

ПРОБЛЕМИ ПІЛЬГОВОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Праця — це цілеспрямована діяльність, яка була і залишається важливим фактором формування і розвитку людини. Умови праці впливають на розмір заробітної плати, на тривалість робочого часу, відпустки тощо. Наприклад, праця шахтарів, водіїв, машиністів і осіб інших професій пов'язана, як правило, з важкими умовами праці, переважна більшість яких є шкідливими для здоров'я. Відповідно оплата їх праці є вищою, а тривалість робочого дня меншою. Ці особи отримують й інші пільги — додаткові відпустки, безкоштовне харчування тощо.

Чинним законодавством України для зазначеної категорії осіб передбачено ряд пільг. Так, законодавство для даної категорії працівників встановлює призначення пенсій за віком на пільгових умовах. Особливість цього виду пенсій полягає у зменшенні пенсійного віку, тобто чим більший ступінь важкості шкідливості умов праці, тим нижчий вік виходу на пенсію, менші вимоги до стажу, необхідного для призначення пенсії, вищі розміри пенсій (оскільки є вищою заробітна плата, з якої сплачено внески до Пенсійного фонду).

З 1 січня 2004 р. набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1]. Цей Закон визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом.

Відповідно до норм цього Закону за рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати:

- 1) пенсія за віком;
- 2) пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства);
- 3) пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення чоловіками 60 років, жінками — 55 років та наявності страхового стажу не менше п'яти років.

Періоди трудової діяльності та інші періоди, що зараховувалися до стажу роботи для призначення пенсії до набрання чинності цим Законом (до 01.01.2004 р.), зараховуються до страхового стажу в порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше, тобто Законом України «Про пенсійне забезпечення» [2]. При цьому за кожний повний рік стажу роботи, до набрання чинності цим Законом, на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів Украї-

ни [3], зайнятість на яких давала право на пенсію на пільгових умовах, до страхового стажу додатково зараховується по одному року.

Пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працювали або працюють на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 та на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України [3], та за результатами атестації робочих місць, на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, які відповідно до законодавства, що діяло раніше, мали право на пенсію на пільгових умовах, здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди.

До запровадження пенсійного забезпечення через професійні та корпоративні фонди вказаним особам пенсії призначаються за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в разі досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення». Так, Законом України «Про пенсійне забезпечення» передбачений перелік працівників, які мають право на пенсію за віком на пільгових умовах незалежно від місця останньої роботи працівника. Зокрема, встановлено, що на пільгових умовах мають право на пенсію за віком, незалежно від місця останньої роботи: працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, — за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць: чоловіки — після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах; жінки — після досягнення 45 років і при стажі роботи не менше 15 років, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються із зменшенням віку, передбаченого ст. 12 цього Закону, на один рік за кожний повний рік такої роботи чоловікам і на 1 рік 4 місяці — жінкам.

Працівники, зайняті повний робочий день на інших роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, — за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць: чоловіки — після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах; жінки — після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи зі шкідливими і важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються із зменшенням віку, передбаченого ст. 12 цього Закону, на 1 рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи — жінкам.

Працівникам інших виробництв, професій та посад дострокові пенсії залежно від умов праці (але не раніш як після досягнення 55 років чоловіками

і 50 років жінками) можуть встановлюватися за результатами атестації робочих місць за рахунок коштів підприємств та організацій, призначених на оплату праці, які перераховуються до Пенсійного фонду України на виплату пенсій до досягнення працівником пенсійного віку, передбаченого нормами цього Закону. Тобто однією з необхідних умов призначення пенсій за віком на пільгових умовах для цих осіб є результат проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 затверджено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим органом і працівниками з метою реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Крім того, слід також зазначити, що постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36, затверджені списки виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. При цьому необхідно відзначити, що у такому випадку, тобто до запровадження пенсійного забезпечення через професійні та корпоративні фонди вказаним вище особам, яким пенсії призначаються за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», в разі досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення», розміри пенсій визначаються відповідно до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Прагнення звільнити реформовану солідарну систему від невластивих їй виплат, зокрема пільгових пенсійних виплат окремим категоріям працівників, передбачених законодавством, чинним до 1 січня 2004 р., є однією з принципових особливостей пенсійної реформи в Україні. Тому передбачено, що з часом подібні виплати будуть переведені до професійних та корпоративних пенсійних фондів, створення яких передбачено Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [4].

На сьогодні відповідно до п. 2 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» Міністерством праці та соціальної політики України за участю Пенсійного фонду України та інших міністерств розроблено проект Закону України «Про обов'язкове пенсійне забезпечення окремих категорій осіб через професійні та корпоративні пенсійні фонди» з метою формування професійних галузевих, приватних пенсійних систем за рахунок обов'язкових страхових внесків роботодавців-вкладників. Запровадження зазначених систем передбачається з 1 січня 2007 р., однак цей термін не є остаточним.

Подібні підходи вбачаються невід'ємною складовою загальної стратегії реформування пенсійної системи України, оскільки, незважаючи на певні позитивні зрушення, ситуація у сфері досягнення актуарного балансу солідарної пенсійної системи істотно ускладнюється введенням у минулому пенсійних

пільг для згаданих категорій населення. Чинна в Україні пенсійна система допускає перерозподіл частини коштів ПФУ на користь пенсіонерів з-поміж пільгових категорій працівників, водночас не забезпечуючи соціальної справедливості в частині захисту прав громадян пенсійного віку, що суперечить основним принципам соціально орієнтованої ринкової економіки.

В економіці з розвинутими ринковими відносинами, в основу яких покладено принцип індивідуальної відповідальності роботодавців за втрату працездатності найманими працівниками, застосування подібної системи пенсійного забезпечення, економічна природа якої адекватна соціалістичній моделі розподільчих відносин, просто неможливе. Ніхто не вправі встановлювати будь-які привілеї одним категоріям застрахованих осіб і пенсіонерів за рахунок інших. Крім цього, наявність подібної соціальної несправедливості призводить до природного прагнення більшості працівників, які не належать до пільгових категорій, уникати сплати пенсійних внесків у повному обсязі, оскільки вони цілком обгрунтовано вважають, що з ними обійшлися несправедливо.

Отже, солідарна пенсійна система України, у межах якої здійснюються пільгові пенсійні виплати згаданим категоріям осіб, потребує реформування не тільки з погляду надмірного фінансового навантаження, а й з точки зору очевидної несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів. Дослідження довгострокового фінансового становища пенсійної системи України в цілому однозначно вказують на необхідність стимулювання роботодавців до взяття на себе відповідальності за пенсійне забезпечення своїх працівників через недержавні пенсійні фонди. Дослідження загальної ситуації, проведене фахівцями компанії ПАДКО, свідчить про існуючу на сьогодні заінтересованість чималої кількості великих і малих українських підприємств у можливостях участі в професійних пенсійних системах, як і в заснуванні недержавних пенсійних фондів загалом [5, 27].

У загальному випадку недержавне професійне пенсійне забезпечення здійснюється за принципом солідарної відповідальності працівника й роботодавця під час формування пенсійних накопичень і розмірів майбутньої пенсії (на відміну від державного пенсійного забезпечення, яке здійснюється за принципом солідарності поколінь). В основу професійної пенсійної системи (ППС) покладено принцип цільового фінансування майбутніх пенсій за рахунок обов'язкових і добровільних відрахувань коштів підприємства та його працівників у професійний або корпоративний недержавний пенсійний фонд (НПФ). Майбутні пенсії є нічим іншим, як відкладеною формою заробітної плати працівників, що розміщується у вигідні об'єкти інвестування для захисту та збільшення пенсійних накопичень.

Однією з особливостей запровадження ППС в Україні є їх створення за принципом обов'язковості як додаткової складової пенсійного забезпечення через НПФ. Крім цього, перспективним законодавством України передбачено сплату обов'язкових професійних пенсійних внесків на користь застрахованих осіб — учасників ППС — лише роботодавцями-вкладниками безпосередньо. На даний час таке рішення вбачається позитивною особливістю реформування. Однак не

виключено, що незабаром виникне потреба повернутися до цього питання для перерозподілу величини ставки внеску між роботодавцем і працівником, оскільки дотримання порядку, який передбачено перспективним законодавством, може знизити конкурентоспроможність відповідних підприємств-вкладників.

У більшості розвинутих країн світу ППС давно стали невід'ємною складовою частиною системи соціального забезпечення працівників і менеджменту підприємств поряд із системою оплати.

Серед заходів, які сприяли б підвищенню фінансової стабільності пенсійної системи, на думку Б. Надточія [6, 15], можна назвати припинення фінансування пільгових пенсій за рахунок страхових внесків. При цьому не йдеться про скасування пільгових пенсій узагалі, а лише про джерело фінансування так званих пільговиків. Нині працівники загальних професій, як і ті, хто має право на отримання пільгової пенсії, зобов'язані сплачувати пенсійні внески за однаковою ставкою. Проте пільговики отримують вищі пенсії за досягнення молодшого пенсійного віку, ніж працівники, які мають право на отримання звичайних пенсій за віком. Отже, складається нерівноправне становище, оскільки однаковий розмір внесків має надавати право на отримання однакової пенсії. Тому вартість фінансування пільгових пенсій має покриватися не за рахунок пенсійних внесків, а коштом роботодавця завдяки переведенню пільговиків до системи недержавного пенсійного забезпечення до терміну досягнення відповідного пенсійного віку.

Література

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 33. — Ст. 1770.
2. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №3. — Ст. 10.
3. Про затвердження списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пенсію за віком на пільгових умовах: Постанова КМ України № 36 від 16 січня 2003 р.
4. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 33. — Ст. 1769.
5. Коцюба О., Резнікова Ю., Резніков С. Дослідження процесу реформування пенсійної системи України в частині запровадження професійних пенсійних систем // Україна: аспекти праці. — № 5. — 2005. — С. 25–33.
6. Надточій Б. Три удари по пенсійній реформі — що робити далі? // Україна: аспекти праці. — № 6. — 2005. — С. 7–15.