

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Придунайська філія

Пенсійна реформа в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку

*Матеріали студентської
науково-практичної конференції
(19 квітня 2012)*

Ізмаїл – 2012

Упорядники: *Сколуб М.В.* – кандидат історичних наук, завідувачий кафедрою права Придунайської філії МАУП;
Боденчук С.В. – в.о.доцента кафедри економіки, бухгалтерського обліку і аудиту Придунайської філії МАУП.

Затверджено на засіданні Вченої ради Придунайської філії МАУП (протокол № 12 від 26.04.12 р.).

Пенсійна реформа в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : Матеріали студентської науково-практичної конференції (19 квітня 2012). — Ізмаїл, 2012. — 64 с.

Придунайська філія Міжрегіональної Академії управління персоналом, 2012

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО (<i>Гуменникова Т.Р.</i>).....	4
Правовий аспект	
Специальные пенсии в Пенсионной реформе Украины (<i>Вторенко Т.Б.</i>).....	5
Управлінський аспект	
Восстановление социальной справедливости – ключевая идея пенсионной реформы (<i>Рагимов А.Р.</i>).....	9
Пенсионная реформа в Украине (<i>Арабаджи С.Ф.</i>).....	13
Пенсійна реформа: вплив громадянського суспільства (<i>Рагімов О.Р.</i>).....	16
Увеличение трудового стажа и пенсионного возраста (<i>Константинов В.</i>).....	21
Економічний аспект	
Анализ рисков, связанных с НПФ (<i>Зимина М.В.</i>).....	27
Досвід реформування пенсійних систем інших країн: ФРН (<i>Гомон А. І.</i>).....	32
Основы внедрения обязательной накопительной пенсионной системы (<i>Тарай В.Ф.</i>).....	37
Пенсійна реформа: тимчасова угода чи вибір майбутнього? (<i>Жовтанська О.О.</i>).....	41
Пенсионная реформа: правильный выбор НПФ (<i>Найбороденко А.В.</i>).....	45
Пенсионная реформа в действии: десять последствий (<i>Герги В.А.</i>).....	49
Податок на розкіш (<i>Касим Х.</i>).....	54
Проблемы пенсионной реформы в Украине (<i>Орленко А. С.</i>).....	57
Размер пенсии: считаем сами (<i>Арабаджи С.Ф.</i>).....	60

Т.Р. Гуменникова
Докт.пед.н, професор,
директор Придунайської філії МАУП

ВСТУПНЕ СЛОВО

Шановні викладачі, учасники конференції та слухачі!

Щиро вітаю Вас на відкритті конференції, яка проводиться у вигляді наукової дискусії у Придунайській філії МАУП на тему: «Пенсійна реформа в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку».

Дуже приємно, що на нашій конференції присутні не тільки студенти МАУП, а й студенти Ізмаїльського інституту водного транспорту та Ізмаїльського державного гуманітарного університету.

Придунайська філія готує майбутніх юристів, економістів, менеджерів та психологів, перед якими нагально постають задачі побудови демократичної, економічно стабільної правової держави. Цей процес, сам по собі складний та неоднозначний, утруднюється ще й тим, що ми живимо в часи глобальних реформ, як економічних, так і політичних, що спонукає до пошуку шляхів удосконалення діючого законодавства та економічної системи України.

За період становлення наша держава зазнала значних змін суспільно-політичного ладу, що потребують адекватного відображення у правовій реальності, визначення ефективного механізму регулювання суспільних та економічних відносин, основним елементом яких виступає право. Завдання викладачів ВНЗ – навчити студентів критично мислити, порівнювати й аналізувати факти і гіпотези та на основі аналітичних даних обґрунтовувати власні наукові концепції. Залучення студентів до розв'язання проблем такого високого рівня виступає одним з пріоритетних завдань підготовки майбутньої еліти суспільства.

Усі доповіді сьогоднішньої конференції будуть видані збіркою студентських праць та записані на компакт-диски. Термін публікування: вересень 2012 р.

Бажаю успіхів, майбутні економісти, юристи та менеджери!

Специальные пенсии в Пенсионной реформе Украины

Аннотация. Рассмотрены теоретические и практические аспекты государственного регулирования пенсионного страхования отдельных категорий граждан, для которых установлен специальный режим начисления пенсий.

Научный руководитель Боденчук С.В.

Процессы экономического развития на этапе становления и развития рыночных отношений в Украине, предполагает неукоснительное выполнение государством своих социальных функций, в частности по социальному страхованию и обеспечению наиболее уязвимого слоя населения – пенсионеров. Пенсионная система в современном обществе играет значительную социальную и экономическую роль. Поэтому ее надежность является залогом социальной и экономической стабильности и требует постоянного внимания со стороны государства.

Проблемы системы пенсионного страхования широко рассмотрены в научной литературе. Среди украинских ученых теоретические вопросы по данному аспекту изучали В. Воротин, П. Аман, Л. Дидивська, Л. Головки, Г. Корецкий, В. Мартыненко, О. Мордвинов и др. Однако, несмотря на широкий спектр исследуемых проблем и не умаляя важности и значимости вклада названных ученых, стоит отметить, что теоретические и практические аспекты государственного регулирования пенсионного страхования и развития негосударственного пенсионного обеспечения с учетом опыта зарубежных стран исследованы недостаточно.

Одним из ключевых противоречивых вопросов в пенсионном обеспечении занимают так называемые специальные пенсии. Рассмотрим, какие нормы для данного вида начислений предусмотрены пенсионной реформой.

1. Пенсии госслужащим. Выход на пенсию: мужчины — в 62 года, женщины — с поэтапным повышением до 60 лет. Следует обратить внимание, что мужчины-госслужащие, родившиеся не позже 31 декабря 1952 года, выходят на пенсию в 60 лет. Таким образом, минимальный пенсионный возраст в 62 года вводится лишь с 1 января 2013 года.

Отменяется норма о продлении в случае необходимости срока пребывания на государственной службе, но не более чем на пять лет. Такое продление свыше 60-62 лет не предусмотрено.

Отменяется норма о том, что за каждый полный год работы свыше 10 лет на государственной службе пенсия увеличивается на 1% заработка, но не более 90% заработной платы. Вместо этого „начисление пенсий государственных служащих осуществляется в порядке, установленном Кабинетом министров Украины” [1, с. 38].

2. Пенсии народных депутатов. Пенсионный возраст — такой же, как по закону о госслужбе. Отменяется норма о том, что за каждый полный год работы свыше 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин пенсия по возрасту и по инвалидности увеличивается на 1% заработка, но не более чем до 90% (включительно), без ограничения предельного размера пенсии.

В случае выхода на пенсию народному депутату выплачивается денежная помощь в размере 12 месячных должностных окладов работающего народного депутата за счет бюджетных назначений на обеспечение деятельности Верховной Рады Украины.

3. Пенсии работникам органов местного самоуправления. Пенсионный возраст — 60 лет (женщины — поэтапно) и 62 года (мужчины), кроме выборных должностей. Предельный срок пребывания на должности не продлевается. Далее — работа лишь советниками и консультантами на условиях срочного договора [4].

4. Пенсии прокурорам. Стаж для назначения спецпенсии повышается с 20 до 25 лет, в том числе на должностях прокуроров и следователей прокуратуры — с 10 до 15 лет.

Отменяются нормы:

- об увеличении на 2%, но не более чем 90% от суммы месячного заработка, пенсии за каждый полный год работы при стаже свыше 10 лет;

- о выборе заработка для назначения пенсии. По новому закону заработок можно брать только за 60 месяцев подряд, независимо от времени обращения за назначением пенсии [4].

5. Пенсии судьям. Пенсионный возраст — такой же, как и для госслужащих.

Отменяется норма о том, что за каждый полный год работы на должности судьи свыше 20 лет размер ежемесячного пожизненного денежного содержания увеличивается на 2% заработка, но не более 90% заработной платы судьи, без ограничения предельного размера.

Ежемесячное пожизненное денежное содержание не выплачивается в период работы на должностях, дающих право на пенсию в соответствии с Законами Украины „О прокуратуре”, „О научной и научно-технической деятельности”, „О статусе народного депутата Украины”, „О государственной службе”. Работающие пенсионеры-судьи получают трудовую пенсию.

6. Научные пенсии. Пенсионный возраст — такой же, как и для госслужащих.

Новый порядок расчета заработка для назначения научных пенсий фактически такой же, что и для трудовых пенсий. Заработок учитывается, начиная с 1 июля 2000 года. Если период научной работы составляет менее 60 календарных месяцев, берется зарплата по основному месту работы за любые 60 месяцев подряд на должностях научного или научно-педагогического работника плюс за весь период страхового стажа с 1 июля 2000 года [2, с. 47].

Для назначения научной пенсии применяется средняя заработная плата работников, занятых в отраслях экономики Украины, в том числе в сельском хозяйстве, за три календарных года перед обращением за пенсией. Правила перерасчета научных пенсий после 24 месяцев научной деятельности те же, что и для трудовых пенсий.

7. Пенсии военным. Выслуга для получения пенсии поэтапно возрастает с 20 до 25 лет и исчисляется в календарном

выражении. Это особенно больно ударит по летчикам, спецназовцам, аэромобильным войскам и т.п.

После достижения 45-летнего возраста право на пенсию имеют военные с 25 годами страхового стажа, из которых 12 с половиной лет находились на военной службе, служили в органах внутренних дел, государственной пожарной охране, Государственной службе специальной связи и защиты информации Украины, органах и подразделениях гражданской обороны, налоговой милиции или уголовно-исполнительной службе.

До 20 календарных лет (было 15 лет) возрастает выслуга для военнослужащих, увольняющихся в связи с реформированием Вооруженных сил.

Одноразовая денежная помощь при увольнении по состоянию здоровья и т.п. в размере 50% денежного обеспечения выплачивается за каждый год службы лишь при наличии выслуги 10 и более лет. Такая же выслуга нужна и для получения помощи в 25% за каждый год при увольнении по собственному желанию.

Таким образом, в условиях осуществления пенсионной реформы в Украине остается целый ряд пенсионеров, для которых установлен специальный режим начисления пенсий

Список литературы:

1. Мельник О. М. Реформирования пенсионного обеспечения в Украине / О. М. Мельник // Финансы Украины. – 2009. – № 4. – С. 32-38.

2. Остапенко Д. В. О неуплате взносов в Пенсионный фонд Украины / Д. В. Остапенко // Экономика Украины. – 2008. – № 11. – С. 47.

3. Уваров В. Пенсионная реформа набирает обороты / В. Уваров // Социальная защита. – 2010. – № 8. – С. 22.

4. Яценко Н. Эликсир нашей молодости [Электронный ресурс] / Н. Яценко // Зеркало недели. – 2010. – № 48. – Режим доступа:

http://zn.ua/ECONOMICS/eliksir_nashey_molodosti-61757.html

Восстановление социальной справедливости – ключевая идея пенсионной реформы

Аннотация. Рассмотрены социальные предпосылки проведения пенсионной реформы.

Научный руководитель Приходько О.Ю.

Пенсионная реформа – одна из самых насущных для Украины, поскольку социальная политика государства, частью которой является система пенсионного обеспечения, чрезвычайно неэффективна.

Данной теме уделено много внимания со стороны таких ученых, как: Ю. Ехануров, О. Горячая, Э. Либанова, Б. Надточий, В. Скуратовский, О. Романюк, С. Тютюнникова, В. Яценко, А. Палий, М. Шаповал, С. Калинина, В. Новиков и др.

Украина занимает едва ли не первое место в мире по удельному весу пенсионных выплат. Они составляют около 18% ВВП, что в полтора раза превышает аналогичный показатель развитых европейских стран.

Кроме того, у нас очень высокая доля социальных платежей в структуре заработной платы – свыше 40% заработанного. Казалось бы, пенсионеры в такой стране должны жить зажиточно [3]. Но все наоборот: средняя пенсия у нас одна из самых низких на континенте. Сейчас почти 65% пенсионеров получают пенсию в размере менее 1000 гривен в месяц – это в 4-10 раз ниже, чем в других европейских странах [3].

Причины такого абсурда кроются в нашей пенсионной системе – отсталой, неэффективной, несправедливой. Она почти без изменений существует более 80 лет. 11 февраля 1930 г. Совет народных комиссаров СССР установил пенсионный возраст: 60 лет – для мужчин и 55 лет – для женщин.

В то время только каждый третий мужчина и каждая вторая женщина доживали до выхода на пенсию, а период их

пребывания на пенсии составлял, соответственно, 8 и 12 лет. Сейчас демографическая ситуация кардинально изменилась, а возраст выхода на пенсию – нет.

Как следствие, в Украине едва ли не самый низкий пенсионный возраст в мире: в среднем, если учитывать людей, выходящих на пенсию по выслуге лет, пенсионные выплаты в стране начинают получать в 53 года.

В результате пенсии получают как вполне трудоспособные мужчины и женщины в возрасте 50-60 лет, которые еще могут продолжать трудовую деятельность, так и пожилые люди, которые не имеют возможности работать и живут на саму пенсию [3].

Пенсионные средства расплываются на большое количество людей, а средний размер пенсии – слишком мал. Государство ежегодно тратит около 25 миллиардов гривен на доплаты почти трем миллионам пенсионеров, поскольку начисленные им пенсии ниже прожиточного минимума.

Политики-популисты из года в год оттягивали болезненные социальные реформы – ЖКХ, образования и здравоохранения, пенсионной реформы. Из-за такой безответственности страна оказалась на пороге кризиса: за три года национальный долг вырос почти втрое, а государство уже не может выполнять все взятые на себя перед гражданами обязательства.

Родители вынуждены платить за якобы бесплатное среднее образование, больные – за „бесплатное” здравоохранение, а большинство пенсионеров живут на грани нищеты. В то же время государство тратит миллиарды на субсидирование услуг ЖКХ и выплату других льгот состоятельным людям, которые способны самостоятельно оплачивать счета.

Десятки тысяч здоровых пятидесятилетних спецпенсионеров получают пенсии в несколько раз превышающие выплаты ветеранам труда.

Все это порождает вопиющую социальную несправедливость, давит на экономику, снижает стимулирование труда. Восстановление социальной справедливости и развитие государства – именно этой целью руководствовались

правительство, начиная комплексные преобразования в социальной сфере [3].

Рассмотрим ещё одну причину социальной несправедливости – пенсию в тени.

Одной из главных причин сложной ситуации с пенсиями являются зарплаты в конверте. Почти половина украинской экономики и в дальнейшем остается в налоговой тени. По официальным данным, средняя зарплата в частном секторе в прошлом году составила около 1,800 гривен, что на треть меньше, чем в бюджетной сфере.

Нигде в мире такого нет, если не считать наиболее коррумпированные страны Африки. Просто большинство предпринимателей уклоняются от уплаты налогов и социальных взносов, а работники соглашаются получать значительную часть зарплаты нелегально, в конвертах.

Мы должны сломать эту порочную систему. Работники должны понять, что нелегальная зарплата лишает их возможности получать достойную пенсию в будущем.

Особенно четкая связь между официальной зарплатой и пенсией устанавливает второй уровень пенсионной системы – обязательное накопительное пенсионное страхование. Каждый работающий, которому на момент внедрения реформы не исполнилось 35 лет, будет перечислять определенную сумму (от 2 процентов с постепенным повышением до 7 процентов от заработной платы) на свой личный пенсионный счет [3].

Эти средства будут инвестироваться в украинскую экономику и, соответственно, приумножаться. А, выйдя на заслуженный отдых, человек будет получать не только солидарную пенсию от Пенсионного фонда, но и дополнительную пенсию – благодаря средствам накопительного пенсионного счета. Пенсионер сможет передать эти деньги в наследство. Администрирование страховых взносов накопительной системы будет осуществляться через Пенсионный фонд Украины, однако участники второго уровня через два года после его введения получат право выбирать негосударственные пенсионные фонды, в которых будут храниться их пенсионные средства.

Нужно развивать и третий уровень – негосударственное пенсионное страхование. Таким образом, пенсионная система станет более справедливой – кто больше работал (и платил большие пенсионные взносы), тот и будет получать более высокую пенсию [3].

Вместе с тем государство гарантирует, что никто не будет иметь пенсию ниже прожиточного минимума. Солидарная система будет учитывать интересы малообеспеченных слоев населения, а накопительные уровни – стимулировать к пенсионным сбережениям граждан с более высокими доходами.

После проведения пенсионной реформы у украинцев появится стимул получать „белые” зарплаты, ведь, уклоняясь от уплаты социальных взносов, люди будут обворовывать сами себя [3].

Итак, проведение пенсионной реформы призвано не только восстановить социальную справедливость в обществе, но и послужить эффективным стимулом для детенизации экономики, а второй уровень пенсионной системы станет источником долгосрочных инвестиций в Украину и даст мощный толчок развитию страны.

Список литературы:

1. Закон України „Про недержавне пенсійне забезпечення” № 1057-IV від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – С. 372.

2. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

3. Ткаченко Л. Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 8(74).

4. Тигипко С. С пенсионной реформой тянуть нельзя / Сергей Тигипко // Украинская правда / Статьи. – 2011. – 18 февраля. – Режим доступа: <http://www.pravda.com.ua/rus/articles/2011/02/18/5932432/>

Пенсионная реформа в Украине

Аннотация. Рассмотрены причины кризисной ситуации, давшей толчок пенсионной реформе в Украине. Сделан анализ мероприятий по сбалансированию солидарной системы и введению накопительной системы.

Научный руководитель: Приходько О.Ю.

Изучению проблем пенсионного обеспечения посвящены труды таких исследователей, как: В. Ф. Пихоцкий, С. О. Левицкая, И. Б. Стефанюк и др., – которые в частности обосновывают актуальность данной темы именно для современных реалий Украины.

Первый этап пенсионной реформы стартовал еще в 2004 году с принятием Закона „Об общеобязательном пенсионном страховании”, принятым в 2003 году и введенным в действие с 1 января 2004 года [1].

Закон был насыщен многочисленными математическими формулами и потому сложен в восприятии не только для пенсионеров, но даже и для самих работников Пенсионного фонда. Пенсия назначалась данным законом из расчета 1% зарплаты за 1 год трудового стажа – с многочисленными поправочными коэффициентами. То есть, если человек проработал до достижения пенсионного возраста, допустим, 30 лет, то размер его пенсии составлял 30% от бывшего месячного заработка. При этом на тот момент уже существовало более десятка „специальных” пенсий (в соответствии с рядом других законов), которые насчитывались из расчета 80-90% бывшей зарплаты.

С 1 сентября 2004 года правительство почти в два раза повысило пенсионные выплаты, назначив практически всем пенсионерам доплаты за счет государственного бюджета до уровня 284 грн. в месяц. И почти все пенсионеры стали получать

указанную сумму. Это спровоцировало то, что Пенсионный фонд был впервые мощно „подсажен на иглу” бюджета, и с тех пор дефицит ПФ лишь возрастал из года в год [4]. Таким образом, начиная с 2004 года, почти 90% дефицита бюджета ПФ связано с возмещением гражданам разницы между минимальной пенсией и пенсией ниже этого уровня [2].

Для выхода из создавшейся ситуации было предложено провести ряд мероприятий по сбалансированию солидарной системы и запустить второй этап пенсионной реформы, который заключается в создании персонифицированных счетов, на которые каждый гражданин сам будет отчислять средства. Также предусматривается, что с того года, когда бюджет ПФ станет бездефицитным, часть пенсионных взносов граждан младше 35 лет пойдет в государственный накопительный пенсионный фонд с дальнейшим увеличением доли отчислений с 2% до 7%. Через 2 года эти средства застрахованный украинец сможет изъять и перечислить в негосударственный пенсионный фонд.

В рамках мероприятий по сбалансированию солидарной системы происходит плавное увеличение пенсионного возраста. Для женщин он будет постепенно повышаться до 60 лет уже с сентября 2011 г., для мужчин-госслужащих – до 62 лет, начиная с 2013 г. (тоже поэтапно). Заработает норма закона о повышении пенсионного стажа: у женщин с 25 до 30 лет, у мужчин – с 30 до 35 лет. Но при стаже в 30 лет и при достижении 55 лет у женщин в ближайшие 3 года есть возможность уйти на пенсию [2].

Также предусматривается увеличение с 20 до 25 лет срока выслуги лет для начисления пенсии военнослужащим и сотрудникам МВД. Меняются условия начисления пенсии по инвалидности: предлагается новая возрастная шкала – от 5 до 15 лет минимального стажа [3].

Вторым этапом пенсионной реформы должно стать введение в ближайшие годы в Украине персонифицированных пенсионных счетов. Существует мнение, что это будет большой ошибкой, поскольку в Украине рынок негосударственных пенсионных фондов выглядит примитивно, в том числе из-за низкого развития рынка ценных бумаг. У людей просто пропадут деньги за счет инфляции, и никакие государственные или полугосударственные управляющие структуры не смогут

гарантировать доходность этих денег на уровне равном или превышающем инфляцию [4].

Накопительную систему общеобязательного государственного пенсионного страхования обещают внедрить, начиная с года, „когда будет достигнута бездефицитность бюджета Пенсионного фонда”. Но это, по-видимому, произойдет не скоро, так как главная проблема дефицита Пенсионного фонда не в том, что в стране увеличивается количество пенсионеров и уменьшается количество работающего населения, а в том, что с каждым годом увеличивается теневая составляющая экономики. Людям платят заработную плату „в конвертах”, не отчисляя положенных средств в пенсионный фонд [4].

Таким образом, реформа пенсионной системы Украины направлена на сокращение дефицита государственного ПФ. Введение второго уровня пенсионного обеспечения с персональными накопительными счетами для каждого будущего пенсионера является ключевым моментом проводимой правительством пенсионной реформы и главной целью реформирования существующей пенсионной системы.

Список литературы:

1. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

2. Коломієць В. Чи буде старість нам на радість? (Пенсійна реформа – 2011: огляд ЗМІ) / В. Коломієць // Персонал. – 2011. – № 4. – С. 12-24.

3. Королевська Н. Пенсійна реформа – безжалний експеримент [Електронний ресурс] / Наталія Королевська // Економічна правда. – 2010. – 24 грудня. – Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/columns/2010/12/24/263610/view_print/

4. Самойлов С. Пенсионная реформа – уравниловка и обдиравка [Электронный ресурс] / Станислав Самойлов // ОБКОМ (Общественная коммуникация). – 2010. – 15 июня. – Режим доступа: <http://obkom.net.ua/articles/2010-06/15.1334.shtml>

О. Р. Рагімов,
студент III курсу,
спеціальність «Облік і аудит»
Придунайська філія МАУП

Пенсійна реформа: вплив громадянського суспільства

***Анотація.** Розглянуто механізми та способи впливу суспільства на формування політичного курсу уряду стосовно реформування системи пенсійного забезпечення, проаналізовано їхню ефективність.*

Научний керівитель Боденчук Л.Б.

Пенсійна реформа – одна з найбільш нагальних для України, оскільки соціальна політика держави, частиною якої є система пенсійного забезпечення, надзвичайно неефективна.

Цій темі приділено багато уваги з боку таких науковців, як: Ю. Єхануров, І. Розпутенко, Е. Лібанова, Б. Зайчук, Б. Надточій, В. Скуратівський, О. Романюк, С. Тютюнникова, В. Яценко, О. Палій, М. Шаповал та ін.

Програма економічних реформ вказує на дві основні проблеми: низький розмір пенсій переважної більшості пенсіонерів і нерівні умови пенсійного забезпечення. Адже 55% пенсіонерів отримують мінімальну пенсію, а їхня частка в загальній сумі видатків на виплату пенсій становить 38%. Тільки 3,2 тис. пенсіонерів мають високі пенсії (більш як 10 000 грн.).

В цій ситуації формуються дві полярні частини громадського суспільства:

1. Громадянське суспільство, яке виступає проти пенсійної реформи.

1.1. Об'єднання пенсіонерів.

Об'єднання пенсіонерів, основним з яких є Всеукраїнська асоціація пенсіонерів, представляє інтереси пенсіонерів, кількість яких нині наближається до 14 млн. осіб. Хоч як це не дивно, об'єднання пенсіонерів загалом не підтримують наміри уряду провести пенсійну реформу, оскільки не бачать прямого зв'язку між нею та підвищенням рівня пенсійного забезпечення.

В Україні об'єднання пенсіонерів не становлять вагової суспільної сили. Вони не мають спроможності ані запропонувати власне бачення пенсійної реформи, ані змістовно зреагувати на наміри уряду. В результаті об'єднання пенсіонерів фактично лишаються осторонь суспільної дискусії щодо пенсійної реформи. Наразі єдиним методом їхнього впливу на уряд є демонстрації та мітинги, а єдиним механізмом комунікації з представниками уряду – участь у громадських обговореннях [4, с. 207].

1.2. Об'єднання профспілок, основними з яких є Федерація профспілок України, Конфедерація вільних профспілок України, Національний форум профспілок України представляють інтереси найманих працівників, що становлять переважну більшість населення України працездатного віку. Об'єднання профспілок загалом виступають проти намірів уряду провести пенсійну реформу, оскільки остання передбачає суттєве обмеження державних соціальних гарантій щодо пенсійного забезпечення громадян.

В Україні об'єднання профспілок є менш згуртованими та впливовими, ніж об'єднання роботодавців, хоча механізм тристороннього соціального діалогу дає їм змогу брати участь у засіданнях уряду та впливати на його позицію через лобіювання. Утім, якщо позицію щодо пенсійної реформи буде впроваджено, а позицію профспілок проігноровано, вони можуть мобілізувати своїх прибічників і вдатися до активістських методів впливу на уряд: страйків, демонстрацій тощо [4, с. 208].

2. Громадянське суспільство, яке виступає за пенсійну реформу.

2.1. Об'єднання роботодавців, основними з яких є Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та Об'єднання організацій роботодавців України, представляють інтереси бізнесу. Об'єднання роботодавців підтримують наміри уряду провести пенсійну реформу, оскільки група інтересів, яку вони представляють, безпосередньо зацікавлена у перенесенні більшої частини відрахувань до пенсійного фонду з роботодавців на працівників.

Представлене урядом бачення пенсійної реформи можна вважати таким, що цілком відповідає інтересам роботодавців.

Отже, об'єднання роботодавців не мають потреби у представленні альтернативного бачення пенсійної реформи, утім, беруть активну участь в її обговореннях. Вони наголошують на необхідності прийняття Трудового кодексу для реформування системи оплати праці і врегулювання питання тінювих заробітних плат. Об'єднання роботодавців також підтримують пропозицію профспілок щодо тристороннього управління Пенсійним фондом.

Способом впливу на позицію уряду, який використовують об'єднання роботодавців, є лобювання. Завдяки механізму тристороннього соціального діалогу роботодавці – профспілки – уряд вони мають можливість безпосередньо брати участь у засіданнях уряду [3, с. 16].

2.2. Аналітичні центри та експертна спільнота. Українські аналітичні центри та експертна спільнота є переважно ліберальними за своєю ідеологічною спрямованістю, отже, представляють інтереси проєвропейської частини українського суспільства. Усвідомлюючи невідповідність наявної в Україні системи пенсійного забезпечення сучасним суспільним реаліям, вони загалом підтримують наміри уряду провести пенсійну реформу.

Українські аналітичні центри та експертна спільнота можуть вплинути на позицію уряду за допомогою консультування та адвокації. Так, Інститут економічних досліджень і політичних консультацій у лютому 2011 року оприлюднив звіт „Пенсійна реформа в Україні”. Представництво у громадських радах та участь у робочих групах дає змогу представникам аналітичних центрів та експертної спільноти безпосередньо надати свої рекомендації представникам уряду. Втім, аналітичним центрам та експертам бракує зв'язку із споживачами пенсійної реформи та спроможності ефективно здійснювати адвокаційні кампанії.

2.3. Міжнародні організації та проекти. Серед міжнародних організацій і проектів, що займаються питаннями пенсійної реформи в Україні, найбільш активними та впливовими є Світовий банк, Програма розвитку ООН в Україні та проекти Агентства США з міжнародного розвитку, зокрема „Розвиток ринків капіталу” та „Розвиток фінансового сектору”. Де-факто

вони представляють інтереси євроатлантичної спільноти, зацікавленої в демократичній і розвиненій Україні як надійному політичному та торговельному партнері. Міжнародні організації загалом підтримують наміри уряду провести пенсійну реформу, оскільки це є однією з важливих умов оздоровлення державних фінансів України.

Способами впливу на позицію уряду, які використовують міжнародні проекти/організації, є консультування та адвокація. Експерти розробляють рекомендації для уряду, які потім широко оприлюднюються у публікаціях, ЗМІ, на публічних заходах. Зокрема, ще 2008 року було представлено звіт Аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки Програми розвитку ООН в Україні „Пенсійна реформа: виклик для України” . Проект Агентства США з міжнародного розвитку „Розвиток фінансового сектору” адмініструє веб-сайт „Пенсійна реформа в Україні”. Участь у робочих групах при Комітеті економічних реформ дає представникам міжнародних організацій і проектів змогу безпосередньо представити свої рекомендації членам уряду [3, с. 21].

Отже, основна дилема пенсійної реформи – необхідність спрямування частини відрахувань до пенсійного фонду із солідарної до накопичувальної пенсійної системи. Це означатиме скорочення рівня надходжень до солідарної пенсійної системи, що в умовах дефіциту Пенсійного фонду потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету. Саме це є причиною неодноразового відстрочення запровадження другого рівня пенсійної системи та потреби скоротити дефіцит Пенсійного фонду, зокрема через підвищення пенсійного віку та стажу.

Список літератури:

1. Закон України „Про недержавне пенсійне забезпечення” № 1057-IV від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – С. 372.
2. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

3. Ткаченко Л. Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України / Л. Ткаченко // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 8 (74).

4. Кондрат І. Ю. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / І. Ю. Кондрат // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2009. – № 19.3. – С. 204-208.

Увеличение трудового стажа и пенсионного возраста

***Аннотация.** Проанализированы ключевые позиции пенсионной реформы, дана экономическая оценка перспективам практического применения принятых нововведений.*

Научный руководитель Николенко Л.И.

Осень 2011 г. ознаменовалось рядом интересных событий, одним из которых явилась пенсионная реформа. Существует множество мнений по поводу положительных и отрицательных черт этой реформы, у сторонников каждого – свои аргументы. Эта реформа заставила нас задуматься о своем будущем, о том, что нас ждет, и будет ли оно, это будущее? Итак, давайте разберемся.

Благодаря недореформе пенсионной системы, автором которой и был вице-премьер, Родина своим трудоспособным гражданам может предложить еще меньше, чем раньше: дорогое и некачественное образование, дорогое и слабое медицинское обслуживание, дорогое и безкредитное жилье, теневые зарплаты, долгий (теперь 30-летний) трудовой стаж и, в итоге, смешная пенсия. И все это ради того, чтобы десяток тысяч привилегированных пенсионеров продолжали жить, ни в чем себе не отказывая.

Повышение пенсионного возраста для женщин. В течение трех лет, после вступления закона в силу, женщины смогут выйти на пенсию по выбору – либо в 55 лет, либо в 60. В последнем случае им положена повышенная пенсия. При этом закон „намекает”, что лучше выходить на заслуженный отдых попозже: если женщина выбирает 55 лет, то она потеряет 0,5% пенсии за каждый месяц досрочного выхода на пенсию. В год это составит 6%, следовательно, за пять лет – 30%. Повышение пенсионного возраста для женщин будет происходить в течение 10 лет – по полгода каждый год. За каждые полгода

дополнительного стажа предусмотрена компенсация в размере 2,5%.

Соотношение пенсии и трудовой деятельности.

Работник, достигший пенсионного возраста, в случае продолжения трудовой деятельности за каждый отработанный год получит надбавки: с первого по пятый год – на 6% (что выше нынешней надбавки в 1%), а после 5 лет – по 9% к пенсии ежегодно.

Трудовой стаж увеличен и мужчинам, и женщинам на 10 лет и составляет, соответственно, 35 и 30 лет. Социальная пенсия – жалкие 50% от минимальной – полагается также не всем, а только тем, у кого есть минимальный стаж. Этот стаж увеличивается с 5 до 15 лет. Те, кто не имеет и 15 лет стажа, остаются без пенсий!

Возраст выхода на пенсию для госслужащих установлен в 57 лет для женщин и 62 года для мужчин. Аналогично в 62 – должны теперь выходить на пенсию ученые и педагоги-мужчины, но лишь при наличии стажа не меньше 20 лет. Правда, работники бюджетной сферы при выходе на пенсию могут получить единовременную помощь в размере 10 минимальных пенсий.

Выслуга военным увеличивается с 20 до 25 лет [2].

В Украине средняя продолжительность жизни у мужчин – 62 года, у женщин – 74. Средняя пенсия по стране составляет 149 долларов (1178 гривен). Подчеркнем, это „средняя цифра” – средняя между вип-пенсиями по 16 тысяч гривен и убожеством в 764 гривни, на которые живет значительная часть пенсионеров. Теперь для получения даже этой суммы работать нужно будет больше. А с учетом инфляции, постоянного повышения цен, возможных спекуляций с курсом валют и прочих „радостей” от государства, ценность этой пенсии будет продолжать падать [4].

Самый резонансный пункт нового закона — о повышении пенсионного возраста. Закон о пенсионном обеспечении предусматривает, что и женщины, и мужчины будут выходить на пенсию одновременно — в 60 лет. Для женщин установлен переходный период: каждый год пенсионный возраст будет увеличиваться на полгода:

- в 55 лет могут уйти на пенсию женщины, которые родились до 30.09.56 г. включительно;

- в 55 лет и 6 месяцев — родившиеся с 01.10.56 г. по 31.03.57 г.
- в 56 лет — родившиеся с 01.04.57 г. по 30.09.57 г.
- в 56 лет и 6 месяцев — родившиеся с 01.10.57 г. по 31.03.58 г.
- в 57 лет — родившиеся с 01.04.58 г. по 30.09.58 г.
- в 57 лет и 6 месяцев — родившиеся с 01.10.58 г. по 31.03.59 г.
- в 58 лет — родившиеся с 01.04.59 г. по 30.09.59 г.
- в 58 лет и 6 месяцев — родившиеся с 01.10.59 г. по 31.03.60 г.
- в 59 лет — родившиеся с 01.04.60 г. по 30.09.60 г.
- в 59 лет и 6 месяцев — родившиеся с 01.10.60 г. по 31.03.61 г.
- в 60 лет — родившиеся с 01.04.61 г. по 31.12.61 г.
- в 60 лет — родившиеся с 01.01.62 г.

В то же время в законе предусмотрена выплата надбавок людям, которые добровольно решат уйти на пенсию позже. Причем чем дольше человек останется на работе, тем более высокая пенсионная надбавка ему положена (см. таблицу).

Увеличение размера пенсионной выплаты производится только за полный год, в течение которого человек отказывается выходить на заслуженный отдых. Женщинам, родившимся с 1 февраля 1956 года до 31 июля 1960 года (то есть тем, кто почувствует на себе все тяготы переходного периода), предоставляется надбавка в размере 2,5% за каждые 6 месяцев более позднего выхода на пенсию — начиная с 55 лет и до достижения 60 лет.

Для всех женщин предусмотрен 3-летний срок переходного периода (до 2014 года), во время которого они могут выбрать, по какому закону выходить на пенсию — по новому или по старому. В первом случае пенсия будет выплачиваться в полном размере, но позже на 6 месяцев за каждый год после 2011 года. А во втором случае выйти на пенсию можно раньше, но с меньшей суммой выплат, потеряв 0,5% пенсии за каждый месяц досрочного выхода [1].

Мужчинам пенсионный возраст решили не увеличивать. Исключение составляют те, кто рассчитывает на специальную

пенсию (госслужащего, народного депутата, судьи или же на так называемую научную пенсию) – им увеличили возраст выхода на пенсию до 62 лет. До достижения этого времени они будут получать обычную страховую пенсию.

На сколько лет откладывается выход на пенсию по возрасту	Повышение размера пенсии
1	3%
2	6,71%
3	11,83%
4	18,54%
5	27,07%
6	36,46%
7	46,85%
8	58,43%
9	71,19%
10	85,32%

И еще одна ложка меда в бочку с дегтем. Получать пенсию в Украине будут иметь право только люди со страховым стажем не менее 15 лет: в рамках пенсионной реформы минимальный необходимый стаж для получения пенсии в Украине предлагается увеличить с 5 до 15 лет.

Чтобы получить право на пенсию не ниже минимальной, женщине необходимо иметь страховой стаж не менее 25 лет, мужчине – не менее 30 лет. К страховому стажу относятся периоды, когда человек работает и получает зарплату, на которую и начисляют страховые взносы.

По словам чиновников Пенсионного фонда, данные изменения вводятся из-за того, что граждане с существенно отличающимся стажем получают примерно одинаковую пенсию.

Граждане, стаж которых меньше 15 лет, будут получать только пособие, которое будет составлять 30-40% от минимальной пенсии.

Все изменения, связанные с пенсионной реформой, не будут касаться людей, которые уже вышли на пенсию. Кроме того, будет увеличен срок службы для военнослужащих: они будут выходить на пенсию после 25 лет службы, а не после 20.

Что касается научных и научно-педагогических работников, то для них упраздняется надбавка за сверхнормативный стаж научной работы. Также авторы законопроекта предлагают не выплачивать работающему научно-педагогическому работнику досрочно назначенную черныбыльскую или ветеранскую пенсию.

То же самое ожидает работающих черныбыльцев и ветеранов труда, имеющих право на специальную пенсию. В период до достижения ими нового пенсионного возраста, специальная пенсия им выплачиваться не будет [3].

Из вышесказанного можно сделать такие неутешительные выводы:

1) уравнен пенсионный возраст – планка поднята до 60 лет и для женщин, и для мужчин. Мужчинам подняли бы и выше, но, поскольку средняя продолжительность жизни составляет 62 года, поднять пенсионный возраст до 65 лет – значит не платить пенсию вовсе. Подумали и про женщин. А подумав, решили, что гособеспечение для них чересчур продолжительно и денежные выплаты надо сократить. Но к чему это приведет? Да, сократятся бюджетные затраты, но следующие пять „узаконенных” лет рабочие места останутся за старшими работниками, т.е. останутся без работы тысячи молодых специалистов;

2) трудовой стаж увеличен на 10 лет. Но после перестройки люди устраивались на работу, где и как могли, и не всегда официально. Следовательно, отработав фактически 20-25 лет, часть граждан официально не будут иметь достаточного трудового стажа, чтобы претендовать на нормальную пенсию. Также в трудовой стаж не входит время стационарного обучения в вузе.

Таким образом, к сожалению, не приходится ждать сколько-нибудь положительного эффекта от грядущих перемен в пенсионном законодательстве. Принятая пенсионная реформа лишь приближает кризис, и не только пенсионной системы Украины, но государства в целом. Принятый закон, который ряд

чиновников почему-то называют „реформой”, вводит ряд спорных параметров, связанных с распределением средств, накапливаемых Пенсионным фондом, но не касается ни структурных изменений самой пенсионной системы, ни отношения власти к людям, над которыми она ставит свой очередной эксперимент.

Список литературы:

1. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

2. Закон України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” № 3668-VI від 08.07.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 12-13. – С. 82.

3. Пенсионная реформа в Украине 2011 года // Etar: проект, посвященный социальным проблемам. – Пенсия. – Режим доступа:

<http://www.etar.com.ua/pension.html>

4. Географический справочник „О странах”. – Режим доступа:

<http://ostranah.ru>

Анализ рисков, связанных с НПФ

Аннотация. Рассмотрена состоятельность негосударственных пенсионных фондов как составляющей системы социального обеспечения наряду с накопительным страхованием и сбережением средств на долгосрочных банковских депозитах. Проанализированы принципы выбора НПФ и возможные финансовые риски.

Научный руководитель Косцова И.Ф.

Пенсионный возраст ожидает всех работающих людей. Это тот возраст, когда государство согласно трудовому стажу начисляет к получению денежные средства.

Это именно то время, когда человек может ощутить „заботу” государства о себе. Никто не хочет на старости считать копейки (хотя в большинстве случаев так и получается, по крайней мере, у нас в стране). Именно поэтому определенный толчок в развитии получили т.н. „негосударственные пенсионные фонды”.

Международная практика НПФ показывает, что при помощи такого вида сбережения средств можно накопить себе на достойную и обеспеченную старость.

Рассмотрим возможные варианты накопления денежных средств. На первый взгляд, система негосударственного пенсионного обеспечения через открытые фонды выписана прозрачно и никаких рисков иметь не может – одни сплошные выгоды. В случае чего накопленные средства передаются по наследству. Координирует деньги отнюдь не одна компания, которая теоретически может скрыться с ними в неизвестном направлении: принимают, хранят и управляют вкладами три различных компании. Помимо законодательных ограничений работы НПФ, за его деятельностью тщательно следит государство в лице Национального банка Украины,

Государственной комиссии по регулированию рынков финансовых услуг и Государственной комиссии по ценным бумагам. Сам НПФ также регулярно отчитывается перед контролирующими органами и раз в год публикует отчетность в СМИ.

Немаловажно и то, что по закону НПФ невозможно признать банкротом – даже если у него проблемы с финансами, участник не потеряет свои пенсионные сбережения. Накопления каждого участника учитываются на персонифицированном счете, фонд не может покрывать свои убытки за счет взносов. Если убытки происходят по вине администратора фонда, то по закону они покрываются из резервного фонда администратора, а в случае, если этого недостаточно, – то за счет другого имущества администратора. Аналогично механизм действует и с компанией, управляющей активами НПФ. Наконец, фонд, который собирает взносы, приумножает их, чтобы обойти инфляцию различными финансовыми механизмами, и выплачивает своим участникам средства по достижении пенсионного возраста, ограничен законом в способах приумножения.

Например, НПФ не может вкладывать свои активы в банковские депозиты и сберегательные сертификаты больше, чем 40% от общего числа (при этом немаловажно, что лишь 10% от этих 40% могут лежать в одном банке). Такую же долю – и не больше – фонд может инвестировать в ипотечные ценные бумаги, в облигации и акции (ценные бумаги одного эмитента не должны составлять более 5%). Не более 10% должно приходиться на банковские металлы и не больше 20% – на ценные бумаги нерезидентов. Больше всего закон разрешил вкладывать в ценные бумаги Кабинета министров – до 50%. Все это обеспечивает НПФ некоторую надежность.

Поскольку вкладывать можно почти исключительно в надежные активы, и средства должны быть диверсифицированы между разными инструментами и эмитентами, то для того, чтобы участник фонда полностью потерял свои деньги, нужно, чтобы одновременно обанкротились все эмитенты, включая государство и все банки, в которые были вложены средства. Тем не менее, полную безопасность закон не обеспечивает.

Несмотря на диверсификацию, разрешенный для инвестиций в акции процент – до 40% – достаточно высок. Загвоздка в том, что в реалиях кризиса если стоимость акций падает, то – сразу всех. Правда, в долгосрочной перспективе возможен рост, но кто знает, что будет через 10 лет? Вот и получается, что никто не дает гарантии, что НПФ не будет в убытках из-за падения на рынке, что и создает определенный риск. Но с другой стороны, именно из первого риска и вытекает второй риск. Поскольку по прошествии 10 лет вследствие инфляции и не всегда успешных игр с ценными бумагами можно потерять значительную часть своих средств, а все потери покрываются из других прибылей, многие НПФ проводят очень консервативную стратегию инвестирования. А это, естественно, сказывается на доходности. То есть оборотная сторона медали – возможность оказаться через десять лет с обесцененной из-за инфляции суммой. Обезопасить вас от подобных рисков может лишь разумный выбор НПФ.

Что касается риска скандального исчезновения представителя компании-администратора, хранителя или управляющего активами, то из-за постоянного контроля и при условии длительной работы компании на рынке такой риск практически сведен к нулю.

Настоящего скандала в Украине, которая совсем недавно открыла для себя возможность заботиться о старости через НПФ, пока не было. По закону выплаты фонда происходят или после достижения участником пенсионного возраста, или после признания участника инвалидом, или при критическом состоянии здоровья – онкозаболевании, инсульте и так далее, или при выезде участника за границу на постоянное место жительства. И хотя многие НПФ уже производили выплаты, массовых выплат фондом на регулярной основе по причине достижения абсолютным большинством участников пенсионного возраста пока не было. Для того чтобы система заработала на выплаты массово, нужен еще не один год – чтобы большинство участников поехали на пенсии. Другими словами, проверить, насколько неизбежно функционирует механизм хотя бы для 90% участников, еще не удавалось. А, учитывая масштабы вложений и перспективность масштабов в период сплошного притока

средств в фонды, эта зона особенно тщательно оберегается от любых скандалов. Даже нашумевшее в январе 2010 года исключение из Госреестра финансовых компаний негосударственного пенсионного фонда „ВСЕ”, одного из крупнейших НПФ, преподносится как действия по личным мотивам руководства Госфинуслуг. Впрочем, первый исключенный принудительно, а не по собственному заявлению, фонд, может сигнализировать и о жестком контроле за НПФ с активными действиями при малейших нарушениях - а это откровенно позитивный сигнал для рынка.

Кроме вышеупомянутой первой скандальной ласточки на ниве НПФ мелькали и попытки сделать скандал из падения фондового рынка - ведь все НПФ, инвестировавшие в ценные бумаги, временно оказались в минусах. Впрочем, зависимость прибыли от капризов роста или падения акций, равно как и зависимость настроения на украинских площадках от движений на российском и американском фондовом рынке, заставляет задуматься о перспективах вложения в НПФ. Особенно настораживает пример пенсионеров США, потерявших вследствие кризисного падения рынка значительную часть прибыли своих НПФ.

Хотя большинство компаний по управлению активами, предлагающих пенсионные фонды, сами в них участвуют в роли компаний, тем не менее ни один из опрошенных финансовых экспертов, не имеющих отношения к инвестиционным компаниям, не доверил бы свои средства НПФ. Среди причин, которыми они руководствовались, стоит выделить одну: „неготовность полностью отказаться от своих денег на длительное время, лучше положить в банк на счет до востребования – и доступ свободный, и доходность выше”. И вправду, для эпохи, когда средние ставки по депозитам превышают 15% такой способ заботы о будущем не менее действенный.

Список литературы:

1. Антонов С. Український фондовий ринок: їжачок в тумані / Сергій Антонов // Економічна правда. – 2010. – 02 червня. – Режим доступу:

<http://www.epravda.com.ua/markets/2010/06/2/237074>

2. Лисицына А. Заботимся о пенсии с помощью негосударственного пенсионного фонда / Алиса Лисицына // Prostobank.ua: Путеводитель в мире личных финансов. – 2010. – 11 февраля. – Режим доступа:

http://www.prostobank.ua/finansovyy_gid/pensiya/stati/zabotimsya_o_pensii_s_pomoschyu_negosudarstvennogo_pensionnogo_fonda

3. Олійник М. В. Проблемы системного подхода в экономике. – Институційна динаміка фінансового сектору в умовах ринкової трансформації економіки України / М. В. Олійник // Проблеми системного підходу в економіці: Електронне наукове фахове видання. – 2009. – № 4. – Режим доступу:

http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_4/Oliynyk_409.htm

А. І. Гомон,
студентка II курсу,
спеціальність «Облік і аудит»
Придунайська філія МАУП

Досвід реформування пенсійних систем інших країн: ФРН

Анотація. Розглянуто світовий досвід реформування пенсійних систем на прикладі Федеративної Республіки Німеччини.

Науковий керівник Даки Н.І.

На сьогодні федеральний уряд ФРН проклав шлях до нової системи пенсійного забезпечення. З 2012 року пенсійний вік в Німеччині збільшується з нинішніх 65 до 67 років. Таке рішення ухвалив Кабінет міністрів ФРН. В середньому чотири працюючих німця утримують двох пенсіонерів. Водночас низка німецьких економістів вважає, що збільшення пенсійного віку має „дві сторони медалі”: виплати з бюджету зменшаться, проте збільшення пенсійного віку для літніх людей ще більше віддаляє перспективу працевлаштування молодих безробітних.

Аспектам світового досвіду реформування пенсійних систем присвячені праці таких дослідників, як: Л. М. Алексеєнко, О. Д. Вовчак, В. С. Загорський, М. І. Карлін, С. Л. Лондар, Л. О. Миргородська, В. М. Федосов, І. Юрій. Аналіз публікацій цих авторів дає підстави для подальших досліджень у цьому напрямі.

Досвід реформування пенсійних систем інших країн різний, у кожній є свої переваги і недоліки. Розглянемо досвід ФРН у реформуванні пенсійної системи, який взято за основу пенсійної реформи в Україні. На підставі зарубіжного досвіду оцінюються запропоновані раніше шляхи реформування системи пенсійного забезпечення України.

Модель пенсійної системи, що склалася у ФРН, характерна для Австрії, Італії, Франції й більшості інших країн Західної Європи. Система пенсійного забезпечення Німеччини поєднує дві системи фінансового забезпечення громадян у

похилому віці: перерозподільчу і накопичувальну [2, с. 59]. У цілому система захисту старості у ФРН характеризується співіснуванням ряду різних окремих систем. У цей час ці окремі системи значно відрізняються одна від іншої, наприклад, колом застрахованих осіб, принципами фінансування й надання послуг, організаційними структурами, а також рівнем захисту, до якого прагнуть ці структури. Незважаючи на значні розходження, вся система надання захисту старості у ФРН характеризується як „система трьох рівнів”. Перший рівень (близько 80% усіх пенсійних виплат в основному фінансується перерозподільчим способом) охоплює перш за все обов'язкове пенсійне страхування всіх працівників за наймом. Другий і третій рівні пенсійного забезпечення — з фондів підприємств і приватні накопичення — фінансуються накопичувальним способом [2, с. 60].

Перший рівень є обов'язковим для окремих систем, що функціонують на основі законодавчих норм. У Німеччині є чотири „обов'язкові системи” такого типу:

1. Пенсійне страхування робітників та службовців, а також деяких категорій самозайнятого населення (діячі мистецтв і публіцисти; особи, які мають ремісничі спеціальності; особи, які працюють вдома тощо);
2. Пенсійне забезпечення чиновників, які є обов'язковою системою для держапарату;
3. Допомога із забезпечення старості для фермерів і членів їхніх родин;
4. Пенсійне забезпечення за професійними групами (лікарі, аптекарі, ветеринари, архітектори, адвокати, нотаріуси тощо).

Державна пенсія в Німеччині залежить від рівня зарплати і виробничого стажу. Працівник і роботодавець відраховують до державного пенсійного фонду однаковий відсоток, що становить 19,4% фонду оплати праці.

Другий рівень — „пенсії від підприємств”. Багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, зароблених у системі встановленого законом пенсійного страхування. Ця форма захисту в старості є добровільною. Підприємство самостійне вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам.

Третій рівень – турбота про свою старість приватним способом. Для цього прийнятні всі форми створення приватного капіталу (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою накопичення коштів, про пенсійне страхування). Типовою формою створення приватного капіталу є укладання договору про страхування життя з метою накопичення коштів чи укладання індивідуального договору про пенсійне страхування. Особливістю німецької моделі є те, що на підприємстві є самоврядний структурний підрозділ, який займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників.

Пенсійну систему Німеччини вважають однією з найефективніших у Європі, вона дуже впливає на розвиток і формування пенсійних систем у багатьох країнах. Страхові внески до першого рівня становлять 19,2%. Особи, що працюють за наймом, сплачують половину цього внеску. Рівень пенсійних виплат становить приблизно 70% від „чистої” середньої заробітної плати.

Таким чином, участь тільки в першому рівні пенсійної системи дає можливість забезпечити достатній рівень життя в старості [2, с. 61]. Накопичення коштів (другий рівень) здійснюється шляхом створення забалансових рахунків підприємств, з яких згодом виплачуються пенсії. Фактично пенсії виплачуються самими роботодавцями з оборотного капіталу підприємства. Така пенсійна схема є вигідною як для підприємств, так і для держави, оскільки кошти, накопичені на позабалансовому рахунку, не оподатковуються і можуть інвестуватись підприємством у свій бізнес. З іншого боку, державі немає необхідності здійснювати додаткове пенсійне забезпечення. Однак негативним моментом такої форми пенсійного страхування є те, що збільшується ризик для пенсіонерів, оскільки в разі банкрутства підприємства вони можуть втратити накопичені кошти. Натомість окремий пенсійний фонд може диверсифікувати ризики шляхом інвестування коштів у державні цінні папери, облігації місцевих органів влади та надійні компанії. З метою зменшення ступеня ризику в Німеччині створено спеціальний орган, який є гарантом

на випадок банкрутства підприємства. Фінансується цей орган підприємствами, які здійснюють позабалансове фінансування пенсійних програм.

І, нарешті, третій рівень пенсійного забезпечення здійснюється через створення приватного капіталу шляхом укладання угоди про страхування життя або про пенсійне страхування.

Досвід реформування ФРН у системі пенсійного забезпечення дозволяє використати чимало корисних пропозицій. Однак, без урахування конкретних соціально-економічних, політичних, соціокультурних особливостей та умов розвитку України проведення пенсійної реформи неможливе. На нинішньому етапі в Україні накопичувальний рівень пенсійного страхування ще не запрацював, на що є низка об'єктивних причин. Головна полягає в тому, що необхідно вирішити основну економічну задачу – підвищити рівень доходів та заробітної плати працездатної частини населення, яка є базою для формування коштів солідарної та накопичувальної пенсійної системи.

Сучасний світовий досвід свідчить про те, що за кордоном функціонують різні моделі пенсійних систем. Причому моделі, побудовані по „розподільчому” чи „накопичувальному” принципу в чистому вигляді зустрічаються вкрай рідко. Пенсійні системи більшості країн містять у собі різні інститути соціального захисту: державне соціальне забезпечення, особисте пенсійне страхування, обов'язкове соціальне страхування і т.п. Між собою ці системи розрізняються тим, який з цих інститутів домінує.

Таким чином, теоретично всі країни вносять зміни в державні пенсійні системи. Деякі зміни (підвищення пенсійного віку, наприклад) спільні для багатьох країн, в той час як напрями розвитку схем відрізняються (перегляд формул нарахування виплат для підвищення чи зниження ступеня розподілу ризику).

Список літератури:

1. Закон України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” № 3668-VI від 08.07.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 12-13. – С. 82.
2. Карлін М. І. Фінанси країн Європейського Союзу : навч. посіб. / М. І. Карлін. – К. : Знання, 2011. – 639 с.
3. Лондар С. Л. Вхідження України у світовий економічний простір та трансформація фінансових визначень / С. Л. Лондар // Фінанси України. – 2006. – № 5. – С. 45.
4. Миргородська Л. О. Фінансові системи зарубіжних країн : навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
5. Фінанси : підручник. / [С. І. Юрій, В. М. Федосов, Л. М. Алексеєнко та ін.] ; за ред. С. І. Юрія, В. М. Федосова. – К.: Знання, 2008. – 611 с.
6. Загорський В. С. Фінанси : навч. посіб. / [В. С. Загорський, О. Д. Вовчак, І. Г. Благун, І. Р. Чуй]. – К. : Знання, 2006. – 352 с.
7. В Германии повышают пенсионный возраст до 67 лет [Електронний ресурс] // Кореспондент : український щотижневий суспільно-політичний журнал. – 2012. – № 1. – (03.02.12). – Режим доступу:
<http://korrespondent.net/business/economics/1303925-v-germanii-povyshayut-pensionnyj-vozrast-do-67-let>
8. У Німеччині підвищено пенсійний вік [Електронний ресурс] // Українська правда : суспільно-політичний та економічний журнал. — 2010.— № 11. — (18.11.10). — Режим доступу до журн.:
<http://www.epravda.com.ua/news/2010/11/18/256901/>
9. Пенсійна система Німеччини. [Електронний ресурс] // Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України — Режим доступу:
<http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/Germany.pdf>

Основы внедрения обязательной накопительной пенсии системы

Аннотация. Проанализирована экономическая целесообразность разных моделей управления пенсионными накоплениями, предложенных к внедрению новым пенсионным законодательством.

Научный руководитель Даки Н.И.

В современном украинском обществе очень остро стоит проблема обеспечения людей пенсионного возраста. На сегодня, пенсионный возраст в Украине составляет 60 лет для женщин и 65 – для мужчин. Каждый гражданин в течение жизни платит определенный процент заработной платы в пенсионный фонд, но, к сожалению, для большинства людей остается неясным, каким образом рассчитываются эти взносы. Поэтому сегодня, чрезвычайно актуальным является исследование и анализ именно этого аспекта пенсионного законодательства.

Исследованию различных аспектов проблем пенсионного законодательства посвящены работы таких ученых, как: М. Свенчицки, И. Чапко, А. Ермошенко.

В законопроекте о пенсионной реформе предусмотрено введение в Украине второго уровня пенсионной системы – обязательного накопительного пенсионного обеспечения. Обязательная накопительная система будет внедрена с целью частичной замены солидарной пенсионной системы и диверсификации источников получения доходов в старости. Датой ввода ее в действие станет год, в котором будет обеспечена бездефицитность бюджета Пенсионного фонда Украины [1].

Общеобязательное накопительное пенсионное обеспечение состоит в том, что часть взносов в Пенсионный фонд Украины будет направлена в государственный накопительный пенсионный фонд Украины. Взносы будут иметь

персонифицированный характер и будут учитываться на индивидуальных пенсионных счетах. Средства Накопительного фонда будут инвестироваться в экономику Украины с целью защиты их от инфляции, получения инвестиционного дохода, обеспечения потребностей государства в источниках финансирования долгосрочных инвестиционных проектов. Все это должно способствовать общему экономическому росту страны.

Управление пенсионными средствами будут осуществлять компании по управлению активами, выбранные на конкурсной основе (для которых такая деятельность является профессиональной, поскольку она потребует лицензирования). Непосредственное сохранение пенсионных активов будет осуществлять банковское учреждение – хранитель, который несет ответственность за целевое использование активов.

Средства, которые будут учитываться на индивидуальных накопительных пенсионных счетах граждан, будут их собственностью. Люди смогут ими воспользоваться при достижении пенсионного возраста или, в отдельных случаях (например, в случае инвалидности), ранее этого срока.

Выплаты из Накопительного пенсионного фонда Украины будут осуществляться дополнительно к солидарной пенсии пожизненно или единовременно. Второй уровень пенсионной системы будет внедряться в Украине с 2012 года, после создания системы государственного надзора и регулирования, а также необходимой инфраструктуры [1].

Законопроектом также предусматривается, что, начиная с 2018 года, гражданам будет предоставлено право, в случае их желания, перевести их обязательные пенсионные сбережения из Накопительного фонда в выбранный ими негосударственный пенсионный фонд (т.н. третий уровень реформы). Это позволит застрахованным лицам самостоятельно решать, какая инвестиционная политика является наиболее приемлемой для их пенсионных накоплений, а значит – в большей степени влиять на размер своей будущей пенсии [2].

Введение второго уровня пенсионного страхования позволит:

1. Увеличить общий размер пенсионных выплат благодаря получению инвестиционного дохода (совокупный средний размер пенсионных выплат из солидарной и обязательной накопительной системы ожидается на уровне 55-60% средней заработной платы в Украине, а сейчас такие выплаты составляют около 35%);

2. Усилить зависимость размера пенсии от трудового вклада человека, а также усилить заинтересованность граждан и их работодателей в уплате пенсионных взносов;

3. Уменьшить „налоговое давление” на фонд оплаты труда работодателей за счет перечисления части обязательных пенсионных взносов в Накопительный фонд из заработка работника;

4. Наследовать средства, находящиеся на персональном пенсионном накопительном счете, родственникам застрахованного лица;

5. Создать мощный источник инвестиционных ресурсов для роста национальной экономики;

6. Распределить риски выплаты низких размеров пенсий между первым и вторым уровнями пенсионной системы, и таким образом застраховать будущих пенсионеров от негативных демографических тенденций и колебаний в экономическом развитии государства;

7. Повысить эффективность управления системой пенсионного обеспечения за счет передачи негосударственным компаниям функции управления пенсионными активами [5].

Важным условием внедрения обязательной накопительной системы является правильный выбор Правительством модели ее администрирования (централизованной, децентрализованной или иной), использование преимуществ различных моделей, мирового опыта, а также учета особенностей внутренней социально-экономической ситуации.

Бесспорно, проведение пенсионной реформы является очень актуальным, но при ее проведении необходимо учитывать, что экономика носит циклический характер. В условиях кризиса накопления могут обесцениваться за счет переоценки рыночной

стоимости ценных бумаг. Участники накопительной пенсионной системы беззащитны перед „рыночным риском” и инфляцией.

Список литературы:

1. Закон України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” № 3668-VI від 08.07.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 12-13. – С. 82.

2. Гура М. Пенсійна реформа: Виклик для України / Марек Гура ; за ред. Марчіна Свенціцкі, Інни Чапко, Анастасії Єрмошенко. - К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2008.-68 с.

3. Иванкевич В. Пенсійна реформа в Україні // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 22-29.

4. Ткаченко Л. Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 8(74).

5. Ковальова В. Пенсія на різні смаки / В. Ковальова // Урядовий кур’єр. – 2011. – № 3. – С. 7. – Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/uc_n33_22feb11.pdf

Пенсійна реформа: тимчасова угода чи вибір майбутнього?

***Анотація.** Розглянуто передумови проведення пенсійної реформи в Україні. Проаналізовано економічні наслідки необґрунтованих порушень співвідношення кількості пенсіонерів до числа офіційно працюючих.*

Науковий керівник: Ніколенко Л.І.

З ряду інших питань, які потребують невідкладного вирішення пенсійна проблематика – одна з найскладніших

Про нагальну необхідність проведення в нашій державі пенсійної реформи Президент України Віктор Янукович заявив на відкритті українсько-латвійського бізнес-форуму 15 грудня 2010 року у Ризі.

Головною метою реформи є: забезпечення справедливої системи розподілу пенсійних коштів; надання можливості накопичувати пенсійні заощадження, виходячи із власних доходів; стабілізація пенсійної системи та гарантування виплат пенсій у довгостроковій перспективі; стабілізація стану Державного бюджету України; ліквідація надмірного розриву у розмірах пенсій із солідарної системи.

Україна належить до держав із старіючим населенням, що обумовлює систематичне погіршення співвідношення між громадянами працездатного і непрацездатного віку.

В Україні 13,7 мільйонів пенсіонерів. Упродовж останніх років чисельність працюючих поступово зменшується, а чисельність пенсіонерів практично залишається на тому ж рівні. Зараз на 95 пенсіонерів припадає 100 осіб, що сплачують пенсійні внески, а в 2025 році 1 працюючий утримуватиме 1 пенсіонера. У 2050 році вже буде 125 пенсіонерів на 100 працюючих.

Виходячи з таких реалій, ми констатуємо, що Україна має одне з найгірших в Європі співвідношень працюючих до

пенсіонерів. Отже, справжні сторони переговорів – пенсіонери і працюючі. Причому працюючі повинні домовитися не тільки з нинішніми пенсіонерами, а й самі із собою, тобто з майбутніми пенсіонерами. Тільки за умови досягнення цього компромісу пенсійна система буде справедливою. Влада повинна виступати лише посередником.

Про що ж повинні домовитися працюючі і пенсіонери?
Їхні інтереси очевидні: пенсіонери хочуть більшу пенсію, а працюючі хочуть віддавати із зарплати менше. Решта або не стосується суті реформи, або є необов'язковою опцією.

Головний принцип солідарної пенсійної системи простий: працюючі складаються грошми, щоб допомогти пенсіонерам. Відповісти потрібно на одне запитання: по скільки складатися.

Саме в цій площині пенсійна реформа обговорювалася в більшості країн світу. Є лише один ключовий параметр, який взагалі варто обговорювати: скільки відсотків із зарплати повинен відраховувати працюючий на потреби пенсіонерів. Іншими словами – яким має бути розмір соціального внеску. Причому вирішити це повинна не влада, не опозиція, а самі громадяни. Зрештою, це їм, працевлаштованим робітникам, віддавати гроші, а в старості – їм жити на встановлену пенсію.

В Україні при співвідношенні працюючих та пенсіонерів, нагадаємо, майже 1 до 1 середня пенсія більш ніж удвічі нижча за середню зарплату, а кожен працюючий віддає зі своєї платні більше 40%. Запитайте у свого бухгалтера, яка ваша зарплата-брутто з податками і відрахуваннями до ПФ.

Та навіть з такими параметрами пенсійна система України – банкрут. У Пенсійному фонді – діра, і цей дефіцит останніми роками „гасять” з бюджету.

Бюджет, однак, жодного стосунку до суперечки між пенсіонерами і працюючими не має. Це гроші, які могли б піти на збільшення зарплат лікарям і вчителям, але цими коштами затикаються дірки в ПФ.

Навантаження на зарплати збільшувати не можна – люди хоч і не перестануть працювати, але гарантовано підуть у „тінь”. Віддавати 40% – забагато, тож логічно знизити розмір внеску. Залишається одне – змінити співвідношення працюючих і

пенсіонерів: виводити економіку з „тіні”, створювати робочі місця і підвищувати пенсійний вік.

Виведення економіки з „тіні” та створення робочих місць – ті завдання, які лежать поза межами пенсійної реформи. Це більш загальні економічні проблеми, вирішення яких зараз має бути пріоритетним.

Усі ці заходи обов’язково дадуть ефект і для Пенсійного фонду. Отримані кошти потрібно буде спрямувати на підвищення пенсій, що, в свою чергу, дозволить знижувати навантаження на зарплату. Останнє потрібно зробити для стимулювання виведення зарплат з „тіні” і формування у людей грошових резервів для участі в накопичувальній системі.

Утім, сама лише економіка всіх проблем пенсійної системи не вирішить. Йдеться про тонку матерію соціальної справедливості. Відколи були встановлені радянські норми пенсійного віку, змінилася вікова структура суспільства. Це сталося завдяки прогресу в медицині, поліпшенню умов праці та зростанню рівня життя.

Підвищення пенсійного віку – не питання грошей. Поріг старості буде відсуватися й далі, кажуть демографи. Якщо середня тривалість життя на планеті в 2070 році становитиме 120 років, тоді теж будемо відправляти усіх на пенсію у 60?

Хто і як годуватиме армію пенсіонерів? Інтуїтивно всі розуміють: тим, кому зараз 20 років, доведеться працювати довше, бо через 40 років пенсійний поріг точно буде відсунутий ще років на п’ять-десять.

Отже, суспільству потрібна справедлива, ефективна система соціального забезпечення. Україна має віддати належне рокам сумлінної праці своїх пенсіонерів. Однак вкрай неконструктивно розв’язувати фінансові проблеми одних верств населення за рахунок інших.

Попри щирю повагу до старості, не можна не відзначити, що справедливим було б таке співвідношення працюючих і пенсіонерів, за якого одного пенсіонера утримують щонайменше двоє працівників. А державне врегулювання таких проблем, як-от: виведення економіки з „тіні”, подолання безробіття та різних видів утриманства, – дозволить досягти співвідношення людей працездатного віку до пенсіонерів не менше як три до одного.

Список літератури:

1. Калиновська В. Нам пенсії ... не побачити?! / Валерія Калиновська // Вісті Київщини. – 2011. - № 4 (24). – Режим доступу:

<http://v-k.org.ua/pages/view/554>

2. Краснобріжий П. Пенсійна реформа: угода з майбутнім / Павло Краснобріжий // Економічна правда. – 2011. – 01 квітня. - – Режим доступу:

http://www.epravda.com.ua/columns/2011/04/1/280761/view_print/

3. Пенсійна реформа: допомога багатим // Відголос.com. – 2010. – 15 серпня. – Режим доступу:

<http://vidgołos.com/37065-pensijna-reforma-dopomoga-bagatim.html>

4. Сищук О. Пенсійні хроніки: реформа хоч і пом'якшена, але з ефектом / Олексій Сищук // Віче : журнал ВРУ. – 2011. – Режим доступу:

<http://www.viche.info/journal/2640/>

5. Тігіпко С. Лише пенсійна реформа забезпечить підвищення пенсій // Офіційний сайт Сергія Тігіпко. – 2011. – 06 липня. – Режим доступу:

<http://tigipko.com/news/material/id/2761>

Пенсионная реформа: правильный выбор НПФ

Аннотация. Рассмотрены экономические выгоды внедрения негосударственного пенсионного обеспечения

Научный руководитель: Боденчук Л.Б.

Предполагается, что, начиная с 2013 года, все украинцы, которые еще не достигли 36-летнего возраста, начнут отчислять часть социального взноса с зарплаты на персональный счет. Тем же, кто на момент запуска полноценной пенсионной реформы будет старше 36 лет, чтобы не остаться у разбитого корыта, придется озаботиться своей будущей пенсией самостоятельно, откладывая деньги в тот же НПФ. Поэтому тема выбора негосударственного пенсионного фонда является актуальной для обеих категорий граждан

Значительное внимание развитию пенсионной системы в Украине и за рубежом уделено в работах таких ученых: В. Лукович, С. Погорелова, Л. Ткаченко, Е. Либанова. Детальному изучению пенсионных систем разных стран посвящены работы начальника управления международного сотрудничества пенсионного фонда Украины Г. Плаксий.

Суть работы пенсионного фонда заключается в том, что он накапливает средства будущих пенсионеров на индивидуальных счетах, а компания по управлению активами (КУА) фонда инвестирует их в ценные бумаги, недвижимость, размещает средства на банковских вкладах и так зарабатывает прибыль. Но это, можно сказать, классические направления вложения денег будущих пенсионеров, а бывают и нетрадиционные. Например, в кризис, когда банки „заморозили” депозиты, а ценные бумаги украинских эмитентов заметно упали в цене, управляющим активами фондов пришлось искать альтернативные активы для инвестиций — драгоценные металлы, предметы искусства, антиквариат. Также выросла доля вложений

в недвижимость.

По достижению участником фонда пенсионного возраста ему положена выплата: либо равными платежами в течение определенного количества лет (срок закрепляется в договоре с фондом, но не менее 10 лет), либо вся сумма единовременно.

Однако единовременная выплата по достижению пенсионного возраста положена только в том случае, если сумма накоплений не превышает 45 тыс. грн. (эта сумма рассчитывается от текущего размера прожиточного минимума для нетрудоспособных лиц).

Если сумма накоплений больше этого лимита, то выплаты будут растянуты как минимум на 10 лет. Но это даже к лучшему, так как после выплаты очередной части из суммы накоплений остаток средств продолжает работать и зарабатывать пенсионеру новую прибыль. То есть общая сумма пенсионных выплат будет постоянно расти, компенсируя потери от инфляции. А в случае смерти остаток достанется наследникам.

Следует отметить, что у негосударственной пенсии есть ряд недостатков.

Во-первых, из НПФ нельзя досрочно забрать свои сбережения. В нормальных условиях забрать деньги из НПФ можно только при наступлении пенсионного возраста и если сумма накоплений невелика. Досрочно забрать деньги из фонда можно только в исключительных случаях: при критическом состоянии здоровья или наступлении инвалидности, переезде на ПМЖ за пределы Украины или при наследовании.

Во-вторых, НПФ не гарантирует прибыльности вложений. Например, многие фонды по итогам 2008 года показали „минус“ из-за обвала фондового рынка и цен на украинские акции, в которые вкладывают деньги едва ли не все НПФ. Но обычно за падением следует рост, а так как НПФ — штука долгосрочная (до 20-40 лет), рост доходов будущих периодов, скорее всего, покроет убыток.

В-третьих, у пенсионных фондов нет своего Фонда гарантирования, как у банков. Однако утешить будущих пенсионеров должно то, что за время существования НПФ (с 2004 г.) еще ни один фонд не обанкротился и не сбежал с деньгами пенсионеров.

Фонд можно менять раз в 2 года. Стоит отметить, что, по сравнению с банковскими вкладами, НПФ показывают очень неплохую доходность. В частности по итогам 2010 года большинство пенсионных фондов закончили с положительным результатом и получили от 8 до 37% годовых. Однако это пока только предварительные результаты, так как по закону НПФ подают свои отчеты в Госфинуслуг (одна из госкомиссий, которая контролирует их деятельность) до 20 февраля, а обнародует их комиссия лишь в апреле.

Согласно готовящейся пенсионной реформе, со временем пенсионные накопления всех украинцев, которым к 2013 году будет меньше 36 лет, будут переводиться в НПФ. Но доступ к деньгам будущих пенсионеров получают далеко не все фонды, а лишь те, которые будут соответствовать критериям Госфинуслуг, среди которых:

- опыт работы фонда не менее трех лет;
- фонд обслуживается банком-хранителем из числа крупнейших, управляется КУА с капиталом не менее 15 млн. грн. и опытом работы не менее трех лет;
- фонд должен показывать доходность выше средней по рынку (это значение определяется Госфинуслуг) в течение минимум последних 12 месяцев;
- требования к активам НПФ не нарушались в течение последних 12 месяцев [4].

На данный момент в Украине зарегистрировано 103 НПФ. Из них реально работающих около 60. То есть выбрать есть из чего и выбирать можно по нескольким критериям.

Следует отметить, что большая часть негосударственных пенсионных фондов закрыты для вкладчиков „с улицы”, так как являются либо корпоративными (создаются компаниями для своих сотрудников), либо профессиональными (создаются профсоюзами).

Первое, чем стоит поинтересоваться при выборе НПФ, — его инвестиционный портфель (куда он вкладывает деньги вкладчиков). Ст. 49 закона „О негосударственном пенсионном обеспечении” четко определяет, в какие активы и в какой пропорции пенсионные фонды могут вкладывать деньги. Например, лимиты в 40% установлены для депозитов в банках,

облигаций и акций украинских компаний, не более 20% можно вкладывать в иностранные ценные бумаги, бумаги, гарантированные местными властями, не больше 10% — в недвижимость и банковские металлы и не более 50% денег вкладчиков — в государственные облигации. Превышение этих лимитов запрещено. В зависимости от того, где фонд допустил перелимит, это может или повышать риск вложений, или снижать их доходность.

Таким образом, констатируем достаточно высокую потребность в создании негосударственных пенсионных фондов, которые предоставляют возможность эффективно и на цивилизованном уровне аккумулировать средства граждан и работодателей для формирования дополнительных пенсионных сбережений и обеспечения достойной жизни после выхода на пенсию. НПФ будут содействовать улучшению экономического потенциала предприятия, города, региона, страны в целом.

Список литературы:

1. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

2. Закон України „Про недержавне пенсійне забезпечення” № 1057-IV від 09.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – С. 372.

3. Тополенко Н. М. Становлення недержавного пенсійного забезпечення / Н. М. Тополенко // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2006. – № 6. – С. 80-84.

4. Шевелева Е. Как выбрать пенсионный фонд и не прогореть. У ПНФ нет гарантий, но они выгоднее депозитов / Екатерина Шевелева, Андрей Бурный // Сегодня. – 2011. – 09 марта. – Режим доступа:

<http://www.segodnya.ua/useful/money/14229898.html>

Пенсионная реформа в действии: десять последствий

Аннотация. Произведен анализ правового поля процесса реформирования пенсионной системы и экономических последствий внедрения разработанных механизмов в практику государственного пенсионного страхования.

Научный руководитель Даки Н.И.

1 октября 2011 года вступил в силу Закон „О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы”, закладывающий основы пенсионной реформы. Документ предусматривает повышение пенсионного возраста для женщин, рожденных после 1 апреля 1961 года, с 55 до 60 лет. Тем, кто родился в период с 1 октября 1956 года по 1 апреля 1961 года, повышение пенсионного возраста будет поэтапным. На основе экспертных оценок мы составили десятку самых опасных последствий реформы.

1. Многим работающим пенсионерам ограничат пенсии. Работающие пенсионеры, напуганные реформой, массово покидают рынок труда. Юристы считают это опасным явлением, поскольку с уходом работающих пенсионеров в Пенсионном фонде образуется дефицит средств.

По закону предусмотрено снижение пенсии при досрочном уходе на пенсию. До 1 января 2015 года женщины смогут выйти на пенсию в 55 лет при наличии стажа не менее 30 лет и при условии увольнения с работы. Но в таком случае их пенсия будет уменьшена на 0,5% за каждый месяц досрочного выхода на пенсию. При этом если досрочно вышедшая на пенсию женщина трудоустроится, то выплата пенсии будет приостановлена. Также изменения коснутся пенсионеров, получающих пенсии по специальным законам: госслужащих, научных сотрудников, служащих органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судостроительства,

журналистов государственных и коммунальных СМИ, а также другие категории пенсионеров, которые приравниваются к госслужащим. Эти категории будут получать пенсию в размере не 80% заработной платы, с которой начисляется пенсия, а приблизительно 50% [3]. Если на момент выхода на пенсию данная категория лиц будет продолжать работать, то им будет начисляться обычная „трудовая” пенсия. И только после увольнения и выхода на пенсию они будут получать пенсию, размер которой предусмотрен специальными законами [2].

2. Работающие пенсионеры уйдут с рынка труда.

Количество работающих пенсионеров сейчас составляет приблизительно 21% от всего трудоспособного населения Украины. Если часть из них захочет досрочно выйти на пенсию, чтобы не попасть под реформу (а такая тенденция уже наблюдается), то рынок труда потеряет значительный процент специалистов [3]. Еще во время обсуждения проекта пенсионной реформы госслужащие и военнослужащие стали массово увольняться, поскольку согласно новой системе щедрая пенсия перестает играть решающую роль в государственном секторе. Для работающих пенсионеров остается слишком мало стимулов для работы на пенсии. Все это в некоторой мере может привести к оттоку пенсионеров на рынке труда [4].

3. В Пенсионном фонде возникнет дефицит средств.

Если количество работающих пенсионеров сократится, в бюджете ПФ образуется дефицит средств. Недостаток данного изменения не в том, что он ухудшает положение работающих пенсионеров, а в том, что он не стимулирует продолжать трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста. Люди вынуждены работать только потому, что нуждаются в средствах [1].

4. Существенных изменений в размерах заработной платы не будет. Рекрутеры предупреждают, что с появлением некоторого дефицита на рынке труда, стремительного роста зарплат, который наблюдался в 2007 году, когда решающее слово оставалось за соискателем, а не работодателем, не будет. Эксперты утверждают, что на зарплатный бум рассчитывать не стоит. Общее состояние рынка таково, что основой мотивационной схемы не является денежное вознаграждение.

Украине не впервой переживать кадровый голод, со времен 2008 года компании научились не только обходиться малыми силами, но и выживать в таких условиях [3].

5. Пенсии уменьшатся. Реальных денег, на которые может рассчитывать пенсионер, станет меньше. При детальном рассмотрении взаимодействия „зарплата – пенсия” становится ясно, что чем выше была зарплата пенсионера до реформы и чем большие отчисления шли в ПФ, тем более ощутимый удар он почувствует при нынешних условиях. Ранее, при обязательном стаже в 25 лет для мужчин и коэффициенте 1,35%, сверхнормативные годы стажа рассчитывались при коэффициенте 2,35%, теперь – коэффициент 1,35% будут применять при расчете 35 обязательных лет стажа для мужчин. Таким образом, пенсия бывших учителей уменьшится на несколько сотен гривень, бывших госслужащих – на несколько тысяч. Причем для первых удар по доходам будет такой же ощутимый, если не более, как и для вторых [3].

6. Пенсионный возраст становится недостижимым для отдельных категорий граждан. Некоторые пенсионеры уверены, что просто не доживут до заслуженного отдыха, если учитывать статистику средней продолжительности жизни украинского населения: у женщин – 74 года, у мужчин – 63 года (по данным Госкомстата за 2011 год).

7. Пенсионеров ждет борьба. По прогнозу работников кадровых служб, с учетом нынешнего далеко не активного набора людей предпенсионного возраста на открытые вакансии, ожидать улучшения ситуации не стоит. Страх людей в возрасте остаться ни с чем после многих лет работы будет толкать на борьбу с их молодыми конкурентами [3].

8. Пенсионеры уйдут в тень. Тот факт, что минимальный страховой стаж увеличен с 5 до 15 лет, призван стимулировать население легально оформлять трудовые отношения, а внедрение второго уровня пенсионной системы может снизить количество человек, занятых в теневой экономике [4]. Пенсионная реформа заставит пенсионеров, желающих работать после пенсии, уйти в тень. Пенсионеры, которые решат продолжить свою трудовую деятельность, изначально будут готовы к изменению своих пожеланий, понимая, что

трудоустроиться им тяжелее, чем остальным категориям соискателей. И если вопрос о работе поставлен для 65-летнего соискателя остро, он согласится на те условия работодателя, которые ему предложат [3].

9. Массово набирать молодежь не будут. Специалисты по кадрам считают, что молодежи не стоит ожидать, что с уходом пенсионеров на них образуется тотальный спрос. Поскольку предпосылок для этого на рынке еще не возникло. Только с подъемом рынка труда можно будет говорить о массовом наборе молодого персонала. Не все компании еще могут себе позволить тратить ресурсы на развитие и обучение специалиста [3].

10. Возникнут проблемы с перерасчетом пенсий. Механизм перерасчета пенсии работающему пенсионеру практически сохранился, за исключением некоторых положений, отмечают юристы. Но народные депутаты подготовили неприятную неожиданность для многих работающих пенсионеров. Речь идет о набирающей все больший размах проблеме перерасчета пенсии работающим пенсионерам за периоды страхового стажа, указанные в ст. 40 Закона Украины „Об общеобязательном государственном пенсионном страховании”, относительно применения для расчета пенсии показателя средней заработной платы за календарный год, который предшествует году перерасчета пенсии [2]. Как известно, показатель средней заработной платы за календарный год имеет тенденцию роста, и поэтому работающие пенсионеры заинтересованы, чтобы перерасчет проводился с учетом показателя за год, предшествующий перерасчету. Органы Пенсионного фонда Украины отстаивают в судах позицию относительно применения показателя средней заработной платы исключительно за 2007 год [3]. На сегодня суды завалены подобными исками. Народные депутаты законодательно решили данную проблему. Теперь перерасчет пенсии будет проводиться на основе данных о заработной плате за периоды страхового стажа, указанные в ст. 40 Закона Украины „Об общеобязательном государственном пенсионном страховании”, с применением показателя средней заработной платы, который учитывался во время назначения (предыдущего перерасчета) пенсии, а не за

календарный год, который предшествует году перерасчета пенсии.

Это лишь предполагаемые последствия реформирования пенсионной системы. Сегодня довольно сложно говорить о том, как конкретно отразится принятие парламентом пенсионной реформы на самих пенсионерах и на рейтингах нынешней власти – авторе этой реформы. Более точные последствия пенсионной реформы будут понятны лишь через несколько лет.

Список литературы:

1. Закон України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” № 3668-VI від 08.07.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 12-13. – С. 82.

2. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

3. Козаченко П. Пенсионная реформа в действии: десять самых ужасных последствий [Электронный ресурс] / Павел Козаченко // Городской Дозор : [интернет-журнал]. – 2011. – 3 октября. – Режим доступа:

<http://dozor.kharkov.ua/zhizn/politika/1099058.html>

Податок на розкіш

Анотація. Проаналізовано економічні наслідки прийняття закону про запровадження податку на розкіш.

Як відомо, одним з факторів поповнення бюджету в розрізі соціальної програми президента України – Віктора Януковича повинен стати податок на розкіш, який буде включати в себе наступні елементи:

1. Податок на доходи.

Починаючи з неоподаткованого податком доходу в розмірі понад 25-ти мінімальних зарплат ставка податку для фізичних осіб буде піднята з 17% (чинна ставка для доходів понад 10 мінімальних зарплат) до 20%.

2. Податок на великі будинки і квартири.

Під дію податку будуть підпадати квартири площею від 200 квадратних метрів та приватні будинки від 400 квадратів. Ставка – 2% за метр від мінімальної зарплати на рік.

3. Податок на автомобілі з великим об'ємом двигуна.

Щодо автомобілів податок буде застосовуватися на всі автомобілі з об'ємом двигуна від 3,6 літрів і становитиме 20% мінімальної зарплати за кожні 0,1 літра на рік. Для авто старше 5-ти років прийнято понижуючий коефіцієнт до 0,2 (дійсно для автомобілів віком від 15 років).

4. Податок на літаки й гелікоптери, що належать фізичним особам.

Ставка становить 0,2% від мінімальних зарплат за 1 кг злітної маси. Середня плата за гелікоптер Eurocopter буде порядку 1000 \$ на рік. При цьому вартість самого гелікоптера починається від 4 мільйонів доларів США.

5. Податок на предмети розкоші.

На предмети розкоші (взуття, вироби з хутра та шкіри, килими, предмети мистецтва та антикваріат вартістю від 30 мінімальних зарплат, годинники, мобільні телефони, зброю,

ювелірні вироби вартістю від 20 мінімальних зарплат) буде введено акциз 10%, що сплачуватиметься на митниці.

Не обкладають податком: басейни, корти та інші предмети розкоші.

Податок на розкіш вже тривалий час обговорюється в Україні та відволікає від головного джерела багатства – доходу олігархічних монополій. Ініціатива уряду із впровадження податку на розкіш має лицемірний характер, оскільки не зачіпає інтереси багатих, які мають можливість через високопоставлених чиновників звільняти від податків свої надприбуткові підприємства й одержувати пільги та дотації на розвиток галузей, які були монополізовані.

Завдяки корупційним зв'язкам з владою, олігархічний бізнес уникає податків і створює нерівні умови для конкуренції.

Щорічно з України вивозиться 30-40 мільярдів доларів США за кордон, тим самим багаті хочуть сховатися за податком на розкіш, страждає ж при цьому середній бізнес.

Податок на розкіш не вирішує проблему бідності. Щоб її вирішити, потрібно створити умови для підвищення добробуту людей. Для цього влада повинна, по-перше, стимулювати розвиток малого і середнього бізнесу, по-друге, роботодавці повинні платити гідну зарплату.

Отже, податок на розкіш – це податок не економічний, а соціальний, який допоможе відвернути увагу громадян від справжніх доходів олігархів. Податок на розкіш – швидше піар-хід, ніж ефективна пропозиція. Тому, щоб мінімально виконувати свою регуляторну роль, він вимагає ґрунтовної переробки, а в кращому випадку – заміни на прогресивний податок на прибуток.

Список літератури:

1. Архіпова О. П. Розенко: законопроект про податок на розкіш – імітація бурхливої діяльності / Олена Архіпова // Українські Національні Новини. – 2012. – 17 червня. – Режим доступу:

<http://www.unn.com.ua/ua/news/777255-p.rozenko:-zakonoproekt-pro-podatok-na-rozkish--imitatsiya-burhliyoyi-diyalnosti>

2. Гришко Л. Від податку на розкіш багатіїв і далі рятуватимуть офшори / Лілія Гришко // DW.DE/ukrainian : онлайн-портал. – 2012. – 08 червня. – Режим доступу: <http://www.dw.de/dw/article/0,,16006879,00.html>

3. Черніков А. Чому податок на багатство платитимуть бідні / Андрій Черніков // Економічна правда. – 2012. – 19 березня. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2012/03/19/318933/>

Проблемы пенсионной реформы в Украине

Аннотация. Проанализированы противоречивые нововведения в системе управления пенсионными накоплениями, обусловленные принятием нового пенсионного законодательства.

Научный руководитель Боденчук С.В.

Качество жизни населения в значительной степени зависит от пенсионного обеспечения людей преклонного возраста и уверенности в завтрашнем дне лиц, которые работают. В рыночных условиях пенсионная система не обеспечивает гражданам адекватного замещения пенсией заработка, утраченного ими в связи со старостью, и предотвращения бедности среди людей преклонного возраста. Вследствие этого действующей пенсионной системой недовольны как плательщики пенсионных взносов, так и подавляющее большинство пенсионеров. Промедление с устранением указанных противоречий может привести к острой и затяжной социальной напряженности.

Изучению проблем пенсионного обеспечения посвящены труды таких ученых, как: О. Адамик, О. Зайчук, В. Пихоцкий, О. Кукурудз, И. Микитюк, Н. Барабаш, Г. Барнина-Закирова, С. Левицкая, И. Стефанюк и др.

Данная тема является достаточно актуальной в настоящее время, поэтому целью данного исследования является выделение основных проблем пенсионного обеспечения и формирование предпосылок для улучшения пенсионной системы Украины.

Существует мнение, что причиной дефицита бюджета Пенсионного фонда Украины являются „специальные” пенсии, назначаемые по отдельным законам. Следует, однако, заметить, что данная точка зрения не отражает реальной ситуации.

Специальные пенсии, сумма ежемесячной выплаты по которым превышает 10000 гривень, получают только 3856 человек, а удельный вес их выплат в бюджете Пенсионного фонда – менее 1% [2]. К тому же специальная часть таких пенсий выплачивается за счет средств госбюджета, поэтому в экономическом плане они „не делают погоды”. Кто же тогда „делает погоду”?

В стране почти две трети пенсионеров – 8,5 миллиона человек – получают менее 1000 гривень, еще почти 4,5 миллиона человек имеют пенсию на уровне средней и немного выше. Неприятность в том, что за шесть последних лет коэффициент замещения пенсией зарплаты в Украине вырос почти в 1,5 раза: с 30% в 2004 году до 47% в 2010 году [2]. За этот же период ВВП в стране в текущих ценах увеличился в 3,1 раза, средняя зарплата – в 3,8 раза, а средняя пенсия – в 5,5 раза!

То есть причиной разбалансировки бюджета ПФУ являются не специальные пенсии, а, как это ни парадоксально, пенсии большинства пенсионеров, которые на волне социального предвыборного популизма росли в отрыве от базы начисления пенсионных взносов. Это путь в никуда. Еще три года – и в системе государственных финансов будет полный коллапс [2].

Ситуацию не спасет и простое сбалансирование темпов прироста средней пенсии и средней зарплаты, ведь общий дефицит бюджета ПФУ за 2010 год составил 60 миллиардов гривень, а собственный дефицит – 26,6 миллиарда гривень, и этот разрыв между доходами и расходами будет воспроизводиться в будущем.

Существует и другая проблема. Во всем мире пенсионные средства с целью защиты от потерь и обесценивания вкладываются в государственные облигации и на депозиты, в Украине же вообще отсутствуют надежные финансовые инструменты для инвестирования пенсионных средств.

На начало 2010 года структура глобальных пенсионных активов, которые охватывают 85% общемировых пенсионных резервов, выглядела так: 54% – акции, 28% – долговые ценные бумаги, 2% – депозиты, 16% – недвижимость, металлы, другие активы [2].

К сожалению, в Украине активы НПФ на эту же дату имели зеркальное отражение: акции – 8,8%, депозиты – 40%,

долговые инструменты – 36,1%. В США пенсионные фонды – крупные собственники корпоративных ценных бумаг: они обладают 17% общего объема выпущенных облигаций и 20% выпущенных акций.

Инвестирование в ОВГЗ требует специального профессионального анализа. Это орудие, которое может не только защитить пенсионные накопления, но и обесценить и уничтожить их.

В Украине мало привлекательных инвестиционных инструментов, но если на рынке не будет платежеспособного спроса со стороны инвесторов, то такие инструменты и не появятся.

Как известно, именно спрос рождает предложение. Спрос на качественные финансовые инструменты со стороны накопительной пенсионной системы будет поощрять украинских эмитентов регистрировать новые выпуски ценных бумаг и выводить их на фондовые биржи для привлечения средств с фондового рынка на развитие собственных предприятий [2].

Прежде всего это касается предприятий, корпоративные права которых принадлежат государству.

Таким образом, в результате осуществления реформы будет внедрена многоуровневая пенсионная система, построенная на принципах социальной справедливости, солидарности поколений и социального страхования. Это расширит возможности для повышения благосостояния людей преклонного возраста и укрепления потенциала экономического роста.

Список литературы:

1. Миф №4 пенсионной реформы в Украине: спецпенсии являются причиной дефицита // АЛФИ МЕНЕДЖМЕНТ ГРУПП. – 2011. – 8 мая. – Режим доступа:

<http://alfi.kiev.ua/myf-4-pensionnoy-reformy-v-ukraine/>

2. Федоренко А. Семь мифов пенсионной реформы / Анатолий Федоренко // FINANCE.UA : про гроші. – 2011. – 24 марта. – Режим доступа:

<http://news.finance.ua/ru/~2/2011/03/24/232392>

С. Ф. Арабаджи,
студентка III курса,
специальность «Учет и аудит»
Придунайский филиал МАУП

Размер пенсии: считаем сами

***Аннотация.** Проанализированы изменения, обусловленные созданием второго уровня в пенсионной системе и регламентированием данного процесса в законодательном порядке.*

Научный руководитель Косцова И.Ф.

Рассмотрению проблем пенсионного обеспечения уделяют внимание в своих работах В. Ф. Пихоцкий, С. О. Левицкая, И. Б. Стефанюк и др.

В соответствии с Порядком представления и оформления документов для назначения пенсий, утвержденным Министерством труда и социальной политики Украины и Пенсионным фондом Украины, полученная работником заработная плата подтверждается справкой предприятия, в которой указывается общая сумма за соответствующий год. Однако сейчас при назначении пенсии или ее перерасчете органы Пенсионного фонда требуют указывать в справках ежемесячные суммы, полученные работником.

Вследствие произошедших в пенсионной системе изменений возникает вопрос о механизме начисления пенсионной выплаты и о ее размере. Для того, чтобы определить эту величину, необходимо сначала исчислить ежемесячные коэффициенты заработка. Затем посредством рассчитанных коэффициентов определяется средний коэффициент, который умножается на среднюю заработную плату по Украине за календарный год, предшествовавший году, в котором назначается пенсия. Поэтому в справках о заработной плате, которые представляются для назначения или перерасчета пенсии, следует отмечать ежемесячные суммы заработка, полученные работником [3].

Например, рассмотрим расчет пенсии, назначенной в 2004 г. Трудовая деятельность работника включала такие периоды:

- 1960 – 1963 гг. – учеба в техникуме;
- 1963 – 1965 гг. – служба в армии;
- 1965 – 1966 гг. – работа на предприятии;
- 1966 – 1971 гг. – учеба в институте;
- 1971 – 2004 гг. – работа на предприятии.

В страховой стаж для назначения пенсий после 1 января 2004 года должны засчитываться те периоды трудовой и другой деятельности, во время которых уплачивались взносы на пенсионное страхование. В частности, в страховой стаж засчитываются (ст. 11, ст. 24 Закона № 1058) [1]:

- периоды работы при условии уплаты страховых взносов;
- период срочной службы в Вооруженных Силах Украины;
- период ухода за детьми до достижения ими 3-летнего возраста;
- период ухода за ребенком-инвалидом – одному из неработающих трудоспособных родителей, усыновителей, опекуну, попечителю, а также период ухода за инвалидом I группы, за престарелым, нуждающимся в постоянном постороннем уходе или достигшим 80-летнего возраста, – неработающим трудоспособным лицам, если трудоспособные лица, осуществляющие такой уход, получают помощь или компенсацию в соответствии с законодательством;
- период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятий, учреждений, организаций (без сохранения заработной платы и с получением стипендии);
- периоды получения помощи в связи с временной нетрудоспособностью;
- периоды получения помощи по безработице.

Периоды обучения в учебных заведениях после 1 января 2004 года в страховой стаж засчитываться не будут.

В приведенном примере во время начисления страхового стажа для назначения пенсии было учтено обучение в техникуме и институте, поскольку такое обучение происходило до введения общеобязательного государственного пенсионного страхования, период службы в армии, период работы на предприятии. Таким образом, общий страховой стаж составил 44 года.

Общий трудовой стаж составляет 46 лет, из них льготного стажа по списку № 1 – 16 лет, в который было зачтено:

- 2 года – службы в армии;

- 12 лет – непосредственно на должности, которая предусмотрена списком № 1;

- 2 года – на выборной должности председателя профсоюзного комитета.

Согласно Закону № 1058 коэффициент страхового стажа равен 1% за каждый полный год стажа работы. Кроме того, за каждый полный год стажа работы до 1 января 2004 года на работе или должности по списку № 12 в страховой стаж дополнительно засчитывается по одному году (п. 4 ст. 24 Закона № 1058) [1].

Исходя из вышеизложенного, к общему страховому стажу дополнительно прибавлены 12 лет работы на должности, непосредственно предусмотренной списком № 1. Таким образом, коэффициент страхового стажа составит 0,58 (46 + 12).

Другой пример. Работник с 1985 г. работал в реанимационном отделении лечебного заведения, а общий трудовой стаж составляет 30 лет. На пенсию по возрасту вышел в 2006 году. Можно ли период работы с 1985 года зачислять в стаж при начислении пенсии в двойном размере? Мог ли работник в 2004 или 2005 году выйти на пенсию по выслуге лет (занимаемая им должность принадлежит к среднему медперсоналу)?

1. В соответствии со ст. 60 Закона № 1788 работа, в частности в реанимационных отделениях заведений здравоохранения, засчитывалась в трудовой стаж при назначении пенсий в период до 1 января 2004 года в двойном размере [2]. В связи с этим период работы с 1985 г. до 1 января 2004 года был зачислен в страховой стаж в двойном размере, а с 1 января 2004 года до 2006 года (до дня выхода на пенсию) – в одинарном размере.

2. В связи со вступлением в силу Закона № 1058 пенсии за выслугу лет не отменяются. Такие пенсии назначаются в том же порядке и на тех же условиях, как это было определено Законом № 1788. Пенсии на льготных условиях и за выслугу лет назначаются через профессиональные и корпоративные пенсионные фонды, механизм функционирования которых определен Законом Украины от 09.07.2003 г. № 1057-IV „О негосударственном пенсионном обеспечении”.

Вместе с тем Законом № 1058 предусмотрен несколько иной порядок определения среднего заработка (ст. 40 Закона № 1058). При этом в разделе XV Закона, „Заключительные положения”, отмечено, что до приведения законодательства Украины в соответствие с этим Законом законы Украины и другие нормативно-правовые акты применяются в части, ему не противоречащей.

Еще один пример. Из периода, за который берется заработная плата для начисления пенсии, можно исключить определенное количество месяцев подряд в пределах 10% общего стажа работы. Обязательно ли за эти месяцы, которые исключаются из страхового стажа, представлять справку о заработной плате в органы Пенсионного фонда?

Конечно, этот вопрос будет урегулирован новым Порядком оформления документов для назначения и перерасчета пенсий. Однако, на наш взгляд, справку о заработной плате следует представлять и за те месяцы работы, которые лицо желает исключить из подсчета. Дело в том, что самостоятельно сделать соответствующие расчеты без ошибок достаточно тяжело. Работники Пенсионного фонда будут осуществлять исчисление среднего заработка и по варианту, предложенному лицом, обращающимся за пенсией, и по другим вариантам, которые, возможно, окажутся более выгодными для расчета пенсии.

Рассмотрим еще и такую ситуацию. Лицо в течение восьми лет получает пенсию по инвалидности, которая была исчислена из заработка за два последних года работы (1994-1995). Через пять месяцев лицо должно выходить на пенсию по возрасту. Можно ли оформить пенсию по возрасту из заработка, из которого ранее была начислена пенсия по инвалидности?

Нет, этого сделать нельзя. При переходе от одного вида пенсии на другой Законом № 1058 не предусмотрено начисление пенсии, исходя из заработка, из которого ранее был начислен другой вид пенсии. В указанном случае пенсия по возрасту может быть начислена из заработка, определенного в общем порядке: за любые 60 календарных месяцев страхового стажа подряд до 1 июля 2000 года, независимо от перерывов, и плюс заработная плата за весь период страхового стажа начиная с 1 июля 2000 года (ст. 40 Закона № 1058).

Таким образом, при выполнении всех норм и требований, предусмотренных законодательными и нормативно-правовыми актами, наблюдается положительная динамика развития пенсионной системы, т.к. предполагается внедрение четко отлаженного механизма начисления пенсий. Однако, это несколько идеализированное изображение реальных процессов, практика тем временем совершенствует теорию.

Список литературы:

1. Закон України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” № 1058-IV від 09.07.2003 г. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – С. 376.

2. Закон Украины „О пенсионном обеспечении” № 1788-ХІІ от 05.11.91 г. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – С. 10

3. Максимчук В. Пенсионная реформа-2004: руководство к действию [Электронный ресурс] / Владимир Максимчук. – 2009. – 1 марта. – Режим доступа:

<http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=594>