

## Особа персоніфікації

*Однією з найважливіших ланок в роботі Пенсійного фонду України сьогодні є система персоніфікованого обліку. Питання запровадження персоніфікації в системі Пенсійного фонду постало ще на початку 90-х років, майже одночасно зі створенням самого Фонду.*

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД

## Особа персоніфікації



Однією з найважливіших ланок в роботі Пенсійного фонду України сьогодні є система персоніфікованого обліку. Питання запровадження персоніфікації в системі Пенсійного фонду постало ще на початку 90-х років, майже одночасно зі створенням самого Фонду. У витоків запровадження системи персоніфікованого обліку стояв **Анатолій Вацлавович Боніславський**, тодішній заступник Голови правління Пенсійного фонду з питань персоніфікованого обліку. Він і сьогодні працює в Фонді, наразі Анатолій Вацлавович обіймає посаду заступника генерального директора Державного підприємства «Інформаційний центр персоніфікованого обліку Пенсійного фонду України».

**– Анатолію Вацлавовичу, майже 15 років Ви працюєте в Пенсійному фонді України. Це практично ювілейна дата, ще й досить поважна, якщо говорити про роботу в державній установі. Розкажіть, будь ласка, нашим читачам, як виникла ідея створення системи персоніфікованого обліку та з чого почалася робота щодо її запровадження?**

– Ідея запровадження персоніфікації виникла з кількох причин. По-перше, Пенсійному фонду потрібні були відомості про те, яким чином до Фонду надходять внески, хто їх сплачує, а хто ухиляється від сплати. Стара система не дозволяла контролювати ці питання. До того ж, на той час крім людей, які, виходячи на пенсію, отримували зароблені чесною працею гроші, існували й такі, що отримували пенсію із зовсім інших нарахунків, отриманих у тіньовий спосіб. Вони розміщали трудові книжки на підприємствах, де на їхні імена нараховувалися великі суми, зароблені іншими людьми. Це призводило до того, що такі особи отримували несправедливо високі пенсійні виплати. Потрібно було вживати певних заходів, щоб подібні махінації в подальшому припинити.

Інша причина необхідності введення персоніфікації полягала в тому, що з часів перебудови, а надалі й розбудови нової української держави з'являлись і зникали чимало підприємств, які часто не могли пристосуватись до нових економічних умов, не витримували конкуренції і змушені були припинити свою роботу. Внаслідок цього інформація про заробітки багатьох людей просто зникала, а без цих відомостей було неможливо нарахувати людям заслужену пенсію. (Подібна ситуація із неможливістю відшукати інформацію про реальні заробітки людей виникла у Німеччині після другої світової війни).

Якщо згадувати, як зберігалися відомості про внески у СРСР, то вся інформація в ті часи надходила до Державного архіву, де і можна було відшукати усі необхідні матеріали. Проте після 1991 року дрібні підприємства-«одноденки» свої відомості до Держархіву могли взагалі не надавати. Таким чином, коли громадянин починав збирати документи для призначення пенсії, виявлялося, що інформацію про його заробітки знайти неможливо. Всі ці причини разом сприяли тому, що пізніше вже на державному рівні було порушене питання про необхідність збереження й доступності інформації про внески до Пенсійного фонду. Звісно, Пенсійний фонд був у цьому зацікавлений у першу чергу, тому що внески до Фонду – величина обмежена. Ресурсів для виплати пенсій на той час в країні не вистачало. На початку 1998 року було прийняте рішення Кабінету Міністрів про створення в Україні системи персоніфікації. До цього часу представники Пенсійного фонду та Міністерства праці та соціального захисту побували і в Росії, й у країнах далекого зарубіжжя для вивчення досвіду обліку внесків. Американська система виявилася найменш цікавою за інші. Найбільш прийнятною для України в ті часи вважалась німецька схема обліку внесків до пенсійного фонду. Коли іноземний досвід було повністю вивчено, українські фахівці дійшли згоди в тому, що для України потрібно розробити власну систему персоніфікації. У нашій державі постійно мігрує населення з однієї області в іншу, це призводить до того, що пенсійні справи таких людей також постійно переміщуються вслід за своїми власниками. Внаслідок цього матеріали іноді просто губляться. Подібного досвіду в інших країнах не існувало. В Пенсійному фонді України було прийнято рішення про те, що інформаційна база повинна знаходитися в центрі.

1998 року Кабінетом Міністрів було прийнято кілька постанов стосовно персоніфікованого обліку. Це стало офіційним стартом розробки програмного забезпечення для персоніфікованого обліку внесків до Пенсійного фонду. Але десь за рік до цього, у 1997 році, фахівці Фонду, очікуючи прийняття Урядом вищевказаних рішень, почали перші спроби створення

спеціальних програм, готуючись таким чином до виконання майбутніх завдань. Тож на час прийняття рішення про розробку програмного забезпечення в Пенсійному фонді вже були певні заготовки, що дозволило до кінця 1998 року успішно закінчити роботу зі створення оригінального програмного забезпечення. Це був початок великої роботи, адже складніше за все було організувати впровадження цього забезпечення на місцях – у 734 відділеннях Пенсійного фонду по всій країні. Ми тоді вирішили піти таким шляхом: створити розповсюдження системи персоналізації методом так званої «ланцюгової реакції».

Сенс метода полягав у наступному. В Центрі персоналізованого обліку, що розташований у Києві, пройшли навчання працівники 130 відділень Пенсійного фонду. Ці заново навчені люди отримали необхідне програмне забезпечення та матеріали для того, щоб вже у себе на місцях створити місцеві навчальні центри, де навчалися б працівники місцевих відділень Фонду. Загалом на те, щоб навчити працювати з системою персоналізації весь персонал Пенсійного фонду по країні, був визначений термін у 2 ісяці. До кінця 1998 року майже всі відділення Фонду мали програмне забезпечення, а у 1999 році вперше було зібрано відомості про заробітки громадян, а також про внески до Пенсійного фонду по 130 айонах країни. Таким чином, за результатами 1999 року було зібрано інформацію про заробітки понад 10 лн осіб, що дорівнювало 60% працюючих на той час. За 2000 рік вже було зібрано відомості про понад 22 лн осіб.

**– В який термін пройшло запровадження системи персоналізації в цілому та які переваги це привнесло в роботу Пенсійного фонду?**

– Ми вважаємо, що, починаючи зі звітів за 2000 рік, уже було зібрано 100% інформації про внески громадян країни. На це знадобилося менше двох років. Це дозволило в Законі «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» врахувати відомості про зарплати українських громадян з 01.07.2000 року винятково за даними системи персоналізованого обліку. Під час запровадження системи персоналізації велику спільну роботу проводили фахівці Пенсійного фонду із працівниками Міністерства праці та соціальної політики. Проводилося багато виїзних регіональних нарад, під час яких роз'яснювалась необхідність впровадження цієї системи в першу чергу не стільки для полегшення роботи Пенсійного фонду, скільки для життя пересічних громадян.

Інший бік позитивного вкладу персоналізації став очевидним, коли Пенсійний фонд взяв на себе функції призначення пенсій. Справа в тому, що існувала така форма роботи, коли майже в кожному регіоні була своя форма звітності. Тобто різні звіти про доходи, бюджетні звіти та звіти з призначення пенсій, що у підсумках призводило до плутанини під час зведення цих звітів в єдиний документ. Вже тоді було прийняте рішення про введення системного інформаційного забезпечення.

**– Вироблена тоді система хоча б чимось була схожою на закордонні системи персоналізованого обліку?**

– Справа в тому, що з часів, коли Україна була частиною СРСР, ми маємо розуміння того, що держава – це великий єдиний організм. Вивчаючи іноземний досвід, розуміння державної цілісності як єдиної системи ми не знайшли. В кожній країні ми бачили певні риси, притаманні лише цій країні або взагалі кожному окремому регіону. Тобто системний підхід до звітності до Пенсійного фонду, який виробили в Україні, – це суто український винахід. Згодом на єдині підходи роботи стали переходити банки та інші структури, але системи цих закладів діють лише в рамках них самих. Власну систему запровадила Державна податкова служба, проте Міністерство статистики й сьогодні ще не має системного підходу до збирання даних, аналізу тощо. Саме системний підхід дозволив нам у досить стислі терміни впровадити систему персоналізованого обліку.

І ставлення керівництва Пенсійного фонду, і юридичне супроводження цієї програми були досить серйозними. Все проводилось під постійним контролем керівництва Фонду: кількість районів, що звітували, кількість підприємств тощо. Проводилися селекторні наради з регіонами. Тому й позитивні результати надійшли досить швидко.

**– Такої прискіпливої уваги до нововведення від Пенсійного фонду вимагала держава чи ви самі розуміли, що потрібно працювати під постійним контролем?**

– Ініціатором запровадження системи персоналізації був насамперед Пенсійний фонд, тому штучно прискорювати темп руху не було потреби. Навпаки, нам не вистачало 24 годин на добу, щоб зробити все необхідне на той час. Програмне забезпечення та техніка, що були у нашому розпорядженні, дозволили нам мати сьогодні таку універсальну систему обліку.

**– Тоді давайте зараз зупинимось саме на питанні технічного забезпечення того періоду, коли почалася робота із запровадження персоналізації. Що було складніше: отримати необхідне комп'ютерне обладнання для відділень Пенсійного фонду або навчити працювати за новою системою працівників?**

– Незважаючи на те, що тоді в державі були досить скрутні часи, технічне обладнання для Пенсійного фонду було повністю закуплено. Техніка була професійна, що дозволило в одному місці сконцентрувати центр обробки інформації персоналізованого обліку. Це зараз можна усю інформацію передавати каналами зв'язку з високою пропускну здатністю, а тоді все було значно складніше. Нормативними документами було передбачено, що вся інформація надходить в Центр до квітня наступного за звітним року. На жаль, не завжди вдавалось зробити все у визначені терміни, тому що підприємства не справлялися. Частіше вдавалось зібрати усю інформацію в Центрі наприкінці травня. Райони збирали інформацію та передавали її на дисках до області, звідки всі узагальнені дані вже передавали в Центр. Загалом збір відомостей з усієї країни відбувався протягом тижня. Протягом наступних двох тижнів інформація оброблялася в Центрі й, після виявлення останніх недоліків та внесення поправок, її синтезували, робили окремі фрагменти, які потім повертали до регіонів. У регіональних фрагментах знаходилася інформація саме про тих людей, котрі на кінець звітної року працювали в регіоні за всіма відомостями про них за попередні звітні роки, незалежно від того, де працювали раніше. Таким чином, створена система дозволила ефективно отримувати будь-яку інформацію про будь-яку особу.

Хочу окремо відзначити роботу працівників обласних відділень Пенсійного фонду. Ми по-доброму дивувалися тому, які висновки робили ці фахівці з отриманої ними інформації. Іноді, траплялись випадки, коли працівники відділень, проаналізувавши інформацію стосовно однієї людини або підприємства в цілому, знаходили таке, чого й не планували. Наприклад, порівняльний аналіз даних звітів за доходами показував, що на окремих підприємствах суми заробітків та доходів не відповідали дійсності. Саме ініціатива та відповідальність регіональних працівників відкривали реальну картину в регіонах, а також доводили ефективність системи, що була запроваджена в країні.

**– Як Ви можете оцінити роботу системи персоніфікації крізь роки, що пройшли від дня її втілення в країні?**

– Я скажу так: система органічно влилася в роботу Пенсійного фонду, а також в роботу платників внесків до Фонду. Тому ця система, на сьогоднішній день робить досить надійно та ефективно. Потрібно зауважити ще й такий момент. Свого часу було дуже важливим питання ідентифікації однієї конкретної людини в межах конкретного підприємства, її доходів тощо. Йдеться про наявність в нашій країні великої кількості громадян з однаковими даними імені, по батькові та прізвища. Як можна ідентифікувати людину за прізвищем, з яким живе ще 4 тисячі осіб? Тому в Пенсійному фонді вирішили прийняти за основу десятизначні коди фізичних осіб Податкової адміністрації та працювати згідно з ними. Це дозволяє і Пенсійному фонду, і Податковій адміністрації зіставляти дані, корегувати їх або уточнювати. Податкова адміністрація також допомогла нам в роботі тим, що свого часу надавала нам відомості з реєстру фізичних осіб для уточнення. Ця співпраця була дуже ефективною й відбувалася завдяки добрим стосункам між керівництвом цих закладів у першу чергу.

До того ж, важливим в цьому питанні було збереження та захист такої конфіденційної інформації. Свої бази даних Пенсійний фонд України перш за все повністю відокремив від загальних мереж та систем передачі даних. До усіх даних доступ є тільки в Центрі.

Сьогодні база даних Пенсійного фонду має дуже великий обсяг, інформація стосується більш ніж 40 млн осіб. Це унікальна інформація, подібною не володіє сьогодні жодна інша установа країни. Тому до нас дуже часто звертаються державні органи з проханням допомогти конкретною інформацією, але така інформація надається винятково за умов, що визначаються відповідними документами про надання конфіденційної інформації.

*Розмовляла Тетяна ГУЗИК*