УКООПСПІЛКА

Львівська комерційна академія

Реферат

На тему:

«Пенсійна реформа в Україні»

Виконав:

Студент 262 групи

Полівцев Дмитро

Львів-2009

**Зміст**

Вступ

1. Структура пенсійної системи в Україні

2. Проблеми та перспективи пенсійної реформи

3. Очікувані результати

4. Висновки

Список використаних джерел

**Вступ**

Події і процеси, що сталися в Україні за останнє десятиліття, характеризуються багатьма змінами в економічній, соціальній і суспільного життя. Їм притаманна стрімка динаміка, яка не оминула і питання національної безпеки України, складовою частиною якої все більше виступає соціальна безпека. Поряд з багатьма іншими соціальними питаннями, які доводиться вирішувати Україні, важливою складовою частиною є пенсійна реформа, яка почалася в 2004 р. Ця реформа повинна стати основою соціального захисту пенсіонерів, частка яких в даний час складає 28,4%.

Пенсійна реформа просувається повільно, що пов'язано з економічної та демографічної ситуації в країні. В цілому проведення пенсійної реформи в повному обсязі має забезпечити зростання і стабільні виплати пенсій, стати потужним фактором інвестування вітчизняної економіки. Однак у зв'язку з впливом певних факторів процес реформування на даному етапі є неефективним. На даному етапі головним завданням уряду є розробка конкретних заходів щодо реалізації пенсійної реформи в Україні.

Головні завдання і цілі пенсійної реформи:

1. підвищити рівень життя пенсіонерів;

2. встановити залежність розмірів пенсій від величини заробітку і

трудового стажу;

3. забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи;

4. заохотити громадян до заощадження коштів під старість;

5. створити більш ефективну та більш дієву систему адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

**1. Структура пенсійної системи в Україні**

Україною обрано шлях поступового запровадження трирівневої пенсійної системи:

* Рівень 1 - солідарна система
* Рівень 2 - загальнообов'язкова накопичувальна система
* Рівень 3 - добровільна недержавна система пенсійних заощаджень.

**1.1 Солідарна система**

Реформа солідарної системи передбачає:

Охоплення системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування усіх працюючих громадян (у тому числі і тих, що забезпечують себе роботою самостійно, а також найманих працівників у приватному секторі економіки).

Запровадження нової формули нарахування пенсій, що передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначенні розмірів пенсій (на підставі даних системи персоніфікованого обліку внесків), зарахування до страхового стажу періодів, за які сплачено страхові внески та ставить майбутній розмір пенсії у залежність від величини заробітку, з якого сплачувались пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались. Причому, пенсіонерам, пенсії яким були призначені за раніше діючим законодавством, надано право на перерахунок призначеної їм пенсії за умовами нового Закону.

Збереження права виходу на пенсію в 55 і 60 років, з одночасним наданням можливості більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розмірів пенсій від 3 відсотків за один рік відстрочки виходу на пенсію до 85,32 відсотків за десять років більш пізнього виходу на пенсію. Крім того, у разі відстрочки часу виходу на пенсію, збільшиться період, протягом якого особа сплачуватиме внески до Пенсійного фонду, а значить і розмір її пенсії буде вищим. Таке вирішення питання буде особистою справою кожного громадянина і залежатиме виключно від його готовності "працювати на самого себе". Отже у законі закладено економічно стимулюючий підхід до більш пізнього виходу на пенсію.

Розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за різними пенсійними програмами. На першому етапі - розмежування джерел фінансування з Державним бюджетом, а на другому - поступове переведення фінансування дострокових пенсій (за списками №1 і №2) інших категорій підвищених пенсій у систему недержавних пенсійних фондів з обов'язковим відрахуванням до них пенсійних внесків з боку відповідних роботодавців.

Економічне стимулювання громадян до виходу на пенсію у більш пізньому віці без законодавчого підвищення діючого пенсійного віку.

Фінансування з Державного бюджету дефіциту коштів в рамках солідарної системи, у разі його виникнення.

Поступове запровадження системи управління Пенсійним фондом на основі паритетного представництва сторін соціального партнерства (представників держави, роботодавців та працівників).

Таким чином Перший рівень є системою пенсійних виплат, внески до якої сплачуються усіма працюючими громадянами країни та їх роботодавцями. За рахунок цих коштів і виплачуються страхові пенсії та встановлюється мінімальний рівень пенсійних виплат пенсіонерам. Особам, які мають малий страховий стаж та (або) розмір заробітку, з якого сплачувались страхові внески, а отже низькі розміри пенсій, передбачається надання цільової соціальної допомоги, що дозволить забезпечити їм доходи на рівні мінімальних соціальних стандартів в Україні, які встановлюються, виходячи з реальних фінансових можливостей Державного бюджету та Пенсійного фонду. У реформованій солідарній системі розмір пенсії залежить від розміру заробітної платні, з якої сплачувались страхові внески та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались що досягається шляхом звільнення Пенсійного фонду від здійснення невластивих йому виплат (розмежування джерел фінансування виплати пенсій, призначених за різними пенсійними програмами) та впровадження системи персоніфікованого обліку відомостей про заробіток та сплату страхових внесків, на основі даних якої призначаються і виплачуються пенсії. Ведення та обслуговування такої системи здійснює Пенсійний фонд України.

**1.2 Загальнообов’язкова накопичувальна система**

Створення Другого рівня пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

Суть такої системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватись), обраними на конкурсній (тендерній основі). При інвестуванні пенсійних активів компанії будуть діяти згідно з вимогами законопроектів щодо напрямків інвестування, ринків на яких можна буде здійснювати інвестиції та вимог щодо диверсифікації (вкладання коштів у різні напрямки) інвестиційних вкладень. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде здійснювати банківська установа - зберігач, яка буде нести відповідальність за цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян будуть власністю цих громадян, і вони зможуть скористатись ними при досягненні пенсійного віку (або, у випадках передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад у випадку інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду будуть здійснюватись додатково до виплат із солідарної системи.

Введення Другого рівня пенсійного страхування дозволить:

збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу (сукупний середній розмір пенсійних виплат із солідарної та обов'язкової накопичувальної системи очікується на рівні 55-60 відсотків середньої заробітної плати в Україні, а зараз такі виплати складають близько 35 відсотків);

посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже посилити зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

зменшити "податковий тиск" на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;

успадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичам застрахованої особи;

створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи, і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань у економічному розвитку держави;

підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Впроваджуватись другий рівень буде лише після формування необхідних економічних передумов та створення відлагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

Законопроектами, також передбачається, що, починаючи з 2018 року, громадянам буде надано право, у разі їх бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже - в більшій мірі впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

**1.3 Недержавне пенсійне забезпечення**

Система недержавного пенсійного забезпечення (третій рівень пенсійної системи) створена для формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців. Недержавне пенсійне забезпечення, як передбачено законодавством, здійснюється:

недержавними пенсійними фондами (НПФ) шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

НПФ у багатьох країнах світу є одним з основних інструментів для підвищення рівня пенсійного забезпечення населення.

Недержавний пенсійний фонд – це фінансова установа, призначена для накопичення коштів на додаткову недержавну пенсію та здійснення пенсійних виплат учасникам фонду. Учасники НПФ – це люди, на користь яких сплачуються пенсійні внески до НПФ, а вкладники – це особи, які здійснюють такі внески (самі учасники, їх роботодавці, професійне об'єднання або члени сім'ї).

НПФ створюється, провадить діяльність і ліквідується згідно з Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення". НПФ має статус неприбуткової установи, тобто не має на меті одержання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками фонду. Весь отриманий фондом інвестиційний дохід розподіляється тільки між його учасниками.

Недержавні пенсійні фонди можуть бути трьох видів:

* Корпоративний НПФ створюється юридичною особою-роботодавцем або кількома юридичними особами-роботодавцями, до яких можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають (перебували) у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками чи роботодавцями-платниками такого фонду.
* Професійний НПФ можуть створювати об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, чи фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності. Учасниками такого фонду можуть бути тільки фізичні особи, у яких ознаки їх професійної діяльності співпадають з ознаками, визначеними в статуті фонду (наприклад, працівники металургійної галузі).
* Відкритий НПФ створюється будь-якими юридичними особами, крім тих, діяльність яких фінансується за рахунок державного або місцевих бюджетів. Учасниками відкритого фонду можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи.

Питання щодо участі в НПФ як для громадян, так і для роботодавців є справою добровільною. З часом, після прийняття відповідного закону, для роботодавців буде запроваджено обов'язкову сплату пенсійних внесків до НПФ на користь тих працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці. Такі обов'язкові пенсійні відрахування сплачуватимуться до професійних та корпоративних фондів.

Передбачені податкові пільги для працівників і роботодавців при сплаті внесків на недержавне пенсійне забезпечення, а також при здійсненні пенсійних виплат.

Функції НПФ виконуються відповідно до договорів про обслуговування фонду такими ліцензованими юридичними особами: адміністратор НПФ – укладає пенсійні контракти з вкладниками, веде облік пенсійних внесків та інвестиційного доходу на індивідуальних пенсійних рахунках учасників, оформляє пенсійні виплати; компанії з управління активами (КУА) – забезпечують примноження пенсійних коштів шляхом їх інвестування в різні фінансові інструменти (акції, облігації, депозити та інші) відповідно до вимог законодавства; банк зберігач – контролює дотримання таких вимог, провадить операції з перерахування пенсійних коштів та забезпечує їх зберігання.

Пенсійні накопичення учасника НПФ формуються за рахунок пенсійних внесків, сплачених самим учасником, його роботодавцем або членами сім'ї, та інвестиційного доходу, отриманого в результаті інвестування коштів. Усі кошти, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду (пенсійні внески та інвестиційний дохід), є власністю учасника НПФ незалежно від того, хто платив внески – сам учасник, його роботодавець або родичі. Тому ніхто інший, крім учасника, не може розпоряджатися цими коштами. Пенсійні кошти учасника можуть успадковуватись його спадкоємцями.

Додаткову недержавну пенсію можна одержувати поряд з державною. Розмір пенсійних виплат з НПФ визначається, виходячи з суми накопичених коштів учасника, яка залежить від розміру пенсійних внесків, терміну їх накопичення та розподіленого інвестиційного доходу.

Види пенсійних виплат:

***Пенсія на визначений строк*** – виплачується у вигляді щомісячних або інших періодичних платежів по досягненні пенсійного віку. Учасник НПФ сам визначає пенсійний вік (у межах 45-65 р. для жінок, 50-70 р. для чоловіків) та строк виплат (10 або більше років).

***Одноразова виплата*** – усі накопичені кошти виплачуються одноразово на вимогу учасника фонду у таких випадках: медично підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) чи настання інвалідності учасника фонду; якщо сума пенсійних накопичень учасника менше розміру, достатнього для мінімальних виплат протягом 10 років; виїзду учасника на постійне проживання за межі України; смерті учасника (отримують спадкоємці учасника).

***Довічна пенсія*** – виплачується у вигляді періодичних платежів страховими організаціями, з якими учасник може укласти договір страхування довічної пенсії за рахунок коштів, перерахованих страховій організації з НПФ.

Держава здійснює постійний нагляд за діяльністю НПФ та суб’єктів системи: діяльність НПФ, адміністраторів та страхових організацій контролює Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України, діяльність КУА та зберігачів – Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, діяльність зберігачів – Національний банк України.

Учасники НПФ можуть контролювати ефективність роботи фонду, отримуючи інформацію про стан своїх накопичень (в тому числі і про інвестиційний дохід), та при необхідності переводити свої кошти до іншого НПФ.

Законодавчі вимоги щодо функціонування НПФ та багатоступеневий контроль у системі недержавного пенсійного забезпечення спрямовані на забезпечення належного рівня захисту пенсійних заощаджень громадян.

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий і третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

**2. Проблеми та перспективи пенсійної реформи**

Пенсійна реформа просувається повільно. Прогнозовані перетворення діючої системи пенсійного забезпечення в нову, сучасну страхову трирівневу пенсійну систему, яка гарантувала б громадянам України пенсії, адекватні їх праці, забезпечувала збалансованість економічних і соціальних інтересів у державі, суттєво підвищила рівень доходів осіб пенсійного віку, посилила стимули до праці і росту заробітної плати, не дали позитивних результатів, а виконання заходів, передбачених урядової Стратегією розвитку пенсійної системи, прийнятої в грудні 2005 р., фактично припинилося.

Кількаразове підвищення мінімального розміру пенсій до розміру прожиткового мінімуму без певних джерел фінансування, не збалансоване з ростом середньої заробітної плати та фінансовими можливостями Пенсійного фонду України, призвело до фінансової кризи пенсійної системи. Дефіцит коштів Пенсійного фонду в 2005 р. був покритий державним бюджетом (сумарна частка коштів державного бюджету у 2005 р. становила 23 млрд. грн., Або 35,1% бюджету Пенсійного фонду). У 2006 р. на подібні цілі витрачено близько 17,8 млрд. грн., З яких 7,3 млрд. грн. надійшло за рік з державного бюджету на покриття дефіциту коштів для виплати пенсій. Головний фактор зростання видатків Пенсійного фонду та державного бюджету - демографічна криза, внаслідок якої українці стали однією з найстаріших націй світу. Частка осіб у віці понад 60 років за п'ять останніх років збільшилася з 20,4% до 20,9%. Починаючи з 2001 р. кількість людей пенсійного віку і віку понад 60 років початок перевищувати кількість дітей.

На надходження до Пенсійного фонду України також впливає високий рівень демографічної навантаження на працездатне населення (13,2 млн. пенсіонерів на 15,6 млн. платників податків) - один з найвищих у Європі, а також наявність у значної частини застрахованих осіб пільг зі сплати внесків (спрощене оподаткування) та низька заробітна плата, яка у ¼ працюють нижче прожиткового мінімуму. Ці фактори посилюють незбалансованість солідарної системи, стримують запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування та негативно впливають на розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

Пенсійні виплати становлять близько 15% ВВП, на них направляються 19% видатків державного бюджету. За чинним законодавством в Україні зберігається найнижчий серед інших країн світу пенсійний вік для чоловіків і жінок, встановлено велику кількість пільгових пенсій. Прив'язка пенсій до мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму призвели до зрівнялівки мінімальної та середньої пенсії, що в значній мірі впливає на трудову мотивацію працюючих і викликає невдоволення серед пенсіонерів.

Існує ряд проблем в області солідарної системи пенсійного забезпечення. Внаслідок недосконалої роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади не покращується дисципліна зі сплати страхових пенсійних внесків, повільно здійснюється детінізація зайнятості та доходів, що є значним резервом для фінансової стабілізації пенсійної системи та системи соціального страхування в цілому. Як наслідок, в даний час внески в Пенсійний фонд сплачують лише 75% загальної чисельності зайнятого населення, а з бази нарахування укривається близько третини фонду оплати праці. Гостро стоїть питання про фактичне участі в пенсійному страхуванні фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності. Ця категорія населення в майбутньому може не отримати права на трудову пенсію, оскільки вона ухиляється від обов'язку утримувати нинішнє покоління пенсіонерів, не дотримується принципу, на якому грунтується солідарна система. Низький розмір внесків цій категорії приводить до загального заниження зароблених пенсій і є одним з факторів їх зрівнялівки.

Заборгованість по сплаті внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування підприємств, установ та організацій на 1 січня 2007 р. становить понад 1,1 млрд. грн.

У солідарній системі реформування звелося до введення нової формули розрахунку пенсії, яка фактично не спрацьовує, оскільки розмір мінімальної пенсії вище заробітної. Пенсійна система і надалі залишається в системі ручного управління, страхові початку підміняються підвищенням пенсій по категоріального ознаками, що призводить до посилення залежності пенсійної системи від державного бюджету.

Приведення з 2005 р. мінімального розміру пенсії за віком до встановленого розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, призвело до значної зрівнялівки в розмірах призначених пенсій, що нівелює значимість трудового вкладу як основного показника реформіруемой пенсійної системи. Середній розмір пенсійних виплат на 1 січня 2007 р. становив 477,77 грн., Тобто збільшився у порівнянні з 2006 р. на 17%, з 2005 р. - на 34%, з 2004 р. - в 2,6 рази. Відношення середнього розміру пенсій до середньомісячної заробітної плати складає в даний час 43,3%. Майже 80% пенсіонерів отримують практично однакову пенсію, а 13,4% - менше прожиткового мінімуму.

Крім зрівнялівки пенсій допущено ще одне порушення принципу соціальної справедливості у вітчизняній пенсійній системі - нерівні умови призначення пенсій для різних категорій населення, особливо за професійною ознакою, що є елементом дискримінації. Основний фактор диференціації пенсії в даний час - закони, за якими вони призначаються .

**3. Очікувані результати**

Внаслідок здійснення реформи буде впроваджено багаторівневу пенсійну систему, побудовану на засадах соціальної справедливості, солідарності поколінь та соціального страхування. Це розширить можливості для підвищення добробуту людей похилого віку та зміцнення потенціалу економічного зростання.

Створення адекватної ринковій економіці пенсійної системи підвищить рівень відповідальності громадян за свою долю, спонукає їх залишати частину зароблених коштів на старість, допоможе подолати патерналістські настрої та очікування, швидше адаптуватися до нових умов життя.

Здійснення пенсійної реформи дасть змогу подолати бідність серед людей похилого віку, які все життя добросовісно працювали і створювали національне багатство.

Багаторівнева пенсійна система - це шлях до поступового зближення співвідношення між середніми розмірами пенсій і заробітної плати - з 34 до 65%. Будуть усунуті чинники соціальної несправедливості, перерозподілу коштів Пенсійного фонду на користь пільгових категорій. Доходи пенсіонерів перевищать прожитковий мінімум.

Пенсійна реформа адресується не тільки старшим поколінням, але й молоді, яка набуває завдяки цьому впевненості у своєму майбутньому.

Реформована пенсійна система стане потужним джерелом довготривалих інвестицій в економіку країни. Протягом 10 років їх обсяги можуть досягти близько 25 млрд. гривень. Це сприятиме розширенню зайнятості, зростанню доходів громадян та зміцненню фінансової бази пенсійної системи.

Дальше блокування пенсійної реформи мало б надзвичайно негативні наслідки для держави і людей, законсервувало б неприпустимо низький рівень пенсійного забезпечення. Спроби підвищити пенсії до рівня 50 - 60% заробітної плати без здійснення пенсійної реформи і запровадження багаторівневої пенсійної системи тільки шляхом збільшення нарахувань на фонд оплати праці до 60 - 70% будуть непосильним тягарем для економіки.

###### Висновки

Впровадження такої сучасної трирівневої пенсійної системи дало би змогу гідно забезпечити старість людям, які все життя працювали, сплачували податки, а тепер лише бажають бути забезпечені державою, на яку вони трудились кілька десятиліть, і дати надію в майбутньому сучасному поколінню. Усе так і мало б бути, але не в нашій країні.

Пенсійна реформа в країні йде з 2004 року. Більшість навіть не чули, а ті, хто чув – не замітили ніяких позитивних змін. Кілька раз підвищували розмір мінімальної пенсії до прожиткового мінімуму, але і тут наші політики змогли ще гірше ускладнити ситуацію: підняття розміру пенсій без певних джерел фінансування, не збалансоване з ростом середньої заробітної плати та фінансовими можливостями Пенсійного фонду України, призвело до фінансової кризи пенсійної системи. Україна не готова переходити до другого етапу пенсійної реформи при існуючому дефіциті пенсійного фонду. Нинішнім пенсіонерам через пару років просто не вистачить грошей. Майбутні ж пенсіонери взагалі ризикують залишитися без пенсії.

Потрібна накопичувальна система. Щоб перейти до накопичувальної системи, необхідно здійснити комплексну роботу економічного блоку уряду і соціального блоку. Передбачити інструменти фінансової диверсифікації пенсійних внесків, забезпечити збереження вкладів населення. Без розвитку цих фінансових інструментів, без розвитку фондового ринку, який у нас, на жаль, поки ще не розвинений, це неможливо. А адже світова практика доводить, що ресурси накопичувальної пенсійної системи є серйозним варіантом стимулювання економіки в цілому. Шкода, що чиновники не бачать цього. Все частіше виникає думка у людей : «я не вірю, що моя держава зможе мене забезпечити». І їх можна зрозуміти, адже якщо глянути на наших пенсіонерів та пенсіонерів європейських країн, то хочеться задати запитання: «чому я народився в Україні?». Якщо європейські дідусі і бабусі , дочекавшись пенсії, відправляються в кругосвітні подорожі, то наші пенсіонери, дочекавшись пенсіїї, відправляються на ринок, і не з бажанням тратити гроші, а з надією щось продати, аби добавити до “смішної” суми пенсії кілька гривень…

**Список використаної літератури**

1. www.pension.kiev.ua – сайт пенсійної реформи
2. nih-soft.narod.ru/PADCO/forum - Форум сайту "Пенсійна реформа в Україні"
3. pension.ukrinform.ua/ - Пенсійна реформа. Українське національне інформаційне агентство
4. www.legalweekly.com.ua/article/?uid=680
5. Гнибиденко И. Пенсионная реформа в Украине: состояние, проблемы, перспективы // Экономика Украины. – 2007. – № 4. – с. 4-11.
6. Малецкий А. Накопительная система // Вестник Пенсионного фонда Украины. – 2007. - № 1. – с. 20-21
7. http://www.npftpprf.ru/2006/12/20061206\_03.html - стаття «По карману ли Украине пенсионная реформа?»