
ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ М. КИЄВА)

*Н.Ф. Вернигора,
начальник головного управління
Пенсійного фонду України в м. Києві*

Проголосивши європейський вибір, Україна взяла на себе високі зобов'язання як перед своїми громадянами, так і перед світовим співтовариством щодо соціального захисту людей.

У механізмі соціального захисту населення важливе місце належить формуванню дієздатної пенсійної системи, що дасть можливість раціонально поєднати демократичні засади, забезпечити дотримання соціальної справедливості в державі та гарантувати необхідний рівень матеріального забезпечення в старості для кожної людини. Пенсійна культура як показник цивілізованості суспільства потрібна нашій країні для впевненого поступу вперед, пов'язаного із загальноєвропейською інтеграцією. Сьогодні ця проблема актуальна і для багатьох країн світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що зумовлено старінням населення, зміною його вікової структури, ускладненням економічної ситуації.

Впродовж тривалого часу в Україні одним із найсерйозніших чинників напруженості в суспільстві визнається система пенсійного забезпечення, в якій сконцентровані головні суперечності між законодавчою та виконавчою владою щодо соціальної сфери. Необхідність та напрями реформування пенсійного забезпечення обґрунтовані в дослідженнях провідних фахівців в галузі соціальної економіки і політики, напрацювання яких стали основою методологічного та методичного підґрунтя проведення пенсійної реформи.

Практичну реалізацію вітчизняної пенсійної реформи розпочато на дванадцятому році незалежності, що можна вважати позитивним з огляду на те, що вона розширятиме можливості самостійного вибору для кожного громадянина і прийняття рішення щодо того, яку пенсію він отримуватиме в майбутньому.

До основних завдань та цілей пенсійної реформи в Україні належать:

- підвищення рівня життя пенсіонерів;
- встановлення безпосередньої залежності розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу;

- забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи;
- заохочення громадян до заощадження коштів на старість;
- створення ефективнішої та більш дієвої системи адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

Світовий досвід налічує багато моделей пенсійного страхування. Попри їх суттєві відмінності, можна виділити спільні для всіх моделей елементи:

- соціальне страхування фінансується за рахунок внесків, які, зазвичай, солідарно сплачують роботодавці та працівники за можливої участі держави у формі внесків за певні категорії працівників або дотацій за рахунок загальних податків;
- обов'язкова участь працівників у формуванні страхових фондів (за деякими винятками);
- внески акумулюються у спеціальних фондах, за рахунок яких виплачується пенсія та допомога;
- надлишок коштів у фонді, які не використані для виплати пенсій або допомоги, інвестується для отримання додаткового прибутку;
- особисте право на пенсію чи допомогу гарантується наявним обліком внесків без застосування процедури перевірки доходів або нужденності;
- розмір внеску та виплати залежать від того, скільки застрахована особа заробляє або заробляла раніше;
- страхування від трудового каліцтва, зазвичай, повністю фінансується за рахунок роботодавця при можливій участі держави — за рахунок загальних податків.

Система пенсійного забезпечення, що запроваджується в Україні, передбачає **три рівні**, засновані на принципах соціальної справедливості (ст. 7 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”). Пенсійна реформа має відбуватися за конкретними напрямками: реформування солідарної системи; створення обов’язкової накопичувальної системи в межах загальнообов’язкового державного пенсійного страхування; розвиток недержавного пенсійного страхування, тобто добровільної системи, до якої залучатимуться недержавні пенсійні фонди.

Параметри реформування пенсійної системи визначаються загальною економічною ситуацією, зокрема розвитком ринку праці та рівнем сплати внесків, а також демографічними процесами, насамперед віком виходу на пенсію і рівнем смертності у різних вікових групах. При цьому важливо усвідомлювати: якщо економічна ситуація може змінитися на краще, то демографічні прогнози не залишають шансів на позитивні зміни протягом найближчих 40–50 років.

Трирівнева пенсійна система дасть змогу розподілити між рівневими її складовими ризики, пов’язані зі змінами в демографічній ситуації (принцип солідарності), з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (принцип накопичуваності). Розподіл ризиків дозволить фінансово збалансувати пенсійну систему та забезпечити її стійкість, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію, а це є принципово важливим та вигідним для них.

Солідарна система спрямована на запобігання бідності серед осіб похилого віку і визначає мінімальну базу гарантованої пенсії. Запровадження накопичувальної системи дасть можливість наблизити розмір пенсії, яку отримуватиме громадянин по завершенні свого трудового стажу, до того доходу, який він отримував, будучи працівником. Оскільки

накопичувальна система існує лише за рахунок перерозподілу споживання протягом життя однієї людини і не припускає залежності надходжень одних людей від інших, то автоматично розв'язуються практичні проблеми соціальної несправедливості. З'являється можливість запобігти „зрівнялівці”, через яку високооплачувані працівники, котрі сплачували до Пенсійного фонду більші внески, нині отримують майже таку саму пенсію, як і ті, чий внески були значно меншими. Суми, накопичені на індивідуальних пенсійних рахунках, справедливо визначаються власністю застрахованих і в разі передчасної смерті успадковуються згідно з чинним законодавством.

Реалізація солідарно-накопичувальної трирівневої моделі дозволить середньому українському громадянину отримувати пенсію в межах 65–70% від доходу, який він отримував до виходу на пенсію. За якістю майбутня українська модель пенсійного забезпечення перспективна і приваблива. Оскільки значну частину коштів до пенсійних фондів вносить роботодавець, у нього з'являються вагомні стимули впроваджувати нові технології, спрямовані на скорочення періоду роботи працівників у шкідливих для здоров'я умовах, чим, власне, і мотивується призначення дострокових пенсій.

У такому механізмі кориніться потужний потенціал, що безпосередньо пов'язує пенсійну реформу з перспективами розвитку національної економіки. Для збереження та примноження коштів, які перераховує працівник за накопичувальною системою, вони повинні інвестуватися. Дохід, отриманий від інвестування частини пенсійних внесків, не лише захищатиме їх від інфляції, а й надасть можливості для підвищення розміру пенсійних виплат. Економічна система при цьому отримує потужний інвестиційний ресурс, що сприятиме прискоренню темпів її зростання, структурній перебудові, підвищенню конкурентоспроможності. У високорозвинених країнах пенсійні фонди становлять значну частину інвестицій для економічної системи. У Чилі кошти пенсійних фондів – це 40% ВВП. У Польщі лише протягом двох років в економіку було інвестовано близько 1 млрд. “пенсійних” доларів. В Угорщині за рахунок інвестування пенсійних накопичень вдалося знизити ставки банківських кредитів з 20 до 10%. Отже, можна зазначити, що не лише економічна ситуація в країні впливає на ефективність пенсійного забезпечення, а й раціональна пенсійна система прискорює економічний розвиток.

Для створення дієздатної пенсійної системи нового зразка необхідно розробити низку нормативних актів, які регулюватимуть діяльність пенсійних фондів, систему інвестування пенсійних активів та гарантії їх збереження. Необхідно сформувати мережу відповідних фінансових та регуляторних інститутів. Практичний досвід реформування системи пенсійного забезпечення в країнах з перехідною економікою незаперечно доводить: реформа – процес надзвичайно тривалий, в основі якого постійне удосконалення пенсійного законодавства в зв'язку з об'єктивним характером соціально-економічного прогресу у суспільстві. На наш погляд, помилково вважати, що результативність пенсійної реформи залежить лише від прийняття відповідних законів та створення недержавних інститутів пенсійного страхування. Необхідно виробити дієздатну, відповідну до завдань пенсійної реформи методику управління державною системою пенсійного страхування, яке покладатиметься на Пенсійний фонд України. І, на наше переконання, результативність проведення пенсійної реформи, довіра до неї та адекватне її сприйняття населенням залежать від дієздатності, прозорості та ефективності діяльності Пенсійного фонду України, який посідає одне з чільних місць в механізмі пенсійної реформи.

Згідно з відповідним Указом Президента України можна виокремити головні завдання Пенсійного фонду України:

- забезпечення фінансування витрат на виплату пенсій відповідно до Законів України “Про пенсійне забезпечення”, “Про статус і соціальний захист гро-

мадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, пенсій військовослужбовцям і працівникам органів внутрішніх справ, допомоги на дітей, а також інших витрат, покладених чинним законодавством на цей Фонд;

- збирання і акумуляція внесків, призначених для пенсійного забезпечення і виплати допомоги; розширене відтворення коштів Пенсійного фонду України на основі принципів самофінансування;
- участь у фінансуванні державних, регіональних і обласних програм соціальної підтримки пенсіонерів, інвалідів, інших категорій населення та у страхуванні здоров'я пенсіонерів через страхові компанії;
- розробка одночасно з затвердженням Фонду соціального страхування України за погодженням з Мінфіном, Мінпраці та Мінсоцзабезом України пропозицій про запровадження тарифів внесків на соціальне страхування;
- фінансування витрат, пов'язаних з виплатою державних пенсій, допомоги та інших виплат, передбачених законодавством України;
- участь у підготовці пропозицій до державних програм соціального розвитку та підвищення рівня народного добробуту, в розробці проектів міжурядових договорів (угод) з питань пенсійного забезпечення та фінансування витрат на виплату пенсій громадянам, які прибули на постійне проживання в Україні з інших держав і які виїхали за її межі;
- участь у підготовці нормативних актів, спрямованих на удосконалення системи пенсійного забезпечення та порядку підвищення розміру пенсій у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін і підвищенням заробітної плати;
- забезпечення додержання підприємствами, установами, організаціями та громадянами вимог законодавства про державне соціальне страхування стосовно пенсійного забезпечення тощо.

Кошти Пенсійного фонду України використовуються на фінансування таких заходів:

- виплата пенсій за віком (у тому числі працюючим пенсіонерам), за інвалідністю, у разі втрати годувальника, за вислугу років, соціальних та інших пенсій, встановлених законодавством України;
- виплата допомоги по догляду за дитиною і щомісячної допомоги на кожну дитину до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством;
- підвищення пенсій у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін і зростанням заробітної плати;
- реалізація державних, регіональних і обласних програм соціальної підтримки пенсіонерів, інвалідів, дітей та інших категорій населення;
- забезпечення поточної діяльності та утримання органів управління Фонду;
- відтворення коштів Фонду;
- зміцнення матеріально-технічної бази системи Фонду, органів і установ соціального забезпечення;
- організація роз'яснювальної роботи серед населення і здійснення інших заходів відповідно до завдань Пенсійного фонду України.

Реалізація зазначених заходів потребує значної організаційно-економічної роботи. Разом з тим в сучасних умовах ефективного виконання завдань, покладених на інституції Пенсійного фонду, ускладнюється через низку проблем.

По-перше, значний обсяг та громіздкість нормативної бази пенсійного забезпечення, яка на сьогодні охоплює двадцять два закони України та понад сто підзаконних нормативних документів, по-друге, інтенсивні зміни у пенсійному законодавстві у зв'язку з удосконаленням системи пенсійного забезпечення.

Яскравим прикладом змін у нормативній базі є Закон України „Про наукову та науково-технічну діяльність”. За період з 1999 по 2004 рр. методика пенсійного забезпечення наукових працівників змінювалась тричі, що зумовлює необхідність проведення відповідних перерахунків, причому не автоматично, відповідно із законодавчими змінами, а лише за наявності особистої заяви пенсіонерів та поновлення комплексу відповідних документів. За аналізований період тричі змінювався й перелік посад наукових працівників, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Так, у м. Києві, де на обліку перебуває 20 тис. наукових працівників, переважна більшість з них зверталася до районних управлінь Пенсійного фонду за проведенням перерахунку розміру пенсії з 01.01.2004 р.

Необхідно також зазначити, що конкретний вид пенсійного забезпечення вимагає специфічного підходу щодо представлення необхідних документів, визначення права та розміру пенсії, зокрема:

- при призначенні пенсії громадянам відповідно до законів України „Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів”, „Про національний банк України”, „Про статус суддів”, „Про помічника народного депутата” та інших застосовуються норми та методика визначення розміру пенсії, передбачені Законом України „Про державну службу”. А визначення права на даний вид пенсії регулюється різними підзаконними нормативними документами, які не пов'язані між собою;
- згідно з Законом України „Про статус народного депутата” принциповою відмінністю методики визначення розміру пенсії народних депутатів є залежність її розміру від загального трудового стажу, а не від спеціального стажу як у державних службовців, журналістів, суддів, помічників народних депутатів, працівників Національного банку України;
- відповідно до Закону України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” зазначена група населення поділяється на чотири категорії, що в свою чергу передбачає різний підхід до пенсійного забезпечення;
- особливістю пенсійного забезпечення прокурорів є визначення необхідного 10-річного стажу на прокурорсько-слідчих посадах та необхідного 20-річного стажу за вислугою років, що дає право на пенсійне забезпечення незалежно від досягнення пенсійного віку. З іншого боку, Закон України „Про прокуратуру” також передбачає призначення пенсії працівникам органів прокуратури і при досягненні пенсійного віку: у чоловіків – 55 років, у жінок – 50 років. При цьому визначення розміру пенсії проводиться не від необхідного 20-річного стажу за вислугою років, а від загального трудового стажу;
- Законом України „Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького та рядового складу та деяких інших осіб” передбачено призначення пенсій інвалідам 1, 2, 3 груп, захворювання яких пов'язане з проходженням військової служби та інвалідністю, що є наслідком участі в бойових діях Великої Вітчизняної війни. Нині органи Пенсійного фонду України перевіряють доцільність переведення на пенсію по інвалідності відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення військовослуж-

бовців, осіб начальницького та рядового складу та деяких інших осіб ” інвалідів Великої Вітчизняної війни, оскільки розмір пенсії у деяких громадян може бути більшим, ніж той, що вони отримують;

- Закон України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” передбачає нові умови призначення пенсії за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника. Суттєво впливає на розмір пенсії страховий стаж, характерною рисою якого є підтвердження з 01.01.2004 р. сплати страхових внесків. Тому створення інформаційної бази перерахунків розміру пенсії за стажем потребує постійного контролю сплати внесків. На сьогодні подання пенсіонерами довідок про заробітну плату за значний проміжок часу ускладнене, оскільки організації або не здавали ці документи на збереження до архівних установ, або ж вони ліквідовані. Найбільше звернень від громадян про надання допомоги в отриманні довідок про заробітну плату надходять від колишніх працівників товариств з обмеженою відповідальністю, малих підприємств, спільних підприємств.

Однією із особливостей пенсійного забезпечення з 01.01.2004 р. є те, що спеціалістам районних управлінь необхідно розмежувати джерела фінансування щодо виплати пенсій із солідарної системи та за рахунок коштів Державного бюджету (п.13 Розділу 15 Прикінцевих положень Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”). Розмежування передбачає такі дії з боку спеціалістів:

- визначення права у особи на призначення пенсії відповідно до двох законів (спеціальний Закон, на який особа претендує, та Закон України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”);
- прийом документів та їх правова оцінка відповідно до двох законів;
- призначення пенсій за допомогою програмного забезпечення АСОПД/КОМТЕХ відповідно до двох законів.

На сьогоднішній день спеціалісту необхідно затратити в п’ять (!) разів більше часу для призначення пенсії, враховуючи нюанси всіх перетворень в законодавчій базі та зміну в методиці перерахунку розміру пенсійних виплат. Слід також мати на увазі, що людина накопичує дані про заробітну плату за весь період трудової діяльності та звертається із проханням до спеціаліста провести вибірку найбільш вигідної заробітної плати за весь представлений період до 01.07.2000 р., що збільшує обсяги роботи фахівців Пенсійного фонду.

Нааявність значної кількості нормативних документів з регулювання пенсійного забезпечення, які до того ж постійно змінюються, також ускладнює пенсіонерам визначитись, за яким законом України на певний момент часу пенсія буде найбільшою. В зв’язку з цим органи Пенсійного фонду постійно проводять роботу з перевірки пенсійних справ громадян на предмет отримання пенсії в максимальному розмірі при зміні чинного законодавства та надання допомоги пенсіонерам в отриманні відповідних документів. Наприклад, після прийняття Закону України “Про державний бюджет України на 2006 рік” у зв’язку з встановленням нового прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, з 01.01.2006 р. обсяги перерахунків громадянам, які отримують пенсію та перебувають на обліку, по м. Києву склали (особових рахунків) відповідно до:

- статті 28 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” – 550 тисяч;
- Закону України “Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” – 28,7 тис.;

- Закону України “Про внесення змін до статті 13 Закону України” Про донорство крові та її компонентів” – 1,8 тис.;
- статті 22 Закону України “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб”, передбачений Законом України “Про державний бюджет України на 2006 рік” – 1,7 тис.;
- Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (перераховувалось підвищення пенсій ветеранам війни) – 10,0 тис.;
- Закону України “Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам” – 2,8 тис.;
- постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2005 р. №1293 “Про збільшення розмірів пенсій деяким категоріям громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, – 9,0 тис.

З 01.03.2006 року виникла необхідність ще одного перерахунку пенсії відповідно до статті 42 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Однією з важливих рис демократії є відкритість і прозорість дій держави, що передбачає інформування громадян про зміни в соціальній політиці. Тому особливого значення набуває роз’яснювальна робота про нову пенсійну систему, практичну реалізацію прийнятих законів і перспективи отримання громадянами пенсії, достатньої для забезпечення гідного життя.

Так, спеціалісти управління пенсійного забезпечення Головного управління Пенсійного фонду України в м. Києві прийняли на особистому прийомі за період з 2001 р. по 2005 р. понад 31 тис. громадян, в тому числі за 2001 р. – 2,8 тис., за 2002 – 3,0 тис., за 2003 – 5,9 тис., за 2004 – 11,8 тис., 2005 – 7,5 тис.; розглянули понад 29 тис. письмових звернень громадян, листів і запитів від підприємств, установ, організацій та від управлінь Пенсійного фонду України в районах м. Києва. По всіх зверненнях громадян, а це понад 12 тис., проведено перевірки правильності призначення та перерахунків пенсій і надано письмові вичерпні відповіді заявникам. Спеціалісти розглянули понад 17 тис. листів з питань надання допомоги в отриманні документів для призначення (перерахунку) пенсій, перевірки достовірності видачі документів підприємствами, установами, організаціями, а також роз’яснення чинного пенсійного законодавства за запитами.

Органи Пенсійного фонду проводять активну роботу щодо інформування всіх верств населення з цих питань, використовуючи засоби масової інформації, зустрічі в трудових колективах, з профспілковим активом, підприємцями, студентами, випускниками шкіл. В кожному управлінні створено консультативні центри з питань пенсійної реформи, запроваджено прями телефонні лінії. Протягом останніх трьох років Головне управління Пенсійного фонду України в м. Києві брало участь у загальноміській акції “Відкритість – шлях до порозуміння”, під час якої серед населення безоплатно розповсюджувались наочні матеріали щодо організації пенсійного забезпечення, впровадження пенсійної реформи, порядку нарахування та сплати коштів до Пенсійного фонду України, надавалися кваліфіковані консультації.

Зростають обсяги коштів, що надходять на рахунки Пенсійного фонду України. Наприклад, у 2005 р. на рахунки Головного управління Пенсійного фонду у м. Києві з різних джерел фінансування надійшло 8240,9 млн. грн., з яких: власні доходи – 6600,6 млн. грн., кошти з Київського міського центру зайнятості – 6,12 млн. грн., надходження коштів спеціального фонду Держбюджету (додаткові ставки) – 493,0 млн. грн., на фінансування виплати пенсій пенсіонерів країн СНД – 0,4 млн. грн., кошти фонду соціального страху-

вання від нещасних випадків на виробництві – 2,69 млн. грн., відсотки банку – 2,2 млн. грн., надходження коштів загального фонду Державного бюджету – 1130,2 млн. грн., місцевого бюджету за рахунок субвенцій з Державного бюджету – 5,6 млн. грн. У загальній сумі надходжень обов'язкові внески підприємств, установ, організацій та громадян становлять 97,0% від суми власних надходжень. Порівняно з минулим роком обов'язкові внески підприємств зросли на 2,1 млрд. грн., або на 46,9%.

Сума перерахованих страхових внесків на одну юридичну особу, яка зареєстрована в органах Пенсійного фонду м. Києва, складає 4,0 тис. грн. на місяць, а на одну фізичну особу – 7,9 грн. Відповідно, сума перерахованих страхових внесків на одну юридичну особу, яка сплачує страхові внески, становить 7,7 тис. грн. на місяць, а на одну фізичну особу – 32,6 грн.

Невирішеною нині залишається проблема несплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами-суб'єктами підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників. Так, лише по м. Києву на таких підприємствах нині працює 28 тис. чоловік, які втрачають право на зарахування до страхового стажу періоду, протягом якого не було сплати страхових внесків. За умови нарахування цим фізичним особам бодай мінімальної заробітної плати Пенсійний фонд додатково отримував би 3,1 млн. грн. на місяць (а це місячна пенсія 6,4 тис. чол.); за рік ця сума складає 37,2 млн. грн. Можна уявити, які великі масштаби такої недоплати в цілому по Україні.

Значним тягарем для фінансової бази пенсійної системи є наявна система пільг для окремих категорій населення. Нині існує понад 20 законів про пільгові пенсії. Насамперед це стосується тих самозайнятих і малих підприємців, які є платниками за спрощеною системою оподаткування (фіксований та єдиний податок). З 01.01.2004 р. набрав чинності Закон України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, яким визначено, що платниками страхових внесків є страхувальники (в тому числі і платники за спрощеною системою). Сума сплачених 10% від фіксованого податку та 42% від єдиного податку враховується у сплату нарахованого страхового внеску (31,8% від фонду оплати праці), а решта суми нарахованого страхового внеску повинна сплачуватися платниками. Окремі керівники таких підприємств відмовляються здійснювати доплату з причини необхідності врегулювання цього питання на законодавчому рівні.

Іншим красномовним прикладом є втрати бюджету Пенсійного фонду від запровадження фіксованого сільськогосподарського податку: лише за рік вони становлять до 90% від запланованої до отримання суми.

За період функціонування системи персоналізованого обліку щороку до архіву Інформаційного центру Пенсійного фонду України з системи персоналізованого обліку передається інформація на застрахованих осіб. На кожну застраховану особу в центральному архіві даних відкрита електронна персональна облікова картка, в якій накопичується інформація про страховий стаж, заробітну плату (дохід), сплачені страхові внески, відомості про трудову міграцію за весь час трудової діяльності фізичної особи, тобто відомості, необхідні для визначення розміру пенсійних виплат. Так, по м. Києву протягом 2005 р. комплекти первинної звітності до системи персоналізованого обліку надано 103793 страхувальниками, з них 67438 від юридичних осіб та 36355 від фізичних осіб-суб'єктів підприємницької діяльності.

З набранням чинності Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” спостерігається тенденція до збільшення кількості звітуючих до системи персоналізованого обліку як юридичних, так фізичних осіб, і тенденція до збільшення чисельності зайнятого населення, яке сплачувало страхові внески до Пенсійного фонду

України. За даними системи персоніфікованого обліку, цей показник щороку збільшується на 4%.

Викладене вище свідчить, що впровадження нової пенсійної системи вимагає опрацювання значних обсягів інформації, забезпечення правильного поточного бухгалтерського обліку операцій щодо надходження коштів, виплати пенсій та допомоги, а також потребує належного методичного та організаційно-технічного забезпечення. Корисним слід вважати досвід діяльності управління Пенсійного фонду України м. Києва, де постійно здійснюють роботу з інформаційного забезпечення спеціалістів програмними комплексами АРМ-ОССВ, АРМ-СПОВ, АСОПД-КОМТЕХ, оформлюють інформаційно-роз'яснювальні стенди з питань пенсійного забезпечення, проводять відповідні семінари з роз'яснення функціонування програмних комплексів, направляють методичні роз'яснення з оглядом питань.

Разом з тим методичне забезпечення діяльності Пенсійного фонду України має багато вад та недоліків, зокрема:

- автоматизовано лише звіт за фактичної виплати пенсій та допомоги (форма 2а), який надається ІОЦ Міністерства праці та соціальної політики України, проте для синтетичного і аналітичного обліку коштів по відповідних субрахунках програмне забезпечення відсутнє, і тому реєстри бухгалтерського обліку ведуться вручну, що значно ускладнює роботу виконавців;
- недоопрацьований рух коштів у системі рахунків Пенсійний фонд – Казначейство, що зумовлює затримки у фінансуванні пенсій;
- забезпеченість засобами обчислювальної техніки працівників управлінь Пенсійного фонду навіть у столиці України в середньому становить 85,7%, при цьому парк обчислювальної техніки на 70–75% складається із застарілих робочих станцій, які потребують істотної модернізації або заміни;
- у багатьох районних управліннях розміри архівних приміщень не відповідають вимогам довготривалого зберігання документів, зокрема таких, як звітні дані про нарахування та сплату страхових внесків по кожному підприємству, установі, організації та по фізичних особах – суб'єктах підприємницької діяльності, відомості про застрахованих осіб у системі персоніфікованого обліку, пенсійні справи та особові рахунки пенсіонерів.

Проведений аналіз інформації з облікових карток та об'єктивних відомостей про структуру і розмір страхових внесків працюючих нині громадян з метою прогнозування економічних показників системи пенсійного страхування в Україні на найближчу та далекую перспективу свідчить про зростання чисельності застрахованих осіб, які протягом 2007–2015 рр. набудуть пенсійних прав. Найбільша кількість майбутніх пенсіонерів припадає на 2009–2012 рр.

Темпи пенсійної реформи, масштабність її завдань висувають високі вимоги до професіоналізму кадрів Пенсійного фонду України. Адже на сьогодні, опрацьовуючи справу громадянина, якому пенсія призначена до 01.01.1992 р., спеціаліст має добре вивчити історію пенсійного забезпечення від 01.10.1956 р., коли пенсія призначалась відповідно до Закону СРСР про державні пенсії. Тому основним напрямом кадрової політики Пенсійного фонду України є збереження кадрового потенціалу, який забезпечує виконання завдань на високопрофесійному рівні. Проте укомплектованість кадрами, яка становить 90–95%, вдається утримувати величезними зусиллями і за рахунок постійного добору спеціалістів. Протягом останніх п'яти років плінність кадрів у Пенсійному фонді України коливається від 25% до 35% на рік, при цьому в окремих районних управліннях Пен-

сійного фонду України в м. Києві вона сягає 50%, тобто кожний рік звільняється 500–600 спеціалістів. Основними причинами звільнення є низька заробітна плата; значна інтенсивність праці, що супроводжується великим емоційним напруженням; велика навантаженість, яка перевищує нормативи в кілька разів.

Подальше значне зростання обсягів роботи вимагає перегляду штатного розпису в бік його збільшення. Наприклад, по м. Києву, виходячи з “Нормативів чисельності персоналу структурних підрозділів районних, міських та районних у містах управлінь Пенсійного фонду України”, необхідно залучити додатково 442 особи.

Враховуючи особливий статус та вагоме значення Пенсійного фонду України, доречно було б виділити оплату праці працівників Фонду в окремий додаток до постанови Кабінету Міністрів України щодо врегулювання заробітної плати.

Таким чином, пенсійна реформа – це не одноразовий захід, а системна, розрахована на багато років, робота. У цьому контексті нам видається доцільним подальше удосконалення пенсійного законодавства. Ці питання без зайвого популізму та економічно необґрунтованих обіцянок повинні обговорюватись на конференціях, “круглих столах”, в пресі за участі висококваліфікованих спеціалістів різних галузей. Важливим напрямом очікуваної ефективності трансформації системи пенсійного забезпечення в Україні є удосконалення організаційно-економічного забезпечення пенсійної реформи.

Реформування системи пенсійного забезпечення на основі вирішення проблемних соціально-економічних та організаційних питань сприятиме розвитку демократії в державі, утвердженню законності та справедливості в суспільстві, відродженню соціального оптимізму та розумінню особистої відповідальності кожного за власний добробут.

Джерела

1. Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.
2. Лібанова Е.М. Пенсійна реформа в Україні: причини і очікувані наслідки // Зайнятість та ринок праці. Міжвід.наук.зб. НАН України і Мінпраці та соціальної політики України. Вип. 15. – 2001. – С. 114–126.
3. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів // Україна: аспекти праці”. – 2003. – № 1.
4. Пиріг Д. Пенсійні фонди – основа реформи // Дело. – № 80 від 17 лютого 2006 р.

Аннотация. Стаття посвящена целесообразности реформирования пенсионной системы в Украине. В работе автор обратила внимание на основные преимущества трехуровневой системы пенсионного обеспечения, которая вводится в Украине. Автор делает акцент на действиях и мероприятиях, необходимых для создания дееспособной пенсионной системы нового образца и концентрирует внимание на основных задачах и направлениях деятельности Пенсионного фонда Украины.

Summary. Clause is devoted to expediency of pension system reforming in Ukraine. The author has paid attention on the basic advantages of three-level system of a provision of pensions which is entered in Ukraine. The author does accent on actions necessary for creation of capable pension system of the new sample and concentrates attention on the primary goals and directions of activity of the Pension fund of Ukraine.

Стаття надійшла до редакції журналу 10.03.2006 р.