дії щодо підтримки цих прав	розкрито	не розкрито	не розкрито
SO2	Частка та загальна кількість бізнес-одиниць, чия діяльність проаналізована стосовно ризиків, пов'язаних із корупцією	розкрито	розкрито	розкрито
SO3	Частка працівників, які вивчали антикорупційні політики та процедури компанії	розкрито	не розкрито	не розкрито
PR3	Види інформації про властивості продукції та послуги, що передбачені процедурами	розкрито частково	не розкрито	не розкрито

Закінчення табл. 3.4

1	2	3	4	5
PR5	Практики, що стосуються задоволення потреб споживачів, включаючи результати досліджень щодо оцінювання задоволення потреб клієнтів	розкрито	не розкрито	розкрито
PR6	Програми щодо забезпечення відповідності законодавству в галузі маркетингових комунікацій, включаючи рекламу, просування продукції та спонсорство	розкрито	розкрито частково	розкрито
PR8	Загальна кількість обґрунтованих скарг, що стосуються порушення недоторканності приватного життя споживачів і втрати даних про споживачів	розкрито	не розкрито	розкрито частково

Проаналізувавши дані, наведені у табл. 3.4, можна дійти висновку, що найкращий нефінансовий звіт має ВНПФ "Європейський вибір". Даний НПФ уже дотримується більшості вимог GRI та розкриває у звіті більшість показників. ВНПФ "Резерв Слобожанщини" у своєму звіті відображає інформацію згідно з принципами Глобального договору ООН, тому звіт потребує доробок і ширшої інформації щодо економії енергоресурсів. ПНПФ "Шахтар" складає найменш інформативний нефінансовий звіт. У ньому показані соціальні програми компанії, проте більшість інформативних показників соціальної відповідальності НПФ не відображено.

В Україні лише 10 % компаній зі ста найбільших оприлюднюють нефінансові звіти, у розвинених країнах – 80 %.

Нефінансова звітність в Україні має значний незадіяний потенціал, зважаючи на невелику кількість компаній, які звітують. Українські компанії, які працюють із нефінансовою звітністю, лише починають інтегруватись у світову фахову спільноту. Зважаючи на недовгу історію нефінансового звітування в Україні, вітчизняні компанії обережно підходять до розкриття інформації про нефінансові аспекти діяльності, зокрема про умови праці та розвиток людського капіталу, збереження довкілля, доброчинність і благодійництво, співпрацю з місцевими громадами.

Доброчинні акції та проекти залишаються домінантою українських нефінансових звітів. Компанії подають докладну інформацію про надання благодійної допомоги та проведення соціальних акцій загального спрямування (щодо запобігання поширенню хвороб, допомоги дітям-сиротам та ін.).

Як свідчить міжнародний та вітчизняний досвід, соціальна відповідальність і публічні звіти про соціально спрямовану діяльність дають конкурентні переваги: створення репутаційного капіталу та зростання зацікавленості інвесторів; доступ до нових джерел фінансування й інвестиційних фондів; доступ до нових ринків збуту; підвищення вартості нематеріальних активів; опосередковане зростання прибутків завдяки покращенню якості управління людськими ресурсами й ефективності.

Однак, незважаючи на існуючий інструментарій складання нефінансової звітності, її впровадження у практичну діяльність гальмується такими проблемами:

- приховування реальних відносин між вітчизняними підприємствами та суспільством;

- недостатня соціальна активність вітчизняних підприємств;

- наявність значного шкідливого соціального й екологічного впливу з боку вітчизняних підприємств;

- брак інформації про соціальну й екологічну складові діяльності вітчизняних підприємств;

- відсутність належного досвіду у складанні нефінансової звітності [180].

Розвиток соціальної звітності в Україні відбувається повільно. Останніми роками зросла кількість звітів, наданих українськими фірмами, що дає можливість підвищувати їх позиції як на вітчизняному, так і на світовому ринку. Тому подальший розвиток нефінансової звітності та використання досвіду розвинених країн світу дозволить Україні вийти на новий, вищий етап свого соціального й економічного розвитку.

Отже, важливість складання компаніями нефінансових звітів полягає у доведенні суспільству свого прагнення дотримуватись принципів соціальної відповідальності. Звіти деяких компаній показують високий рівень підготовки до самої процедури звітування та відповідальності за подану інформацію. Саме соціальна звітність буде ефективним інструментом внутрішньої та зовнішньої політики діяльності підприємств, що стане основою для розроблення та реалізації стратегічних проектів бізнесу.

Таким чином, запропонована технологія впровадження та поширення нефінансових звітів у практичну діяльність НПФ складається з певних

етапів: проектний, оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, упровадження та поширення нефінансового звіту, підведення підсумків. У роботі доведено, що розроблена технологія є інструментом щодо можливості інформування стейкхолдерів НПФ про діяльність НПФ у сфері соціальної відповідальності, а також реалізації стратегічних планів розвитку економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності. Упровадження нефінансової звітності сприяє підвищенню довіри з боку зацікавлених у діяльності НПФ сторін, будь-якого іншого підприємства та стейкхолдерів. Це відбувається завдяки розкриттю інформації з економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності.

### **3.3. Методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту з соціальної відповідальності недержавного пенсійного фонду**

Нефінансова звітність, незважаючи на добровільний характер, стає поширеною діловою практикою соціально відповідальних компаній в Україні. Застосування методу експертної оцінки нефінансової звітності дозволить підвищити прозорість, якість підготовки та рівень суспільної довіри до соціальних звітів НПФ.

Нефінансові звіти, залежно від цілей НПФ і ступеня дотримання ними норм соціальної відповідальності, можуть бути різних видів: окремий спеціальний розділ у річному звіті, соціальний звіт, організаційний звіт, звіт з корпоративної соціальної відповідальності, звіт про стійкий розвиток. Отже, і рівень соціальної відповідальності також буде різним. Найнижчий рівень соціальної відповідальності буде у НПФ, які ставлять собі за мету досягнення лише економічних цілей та мають низький ступінь дотримання норм соціальної відповідальності. Вони складають лише окремий спеціальний розділ у річному звіті. Найвищий рівень соціальної відповідальності мають НПФ, які прагнуть досягнення не лише економічних цілей, а й організаційних і соціальних, їм притаманний високий ступінь дотримання норм соціальної відповідальності. Вони складають звіт про стійкий розвиток.

Оцінювання рівня соціальної відповідальності проводиться за допомогою експертного методу. Експертний метод (або метод експертних

оцінок) – один з основних класів методів науково-технічного прогнозування, який ґрунтується на припущенні, що на основі думок експертів можна збудувати адекватну модель майбутнього розвитку об'єкта прогнозування [214].

Сутність методу експертних оцінок полягає в раціональній організації проведення експертами аналізу проблеми з кількісним оцінюванням думок і суджень досвідчених фахівців, які займаються дослідженнями та розробленнями у прогнозованій галузі.

Відповідно до цього методу група експертів, які є фахівцями з оцінювання якості нефінансового звіту, висловлюють власні, суб'єктивні думки. Надалі експерти на базі бальної оцінки здійснюють оцінювання виконання норм соціальної відповідальності.

Аналіз, що ґрунтується на результатах експертних оцінок, проводять у декілька етапів:

I – визначення мети дослідження;

II – визначення необхідного кількісного й якісного складу групи експертів;

III – створення групи експертів;

IV – визначення способу опитування;

V – складання програми обстеження й анкети (листа) опитування;

VI – проведення опитування;

VII – зведення, групування й аналіз отриманої від експертів інформації;

VIII – Узагальнення результатів експертизи та розроблення можливих варіантів рішень для досягнення поставленої мети.

Для того щоб отримана експертна інформація була якісною, необхідно виконати такі умови:

наявність експертної комісії, яка складається з фахівців, професійно обізнаних з об'єктом експертизи та досвідом роботи експерта;

наявність аналітичної групи, яка професійно володіє технологією організації та проведення експертиз, методами отримання й аналізу експертної інформації:

отримання достовірної експертної інформації;

коректна обробка й аналіз експертної інформації.

Невиконання будь-якої зі зазначених умов ставить під сумнів ефективність і коректність проведеної експертизи [94].

Усі експертні методи поділяються на дві групи – індивідуальні та колективні.

Індивідуальні експертні методи – це використання думок експертів, сформульовані особисто кожним із них самостійно, без урахування думок інших експертів. До таких методів належать інтерв'ю й анкетування.

Метод анкетування (аналітичного експертного оцінювання) полягає в наданні експертом письмових відповідей на запитання анкети.

Анкетування – один з широко використовуваних методів у практиці аналізу управлінської діяльності для отримання інформації про аналізований об'єкт. Професійно проведене анкетування дозволяє отримати уявлення про стан об'єкта управління до та після реалізації управлінських рішень, про використані управлінські технології тощо. Воно дозволяє отримати необхідні оцінки об'єкта аналізу, використаних управлінських технологій.

Основними перевагами індивідуальних методів експертних оцінок є простота організації обстеження, зрозумілість, урахування та використання набутих знань і досвіду кожного експерта, оперативність отримання інформації для прийняття рішення та відносно невисокі витрати.

За результатами анкетування можуть бути зроблені конкретні й адекватні висновки про стан справ стосовно досліджуваного об'єкта. У ролі анкети в даному випадку виступає карта оцінювання нефінансового звіту. У зв'язку з цим виникає потреба у встановленні оптимальної кількості експертів у групі з одночасним забезпеченням достовірності отриманих результатів. Дослідженню цієї проблеми присвячена значна кількість робіт. Їх аналіз дозволив дійти висновку про відсутність єдності думок з питання чисельності експертних груп. Зазвичай на практиці чисельність експертних груп становить від п'яти до дванадцяти осіб [75]; кількість залучених експертів до анкетування – сім осіб.

Для проведення оцінювання нефінансового звіту пропонується створити експертну комісію, яка складається з адміністраторів пенсійних фондів і робочої групи фахівців із впровадження та поширення нефінансових звітів. За необхідності, залучаються незалежні експерти. У своїй роботі комісія керується нормативно-правовими актами, власне – нефінансовим звітом і статистичною звітністю НПФ. Комісія заповнює атестаційну карту, порівнюючи фактичні показники, які характеризують економічні, організаційні та соціальні групи показників, з нормативними та ухвалює рішення щодо якісного оцінювання нефінансового звіту.

Оцінювання нефінансового звіту проводиться на основі базових індикаторів за системою показників, що характеризують кожний розділ і підрозділи нефінансового звіту (табл. 3.5). Для обчислення експертної оцінки

якості нефінансового звіту НПФ рекомендується використовувати шкали з непарною кількістю рівнів якості. Частіше використовують балові шкали, які мають три, п'ять, сім, дев'ять градацій якості, що можуть співпадати чи не співпадати з кількістю балів, як це показано в табл. 3.5

Таблиця 3.5

### Система показників оцінки якості нефінансового звіту НПФ

Групи показників	Складові показника	Трибальна шкала		
		Бали	Якість	Умови
1	2	3	4	5
О1: Економічні індикатори	О1-1: Дохідність пенсійних заощаджень	0,5	висока	понад 25 %
		0,3	середня	10 – 25 %
		0,1	незадовільна	менше 10 %
	О1-2: Економічна результативність діяльності НПФ (прибутковість)	0,5	висока	понад 15 %
		0,3	середня	5 – 15 %
		0,1	незадовільна	менше 4,99 балів
О2: Організаційні індикатори	О2-1: Якість підходів до управління, які використовуються НПФ	0,2	висока	розкрито
		0,1	середня	розкрито частково
		0,05	незадовільна	не розкрито
	О2-2: Вчасність виплат пенсійних заощаджень	0,2	висока	своєчасно
		0,1	середня	±7днів
		0,05	незадовільна	затримка виплат на 8 і більше днів
	О2-3: Якість послуг, які надаються НПФ	0,2	висока	відповідає вимогам звітності відповідно до GRI стандарту G3
		0,1	середня	частково відповідає вимогам звітності відповідно до GRI стандарту G3
		0,05	незадовільна	інформація не розкрита
	О2-4: Задоволеність клієнтів	0,2	висока	відповідає вимогам CS
		0,1	середня	частково відповідає вимогам CS
		0,05	незадовільна	не відповідає вимогам CS

Закінчення табл. 3.5

1	2	3	4	5
	О2-5: Якість пенсійних програм	0,2	висока	відповідає вимогам звітності відповідно до GRI стандарту G3. Фінансові та числові облікові дані подані на основі власної аналітики
		0,1	середня	не відповідає вимогам міжнародних стандартів
		0,05	незадовільна	інформація не розкрита
О3: Соціальні індикатори	О3-1: Оцінка взаємовідносин зацікавлених сторін	0,25	висока	відповідність вимогам Глобального договору ООН
		0,15	середня	часткова відповідність вимогам Глобального договору ООН
		0,1	незадовільна	не розкрито
	О3-2: Оцінка можливостей отримання доходу	0,25	висока	понад 10 %
		0,15	середня	5 – 10 %
		0,1	незадовільна	менше 4,99 балів
	О3-3: Оцінка недопущення дискримінації	0,25	висока	відповідність вимогам Глобального договору ООН
		0,15	середня	часткова відповідність вимогам Глобального договору ООН
		0,1	незадовільна	не розкрито
	О3-4: Оцінка взаємовідносин із суспільством	0,25	висока	розкрито
		0,15	середня	розкрито частково
		0,1	незадовільна	не розкрито

Сумарна оцінка нефінансового звіту визначається як середня арифметична чинників, кожен з яких обчислюється як сума відповідних елементів:

$$P_{\text{заг}} = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (p_{ij}) / N,$$

де N – порядковий номер елемента показника.

Апробація запропонованого методичного підходу здійснювалась у ВВПФ "Європейський вибір", ВВПФ "Резерв Слобожанщини" та ПНПФ



"Шахтар". Результати розрахунків середніх оцінок експертів за нефінансовими звітами за цими НПФ подано в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

**Середні оцінки експертів  
щодо нефінансового звіту (в балах)**

ВНПФ "Європейський вибір"	ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	ПНПФ "Шахтар"
1-й експерт – 1,731	1-й експерт – 1,498	1-й експерт – 1,425
2-й експерт – 1,645	2-й експерт – 1,423	2-й експерт – 1,329
3-й експерт – 1,795	3-й експерт – 1,473	3-й експерт – 1,398
4-й експерт – 1,665	4-й експерт – 1,423	4-й експерт – 1,385
5-й експерт – 1,645	5-й експерт – 1,398	5-й експерт – 1,380
6-й експерт – 1,715	6-й експерт – 1,498	6-й експерт – 1,421
7-й експерт – 1,682	7-й експерт – 1,523	7-й експерт – 1,415

Необхідною умовою ефективного застосування методів експертної оцінки є достатня обізнаність експерта з досліджуваною проблемою, високий рівень ерудиції, здатність давати чіткі, вичерпні відповіді, до того ж експромтом. Експертів підбирають за ознакою їх формального професійного статусу – посади, наукового ступеня, стажу роботи та ін. Такий підбір сприяє тому, що експертами стають високопрофесійні, з великим практичним досвідом у даній галузі фахівці.

Якщо для оцінювання нефінансового звіту за даним методом кількість осіб, які входять до складу комісії, є недостатньою, пропонується залучити декількох незалежних експертів з метою якнайточнішого виконання норм соціальної відповідальності.

До експертної групи були залучені три адміністратори, три представники ради НПФ, які не брали участі в оцінюванні, директор Центру взаємодії бізнесу та суспільства (експертна організація з питань корпоративної соціальної відповідальності).

Далі необхідно дати оцінку фаховості самих експертів.

Експерт – це особа, яка приймає рішення, або аналітична група, що проводить експертизу; вважається професіоналом достатньо високого рівня для оцінювання об'єкта експертизи або підготовки рішення; його думка враховується під час ухвалення рішень.

Існує велика кількість способів оцінювання, кожен з яких може бути вдало використаний в тій чи іншій ситуації. Способи розподіляють на апіорні, апостеріорні та тестові.

Апіорні – методи оцінювання якості експерта, які не потребують інформації про результати його участі в попередніх експертизах.

Апостеріорні – методи оцінювання якості експерта, за яких використовується інформація про результати його участі в попередніх експертизах.

Серед апіорних найбільш поширені методи самооцінки. До таких відносять методи самооцінки з використанням бальних, вербально-числових і вербальних шкал, а також диференціальний метод. Перевагою даних методів є простота їх застосування. Ніхто краще за самого експерта не усвідомлює діапазону знань і досвіду, яким він володіє. Недоліком методів є значна міра суб'єктивізму – людина найбільше помиляється в оцінюванні свої власних можливостей.

В апостеріорних методах оцінювання експерта пропонується використання оцінки результатів його участі в минулих експертизах. За допомогою апостеріорних методів можуть отримати оцінку і такі фактори, як ступінь кон'юнктурності експерта, ступінь його конформізму тощо. До таких методів відносять метод парних порівнянь, метод оцінки якості експертів за відхиленням від результативної оцінки, метод власних векторів тощо.

Тестові методи оцінювання експерта цікаві тим, що широко використовуються для визначення професійної придатності спеціалістів у різноманітних галузях діяльності. У процесі оцінювання тестові методи мають бути орієнтовані, з одного боку, на встановлення професійного рівня, а з іншого – на виявлення навичок, необхідних для ефективної участі в роботі експертних комісій.

Серед найбільш відомих можна також зазначити інтегральний метод тестового оцінювання, методи тестового оцінювання ефективності використання спеціаліста як експерта тощо [94, с. 103–113].

Найбільш доцільне використання методу оцінювання якості експертів за відхиленням від результативної оцінки. Даний метод заснований на розрахунку коефіцієнта відхилення ( $K_{oi}$ ).

$$K_{oi} = d_{oi} / d_{\max},$$

де  $K_{oi}$  – коефіцієнт відхилення суджень  $i$ -го експерта;

$d_{oi}$  – відстань індивідуальної оцінки і-го експерта від результативної оцінки;  
 $d_{max}$  – максимально можлива відстань оцінки експерта від результативної оцінки.

Для розрахунку відстаней використовують різні формули. У даному випадку оцінки є точковими, тому необхідно використати формулу:

$$d_{oi} = O_i - O_{rez},$$

де  $O_i$  – оцінка і-го експерта;

$O_{rez}$  – результативна оцінка експертної комісії.

Результивна оцінка експертної комісії за даними статистичного аналізу склала: ВНПФ "Європейський вибір" – 1,697; ВНПФ "Резерв Слобожанщини" – 1,462; ПНПФ "Шахтар" – 1,392. Результати розрахунку відстані оцінок експертів від результативної оцінки подано у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

### Відстані оцінок експертів від результативної оцінки

ВНПФ "Європейський вибір"	ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	ПНПФ "Шахтар"
$d_{o1} = 1,731 - 1,6581 =$ $= 0,0729$	$d_{o1} = 1,498 - 1,4621 =$ $= 0,035714$	$d_{o1} = 1,425 - 1,3978 =$ $= 0,0272$
$d_{o2} = 1,645 - 1,6581 =$ $= -0,0131$	$d_{o2} = 1,423 - 1,4621 =$ $= -0,039286$	$d_{o2} = 1,329 - 1,3978 =$ $= -0,0688$
$d_{o3} = 1,745 - 1,6581 =$ $= 0,0869$	$d_{o3} = 1,473 - 1,4621 =$ $= 0,010714$	$d_{o3} = 1,398 - 1,3978 =$ $= 0,0002$
$d_{o4} = 1,665 - 1,6581 =$ $= 0,0069$	$d_{o4} = 1,423 - 1,4621 =$ $= -0,039286$	$d_{o4} = 1,385 - 1,3978 =$ $= -0,0128$
$d_{o5} = 1,645 - 1,6581 =$ $= -0,0131$	$d_{o5} = 1,398 - 1,4621 =$ $= -0,064286$	$d_{o5} = 1,380 - 1,3978 =$ $= -0,0178$
$d_{o6} = 1,715 - 1,6581 =$ $= 0,0569$	$d_{o6} = 1,498 - 1,4621 =$ $= 0,035714$	$d_{o6} = 1,421 - 1,3978 =$ $= 0,0232$
$d_{o7} = 1,682 - 1,6581 =$ $= 0,0239$	$d_{o7} = 1,523 - 1,4621 =$ $= 0,060714$	$d_{o7} = 1,415 - 1,3978 =$ $= 0,0172$

У даному випадку максимально можлива відстань оцінки експерта від результативної оцінки становить: ВНПФ "Європейський вибір" – 1,697; ВНПФ "Резерв Слобожанщини" – 1,462; ПНПФ "Шахтар" – 1,392. Тоді:

1) для ВНПФ "Європейський вибір":

$$K_{o1} = 0,0729 / -1,6581 = -0,0439659;$$

$$K_{o2} = -0,0131 / -1,6581 = 0,0079006;$$

$$K_{o3} = 0,0869 / -1,6581 = -0,0524093;$$

$$K_{o4} = 0,0069 / -1,6581 = 0,0041613;$$

$$K_{o5} = -0,0131 / -1,6581 = 0,0079006;$$

$$K_{o6} = 0,0569 / -1,6581 = -0,0244265;$$

$$K_{o7} = 0,0239 / -1,6581 = -0,0144140;$$

2) ВНПФ "Резерв Слобожанщини":

$$K_{o1} = 0,035714 / -1,4621 = -0,0244265;$$

$$K_{o2} = -0,039286 / -1,4621 = 0,02686957;$$

$$K_{o3} = 0,010714 / -1,4621 = -0,0073278;$$

$$K_{o4} = -0,039286 / -1,4621 = 0,02686957;$$

$$K_{o5} = -0,064286 / -1,4621 = 0,0439682;$$

$$K_{o6} = 0,035714 / -1,4621 = -0,0244265;$$

$$K_{o7} = 0,060714 / -1,4621 = -0,04152520;$$

3) для ПНПФ "Шахтар":

$$K_{o1} = 0,0272 / -1,3978 = -0,0194591;$$

$$K_{o2} = -0,0688 / -1,3978 = 0,0492202;$$

$$K_{o3} = 0,0002 / -1,3978 = -0,0001430;$$

$$K_{o4} = -0,0128 / -1,3978 = 0,0091572;$$

$$K_{o5} = -0,0178 / -1,3978 = 0,0127343;$$

$$K_{o6} = 0,0232 / -1,3978 = -0,0165975;$$

$$K_{o7} = 0,0172 / -1,3978 = -0,0123051.$$

Аналіз атестаційних чинників проводиться на основі карти оцінювання нефінансового звіту (див. табл. 3.6).

Нефінансовий звіт вважатиметься атестованим, якщо:

оцінка кожної групи показників не менше ніж 0,5 бала;

кількість елементів, які не відповідають вимогам у чиннику, не перевищує 2,0;

загальна оцінка за трьома групами чинників не менше 1,5 бала.

Незалежно один від одного експерти досліджують нефінансовий звіт за даним методом і виставляють оцінки у карті оцінювання нефінансового звіту, зразок якої подано у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

**Карта оцінювання нефінансового звіту НПФ**

Індикатори оцінки якості нефінансового звіту		Усереднена експертами оцінка індикаторів нефінансового звіту НПФ, бали		
		ВНПФ "Європейський вибір"	ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	ПНПФ "Шахтар"
загальні	окремі			
1	2	3	4	5
Економічні індикатори	Дохідність пенсійних заощаджень	0,281	0,231	0,217
	Економічна результативність діяльності НПФ (прибутковість)	0,251	0,213	0,207
Організаційні індикатори	Якість підходів до управління, що використовуються НПФ	0,102	0,091	0,091
	Вчасність виплат пенсійних заощаджень	0,103	0,093	0,089
	Якість послуг НПФ	0,191	0,142	0,128
	Задоволеність клієнтів	0,125	0,106	0,105
	Якість пенсійних програм	0,103	0,102	0,101
Соціальні індикатори	Оцінка взаємовідносин зацікавлених сторін	0,149	0,126	0,116
	Оцінка недопущення дискримінації	0,146	0,132	0,114
	Оцінка здоров'я працівників і безпеки на робочому місці	0,102	0,097	0,102

Закінчення табл. 3.8

1	2	3	4	5
	Оцінка взаємовідносин із суспільством	0,144	0,129	0,122
Усереднена оцінка нефінансового звіту		1,697	1,462	1,392

У ході дослідження кожним з експертів, залучених до проведення експертизи, були проставлені оцінні бали. Результати експертного дослідження подано у табл. Л.1 – Л.3 додатка Л. Сумарна оцінка нефінансового звіту була визначена як середня арифметична з отриманих підсумків кожного експерта; вона дорівнює: ВНПФ "Європейський вибір" – 1,697; ВНПФ "Резерв Слобожанщини" – 1,462; ПНПФ "Шахтар" – 1,392.

Таким чином, стає можливим визначення недоліків нефінансового звіту, пропонування заходів з його удосконалення, надання зацікавленим особам інформації щодо рівня соціальної відповідальності НПФ.

Основні статистичні характеристики отриманих результатів подано у табл. 3.9.

Таблиця 3.9

### Основні статистичні характеристики оцінок експертизи

Показники	Значення
min	0,55
max	0,675
Розмах	0,125
Шаг	0,010615
Середнє	0,614286
Дисперсія	0,002262
Середньоквадратичне відхилення	0,047559
Медіана	0,625
Мода	0,65
Коефіцієнт асиметрії	-0,15355
Коефіцієнт ексцесу	-1,87022

Графічне зображення розсіювання оцінок експертів за ВНПФ "Європейський вибір" подано на рис. 3.6.

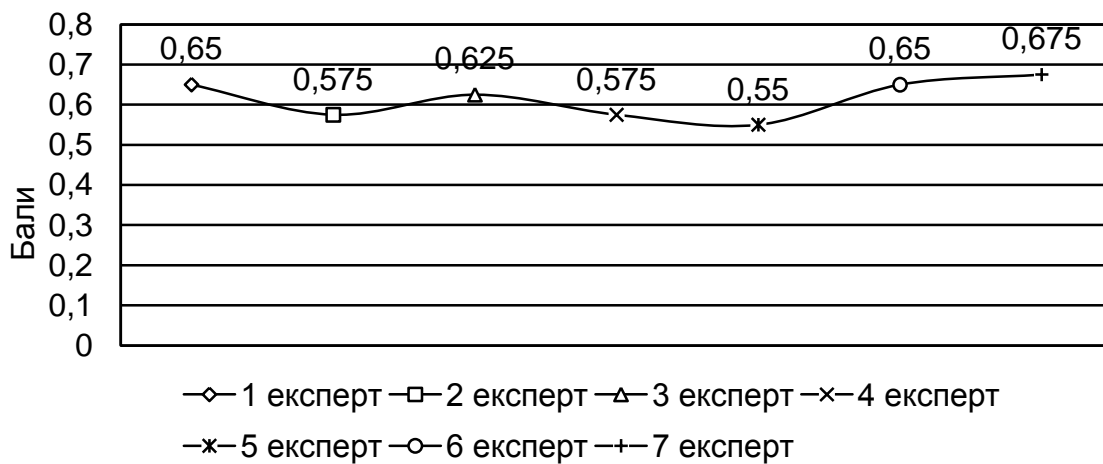


Рис. 3.6. Графік розсіювання оцінок експертів

З графіка видно, що жодна оцінка не вибивається із сукупності, тобто всі вони підлягають нормальному закону розподілу, об'єктивно відображуючи ситуацію.

Ступінь погодженості думок експертів щодо оцінювання і-го пункту нефінансового звіту можна визначити за допомогою коефіцієнта варіації:

$$v_i = \frac{\sigma(x_i)}{x_i}.$$

Якщо всі  $v_i < 0,3$ , то ступінь погодженості думок експертів вважається задовільною. Обробка результатів експертизи показала, що коефіцієнт варіації за усіма пунктами нефінансового звіту  $v_i < 0,3$  (max = 0,0020199), тобто має місце не випадкова узгодженість думок експертів.

У цілому, спираючись на отримані результати, можна зазначити, що якість експертів знаходиться на досить високому рівні.

На наступному етапі комісія із чотирьох осіб проводить аналіз даних, отриманих методом оцінювання, на їх відповідність результатам умов атестації. До складу комісії входять:

- координатор Української мережі Глобального договору ООН;
- національний координатор Міжнародної організації праці;
- керівник практики послуг у галузі сталого розвитку Ернст енд Янг;
- голова Державної інспекції України з питань праці.

У разі успішного проходження експертизи компанія отримує сертифікат, а також зауваження та рекомендації експертів щодо поліпшення якості підготовки майбутньої звітності.

У ході дослідження отримані середньоарифметичні значення оцінок: ВНПФ "Європейський вибір" – 1,697; ВНПФ; "Резерв Слобожанщини" – 1,462; ПНПФ "Шахтар" – 1,392 бала.

Нефінансовий звіт ВНПФ "Європейський вибір" за запропонованим методом оцінювання пройшов аналіз і визнаний атестованим. Найвища оцінка становить 1,795 бали (третій експерт), усереднена – 1,697. Отже, цей НПФ є найбільш соціально відповідальним, гарантуючи вкладникам високі дивіденди та захист інтересів вкладників.

Нефінансові звіти ВНПФ "Резерв Слобожанщини" та ПНПФ "Шахтар" визнані неатестованими. Найбільша оцінка ВНПФ "Резерв Слобожанщини" становить 1,523 бали (сьомий експерт), усереднена – 1,462. Найвища оцінка ПНПФ "Шахтар" становить 1,425 (перший експерт), усереднена – 1,392. Для атестації усереднена оцінка має становити не менше 1,5. І хоча нефінансові звіти ВНПФ "Резерв Слобожанщини" та ПНПФ "Шахтар" відповідають першим двом умовам методу (кількість елементів, які не відповідають вимогам у чиннику, не перевищує 2; оцінка кожної групи показників – не менше 0,5), у цілому вони не атестовані. Отже, необхідно переглянути документи з метою покращення ситуації та подальшої атестації.

З огляду на викладене слід зазначити, що розроблений методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту з соціальної відповідальності НПФ показав себе більш ефективним, ніж попередній, оскільки дозволив у більшій мірі вираженні здійснити оцінювання виконання норм соціальної відповідальності за такими групами індикаторів, як економічні, організаційні та соціальні. Цей підхід також дозволив виявити окремі показники нефінансового звіту, що не відповідають дійсності або не виконуються згідно з чинним законодавством, з метою їх виправлення та покращення ситуації стосовно виконання норм соціальної відповідальності в цілому. Результати оцінювання якості нефінансового звіту дозволили зробити висновок про те, що на даному етапі функціонування через брак досвіду зі складання нефінансових звітів та у зв'язку з економічною кризою вітчизняні НПФ недостатньо уваги приділяють зазначеним аспектам.



## Висновки

Вирішено важливе науково-практичне завдання з подальшого розвитку теоретичних положень, методичних підходів і розроблення практичних рекомендацій щодо соціальної відповідальності НПФ в умовах реформування пенсійної системи. Основні результати монографії полягають у такому.

Дослідження сутності соціальної відповідальності й обґрунтування необхідності реформування пенсійної системи для її забезпечення підтверджують актуальність подальшого розвитку теоретичного та методичного забезпечення вирішення цього питання. Аналітичний огляд підходів до визначення поняття "соціальна відповідальність НПФ" дозволив зробити висновок, що це добровільні соціальні зобов'язання НПФ, які відображаються у його нефінансовій звітності й які він перебирає на себе та реалізує через етичну поведінку. Такі зобов'язання визначаються міжнародними нормами та визнаються стейкхолдерами з метою забезпечення стійкого розвитку. Соціально відповідальний НПФ має стати нормою для сучасного українського суспільства. Зважаючи на результати проведеного дослідження щодо основних характеристик НПФ і місця соціальної відповідальності в їх діяльності, зроблено висновок про складний механізм функціонування цих фондів.

У сучасних умовах спостерігається стрімке зростання компаній, що складають нефінансові звіти, оскільки вимоги з боку стейкхолдерів до діяльності компаній, в тому числі НПФ, стають більш жорсткішими. У монографії удосконалено зміст і перелік функціональних обов'язків адміністратора НПФ завдяки доповненню їх процедурами складання та поширення нефінансової звітності з метою надання необхідної та своєчасної інформації зацікавленим стейкхолдерам.

Удосконалено класифікацію нефінансової звітності НПФ завдяки введенню таких теоретично обґрунтованих і практично значущих класифікаційних ознак, як цілі діяльності НПФ, ступінь дотримання норм соціальної відповідальності. Це дозволило виокремити та змістовно наповнити запропоновані за цими ознаками види нефінансових звітів: окремий соціальний розділ у річному звіті, соціальний звіт, організаційний звіт, звіт з корпоративної соціальної відповідальності та звіт про стійкий розвиток.

На основі аналізу міжнародного досвіду з метою забезпечення соціальної злагоди та стабільності визначено вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності, які доцільно використовувати НПФ України згідно з процесами євроінтеграції. Розглянуто концептуальні засади соціальної відповідальності, які віддзеркалені у головних міжнародно-правових актах. Визначено, що використання міжнародних стандартів у практичній діяльності НПФ дозволяє посилити їх конкурентні переваги та виявити наявні проблеми у дотриманні норм соціальної відповідальності.

З метою розроблення напрямів реалізації соціальної відповідальності в практичну діяльність НПФ проведено оцінювання їх стану в умовах реформування пенсійної системи України. Отримані результати довели існування позитивної тенденції у підвищенні рівня соціальної відповідальності НПФ за свої зобов'язання перед застрахованими особами та забезпечення стабільності функціонування. Це сприяє реалізації стратегічних завдань покращення інвестиційного клімату в Україні, економіка якої потребує залучення довгострокових грошових коштів, які залучаються пенсійними фондами. Проведене дослідження дозволило зробити висновки про те, що на даному етапі функціонування вітчизняних НПФ практична реалізація принципів їх сталого розвитку та соціальної відповідальності недостатньо розвинута.

Обґрунтовано й розроблено методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для НПФ. Його особливістю є комплексне врахування таких стратегічних критеріїв, як економічна стійкість, соціальне благополуччя, організаційна стабільність. Стратегічними альтернативами забезпечення відповідно до міжнародних стандартів обрано права людини, трудову поведінку, суспільний розвиток, стан довкілля, етику бізнесу, взаємовідносини зі споживачами, організаційне управління.

Розроблено модель ідентифікації соціальної відповідальності НПФ, особливістю якої полягає в урахуванні таких показників: кількість учасників, кількість вкладників – фізичних осіб, кількість вкладників – юридичних осіб, пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, чиста вартість активів, чиста вартість одиниці пенсійних внесків, які використано як інформаційну базу кластерного та дискримінантного аналізу для виявлення НПФ із низьким, середнім і високим рівнями соціальної відповідальності, що дозволить НПФ розширювати чи коригувати комплекс соціальних

програм у пріоритетних для нього напрямках в умовах реформування пенсійної системи.

Сформовано механізм імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності НПФ, використання якого забезпечить адаптацію вимог міжнародних стандартів соціальної відповідальності до сучасних умов і результатів реформування пенсійної системи в Україні з урахуванням тенденцій глобалізації та євроінтеграції соціально-економічних систем. На відміну від існуючих, запропонований механізм доповнено теоретичним базисом, який включає наукові підходи, принципи, функції НПФ, методи та практики забезпечення соціальної відповідальності.

Розроблено технологію впровадження нефінансової звітності у діяльність НПФ в умовах євроінтеграції. Така звітність відрізняється послідовністю, розкриває й уточнює змістовність таких етапів, як проектування, оцінювання фактичного рівня соціальної відповідальності НПФ, впровадження та поширення нефінансового звіту, підбиття підсумків з метою розроблення інструментарію інформування стейкхолдерів НПФ про дотримання норм соціальної відповідальності. Це дозволить реалізувати стратегічні плани розвитку стосовно економічної стійкості, соціального благополуччя й організаційної стабільності.

Розроблено методичний підхід до оцінювання якості нефінансових звітів НПФ за трьома групами індикаторів (економічні, організаційні та соціальні) з використанням експертних методів їх оцінювання. Упровадження вдосконаленого методичного підходу дозволяє зосередити увагу на окремих показниках нефінансового звіту, що не відповідають вимогам чинного законодавства або не виконуються, з метою їх покращення для дотримання норм соціальної відповідальності НПФ в умовах реформування пенсійної системи.

## Використана література

1. Агавердієва Х. Ф. Аналіз міжнародного стандарту ISO 26000 / Х. Ф. Агавердієва // "Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки" : мат-ли V Міжнар. наук.-практ. конф. (Сімферополь–Судак, 31 травня – 2 червня 2012 р.). – Сімферополь : Вид-во "ВіТроПринт", 2012. – С. 61–64.
2. Агавердієва Х. Ф. Впровадження нефінансової звітності за результатами діяльності недержавних пенсійних фондів / Х. Ф. Агавердієва // "Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики" : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 23–24 травня, 2013 р.). – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2013. – С. 444–448.
3. Агавердієва Х. Ф. Модель ідентифікації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів / Х. Ф. Агавердієва // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – 2014. – № 13 (2). – Т. 1. – С. 131–137.
4. Агавердієва Х. Ф. Оцінка якості нефінансового звіту за допомогою методу експертних оцінок / Х. Ф. Агавердієва // "Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти" : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Харків, 24 квітня 2015 р.). – Харків : Вид-во "НТМТ", 2015. – С. 2017–2022.
5. Агавердієва Х. Ф. Параметрична оцінка соціальної відповідальності за методом аналізу ієрархії / Х. Ф. Агавердієва // "Розвиток України очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти : мат-ли V Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Харків, 28 березня 2014 р.). – Харків : ВБ "Фактор", 2014. – С. 1057–1060.
6. Агавердієва Х. Ф. Пенсійна реформа в Україні: рівні системи пенсійного забезпечення / Х. Ф. Агавердієва // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – 2011. – № 14 (168). – С. 8–11.
7. Агавердієва Х. Ф. Світові демографічні тенденції як передумова пенсійних реформ / Х. Ф. Агавердієва // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. – Харків : Вид-во "Бруксафоль-Курсор Фолієн", 2011. – С. 392–396.
8. Агавердієва Х. Ф. Система оцінки якості нефінансового звіту / Х. Ф. Агавердієва // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту: Серія "Економічні науки". – 2014. – № 9. – Ч. 3. – С. 162–165.

9. Агавердієва Х. Ф. Соціальне партнерство як інструмент регулювання соціальної відповідальності підприємства / Х. Ф. Агавердієва // "Регіональна політика: напрями її реалізації в Україні" : матеріали міжвуз. наук.-практ. конф. (Харків, 20–21 травня 2010 р.). – Харків : ХНЕУ, 2010. – № 7 (83). – С. 210–211.

10. Агавердієва Х. Ф. Сутність та принципи соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів / Х. Ф. Агавердієва // Сталий розвиток економіки : Всеукр. наук.-вироб. журн. – 2012. – № 2 (12). – С. 303–307.

11. Агавердієва Х. Ф. Технологія впровадження нефінансової звітності у діяльність недержавних пенсійних фондів / Х. Ф. Агавердієва // "Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика" : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26–27 березня 2015 р.). – Дніпропетровськ : Вид-во "ФОП Середняк Т. К.", 2015. – С. 215–218.

12. Агавердиева Х. Ф. Формирование социально-экономических условий реализации пенсионной реформы в Украине / Х. Ф. Агавердиева // "Розвиток економіки України в умовах глобалізації" : мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю молодих вчених та студентів (Харків, 18 березня 2011 р.). – Харків : ХНЕУ, 2011. – № 4 (101). – С. 79–81.

13. Агеев А. Социальная ответственность бизнеса: отечественные грани и зарубежные стандарты / А. Агеев, Е. Карпухина // Экономические стратегии. – 2002. – № 2. – С. 60–63.

14. Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / О. Амоша, О. Новікова // Держава і суспільство. – 2011. – № 1. – С. 122–127.

15. Андрейчиков А. В. Анализ, синтез, планирование решений в экономике / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – Москва : Финансы и статистика, 2002. – 368 с.

16. Антошко Т. Р. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності на промислових підприємствах : монографія / Т. Р. Антошко, П. В. Круш, Ю. В. Тюленєва. – Київ : НТУУ "КПІ", 2013. – 275 с.

17. Антошко Т. Р. Сучасні підходи до впровадження корпоративної соціальної відповідальності підприємств України / Т. Р. Антошко // Економіка та держава. – 2008. – № 7. – С. 37–39.

18. Артемова Т. И. Институт социальной ответственности организации: мировой опыт и реалии Украины / Т. И. Артемова // Наукові праці ДонНТУ. Серія "Економічна". – 2009. – № 37–1. – С. 170–176.

19. Баюра Д. О. Еволюція наукової думки щодо соціальної відповідальності бізнесу / Д. О. Баюра, І. М. Царик, Н. М. Черниш // Формування ринкових відносин в Україні. – Київ : Наук.-дослід. екон. ін-т, 2012. – № 9. – С. 128–134.

20. Безрук В. М. Применение метода анализа иерархий для выбора речевого кода, оптимального по совокупности показателей качества / В. М. Безрук, Ю. В. Скорик // Восточно-Европейский ж-л передовых технологий. – 2009. – № 5/2 (41). – С. 9–14.

21. Бирюкова М. В. Социальные технологии и проектирование : учеб. пособ. для высш. учеб. заведений / М. В. Бирюкова. – Харьков : Нар. укр. акад., 2001. – 400 с.

22. Богославец С. В. Недержавне пенсійне забезпечення як один із напрямів реалізації соціальної функції держави : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право, право соціального забезпечення" / С. В. Богославец. – Луганськ : Б/в, 2009. – 19 с.

23. Бойцова М. Нове пенсійне законодавство України : зб. законодавчих та нормат. док. / М. Бойцова. – Харків : Фактор, 2004. – 413 с.

24. Болотіна Н. Б. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна / Н. Б. Болотіна, М. М. Феськов // Юридична наука. – 2011. – № 3. – 36 с.

25. Боцян Т. В. Етичність бізнесу в Україні крізь призму нефінансової звітності / Т. В. Боцян // Економіка та управління національним господарством. – 2013. – № 3–4 (1). – С. 50–53.

26. Брюховецька Н. Ю. Економічний механізм підприємства в ринковій економіці: методологія і практика / Н. Ю. Брюховецька. – Донецьк : ІЕП НАН України, 1999. – 276 с.

27. Буковинська М. П. Соціальна звітність і соціальний аудит: інструменти управління корпораціями / М. П. Буковинська // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2010. – № 4. – Т. 1. – С. 110–114.

28. Булеев И. П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика : монография / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая, Е. В. Черных. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2008. – 137 с.

29. Бурак В. Механізм правового захисту права на пенсійне забезпечення / В. Бурак // Право України. – 2012. – № 6. – С. 74–79.

30. Бутко М. Генезис соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / М. Бутко, М. Мурашко // Фінанси України. – 2008. – № 8. – С. 74–84.

31. Венедіктов В. С. Пенсійна реформа: економічний прогрес чи соціальний регрес? / В. С. Венедіктов // "Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ" : мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 25 листопада 2011 р.). – Харків : ХНУВС, 2011. – С. 16–19.
32. Веснин В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. – Москва : ТК "Велби" ; Изд-во "Проспект", 2004. – 504 с.
33. Волосковець Н. Ю. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки / Н. Ю. Волосковець // Наукові праці КНТУ. Серія "Економічні науки". – 2010. – № 17. – С. 42–48.
34. Воробей В. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? / В. Воробей // Києво-Могилянська Бізнес-Студія. – 2005. – № 10. – С. 12–17.
35. Воробей В. Соціальна звітність: стан та перспективи : мат-ли зборів мережі Глобального договору ООН (Київ, 16 грудня 2009 р.). – Київ : Б/в, 2009. – 11 с.
36. Ворона О. В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О. В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 127–133.
37. Ворона О. В. Соціальна відповідальність як сучасна концепція бізнесу / О. В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 410–417.
38. Ганічева-Кіяшко В. О. Управління розвитком взаємодії суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення / В. О. Ганічева-Кіяшко // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2013. – № 4 (144). – С. 191–192.
39. Гарасимів О. Філософсько-правовий аспект соціальної відповідальності в діяльності органів внутрішніх справ : монографія / О. Гарасимів. – Львів : ЛДУВС, 2012. – 187 с.
40. Гаряча Ю. Перспективи України на внутрішньому ринку Європейського Союзу / Ю. Гаряча // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4 (9). – С. 207–211.
41. Герасимчук З. В. Еколого-економічні основи формування та реалізації регіональної політики сталого розвитку (питання методології та практики) : автореф. дис... д-ра екон. наук : спец. 08.10.01 "Розміщення

продуктивних сил і регіональна економіка" / З. В. Герасимчук. – Львів : Б/в, 2002. – 47 с.

42. Гнибіденко І. Ф. Наукові підходи до реформування пенсійної системи в Україні та країнах ЄС / І. Ф. Гнибіденко, А. О. Непокульчицький // Проблеми науки. – 2006. – № 4. – С. 30–38.

43. Гоголя О. П. Соціальна відповідальність бізнесу : монографія / О. П. Гоголя, І. П. Кудінова. – Ніжин : Лисенко М. М., 2011. – 175 с.

44. Гончарова С. Ю. Проблеми соціального розвитку в сучасних умовах / С. Ю. Гончарова, А. Б. Гончаров // Управління розвитком : зб. наук. робіт. – Харків : ХНЕУ, 2006. – № 5 (Спецвипуск). – С. 54–55.

45. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с.

46. Грішнова О. А. Розробка інвестиційних проектів у форматі соціальної відповідальності бізнесу / О. А. Грішнова, К. М. Надточій // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2012. – № 2 (4). – С. 15–23.

47. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3–8.

48. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка : наук.-екон. та суспіл.-політ. ж-л. – 2011. – № 1. – С. 39–46.

49. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність – шлях до європейської соціальної держави в Україні / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2011. – № 2. – С. 5–12.

50. Грунтковський В. Формування та розвиток соціальної відповідальності бізнесу в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія та історія економічної думки"? / В. Ю. Грунтковський. – Київ : Б/в, 2012. – 20 с.

51. Гущина М. О. Застосування анкетування як елементу громадського аудиту соціальної відповідальності підприємств атомної енергетики / М. О. Гущина, М. А. Прялін, О. Б. Торганова // Ядерні та радіаційні технології. – 2006. – № 3. – Т. 6. – С. 86–89.

52. Давидюк Т. В. Конвергенція фінансової звітності та звітності в області стійкого розвитку: перспектива інформування про людський



капітал вітчизняних компаній / Т. В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54). – С. 69–73.

53. Давидюк Т. В. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / Т. В. Давидюк, М. М. Шигун // Вісник Запорізького нац. ун-ту. Серія "Економічні науки". – 2011. – № 1 (9). – С. 173–178.

54. Даниленко О. А. Використання можливостей соціально відповідального бізнесу у розвитку регіонів / О. А. Даниленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спецвипуск "Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи" : у 2 ч. – Ч. I. – Київ : КНЕУ, 2011. – С. 472–479.

55. Даниленко О. А. Управління соціальною відповідальністю організації / О. А. Даниленко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2011. – № 1/2011. – С. 51–56.

56. Держак Н. О. Соціальна відповідальність як один з напрямків розвитку корпоративної культури / Н. О. Держак, О. О. Дробіленко // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – 2012. – № 1 (172). – Ч. 1. – С. 65–69.

57. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / под общ. ред. С. Е. Литовченко. – Москва : Ассоц. менеджеров, 2004. – 9 с.

58. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 432 с.

59. Дорошев А. О. Гармонізація інформаційного законодавства України та ЄС / А. О. Дорошев // Наукові праці МАУП. – 2011. – Вип. 1 (28). – С. 175–180.

60. Дубров А. М. Многомерные статистические методы : учебник / А. М. Дубров, В. С. Мхитарян, Л. И. Трошин. – Москва : Финансы и статистика, 2000. – 352 с.

61. Дудкін О. Організаційно-економічні основи розвитку соціальної відповідальності промислового підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О. В. Дудкін. – Суми : Б/в, 2011. – 20 с.

62. Євглевська О. Л. Адаптація законодавства як умова майбутнього членства України в Європейському Союзі / О. Л. Євглевська // Держа-

вне будівництво та місцеве самоврядування. – Харків : Право, 2009. – Вип. 17. – С. 118–129.

63. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року // Голос України. – 2006. – № 227. – 29 с.

64. Жиглей І. В. Бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності: теорія, методологія, організація : автореф. дис... д-ра екон. наук : спец. 08.00.09 "Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)" / І. В. Жиглей. – Житомир : Б/в, 2011. – 37 с.

65. Жовнір С. М. Актуальні питання пенсійної реформи в Україні / С. М. Жовнір // Економічні інновації. – 2011. – Вип. 43. – С. 104–112.

66. Зайцев А. К. Внедрение социальных технологий в практику управления / А. К. Зайцев. – Москва : ЗАО "Изд-во "Экономика", 1989. – С. 95.

67. Зарицька О. І. Переваги здійснення пенсійної реформи в Україні / О. І. Зарицька // Управління розвитком : зб. наук. праць. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2013. – № 9 (149). – С. 113–114.

68. Иванов В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЗАО "Изд-во "Экономика", 2001. – 327 с.

69. Ільніцький Я. В. Концептуальні основи формування системи соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці / Я. В. Ільніцький // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – 2011. – № 14 (168). – С. 111–118.

70. Ільніцький Я. В. Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості населення : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Я. В. Ільніцький. – Київ : Б/в, 2012. – 19 с.

71. Казак О. О. Організаційно-економічний механізм забезпечення пенсійної реформи в Україні : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством" / О. О. Казак. – Полтава : Б/в, 2011. – 20 с.

72. Каптар Г. Правова природа пенсійного страхування як соціального феномену / Г. Каптар // Право України. – 2013. – № 3/4. – С. 442–449.

73. Карпенко Н. В. Міжнародний досвід формування концепції соціально-відповідального маркетингу / Н. В. Карпенко // Академічний огляд. – 2013. – № 1 (38). – С. 129–134.

74. Касич А. Напрями реформування пенсійної системи України / А. Касич, Д. Жук // Вісник ЖДТУ. Серія "Економічні науки". – 2011. – № 2 (56). – С. 206–208.

75. Кігель В. Р. Математичні методи ринкової економіки : навч. посіб. / В. Р. Кігель. – Київ : Кондор, 2003. – 158 с.

76. Коваленко И. И. Информационные технологии многокритериального принятия решений на основе теории свидетельств / И. И. Коваленко, А. В. Швед // Вестник ХНТУ. Серія "Информационные технологии". – 2011. – № 2 (41). – С. 177–183.

77. Козак Г. Обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування як пріоритетний напрямок пенсійної реформи / Г. Козак // Наука й економіка. – 2012. – № 1 (25). – С. 43–49.

78. Козин Л. Корпоративна соціальна відповідальність як основа сучасної парадигми управління бізнесом / Л. Козин // Ответственная экономика : науч.-попул. альм. – Луганск : Виртуальная реальность, 2011. – Вып. 3. – С. 53–63.

79. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3–9.

80. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.

81. Колот А. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3. – С. 3–9.

82. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2003. – 230 с.

83. Коноваленко А. С. Оцінка рівня соціальної відповідальності малого і середнього підприємництва : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / А. С. Коноваленко. – Донецьк : Б/в, 2010. – 20 с.

84. Коренєв Е. Н. Концепція суспільного договору в системі теоретичних поглядів на корпоративну соціальну відповідальність підприємства / Е. Н. Коренєв // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – 2013. – № 1 (190). – Ч. 1. – С. 78–83.

85. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсус, А. Г. Зінченко та ін. ; за наук. ред. д.е.н., проф. Редькіна О. С. – Київ : Вид-во "Фарбований лист", 2011. – 480 с.

86. Корчевна Л. Аналіз розвитку систем управління соціальною відповідальністю підприємства та проблеми їх впровадження в Україні / Л. Корчевна, В. Новіков // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – Київ : Б/в, 2009. – № 3. – С. 50–53.

87. Косович В. Міжнародне право як засіб вдосконалення нормативно-правових актів України / В. Косович // Вісник Львівського ун-ту. – 2011. – Вип. 54. – С. 16–28.

88. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В. Л. Костюк // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 48.

89. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі ; пер. з англ. С. Яринич. – Київ : Стандарт, 2005. – 302 с.

90. Крикун В. А. Сутність та еволюція концепції соціальної відповідальності бізнесу / В. А. Крикун // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. – 2014. – Вип. 6. – Ч. 1. – С. 91–95.

91. Лебедев І. В. Соціальна відповідальність держави і бізнесу як передумова впровадження концепції гідної праці / І. В. Лебедев // Вісник академії праці і соціальних відносин федерації профспілок України. – 2009. – № 3. – С. 43–49.

92. Лещух А. Р. Європейські та національні правові стандарти організації діяльності органів місцевого самоврядування у сфері профілактики адміністративних правопорушень: сутність та загальна характеристика / А. Р. Лещух // Науковий вісник Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. – 2011. – № 1 (2). – С. 41–49.

93. Линдюк О. А. Сучасний стан та перспективи державного регулювання фінансового забезпечення пенсійної системи України / О. А. Линдюк // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 3 (30). – С. 1–6.

94. Литвак Б. Г. Экспертные технологии в управлении : учеб. пособ. / Б. Г. Литвак. – Москва : Дело, 2004. – 400 с.

95. Лондар Л. П. Недержавне пенсійне забезпечення: особливості становлення в Україні : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.08 "Гроші, фінанси і кредит" / Л. П. Лондар. – Київ : Б/в, 2011. – 20 с.

96. Лопатинська А. М. Теоретичні основи соціальної відповідальності організації / А. М. Лопатинська // Економіка АПК. – 2010. – № 10. – С. 142–146.

97. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – Київ : Либідь, 2004. – 440 с.

98. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : кол. наук.-аналіт. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демогр. та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України ; Держкомстат України, 2010. – 496 с.

99. Макаренко О. Г. Про деякі конституційно-правові проблеми реалізації прав громадян в Україні в контексті Європейської соціальної хартії (переглянутої) / О. Г. Макаренко // Наукові записки Ін-ту законодавства ВРУ. – 2010. – № 2. – С. 21–27.

100. Маліновська О. Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / О. Я. Маліновська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18 (6). – С. 200–204.

101. Маматова Т. Міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності: механізм адаптації для органів державного контролю України / Т. Маматова // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. 1 (4). – С. 109–120.

102. Математические модели трансформационной экономики : учеб. пособ. / Т. С. Клебанова, Е. В. Раевнева, К. А. Стрижиченко и др. ; под ред. Т. С. Клебановой. – Харків : ИД "ИНЖЭК", 2004. – 280 с.

103. Махортов Ю. О. Пенсійна система в Україні: реформа продовжується / Ю. О. Махортов, Н. А. Телічко // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 1. – С. 19–22.

104. Методичні рекомендації щодо формування та впровадження в Україні системи соціальної відповідальності бізнесу (виробничий рівень) / С. В. Мельник, Д. Д. Чумаков, М. М. Мартиненко та ін. ; за ред. С. В. Мельник. – Луганськ : ДУ НДІ СТВ, 2012. – 27 с.

105. Миронова Н. А. Интеграция модификаций метода анализа иерархий для систем поддержки принятия групповых решений / Н. А. Ми-

ронова // Радіоелектроніка, інформатика, управління. – 2011. – № 2. – С. 47–54.

106. Момот А. І. Використання міжнародних "соціальних" стандартів в умовах трансформації економіки України / А. І. Момот // Вісник КНУТД. – 2007. – № 1. – С. 144–147.

107. Моральний вимір економіки: соціальна відповідальність бізнесу та економічна ефективність : монографія / за ред. Г. Ф. Хоружого. – Київ : УБС НБУ, 2009. – 255 с.

108. Мурашко М. І. Концептуальні основи соціальної відповідальності бізнесу в Україні / М. І. Мурашко // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 2. – С. 114–122.

109. Надточій А. О. Державне регулювання розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / А. О. Надточій. – Харків : Б/в, 2010. – 19 с.

110. Надточій А. О. Проблема становлення трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні / А. О. Надточій // "Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія та практика" : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. : у 2 ч. (Львів, 22 березня 2007 р.). – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Ч. 2. – С. 345–347.

111. Назарова Г. В. Выбор направлений реализации социальной ответственности для негосударственных пенсионных фондов Украины / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердиева // Вестник Сибирского ин-та бизнеса и информационных технологий : науч.-практ. журн. – Омск : Типография СИБИТа, 2014. – № 2 (10). – С. 23–30.

112. Назарова Г. В. Засади імплементації міжнародних стандартів з регулювання соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва // Вісник Нац. ун-ту водного господарства та природокористування : зб. наук. праць. – Рівне : РВВ Нац. ун-ту водного госп-ва та природокористування, 2013. – № 3 (63). – С. 301–315.

113. Назарова Г. В. Нова пенсійна система в Україні : наук. вид. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Тарасенко. – Харків : Ксилон, 2008. – 228 с.

114. Назарова Г. В. Социально ответственное предприятие и интересы его стейкхолдеров / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердиева // Бизнес Информ. – 2010. – № 5 (1). – С. 70–73.

115. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. д-ра. екон. наук, проф. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ, 2010. – 324 с.
116. Назарова Г. В. Характеристика системи недержавного пенсійного забезпечення та недержавних пенсійних фондів / Г. В. Назарова, Х. Ф. Агавердієва // Науковий вісник ПУЕТ. Серія "Економічні науки". – 2011. – № 4 (49). – Ч. II. – С. 59–63.
117. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Москва : Оникс, 2008. – 736 с.
118. Пенсія в Україні. Коментар до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" / Б. О. Надточій, Л. А. Демчук. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 512 с.
119. Петрушенко Ю. М. Міжнародні тенденції соціалізації діяльності підприємств / Ю. М. Петрушенко, Т. І. Іванова, О. В. Дудкін // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 3. – Т. 2 – С. 268–275.
120. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономическом моделировании / В. Плюта ; пер. с польск. В. В. Иванова. – Москва : Финансы и статистика, 1989. – 175 с.
121. Практики КСВ в Україні 2010 / під ред. М. А. Саприкіної – Київ : Вид-во "Фарбований лист", 2010. – 106 с.
122. Приятельчук О. Навчально-освітні напрямки корпоративної соціальної відповідальності / О. Приятельчук // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2010. – № 90. – Ч. 2. – С. 68–69.
123. Проданчук М. А. Нефінансова звітність – ефективний інструмент в реалізації управлінських рішень / М. А. Проданчук // Зб. наук. праць Таврійського держ. агротехнологічного ун-ту. Серія "Економічні науки". – 2013. – № 2 (2). – С. 202–214.
124. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України № 1629 від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – С. 367.
125. Прокопчук Ю. Міжнародні стандарти захисту права людини на працю в актах ООН / Ю. Прокопчук // Право України. – 2011. – № 10. – С. 297–304.

126. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України № 1057–IV від 9 липня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47–48.

127. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України № 137–V від 14.09.2006 // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

128. Рад Н. С. Бюджетний процес в органах Пенсійного фонду України: проблеми і перспективи / Н. С. Рад // Економіка і організація управління. – 2008. – № 3. – С. 193–201.

129. Рад Н. Регулятивні механізми пенсійної системи України в макроекономічному контексті / Н. Рад // Економіка і організація управління. – 2011. – № 2 (10). – С. 3–10.

130. Развитие социально ответственной практики: аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов / А. Аленичева, Е. Феоктистова, Ф. Прокопов и др. ; под общ. ред. А. Шохина. – Москва : РСПП, 2008. – 128 с.

131. Руденок О. Ю. Вплив демографічної структури на бюджет Пенсійного фонду / О. Ю. Руденок, М. С. Будакова // "Спецпроект: аналіз наукових досліджень" : мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. : у 6 т. (Дніпропетровськ, 30–31 травня 2013 р.). – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. – Т. 2. – С. 43–46.

132. Руденок О. Ю. Напрямки реформування пенсійної системи та їх вплив на формування бюджету Пенсійного фонду України / О. Ю. Руденок, Ю. В. Коротєєва // "Спецпроект: аналіз наукових досліджень" : мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. : у 6 т. (Дніпропетровськ, 30–31 травня 2013 р.). – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. – Т. 2. – С. 46–48.

133. Руденок О. Ю. Основні заходи оптимізації формування та використання доходної частини бюджету Пенсійного фонду України / О. Ю. Руденок, Т. С. Кононова // "Спецпроект: аналіз наукових досліджень" : мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. : у 6 т. (Дніпропетровськ, 30–31 травня 2013 р.). – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. – С. 48–52.

134. Рудик В. К. Організаційні засади розвитку солідарної пенсійної системи України в сучасних умовах / В. К. Рудик // Зб. наук. праць Таврійського держ. агротехнологічного ун-ту. – 2012. – № 2–3. – С. 161–172.



135. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати ; пер. с англ. – Москва : Радио и связь, 1989. – 316 с.
136. Савченко І. Г. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі : монографія / І. Г. Савченко, О. В. Радченко. – Харків : ХНУВС, 2008. – 200 с.
137. Самков О. В. Методичні особливості порівняльного оцінювання авіаційних тренажерів / О. В. Самков, О. В. Корнієнко, А. С. Височанський // Наукоємні технології. – 2009. – № 2. – С. 98–105.
138. Саприкіна Н. В. Соціально відповідальний бізнес як основа сталого розвитку / Н. В. Саприкіна // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2011. – Вип. 25. – С. 13–23.
139. Свенчіцькі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз–2050 / М. Свенчіцькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – Київ : Аналіт.-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.
140. Світовий погляд: що громадськість думає про пенсійну систему // Міжнар. пенсійний вісник. – 2010. – № 17–18. – С. 1–6.
141. Сільченко С. Реформування солідарної системи пенсійного страхування в Україні: проблеми правової регламентації / С. Сільченко // Право України. – 2012. – № 6. – С. 47–52.
142. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – Київ : Голов. ред. УРЕ ім. М. П. Бажана, 1985. – 966 с.
143. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2010. – 348 с.
144. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / уклад. І. Акімова, А. Марцінків, О. Осінкіна. – Київ : Вид. компанія "KIT", 2005. – 45 с.
145. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2012. – 501 с.
146. Соціальне залучення в Україні : європейський вибір та інституції соціального сектору : аналіт. доп. / Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Л. Г. Ткаченко. – Київ : Б/в., 2010. – 84 с.
147. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця, А. І. Даниленка, М. Г. Жулинського. – Київ : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

148. Сошникова Л. А. Многомерный статистический анализ в экономике / Л. А. Сошникова, В. Н. Тамашевич. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 598 с.

149. Стадник М. Поняття пенсійного забезпечення в Україні / М. Стадник // Право України. – 2012. – № 6. – С. 12–17.

150. Сталий розвиток суспільства: роль освіти. Путівник / В. Підліснюк, І. Рудик, В. Кириленко та ін.; за заг. ред. В. Підліснюк. – Київ : Видво СПД "Ковальчук", 2005. – 88 с.

151. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку бізнесу / Н. А. Супрун // Економіка і прогнозування. – 2009. – № 3. – С. 61–74.

152. Супрун Н. А. Роль міжнародних стандартів у процесі оптимізації системи корпоративного управління / Н. А. Супрун // Теорії мікрота макроекономіки : зб. наук. робіт. – Київ : АМУ, 2009 – Вип. 33. – С. 103–113.

153. Сучасний тлумачний словник української мови : 65 000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Харків : ВД "Школа", 2006. – 1008 с.

154. Ткаченко І. В. Демографічні чинники пенсійної реформи в Україні / І. В. Ткаченко // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2011. – № 4. – С. 107–110.

155. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право, право соціального забезпечення" / Г. А. Трунова. – Харків : Б/в, 2008. – 20 с.

156. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право, право соціального забезпечення" / О. А. Трюхан. – Одеса : Б/в, 2006. – 20 с.

157. Турчак В. В. Соціальна відповідальність у підприємницькій діяльності України: проблеми та перспективи / В. В. Турчак // Економіка та інноваційний розвиток національного господарства. – 2013. – № 1. – С. 52–56.

158. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. В. Шаульська ; за ред. О. Ф. Новікова. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2010. – 488 с.

159. Фротер О. С. Особливості запровадження системи соціальної відповідальності вітчизняними аграрними підприємствами / О. С. Фротер // Економіка АПК : міжнар. наук.-вироб. журн. – 2013. – № 2. – С. 129–134.

160. Фурдичко Л. Сучасний стан і реформування системи пенсійного забезпечення України / Л. Фурдичко // Вісник Ун-ту банківської справи НБУ. – 2012. – № 2 (14). – С. 57–61.

161. Халафян А. А. *Statistica 6*. Статистический анализ данных : учебник / А. А. Халафян. – 3-е изд. – Москва : ООО "Бином-Пресс", 2007. – 512 с.

162. Хамідова О. М. Складання соціальної звітності як важливий етап реалізації соціально-відповідального маркетингу підприємства галузі мінеральних добрив / О. М. Хамідова, А. Ш. Хамідова // Економіка Крима. – 2010. – № 2 (31). – С. 222–226.

163. Хімченко А. М. Генеза та структуризація понять "соціальна відповідальність" та "корпоративна соціальна відповідальність" в сучасних умовах функціонування економіки України / А. М. Хімченко // Економіка Крима. – 2013. – № 1 (42). – С. 155–161.

164. Хуторян Н. Нова пенсійна реформа в період незалежності України: проблемні питання / Н. Хуторян // Право України. – 2012. – № 6. – С. 33–39.

165. Царик І. М. Особливості ринкового і державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу в умовах циклічності економіки / І. М. Царик // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 1. – С. 155–159.

166. Царик І. Потенціал соціальної відповідальності бізнесу для сталого розвитку національної економіки / І. Царик // Економічний форум. – 2013. – № 1. – С. 50–54.

167. Царик І. М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки : монографія / І. М. Царик. – Чернігів : Черніг. держ. ін-т права, соц. технол. та праці, 2011. – 152 с.

168. Царик І. М. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності України / І. М. Царик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 5. – С. 49–52.

169. Черных Е. В. Международные документы и стандарты социальной ответственности бизнеса / Е. В. Черных // "Спецпроект: анализ

наукових досліджень" : мат-ли IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 9–14 липня 2008 р.). – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – Т. 2. – С. 91–93.

170. Черних О. В. Соціальний звіт як інструмент управління соціальною відповідальністю компанії / О. В. Черних // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 2 (5). – С. 203–205.

171. Черних О. В. Управління соціальною відповідальністю на великих підприємствах : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О. В. Черних. – Донецьк : Б/в, 2012. – 24 с.

172. Чубала А. Соціальна відповідальність як інструмент побудови іміджу підприємства / А. Чубала // Маркетинг в Україні. – 2010. – № 4. – С. 56–60.

173. Чутчева О. Г. Загальнотеоретичні аспекти відповідальності у сфері соціального захисту / О. Г. Чутчева // Вісник Запорізького юридичного ін-ту. – 2010. – № 3. – С. 32–39.

174. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою : монографія / В. М. Шаповал. – Дніпропетровськ : Нац. гірн. ун-т., 2011. – 357 с.

175. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність у системі підприємницької діяльності : автореф. дис... д-ра екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія та історія економічної думки" / В. М. Шаповал. – Дніпропетровськ : Б/в, 2012. – 42 с.

176. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність як конкурентна перевага розвитку сучасного бізнесу / В. М. Шаповал // "Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект" : сб. науч. трудов. – Донецк : ДонНУ, 2010. – С. 189–193.

177. Шаповал В. М. Стандарти і види соціальної звітності / В. М. Шаповал // "Економіка: проблеми теорії та практики" : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – Вип. 251. – В 6 т. – Т. III. – С. 552–560.

178. Шаповал В. М. Стандарти соціальної звітності / В. М. Шаповал // "Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України" : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 28–30 травня 2009 р.). – Дніпропетровськ : Нац. гірн. ун-т, 2009. – Т. 1. – С. 80–81.

179. Шаповал В. М. Становление социальной ответственности бизнеса в Украине и тенденции ее развития в условиях кризиса / В. М. Шаповал, Т. М. Черкавская // Национальная экономика в условиях глобализации: бизнес и общество в противостоянии кризису : колл. моногр. ; под общ. ред. А. Я. Линькова. – Санкт-Петербург : ИД "Русский остров", 2009. – 484 с.

180. Шаповал В. М. Становлення інституту нефінансової (соціальної) звітності в Україні / В. М. Шаповал // Інституціональний вектор економічного розвитку : зб. наук. праць МІДМУ "КПУ". – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. – Вип. 2 (1). – С. 49–61.

181. Шаповал В. М. Тенденції розвитку соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємництва в Україні / В. М. Шаповал, О. М. Ащелова // "Економічна безпека держави і науково-технологічні аспекти її реалізації" : праці IV Міжнар. наук.-практ. семінару (Дніпропетровськ, 23–26 жовтня 2012 р.). – Дніпропетровськ : Нац. гірн. ун-т., 2012. – С. 194–199.

182. Шацьких К. Соціальна відповідальність як конкурентна перевага розвитку українського бізнесу / К. Шацьких // Маркетинг в Україні – 2010. – № 5. – С. 55–58.

183. Шевчук П. І. Питання збалансування бюджету Пенсійного фонду України / П. І. Шевчук // Університетські наукові записки : часопис Хмельницького ун-ту управління та права. – 2013. – Вип. 2. – С. 315–321.

184. Шигун М. М. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М. М. Шигун, Т. В. Давидюк // Вісник Запорізького нац. ун-ту. – 2011. – № 1 (9). – С. 173–178.

185. Ширант А. Поняття та система принципів пенсійного забезпечення / А. Ширант // Право України. – 2012. – № 6. – С. 19–25.

186. Шкура І. Дискусійні питання реформування пенсійної системи: світовий досвід / І. Шкура // Бюлетень Міжнар. Нобелівського економічного форуму. – 2012. – № 1 (5). – Т. 2. – С. 411–417.

187. Шпильова В. О. Управління розвитком соціального потенціалу машинобудівного підприємства в сучасних умовах / В. О. Шпильова, О. О. Коваль // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Серія "Економічні науки". – 2009. – № 4. – Т. 1. – С. 222–224.

188. Юрчик Г. М. Соціальна справедливість у солідарній системі пенсійного забезпечення України / Г. М. Юрчик, Л. І. Безтелесна // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 21–23.

189. Ярова В. В. Соціальна відповідальність у вирішенні проблем сучасного землекористування : наук. вид. / В. В. Ярова // Економіка АПК. – 2013. – № 1. – С. 83–89.

190. Ястремська О. М. Здійснення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства / О. М. Ястремська, А. А. Попова // Бізнес Інформ. – 2013. – № 6. – С. 225–229.

191. Ястремська О. М. Оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу: теоретичні та практичні аспекти : монографія / О. М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2012. – 196 с.

192. Яцуба Г. НПФ рвуться в бій. Недержавні пенсійні фонди стануть найпотужнішими інвесторами / Г. Яцуба // Галицькі контракти. – 2004. – № 49. – С. 20–21.

193. Bodie Z. International pension swaps / Z. Bodie, R. Merton. – Working Paper. – Boston : Boston University School of Management, 2002. – № 02–01. – P. 77–83.

194. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman / H. R. Bowen. – N.Y. : Harper&Row, 1953. – 276 p.

195. Carroll A. B. Corporate social responsibility: evolution of definitional construct / A. B. Carroll // Business and Society. – 1999. – № 38 (3). – P. 268–295.

196. Carroll A. B. Managing ethically with global stakeholders: a present and future challenge / A. B. Carroll // Academy of Management Executive. – 2004. – № 18 (2). – P. 114–120.

197. Corporate social responsibility and social rights : proc. of the 5th Vienna workshop on intern. consultational law / Christina Binder et al. (Hg.). – Wien : Nomos: facultas.wuv, 2010. – 169 p.

198. Davis K. Can business afford to ignore social responsibilities? / K. Davis // California Management Review 1960. – Vol. 2 (3). – P. 70–76.

199. Donaldson Th. Toward a unified conception of business ethics: integrative social contract theory / Th. Donaldson, T. Dunfee // Academy of Management Review. – 1994. – № 19 (2). – P. 252–284.

200. Edward R. Freeman Strategic Management: a stakeholder approach / R. Edward. – Cambridge : Cambridge University Press, 2010. – 292 p.

201. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits / M. Friedman // New York Times Magazine. – 1970. – № 13. – P. 32–33, 122, 126.

202. Investment and enterprise responsibility review. Analysis of investor and enterprise policies on corporate social responsibility // United Nations. – New York and Geneva, 2010. – 95 p.

203. Marrewijk M. Van. Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: between Agency and Communion / M. Van Marrewijk // Journal of Business Ethics. – 2003. – Vol. 44. – № 2–3. – P. 95–105.

204. Schwartz M. Corporate social responsibility: a three-domain approach / M. Schwartz, A. Carroll // Business Ethics Quarterly. – 2003. – № 13 (4). – P. 503–530.

205. Steurer R. Corporations, Stakeholders and Sustainable Development: A Theoretical Exploration of Business Society Relations / R. Steurer // Journal of Business Ethics. – 2005. – Vol. 61. – № 3. – P. 263–281.

206. The Global Compact: огляд діяльності 2006–2009. – Kiev : Global Compact Network Ukraine, 2009. – 12 p.

207. Windsor D. The Future of Corporate social responsibility / D. Windsor // The International Journal of Organizational Analysis. – 2001. – Vol. 9. – № 3. – P. 225–256.

208. Агавердієва Х. Ф. Стандарти соціальної відповідальності: міжнародний досвід / Х. Ф. Агавердієва // "Проблеми управління соціально-економічним розвитком України" : мат-ли наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів (Харків, 27 квітня 2012 р.) [Електронний ресурс]. – Харків : ХНЕУ, 2012. – С. 607–612. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) : кольор. ; 12 см. – Систем. вимоги: Internet Explorer 6.0; Firebox 2.0; Acrobat Reader; Windows Media Player. – Режим доступу : [http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11647/1/%D0%90%D0%B3%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%96%D1%94%D0%B2%D0%B0\\_2012\\_%D0%A5%D0%9D%D0%95%D0%A3.pdf](http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11647/1/%D0%90%D0%B3%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%96%D1%94%D0%B2%D0%B0_2012_%D0%A5%D0%9D%D0%95%D0%A3.pdf). – Назва з титул. екрана.

209. Алмашій Я. І. Особливості діяльності організації економічного співробітництва і розвитку в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / Я. І. Алмашій. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

210. Андрунакиевич А. Н. Социальная ответственность бизнеса: теория и российская практика [Электронный ресурс] / А. Н. Андрунакиевич

// Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – Вып. 15. – Режим доступа : <http://www.csrjournal.com>.

211. Барановський Ф. Вплив критеріїв вступу в Євросоюз на побудову демократичної, соціальної, правової держави в Україні [Електронний ресурс] / Ф. Барановський. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

212. Барет-Рид П. Достойный труд [Электронный ресурс] / П. Барет-Рид. – Режим доступа : <http://www.iprnou.ru>.

213. Благоев Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального доклада о социальных инвестициях [Электронный ресурс] / Ю. Е. Благоев, Е. А. Иванова // Российский ж-л менеджмента. – 2009. – № 1. – Т. 7. – Режим доступа : <http://www.rjm.ru>.

214. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>.

215. Виноградов В. Механизмы защиты интересов собственников компаний [Электронный ресурс] / В. Виноградов, А. Килячков // Рынок ценных бумаг. – Режим доступа : <http://www.rcb.ru>.

216. В отчетности НПФ, подаваемой в Госфинуслуг, на какие именно показатели стоит обратить внимание, чтобы получить представление о работе фонда? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ufm.net.ua>.

217. Главный аналитический медиа-портал о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.csr-review.net>.

218. Гуменна О. В. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки [Електронний ресурс] / О. В. Гуменна. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

219. Дубик В. Імплементация законодательства Украины до законодавчих стандартів Європейського Союзу – важливий чинник поглиблення інтеграційного процесу [Електронний ресурс] / В. Дубик. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

220. Комарницький І. Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством [Електронний ресурс] / І. Ф. Комарницький, З. І. Галушка. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.



221. Кудлаєнко С. В. Наукові засади формування економічного механізму адаптації підприємств до кризових умов [Електронний ресурс] / С. В. Кудлаєнко. – Режим доступу : <http://mev-hnu.at.ua>.

222. Лазарева Н. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] / Н. Лазарева. – Режим доступу : <http://www.csjournal.com>.

223. Левицька С. О. Пенсійна реформа як один з напрямів забезпечення сталого розвитку країни [Електронний ресурс] / С. О. Левицька, С. І. Галашко. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.

224. Михайлова Н. Международный стандарт ИСО 26000: признание социальной ответственности, идентификация заинтересованных сторон и взаимодействие с ними [Электронный ресурс] / Н. Михайлова, Л. Федорова. – Режим доступа : <http://ria-stk.ru>.

225. Направления социальных программ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://un.by>.

226. Новий міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bcdst.kiev.ua>.

227. Офіційний сайт Глобального договору ООН в Україні. – Режим доступу : [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

228. Офіційний сайт Європейської комісії. – Режим доступу : <http://europa.eu.int>.

229. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – Режим доступу : [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

230. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. – Режим доступу : <http://npf.dfp.gov.ua>.

231. Офіційний сайт Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності. – Режим доступу : <http://www.csr-ukraine.org>.

232. ОЭСР обновила руководство для мультинациональных компаний [Электронный ресурс] // Теория и практика управленческого учета. – Режим доступа : <http://gaar.ru>.

233. Пенсійна реформа в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua>.

234. Пономаренко О. В. Стандартизація процесу управління соціальними проектами та програмами [Електронний ресурс] / О. В. Пономаренко. – Режим доступу : <http://www.oridu.odessa.ua>.

235. Принципы корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.csjournal.com>.

236. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 49–51 від 09.07.2003 р. Редакція від 01.01.2012 р., підстава 3668–17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua>.

237. Проект концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.svb.org.ua](http://www.svb.org.ua).

238. Проект стандарту ISO 26000 (рекомендації з організації реалізації соціальної відповідальності (SR)) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dssu.gov.ua>.

239. Про реформу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua>.

240. Различные подходы к пониманию сущности корпоративной социальной ответственности и ее роли в решении социальных проблем современной России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.csjournal.com>.

241. Результати опитування показали низький рівень поінформованості українців про пенсійну реформу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua>.

242. Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.globalreporting.org/bnnb>.

243. Савицкая Л. Корпоративная социальная ответственность: кому быть лидерами в XXI веке? [Электронный ресурс] / Л. Савицкая // Управление компанией. – 2007. – № 7. – Режим доступа : <http://management.web-standart.net>.

244. Самсонова К. В. Нефінансова звітність, її сутність та значення в умовах соціально-орієнтованої економіки [Електронний ресурс] / К. В. Самсонова, В. О. Буряк. – Режим доступу : <http://intkonf.org>.

245. Селандер Й. Стейкхолдер-менеджмент: управление заинтересованными группами [Электронный ресурс] / Й. Селандер. – Режим доступа : <http://www.hrm.ru>.

246. Сертифікат ISO 26000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://progost.ru>.

247. Социальная политика и социальная ответственность – SA8000 и AA1000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nrc-eco.ru>.

248. Соціально відповідальні компанії звернуться до суспільства та влади із Меморандумом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pr-center.org.ua/>.

249. Стандарт AA1000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iso.org/iso/home.html>.

250. Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами. AccountAbility AA 1000 SES [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.accountability.org](http://www.accountability.org).

251. Стандарт SA 8000:2001. Социальная ответственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iso.org/iso/home.html>.

252. Тавер Е. И. Стандарты и социальная ответственность бизнеса [Электронный ресурс] / Е. И. Тавер // Теория и практика управленческого учета. – Режим доступа : <http://gaap.ru/articles/50439/>.

253. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів [Електронний ресурс] / О. А. Телічко. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.

254. Теоретические проблемы и практика правового регулирования деятельности негосударственных пенсионных фондов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.allpravo.ru>.

255. Тлумачний словник з інвестування пенсійних коштів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uaib.com.ua>.

256. Українці зможуть проголосувати за кращий нефінансовий звіт компанії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gurt.org.ua>.

257. Холод Н. Економіст Назар Холод про пенсійну реформу в Україні [Електронний ресурс] / Н. Холод. – Режим доступу : [http://ukrainian.voanews.com/content/kholod\\_azarov\\_11201029/23733.html](http://ukrainian.voanews.com/content/kholod_azarov_11201029/23733.html)

258. Центр экспертных программ Всероссийской организации качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ksovok.com>.

259. Чайка В. В. Науково-практичні засади адаптації податкового законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс] / В. В. Чайка. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.

260. Чепульченко Т. О. Соціальна відповідальність: поняття та сутність [Електронний ресурс] / Т. О. Чепульченко. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.

261. Шихвердиев А. П. Социальная ответственность бизнеса как элемент эффективного корпоративного управления [Электронный ресурс] / А. П. Шихвердиев, А. В. Серяков, П. А. Шихвердиев. – Режим доступа : <http://www.csjournal.com>.

262. Що таке нефінансова звітність? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csinfo.org.ua>.

263. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.oecd.org>.

264. Social Accountability International [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.sa-intl.org>.

265. United Nations Global Compact [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.unglobalcompact.org>.

# Додатки

Додаток А

## Правова основа проведення пенсійної реформи в Україні

1. Конституція України ст. 46 (прийнято ВРУ, 1996 р.).
2. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (прийнято ВРУ, 1998 р.)
3. Указ Президента України "Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні".
4. Концепція соціального забезпечення населення України (схвалено ВРУ, 1993 р.).
5. Стратегія розвитку пенсійної системи (затверджено розпорядженням КМ 2005 р.).
6. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".
7. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення".
8. Закони, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення.
9. Міжнародні договори з пенсійного забезпечення.
10. Інші закони та нормативно-правові акти, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

### Верховна Рада України

1. Закон України № 1057-IV від 09.07.2003 р. "Про недержавне пенсійне забезпечення".
2. Закон України № 1201-XII від 18.06.1991 р. "Про цінні папери і фондову біржу".
3. Закон України № 85/96-ВР від 07.03.1996 р. "Про страхування".
4. Закон України № 448/96-ВР від 30.10.1996 р. "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні".
5. Закон України № 710/97-ВР від 10.12.1997 р. "Про Національну депозитарну систему та особливості електронного обігу цінних паперів в Україні".
6. Закон України № 2121-III від 07.12.2000 р. "Про банки і банківську діяльність".

7. Закон України № 2299-III від 15.03.2001 р. "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)".

8. Закон України № 2664-III від 12.07.2001 р. "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг".

9. Закон України № 249-IV від 28.11.2002 р. "Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом".

10. Закон України № 755-IV від 15.05.2003 р. "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців".

11. Закон України № 889-IV від 22.05.2003 р. "Про податок з доходів фізичних осіб".

12. Закон України № 898-IV від 05.06.2003 р. "Про іпотеку".

13. Закон України № 979-IV від 19.06.2003 р. "Про іпотечне кредитування, операції з консолідованим іпотечним боргом та іпотечні сертифікати".

#### **Президент України**

1. Указ Президента України від 11.12.2002 р. № 1153/2002 "Про Державну комісію з регулювання ринків фінансових послуг України".

2. Указ Президента України від 04.04.2003 р. № 292/2003 "Про Положення про Державну комісію з регулювання ринків фінансових послуг України".

3. Указ Президента України від 05.05.2004 р. № 506/2004 "Про додаткові заходи щодо вдосконалення системи здійснення соціальних виплат громадянам".

#### **Державна податкова адміністрація України**

1. Наказ ДПА України від 22.09.2003 р. № 442 "Про затвердження Інструкції про податковий кредит".

2. Наказ ДПА України від 29.09.2003 р. № 451 "Про затвердження форми податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (ф. 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку".

#### **Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України**

1. Розпорядження Держфінпослуг від 24.07.2003 р. № 9 "Про затвердження Загального положення про територіальне управління Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг".

2. Розпорядження Держфінпослуг від 05.08.2003 р. № 25 "Про затвердження Положення про здійснення фінансового моніторингу фінансовими установами".

3. Розпорядження Держфінпослуг від 05.08.2003 р. № 26 "Про затвердження Порядку проведення перевірок з питань запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом".

4. Розпорядження Держфінпослуг від 28.08.2003 р. № 41 "Про затвердження Положення про Державний реєстр фінансових установ".

5. Розпорядження Держфінпослуг від 28.08.2003 р. № 42 "Про затвердження Положення про заходи впливу Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України".

6. Розпорядження Держфінпослуг від 16.09.2003 р. № 55 "Про затвердження Положення про порядок навчання працівників та керівників підрозділів фінансових установ, відповідальних за проведення внутрішнього фінансового моніторингу".

7. Лист Держфінпослуг від 03.10.2003 р. № 1178/05-8 "Щодо приведення діяльності недержавних пенсійних фондів у відповідність до вимог Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»".

8. Розпорядження Держфінпослуг від 28.10.2003 р. № 96 "Про затвердження Правил проведення перевірок Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України".

9. Розпорядження Держфінпослуг від 13.11.2003 р. № 118 "Про затвердження Ліцензійних умов провадження діяльності з адміністрування недержавних пенсійних фондів".

10. Розпорядження Держфінпослуг від 18.11.2003 р. № 126 "Про затвердження проекту Порядку застосування підпунктів 4.3.32 – 4.3.33 пункту 4.3 статті 4 Закону України "Про податок з доходів фізичних осіб" щодо страхових виплат, страхових відшкодувань, викупних сум, отриманих платником податку за договорами страхування".

11. Розпорядження Держфінпослуг від 18.11.2003 р. № 127 "Про затвердження Порядку внесення до Державного реєстру фінансових установ інформації про пенсійні фонди, які створені до набрання чинності Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення".

12. Розпорядження Держфінпослуг від 27.11.2003 р. № 137 "Про затвердження Кваліфікаційних вимог до членів рад недержавних пенсійних фондів та фахівців з питань адміністрування недержавних пенсійних фондів".

13. Розпорядження Держфінпослуг від 27.11.2003 р. № 139 "Про затвердження Положення про інвестиційну декларацію недержавного пенсійного фонду".

14. Розпорядження Держфінпослуг від 27.11.2003 р. № 140 "Про затвердження орієнтовного плану законопроектної роботи на 2004 р. Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України".

15. Розпорядження Держфінпослуг від 11.12.2003 р. № 161 "Про затвердження Порядку проведення зборів засновників недержавного пенсійного фонду шляхом опитування".

16. Розпорядження Держфінпослуг від 18.12.2003 р. № 169 "Про затвердження Порядку погодження Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України членів ради недержавного пенсійного фонду".

17. Розпорядження Держфінпослуг від 25.12.2003 р. № 178 "Про затвердження Порядку подання адміністратором недержавного пенсійного фонду інформації Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України про укладення радою недержавного пенсійного фонду договорів про надання фінансових послуг недержавному пенсійному фонду".

18. Розпорядження Держфінпослуг від 25.12.2003 р. № 182 "Про стан недержавного пенсійного забезпечення перед набранням чинності Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»".

19. Розпорядження Держфінпослуг від 25.12.2003 р. № 183 "Про затвердження Положення про навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації та складання екзаменів особами, які провадять діяльність на ринках фінансових послуг".

20. Розпорядження Держфінпослуг від 29.12.2003 р. № 186 "Про затвердження Положення про порядок державної реєстрації недержавних пенсійних фондів".

21. Розпорядження Держфінпослуг від 29.12.2003 р. № 187 "Про затвердження Порядку подання рекламних матеріалів щодо послуг з недержавного пенсійного забезпечення до Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України".

22. Розпорядження Держфінпослуг від 29.12.2003 р. № 188 "Про встановлення плати за видачу ліцензій".

23. Розпорядження Держфінпослуг від 27.01.2004 р. № 26 "Про укладення договорів, спрямованих на постійне оперативне висвітлення діяльності Держфінпослуг".

24. Розпорядження Держфінпослуг від 27.01.2004 р. № 28 "Про затвердження Порядку ліцензування діяльності тимчасової адміністрації фінансової установи".



25. Розпорядження Держфінпослуг від 03.02.2004 р. № 40 р. "Про затвердження складу Консультаційно-експертної ради Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України".

26. Розпорядження Держфінпослуг від 03.02.2004 р. № 41 р. "Про затвердження плану роботи Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України на 2004 р."

27. Розпорядження Держфінпослуг від 19.02.2004 р. № 86 "Про затвердження Порядку ведення реєстру аудиторів, які можуть проводити аудиторські перевірки фінансових установ".

28. Розпорядження Держфінпослуг від 04.03.2004 р. № 129 "Про затвердження Кваліфікаційного мінімуму для осіб, які претендують на право здійснення функцій з адміністрування недержавних пенсійних фондів".

29. Розпорядження Держфінпослуг від 04.03.2004 р. № 130 "Про затвердження Кваліфікаційного мінімуму для осіб, які претендують на обіймання посади члена ради недержавного пенсійного фонду".

30. Розпорядження Держфінпослуг від 04.03.2004 р. № 131 "Щодо направлення листа недержавним пенсійним фондам стосовно ліквідації пенсійних фондів, що були створені до набрання чинності Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та прийняли рішення про ліквідацію".

31. Розпорядження Держфінпослуг від 18.03.2004 р. № 183 "Про затвердження Порядку прийняття Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України рішення за порядком денним зборів засновників недержавного пенсійного фонду, які не відбулися".

32. Розпорядження Держфінпослуг від 22.06.2004 р. № 1100 "Про затвердження Положення про подання адміністратором недержавного пенсійного фонду звітності з недержавного пенсійного забезпечення".

33. Розпорядження Держфінпослуг від 22.06.2004 р. № 1101 "Про затвердження Вимог до технічного забезпечення та інформаційних систем для ведення персоніфікованого обліку учасників недержавного пенсійного фонду".

34. Розпорядження Держфінпослуг від 22.06.2004 р. № 1102 "Про затвердження граничних тарифів на оплату послуг з адміністрування недержавного пенсійного фонду".

35. Розпорядження Держфінпослуг від 20.07.2004 р. № 1660 "Про затвердження Положення про провадження діяльності з адміністрування недержавного пенсійного фонду".

36. Розпорядження Держфінпослуг від 22.07.2004 р. № 1729 "Про встановлення плати за реєстрацію документів недержавних пенсійних фондів".

37. Розпорядження Держфінпослуг від 17.08.2004 р. № 2080 "Про затвердження Положення про реєстрацію статуту недержавного пенсійного фонду та пенсійних схем".

#### **Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку**

1. Рішення Держкомісії з цінних паперів, Держпідприємництва України від 14.03.2001 р. № 60 "Про затвердження Ліцензійних умов провадження професійної діяльності на ринку цінних паперів".

2. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 11.01.2002 р. № 13 "Про затвердження Положення про здійснення компанією з управління активами професійної діяльності з управління активами ІСІ".

3. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 12.09.2002 р. № 264 "Про затвердження Положення про подання адміністративних даних депозитарними установами, що здійснюють депозитарну діяльність зберігача цінних паперів".

4. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 13.08.2003 р. № 360 "Про організацію підготовки відповідальних працівників (керівників) професійних учасників ринку цінних паперів з питань фінансового моніторингу".

5. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 10.12.2003 р. № 560 "Про затвердження Положення про вимоги до осіб, що здійснюють професійну діяльність з управління активами недержавних пенсійних фондів щодо складу та структури зазначених активів".

6. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 10.12.2003 р. № 562 "Про затвердження Порядку організації професійної підготовки фахівців з питань фінансового моніторингу професійних учасників ринку цінних паперів".

7. Рішення Держкомісії з цінних паперів, від 10.12.2003 р. № 563 "Про затвердження нових редакцій типових програм навчання фахівців з питань фондового ринку".

8. Рішення Держкомісії з цінних паперів, від 11.08.2004 р. № 335 "Про затвердження Положення про винагороду за надання послуг з управління активами недержавного пенсійного фонду".

9. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 11.08.2004 р. № 336 "Про затвердження Положення про здійснення діяльності зберігача недержавного пенсійного фонду щодо операцій з активами недержавного пенсійного фонду, порядок обчислення тарифів за послуги зберігача та їх граничний розмір".

10. Рішення Держкомісії з цінних паперів від 18.08.2004 р. № 348 "Про затвердження Положення про порядок заміни особи, яка провадить діяльність з управління активами пенсійного фонду".

**Державний департамент фінансового моніторингу**

1. Наказ Держфінмоніторингу, Мінфіну від 24.04.2003 р. № 40 "Про затвердження Вимог до організації фінансового моніторингу суб'єктами первинного фінансового моніторингу у сфері запобігання та протидії запровадженню в легальний обіг доходів, одержаних злочинним шляхом, та фінансуванню тероризму".

2. Читайте також коментарі Держфінпослуг:

- щодо порядку застосування положень розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України "Про встановлення плати за видачу ліцензій" від 29.12.03 р. № 188 (опубліковано на сайті Держфінпослуг 19. 03. 2004 р.);

- щодо здійснення державного регулювання недержавного пенсійного забезпечення та суб'єктів цієї сфери (інформація від 5.02.2004 р.);

- інформацію Голови Держфінпослуг В. І. Суслєва про діяльність Комісії в зв'язку з запровадженням у 2004 р. недержавного пенсійного забезпечення;

- коментар до нормативних актів щодо функціонування ради пенсійних фондів;

- коментар до нормативних актів щодо функціонування адміністраторів пенсійних фондів;

- коментар до нормативних актів щодо реєстрації недержавних пенсійних фондів.

**Визначення категорії "соціальна відповідальність бізнесу"  
на міжнародному рівні**

Визначення	Джерело
Інтеграція соціальних та екологічних <i>аспектів</i> у щоденну комерційну діяльність підприємств і в їх взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі	Зелена книга ЄС
<i>Зобов'язання</i> бізнесу сприяти усталеному економічному розвитку, працюючи з робітниками, їх сім'ями, місцевою громадою та суспільством у цілому для поліпшення якості життя	Всесвітня ділова рада за сталий розвиток
Досягнення ділового успіху за умови шанобливого <i>ставлення</i> до етичних норм, громадянського суспільства та навколишнього природного середовища	Бізнес за соціальну відповідальність
Підхід, за допомогою якого досягається <i>інтеграція</i> економічних, екологічних і соціальних імперативів, що є актуальними сьогодні і враховують потенційні потреби наступних поколінь	Міжнародна фінансова корпорація
Сукупність <i>зобов'язань</i> перед робітниками, їх родинами, місцевими громадами та суспільством у цілому, що їх бере на себе приватний сектор з метою досягнення сталого економічного розвитку та гармонізації інтересів бізнесу та пріоритетів суспільного розвитку	Європейська агенція з довкілля
<i>Сприяння</i> відповідальній діловій практиці, яка дає вигоду бізнесу та суспільству й допомагає досягти соціального, економічного й екологічно усталеного розвитку завдяки максимальному збільшенню позитивного впливу бізнесу на суспільство з одночасною мінімізацією його негативного впливу	Міжнародний форум лідерів бізнесу
<i>Філософія</i> поведінки та концепція побудови діловими колами, компаніями й окремими представниками бізнесу своєї діяльності, спрямованої на задоволення очікувань зацікавлених сторін з метою сталого розвитку	Комітет Асоціації російських менеджерів
<i>Відповідальне ставлення</i> будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем	Форум соціально відповідального бізнесу України
<i>Відповідальність</i> організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство та довкілля через прозору й етичну поведінку, яка сприяє сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства; враховує очікування зацікавлених сторін; відповідає чинному законодавству й узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована у діяльність усієї організації, реалізується в практиці взаємовідносин	Стандарт ISO 26000 "Керівництво з соціальної відповідальності"
Соціальна відповідальність недержавних пенсійних фондів – це добровільні соціальні зобов'язання, які відображаються у його нефінансовій звітності й які вони приймають на себе та реалізують через етичну поведінку, що визначаються міжнародними нормами та визнаються стейкхолдерами з метою забезпечення стійкого розвитку (завдяки досягненню економічної стійкості, соціального благополуччя, організаційної стабільності)	Авторське визначення

**Стислий опис змісту ISO 26000**

№ розділу	Назва розділу	Опис змісту розділу
1	2	3
1	Сфера застосування	Визначається сфера застосування ISO 26000 та ідентифікуються деякі обмеження та виключення
2	Терміни та визначення	Ідентифікуються та приводяться визначення ключових термінів, які фундаментально важливі для розуміння соціальної відповідальності та використання ISO 26000
3	Розуміння соціальної відповідальності	Описуються важливі чинники й умови, які вплинули на розвиток соціальної відповідальності й які продовжують впливати на її характер і практику. Також приводиться опис самої соціальної відповідальності: що вона означає й як вона застосовується в організації. Розділ включає керівництво для середніх і малих організацій з використання ISO 26000
4	Принципи соціальної відповідальності	Вводяться та пояснюються принципи соціальної відповідальності
5	Визнання соціальної відповідальності та співпраця із зацікавленими сторонами	Розглядаються два види практики в області соціальної відповідальності: визнання організацією своєї соціальної відповідальності й ідентифікація нею зацікавлених сторін і співпраця з ними. Розділ забезпечує керівництво щодо стосунків між організацією, її зацікавленими сторонами та суспільством; щодо визнання основних об'єктів і проблем соціальної відповідальності та за сферами впливу організації
6	Керівництво з основних об'єктів соціальної відповідальності	Пояснюються основні об'єкти та пов'язані з ними проблеми в області соціальної відповідальності. Для кожного основного об'єкта надана інформація відносно його сфери застосування, його зв'язки із соціальною відповідальністю, відповідні принципи та міркування, а також дії й очікування

## Закінчення додатка В

## Закінчення табл. В.1

1	2	3
7	Керівництво з інтеграції соціальної відповідальності в організації у цілому	Забезпечується керівництво зі введення соціальної відповідальності в практику роботи організації. У нього включене керівництво, що стосується розуміння соціальної відповідальності організації; інтеграції соціальної відповідальності в організації; повідомленням про соціальну відповідальність; підвищення довіри організації до питань соціальної відповідальності; вивчення прогресу в цій області та поліпшення характеристик; а також оцінювання добровільних ініціатив, що стосуються соціальної відповідальності
Додаток А	Приклади добровільних ініціатив та інструментів соціальної відповідальності	Представлений неповний перелік добровільних ініціатив та інструментів, що відносять до соціальної відповідальності, де розглядаються аспекти одного або декількох об'єктів або інтеграція соціальної відповідальності в усій організації
Додаток Б	Скорочені терміни	Знаходяться скорочені терміни, що використовуються в ISO 26000
Додаток В	Бібліографія	Включені посилання на авторитетні міжнародні документи та стандарти ISO, на які в ISO 26000 даються посилання як на джерела

## Перелік НПФ

Дата реєстрації фінансової установи	Найменування	Вид НПФ	Місцезнаходження (область)
1	2	3	4
03.09.04	ПриватФонд	Н/В	Дніпропетровська область
17.09.04	Непідприємницьке товариство КНП Фонд АТ ВАБанк	корпоративний	м. Київ
12.10.04	НТ "ВНПФ "ІФД КапіталЪ"	Н/В	м. Київ
12.10.04	ВНПФ "Перший національний відкритий пенсійний фонд"	Н/В	м. Київ
15.10.04	НО ВНПФ "Довіра-Україна"	Н/В	м. Київ
19.10.04	КПФ "СТИРОЛ"	Н/В	Донецька область
26.10.04	НТ ВНПФ "ДНІСТЕР"	Н/В	Львівська область
26.10.04	ВНПФ "НАЦІОНАЛЬНИЙ"	Н/В	м. Київ
02.11.04	НПФ "ВСІ"	відкритий	м. Київ
09.11.04	ВНПФ "Україна"	Н/В	м. Київ
18.11.04	Відкритий пенсійний фонд "Пенсійний резерв"	відкритий	м. Київ
26.11.04	НТ ВНПФ "Європа"	Н/В	м. Київ
26.11.04	НТ ВПФ "Аваль"	відкритий	м. Київ
26.11.04	НТ КПФ "Аваль"	корпоративний	м. Київ
26.11.04	Об'єднаний пенсійний фонд (ОПФ)	Н/В	м. Київ
03.12.04	НПФ "УкрсоцФонд"	Н/В	м. Київ
03.12.04	НПФ "Взаємодопомога"	Н/В	м. Київ
03.12.04	Пенсійний фонд хіміків України	професійний	м. Київ
10.03.05	НТ "ВНПФ "Надія"	Н/В	м. Київ
29.03.05	Професійний пенсійний фонд НПЕУ	Н/В	м. Київ
05.04.05	ВПФ "Фармацевтичний"	відкритий	м. Київ

## Продовження додатка Г

## Продовження табл. Г.1

1	2	3	4
05.04.05	ВНПФ "Причетність"	відкритий	Донецька область
29.04.05	ВНПФ "Український пенсійний капітал"	відкритий	м. Київ
29.04.05	"ВНПФ "АВТОАЛЬЯНС"	відкритий	Івано-Франківська область
29.04.05	НТ КНПФ "Соціум"	корпоративний	м. Київ
12.05.05	НПФ "Пенсійний капітал"	Н/В	м. Київ
24.05.05	ВНПФ "Прикарпаття"	Н/В	Івано-Франківська область
14.06.05	"НТВПФ"Авіто"	відкритий	Дніпропетровська область
17.06.05	НТ ВНПФ "Золотий вік"	відкритий	Херсонська область
24.06.05	ВНПФ "Опора"	відкритий	Харківська область
30.06.05	Відкритий пенсійний фонд "Український пенсійний контракт"	відкритий	Харківська область
30.06.05	Відкритий пенсійний фонд "ЄС"	Н/В	Львівська область
05.07.05	НТ "ВПФ "Добробут"	відкритий	Дніпропетровська область
12.07.05	НТ "ВПФ"Роксолана"	відкритий	Дніпропетровська область
12.07.05	НТ "ВПФ "Нове Відродження"	відкритий	Дніпропетровська область
04.08.05	НТ "НППФ "Хлібний"	Н/В	м. Київ
04.08.05	НТ ВНПФ "ПРОФІТ"	Н/В	м. Київ
09.08.05	НПФ "Ощадний"	Н/В	м. Київ
09.08.05	НТ "КНПФ "Чорноморнафтогаз"	корпоративний	Автономна Республіка Крим
16.08.05	НПФ "Об'єднаний профспілковий"	відкритий	м. Київ



## Продовження додатка Г

## Продовження табл. Г.1

1	2	3	4
16.08.05	НПТ (НПО) "ВНПФ "Статус"	відкритий	Харківська область
11.10.05	НТ НПФФ "Перший профспілковий"	Н/В	м. Київ
14.10.05	НТ "ВПФ "Універсальний"	Н/В	м. Київ
27.10.05	КНПФ "Брокбізнескапітал"	корпоративний	м. Київ
06.12.05	НТ ВНПФ "Спільний капітал"	відкритий	м. Київ
14.12.05	НВПФ "Інпром"	відкритий	м. Київ
20.12.05	НО "ВПФ "Соціальні гарантії"	Н/В	Львівська область
24.01.06	НТ "ГМПФФ"	професійний	Дніпропетровська область
14.02.06	ВПФ "Хрещатик"	Н/В	м. Київ
14.02.06	НТ "НКПФ ВАТ "Укрексімбанк"	корпоративний	м. Київ
04.04.06	КНПФ "Українська Пенсійна Фундація"	Н/В	м. Київ
11.04.06	НТ "ВПФ "Соціальна перспектива"	Н/В	Івано-Франківська область
11.04.06	НТ "ВПФ "Соціальна перспектива ІФЦ"	Н/В	Івано-Франківська область
25.04.06	Недержавний пенсійний фонд "Корпоративний стандарт"	Н/В	м. Київ
25.04.06	НТ ВНПФ "Фонд пенсійних заощаджень"	Н/В	м. Київ
28.04.06	НТ ВПФ "Івано-Франківськ"	Н/В	Івано-Франківська область
30.05.06	НТ ВПФ "Династія"	Н/В	м. Київ
01.06.06	НТ "ПНПФ "Енергорезерв"	професійний	м. Київ
27.06.06	НТ "ВНПФ "Резерв Тернопілля"	Н/В	м. Київ
19.07.06	ВНПФ "Українська ощадна скарбниця"	відкритий	Донецька область
19.07.06	Пенсійний фонд "Соціальна підтримка"	Н/В	Донецька область
21.07.06	ВНПФ "Українська пенсійна спілка"	Н/В	Харківська область

## Продовження додатка Г

## Продовження табл. Г.1

1	2	3	4
25.07.06	"Всеукраїнський пенсійний фонд "Свята Софія"	відкритий	м. Київ
08.08.06	ВНПФ "Пенсійна опіка"	Н/В	Донецька область
22.08.06	НТ "ВНПФ УСПП"	відкритий	м. Київ
07.09.06	ВПФ "Форум"	Н/В	м. Київ
26.09.06	Відкритий пенсійний фонд "НІКА"	відкритий	м. Київ
17.10.06	НТ "ВНПФ "Резерв Рівненщини"	Н/В	м. Київ
24.10.06	ВПФ "Дельта"	Н/В	м. Київ
24.10.06	ВНПФ "Кремінь"	Н/В	м. Київ
30.11.06	НП "ВНПФ "АРТА"	Н/В	м. Київ
23.01.07	НТ "ВНПФ "Резерв Запоріжжя"	Н/В	м. Київ
17.04.07	НТ "ВПФ "Солідарність"	відкритий	Дніпропетровська область
19.04.07	ПНПФ "Магістраль"	професійний	м. Київ
07.06.07	ВНПФ "Пенсійний фонд робітників морського транспорту"	Н/В	Одеська область
14.06.07	ВНПФ "Друга пенсія"	відкритий	м. Київ
19.07.07	ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	Н/В	м. Київ
19.07.07	НПФ "Відкритий пенсійний фонд "Фріфлайт"	Н/В	Дніпропетровська область
24.07.07	ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	Н/В	м. Київ
24.07.07	ВНПФ "Столичний резерв"	Н/В	м. Київ
26.07.07	ВНПФ "Чорноморський резерв"	Н/В	м. Київ
21.08.07	ВНПФ "Європейський вибір"	Н/В	м. Київ
28.08.07	КНПФ НБУ	Н/В	м. Київ
13.09.07	КНП Фонд ТПП України	Н/В	м. Київ
13.09.07	ПНПФ "Шахтар"	Н/В	м. Київ
20.09.07	ВНПФ "Гарант – Пенсія"	Н/В	м. Київ
20.09.07	ВНПФ "ЛАУРУС"	Н/В	м. Київ

## Закінчення додатка Г

## Закінчення табл. Г.1

1	2	3	4
06.12.07	ВНПФ "Український пенсійний фонд"	Н/В	м. Київ
27.12.07	ВНПФ "Емерит-Україна"	Н/В	м. Київ
24.01.08	КНПФ "Поштовик"	корпоративний	м. Київ
24.01.08	Пенсійний фонд "Фоїл-Престиж"	відкритий	м. Київ
27.03.08	ВНПФ "Ініціатива"	Н/В	м. Київ
29.05.08	ВНПФ "Сократ-Майбутнє"	Н/В	м. Київ
26.06.08	ПНПФ "Пенсійний фонд Профспілки атестованих працівників ОВС"	професійний	м. Київ
10.07.08	НПФ "ВПФ "Конкорд"	Н/В	м. Київ
17.07.08	ВНПФ "ФЕМІДА"	Н/В	м. Київ
31.07.08	Пенсійний фонд "Покрова"	Н/В	м. Київ
16.10.08	Пенсійний фонд "Впевненість"	Н/В	м. Київ
16.10.08	ВНПФ "Перший Нафтогазовий"	відкритий	м. Київ
27.11.08	ВНПФ "Моя пенсія"	Н/В	м. Київ
27.11.08	ВНПФ "Центрально-Європейський"	Н/В	м. Київ
18.06.09	ВНПФ "Слобожанський капітал"	Н/В	Харківська область
06.08.09	ВНПФ "Турбота"	Н/В	м. Київ
26.03.10	ВНПФ "Надійна перспектива"	Н/В	м. Київ
14.10.10	ВНПФ "Пенсія для всіх"	Н/В	м. Київ
28.10.10	ВНПФ "АСТРУМ. Пенсійне забезпечення"	Н/В	м. Київ
17.02.12	ВНПФ "Джерело"	Н/В	Дніпропетровська область
02.04.13	ВНПФ "Всеукраїнський пенсійний фонд"	Н/В	Донецька область
01.01.01	НТ ВПФ "Соціальний стандарт"	Н/В	м. Київ
01.01.01	ВПФ "ОТП Пенсія"	Н/В	м. Київ

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2009 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	18	0	22,59	1,11
ВНПФ "Столичний резерв"	45	0	37,1	0,97
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	0	0	0	0
ВНПФ "Чорноморський резерв"	87	0	59,66	1,1
ВНПФ "Європейський вибір"	17 124	23,13	4 585,83	1,07
КНПФ НБУ	10 183	18 515,02	290 428,21	1,53
КНП Фонд ТПП України	329	16,1	1 632,47	1,13
ПНПФ "Шахтар"	77	1,92	179,18	0,92
ВНПФ "Гарант – Пенсія"	1 162	2,33	363,88	1,22
ВНПФ "Лаурус"	620	0	1 160,01	1,23
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	119	77,2	239,09	1,17
ВНПФ "Емерит-Україна"	99 700	8 777,31	73 447,80	1,33
КНПФ "Поштовик"	10	0	4,33	0,96
ВНПФ "Ініціатива"	12	0	14,09	0,98

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2010 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	1	0	0	0
ВНПФ "Столичний резерв"	77	1,64	141,47	1,06
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	0	0	0	0
ВНПФ "Чорноморський резерв"	75	3,28	87,69	1,24
ВНПФ "Європейський вибір"	18 941	56,04	7 160,26	1,36
КНПФ НБУ	10 080	21 325,54	490 160,28	1,96
КНП Фонд ТПП України	607	332,9	2 801,03	1,36
ПНПФ "Шахтар"	174	15,56	397,95	1,01
ВНПФ "Гарант – Пенсія"	1 382	4,17	788,81	1,54
ВНПФ "Лаурус"	642	9,4	2 085,97	1,56
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	125	635,26	238,85	1,14
ВНПФ "Емерит-Україна"	76 166	16 311,05	72 743,30	1,64
КНПФ "Поштовик"	18	0	66,95	1,1
ВНПФ "Ініціатива"	13	0	35,58	0,96

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2011 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	1	0	0	0
ВНПФ "Столичний резерв"	119	9,18	261,38	1,13
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	726	Дані відсутні	277,18	1,02
ВНПФ "Чорноморський резерв"	73	2,51	105,58	1,36
ВНПФ "Європейський вибір"	18 660	303,01	6 543,92	1,25
КНПФ НБУ	10 428	14 717,17	712 078,49	2,33
КНП Фонд ТПП України	676	159,38	4 374,37	1,38
ПНПФ "Шахтар"	199	38,52	979,44	0,91
ВНПФ "Гарант – Пенсія"	1 425	29,84	1 057,10	1,46
ВНПФ "Лаурус"	683	38,98	2 873,26	1,68
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	130	13,11	317,24	1,1
ВНПФ "Емерит-Україна"	70 771	9 400,54	68 111,92	1,75
КНПФ "Поштовик"	20	Дані відсутні	127,36	1,04
ВНПФ "Ініціатива"	13	Дані відсутні	43,36	0,91

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2012 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	0	0	0	0
ВНПФ "Столичний резерв"	120	26,08	383,97	1,27
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	726	0,01	309,14	1,14
ВНПФ "Чорноморський резерв"	67	10,52	105,85	1,52
ВНПФ "Європейський вибір"	18 582	111,81	6259,8	1,21
КНПФ НБУ	12 311	15 393,43	988 654,83	2,74
КНП Фонд ТПП України	689	706,52	5 799,12	1,48
ПНПФ "Шахтар"	209	75,5	1 991,23	1,06
ВНПФ "Гарант - Пенсія"	1 413	45,69	1 089,66	1,52
ВНПФ "Лаурус"	783	39,71	4 117,85	1,71
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	129	23,4	235,92	0,64
ВНПФ "Емерит-Україна"	76 795	3 098,56	73821,83	1,95
КНПФ "Поштовик"	20	Дані відсутні	228,03	1,24
ВНПФ "Ініціатива"	13	Дані відсутні	50,32	0,94

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2013 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
ВНПФ "Столичний резерв"	128	5,46	538,73	1,42
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	725	4,79	336,96	1,26
ВНПФ "Чорноморський резерв"	67	0	128,78	1,69
ВНПФ "Європейський вибір"	18 463	136,38	6 305,28	1,25
КНПФ НБУ	12 778	21 996,72	1 337 185,06	3,15
КНП Фонд ТПП України	673	1 865,5	5 244,66	1,51
ПНПФ "Шахтар"	209	35,48	3 217,32	1,15
ВНПФ "Гарант - Пенсія"	1 403	40,84	1 133,26	1,62
ВНПФ "Лаурус"	809	16,76	4 744,09	1,8
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	129	0	279,34	0,69
ВНПФ "Емерит-Україна"	73 420	2 429,56	8 0975,76	2,18
КНПФ "Поштовик"	18	84,96	207,18	1,33
ВНПФ "Ініціатива"	12	0,31	49,21	0,9



## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2014 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
ВНПФ "Столичний резерв"	222	11,96	896,73	1,51
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	725	Дані відсутні	311,39	1,16
ВНПФ "Чорноморський резерв"	0	3,77	0	0
ВНПФ "Європейський вибір"	18 453	161,76	7 761,07	1,57
КНПФ НБУ	12 938	78 594,16	1 612 229,42	3,55
КНП Фонд ТПП України	693	1 156,99	4 126,88	1,25
ПНПФ "Шахтар"	162	1367,33	3 527,43	1,47
ВНПФ "Гарант - Пенсія"	1 402	2,46	1 115,38	1,51
ВНПФ "Лаурус"	834	5,65	6 354,35	2,24
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	129	0	261,42	0,64
ВНПФ "Емерит-Україна"	73927	2345,82	97 970,71	2,67
КНПФ "Поштовик"	16	0	272,06	1,51
ВНПФ "Ініціатива"	12	0	52,66	0,96

## Показники діяльності НПФ станом на 31.12.2015 р.

Назва НПФ	Кількість учасників, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
ВНПФ "Резерв Дніпропетровщини"	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
ВНПФ "Столичний резерв"	258	0	1 324,09	1,87204
ВНПФ "Резерв Слобожанщини"	726	0	414,69	1,51192
ВНПФ "Чорноморський резерв"	0	0	0	0
ВНПФ "Європейський вибір"	18 454	58,14	9 473,2	1,92278
КНПФ НБУ	12 700	102 374,2	1 004 899,88	2,36926
КНП Фонд ТПП України	718	463,08	4 083,67	1,12309
ПНПФ "Шахтар"	118	1 612,79	3 263,05	2,07701
ВНПФ "Гарант - Пенсія"	1397	74,89	1 160,17	1,73299
ВНПФ "Лаурус"	842	9,86	7 441,73	2,5014
ВНПФ "Український пенсійний фонд"	247	132,22	14 331,95	0,71456
ВНПФ "Емерит-Україна"	72 563	2 722,97	116 300,11	3,25055
КНПФ "Поштовик"	15	29,57	327,75	1,82582
ВНПФ "Ініціатива"	12	0	58,21	1,06542

## Основні показники діяльності НПФ

## ВНПФ "СОКРАТ-МАЙБУТНЄ"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.10 – 31.12.15	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
30.09.10	161	151	1	13,26	46,64	0,88
30.06.10	161	151	1	13,26	57,67	1,09
31.03.10	150	140	1	13,26	67,19	1,08
31.12.09	76	74	1	13,26	65,72	1,08
30.09.09	50	48	1	13,26	54,73	1,08
30.06.09	51	49	1	13,26	54,33	1,07
31.03.09	51	49	1	13,26	52,69	1,07
31.12.08	53	53	1	0,00	49,88	1,05

## ВНПФ "ТУРБОТА"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	22	Дані відсутні			162,09	1,325
30.09.15	22	Дані відсутні			133,01	1,224
30.06.15	22	Дані відсутні			122,42	1,228
31.03.15	19	Дані відсутні			111,42	1,204
31.12.14	19	Дані відсутні			100,46	1,18
30.09.14	19	Дані відсутні			86,45	1,14
30.06.14	19	Дані відсутні			72,6	1,12
31.03.14	19	Дані відсутні			60,13	1,07
31.12.13	19	Дані відсутні			50,36	1,06
30.09.13	18	Дані відсутні			38,08	1,04
30.06.13	18	Дані відсутні			26,28	1,01
31.03.13	16	Дані відсутні			17,58	0,97
31.12.12	15	Дані відсутні			9,94	0,94
30.09.12	10	Дані відсутні			2,85	0,95
30.06.12	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
31.03.12	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
31.12.11	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
30.09.11	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
30.06.11	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
31.03.11	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
31.12.10	Дані відсутні	Дані відсутні			Дані відсутні	Дані відсутні
30.09.10	161	Дані відсутні		13,26	46,64	0,88
30.09.10	0	Дані відсутні		0,00	0,00	0,00
30.06.10	0	Дані відсутні		0,00	0,00	0,00
31.03.10	0	Дані відсутні		0,00	0,00	0,00
31.12.09	Дані відсутні					
30.09.09	Дані відсутні					
30.06.09	Дані відсутні					
31.03.09	Дані відсутні					
31.12.08	Дані відсутні					

**ВНПФ "УКРАЇНСЬКИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД"**

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	247	Дані відсутні		77,19	1 4331,95	0,715
30.09.15	179	Дані відсутні		28,35	6 439,05	0,686
30.06.15	149	Дані відсутні		Дані відсутні	2 026,23	0,668
31.03.15	122	Дані відсутні		Дані відсутні	656,9	0,656
31.12.14	129	Дані відсутні		Дані відсутні	261,42	0,64
30.09.14	129	Дані відсутні		Дані відсутні	285,81	0,71
30.06.14	129	Дані відсутні		Дані відсутні	283,41	0,7
31.03.14	129	Дані відсутні		Дані відсутні	281,53	0,7
31.12.13	129	Дані відсутні		Дані відсутні	279,34	0,69
30.09.13	129	Дані відсутні		Дані відсутні	272,4	0,67
30.06.13	129	Дані відсутні		Дані відсутні	266,33	0,66
31.03.13	129	Дані відсутні		Дані відсутні	257,88	0,66
31.12.12	129	Дані відсутні		Дані відсутні	235,92	0,64
30.09.12	129	Дані відсутні		Дані відсутні	352,35	1,04
30.06.12	128	Дані відсутні		Дані відсутні	337,71	1,39
31.03.12	128	Дані відсутні		23,4	305,82	1,04
31.12.11	130	Дані відсутні		Дані відсутні	317,24	1,1
30.09.11	125	Дані відсутні		Дані відсутні	281,44	1,1
30.06.11	125	Дані відсутні		13,11	271,88	1,12
31.03.11	126	Дані відсутні		Дані відсутні	274,79	1,12
31.12.10	125	Дані відсутні		426,73	238,5	1,14
30.09.10	121	Дані відсутні		118,55	311,57	1,15
30.06.10	121	Дані відсутні		65,93	218,66	1,13
31.03.10	118	Дані відсутні		24,06	225,56	1,17
31.12.09	119	Дані відсутні		29,92	239,09	1,17
30.09.09	118	Дані відсутні		15,46	224,97	1,13
30.06.09	120	Дані відсутні		2,01	227,45	1,16
31.03.09	120	Дані відсутні		29,81	210,75	1,12
31.12.08	121	Дані відсутні		0,00	198,51	1,10

## НТ НПФ "ПЕРШИЙ ПРОФСПІЛКОВИЙ"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
30.06.16	341	Дані відсутні		Дані відсутні	449,61	1,29
31.03.16	341	Дані відсутні		Дані відсутні	439,46	1,266
31.12.15	341	Дані відсутні		Дані відсутні	436,87	1,267
30.09.15	341	Дані відсутні		11,21	426,92	1,247
30.06.15	343	Дані відсутні		Дані відсутні	429,58	1,232
31.03.15	343	Дані відсутні		6,59	423,26	1,224
31.12.14	348	Дані відсутні		40,81	425,51	1,22
30.09.14	350	Дані відсутні		10,74	446,59	1,29
30.06.14	352	Дані відсутні		22,11	445,3	1,27
31.03.14	356	Дані відсутні		Дані відсутні	444,02	1,22
31.12.13	355	Дані відсутні		23,5	433,88	1,2
30.09.13	361	Дані відсутні		5,4	442,71	1,18
30.06.13	361	Дані відсутні		4,11	441,6	1,17
31.03.13	362	Дані відсутні		0,77	435,76	1,17
31.12.12	363	Дані відсутні		67,51	422	1,15
30.09.12	365	Дані відсутні		46,76	513,63	1,23
30.06.12	420	Дані відсутні		219,88	542,68	1,21
31.03.12	457	Дані відсутні		11,59	890,99	1,29
31.12.11	464	Дані відсутні		18,48	826,32	1,22
30.09.11	469	Дані відсутні		147,35	789,46	1,2
30.06.11	479	Дані відсутні		36,92	867,45	1,18
31.03.11	482	Дані відсутні		15,62	833,69	1,16
31.12.10	472	Дані відсутні		5,27	775,44	1,13
30.09.10	420	17	9	16,99	662,48	1,09
30.06.10	381	17	9	25,33	629,8	1,06
31.03.10	368	15	9	43	637,38	1,08
31.12.09	381	15	9	33	655,28	1,06
30.09.09	394	14	9	40,4	632,43	1,06
30.06.09	412	15	9	6,5	602,16	0,97
31.03.09	412	15	9	8,57	533,38	0,92
31.12.08	416	16	9	0,00	513,32	0,93

## Показники ВПФ "ДЕЛЬТА"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
30.06.14 – 31.12.15	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
31.03.14	8 872	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	402,19	0,82
31.12.13	8 872	Дані відсутні	Дані відсутні	2,39	392,86	0,8
30.09.13	8 875	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	379,85	0,78
30.06.13	8 875	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	365,98	0,76
31.03.13	8 875	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	351,95	0,74
31.12.12	8 875	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	338,14	0,72
30.09.12	8 873	Дані відсутні	Дані відсутні	0,6	319,65	0,69
30.06.12	8 874	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	307,86	0,67
31.03.12	8 874	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	296,52	0,65
31.12.11	8 874	Дані відсутні	Дані відсутні	1,56	292,83	0,65
30.09.11	8 876	Дані відсутні	Дані відсутні	1,96	276,65	0,61
30.06.11	8 879	Дані відсутні	Дані відсутні	2,66	300,46	0,66
31.03.11	8 879	Дані відсутні	Дані відсутні	7,76	284,42	0,68
31.12.10	8 889	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	276,67	0,64
30.09.10	9 011	Дані відсутні	Дані відсутні	0,17	258,48	0,60
30.06.10	9 012	Дані відсутні	Дані відсутні	0,85	307,43	0,72
31.03.10	9 005	Дані відсутні	Дані відсутні	0,46	326,46	0,76
31.12.09	9 007	Дані відсутні	Дані відсутні	2,55	304,67	0,72
30.09.09	9 017	Дані відсутні	Дані відсутні	16,57	298,12	0,69
30.06.09	9 021	Дані відсутні	Дані відсутні	16,57	300,48	0,66
31.03.09	9 024	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	268,50	0,57
31.12.08	9 024	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	265,96	0,57

**ВНПФ "СТОЛИЧНИЙ РЕЗЕРВ"**

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	258	Дані відсутні		Дані відсутні	1 324,09	1,872
30.09.15	243	Дані відсутні		Дані відсутні	1 242,64	1,816
30.06.15	232	Дані відсутні		Дані відсутні	1 150,85	1,771
31.03.15	222	Дані відсутні		Дані відсутні	1 051,1	1,718
31.12.14	222	Дані відсутні		Дані відсутні	896,73	1,51
30.09.14	211	Дані відсутні		Дані відсутні	840,09	1,47
30.06.14	211	Дані відсутні		Дані відсутні	783,33	1,42
31.03.14	196	Дані відсутні		11,96	700,62	1,45
31.12.13	128	Дані відсутні		Дані відсутні	538,73	1,42
30.09.13	127	Дані відсутні		Дані відсутні	498,17	1,39
30.06.13	127	Дані відсутні		5,46	451,11	1,34
31.03.13	122	Дані відсутні		Дані відсутні	412,88	1,3
31.12.12	120	Дані відсутні		Дані відсутні	383,97	1,27
30.09.12	119	Дані відсутні		11,3	343,28	1,22
30.06.12	119	Дані відсутні		14,78	315,05	1,18
31.03.12	119	Дані відсутні		Дані відсутні	296,67	1,15
31.12.11	119	Дані відсутні		Дані відсутні	261,38	1,13
30.09.11	117	Дані відсутні		Дані відсутні	222,23	1,11
30.06.11	86	Дані відсутні		Дані відсутні	193,47	1,1
31.03.11	83	Дані відсутні		9,18	166,37	1,08
31.12.10	77	Дані відсутні		1,64	141,47	1,06
30.09.10	77	72	1	Дані відсутні	116,76	1,03
30.06.10	71	67	0	Дані відсутні	94,14	1,01
31.03.10	66	62	0	1,64	72,65	0,98
31.12.09	45	42	0	0,00	37,10	0,97
30.09.09	11	11	0	0,00	1,47	0,97
30.06.09	3	3	0	0,00	0,00	0,00
31.03.09	0	0	0	0,00	0,00	0,00
31.12.08	0	0	0	0,00	0,00	0,00



## НТ "ВНПФ "РЕЗЕРВ РІВНЕНЩИНИ"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	1 418	Дані відсутні		20,99	3 575,26	2,087
30.09.15	1 390	Дані відсутні		44,99	3 438,81	2,03
30.06.15	1 396	Дані відсутні		67,38	3 349,64	1,985
31.03.15	1 409	Дані відсутні		53,75	3 259,63	1,927
31.12.14	1 426	Дані відсутні		70,83	2 739,72	1,62
30.09.14	1 434	Дані відсутні		73,84	2 582,52	1,53
30.06.14	1 463	Дані відсутні		57,32	5 588,28	1,54
31.03.14	1 485	Дані відсутні		10,39	2 660,7	1,61
31.12.13	1 480	Дані відсутні		10,89	2 452,64	1,53
30.09.13	1 480	Дані відсутні		15,06	2 310,45	1,51
30.06.13	1 485	Дані відсутні		27,57	2 135,8	1,45
31.03.13	1 502	Дані відсутні		9,53	2 004,85	1,42
31.12.12	1 502	Дані відсутні		4,36	1 846,31	1,39
30.09.12	1 494	Дані відсутні		11,07	1 672,12	1,35
30.06.12	1 503	Дані відсутні		6,43	1 510,36	1,3
31.03.12	1 507	Дані відсутні		4,88	1 353,1	1,27
31.12.11	1 508	Дані відсутні		7,28	1 187,67	1,24
30.09.11	1 504	Дані відсутні		2,6	1 034,79	1,21
30.06.11	1 499	Дані відсутні		3,41	894,14	1,2
31.03.11	1 470	Дані відсутні		0,28	754,19	1,18
31.12.10	1 439	Дані відсутні		Дані відсутні	587,23	1,15
30.09.10	1 389	1 374	2	0,00	455,06	1,12
30.06.10	1 333	1 318	2	0,00	311,55	1,08
31.03.10	1 103	1 088	2	0,00	193,38	1,09
31.12.09	675	665	1	0,00	99,76	1,06
30.09.09	234	224	1	0,00	63,23	1,09
30.06.09	71	61	1	0,00	47,59	1,06
31.03.09	56	56	0	0,00	39,89	1,08
31.12.08	55	55	0	0,00	31,16	1,01

**ВНПФ "РЕЗЕРВ СЛОБОЖАНЩИНИ"**

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	414,69	1,512
30.09.15	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	400,37	1,467
30.06.15	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	381,07	1,421
31.03.15	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	368,11	1,373
31.12.14	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	311,39	1,16
30.09.14	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	297,98	1,11
30.06.14	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	301,78	1,13
31.03.14	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	336,59	1,26
31.12.13	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	336,96	1,26
30.09.13	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	330,44	1,23
30.06.13	725	Дані відсутні	Дані відсутні	4,79	320,55	1,2
31.03.13	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	316,23	1,16
31.12.12	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	309,14	1,14
30.09.12	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	300,23	1,1
30.06.12	726	Дані відсутні	Дані відсутні	0,01	291,59	1,07
31.03.12	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	285,25	1,05
31.12.11	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	277,18	1,02
30.09.11	726	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	271,96	1
30.06.11	725	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	266,15	0,99
31.03.11	711	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	252,96	0,99
31.12.10	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні	Дані відсутні
30.09.10	0	0	0	0,00	0,00	0,00
30.06.10	0	0	0	0,00	0,00	0,00
31.03.10	0	0	0	0,00	0,00	0,00
31.12.09	0	0	0	0,00	0,00	0,00
30.09.09	6	4	0	0,00	7,22	1,24
30.06.09	4	3	0	0,00	4,41	1,00
31.03.09	4	3	0	0,00	4,27	0,97
31.12.08	0	0	0	0,00	0,00	0,00

**ВНПФ "РЕЗЕРВ ДНІПРОПЕТРОВЩИНИ"**

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.12 – 31.12.15	Дані відсутні	Дані відсутні				
30.09.12	1	Дані відсутні				
30.06.12	1	Дані відсутні				
31.03.12	1	Дані відсутні				
31.12.11	1	Дані відсутні				
30.09.11	1	Дані відсутні				
30.06.11	1	Дані відсутні				
31.03.11	1	Дані відсутні				
31.12.10	1	Дані відсутні				
30.09.10	1	1	0	0,00	0,00	0,00
30.06.10	1	1	0	0,00	0,00	0,00
31.03.10	1	1	0	0,00	0,00	0,00
31.12.09	18	18	0	0,00	22,59	1,11
30.09.09	36	36	0	0,00	43,31	1,08
30.06.09	36	36	0	0,00	35,84	1,05
31.03.09	35	35	0	0,00	30,70	1,10
31.12.08	35	35	0	0,00	23,02	1,01

**ВНПФ "ЧОРНОМОРСЬКИЙ РЕЗЕРВ"**

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
30.09.14 – 31.12.15	Дані відсутні					
30.06.14	134	Дані відсутні				-100
31.03.14	14	Дані відсутні		3,77	42,14	1,78
31.12.13	67	Дані відсутні		Дані відсутні	125,78	2,83
30.09.13	67	Дані відсутні		Дані відсутні	118,56	3,13
30.06.13	67	Дані відсутні		Дані відсутні	114,36	3,9
31.03.13	67	Дані відсутні		Дані відсутні	109,01	1,32
31.12.12	67	Дані відсутні		Дані відсутні	105,85	3,87
30.09.12	69	Дані відсутні		Дані відсутні	101,21	3,52
30.06.12	72	Дані відсутні		10,52	99,96	2,9
31.03.12	73	Дані відсутні		Дані відсутні	107,84	1,47
31.12.11	75	Дані відсутні		2,51	105,58	2,58
30.09.11	75	Дані відсутні		Дані відсутні	103,21	2,26
30.06.11	75	Дані відсутні		Дані відсутні	97,82	2,52
31.03.11	74	Дані відсутні		Дані відсутні	92,06	2,2
31.12.10	75	Дані відсутні		Дані відсутні	87,69	3,13
30.09.10	73	62	1	3,28	79,57	3,53
30.06.10	74	63	1	0,00	76,43	3,13
31.03.10	87	60	2	0,00	68,26	2,38
31.12.09	87	60	2	0,00	59,66	2,46
30.09.09	86	59	2	0,00	53,58	2,34
30.06.09	86	59	2	0,00	43,62	-3,23
31.03.09	56	47	1	0,00	36,04	6,91
31.12.08	55	46	1	0,00	26,52	1,01

## НТ "ВНПФ "РЕЗЕРВ ТЕРНОПІЛЛЯ"

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
31.12.15	1 464	Дані відсутні		1,7	671,19	2,246
30.09.15	1 468	Дані відсутні		33,13	644,56	2,173
30.06.15	1 482	Дані відсутні		37,23	677,88	2,115
31.03.15	1 506	Дані відсутні		83,62	721,01	2,006
31.12.14	1 509	Дані відсутні		3,3	629,08	1,79
30.09.14	1 509	Дані відсутні		9,95	555,4	1,7
30.06.14	1 512	Дані відсутні		5,13	557,5	1,7
31.03.14	1 513	Дані відсутні		4,55	608,84	1,86
31.12.13	1 515	Дані відсутні		0,25	564,31	1,83
30.09.13	1 517	Дані відсутні		Дані відсутні	544,61	1,79
30.06.13	1 517	Дані відсутні		14,93	519,93	1,73
31.03.13	1 527	Дані відсутні		2,66	490,34	1,67
31.12.12	1 528	Дані відсутні		0,21	471,83	1,63
30.09.12	1 529	Дані відсутні		4,66	445,35	1,58
30.06.12	1 532	Дані відсутні		4,84	425,75	1,53
31.03.12	1 539	Дані відсутні		1,52	408,42	1,5
31.12.11	1 541	Дані відсутні		Дані відсутні	390,92	1,46
30.09.11	1 540	Дані відсутні		0,13	370,23	1,43
30.06.11	1 541	Дані відсутні		3,06	353,55	1,41
31.03.11	1 539	Дані відсутні		0,52	278,01	1,39
31.12.10	1 541	Дані відсутні		0,22	252,52	1,36
30.09.10	1 540	141	2	0,01	223,78	1,31
30.06.10	1 531	132	2	0,00	196,82	1,27
31.03.10	1 528	129	2	0,00	182,63	1,28
31.12.09	1 518	119	2	0,00	102,67	1,23
30.09.09	1 482	49	1	0,00	96,43	1,22
30.06.09	1 468	25	1	0,00	89,04	1,15
31.03.09	1 448	5	1	0,00	84,34	1,12
31.12.08	1 448	5	1	0,00	80,86	1,07

## ПРИВАТФОНД

Показники станом на	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників – фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників – юридичних осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн	Чиста вартість активів, тис. грн	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн
30.06.16	45 504	Дані відсутні		502,66	82 899,66	5,189
31.03.16	44 945	Дані відсутні		751,05	75 581,3	4,955
31.12.15	44 391	Дані відсутні		673,88	69 830,16	4,754
30.09.15	43 598	Дані відсутні		335,87	64 045,68	4,582
30.06.15	42 633	Дані відсутні		350,15	59 645,57	4,458
31.03.15	41 954	Дані відсутні		486,35	57 118,81	4,486
31.12.14	41 516	Дані відсутні		580,14	52 365,88	4,25
30.09.14	40 982	Дані відсутні		317,19	43 314,19	3,97
30.06.14	40 684	Дані відсутні		428,41	43 540,18	3,88
31.03.14	40 456	Дані відсутні		609,09	39 775,67	3,7
31.12.13	39 105	Дані відсутні		244,69	32 387,82	3,38
30.09.13	38 270	Дані відсутні		175,86	30 401,85	3,17
30.06.13	37 700	Дані відсутні		237,55	27 407,15	3,07
31.03.13	36 546	Дані відсутні		371,75	25 510,41	3,07
31.12.12	34 202	Дані відсутні		114,66	24 023,81	3
30.09.12	31 583	Дані відсутні		195,15	21 848,16	2,92
30.06.12	31 206	Дані відсутні		161,01	20 569,18	2,81
31.03.12	31 196	Дані відсутні		267,7	19 694,37	2,76
31.12.11	31 188	Дані відсутні		76,84	18 878,7	2,68
30.09.11	31 172	Дані відсутні		309,74	17 833,4	2,63
30.06.11	31 157	Дані відсутні		408,75	16 859,76	2,54
31.03.11	31 055	Дані відсутні		220,99	15 816,59	2,4
31.12.10	31 034	Дані відсутні		180,6	15 344,57	2,35
30.09.10	31 022	475	52	82,38	14 351,26	2,28
30.06.10	30 989	465	52	278,46	13 385,28	2,22
31.03.10	30 985	461	52	376,32	12 612,11	2,14
31.12.09	30 977	119	52	148,38	12 013,47	2,05
30.09.09	30 964	109	51	380,82	10 705,40	1,98
30.06.09	30 960	102	49	166,23	9 803,49	1,94
31.03.09	30 953	95	48	153,83	8 851,89	1,89
31.12.08	30 943	93	48	Дані відсутні	8 072,74	1,83

## Анкетування працівників

### АНКЕТА

Добридень!

Ми запрошуємо вас взяти участь в опитуванні, присвяченому вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів. Для відповідей на запитання керуйтеся, будь ласка, тільки вашою власною думкою.

Заповнювати анкету неважко. Для виявлення переваг експертів щодо основних критеріїв (економічна стійкість, соціальне благополуччя, організаційна стабільність) та оцінювання впливу альтернатив на кожний з зазначених критеріїв потрібно в запропонованих матрицях оцінити елементи за шкалою інтенсивності від 1 до 9. Шкала визначення відносної важливості об'єктів наведена у таблиці.

#### Шкала відносної важливості об'єктів

Ступінь важливості	Визначення	Пояснення та рекомендації щодо використання
1	Об'єкти рівноцінні	Два об'єкта роблять однаковий внесок у досягнення мети
3	Перший об'єкт дещо кращий за другий	Існує міркування на користь переваги одного з об'єктів, проте воно недостатньо переконливе
5	Перший об'єкт кращий за другий	Існують надійні дані або логічні думки для того, щоб показати перевагу одного з об'єктів
7	Перший об'єкт значно краще за другий	Переконливе свідчення на користь одного з об'єктів над іншим
9	Перший об'єкт є абсолютно кращим у порівнянні з другим	Свідчення на користь переваги одного об'єкта над іншим надзвичайно переконливе
2, 4, 6, 8	Значення, що віддзеркалюють проміжні судження	Ситуація, коли необхідне компромісне рішення
Числа, обернені до зазначених вище	Якщо у процесі порівняння двох об'єктів перший об'єкт отримав перший із вказаних рангів, тоді інший об'єкт отримує ранг, обернений за значенням до рангу першого об'єкта	

Заздалегідь дякуємо Вам за участь!

**Виявлення переваг експертів щодо основних критеріїв**

Таблиця И.1

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь для критеріїв**

Альтернативи	Економічна стійкість	Соціальне благополуччя	Екологічна стабільність
Економічна стійкість	1		
Соціальне благополуччя		1	
Організаційна стабільність			1

**Оцінка впливу альтернатив на кожний зі зазначених критеріїв**

Таблиця И.2

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв на альтернативу "економічна стійкість"**

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
Права людини	1						
Добросовісна ділова практика		1					
Трудові практики			1				
Проблеми, пов'язані зі споживачами				1			
Довкілля					1		
Участь у житті суспільства та його розвиток						1	
Організаційне управління							1



Таблиця И.3

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв  
на альтернативу "соціальне благополуччя"**

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
Права людини	1						
Добросовісна ділова практика		1					
Трудові практики			1				
Проблеми, пов'язані зі споживачами				1			
Довкілля					1		
Участь у житті суспільства та його розвиток						1	
Організаційне управління							1

Таблиця И.4

**Числова оцінка матриці попарних порівнянь впливу критеріїв  
на альтернативу "організаційна стабільність"**

Критерії	Права людини	Добросовісна ділова практика	Трудові практики	Проблеми, пов'язані зі споживачами	Довкілля	Участь у житті суспільства та його розвиток	Організаційне управління
Права людини	1						
Добросовісна ділова практика		1					
Трудові практики			1				
Проблеми, пов'язані зі споживачами				1			
Довкілля					1		
Участь у житті суспільства та його розвиток						1	
Організаційне управління							1

## Динаміка основних показників діяльності НПФ

Показники/роки	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Темпи приросту, %					
								2015/ 2014	2014/ 2013	2013/ 2012	2012/ 2011	2011/ 2010	2010/ 2009
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів, тис.	62,5	69,7	75,0	61,4	61,4	55,1	59,7	8,3	-10,3	-0,16	-18,13	7,60	11,52
Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами, тис. осіб	497,1	569,2	594,6	584,8	840,6	833,7	836,7	0,4	-0,8	0,75	-1,65	4,46	14,50
Загальні активи НПФ, млн грн	857,9	1144,3	1386,9	1660,1	2089,8	2469,2	1980,0	-19,8	18,2	16,47	19,70	21,20	33,38
Пенсійні внески, млн грн, у т. ч. :	754,6	925,4	1102,0	1313,7	1587,5	1808,2	1886,8	4,3	13,9	14,27	19,21	19,08	22,63
від фізичних осіб	31,8	40,7	50,6	58,6	66,5	71,4	80,3	12,5	7,4	9,73	15,81	24,32	27,99
від юридичних осіб	722,7	884,6	1051,2	1254,9	1520,5	1736,1	1806,3	4,0	14,2	14,46	19,38	18,83	22,40
від фізичних осіб підприємців	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	100
Пенсійні виплати, млн грн	90,1	158,2	208,9	251,9	300,2	421,4	557,1	32,2	40,4	13,14	20,58	32,05	75,58
Кількість осіб, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис. осіб	28,1	47,8	63,1	66,2	69,0	75,6	82,2	8,7	9,6	2,27	4,91	32,01	70,11
Сума інвестиційного доходу, млн грн	236,7	433,0	559,9	620,3	818,0	1095,0	657,0	-40,0	33,9	18,25	10,79	29,31	82,93
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн грн	47,1	64,6	86,6	106,6	135,3	171,0	215,2	25,8	26,4	18,11	23,09	34,06	37,15

Таблиця експертних оцінок нефінансового звіту ВВПФ "Резерв Слобожанщини"

Пункти нефінансового звіту	1-й експерт	2-й експерт	3-й експерт	4-й експерт	5-й експерт	6-й експерт	7-й експерт	Усереднена оцінка експертів
1	0,3	0,26	0,3	0,27	0,26	0,3	0,27	0,28
2	0,25	0,24	0,27	0,245	0,24	0,25	0,25	0,25
3	0,1	0,1	0,115	0,1	0,1	0,1	0,1	0,102
4	0,1	0,1	0,12	0,1	0,1	0,1	0,1	0,103
5	0,2	0,185	0,2	0,18	0,185	0,2	0,182	0,19
6	0,131	0,12	0,14	0,13	0,12	0,125	0,13	0,128
7	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
8	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,145	0,15	0,149
9	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,145	0,15	0,149
10	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
11	0,15	0,14	0,15	0,14	0,14	0,15	0,15	0,146
Сумарна оцінка нефінансового звіту	1,731	1,645	1,795	1,665	1,645	1,715	1,682	1,66

Таблиця експертних оцінок не фінансового звіту ВВПФ "Європейський вибір"

Пункти нефінансового звіту	1-й експерт	2-й експерт	3-й експерт	4-й експерт	5-й експерт	6-й експерт	7-й експерт	Усереднена оцінка експертів
1	0,24	0,22	0,23	0,22	0,22	0,24	0,25	0,231
2	0,21	0,21	0,21	0,213	0,21	0,22	0,22	0,2133
3	0,08	0,1	0,1	0,1	0,1	0,08	0,08	0,0914
4	0,1	0,09	0,09	0,1	0,1	0,09	0,08	0,0929
5	0,15	0,138	0,14	0,12	0,13	0,15	0,163	0,1416
6	0,11	0,1	0,11	0,1	0,1	0,11	0,11	0,1057
7	0,11	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1014
8	0,14	0,12	0,13	0,13	0,118	0,13	0,13	0,1283
9	0,13	0,12	0,13	0,12	0,12	0,14	0,15	0,13
10	0,1	0,1	0,1	0,1	0,08	0,1	0,1	0,0971
11	0,128	0,125	0,133	0,12	0,12	0,138	0,14	0,1291
Сумарна оцінка нефінансового звіту	1,498	1,423	1,473	1,423	1,398	1,498	1,523	1,46

Таблиця експертних оцінок нефінансового звіту ПНПФ "Шахтар"

221

Пункти нефінансового звіту	1-й експерт	2-й експерт	3-й експерт	4-й експерт	5-й експерт	6-й експерт	7-й експерт	Усереднена оцінка експертів
1	0,22	0,21	0,22	0,21	0,22	0,22	0,22	0,217
2	0,21	0,2	0,21	0,2	0,21	0,211	0,21	0,207
3	0,1	0,08	0,08	0,1	0,08	0,1	0,1	0,091
4	0,09	0,08	0,08	0,1	0,08	0,1	0,09	0,089
5	0,14	0,124	0,13	0,125	0,13	0,12	0,13	0,128
6	0,1	0,1	0,11	0,11	0,11	0,11	0,1	0,106
7	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
8	0,12	0,11	0,12	0,11	0,115	0,12	0,12	0,116
9	0,12	0,11	0,12	0,11	0,115	0,12	0,12	0,116
10	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
11	0,125	0,115	0,128	0,12	0,12	0,12	0,125	0,122
Сумарна оцінка нефінансового звіту	1,425	1,329	1,398	1,385	1,380	1,421	1,415	1,4

## Зміст

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні основи соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів.....	7
1.1. Сутність соціальної відповідальності та необхідність реформування пенсійної системи для її забезпечення .....	7
1.2. Соціальні, економічні й організаційно-правові засади реформування пенсійної системи в Україні .....	26
1.3. Основні характеристики недержавних пенсійних фондів і місце соціальної відповідальності в процесі їх функціонування .....	45
1.4. Вимоги міжнародних стандартів соціальної відповідальності у процесі приєднання України до Європейського Союзу .....	59
Розділ 2. Напрями реалізації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів України .....	78
2.1. Оцінювання стану недержавних пенсійних фондів України в умовах реформування пенсійної системи.....	78
2.2. Методичний підхід до вибору напрямів реалізації соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів .....	86
2.3. Ідентифікація соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів .....	102
Розділ 3. Методичне забезпечення використання норм соціальної відповідальності недержавних пенсійних фондів в умовах євроінтеграції .....	112
3.1. Механізм імплементації міжнародних норм з регулювання соціальної відповідальності для недержавних пенсійних фондів.....	112
3.2. Технології впровадження нефінансової звітності як інструменту регулювання соціальної відповідальності недержавного пенсійного фонду в умовах євроінтеграції .....	125
3.3. Методичний підхід до оцінювання якості нефінансового звіту з соціальної відповідальності недержавного пенсійного фонду ...	140
Висновки.....	153
Використана література .....	156
Додатки.....	181

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Назарова Галина Валентинівна  
Агавердієва Халіда Фаїддіновна

# НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ: СУЧАСНИЙ ВИМІР

Монографія

*Самостійне електронне текстове мережеве видання*

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Відповідальний редактор *М. М. Оленич*

Редактор *Н. І. Ганцевич*

Коректор *Н. І. Ганцевич*

План 2017 р. Поз. № 32 ЕНВ. Обсяг 223 с.

---

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру  
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*