

Машкіна Л. Є.,
начальник головного управління
Пенсійного фонду України в
Сумській області

Гендерні аспекти в діяльності Пенсійного фонду

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду України. Це надзвичайно важливий напрям роботи, від якого залежить не тільки добробут і стабільність людей похилого віку, але й соціальна стабільність всього суспільства.

Питання збільшення пенсій, забезпечення їх стабільної та своєчасної виплати, якість обслуговування пенсіонерів, завжди були і будуть пріоритетними напрямками соціальної політики в нашій державі. Щороку вносяться зміни до законодавства, проводяться масові перерахунки пенсій. І робота головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області є досить напруженою, до того ж вимагає від працівників надзвичайної відповідальності, концентрації і професіоналізму. До того ж маємо враховувати і особливості регіону, в тому числі і гендерні.

В області останнім часом спостерігається поступове зменшення питомої ваги чоловіків серед представників окремих вікових груп по мірі зростання віку населення та значне зменшення цього показника в групі осіб у похилому віці. Порівняно з початком 2000 р. кількість осіб у працездатному віці скоротилась на 25,7 тис. осіб, або на 3,5% (порівняно з початком 1990 р. - на 47,8 тис. осіб, або на 6,3%). У загальній чисельності населення області на початок 2009 року питома вага осіб старше працездатного віку збільшилась до 26,2% проти 26,0% на початок 2008р. (на початок 2000р. вона становила 26,4%).

Чисельність пенсіонерів, які отримують пенсію у Пенсійному фонді на початок 2009 року становила по області 358,7 тис. осіб. Найбільш чисельна категорія серед пенсіонерів - пенсіонери за віком (82,7%). При цьому в Сумській області спостерігаються значні диспропорції у співвідношенні чоловіків та жінок-пенсіонерів. Так, чоловіки, які більше працюють і пізніше йдуть на пенсію, практично не встигають повною мірою скористатись заробленою пенсією. Із-за значного розриву між тривалістю життя чоловіків та жінок серед пенсіонерів в області чоловіки складають лише третину. Станом на 01.01.2009 року пенсії отримували 68,5% жінок та 31,5% чоловіків. У деяких районах області відсоток чоловіків, які отримують пенсію, ледве перевищує 30%, а в Глухові складає лише 29,4% (проти 70,4% жінок-пенсіонерок). Ці особливості працівники Фонду враховують в повсякденній діяльності, враховуючи особливості спілкування з чоловічою та жіночою частиною населення. Адже кожна частина має свої вразливі сторони, особливості нарахування пенсій і особливості реагування на ті чи інші ситуації.

Зараз в області понад 52 тисячі пенсіонерів, які продовжують працювати. За півріччя для них проведено 6840 перерахунків. Що стосується людей, які стають пенсіонерами, то в середньому щороку Пенсійний фонд області заводить близько 15,5 тисяч нових пенсійних справ. Наприклад, I півріччя 2010 року поповнилось на 10 тис. пенсіонерів. А за цим стоїть великий обсяг додаткової роботи, що супроводжується також значним психологічним навантаженням. Тому докладаються додаткові зусилля для організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників органів Пенсійного фонду, узагальнюються та поширюються прогресивні форми і методи роботи. Ми повинні об'єднати свої зусилля, щоб життя літніх людей стало кращим.

Пенсійний фонд працює для пенсіонерів і заради них. Роботи дуже багато. У нас складна законодавча база, пенсії виплачуються за 28 законами. Як відомо, Уряд збирається прискорити пенсійну реформу і готує нову законодавчу базу. І працівники фонду мають не тільки самі чітко орієнтуватись у тонкощах нововведень, алей вміти донести їх до населення, надати кваліфіковані роз'яснення і допомогти всім, хто звертається. Ми не маємо права помилитися в роботі, наші пенсіонери повинні отримати пенсії вчасно і в повному обсязі.

Якісна і злагоджена діяльність Пенсійного фонду України в Сумській області вимагає постійної роботи з кадрами. А ця робота також має свої гендерні аспекти.

В органах Пенсійного фонду України в Сумській області працюють в основному жінки – вони складають 89%, причому серед керівників – жінок більше 70%. В резерві Пенсійного фонду - також в основному жінки. Середній вік колективу 37 років, що говорить про

гармонійне поєднання досвіду і молодості. Особисто я, як керівник, завжди найбільшу увагу приділяла кадрам і їх "вирощуванню", тому можу зазначити, що жінка - керівник на державній службі, тим більше, в жіночому колективі, повинна знати і вміти більше, ніж чоловік, і перш за все – вміти застосовувати інші прийоми роботи.

У цьому контексті хотілось би звернути увагу ще на одне актуальне питання. Сьогодні вища школа, навчаючи юристів, економістів, працівників соціальних працівників, які, як правило, і стають керівниками, практично не готує їх до цієї ролі. Досить часто ми маємо ситуацію, коли на роботу за конкурсом приходять дуже фахово підготовлені амбітні молоді жінки (адже для чоловічої частини випускників початкові етапи такої діяльності не є привабливими). Але їм, як правило, бракує психологічної і менеджерської підготовки, уміння приймати рішення, визначати головне, розставляти необхідні акценти, брати на себе відповідальність. Навіть за наявності лідерських якостей.

На мій погляд, ВНЗ могли б давати посилену підготовку за цим напрямком, вводити спеціальні предмети або факультативи "Школи лідерів", "Психологія керівництва колективом" тощо. Цей сегмент покликана відпрацьовувати система перепідготовки кадрів держслужбовців, але таку перепідготовку вони проходять лише раз на п'ять років. А час втрачається, особливо для жінок, які ще мають створити сім'ю, народити дітей, відбути відпустки по догляду за дітьми і одночасно - професійно зростати. Зрозуміло, що така підготовка не завадила б і чоловікам, але для жінок отримання психологічної і менеджерської підготовки разом з фаховою є просто необхідним. Без цього вони матимуть менше можливостей для

кар'єрного зростання і будуть набагато відчутніше потерпати від існуючих гендерних стереотипів.

Швирков О.І.

Сумський державний університет

Про гендерний паритет в органах влади і не тільки

Я пропоную подивитися на проблему рівного представництва чоловіків та жінок в органах влади різного рівня з дещо інших, ніж прийнято позицій. Під «прийнятими позиціями» я маю на увазі ті, відповідно до яких в органах влади кількість чоловіків і жінок повинна бути приблизно рівною. Останні 20-30 років, а то і більше, хороший тон вимагає і зобов'язує нас до цієї рівності прагнути, такої рівності добиватися. Зрозуміло, що такі вимоги йдуть від феміністического руху.

Гендерна рівність як така практично ніким не оспорюється. Тобто, теорія сумнівів не викликає, все питання в практиці, тобто, в реалізації згаданого принципу. Проте я пропоную як раз переглянути теорію. Причому в світлі новітніх уявлень про гендер. Дозволить нам це зробити досить простий розгляд.

Як відомо, гендер не тотожний фізіологічній статі, а є нічим іншим, як сукупністю рис, властивостей і якостей, які іменуються чоловічими або жіночими. Взагалі кажучи, носіями будь-яких таких якостей можуть бути як чоловіки, так і жінки, тобто, вони (якості) ніби «плавають», не закріплені жорстко за фізіологічною статтю, не обов'язково пов'язані з нею (хоча звичайно, жінки є носіями жіночого гендера набагато частіше, ніж чоловіки). Залежно від обставин чоловік цілком може проявляти риси, що складають жіночий гендер, а жінка – чоловічий.