

Література

1. Заде Л. Понятие лингвистической переменной и ее применение к принятию приближенных решений: пер. с англ. — М.: Мир, 1976. — 167 с.
2. Дюбуа Д., Прад А. Теория возможностей. Приложения к представлению знаний в информатике: Пер. с фр. — М.: Радио и связь, 1990. — 228 с.
3. Нечеткие множества и теория возможностей. Последние достижения: Пер. с англ. / Под ред. Р. Р. Ягера. — М.: Радио и связь, 1990. — 288 с.
4. Алиев Р. А., Церковный А. Э., Мамедова Г. А. Управление производством при нечеткой исходной информации. — М.: Энергоатомиздат, 1991. — 240 с.
5. Герасимов Б. М., Тарасов В. А., Токарев И. В. Человеко-машинные системы принятия решений с элементами искусственного интеллекта. — К.: Наукова думка, 1993. — 184 с.
6. Ротштейн А. П. Интеллектуальные технологии идентификации: нечеткие множества, генетические алгоритмы, нейронные сети. — Винница: Універсам-Вінниця, 1999. — 320 с.
7. Бочарников В. П. Fuzzy-технология: Математические основы. Практика моделирования в экономике. — Санкт-Петербург: Наука, РАН, 2001. — 28 с.
8. Матвійчук А. В. Аналіз та прогнозування розвитку фінансово-економічних систем із використанням теорії нечіткої логіки: Монографія. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 206 с.
9. Фишберн П. Теория полезности для принятия решений. — М.: Наука, 1978. — 352 с.
10. Ковальов Д. І. Плетникова. Кількісна оцінка рівня економічної безпеки підприємства // Економіка України. — 2001. — № 4. — С. 35—39.
11. Шеремет А. Д., Сайфулин Р. С. Финансы предприятий. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 343 с.
12. Ляшенко О. М., Сумцов В. Г. Основы финансового менеджмента: теория і практика. — Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2008. — 460 с.

Статтю подано до редакції 02.06.10 р.

УДК 31:004

С. С. Вацаєв, канд. екон. наук, доцент кафедри статистики, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

В. І. Яроцький, Управління ПФУ в м. Конотопі Сумської області

СИСТЕМА ПЕРСОНІФІКОВАНОГО ОБЛІКУ ЯК ІНФОРМАЦІЙНА ОСНОВА РЕФЕРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто проблеми інформаційного забезпечення персоналізованого обліку зайнятого населення, як основу пенсійної реформи в Україні. Класифіковано інформаційне забезпечення персоналі-

кованого обліку і на цій основі виділено та проаналізовано фактори, що впливають на середній розмір пенсійного забезпечення в Україні в умовах пенсійної реформи.

The problems of information support individual record of the working population as the basis for pension reform In Ukraine. Classified information to ensure individual record and on this basis, identifies and analyzes the factors affecting the average size of pensions in Ukraine under the current pension reform.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Продуктивність праці, інформаційне забезпечення, пенсійна реформа, персоніфікація, система обліку

Актуальність теми. Продуктивна праця людини, її прагнення до покращення якості свого життя, добробуту, піднесення соціального статусу були і є одними з головних чинників суспільного прогресу. Проте, на жаль, реалії життя є такими, що з об'єктивних причин не кожна людина взагалі у змозі реалізувати себе як активний член суспільства, а більшість людей, які впродовж свого життя мали таку можливість, з часом її втрачають. Тому проблема соціального забезпечення людини в старості, у разі хвороби та каліцтва є однією з найактуальніших для кожного цивілізованого суспільства, яке будується на принципах загальнолюдської моралі і дбає про своїх непрацездатних членів.

Пенсійна система, являючись органічною частиною фінансової системи держави, утворює об'ємні фінансові потоки соціальних трансфертів в кругообігу доходів, ресурсів і товарів. Державна пенсійна система в Україні має загальний характер. З одного боку, передбачаються усі види пенсій, що відповідно до конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці застосовуються у світовому співтоваристві — за віком, за вислугу років, по інвалідності, у випадку втрати годувальника. З іншої сторони право, на пенсію за певних умов надається всім громадянам, зайнятим трудової, підприємницької і іншою суспільно-корисною діяльністю або які проходять державну, включаючи військову службу. Громадяни, що по різних причинах не придбали права на зазначені пенсії, встановлюються соціальні пенсії. Пенсійне забезпечення ґрунтується на великій законодавчій базі, що нараховує понад 40 основних законодавчих та нормативно-правових актів.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Проблеми державного регулювання системи пенсійного страхування зазначеного аспекту досліджувалися та публікувались: Загальнодержавне інформаційно-аналітичне видання «Вісник Пенсійного фонду України»; Б. О. Зайчук, В. С. Никитенко, В. І. Семендяєва «Система пенсійного забезпечення: сьогодні і завтра»; Корпорація

«Атлас»: Система персоніфікованого обліку внесків Пенсійного фонду України.

Питання розвитку пенсійної реформи широко висвітлені в працях В. Дорогана, Г. Ковальської, О. Косенко, Г. Мак Тагарт, С. Печери, Л. Ричика, Р. Сіржука, А. Сорокіна, Д. Табачника, Ю. Шклярівської та ін.

Основна частина. Реально оцінюючи зміни в пенсійній системі України, що здійснювалися з початку 90-х років, треба визнати, що її реформування йде усі ці роки. Реформування пенсійної системи в Україні зумовлене низкою макроекономічних і демографічних проблем. Інакше й не могло бути при тих масштабних змінах в області економічних відносин у нашій країні. Першими реформаторськими кроками були: закладення підвалин солідарної системи (1990), яка базується на сплаті цільових пенсійних внесків, а не на бюджетних асигнуваннях державної пенсійної системи. Однак у системному плані реформи почали осмислюватися й проводитися з 1993 року, коли Верховна Рада України ухвалила Концепцію соціального забезпечення населення України, якою передбачалося реформування системи соціального захисту. В січні 1998 року було ухвалено Основи законодавства України по реформуванню пенсійної системи, що обумовлює той вигляд пенсійної системи, який вона повинна набути в процесі реформ, а також сукупність заходів і законодавчих актів, що ведуть до пенсійної системи майбутнього. А саме — соціальне страхування.

Метою реформ є підвищення рівня матеріального забезпечення пенсіонерів і поліпшення якості відповідних послуг шляхом оптимізації управління пенсійним забезпеченням.

Для розгляду визначених цілей, необхідно опиратися на макроекономічні показники. Виходячи з них середній розмір пенсій у країні визначається:

$$П = (ВВП/Чз) * Ф * (Чз/Чп),$$

де ВВП — валовий внутрішній продукт;

Чз — чисельність зайнятого населення;

Ф — частка ВВП, що спрямовується на фінансування виплати пенсій;

Чп — чисельність пенсіонерів.

Таким чином, можна окреслити три основні фактори, що впливають на рівень пенсійного забезпечення: $(ВВП/Чз)$, $(Ф)$, $(Чз/Чп)$.

Перший фактор $(ВВП/Чз)$ — економічний: це ВВП, що припадає в середньому на одного працюючого. Фактично він характеризує продуктивність праці.

Другий фактор (Ф) — фактор пенсійної політики — це частка ВВП, яку суспільство спрямовує на фінансування пенсій.

І третій фактор (Чз/Чп) — демографічний, оскільки він являє собою відношення числа працюючих до пенсіонерів в країні.

Всі три фактори рівноправні у впливі на рівень пенсійного забезпечення.

Реальна ситуація така, що кожний із трьох факторів у нашій країні відрізняється в гіршу сторону в порівнянні з їхніми середніми значеннями по Організації економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР). Причому найбільш різка відмінність по першому фактору в кілька разів. Відповідно й рівень пенсій відрізняється у кілька разів.

На перший погляд може здатися, що тільки другий чинник підлягає управлінню в рамках пенсійної системи, оскільки він визначається тарифом страхових внесків, а також ступенем участі державного бюджету у фінансуванні пенсійної системи. Крім того, для фактичної величини даного параметра (Ф) істотне значення має якість виконання платниками вимог законодавства відносно сплати обов'язкових пенсійних страхових внесків. Але відомо, що сума заборгованості підприємств (організацій, установ) по страхових внесках до Пенсійного фонду України росте і в 2009 році перевершила 2 млрд грн, хоча Урядом і Пенсійним фондом України реалізується комплекс заходів по її погашенню.

Однак якщо врахувати опосередкований вплив, то можна із упевненістю сказати, що устрій пенсійної системи значно впливає на всі три фактори.

З огляду на те, що пенсійне забезпечення створює об'ємний потік перерозподілу фінансових ресурсів, що складає більше третини Державного бюджету, ясно, що організація цього потоку надає значний вплив на весь кругообіг продуктів, ресурсів і доходів в економіці.

Також, треба відзначити такий, здавалося б, нематеріальний, але критично важливий аспект, як мотивації економічно активного населення. Загальновідомо, що пенсійна система в тому вигляді, якою вона існувала в 90-х роках, не створювала такого рівня мотивацій до участі, який необхідний для виконання всіх встановлених законом зобов'язань по фінансуванню виплат. Через низький рівень оплати праці, виплату заробітної плати в натуральній формі та заборгованість з її виплати значно звужує базу нарахування внесків. А відсутність мотивацій, без сумніву, негативно впливає на продуктивність праці в офіційному секторі економіки. Таким чином, пенсійна система та інша частина економіки взаєм-

но впливають один на одного. Тому не може вважатися оптимальною стратегія, згідно з якою треба спочатку зачекати економічного зростання, а потім починати реформування. Реформа пенсійної системи потрібна в тому числі і для економічного зростання. В іншому випадку його можна й не дочекатися.

Що стосується демографічного фактора, то пенсійна система впливає як на зайнятість, так і на чисельність пенсіонерів. Зокрема, можна відзначити триваючий ріст чисельності пенсіонерів за пільговими підставами — у зв'язку з особливими умовами праці та за вислугу років. Пенсійна реформа, передаючи пенсійне страхування у зв'язку з особливими умовами праці в сферу самоврядування роботодавців і працівників, звільняє державну пенсійну систему від винятків, роблячи більш прозорою залежність пенсій від фінансової участі людей у державному пенсійному страхуванні. Одночасно демографічний фактор набуває більш обґрунтоване значення, що позитивно впливає на середній рівень пенсій.

У результаті накладення закономірностей зміни розглянутих факторів створюються зворотні зв'язки, що формують самопідтримуваної тенденції, пов'язані з пенсійною системою, наприклад, тенденція до зниження диференціації розмірів пенсій, яка загрожує перетворити пенсійну систему в рівні для всіх пенсії. Тенденцію можна описати наступним чином: відсутність зацікавленості у сплаті страхових внесків веде до погіршення платіжної дисципліни, що погіршує бюджет пенсійної системи, а це призводить до зниження диференціації, що ще більше знижує мотивації. Цій зворотній зв'язок можна усунути лише створенням протилежній тенденції, тобто створивши мотивації. Як це зробити, відомо: треба зв'язати розмір призначеної пенсії з участю людини у пенсійній системі, тобто зі сплатою страхових внесків (тривалістю сплати і сумою внесених внесків). Це може бути здійснено тільки в результаті тривалих зусиль, змінюючих ставлення людей, а через нього і їх поведінку. Тобто реформа не може зводитися тільки до прийняття одного (або кількох) законів. Це тривала і напружена багатомовствена робота з участю людей, для яких вона призначена для того, щоб енергія задуму перетворювалася в енергію справ і позитивно впливала на відносини учасників системи. Необхідно відзначити, що при визначенні заходів та темпів реформи повинна враховуватися «інерційність» пенсійних систем, зумовлена великою кількістю залучених в них людей і багаторічним процесом між початком сплати внесків кожною людиною і його виходом на пенсію. У результаті

неефективні і помилкові рішення виявляються очевидними лише після значного тимчасового періоду з моменту їх прийняття.

Як уже зазначалося, для ефективної роботи системи пенсійного забезпечення, значну роль відіграє мотивація працівників, їх зацікавленість у сплаті страхових внесків для отримання пенсії в майбутньому. Існуючий порядок створює протиріччя і в цій площині. Солідарна відповідальність у питанні сплати страхових внесків не зацікавлювати працюючого своєчасно і в повному обсязі сплачувати ці внески та підтримувати дохідну частину бюджету пенсійної системи. У той же час природна зацікавленість кожного в розмірі призначуваній йому пенсії, а також в отриманні при цьому певних пільг за віком і по стажу. Ці відносини з різних боків працюють на погіршення положення бюджету Пенсійного фонду України, що призводить до зменшення його доходної частини і збільшення видаткової. Разом з іншими факторами вони призвели до зростання заборгованості платників перед Пенсійним фондом, недостатнього рівня пенсій, слабкою залежності від їхнього розміру сум страхових внесків, сплачених за даного працівника в пенсійну систему протягом його активної діяльності.

Посилення мотивацій працюють у відношенні фінансування ними своєї майбутньої пенсії є не тільки одним з найважливіших питань адаптації пенсійної системи до вимог ринку, але й одним із способів створення і розвитку в суспільстві самих ринкових відносин. Кожній працездатної особи в нашій країні повинно стати очевидним, що його трудова пенсія буде визначатися сумою внесених за нього роботодавцем і їм самим страхових внесків до бюджету пенсійної системи, а значить, його участю в офіційному секторі економіки.

Історія сучасних систем пенсійного страхування налічує більше століття, за які було вироблено декілька ступенів пенсійної системи. На даному етапі класифікувати пенсійні системи на основі притаманних їм загальних рис можна по-різному. Їх можна розділяти за галузевою приналежністю, способом організації, ступенем заміщення втраченого доходу та іншими критеріями, серед яких можна виділити такі:

- способи фінансування;
- типи справлення внесків і розрахунку виплат;
- обов'язковість або добровільність участі в них працівників.

Тому, на різних ступенях пенсійної системи різні мотивації до сплати страхових внесків. На одному рівні такі мотивації відсутні, а на другому вони максимальні. Відповідно, ступінь ризику

втратити своїх пенсійних прав у застрахованій особі теж різна. На одному рівні вона найбільш висока, оскільки залежить від стабільності фінансового ринку та системи законодавчих та фінансових гарантій. Однак тут найбільш привабливі фінансові можливості. На іншій ступені ризик мінімальний, але й сума соціальної пенсії не може бути високою.

У світовій практиці прийнято забезпечувати поєднання декількох ступенів у пенсійній системі, щоб мінімізувати можливий ризик. Українським суспільством було вирішено проводити пенсійну реформу у трьох напрямках:

- 1) реформування солідарної системи;
2. створення обов'язкової накопичувальної системи;
- 3) розвиток добровільної накопичувальної системи.

Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV (далі — Закон № 1058) детально регламентує правові засади функціонування реформованої системи пенсійного забезпечення і якій набув чинності з 1 січня 2004 року. Але для того щоби процес пенсійної реформи в Україні вступив у фазу активних практичних дій, необхідною умовою є облік заробітку і страхових внесків з кожного працюючого, або, іншими словами, по кожній застрахованій особі. Тобто, необхідно створити базову інформаційну платформу для побудови пенсійної системи на основі страхових принципів. У нашому законодавстві такий облік названий персоніфікованим. Тому, в рамках реформування системи пенсійного страхування в Пенсійному фонді України створена спеціальна інформаційна система — система персоніфікованого обліку (СПОВ), у якій накопичуються відомості про заробіток, дохід, внески і стаж застрахованих осіб (у тому числі і з урахуванням умов роботи, які дають право на пільгове пенсійне забезпечення). Індивідуальні відомості про застраховану особу подаються страхувальниками 1 раз на рік, та після відповідної обробки на місцевому рівні передаються в централізований державний банк даних Інформаційного центру СПОВ.

Ідея персоніфікованого обліку досить проста й очевидна. Суть його в тому, що для кожного працюючого відкривається індивідуальний особовий рахунок, у якому накопичуються всі дані, необхідних для призначення йому в майбутньому трудової пенсії за віком. Система обліку будується таким чином, що, де б людина не працювала у різні періоди свого життя, у тому числі і за сумісництвом, відомості про його стаж, заробіток і страхових внесків у пенсійну систему будуть потрапляти в один і той же індивіду-

альний особовий рахунок. Забезпечується достовірність даних, їх конфіденційність та збереження. При настанні страхового випадку, визначеного пенсійним законодавством, на основі відомостей персоніфікованого обліку, що зберігаються в індивідуальному особовому рахунку, даної застрахованій особі призначається пенсія.

Персоніфікований облік, забезпечує фіксацію і збереження пенсійних прав працюючих, що є його основною метою. Персоніфікований облік дозволяє вирішити також і ряд інших проблем, пов'язаних з обліковими технологіями на ринку праці.

Одна з них — це достовірність даних обліку. Трудові книжки, які були (і поки що залишаються) основним джерелом інформації про загальний і спеціальний стаж застрахованих, а також довідки про розмір заробітку, що видаються організаціями громадянам для призначення пенсій, втратили свою достовірність. Як показала практика перевірки територіальними органами Пенсійного фонду України протягом декількох років, відбувалися випадки коли надані довідки містили перекручування інформації.

Низка також достовірність відомостей про спеціальний стаж, який дає право на пенсію при знижені віку або визначає вислугу років. Цьому сприяє і сама система пенсійних пільг по професіях з особливими умовами праці. Та кількість професій, за якими може бути «зароблений» спеціальний стаж, м'яко кажучи, ускладнює можливість контролю цієї інформації в момент виходу на пенсію (тобто по закінченні кількох років з моменту отримання спеціального стажу), особливо в недержавних установах.

Корінь явища полягає в тому, що відсутній саморегулювання в даному процесі: пенсійні права фіксуються підприємствами, а пенсії по них призначає держава незалежно від страхових внесків, внесених за цю особу. Відповідно до завищення розміру заробітку та інші спотворення, що підвищують призначаємі пенсії, ніяк не позначаються на економіці підприємства, а адміністративні заходи та обмеження малоефективні. Зараз це положення змінюється завдяки персоніфікованому обліку, який крім контролю та створення умов саморегулювання забезпечує захист пенсійних прав працюючих у зв'язку з тим, що створення, перетворення і зникнення організацій, що має місце в останні роки, погіршують гарантії фіксації пенсійних прав працюючих, оскільки відновити дані про свій стаж колишнім працівникам цих організацій у багатьох випадках просто неможливо.

В результаті мають місце випадки, коли розмір пенсії визначається не стажем та сплаченими страховими внесками, а здатністю «добути» відповідний документ.

Таким чином, намірилася необхідність зміни облікової технології на ринку праці з тим, щоб вона відповідала тенденціям які складаються в суспільстві і захищала пенсійні права працюючих. Цю проблему вирішує персоніфікований облік.

Необхідно відзначити ще один важливий напрям застосування інформаційної бази персоніфікованого обліку. Персоніфікований облік дозволяє мати достовірну статистику по працюючому населенню та пенсіонерам. Сюди відноситься чисельність пенсіонерів і працюючих в цілому по Україні, по регіонах і галузях, середня заробітна плата, кількість працюючих, які мають пільгові підстави для призначення пенсій (спеціальний стаж), кількість тимчасово непрацюючих. Це необхідно для організації актуарних розрахунків не тільки при складанні проекту бюджету пенсійної системи, але і в ході підготовки стратегічних рішень про її структуру і організації.

Впровадження персоніфікованого обліку здійснюється системно, зокрема, шляхом узгодженого розвитку правової основи, технології, організаційної та кадрової основи.

Чинним законодавством визначені джерела формування інформаційної бази системи персоніфікованого обліку (рис. 1).

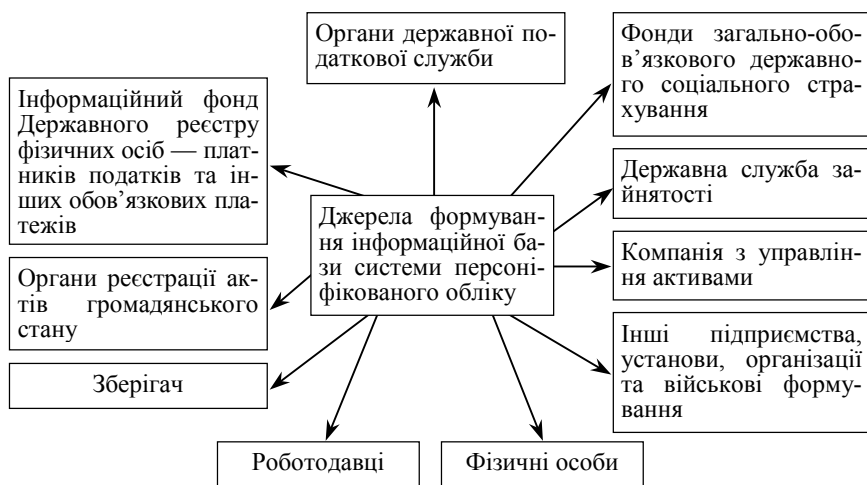


Рис. 1. Джерела формування інформаційної бази системи персоніфікованого обліку

Первинна звітність до системи персоніфікованого обліку формується з використанням документальних джерел первинного бухгалтерського обліку та обліку кадрів у страхувальника.

Джерелом даних для Заяви на реєстрацію платника страхових внесків у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування є відомості із реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців.

З огляду на те, що в країні триває процес перетворень пенсійної системи, можна очікувати, що після прийняття нового пенсійного законодавства частина чинних законодавчих норм, що визначають персоніфікований облік, втратить свою актуальність. У той же час законодавство передбачає застосування нових інформаційних технологій у реалізації персоніфікованого обліку, а це знизить навантаження на роботодавців з підготовки та поданням відповідних відомостей.

Функціонування системи персоніфікованого обліку, починаючи з 2004 року, організовується згідно з Порядком формування та подання органам Пенсійного фонду України відомостей про застраховану особу, що використовуються в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, затвердженим постановою правління Пенсійного фонду України від 10 червня 2004 р. № 7-6 і зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 10 серпня 2004 р. за № 1000/9599. Він відповідає нормам чинного законодавства та конкретизує правила документообігу між учасниками процесу обліку.

Найбільш істотні нововведення системою персоніфікованого обліку внесені в законодавство про державні пенсії. В країні встановлений порядок, згідно з яким пенсії призначаються на підставі даних персоніфікованого обліку. Це досить логічне завершення його нормативної бази: облік не є самоціллю, а інформаційною основою для призначення пенсій.

Таким чином, українським законодавством передбачено поступове входження в новий порядок підтвердження пенсійних прав, який пройшов безболісним для українських громадян.

Висновки. В Україні розпочато практичну роботу з впровадження персоніфікованого обліку. На початок 2009 року понад 40 млн громадян зареєстровано в системі персоніфікованого обліку як застрахованих осіб. Почав працювати механізм призначення пенсій на основі відомостей персоніфікованого обліку, завдяки якому стали ще більш узгодженими дії територіальних органів ПФУ та органів соціального захисту населення. При цьому предотвращаються спроби претендувати на призначення пенсій на основі недостовірних даних. Персоніфікований облік змінює менталітет людей, які починають думати про фінансове забезпе-

чення своєї пенсії не перед настанням пенсійного віку, а під час активної діяльності, сплати страхових внесків. За останні роки відпрацьована технологія перевірок платників страхових внесків у ПФУ на предмет правильності відображення у відомостях персоніфікованого обліку трудового стажу і заробітку працівників. Уся сукупність заходів персоніфікованого обліку вже дає конкретний фінансовий результат, зокрема, за рахунок наступного:

- поліпшується реєстрація платників страхових внесків у ПФУ;

- платники, які не вели господарську діяльність (це виявлялось з даних їх бухгалтерського обліку), починають її вести в офіційному секторі економіки;

- платники не можуть занижувати суму нарахованих страхових внесків завдяки контролю з боку працівників (заниження цієї суми призводить до заниження нарахованих страхових внесків для будь-яких працівників, які дізнаються про це або у своїй організації, або в Пенсійному фонді України і, природно, в більшості випадків, не будуть з цим миритися);

- спроби занижити загальну суму нарахованих страхових внесків без заниження її за конкретними працівниками, виявляються при обробці індивідуальних відомостей, і провадиться донарахування загальної суми, як це говорилося вище при аналізі Порядку.

На сьогодні база даних системи персоніфікованого обліку має дуже великий обсяг інформації, яка стосується громадян України. Це унікальна інформація, подібною не володіє сьогодні жодна інша установа країни.

Таким чином, персоніфікований облік сам по собі реформує відносини учасників пенсійної системи. В той же час він може бути основою реформування і її структури — створення професійних пенсійних систем і в майбутньому створення накопичувального елементу. Для цього необхідні певні коректування правової бази, центральною з яких є облік відомостей про фактично сплачених страхових внесках. Таке розширення обліку дозволить оптимізувати пенсійну формулу як для розподільної системи державного пенсійного страхування, передбаченої у Програмі пенсійної реформи в Україні, так і для роботи з накопичувальним елементом.

Орієнтовний взаємозв'язок бази персоніфікованого обліку з іншими структурними компонентами після реформованої пенсійної системи (у відповідності з її виглядом, визначених Програмою пенсійної реформи), наведено на рис. 2.

У той же час можна впевнено сказати, що персоніфікований облік сам по собі вже є результатом реформування пенсійної системи.



Рис. 2. Взаємозв'язок бази персоніфікованого обліку з іншими структурними компонентами

Література

1. Зайчук Б. О., Зарудний О. Б., Березіна С. Б., Александров В. Т., Недбаєва С. М. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Навчальний курс. — К.: НВП «АВТ», 2004. — 256 с.
2. Колесник А. П. Тенденция развития пенсионной системы и ее адаптация к условиям рыночной экономики // Пенсия. — № 1 (4). — 1997.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // Відомості Верховної Ради. — 2003. — № 49—51. — Ст. 376.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 червня 1998 р. № 794 «Про затвердження Положення про організацію персоніфікованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» // Офіційний вісник України. — 1998. — № 22. — С. 37.
5. Постанова правління Пенсійного фонду України від 10.06.2004 № 7-6 «Про затвердження Порядку формування та подання органам Пенсійного фонду України відомостей про застраховану особу, що використовуються в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування», зареєстровано в Міністерстві юстиції України 10 серпня 2004 р. За № 1000/9599 // Офіційний вісник України, 2004. — 03.09.2004. — № 33. — Ст. 2226. — С. 89.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2000 р. № 1306 «Про затвердження Порядку видачі та зразка свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // Офіційний вісник України від 08.09.2000. — 2000. — № 34. — С. 50. — Ст. 1452.

Статтю подано до редакції 09.04.10 р.

УДК 517.9

І. А. Джалладова, д-р фіз.-мат. наук,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана», Україна,
М. Ружечкова, канд. фіз.-мат. наук, проф.,
Жілінський університет, Словаччина

ДОСЛІДЖЕННЯ СТІЙКОСТІ РОЗВ'ЯЗКІВ СИСТЕМИ ДИНАМІЧНИХ СИСТЕМ З НАПІВМАРКОВСЬКИМИ КОЕФІЦІЄНТАМИ ТА ПОБУДОВА МОДЕЛІ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СИТУАЦІЇ З БЕЗРОБІТТЯМ

АНОТАЦІЯ. В роботі розглянуто систему лінійних диференціальних рівнянь із коефіцієнтами, що залежать від напівмарковського випадкового процесу, при умові, що одночасно зі стрибками напівмарковського випадкового процесу відбуваються випадкові перетворення розв'язків. Для