

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ  
ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ**

**САЛАБАЙ МИКОЛА**

Студент гр. ФФм-21

Науковий керівник:  
к.е.н., доцент Петрушка О. В.

Тернопіль - 2023

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Теоретичні засади пенсійного забезпечення, його генезис та еволюція ...	7
1.2. Система пенсійного забезпечення України: структура та організаційно-правові засади .....	15
Висновки до розділу 1 .....	25
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАГМАТИКА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ .....</b>	<b>26</b>
2.1. Аналіз функціонування вітчизняної солідарної системи пенсійного забезпечення .....	26
2.2. Оцінка перспектив запровадження обов’язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні .....	33
2.3. Моніторинг сучасних трендів системи недержавного пенсійного забезпечення .....	39
Висновки до розділу 2.....	49
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ .....</b>	<b>50</b>
3.1. Світовий досвід функціонування систем пенсійного забезпечення: уроки для України .....	50
3.2. Основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення України в умовах ведення повномасштабної війни .....	57
Висновки до розділу 3.....	63
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>64</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>68</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>75</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У нинішніх реаліях система пенсійного забезпечення громадян України є однією із найважливіших компонентів соціального захисту населення, що зумовлено як значною часткою людей пенсійного віку у структурі населення, так і доволі суттєвим обсягом видатків на пенсійне забезпечення громадян у структурі державних видатків на соціальний захист населення.

Безперечно, надто низький рівень пенсій переважної більшості непрацездатних громадян, недотримання засадничих принципів соціальної справедливості та соціального страхування, величезний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України свідчать загалом про неефективність чинної системи пенсійного забезпечення українців. Такий загалом невтішний стан вітчизняної пенсійної системи обумовлений, з одного боку, сучасними негативними соціально-економічними процесами, що відбувалися упродовж останніх років в Україні (поширення коронавірусної інфекції, низька питома вага заробітної плати у ВВП, значний обсяг тіньового сектору) та продовжуються нині (повномасштабне російське вторгнення на територію України, а відтак ускладнення ведення бізнесу, зростання рівня безробіття тощо). З іншого боку, суттєві недоліки містяться й безпосередньо у самому механізмі призначення і нарахування пенсій, які обумовлені насамперед невідповідністю розмірів пенсійних виплат темпам зростання економіки, трудовому вкладу працівників та сумі сплачених ними внесків. До того ж, прогнозовані негативні демографічні тенденції вимагають негайної диверсифікації джерел пенсійного забезпечення громадян непрацездатного віку в контексті розвитку накопичувальних його складових й удосконалення чинної практики функціонування солідарної системи пенсійного забезпечення громадян в Україні.

У сучасній зарубіжній та вітчизняній економічній літературі велика увага приділяється проблемам реформування пенсійної системи в умовах поглиблення глобальної демографічної кризи. Зокрема, дослідженням

прагматики функціонування різних пенсійних систем, їх відповідності сучасним економічним та демографічним тенденціям займаються зарубіжні учені М. Дорфман, Л. Ерхард, Е. Нікбахт, М. Свенчіцкі, С. Фішер, Р. Хінц, Р. Хольцман та інші. Теоретичні і практичні проблеми удосконалення системи пенсійного забезпечення України знайшли своє відображення у працях К. Васьківської, І. Гнибіденка, І. Гринчишин, В. Даценко, Т. Іващенко, О. Кирилеко, О. Ковалюк, В. Куценко, Л. Лисяк, Е. Лібанової, Х. Махмудової, К. Павлюк, О. Петрушки, О. Пищуліної, Д. Полозенка, М. Ріппи, А. Сидорчука, О. Степанової, Л. Ткаченко, І. Ткачук, А. Федоренка, І. Чугунова, А. Якиміва, В. Яценка та інших фахівців. Водночас потребують подальшого вивчення питання комплексного дослідження відповідності вітчизняної системи пенсійного забезпечення сучасним соціально-економічним, демографічним та військово-політичним реаліям, що сформувалися після початку повномасштабної війни в Україні.

Відтак теоретична і практична значущість та беззаперечна актуальність означених проблем обумовили вибір теми кваліфікаційної роботи, формулювання її мети та основних завдань.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних положень щодо змісту і структури пенсійного забезпечення громадян та розроблення практичних рекомендацій стосовно його реформування в сучасних надзвичайно складних соціально-економічних та військово-політичних реаліях.

Для досягнення зазначеної мети у роботі були виконані такі завдання:

- здійснити науково-теоретичне обґрунтування сутності системи пенсійного забезпечення громадян та простежити його еволюцію;
- охарактеризувати систему пенсійного забезпечення громадян, її структуру та організаційно-правові засади;
- проаналізувати функціонування вітчизняної солідарної системи пенсійного забезпечення, її основні переваги та недоліки;

- оцінити перспективи запровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення громадян в сучасних умовах;
- здійснити моніторинг сучасних трендів системи недержавного пенсійного забезпечення громадян в Україні;
- узагальнити досвід зарубіжних країн у проведенні пенсійної реформи та визначити можливості його використання у вітчизняній практиці;
- розробити рекомендації щодо подальшого реформування системи пенсійного забезпечення громадян з урахуванням складної соціально-економічної та військово-політичної ситуації, що склалася в Україні.

*Об'єктом* дослідження є система пенсійного забезпечення громадян.

*Предметом* дослідження є науково-теоретичні та прикладні аспекти реформування системи пенсійного забезпечення громадян в Україні.

**Методи дослідження.** Науково-теоретичною і методичною основою кваліфікаційної роботи стали фундаментальні положення сучасних економічної та фінансової теорій, законодавчі і нормативно-правові акти, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері реформування системи пенсійного забезпечення громадян. У процесі написання роботи використано методи теоретичного узагальнення, комплексного аналізу (для дослідження сутності понять «пенсійне забезпечення» і «пенсія»), системного аналізу (для розкриття структури системи пенсійного забезпечення, оцінки відповідності пенсійної системи України сучасним вимогам), статистичного аналізу (для дослідження, порівняння і оцінки показників функціонування систем пенсійного забезпечення України та зарубіжних країн), кореляційно-регресійного аналізу (для вивчення тенденцій і обґрунтування прогнозів розвитку системи пенсійного забезпечення громадян України в сучасних умовах).

*Інформаційною базою* дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали Державної служби статистики України, Національного банку України, звітні матеріали Пенсійного фонду України, показники діяльності

недержавних пенсійних фондів в Україні, експертно-аналітичні публікації міжнародних організацій, ресурси вільного доступу у мережі Інтернет з тематики дослідження.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у поглибленні науково-теоретичних засад системи пенсійного забезпечення громадян та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо її реформування в Україні з урахуванням передового зарубіжного досвіду у цій сфері.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблені положення, висновки та рекомендації можуть бути використані у діяльності відповідних органів державної влади та управління в процесі реформування системи пенсійного забезпечення громадян в Україні, що дозволить підвищити ефективність пенсійного забезпечення на усіх рівнях пенсійної системи.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи викладено на 82 сторінках. Робота містить 15 таблиць та 6 рисунків. Список використаних джерел налічує 66 найменувань на 7 сторінках. 5 додатків розміщено на 7 сторінках.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження на тему «Функціонування системи солідарного пенсійного страхування в Україні: аналітичний аспект» пройшли апробацію на Десятій заочно-дистанційній конференції студентів і молодих вчених «Актуальні питання фінансової теорії та практики» (м. Тернопіль, 26 квітня 2023 р.), на тему «Осучаснення пенсійних виплат та внесків у контексті посилення фінансової безпеки громадян» були опубліковані у збірнику наукових праць «Фінансове забезпечення сталого розвитку» (м. Тернопіль, листопад 2023 р.).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

#### **1.1. Теоретичні засади пенсійного забезпечення, його генезис та еволюція**

У нинішніх складних соціально-економічних реаліях будь-яка цивілізована держава світу намагається реалізовувати політику, спрямовану на покращення соціального захисту свого населення, підтримку малозахисених верств, недопущення соціальних конфліктів та збурень у суспільстві. Свого часу Дж. Стігліц акцентував, що головним завданням нинішніх урядів «є не стільки досягнення надвисоких показників економічного розвитку, скільки гарантування стабільного соціального захисту населення» [56], вагомою складовою якого, безумовно, є пенсійне забезпечення громадян.

Передусім зазначимо, що пенсійне забезпечення є дієвим інструментом, котрий сприяє досягненню базових цілей соціальної політики держави. Воно водночас є основою та важливою гарантією сталого розвитку суспільства, позаяк одночасно торкається інтересів як працездатного, так і непрацездатного населення.

Надважливими завданнями пенсійного забезпечення є захист громадян від бідності після настання пенсійного віку і забезпечення їм гарантованого доходу після завершення трудової діяльності, розмір котрого зазвичай є пропорційним величині отримуваного працівником заробітку.

Загалом теоретичну сутність системи пенсійного забезпечення науковці пропонують розглядати у чотирьох основних аспектах: соціальному, економічному, фінансовому і правовому [6, с. 49-50].

Так, на думку К. Васьківської і О. Данилюк, «соціальна сутність пенсійного забезпечення полягає у створенні всеохоплюючої та універсальної системи захисту непрацездатної частини населення від соціальних ризиків (невизначеної тривалості життя, інвалідності, втрати годувальника). При цьому ефективна система пенсійного забезпечення повинна не лише захищати від бідності, але й забезпечувати гідний рівень життя пенсіонерам після завершення трудової діяльності, у разі настання інвалідності, втрати годувальника» [6, с. 50].

За економічною сутністю пенсійне забезпечення громадян є частиною національного доходу, що використовується на споживання з метою утримання непрацездатних осіб у разі настання несприятливих подій.

З фінансової точки зору систему пенсійного забезпечення позиціонують як «систему фінансових відносин з приводу забезпечення належних умов життя осіб пенсійного віку, у випадку інвалідності чи втрати годувальника за рахунок коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної (обов'язкової і добровільної) системи, бюджетної підтримки, неформальної фінансової та нефінансової підтримки людей похилого віку за рахунок родичів чи громадських організацій. Відтак, оскільки пенсійне забезпечення може здійснюватися і за рахунок неформальних джерел у межах родини або громади, його не слід ототожнювати із пенсійною системою» [6, с. 50].

Реалізація головної мети та основних завдань пенсійного забезпечення здійснюється за допомогою пенсійної системи, під якою розуміють «комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються фінансові ресурси та розподіляються серед непрацездатного населення у разі настання соціальних ризиків» [6, с. 50].

Необхідно зазначити, що нині сутність поняття «пенсійна система», незважаючи на тривалість його застосування, у вітчизняній науковій літературі трактується досить неоднозначно. Причому учені нерідко розглядають це поняття як доволі усталене і таке, що не потребує належного



наукового опрацювання й деталізації його змістових характеристик, з чим ми категорично не погоджуємося.

Великий тлумачний словник сучасної української мови поняття «система» трактує як «значну кількість закономірно пов'язаних один з одним елементів, що становлять певне цілісне утворення, єдність» [7, с. 1320] або ж як «порядок, зумовлений планомірним, правильним розміщенням частин у встановленому зв'язку, суворій послідовності» [7, с. 1320].

То ж у зазначеному контексті слушним вважаємо твердження української науковиці М. Ріппи про те, що пенсійна система є «складним комплексом інститутів, відносин та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування пенсійних фондів і створюються умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення» [52, с. 6].

Вітчизняний учений Л. Стожок стверджує, що «пенсійна система є складним організмом, який поєднує економічні, соціальні і правові інститути, призначені для задоволення інтересів різних верств населення. Економічні, організаційні і правові форми резервування матеріальних ресурсів на випадок настання старості, інвалідності, втрати годувальника і є інститутами цієї системи» [57].

О. Линдюк наголошує, що пенсійна система за своєю структурою і змістом є «складним комплексом інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються пенсійні фонди і формуються необхідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення» [24, с. 293].

Тож беручи до уваги напрацювання згаданих науковців, вважаємо, що під пенсійною системою слід розуміти складний комплексний і багатокомпонентний соціальний інститут, що поєднує у собі економічні, соціальні та правові підсистеми з метою забезпечення осіб похилого віку сталим і надійним доходом у старості. Тобто, характерними особливостями такої системи є її багатоелементність, ієрархічність і цілісність.

Безумовно, значна складність і розгалуженість структури пенсійної системи потребує класифікації її форм, що, на наш погляд, є важливим не

лише з теоретичної, але й з практичної точок зору. Загалом фахівці вважають, що «чіткіше класифікувати пенсійну систему можна не шляхом виокремлення її складових елементів, а за допомогою таких чинників: а) континент охопленого пенсійним забезпеченням населення; б) умови, необхідні для отримання права на пенсію; в) принципи і джерела фінансування» [24, с. 295].

Безумовно, у нинішніх реаліях структурна будова пенсійної системи має надзвичайно важливе значення, позаяк дає можливість визначити, яким чином розподіляються ризики між складовими пенсійної системи.

Передусім зазначимо, що у 2005 році Світовим банком було запропоновано ідею формування пенсійної системи, базовану на таких основних «рівнях: базовий (нульовий) або універсальний рівень - фінансована за рахунок загальних податків соціальна мережа безпеки, метою якої є запобігання бідності; перший рівень - обов'язкова державна солідарна пенсійна система встановлених виплат; другий рівень - обов'язкова накопичувальна пенсійна система з визначеними внесками (або обов'язкова система індивідуальних пенсійних заощаджень); третій рівень - добровільні додаткові пенсійні заощадження; четвертий (нефінансовий або неформальний) рівень – значно ширший за існуючий спектр соціальної політики (скажімо, підтримка осіб похилого віку їхніми сім'ями, забезпечення доступу до медичних та інших послуг)» [66].

При цьому наголосимо, що кількість складових пенсійної системи у будь-якій країні може бути довільною, однак необхідною є вимога чіткого балансу між ними, а формування кожної окремої складової має залежати від наявних у конкретній країні обставин і потреб.

Фахівці Світового банку також акцентують на тому, що основними цілями пенсійної системи є забезпечення осіб похилого віку адекватним, реальним, сталим та надійним доходом у старості. Причому «під адекватним доходом маються на увазі абсолютний і відносний рівні, тобто зменшення масштабів бідності та належне заміщення пенсією заробітної плати. Реальний

дохід передбачає наявність фінансових можливостей платників податків і суспільства. Сталий дохід передбачає чітку послідовність реалізації пенсійної програми у теперішньому і майбутньому часі. Під надійним доходом мається на увазі спроможність протистояти викликам, спричиненим економічними, демографічними, соціальними та політичними ризиками» [66].

Безумовно, будь-яка пенсійна система має бути насамперед чіткою і зрозумілою, справедливою і привабливою для громадян. А під її успішністю слід розуміти надання інститутом пенсійного забезпечення високого рівня виплат пенсіонерам. Тож формування моделей національних пенсійних систем має бути результатом суспільної згоди щодо засадничих принципів її побудови і способів реалізації соціальної політики в державі. Така згода має формуватися передусім під впливом соціально-економічних і ментально-культурних традицій, що мають місце у тій чи іншій країні.

До основних інститутів соціального захисту осіб, які втратили працездатність після досягнення пенсійного віку, належить передусім пенсійне страхування, метою якого є насамперед підтримка матеріального добробуту громадян та їхніх сімей у разі виходу на пенсію за віком, інвалідністю чи у випадку втрати годувальника. Пенсійне страхування є однією із найважливіших форм соціального захисту, в основу котрої покладений страховий метод, тобто перерахування суб'єктами підприємницької діяльності (незалежно від форм власності і видів господарської діяльності) та найманими працівниками (котрі працюють на умовах трудового договору) до відповідних фондів обов'язкових платежів й використання державою акумульованих у цих фондах коштів для матеріального забезпечення громадян похилого віку. Тобто, сутність пенсійного страхування полягає в перерозподілі ризику виникнення страхового випадку між застрахованими, з одного боку, і роботодавцями - з іншого.

Тож пенсійне страхування науковці трактують передусім як «інструмент державної системи соціального захисту населення,

найважливішу соціальну гарантію стабільного розвитку суспільства, метод організації пенсійного забезпечення на страхових засадах, який базується на використанні пенсійних фондів, сформованих за рахунок страхових внесків і головним завданням якого є забезпечення належного матеріального стану переважно людей похилого віку з настанням відповідного ризику» [24, с. 294-295].

Слід зазначити, що загалом усі системи пенсійного страхування класифікують за такими основними «критеріями: 1) організаційно-правовим становищем (державне та недержавне страхування); 2) юридичним статусом (обов'язкове страхування; добровільне страхування); 3) організаційними формами (професійне страхування; територіальне страхування; корпоративне страхування); 4) страховими ризиками (хвороба; старість, інвалідність, професійні захворювання тощо)» [24, с. 295].

Важливою і невідомою складовою пенсійної системи є «пенсія – щомісячне отримання пенсіонером визначеної суми коштів від держави або недержавного пенсійного фонду (страхової компанії) після досягнення певного віку за умов належної сплати внесків на пенсійне страхування під час трудової діяльності. Її видами є страхова, накопичувальна та недержавна (добровільна) пенсії» [30, с. 131].

При цьому «страхова пенсія – це щомісячна грошова виплата, яку отримує особа, застрахована в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування з Пенсійного фонду у випадку досягнення нею пенсійного віку, визнання інвалідом або у інших випадках, передбачених законодавством. Накопичувальна пенсія – це щомісячна грошова виплата, яка формується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб в накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і виплачується з Накопичувального пенсійного фонду або відповідних недержавних пенсійних фондів. Недержавна (добровільна) пенсія – це щомісячна виплата, яку отримує особа, добровільно застрахована в системі недержавного пенсійного забезпечення, з

недержавних пенсійних фондів, банків, страхових організацій тощо» [30, с. 131-132].

У свою чергу, пенсія характеризується низкою ознак, до яких насамперед належать: «періодичність, регулярність (як правило, щомісячність) або разовість виплати; індивідуальний характер нарахування; грошове вираження виплати; одержувачів пенсії; джерела виплати та умови їх формування; страхові випадки, за настання яких проводиться виплата; умови та порядок виплати. А основними критеріями класифікації пенсій є: джерела фінансування; спосіб призначення; економічне значення; форма виплати; тривалість отримання; спосіб виплати; спосіб розрахунку; тип соціальних ризиків, що покриваються» [6, с. 50-51].

Відтак враховуючи вищезазначені ознаки, під пенсією учені пропонують передусім розуміти «передбачені законодавством грошові виплати разового або щомісячного характеру за рахунок страхових внесків громадян і підприємств, доходу від інвестування пенсійних нагромаджень, а також державного бюджету у зв'язку з настанням страхових випадків – пенсійного віку, інвалідності або втрати працездатності» [6, с. 50].

Система пенсійного забезпечення в Україні регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [14] і включає три рівні та окремі пенсійні програми (табл. 1.1).

Варто наголосити, що у сучасному глобалізованому світі важливою тенденцією є розвиток змішаних багаторівневих пенсійних систем, у яких вдало поєднуються складові, що взаємно доповнюють одна одну, компенсуючи притаманні кожній недоліки. В Україні ж понад 99% усіх пенсій формується у солідарній пенсійній системі, яка базується на засадах загальнообов'язкового державного соціального страхування. «Учасниками цієї системи є усі застраховані особи, тобто громадяни, які сплачують внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (це, насамперед, працюючі за наймом, а також індивідуальні підприємці, самозайняті та деякі інші особи)» [30, с. 132].

Таблиця 1.1

Рівні системи пенсійного забезпечення в Україні [30, с. 139]

Перший рівень	Другий рівень	Третій рівень	Окремі пенсійні програми
Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування – базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду, передбачених законодавством	Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування – базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом	Система недержавного пенсійного забезпечення - базується на засадах добровільної участі громадян і роботодавців у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення	Спеціальні пенсійні виплати та соціальні допомоги

Причому з-поміж усіх категорій пенсіонерів солідарної пенсійної системи левову частку становлять пенсіонери – одержувачі пенсій за віком. Водночас упродовж кількох останніх років найбільший приріст спостерігався серед одержувачів пенсій за вислугу років, а частки пенсіонерів-інвалідів та пенсіонерів за втратою годувальника значно зменшувалися (хоча можемо спрогнозувати, що, на превеликий жаль, після повномасштабного російського вторгнення частка отримувачів пенсій у зв'язку із втратою годувальника в Україні збільшуватиметься).

Наостанок зазначимо, що у нинішніх складних економічних реаліях, у яких перебуває вітчизняна пенсійна система, має зростати роль держави, яка завдяки розгалуженій системі її управлінських важелів здатна забезпечити керованість цією надскладною системою.

## **1.2. Система пенсійного забезпечення України: структура та організаційно-правові засади**

Як зазначалося у попередньому підрозділі роботи, в Україні пенсійне забезпечення громадян позиціонується як одне із найактуальніших завдань сучасного розвитку держави. Це і не дивно, адже проблематика пов'язана передусім із перманентною кризою у вітчизняній системі пенсійного забезпечення. З-поміж основних причин незадовільного стану пенсійного забезпечення українців виокремимо: нездатність чинної солідарної системи забезпечити гідний рівень життя нинішніх пенсіонерів; доволі невисокий рівень заробітної плати в Україні порівняно з іншими державами; значна демографічна криза; високий рівень старіння населення України. Скажімо, «за прогнозами Міжнародного центру перспективних досліджень, за умов збереження чинного пенсійного віку у середині XXI ст. на 1000 осіб працездатного віку припадатиме близько 900 пенсіонерів. А якщо збережеться чинна практика надання пільгових пенсій і вік виходу на пенсію та підтвердяться прогнози стосовно очікуваного рівня безробіття, то уже в середині 20-х років нинішнього століття кількість пенсіонерів дорівнюватиме кількості працюючих, а в 40-х роках перевищить її» [26, с. 56].

А за даними Організації Об'єднаних Націй, Україна входить до п'ятнадцятки країн із найвищими темпами скорочення населення. Так, за прогнозними оцінками цієї міжнародної організації, до 2050 року у світі «частка осіб віком від 60 років зросте до 32%. Співвідношення між чисельністю населення працездатного та пенсійного віку в Україні збільшиться майже вдвічі» [46]. Тож, безумовно, невисокий рівень народжуваності і зростання тривалості життя чинитимуть суттєвий вплив і на вітчизняну пенсійну систему.

Відтак реформування пенсійної системи, розпочате у 2004 році, було покликане покращити стан пенсійного забезпечення в Україні.

Передусім зазначимо, що в Україні процедура і розміри пенсійних виплат регулюються низкою законодавчих актів (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Законодавча та нормативно-правова база, що регулює процедуру і розміри пенсійних виплат в Україні [30, с. 140]

Назва нормативного документу щодо призначення пенсій в Україні
Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування
Про пенсійне забезпечення
Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб
Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи
Про державну службу
Про дипломатичну службу
Про службу в органах місцевого самоврядування
Положення про помічника-консультанта народного депутата України
Про судову експертизу
Митний кодекс
Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів
Про Національний банк України
Про наукову і науково-технічну діяльність
Про статус суддів
Про статус народного депутата України
Про прокуратуру
Про Кабінет Міністрів

Тож є необхідність детальніше проаналізувати трьохрівневу систему пенсійного забезпечення, яка функціонує нині в Україні.

Перший рівень – це солідарна пенсійна система, де, згідно чинного законодавства, призначаються і виплачуються такі види пенсій: за віком; по інвалідності; у зв'язку із втратою годувальника.

Зокрема, пенсію за віком можуть отримувати особи, котрі досягли пенсійного віку і мають необхідний обсяг страхового стажу. Крайньою пенсійною реформою в Україні запроваджено певний «коридор» пенсійного



віку, а саме: право на пенсію за віком мають особи після 60 років (а у випадку відсутності необхідного страхового стажу – у 63 і 65 років).

Принадно зазначимо, що страховий стаж – це термін, упродовж котрого особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і за який щомісячно сплачувалися відповідні страхові внески у сумі, більшій за мінімальний страховий внесок. При цьому слід акцентувати, що пенсійний стаж розраховується виключно у місяцях.

Страховим внеском, що є основним джерелом здійснення пенсійних виплат за рахунок коштів Пенсійного фонду України, нині слугує єдиний соціальний внесок (ЄСВ) в частині, яка зараховується до вищезазначеного фонду. Безпосереднім платником єдиного соціального внеску є роботодавець, який водночас є страхувальником для своїх найманих працівників, а наймані працівники, відповідно, вважаються застрахованими особами. Принадно варто акцентувати, що в Україні з 1 січня 2016 року для усіх категорій платників діє єдина ставка ЄСВ, а саме: 22%.

Мінімальним страховим внеском є певна сума коштів, що обраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати і розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата.

При цьому слід наголосити, що до страхового стажу майбутнього пенсіонера зараховують увесь період його трудової діяльності, що відображений у реєстрі застрахованих осіб, який у 2000 році був створений у Пенсійному фонді України та у якому зберігаються і накопичуються персоналізовані дані по кожній застрахованій особі, з-поміж котрих, зокрема, розмір заробітної плати й кількість днів кожного місяця, зарахованих до страхового стажу конкретної особи. Період трудової діяльності до створення такого реєстру зараховують безпосередньо за трудовою книжкою особи або ж іншими відповідними документами (скажімо, військовим квитком, дипломом про освіту тощо).

У контексті тематики дослідження важливо акцентувати, що вагомою новацією пенсійного законодавства України стало те, що ним було дозволено, за бажанням особи, «докупити» собі необхідний страховий стаж, уклавши із Державною податковою службою України договір добровільної участі на час, коли ця особа не підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. Відтак особа має можливість добровільно сплатити єдиний соціальний внесок за кожен місяць у розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок, подвоєний станом на дату укладання такого договору.

Слід також зазначити, що вітчизняне пенсійне законодавство до страхового стажу майбутнього пенсіонера без сплати відповідних внесків дозволяє зараховувати: «строкову службу в армії; період догляду за дитиною-інвалідом; військову (не строкову) службу; строкову альтернативну (не строкову) службу; відпустку по вагітності та пологах; відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку; перебування на фронті та участь у бойових діях; навчання у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, училищах, аспірантурі, докторантурі тощо» [30, с. 133].

В Україні, згідно із чинним пенсійним законодавством, з 1 січня 2018 року право на призначення пенсії отримали особи, у яких на цей момент було 25 років страхового стажу. А починаючи із 2019 року, цей стаж з кожним роком поступово почав збільшуватися на 1 рік. Тож до 2028 року він уже сягне 35 років (табл. 1.3).

Пенсія по інвалідності в Україні призначається у випадку настання інвалідності особи, що спричинила повну або часткову втрату її працездатності, та за наявності відповідного страхового стажу.

Пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається: непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні; дітям померлого годувальника, незалежно від того, чи були вони на його утриманні; батькам, чоловікові чи дружині померлого, які не були на його утриманні, але втратили джерело коштів, необхідних для існування.

Таблиця 1.3

Чинний та перспективний вік виходу на пенсію і кількість необхідного для цього страхового стажу в Україні у 2018-2028 роках [30, с. 141]

Рік виходу на пенсію	Вік пенсіонера		
	60 років	63 роки	65 років
2018	25	15-25	15
2019	26	16-26	16
2020	27	17-27	17
2021	28	18-28	18
2022	29	19-29	19
2023	30	20-30	20
2024	31	21-31	21
2025	32	22-32	22
2026	33	23-33	23
2027	34	24-34	24
2028	35	25-35	до 25

Другий рівень пенсійної системи – це обов’язкова накопичувальна пенсійна система, яка, на жаль, і донині не функціонує в Україні, проте на державному рівні уже тривалий час перманентно ведеться підготовча робота щодо її запровадження. На думку експертів, повноцінне функціонування накопичувальної системи дозволить державі зменшити величезне невантаження на солідарну пенсійну систему, сприятиме формуванню індивідуальних накопичень громадян та дасть поштовж для розвитку повноцінного вітчизняного фондового ринку.

Загалом сутність обов’язкової накопичувальної пенсійної системи полягає в акумулюванні та обліку обов’язкових страхових внесків на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках українців у Накопичувальному пенсійному фонді або ж недержавних пенсійних фондах. Зазначені фонди здійснюватимуть фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [14].

Система накопичувального пенсійного забезпечення загалом є доволі розгалуженою і включає різноманітних суб’єктів (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення в Україні (другий і третій рівні) [30, с. 142]

На момент запровадження накопичувальної системи в Україні планується залучати усіх застрахованих осіб віком до 35 років. Також у цій системі передбачена й добровільна участь громадян віком від 36 до 55 років.

Розмір майбутньої пенсії у накопичувальній системі залежатиме від розміру страхових внесків і терміну, упродовж котрого такі внески накопичувались, а також розміру отриманого на них інвестиційного доходу.

Принагідно зазначимо, що Накопичувальний пенсійний фонд – це буде цільовий позабюджетний фонд, що формуватиметься Пенсійним фондом України для здійснення діяльності з акумулювання і обліку страхових внесків на накопичувальних пенсійних рахунках громадян та їх подальшого інвестування задля отримання інвестиційного доходу

застрахованими особами. Адміністративне управління накопичувальним пенсійним фондом здійснюватиме виконавча дирекція Пенсійного фонду України, а управління пенсійними активами Накопичувального фонду, згідно проекту, здійснюватимуть відповідні компанії з управління активами.

Важливими суб'єктами системи накопичувального пенсійного забезпечення в Україні є також недержавні пенсійні фонди – юридичні особи, що мають статус неприбуткових організацій, котрі здійснюють діяльність виключно задля накопичення пенсійних внесків на користь своїх учасників із подальшим здійсненням пенсійних виплат учасникам цих фондів згідно визначеного законами України порядку.

При цьому учасники накопичувальної системи пенсійного страхування за умови досягнення ними пенсійного віку мають право на отримання двох видів пенсійних виплат: довічної пенсії (ануїтету) та/або одноразової виплати.

Довічна пенсія виплачується за рахунок коштів, котрі обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку застрахованої особи чи на індивідуальному пенсійному рахунку учасника недержавного пенсійного фонду. Обсяг та порядок виплати довічної пенсії зазначаються у договорі страхування довічної пенсії, укладеному із страховою компанією. Така пенсія виплачується особі після досягнення нею пенсійного віку або ж членам її сім'ї чи спадкоємцям.

Одноразова виплата здійснюється у випадку досягнення застрахованою особою пенсійного віку або ж в інших випадках на умовах і у порядку, визначених чинним законодавством, за рахунок коштів Накопичувального фонду.

Третій рівень пенсійної системи – це добровільне недержавне пенсійне забезпечення, яке регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [15]. Слід акцентувати, що третій рівень уже доволі тривалий час функціонує в Україні, а її учасниками на добровільних засадах

можуть бути усі бажаючі додатково накопчувати на свою майбутню пенсію, які відповідають визначеним законодавством критеріям.

Загалом в Україні недержавне пенсійне страхування громадян можуть здійснювати недержавні пенсійні фонди, банківські установи і страхові компанії. Причому пенсійні виплати у системі недержавного пенсійного забезпечення здійснюються незалежно від солідарних та/або накопичувальних пенсійних виплат, передбачених загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням.

Станом на початок 2023 року в Україні функціонувало 63 недержавних пенсійних фонди [47]. Основними перевагами добровільного пенсійного страхування у недержавних пенсійних фондах є такі:

«НПФ не можуть бути визнані банкрутами; вони можуть зливатися, перекуповуватися або об'єднуватися. Якщо НПФ ліквідується, то вкладнику потрібно вибрати іншу фінансову установу, куди будуть переведені його кошти. Якщо вкладник не перейшов самостійно в інший пенсійний фонд, то його переведуть автоматично;

якщо вкладник працює офіційно, то він може отримувати податкову знижку за податком на доходи фізичних осіб, яка становить 18% щорічного страхового внеску;

існує можливість зміни пенсійного плану. Якщо у вкладника погіршилось фінансове становище і він не може вносити регулярні страхові внески, тоді (за умови письмового звернення до НПФ) йому можуть змінити їхній розмір або скасувати» [30, с. 137].

З-поміж недоліків добровільного пенсійного страхування у недержавних пенсійних фондах виокремимо такі:

«спадкоємці можуть отримати гроші з рахунку в НПФ лише через шість місяців після смерті вкладника;

вклади можна робити лише в гривні, тому існує високий ризик знецінення грошей;

при розірванні договору застрахований отримує викупну суму, яка навіть не перекриває суму страхових внесків за час сплати» [30, с. 137].

Стосовно страхових компаній, як повноправних суб'єктів недержавного пенсійного страхування, зазначимо, що «станом на 31 серпня 2023 року в Україні функціонувало 113 страхових компаній, з яких: 101 страховик non-life (активно працює на ринку близько 50 компаній) та 12 life-страховиків (активно працює на ринку 10 компаній)» [19].

Переваги добровільного пенсійного страхування у страхових компаніях полягають у такому:

«страхові компанії (life) не можуть збанкрутувати, а об'єднуються або перекуповуються більшими компаніями;

якщо під час дії договору страхування людина отримує I групу інвалідності або визнана непрацездатною, вона не лише звільняється від обов'язкових внесків, але і в кінці дії договору отримує всю суму з усіма відсотками, так якщо б вона платила обов'язкові внески регулярно;

якщо людина працює офіційно, то на початку наступного року вона зможе отримати податкову знижку в розмірі 18% від розміру страхових внесків, які вона зробила в минулому році;

у договорі страхування вказуються спадкоємці, яким належать виплати в разі смерті страхувальника. Це можуть бути і сторонні люди. Відтак родичам навіть у судовому порядку вкрай складно оскаржити волевиявлення людини, яка застрахувалася;

якщо смерть застрахованої особи настає раніше закінчення терміну дії договору, то її спадкоємці отримують гарантовану страхову суму з відсотками;

внески можна здійснювати як у гривні, так і іншій валюті, яку обирає застрахована особа;

якщо немає можливості зробити страховий внесок, то у такому випадку можна звернутися в страхову компанію з проханням або дати відстрочку (деякі компанії дають до шести місяців, після чого розривають

договір, виплачуючи мінімальну викупну суму) або змінити умови поповнення чи взагалі призупинити поповнення (тоді гроші, які вже внесені, працюватимуть, і на них будуть нараховуватися відсотки – рішення буде залежати від політики страхової компанії, причому іноземні компанії більш гнучкі в цьому питанні)» [30, с. 137-138].

Серед недоліків добровільного пенсійного страхування в страхових компаніях виокремлюють такі:

«якщо забрати гроші раніше закінчення терміну дії договору, то він отримує досить мізерну суму;

страхова компанія залишає за собою право вилучати до 15% заробленого від вкладення коштів доходу. В результаті річна процентна ставка може становити менше 13%» [30, с. 138].

Щодо банківських установ, як активних суб'єктів недержавного пенсійного страхування, слід зазначити, що «станом на 1 червня 2023 року в Україні налічувалося 65 діючих банки, з них 29 – з іноземним капіталом, у т. ч. 21 – зі 100%-вим іноземним капіталом» [18]. При цьому важливо наголосити, що банки можуть виступати як зберігачами, управителями пенсійних активів, так і безпосередньо засновниками недержавних пенсійних фондів.

Недержавне пенсійне забезпечення громадян банківські установи можуть реалізовувати шляхом укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень українців, однак лише у межах суми, визначеної Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, для відшкодування вкладів. «Пенсійні депозитні рахунки – це вкладні (депозитні) рахунки фізичних осіб, які відкривають банківські установи з урахуванням умов, установлених законодавством, для накопичення заощаджень на виплату пенсії. Переваги таких рахунків для застрахованих осіб полягають у тому, що у такому випадку можна забрати відразу всю суму накопичень після закінчення терміну дії договору або в разі необхідності розірвати договір, втрачаючи при цьому лише накопичені



відсотки (якщо це прописано в договорі). Також при цьому можна оформити депозитний договір з умовами, які передбачають будь-яку суму поповнення депозиту» [30, с. 138].

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що чинна в Україні трьохрівнева пенсійна система, у кінцевому підсумку, сприяє розподілу (між її трьома складовими) ризиків, пов'язаних зі змінами як у демографічній ситуації (до якої більш чутливою є солідарна система), так і економічній ситуації загалом та на українському ринку капіталів зокрема (до якої більш чутливою є накопичувальна система). Безумовно, такий розподіл вищезазначених ризиків дозволяє зробити вітчизняну пенсійну систему більш фінансово стійкою, що, у свою чергу, убезпечить працівників від ймовірного зниження рівня їхніх доходів після виходу на пенсію.

## **Висновки до розділу 1**

У нинішніх умовах недосконалість вітчизняної пенсійної системи є надзвичайно актуальною проблемою, позаяк формування в Україні ефективної трьохрівневої системи пенсійного забезпечення не завершилося.

Перший рівень пенсійного забезпечення в Україні представлений солідарною системою, другий рівень – це накопичувальна система, і третій рівень – це система недержавного пенсійного забезпечення.

Сьогодні виплати у межах солідарної системи є основним джерелом доходу для понад третини населення країни. А ось недержавне пенсійне забезпечення потребує подальшого розвитку в Україні.

Загалом необхідність реформування системи пенсійного забезпечення громадян в Україні зумовлена низкою факторів економічного, демографічного та соціально-політичного характеру, що пов'язано насамперед із загостренням проблем ефективності перерозподілу фінансових ресурсів між поколіннями, а також питаннями соціальної справедливості.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАГМАТИКА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

#### **2.1. Аналіз функціонування вітчизняної солідарної системи пенсійного забезпечення**

Як зазначалося вище, чинна нині в Україні солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є основою вітчизняного пенсійного забезпечення. Ця система функціонує за принципом солідарної відповідальності, який уперше був уведений до пенсійної системи тодішнім німецьким канцлером О. Бісмарком. Сутність згаданого принципу полягає у тому, що «поточні виплати пенсій пенсіонерам здійснюються із коштів поточних страхових внесків працюючих громадян» [10, с. 255].

Позаяк в Україні пенсійним страхуванням охоплена лівова частка одержувачів страхових виплат, то це вимагає максимального акумулювання необхідних фінансових ресурсів. Тож забезпечення «заробленого» кожною особою у період її трудової діяльності рівня соціальних благ шляхом перерозподілу цих благ у просторі і часі було покладено на органи Пенсійного фонду України. Відтак задля оцінки ефективності функціонування солідарної системи пенсійного забезпечення громадян в Україні проаналізуємо видатки з бюджету Пенсійного фонду України, які йдуть на виплату усіх видів пенсій.

Однак спершу зазначимо, що станом на 1 липня 2023 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 10,5 млн пенсіонерів, з яких 2,7 млн – працюючі пенсіонери. Середній розмір пенсії по Україні станом на цей же час становив 5 311,44 грн, а середній розмір пенсії працюючих пенсіонерів – 5 563,34 грн (рис. 2.1).

Левову частку з-поміж усіх видів пенсій становлять пенсії за віком (73,72%), значно менша питома вага – у пенсій по інвалідності (14,33%) та пенсій у зв'язку із втратою годувальника (6,03%) (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Розподіл чисельності пенсіонерів за видами та розмірами призначених пенсій в Україні станом на 1 липня 2023 року [16]

Слід акцентувати, що в Україні виплата усіх видів пенсій за солідарною системою здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду України. Так, у січні – серпні 2023 року, не зважаючи на складну економічну та військово-політичну ситуацію в державі, Пенсійним фондом України було забезпечено безперебійну виплату пенсій та інших виплат згідно чинного законодавства по усіх регіонах України (звісно ж, за виключенням тимчасово окупованих територій). Фінансування усіх видів пенсій здійснювалось відповідно до

графіків щоденного фінансування виплат пенсій і грошових допомог, погоджених із Міністерством соціальної політики України.

У січні – серпні 2023 року загальна сума видатків на пенсійні й інші заплановані виплати становила «491,9 млрд грн, що на 110,9 млрд грн більше до відповідного періоду минулого року» [35]. Структура загального обсягу видатків ПФУ за цей період подана у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Структура загального обсягу видатків Пенсійного фонду України у січні – серпні 2023 року [35]

Характер видатків	Обсяг видатків, млн. грн.	Частка у загальному обсязі видатків, %
Видатки на пенсійні виплати	442 541,4	90,0%
Адміністративні витрати, пов'язані із виконанням функцій, покладених на органи ПФУ	4 115,8	0,8%
Видатки з коштів Державного бюджету України на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого і рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу у грошовій формі	24 658,0	5,0%
Видатки з коштів Державного бюджету України на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	31,0	0,0%
Видатки на виплату щорічної разової грошової допомоги до Дня Незалежності відповідно до постанови КМУ №754 від 21.07.2023 р. (одержувачам, які не є пенсіонерами)	173,8	0,0
Оплата послуг з виплати та доставки, розрахунково-касове обслуговування	1 805,8	0,4%
Видатки на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності	18 574,7	3,8%
Всього видатків	491 900,5	100,0

При цьому виплата усіх видів пенсій, соціальних виплат, пільг та житлових субсидій здійснювалась через поточні рахунки у банках та через поштові відділення. У зазначеному контексті варто наголосити, що в Україні поступово збільшується чисельність одержувачів пенсій через банківські установи, котрі уповноважені на здійснювати такі виплати. Зокрема, станом на 1 липня 2023 року кількість пенсіонерів, які отримують пенсії через установи відповідних банків, становила 8,3 млн осіб (або 79%). Лідерами з-поміж вітчизняних банків щодо пенсійних виплат є АТ КБ «ПриватБанк», АТ «Ощадбанк» та АТ «Райффайзен Банк Аваль» (рис. 2.2). Через АТ «Укрпошта» одержують свої пенсійні виплати 2,2 млн українських пенсіонерів (або 21%) (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Розподіл чисельності пенсіонерів за способами виплати пенсій в Україні станом на 1 липня 2023 року [16]

Принагідно зазначимо, що Пенсійним фондом України здійснюється також розрахунок показників середньої заробітної плати в Україні (табл. 2.2), з якої сплачено страхові внески та яка, відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», враховується для обчислення розміру пенсії.

Таблиця 2.2

Показники середньої заробітної плати у січні – серпні 2023 року, з якої сплачуються страхові внески і яка відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” враховується при обчисленні пенсії в Україні [48]

Дата затвердження	Показник середньої заробітної плати в Україні, з якої сплачено страхові внески і яка відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” враховується при обчисленні пенсії	Період
18.05.2023р.	12 644 гривень 98 копійок	січень 2023 року
	12 794 гривні 11 копійок	лютий 2023 року
	13 423 гривні 28 копійок	березень 2023 року
23.08.2023р.	13 626 гривень 02 копійки	квітень 2023 року
	14 109 гривень 64 копійки	травень 2023 року
	16 012 гривень 38 копійок	червень 2023 року

Безумовно, фінансування виплат усіх видів пенсій в Україні здійснюється за рахунок законодавчо визначених джерел доходів Пенсійного фонду України.

Зокрема, у січні – серпні 2023 року з усіх передбачених законодавством джерел фінансування до ПФУ надійшло 504,5 млрд грн, що на 124,2 млрд грн більше у порівнянні з відповідним періодом 2022 року (рис. 2.3), з-поміж котрих:



«власні доходи 309,7 млрд грн, (з яких 16,2 млрд грн надходження за рахунок коштів Державного бюджету України єдиного внеску за деякі категорії застрахованих осіб, покриття недоотриманої суми коштів від застосування розміру єдиного внеску, передбаченого частинами тринадцятою і чотирнадцятою статті 8 Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”);

кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, та дефіциту коштів Пенсійного фонду України 165,0 млрд грн. (загальна сума асигнувань з Державного бюджету України за відповідною бюджетною програмою за 8 місяців становить 181,2 млрд грн);

кошти на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу у грошовій формі 24,5 млрд грн» [35].



Рис. 2.3. Динаміка доходів Пенсійного фонду України у січні – серпні 2022 і 2023 років [16]

Важливо зазначити, що загальноприйнятним показником рівня пенсій слугує так званий «коефіцієнт заміщення», що розраховується як співвідношення середнього розміру пенсії до середньої заробітної плати в країні. Згідно з нормами Міжнародної організації праці, його значення не має перевищувати 55%. Бузумовно, в Україні цей показник є значно нижчим у порівнянні із економічно розвиненими державами світу. Так, «за даними Пенсійного фонду у березні 2023 року середня зарплата в Україні становила 13 423,28 грн» [58], а середня пенсія – 5 311,44 грн. Тобто, коефіцієнт заміщення становить 39,57% ( $5\,311,44 : 13\,423,28$ ). До слова, «у Греції коефіцієнт заміщення встановлений на рівні 96%, у Великій Британії – 90%, в Люксембурзі – 87%, в Австрії – 77%, в Данії – 66%, в Японії – 60%, у Фінляндії – 59%, у Польщі – 58%, у Франції – 52%, в США – 50%, в Німеччині – 47%, в Білорусі – 42%» [53].

Тож можемо стверджувати, що вітчизняна система пенсійного забезпечення, на жаль, не спроможна захистити своїх громадян пенсійного віку від загрози бідності та забезпечити їм адекватне заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку із настанням похилого віку. Як результат, чинною нині солідарною пенсійною системою не задоволені як платники пенсійних внесків, так і більшість одержувачів пенсійних виплат. Відтак, є підстави стверджувати, що вітчизняна солідарна пенсійна система, яка базується на виплатах пенсій завдяки працюючим нині громадянам, давно себе вижила. Тому, якщо не розпочати її реформувати, то через десяток років сьогоднішні українці уже не зможуть отримати від держави навіть мінімальну пенсію.

На останок зазначимо, що чинна нині пенсійна система України залишається платоспроможною лише за умови фінансової підтримки з боку держави, позаяк покриття значного дефіциту бюджету ПФУ є доволі вагомим напрямом витрачання коштів Державного бюджету України (понад третину усіх пенсійних виплат здійснюється саме за рахунок державних коштів). Це, безумовно, призводить до відволікання бюджетних ресурсів від фінансування інших першочергових потреб держави (насамперед, фінансування оборонних



потреб та підтримку Збройних сил України, охорони здоров'я, освіти та науки, національної безпеки тощо) і спрямування їх передусім на споживання (виплату пенсій та соціальних допомог).

## **2.2. Оцінка перспектив запровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні**

Як ми уже зазначали вище, в Україні з-поміж трьох рівнів пенсійної системи повноцінно працюють лише два: перший солідарний (державна пенсія від ПФУ) і третій добровільний накопичувальний (українці добровільно сплачують внески до недержавних пенсійних фондів на основі самостійно прийнятого рішення стосовно суми і періодичності таких внесків). Другий – накопичувальний обов'язковий рівень (внески на персональні накопичувальні рахунки працівника йдуть від роботодавців і держави) – уже досить тривалий час потребує свого запровадження у вітчизняну практику.

Передусім слід акцентувати, що з 1 січня 2017 року в Україні набули чинності положення закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [14], котрі передбачають запровадження накопичувальної пенсійної системи, сутність якої полягає у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи має зберігатися у Накопичувальному Пенсійному фонді і обліковуватися на накопичувальних пенсійних рахунках громадян.

До участі у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування залучатимуться особи, котрим на час її впровадження не виповниться 35 років. При цьому передбачається можливість добровільної участі у цій системі для осіб віком від 36 до 55 років. Відтак очікується, що «із 16 мільйонів офіційно працюючих українців учасниками нової системи пенсійного забезпечення стануть 6 млн громадян, що дасть можливість залучити в економіку країни близько 5 млрд грн для подальших інвестиційних вкладень» [40].

На початку 2023 року прем'єр-міністр України Д. Шмигаль анонсував запуск другого рівня пенсійної системи. Вітчизняні експерти теж усіляко підтримують цю ідею, наголошуючи, що «демографічна тенденція щодо скорочення працездатного населення, яке, по суті, є основою функціонування солідарної пенсійної системи, надалі навіть посилиться, що призведе в результаті до обмеження розмірів майбутніх пенсійних виплат або до додаткового навантаження на державний бюджет» [1]. Відтак з метою уникнення повного краху чинної пенсійної системи слід якомога швидше запроваджувати накопичувальні рахунки для майбутніх українських пенсіонерів.

Водночас для запровадження другого рівня пенсійної системи необхідно ухвалити спеціальний законопроект, де були б чітко прописані усі деталі функціонування цього рівня, зокрема розміри внесків, питання належного контролю за усіма інституціями – учасниками обов'язкового накопичувального рівня. Наразі експертне середовище активно обговорює законопроект №2683-3 [49] як основний, котрий, найімовірніше, у перспективі буде доопрацьовано та, у кінцевому підсумку, ухвалено Верховною радою.

Принагідно акцентуємо, що вищезазначеним законопроектом не передбачено особистих внесків працівників до обов'язкового накопичувального рівня пенсійної системи. Внески платитимуть лише роботодавці і держава. Тобто, скоріше за все, у випадку ухвалення тексту чинного законопроекту № 2683-3, відрахування на накопичувальні рахунки матиме таку хронологію: перший рік роботи обов'язкового накопичувального рівня – 1% сплачуватиме роботодавець від офіційної заробітної плати працівника і 1% сплачуватиме держава; другий рік роботи обов'язкового накопичувального рівня – 1,5% сплачуватиме роботодавець і 1,5% держава; третій рік і надалі – 2% сплачуватиме роботодавець і 2% держава [49].

Нині серед фахівців точиться жвава дискусія щодо того, чи доцільно наразі до обов'язкової накопичувальної системи підключати автоматично

усіх за принципом «автозапису», який передбачає, що учасник спочатку автоматично буде підключеним до накопичень, але згодом матиме право за власною заявою відмовитися від участі в обов'язковій накопичувальній системі. Тобто, така «система має мотивувати фінансову грамотність і свідомість. Модель «автозапису» успішно себе зарекомендувала в Польщі та Великій Британії, де з кожним роком роботи накопичувального рівня відсоток тих, хто відмовився від участі в системі накопичень, знижується» [1].

Інші ж дослідники наголошують, що вводити до обов'язкового накопичувального рівня ще державний фонд немає ніякого сенсу, позаяк в Україні уже тривалий час успішно функціонують десятки недержавних пенсійних фондів. Як зазначають фахівці, «жоден із НПФ не збанкрутував. Загалом, НПФи мають дуже злагоджену, робочу систему, в тому числі, з обробки великої кількості персональних даних, персоналізації сплачених внесків, здійснення витрат на контроль за інвестиціями й діяльністю інших суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення, в тому числі, і зі сторони держави» [1]. Тож пропонування моделі, у якій держава (звісно ж, в особі Кабінету Міністрів України) створить (а фактично виступить засновником) накопичувальний пенсійний фонд, здійснюючи вирішальний вплив на розпорядження накопиченими коштами та витративши на це сотні мільйонів гривень, є, на нашу думку, доволі нераціональною не лише з фінансової та управлінської, але й інших точок зору.

Звісно ж, запровадження накопичувальної системи є одним із надскладних завдань, особливо в сучасних умовах ведення повномасштабної війни в Україні. Відтак стрімке погіршення соціально-економічної ситуації, зростання темпів інфляції та падіння рівня доходів населення потребують адаптації усіх параметрів майбутньої накопичувальної системи до наявних вітчизняних реалій. Проте навіть якщо згаданий вище законопроект №2683-3 гіпотетично і буде прийнятий до кінця 2023 року, то на організацію та запуск накопичувального рівня, на думку експертів, може піти щонайменше рік.

Тож можемо припустити, що заявлена реформа реально зможе розпочатися не раніше 2024 року, причому за умови, що Верховна рада не зволікатиме із ухваленням проєкту, а Кабінет міністрів та відповідні відомства надзвичайно оперативно розроблять усі необхідні підзаконні нормативно-правові акти. І навіть якщо норма обов'язкової накопичувальної пенсії поступово запрацює в Україні, то реально громадяни відчують її перші повноцінні результати не раніше ніж через два десятка років (тобто не раніше 2044-2045 років).

Звісно ж, пропоновані внески на майбутню пенсію у розмірі 1%, 1,5% та 2% від офіційної заробітної плати (доходу) виглядають доволі незначними, особливо зважаючи на величезний тіньовий сектор, у якому українці або повністю отримують неофіційний дохід, або ж дохід у розмірі офіційної мінімальної заробітної плати. Тому за таких умов громадяни, які працюють неофіційно, взагалі будуть позбавлені можливості отримувати внески на свій рахунок за другим обов'язковим накопичувальним рівнем.

Водночас окремі експерти стверджують, що навіть ті невеликі накопичення, закумульовані за допомогою обов'язкового накопичувального рівня, можуть позитивно вплинути на сумарні пенсійні виплати в Україні, позаяк «спостерігаючи, як зростає сума накопичень (наприклад, в особистому кабінеті фонду чи через сервіс «Дія»), громадяни можуть згодом ухвалити рішення про добровільні внески. І в такому разі майбутня пенсія може суттєво зрости. Адже власні внески громадяни можуть робити з будь-якою періодичністю й у будь-якій сумі, тобто стільки, скільки можуть собі дозволити» [1].

Безумовно, у вітчизняному експертному середовищі є й фахівці, котрі категорично виступають проти запровадження обов'язкового накопичувального рівня в Україні у найближчій перспективі, обґрунтовуючи це необхідністю подбати насамперед про повноцінний розвиток українського фондового ринку, підвищення рівня фінансової грамотності українців (передусім молоді) й посилення надійності функціонування вітчизняних

фінансових і державних інституцій та зазначаючи, що «держави, навіть із більш розвиненими фондовими ринками та якісними інституціями, навряд чи можуть повністю захистити кошти, спрямовані на накопичувальне пенсійне страхування. Так, у важкі часи уряду низки країн, включаючи Польщу, Угорщину та Казахстан, уже впроваджували «націоналізацію» (скоріше, експропріацію) засобів накопичувального рівня пенсійного забезпечення. З огляду на частоту криз в економіці України та високу інфляцію, сьогодні здається не доцільним запровадження накопичувального пенсійного рівня» [1].

Тож, підводячи підсумки, виокремимо основні переваги та потенційні ризики запровадження другого (накопичувального) рівня пенсійної системи в Україні.

Відтак, найвагомішими перевагами є такі: по-перше, накопичувальна система орієнтована насамперед на стимулювання зацікавленості роботодавців і передусім працівників у створенні особистих пенсійних накопичень, які залишатимуться їхньою власністю із правом успадкування, формуючи додаткову мотивацію для офіційного працевлаштування та легалізації доходів; по-друге, накопичувальна система зможе не лише підвищити рівень соціального захисту літніх українців, але й покращити фінансовий стан вітчизняної пенсійної системи і вивести національну економіку на висхідну траєкторію свого розвитку; по-третє, накопичувальна пенсійна система сприятиме акумулюванню внутрішніх довгострокових інвестиційних ресурсів, які можна буде ефективно використати на розвиток вітчизняної інфраструктури, реального сектору економіки та вихід із кризи; по-четверте, введення накопичувальної пенсійної системи може стати певним поштовхом для розвитку українського ринку капіталів, позаяк «із появою великих інституційних інвесторів в особі пенсійних фондів другого рівня зросте попит на цінні папери, підвищиться рівень корпоративного управління та активізується конкуренція на ринку фінансових послуг» [39].

З-поміж недоліків цієї системи виокремимо: по-перше, можливість знецінення пенсійних накопичень унаслідок інфляції; по-друге, імовірний ризик некваліфікованого управління пенсійними активами відповідними компаніями, котрі управлятимуть такими накопиченнями, внаслідок чого вони «можуть втратити частину пенсійних коштів, або дохідність, яку вони демонструватимуть, не покриватиме інфляції» [28].

Проте слід наголосити, що хоча забезпечення страхування коштів у накопичувальній системі від інфляції та девальвації національної валюти поки що не передбачено, однак фахівці переконані, що «захистити грошові заощадження майбутніх пенсіонерів від згаданих ризиків можна буде. Для цього пропонується створити фонд на кшталт того, як працює Фонд гарантування вкладів фізичних осіб у банківській системі, а також взяти за приклад міжнародний досвід» [28].

Відтак можемо стверджувати, що упровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення в Україні є об'єктивною необхідністю, проте воно потребує чітких економічних передумов, головними з яких є: по-перше, відновлення зростання ВВП на основі подолання кризи в реальному секторі економіки; по-друге, детінізація ринку праці; по-третє, стабілізація курсу гривні; по-четверте, зростання в країні розміру середньомісячної заробітної плати, який нижчий за мінімальний рівень оплати праці в більшості країн - членів ОЕСР; по-п'яте, реформування українського фінансового ринку, зокрема такої важливої його складової як фондовий ринок, позаяк недостатність надійних фінансових інструментів на цьому ринку не дозволить продуктивно розмістити потік коштів системи накопичувального пенсійного забезпечення, гарантуючи при цьому індивідуальним інвесторам високу прибутковість і збереження накопичених пенсійних активів.

### **2.3. Моніторинг сучасних трендів системи недержавного пенсійного забезпечення**

Добровільне недержавне пенсійне забезпечення є складовою третього рівня пенсійної системи України. Його розвиток розпочався з 2004 року, тобто після набрання чинності Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [15]. Сутність недержавного пенсійного забезпечення полягає у накопиченні громадянами під час трудової діяльності заощаджень і отриманні за рахунок цього додаткових коштів до гарантованої державою пенсії. З цією метою особи, які працюють, укладають на добровільних засадах договір із спеціалізованою фінансовою інституцією – недержавним пенсійним фондом, котрий залучає кошти фізичних і юридичних осіб, інвестує їх та здійснює виплати у визначений час та в обумовлених розмірах. Усі мобілізовані таким чином фінансові ресурси можуть слугувати потужним джерелом фінансування національної економіки, звісно ж, за сприятливих для цього умов.

Тобто, основу недержавного пенсійного забезпечення становлять недержавні пенсійні фонди – інституції, які визнані законодавством України як неприбуткові, і завданням котрих є управління активами (тобто інвестування з метою отримання прибутку) та здійснення у майбутньому пенсійних виплат. А головною «метою інвестування пенсійних активів є отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат разом із забезпеченням дохідності пенсійних активів вище рівня інфляції та залучення довгострокових інвестиційних ресурсів, необхідних для модернізації економіки» [47].

Слід зазначити, що недержавні пенсійні фонди в Україні бувають таких видів: корпоративні, професійні та відкриті. «Корпоративні фонди створюють одна або кілька юридичних осіб для своїх працівників. Учасниками таких фондів можуть бути лише особи, які перебувають у

трудових відносинах із підприємством, що є засновником або учасником фонду. Професійні фонди засновують юридичні особи (у тому числі профспілки, причому учасниками такого виду фондів є особи, залучені до однієї професійної діяльності. Учасником відкритих фондів може стати будь-яка фізична особа, незалежно від характеру її діяльності. Такі фонди мають низку переваг, зокрема: особа залишається учасником фонду, незалежно від зміни місця праці; внески можуть вносити особи навіть на користь своїх рідних; відкриті фонди мають більш гнучку систему щодо розмірів внесків» [64].

Відповідне обслуговування недержавних пенсійних фондів здійснює адміністратор, компанія з обслуговування активів (яка саме і здійснює інвестиційні операції) та банк-зберігач. Важливо підкреслити, що діяльність НПФ нині регулюється та контролюється Національним банком України. Крім того, НПФ та їхні компанії з управління активами щорічно проходять аудит незалежними аудиторськими компаніями з високою репутацією.

Слід наголосити, що зарубіжні спеціалісти високо оцінюють українське законодавство, що регулює відносини у сфері діяльності НПФ як найбільш сучасне і досконале. Тому, на думку фахівців, «заходи з контролю за діяльністю НПФ мінімізують можливість їхнього банкрутства. І що найбільш вагомо: українським законодавством заборонена процедура банкрутства недержавних пенсійних фондів» [64].

Принагідно зазначимо, що майбутні пенсійні виплати учасникам за рахунок накопичених пенсійних активів чітко розраховуються і плануються, у зв'язку з чим пенсійні фонди відзначаються високим рівнем фінансової стійкості, що дає їм можливість підтримувати власну ліквідність на мінімальному рівні. Проте потрібно мати на увазі, що розмір додаткової пенсії особи залежатиме не лише від інвестованої суми, але і суми інвестиційного прибутку, яку отримає фонд за період інвестування вкладника. Тобто громадянам, які використовують цей фінансовий



інструмент для примноження своєї пенсії, варто пам'ятати про низку важливих чинників, а саме: період інвестування, суму та періодичність отриманих внесків, які буде інвестувати фонд впродовж тривалого періоду.

Відтак проаналізуємо діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні та обґрунтуємо їх роль у системі пенсійного забезпечення громадян.

Насамперед відмітимо, що в Україні кількість недержавних пенсійних фондів упродовж останніх шести років поступово зменшується – з 94 у 2012 році до 63 у 2022 році (табл. 2.3), тобто майже на третину, що передусім можемо пояснити несприятливою соціально-економічною ситуацією в державі загалом та ситуацією на ринку фінансових послуг зокрема.

Таблиця 2.3

Динаміка кількості недержавних пенсійних фондів та їхніх учасників за укладеними пенсійними контрактами в Україні у 2012-2022 рр.

(станом на кінець року) [47]

Рік	Кількість НПФ, шт.	Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами, тис. осіб
2012	94	584,8
2013	81	589,2
2014	76	833,6
2015	72	830,2
2016	64	834,0
2017	64	840,8
2018	62	855,3
2019	65	874,6
2020	63	883,0
2021	63	890,7
2022	63	887,8

Станом на 31.12.2022 року, згідно даних Державного реєстру фінансових установ, недержавні пенсійні фонди зареєстровано у 9 регіонах України, причому лівова їх частка зосереджена саме у місті Києві – 40 шт. (або 69,0% від загальної кількості зареєстрованих НПФ) [47].

На кінець 2022 року адміністраторами недержавних пенсійних фондів в Україні було укладено 96,1 тис. пенсійних контрактів, що на 0,6% (0,6 тис.

шт.) більше у порівнянні з аналогічним періодом 2021 року. При цьому станом на 31.12.2022 року із вкладниками – фізичними особами було укладено 89,3 тис. пенсійних контрактів, із вкладниками – юридичними особами – 6,7 тис. пенсійних контрактів (табл. 2.4) та із вкладниками фізичними особами – підприємцями – 0,1 тис. пенсійних контрактів.

Таблиця 2.4

Динаміка загальної кількості укладених пенсійних контрактів у недержавних пенсійних фондах України у 2012-2022 рр., тис. шт. (станом на кінець року)

[47]

Рік	Загальна кількість укладених пенсійних контрактів	у тому числі з:	
		вкладниками – юридичними особами	вкладниками – фізичними особами
2012	61,4	13,4	48,0
2013	61,4	13,9	47,5
2014	55,7	14,1	41,6
2015	59,7	7,6	52,0
2016	62,6	7,3	55,2
2017	58,7	6,9	51,7
2018	68,8	6,8	61,9
2019	77,1	6,8	70,2
2020	87,8	6,7	81,0
2021	95,5	6,7	88,7
2022	96,1	6,7	89,3

Збільшення кількості укладених пенсійних контрактів у 2022 році пов'язане передусім зі збільшенням кількості укладених пенсійних контрактів із фізичними особами на 0,7% (або 0,6 тис. шт.) у порівнянні із попереднім роком.

Загалом станом на 31.12.2022 року пенсійні контракти укладено із 88,7 тисячами вкладників, з-поміж котрих юридичні особи складають 2,0 тисячі (або ж 2,3% загальної чисельності вкладників), а фізичні особи – 86,7 тисяч (або ж 97,7%). При цьому кількість вкладників станом на 31.12.2022 року зросла порівняно із аналогічним періодом 2021 року на 0,5% (або на 0,4 тис. вкладників). «Загальна кількість вкладників за період з 31.12.2021 по

31.12.2022 зросла за рахунок збільшення кількості вкладників фізичних осіб на 0,5%» [47].

Станом на 31.12.2022 року загальна кількість учасників недержавних пенсійних фондів в Україні становила 887,8 тис. осіб (табл. 2.5), з яких отримують пенсійні виплати 91,9 тис. осіб (або ж 10,4% загальної кількості усіх учасників). Загалом пенсійні виплати недержавних пенсійних фондів (причому як одноразові, так і на визначений строк) «станом на 31.12.2022 становили 1 461,1 млн. грн., що на 13,5% більше в порівнянні з аналогічним періодом 2021 року, при цьому одноразові виплати зросли на 6,5%, пенсійні виплати на визначений строк – на 22,1%» (табл. 2.5) [47].

Таблиця 2.5

Динаміка пенсійних виплат недержавними пенсійними фондами України у 2020-2022 рр., млн. грн. (станом на кінець року) [47]

Показники	Станом на			Приріст 31.12.2022 / 31.12.2021, (%)
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	
Одноразові пенсійні виплати	649,9	711,1	757,4	6,5
Пенсійні виплати на визначений строк	457,5	576,1	703,7	22,1
<b>ВСЬОГО</b>	<b>1 107,4</b>	<b>1 287,2</b>	<b>1 461,1</b>	<b>13,5</b>

При цьому «переважну більшість учасників НПФ становили особи віком від 25 до 50 років, а саме 50,8%, та особи вікової групи від 50 до 60 років, що становили 25,2%. Частка учасників НПФ вікової групи старше 60 років становила 23,5%, вікової групи до 25 років – 0,5%» [47].

У таблиці 2.6 відображена кількість учасників недержавних пенсійних фондів України (за статевою ознакою у розрізі вікових груп).

Як свідчать дані табл. 2.6, «у кожній віковій групі більшість становлять чоловіки, а саме 57,7% від загальної кількості учасників НПФ. Причому у віковій групі старше 60 років їхня кількість перевищує кількість жінок у 1,6 разу» [47].

Таблиця 2.6

Кількість учасників недержавних пенсійних фондів України за статевою ознакою у розрізі вікових груп станом на 31.12.2022 року, тис. осіб [47]

Вікова група	Осіб, всього	У тому числі:		Питома вага від вікової категорії, %	
		жінки	чоловіки	Жінок	чоловіків
До 25 років	4,2	1,7	2,5	40,5	59,5
25-50 років	451,3	192,6	258,7	42,7	57,3
50-60 років	223,4	100,8	122,6	45,1	54,9
Старше 60 років	208,9	80,6	128,3	38,6	61,4
Всього	887,8	375,8	512,0	42,3	57,7

Вагомим якісним показником, що характеризує систему недержавного пенсійного забезпечення, слугують сплачені пенсійні внески, загальна сума яких станом на 31.12.2022 року становила 2 819,0 млн. грн. (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів України у 2012-2022 рр., млн. грн. (станом на кінець року) [47]

Рік	Пенсійні внески, всього	у тому числі від:		
		фізичних осіб	юридичних осіб	фізичних осіб – підприємців
2012	1313,7	58,6	1254,9	0,2
2013	1587,5	66,5	1520,5	0,2
2014	1813,1	72,9	1739,7	0,2
2015	1851,0	80,1	1770,4	0,2
2016	1895,2	92,2	1802,1	0,2
2017	1897,3	124,3	1772,3	0,2
2018	2000,5	172,1	1827,7	0,2
2019	2160,8	222,7	1937,3	0,2
2020	2377,9	300,7	2075,5	0,3
2021	2 618,3	425,2	2 192,4	0,3
2022	2 819,0	506,7	2 299,6	0,3

У 2022 році пенсійні внески збільшилися «на 7,7% (200,7 млн. грн.) в порівнянні з аналогічним періодом 2021 року. Порівняно зі станом на 31.12.2020 сума пенсійних внесків станом на 31.12.2021 збільшилась на 10,1% (240,4 млн. грн.). У загальній сумі пенсійних внесків станом на

31.12.2022 основну частину, або 81,6%, становлять пенсійні внески від юридичних осіб, на які припадає 2299,6 млн. грн. На збільшення суми пенсійних внесків станом на 31.12.2022 вплинуло збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 19,2% (81,5 млн. грн.) та від юридичних осіб – на 4,9% (107,2 млн. грн.). На збільшення суми пенсійних внесків станом на 31.12.2021 вплинуло збільшення суми внесків від фізичних осіб на 41,4% (124,5 млн. грн.) та від юридичних осіб – на 5,6% (116,9 млн. грн.)» [47].

У контексті тематики дослідження варто акцентувати, що на кінець 2022 року недержавні пенсійні фонди України сформували активів загальною вартістю у «4 146,0 млн. грн., що на 7,0%, або на 271,3 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2021 року» [47]. Їм властиво формувати інвестиційний портфель, до котрого входять насамперед об'єкти інвестування із мінімальним ступенем інвестиційного ризику. Відтак у зазначеному аспекті надзвичайно важливого значення набуває вибір таких інструментів інвестування, використовуючи котрі недержавні пенсійні фонди зможуть забезпечити захист коштів громадян від інфляційного знецінення та водночас отримати визначений приріст вкладеного капіталу.

Тож станом на 31.12.2022 року основними напрямками інвестування сформованих «пенсійних активів стали державні цінні папери (45,0%), грошові кошти на рахунках у банках (40,2% інвестованих активів), облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (9,0%), об'єкти нерухомості (2,6%), дебіторська заборгованість (1,2%)» (табл. 2.8) [47].

Позаяк основною метою інвестування накопичених недержавними пенсійними фондами пенсійних активів є передусім збереження пенсійних нагромаджень українців, то стратегія інвестування вітчизняними НПФ характеризується певною консервативністю порівняно з іншими фінансовими установами. Відтак уже впродовж тривалого часу головними інструментами інвестування недержавних пенсійних фондів в Україні продовжують залишатися передусім державні цінні папери і кошти, розміщені на депозитних рахунках.

Таблиця 2.8

Динаміка структури інвестованих пенсійних активів недержавними пенсійними фондами України у 2021-2022 роках [47]

Назва активу	Станом на 31.12.2021 р.		Станом на 31.12.2022 р.		Приріст 31.12.2022 / 31.12.2021, (%)
	Загальна вартість, млн грн.	% від загальної суми активів	Загальна вартість, млн грн.	% від загальної суми активів	
Державні цінні папери	1 807,1	46,6	1 864,8	45,0	3,2%
Грошові кошти	1 290,1	33,3	1 666,4	40,2	29,2%
Облігації підприємств	423,3	10,9	374,3	9,0	-11,6%
Об'єкти нерухомості	108,7	2,8	109,0	2,6	0,3%
Дебіторська заборгованість	42,3	1,1	50,4	1,2	19,1%
Акції	64,4	1,7	42,0	1,0	-34,8%
Інші інвестиції	13,6	0,4	11,0	0,3	-19,1%
Облігації внутрішніх місцевих позик	114,3	2,9	13,4	0,3	-88,3%
Банківські метали	10,9	0,3	14,7	0,4	34,9%
<b>ВСЬОГО</b>	<b>3 874,7</b>	<b>100,0</b>	<b>4 146,0</b>	<b>100,0</b>	<b>7,0%</b>

Так, «станом на 31.12.2022 відбувся приріст вкладень в банківські метали (на 34,9%), грошові кошти на рахунках у банках (на 29,2%), дебіторську заборгованість (на 19,1%), державні цінні папери (на 3,2%), об'єкти нерухомості (на 0,3%). При цьому, значно зменшився обсяг вкладень в облігації внутрішніх місцевих позик (на 88,3%), в акції (на 34,8%), інші інвестиції (на 19,1%), облігації підприємств (на 11,6%)» [47].

Загалом же дохід, отриманий від інвестування недержавними пенсійними фондами України власних пенсійних активів, «станом на 31.12.2022 становив 3 285,6 млн. грн., збільшившись у порівнянні зі станом на 31.12.2021 на 328,2 млн. грн., або на 11,1%» [47] (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Динаміка основних показників фінансової діяльності недержавних пенсійних фондів України у 2020-2022 рр. [47]

Показники	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Станом на 31.12.2022	Темпи приросту, %	
				31.12.2021 / 31.12.2020	31.12.2022 / 31.12.2021
Пенсійні виплати, млн. грн.	1 107,4	1 287,2	1 461,1	16,2	13,5
Кількість учасників, що отримали / отримують пенсійні виплати, тис. осіб	87,0	90,0	91,9	3,4	2,1
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	2 635,7	2 957,4	3 285,6	12,2	11,1
Прибуток від інвес- тування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	2 179,5	2 428,7	2 683,6	11,4	10,5
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	456,1	528,7	602,0	15,9	13,9

Витрати НПФ, які відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, «станом на 31.12.2022 зросли на 13,9 % у порівнянні з аналогічним періодом 2021 року, і в цілому за час існування пенсійних фондів становлять 602,0 млн. грн. За період з 31.12.2021 по 31.12.2022 такі витрати зросли на 13,9% (73,3 млн. грн.), у тому числі за рахунок надання послуг з управління активами НПФ на 38,1 млн. грн. (13,2%), з адміністрування НПФ на 26,7 млн. грн. (16,1%), послуг зберігача на 5,7 млн. грн. (17,3%), проведення планових аудиторських перевірок на 1,8 млн. грн. (16,8%), пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третіми особами на 0,5 млн. грн. (7,8%), інших послуг, надання яких передбачено чинним законодавством з недержавного пенсійного забезпечення на 0,5 млн. грн. (2,1%)» [47] (табл. 2.10).

При цьому «основна частина витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, станом на 31.12.2022 припадає на оплату послуг з управління активами недержавних пенсійних фондів – 54,5% та



адміністрування НПФ – 31,9% (від загальної суми витрат). Витрати на оплату: послуг зберігача, який здійснює відповідальне зберігання активів пенсійного фонду становили 6,4%; інших послуг, надання яких передбачено чинним законодавством з недержавного пенсійного забезпечення – 4,0%; послуг з проведення планових аудиторських перевірок НПФ – 2,1%; послуг, пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третім особам – 1,1% від загальної суми витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів» [47].

Таблиця 2.10

Структура витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів недержавних пенсійних фондів України у 2021-2022 роках, млн. грн. [47]

Витрати	Станом на		Відхилення		Частка, %
	31.12.2021	31.12.2022	млн. грн.	%	
Винагорода за надання послуг з адміністрування НПФ	165,5	192,2	26,7	16,1	31,9
Винагорода за надання послуг з управління активами НПФ	289,7	327,8	38,1	13,2	54,5
Оплата послуг зберігача	33,0	38,7	5,7	17,3	6,4
Оплата послуг з проведення планових аудиторських перевірок НПФ	10,7	12,5	1,8	16,8	2,1
Оплата послуг, пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третіми особами	6,4	6,9	0,5	7,8	1,1
Оплата інших послуг, надання яких передбачено чинним законодавством з недержавного пенсійного забезпечення	23,4	23,9	0,5	2,1	4,0
Загальна сума витрат, що відшкодовані за рахунок пенсійних активів	528,7	602,0	73,3	13,9	100,0



Насамкінець зазначимо, що до недоліків діяльності вітчизняних недержавних пенсійних фондів слід передусім віднести: незначну тривалість їхнього існування і нешироко рекламувану їхню діяльність, а відтак, як результат – складність вибору пересічними громадянами фонду для здійснення своїх пенсійних внесків; незбалансоване співвідношення пенсійних виплат до пенсійних внесків громадян (позаяк надходження до недержавних пенсійних фондів відбувається з більшим прискоренням, аніж виплати з них); нерідко функціонування фондів значною мірою націлено передусім не на покращення життя власних інвесторів, а насамперед на отримання прибутку, хоча це й напряду заборонено чинним законодавством.

Тож переконані, що взаємодія недержавних пенсійних фондів України із їхніми теперішніми та потенційними учасниками – фізичними і юридичними особами – має бути спрямована на подальше стимулювання залучення пенсійних внесків українців з метою ефективного інвестування їхніх заощаджень на перспективу.

## **Висновки до розділу 2**

Аналіз першого рівня – солідарної системи пенсійного забезпечення довів, що в Україні спостерігається зростаюча залежність бюджету ПФУ від фінансової підтримки держави, що робить його фінансово несамодостатнім.

Другий (накопичувальний) рівень передбачає, що обов'язкові внески до накопичувальної пенсійної системи зберігатимуться у Накопичувальному Пенсійному фонді і обліковуватимуться на накопичувальних рахунках працівників. Утім, як реально працюватиме накопичувальна система в Україні, достеменно не відомо, позаяк остаточний закон ще не прийнятий.

Серед недоліків НПФ, як інституцій третього рівня пенсійної системи, виокремлено: складність вибору особою фонду для здійснення пенсійних внесків та нерівнозначне співвідношення виплат до внесків громадян.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ

#### 3.1. Світовий досвід функціонування систем пенсійного забезпечення: уроки для України

З метою формування стратегічних векторів удосконалення вітчизняної системи пенсійного забезпечення необхідним є ґрунтовний аналіз зарубіжної практики реалізації систем пенсійного забезпечення й окреслення на його основі потенційних напрямів реформування останнього в Україні.

Передусім зазначимо, що тривалий досвід функціонування пенсійних систем зарубіжних країн систематизував основні критерії їх класифікації (табл. 3.1), з-поміж яких: «спосіб фінансування, форма власності, спосіб визначення виплат, обов'язковість участі працівників, рівень охоплення населення пенсійним забезпеченням» [5, с. 126-130].

Слід акцентувати, що у більшості зарубіжних країн пенсійна система включає низку базових елементів, зокрема: державну (солідарну) пенсійну систему, обов'язкову накопичувальну систему, а також професійні пенсійні і додаткові накопичувальні програми. А основними компонентами пенсійної системи є: «соціальна пенсія, яка надається незалежно від наявності та величини трудового внеску після досягнення певного віку; трудова пенсія, яка призначається і виплачується відповідно до суми страхових внесків і трудового стажу; додаткова пенсія, яка забезпечується за рахунок додаткових внесків роботодавця та/або найманого працівника» [24, с. 293].

Світовий досвід доводить, що загальних правил щодо організації і подальшого функціонування ефективної пенсійної системи не існує, хоча основні її елементи у низці країн світу є доволі схожими (передусім це

торкається базової, страхової і накопичувальної складових пенсії). Проте реальне наповнення пенсійних інституцій (зокрема, їхні економічні і правові характеристики), а також структура і поєднання зазначених елементів у кожній країні мають свої, властиві лише їй, особливості.

Таблиця 3.1

Класифікація пенсійних систем країн світу за основними ознаками [6, с. 51]

Критерій класифікації	Види пенсійних систем
Метод фінансування	Розподільні Накопичувальні
Форма управління	Державні Приватні Змішані
Форма власності на активи	Власник – держава Власник – пенсійний провайдер Власник – приватні особи
Спосіб визначення виплат	Системи зі встановленими виплатами Системи зі встановленими внесками Системи з умовно встановленими внесками Бальні системи
Форма організації	Обов'язкові Квазіобов'язкові Добровільні
Рівень охоплення населення обов'язковим пенсійним забезпеченням	Системи, що охоплюють тільки працюючих за наймом Системи, що охоплюють, крім найманих працівників, окремі категорії самозайнятих робітників Системи, що поширюються на все зайняте населення
Джерела фінансування і принципи нарахування пенсій	Страхові Цільові
Спосіб індексації виплат	На основі динаміки споживчих цін На основі динаміки заробітної плати Змішана методологія
Кількість рівнів	Однорівневі Багаторівневі
Спосіб визначення цільових пенсій	Розмір пенсій залежить лише від рівня пенсії, яку пенсіонер отримує Розмір пенсій залежить від ширшого спектра доходів пенсіонера Розмір пенсії залежить як від доходів, так і від майна, яким володіє пенсіонер

Варто наголосити, що з метою мінімізації соціально-економічних ризиків функціонування пенсійних систем, спричинених демографічними чинниками, у низці зарубіжних країнах були здійснені «параметричні»

реформи, що кардинально все ж не впливали на чинні системи соціальних гарантій для осіб пенсійного віку. З-поміж елементів зазначених «реформ були: підвищення пенсійного віку; збільшення ставки страхового внеску; ускладнення умов набуття пенсійних прав (Італія, Німеччина, США); зменшення розміру пенсійної виплати (Греція, Італія, Португалія, Угорщина); зміна умов індексації пенсійних виплат (Німеччина, Швеція, Японія); введення у розподільчі системи умовно-накопичувальних схем; впровадження додаткового рівня пенсійного страхування» [33, с. 84].

Загальну характеристику базових моделей пенсійних систем країн-членів ОЕСР (згідно рейтингу Global Retirement Index) подано у Додатку А.

Доволі корисним у сенсі імплементації передового зарубіжного досвіду пенсійного забезпечення до українських реалій, на нашу думку, може бути досвід Норвегії (Додаток Б).

Загалом досвід функціонування пенсійних систем країн-членів ОЕСР дає змогу виокремити спільні і відмінні риси з пенсійною системою України:

а) пенсійна система більшості країн ОЕСР, як загалом і України, складається із трьох основних рівнів (рис. 3.1);

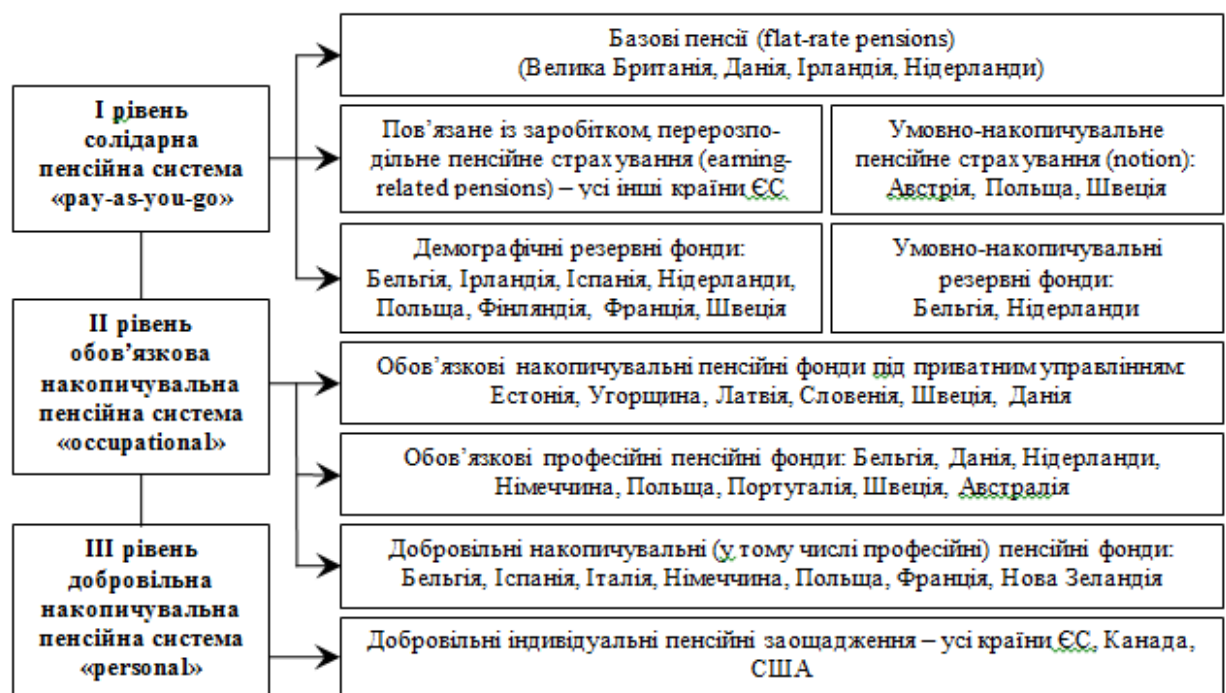


Рис. 3.1. Основні рівні пенсійних систем країн-членів ОЕСР [39; 60]

б) взаємодія обов'язкової і добровільної компонент накопичувальної пенсійної системи, що дає змогу гарантувати гідний рівень матеріального забезпечення пенсіонерів;

в) стимулювання розвитку недержавного пенсійного страхування з одночасним жорстким контролем держави за діяльністю таких фондів;

г) країнам-членам ОЕСР властиві п'ять базових моделей адміністрування страхових внесків (табл. 3.2);

Таблиця 3.2

## Базові моделі адміністрування страхових внесків у зарубіжних країнах\*

№ п/п	Характеристика моделі	Країни застосування
1	Паралельне здійснення окремими установами соціального страхування своїх функцій. Управління системою є повністю децентралізованим і відокремленим від податкової системи	Данія, Люксембург, Австрія, Україна
2	Функції реєстрації платників і застрахованих осіб, збору внесків, прийому та обліку звітності зі сплати внесків централізовано виконує одна установа. Водночас страхові виплати, ведення відповідних баз даних та обліку застрахованих здійснюються окремо кожним з фондів соціального страхування	Бельгія, Іспанія, Італія, Македонія, Болгарія, Німеччина, Польща
3	Єдина установа, яка здійснює збір страхових внесків, є відповідальною і за здійснення виплат, ведення обліку застрахованих та зберігання необхідних даних	Чеська Республіка, Греція, Литва, Мальта, Португалія, Швейцарія, Словаччина
4	На податкову адміністрацію покладені функції щодо збору страхових внесків та контролю за їх справлянням, примусового стягнення та управління грошовими потоками, а реєстрацію та облік застрахованих осіб, виплату їм допомог та надання соціальних послуг здійснюють інші органи	Естонія, Угорщина, Нідерланди, Словенія, Сербія, Хорватія, Чорногорія, Албанія, Румунія, Росія, Боснія та Герцеговина
5	Податкові органи здійснюють збір і розподіл страхових внесків, а всі інші функції з соціального страхування виконує лише одна установа	Велика Британія, Фінляндія, Швеція, Норвегія, Ісландія, Ірландія, Латвія

\* складено за матеріалами джерела [40]

г) певний паритет у розподілі навантаження щодо сплати страхових внесків між роботодавцем і найманим працівником, а також суттєва диференціація розмірів страхових внесків в окремих країнах. До прикладу, фінансування першого рівня пенсійних систем таких країн як Канада, Люксембург, Німеччина, Південна Корея, Польща, США, Швейцарія, Японія

здійснюється однаково роботодавцем і найманим працівником. Скажімо, в Австралії, Естонії, Ірландії (та й в Україні) внески сплачує роботодавець, а от у Новій Зеландії, Чехії і Чилі – найманий працівник. Розмір тарифу страхових внесків понад вітчизняний ЄСВ (22%) діє у 13 країнах-членах ОЕСР, а от ще у 22 країнах ставка внесків на пенсійне страхування є дещо нижчою (Додаток В);

д) пенсійний вік у більшості країн ОЕСР встановлений не нижче 65 років для чоловіків та 60 років для жінок (Додаток Г). Водночас при цьому слід враховувати, що насамперед у країнах Західної Європи, Північної і Південної Америки, Австралії, громадяни загалом живуть довше, ніж у Центральній чи Східній Європі (Додаток Д);

е) у низці країн дострокова пенсія надається на кілька років раніше, якщо особа відповідає вказаним вимогам (скажімо, має необхідний мінімальний страховий стаж). До прикладу, в Іспанії, Німеччині, Швейцарії достроковий вихід на пенсію можливий із 63 років; Естонії, Греції, Ісландії, Італії, США – із 62 років; Бельгії, Канаді, Латвії, Люксембурзі, Португалії, Франції – із 60 років. У Словаччині та Чехії для жінок із дітьми пенсійний вік теж знижується;

є) за кожний повний або ж неповний місяць (квартал, рік) раннього виходу на пенсію розмір дострокової пенсії зменшується на певний відсоток;

ж) у багатьох країнах відтермінування виходу на пенсію активно стимулюється її суттєвим підвищенням (загалом коефіцієнт підвищення становить від 4,2% до 12% за кожен додатковий рік роботи), а строк відтермінування становить від 1 до 5 років (звісно ж, із можливістю поєднання пенсії за віком із доходами від трудової зайнятості). Тож, на нашу думку, важливим напрямом реформування солідарного рівня української системи пенсійного забезпечення може стати удосконалення механізму відстрочення виходу на пенсію із відчутним збільшенням розміру пенсійної виплати;

з) тенденція до зменшення обсягів солідарної складової пенсійної системи аж до повної відмови від її використання через її нестабільний

фінансовий стан і негативний вплив на видаткову частину державного бюджету.

Принагідно зазначимо, що пенсійну реформу, яка започаткувала створення накопичувальної пенсійної системи й перехід до трьохрівневої моделі, в економічно розвинених країнах запровадили не так уже й давно. Проте навіть за доволі короткий період їм удалося не лише вирішити проблему гідного пенсійного забезпечення власних громадян, але й накопичити значні внутрішні інвестиційні ресурси, що послуговували довгостроковим капіталом для розвитку національних економік. До слова, «обсяг накопичених пенсійних активів у розвинених країнах становить близько 85% від рівня ВВП. У деяких країнах (Австралія, Велика Британія, Нідерланди, США, Швейцарія) рівень пенсійних накопичень перевищує ВВП країни» [39]. Проте, на відміну від зарубіжних країн, Україна за понад 20 років (адже перша спроба запровадження трьохрівневої пенсійної системи була здійснена в 1998 році) так і не спромоглася створити ефективний механізм для здійснення пенсійних накопичень і виплат. На жаль, практично усі зусилля тодішніх урядів насамперед спрямовувалися на зміну окремих елементів солідарної пенсійної системи, зокрема підвищувалися: пенсійний вік, мінімальний страховий стаж виходу на пенсію за віком, розмір страхових внесків на державне пенсійне страхування, оподатковувалися пенсійні виплати, встановлювався максимальний розмір пенсії тощо.

Звісно ж, що повний перехід на накопичувальні пенсійні схеми не зможе остаточно вирішити накопичені десятиліттями ні проблеми вітчизняної системи пенсійного забезпечення. Яскравим прикладом цього може слугувати радикальна пенсійна реформа, свого часу зреалізована у Чилі, котра характеризувалася фактично повною відмовою від солідарної системи на користь особистих накопичувальних вкладів (тоді громадяни змушені були інвестувати 10% своєї заробітної плати в один із п'яти запропонованих приватних пенсійних фондів, які між собою різнилися ступенем ризикованості їхньої інвестиційної стратегії). Окрім того, «уряд Чилі не врахував повною

мірою чинники впливу на стійке функціонування накопичувальної пенсійної системи (висока залежність вартості інвестованого капіталу від коливань кон'юнктури фінансового ринку, значний рівень бідності населення (близько 18%), великий відсоток населення, що знаходилося поза пенсійною системою (40%)) і, як результат, з 1 липня 2008 р., поряд з накопичувальною пенсією, було знову запроваджено систему державних солідарних пенсій, що й надалі фінансується за рахунок загальних податків, зокрема ПДВ» [39]).

Як свідчить досвід зарубіжних країн, з-поміж основних проблем функціонування накопичувальної пенсійної системи домінуючими є: недостатній рівень прибутковості інвестування активів, а також відсутність дієвих інструментів для упередження їхнього знецінення під впливом інфляційних процесів.

Важливо також наголосити, що вагомою складовою пенсійної реформи є «обов'язкове осучаснення пенсій, тобто їх перерахунок відповідно до зростання середньої заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески, за принципами європейських країн: вибір між нижчою виплатою, поєднаною з індексацією за заробітками, та більш високою початковою виплатою, поєднаною з індексацією за цінами» [8, с. 173]. Скажімо, уряди Австрії, Греції та Італії проводять політику прогресивної індексації, за якої більш високі пенсійні виплати зростають повільніше, ніж менш високі. Загалом українські уряди теж періодично здійснюють такі заходи передусім для задоволення вимог пенсіонерів і зниження рівня їхньої бідності, а також для завоювання політичної прихильності цієї частини електорату під час чергових виборів.

Тож вважаємо, що реформуючи вітчизняну модель системи пенсійного забезпечення і прогнозуючи її майбутнє, українським можновладцям слід обов'язково врахувати передовий досвід економічно розвинених країн світу у цій важливій сфері суспільного буття.



### **3.2. Основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення України в умовах ведення повномасштабної війни**

Безумовно, чинна нині вітчизняна пенсійна система повною мірою не гарантує українським пенсіонерам гідний рівень життя, позаяк не виконує своєї основної функції. Відтак більшість українців похилого віку сьогодні змушені сподіватися на підтримку власних дітей, а також різноманітні види державної фінансової допомоги, включаючи житлові субсидії тощо.

Повномасштабна війна в Україні лише загострила означену проблему. Адже мільйони наших співвітчизників виїхали з України, рятуючись від війни, а значна їх частина уже навіть не планує повернутися назад. До того ж, існують суттєві ризики, що по завершенню війни і зняття обмежень на виїзд за кордон, багато чоловіків теж покинуть Україну, щоб мати можливість об'єднатися зі своїми родинами. Тож цілком імовірно, що надалі здебільшого саме люди пенсійного і передпенсійного віку залишаться в країні.

Нинішня криза вітчизняної солідарної пенсійної системи значною мірою стала наслідком того, що з 2016 року доходи Пенсійного фонду України суттєво зменшилися «через майже двократне зниження ставки єдиного соціального внеску з 34,7% до 22% . Як результат: власний дохід Фонду покриває менше 80% видатків на пенсії, що фінансуються Фондом. Понад 40% загальних видатків Пенсійного фонду фінансується за рахунок державного бюджету. При цьому, за даними останньої доповіді МОП, на даний час лише 36% населення від 15 до 64 років в Україні сплачує внески до державної пенсійної системи. Природньо, якщо так мало людей сплачують страхові внески, які потрапляють до Пенсійного фонду, то це може призвести до того, що більше 60% людей похилого віку не отримуватимуть пенсію взагалі, тому що в них не буде достатнього страхового стажу для отримання пенсії» [45].

Відтак маємо усі підстави стверджувати, що проблема наповнення солідарної пенсійної системи для українського бізнесу і громадян лише

посилюватиметься. Як наслідок, чинна нині система пенсійного забезпечення в Україні може зазнати краху у найближчі десятиліття чи навіть роки. Тому запровадження другого рівня і повноцінне функціонування третього рівня вітчизняної пенсійної системи зараз стають надзвичайно актуальними.

Безперечно, запровадження будь-якої реформи супроводжується низкою викликів і перешкод. Тож нині в українському суспільстві точаться гострі дискусії стосовно необхідності і доцільності упровадження накопичувального рівня пенсійної системи, зважаючи на нерозвиненість вітчизняного ринку капіталів й обмеженість фінансових інструментів для ефективного інвестування. Сьогодні українські компанії не поспішають заходити на фондовий ринок, який перебуває у важкій стагнації. Та й українці загалом теж не готові інвестувати у вітчизняний фондовий ринок через великий брак довіри до нього. Однією з причин такої невтішної ситуації вважаємо брак на фондовому ринку України масового інвестора. Хоча, на нашу думку, саме накопичувальний рівень пенсійної системи, а також недержавні пенсійні фонди могли б стати такими інвесторами.

Вагомим аргументом проти негайного впровадження накопичувальної пенсійної системи є і брак ресурсів для її фінансування, позаяк внески здійснюватимуться за рахунок коштів ЄСВ. Окремі фахівці стверджують, що «навіть 1% з ЄСВ буде мати результатом 18–19 мільярдів гривень втрат для ПФУ. Знову ж таки, уряд буде вимушений компенсувати цей дефіцит» [3]. З іншого боку, додаткові податки, а особливо у післявоєнний період, теж не є виходом із ситуації. Відтак з метою уникнення додаткового навантаження на доходи громадян одним із варіантів вирішення цієї проблеми, на нашу думку, може стати (звісно ж, після нашого переможного завершення повномасштабної війни) спрямування військового збору, який становить 1,5% від заробітної плати працівника, на здійснення внесків у накопичувальну пенсійну систему.

Серйозною перешкодою для запровадження накопичувальної пенсійної системи вважаємо і доволі високий рівень інфляції, який суттєво

знецінюватиме потенційний інвестиційний дохід, позаяк інвестування пенсійних активів є, зазвичай, доволі довготривалою історією. Тож дохід на інвестування пенсійних вкладів у тривалій перспективі має принаймні перевищувати кумулятивний рівень інфляції в державі.

До того ж, низка експертів переконані, що перед стартом реформи обов'язково слід створити ефективне інституційне середовище для функціонування накопичувального рівня, щоб держава мала змогу захистити інвестовані заощадження громадян від різного роду маніпуляцій і шахрайства. Принагідно зазначимо, що інституційне середовище для ефективного функціонування накопичувального рівня уже частково сформоване в Україні та зреалізоване безпосередньо на третьому (добровільному) рівні пенсійної системи, який за два десятиліття його існування загалом довів свою інституційну спроможність. Адже низка вітчизняних інституцій (зокрема, компанії з управління активами, які відповідальні за інвестування пенсійних активів; адміністратори, які відповідальні за ведення бухгалтерського обліку у недержавних пенсійних фондах, персоніфікований облік їхніх учасників, укладення пенсійних контрактів тощо; банки-зберігачі, які відповідальні за зберігання пенсійних активів та здійснюють контроль за їх використанням) активно залучені до функціонування третього рівня пенсійної системи. До того ж, в Україні існує усталений механізм звітності і нагляду за діяльністю недержавних пенсійних фондів й обслуговуючих компаній, який, вважаємо, успішно можна застосувати і на другому рівні вітчизняної пенсійної системи, проте із дещо більшим ступенем централізації і контролю.

Нині у Верховній Раді України зареєстровано кілька законопроектів щодо впровадження накопичувального рівня, проте вони перманентно змінюються, допрацьовуються і відкладаються до остаточного прийняття. Загалом ці законопроекти передбачають рівну участь держави і роботодавців у накопичувальному рівні пенсійної системи, а участь працівників пропонується зробити добровільною. Згідно із зареєстрованим

законопроектом №9212 [50], працівник зможе обирати, куди спрямовувати власні пенсійні внески, а саме: у державний накопичувальний фонд чи приватний недержавний пенсійний фонд (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Основні новації законопроекту №9212 щодо запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні [63]

Водночас, упродовж перших трьох років роботи пенсійні внески можна буде лише у державний пенсійний фонд. Відтак пенсійні активи цього фонду

зможуть бути інвестованими лише у державні цінні папери. На думку законодавців, така норма має забезпечити більші гарантії на початкових етапах упровадження накопичувальної системи та підвищити довіру і лояльність працюючих громадян, а також мотивуватиме їх інвестувати більше і в недержавні пенсійні фонди.

Законопроектом №9212 пропонується така схема внесків до другого рівня пенсійної системи: перший рік – 1% від офіційної заробітної плати працівника сплачує роботодавець і 1% сплачує уряд; другий рік – 1,5% сплачує роботодавець і 1,5% сплачує уряд; третій рік і надалі – 2% сплачує роботодавець і 2% уряд.

Третій добровільний рівень пенсійної системи, який понад два десятиліття функціонує в Україні та представлений недержавними пенсійними фондами, покликаний передусім зменшити навантаження на солідарний рівень та залучати додаткові інвестиційні ресурси і стимулювати розвиток ринку капіталів в Україні. Для роботодавців відрахування у НПФ передбачає зменшення податкового навантаження завдяки віднесенню пенсійних внесків на валові витрати та розширення соціального пакету для своїх працівників, що відповідно підвищує рівень їхньої лояльності і мотивації до роботи та формує соціально відповідальний імідж компанії. А для працівників з'являється можливість отримувати додаткову пенсію в майбутньому і можливість формувати особистий пенсійний план.

На жаль, недержавне пенсійне забезпечення в Україні не користується великою популярністю серед громадян, позаяк лєвова частка з них навіть не знають про існування таких фінансових інституцій та не володіють навиками довгострокового особистого фінансового планування.

З іншого боку, недержавні пенсійні фонди не надто працюють для того, аби підвищити рівень обізнаності українців щодо особливостей функціонування і розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні та не проводять активної рекламної кампанії для залучення потенційних вкладників. Це пов'язано зокрема і з доволі суворою регламентацією цього

виду діяльності. Низький рівень прибутковості недержавних пенсійних фондів порівняно з інфляцією теж не надто приваблює потенційних вкладників.

Відтак з-поміж головних викликів, з якими зіштовхуються вітчизняні недержавні пенсійні фонди, виокремимо:

- стагнацію національного ринку капіталів, що суттєво обмежує інвестиційну спроможність НПФ і зменшує їхній інвестиційний дохід;
- надто високий рівень зарегульованості ринку недержавного пенсійного забезпечення, що знижує гнучкість діяльності таких фондів і, відповідно, суттєво підвищує трансакційні витрати їхньої діяльності;
- недостатня захищеність інтересів учасників НПФ внаслідок відсутності дієвих гарантій щодо пенсійних виплат таким учасникам (скажімо, держава пропонує здійснювати гарантування пенсійних виплат із накопичувального рівня пенсійної системи);
- недостатній рівень фінансової грамотності населення і низький рівень довіри до НПФ зокрема та фінансових інституцій загалом;
- пасивна роль бізнесу та профспілок у розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні, які могли б активніше долучатися до створення корпоративних і професійних пенсійних фондів третього рівня пенсійної системи;
- «оподаткування пенсійних виплат нівелює суть недержавного пенсійного забезпечення та не сприяє довірі населення до цього інституту. Механізм відшкодування здійснених пенсійних внесків через щорічне декларування доходів не працює, оскільки не працює власне декларування доходів населення» [25].

Таким чином, можемо стверджувати, що вітчизняна пенсійна система у її нинішньому вигляді функціонує в умовах величезного дефіциту і доволі мізерних пенсій, а повномасштабне російське вторгнення породжує нові виклики для цієї системи.

### **Висновки до розділу 3**

З метою зниження ризиків функціонування пенсійних систем, зумовлених демографічними чинниками, у розвинених країнах світу проводилися так звані «параметричні» реформи, серед основних складових яких були: підвищення пенсійного віку; збільшення ставки страхового внеску; ускладнення умов набуття пенсійних прав; зменшення розміру пенсійної виплати; зміна умов індексації пенсійних виплат; впровадження додаткового рівня пенсійного страхування.

Відтак з урахуванням передового зарубіжного досвіду виокремлено основні вектори реформування пенсійного забезпечення громадян в Україні: детінізація ринку праці як одна із найважливіших реформ, яка дасть змогу покращити фінансовий стан насамперед системи пенсійного страхування; розроблення процедури поступового підвищення рівня заробітної плати й усунення порушень щодо її нарахування і виплати, що сприятиме збалансуванню бюджету ПФУ, підвищенню розміру пенсійних виплат та рівня життя українських громадян; підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик; підвищення ефективності діяльності Пенсійного фонду України шляхом більш раціонального використання коштів, що спрямовуються зокрема й на утримання його адміністративного апарату; реформування першого рівня (солідарної системи) та впровадження другого рівня (обов'язкової накопичувальної) системи пенсійного забезпечення з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн.

## ВИСНОВКИ

У результаті дослідження вітчизняної і зарубіжної практик функціонування систем пенсійного забезпечення зроблено низку висновків науково-теоретичного характеру й запропоновано вектори її реформування в умовах повномасштабної війни в Україні.

1. Пенсійне забезпечення є сукупністю фінансових відносин, спрямованих на забезпечення добробуту громадян при настанні пенсійного віку, інвалідності, у разі втрати годувальника за рахунок коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної пенсійної системи, бюджетної підтримки, добровільних і благодійних внесків тощо. Позаяк пенсійне забезпечення може здійснюватися також і за рахунок неформальних джерел у межах родини або громади, то його не варто ототожнювати із пенсійною системою, під якою доцільно розуміти комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою котрих здійснюється формування фінансових ресурсів у вигляді пенсій та їх розподіл серед непрацездатного населення при настанні соціальних ризиків.

2. Важливою складовою системи пенсійного забезпечення громадян є пенсія, котра характеризується такими ознаками: періодичність (або разовість) виплати; персоніфікований характер нарахування; грошовий вираз виплати; багатоаспектність джерел виплати та умов їх формування; чітка визначеність умов і порядку виплати. Виокремлення цих ознак дозволило визначити пенсію як передбачені законодавством грошові виплати разового або щомісячного характеру за рахунок страхових внесків громадян і роботодавців, коштів державного бюджету, добровільних і благодійних внесків, доходу від інвестування пенсійних нагромаджень тощо у зв'язку з настанням страхових випадків – пенсійного віку, інвалідності або втрати годувальника.

3. Необхідність реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення зумовлене низкою ендогенних та екзогенних чинників. Ендогенні чинники насамперед характеризують недоліки внутрішнього



механізму функціонування пенсійної системи (рівень сплати страхових внесків, формули нарахування та індексації пенсій). З-поміж чинників, котрі перебувають поза межами пенсійної системи (екзогенні чинники), виокремлюють: економічні (низький рівень оплати праці, високий рівень тіньової економіки і безробіття) й демографічні (співвідношення чисельності населення працездатного і пенсійного віку). Відтак тенденцію до поступового старіння населення, зумовлену поєднанням низької народжуваності із зростанням тривалості життя, а відтак, як наслідок, хронічний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України, можемо вважати головними чинниками реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, яка має бути спрямована насамперед на формування фінансово стійкої, прийнятної за витратами, соціально справедливої і передбачуваної системи, здатної гарантувати належні умови життя українців після виходу на пенсію й забезпечувати надійний захист непрацездатних людей від бідності.

4. У роботі наголошено, що суттєвими недоліками солідарної системи пенсійного забезпечення в Україні є: недостатнє корелювання суми сплачених внесків і величини пенсійних виплат, відсутність взаємозв'язку між сумою нарахованої пенсії і очікуваною тривалістю життя, хронічний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України через неналежний рівень сплати єдиного соціального внеску та доволі високу частку отримувачів пенсійних виплат порівняно із зарубіжними країнами. Відтак виокремлено основні вектори реформування пенсійного забезпечення громадян в Україні: детінізація ринку праці; поступове підвищення рівня заробітної плати й усунення порушень щодо її нарахування і виплати; підвищення рівня зайнятості населення. До того ж, реформування пенсійного законодавства має також передбачати справедливий механізм зростання пенсійних виплат у відповідності до загальноєвропейського рівня (не менше 55–60% від середньої заробітної плати), а також підвищення особистої зацікавленості громадян у формуванні пенсійних накопичень. При цьому необхідно дотримуватись

принципу соціальної справедливості, основою якого є залежність трудових пенсій від трудового внеску громадян.

5. Дослідження довело, що за допомогою лише солідарної системи неможливо досягнути належного рівня життя, який би гарантував майбутнім пенсіонерам гідний добробут відповідно до вимог часу. Відтак головним завданням солідарної складової має бути насамперед захист від бідності людей пенсійного віку, а відповідальність за забезпечення майбутніх доходів має бути розподілена між державою і працівником. Це означає, що досягнути відповідного рівня життя літніх людей можна буде лише за умови розвитку накопичувальних елементів. Тож для збільшення участі громадян у системі недержавного пенсійного забезпечення необхідно: по-перше, поступово підвищувати їхні доходи; по-друге, приймати заходи, котрі б збільшували довіру пересічних українців до діяльності вітчизняних фінансових установ (насамперед, недержавних пенсійних фондів); по-третє, посилити інформаційну кампанію щодо популяризації накопичувальної системи пенсійного забезпечення та підвищувати рівень фінансової грамотності українців (передусім молоді). При цьому формування ефективної обов'язкової накопичувальної системи має базуватися на передовому досвіді зарубіжних країн у цій сфері, доповнюватися належними гарантіями з боку держави і раціональною політикою адміністрування з метою недопущення надмірної частки управлінських витрат при реалізації накопичувальних моделей пенсійного забезпечення українців.

6. Звісно ж, запровадження обов'язкової накопичувальної системи є одним із надскладних завдань, особливо в сучасних умовах ведення повномасштабної війни в Україні. Відтак стрімке погіршення соціально-економічної ситуації з початком повномасштабної російської агресії, зростання темпів інфляції та падіння рівня доходів населення потребують адаптації усіх параметрів майбутньої накопичувальної системи до наявних вітчизняних реалій.

Зважаючи на наявність суттєвих переваг (стимулювання зацікавленості роботодавців і передусім працівників у створенні особистих пенсійних накопичень, які залишатимуться їхньою власністю із правом успадкування; підвищення рівня соціального захисту літніх українців та покращення фінансового стану вітчизняної пенсійної системи; сприяння акумулюванню внутрішніх довгострокових інвестиційних ресурсів; стимулювання розвитку українського ринку капіталів) та певних недоліків (можливість знецінення пенсійних накопичень унаслідок інфляції; ризик некваліфікованого управління пенсійними активами відповідними компаніями), можемо стверджувати, що запровадження другого рівня системи пенсійної системи в Україні потребує чітких економічних передумов, головними з яких є: по-перше, перемога України у повномасштабній війні та відновлення зростання ВВП на основі подолання кризи в реальному секторі економіки; по-друге, детінізація ринку праці і зростання середньомісячної заробітної плати; по-третє, стабільність курсу гривні; по-четверте, реформування українського фондового ринку, позаяк недостатність надійних фінансових інструментів на цьому ринку не дозволить продуктивно розмістити потік коштів системи накопичувального пенсійного забезпечення.

Вважаємо, що запропоновані заходи економічного, фінансового, організаційно-правового та управлінського характеру дадуть змогу ефективно реформувати систему пенсійного забезпечення громадян в Україні та підвищити добробут осіб похилого віку після виходу їх на пенсію.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богута Н. Мільйони на старість. Навіщо українцям накопичувальні пенсії та як вплинуть на виплати. URL : <https://focus.ua/uk/economics/545480-zachem-ukraincam-nakopitelni-pensii>
2. Бойко О. Пенсійна реформа: як будуть виплачувати та індексувати пенсії в Україні. 2023. URL : <https://suspihne.media/369610-nakopicuvalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
3. Бойко Ю. Пенсійна реформа: прийняти не можна відкласти. <https://thepage.ua/ua/experts/pensijna-reforma-nakopichuvalna-sistema-v-ukrayini-sho-treba-vrahovuvati>
4. Бойко Ю. Чотири виклики успішної пенсійної реформи. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/01/2/695595/>
5. Васьківська К., Данилюк О. Світовий досвід зміцнення фінансової стійкості солідарного рівня пенсійної системи. Економічні науки : облік і фінанси : зб. наук. пр. / Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2011. Вип. 8 (29). Ч. 2. С. 126–130.
6. Васьківська К., Данилюк О. Теоретичні основи функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні. Вісник національного аграрного університету. Серія «Економіка». 2014. №21 (1). С. 49-55.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
8. Горна М. О. Статистичне забезпечення управління фондами соціального страхування: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.10 / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. Київ, 2016. 232 с.
9. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050: проект фінанс. ЄС, співфінанс. та виконується ПРООН. К. : Аналіт.-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2016. 72 с.

10. Дідковська Т. О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: сучасні реалії та перспективи розвитку. Форум права. 2012. №1. С. 253-257.
11. До європейських зарплат ще далеко. URL : <http://www.psv.org.ua/files/pdf/1490431899.pdf>
12. Єдиний соціальний внесок: міжнародний та вітчизняний досвід. URL : <http://sfs.gov.ua/arhiv/modernizatsiya-dps-ukraini/arkchiv/mijnarodniy-dosvid-rozvitk/svitovui-dosvid/edunvnesok/print>
13. Забуранна Л. Реформа пенсійної системи: складні часи вимагають системних рішень. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/12/700032/>
14. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами і доповненнями). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
15. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
16. Інфографіка Пенсійного фонду України. URL : <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/infografika/2023-infografika/>
17. Калита О. Накопичувальна система пенсійного забезпечення: Що чекає українців. URL : <https://www.depo.ua/ukr/politics/nakopichivalna-sistema-pensiynogo-zabezpechennya-shcho-chekae-ukraintsiv-202212131444611>
18. Кількість комерційних банків в Україні станом на 1 червня 2023 року. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/banks/stat/count/>
19. Кількість страхових компаній України у серпні 2023 скоротилась до 113. URL : <https://forinsurer.com/news/23/09/08/43043>
20. Коваль О. П. Місце й роль загальнообов'язкової накопичувальної складової в багаторівневій пенсійній системі України: антикризовий аспект. Фінанси України. 2012. № 6. С. 68-75.

- 21.Коваль О. Щодо гарантій збереження коштів загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Економіка України. 2012. № 2. С. 80–83.
- 22.Коваль О. П. Економічна природа пенсійних внесків. Проблеми системного підходу в економіці. 2011. Вип. 2. URL : [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011\\_2/Koval\\_211.htm](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_2/Koval_211.htm)
- 23.Коваль О. П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку : монографія. К. : НІСД, 2012. 240 с.
- 24.Линдюк О. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2009. Вип. 4. С. 290-298.
- 25.Липко Н. Аналіз сучасного стану пенсійної системи України та пошук шляхів її реформування. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 51. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2496/2415>
- 26.Лібанова Е. Підвищення пенсійного віку: необхідність чи вигадка лібералів? Людина і політика. 2000. №6. С. 54-61.
- 27.Лібанова Е. Сучасна пенсійна система України потребує кардинального реформування. Праця і зарплата. 2011. № 4. 26 січня.
- 28.Ліскович М. Накопичувальні пенсії: що це таке і коли їх введуть? URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2321666-nakopicuvalni-pensii-so-ce-take-i-koli-ih-vvedut.htm>
- 29.Марич М., Шупер А. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Економіка та суспільство. 2021. № 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-16>
- 30.Методика викладання фінансової грамотності : навч. посібник / за ред. д.е.н, проф. Кізими Т.О. і Ребухи Л.З. Тернопіль: ФОП Осадца В.Ю., 2020. 220 с.

31. Мобільний застосунок «Пенсійний фонд»: як авторизуватись. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2158558-mobilnyj-zastosunok-pensijnyj-fond-yak-avtoryzuvatys-2/>
32. Мотивація участі держави, роботодавців та робітників у недержавних пенсійних фондах : аналіт. записка. URL : <http://www.niss.gov.ua/articles/356/>
33. Надрага В. І. Фінансові ризики розбудови пенсійної системи в Україні: демографічний аспект. Фінанси України. 2015. № 1. С. 79–86.
34. Накопичувальна система пенсій: скільки українець зможе зібрати собі на старість. URL : <https://ukr.segodaya.ua/economics/enews/kak-ukraincy-budut-kopit-sebe-na-starost-1063530.html>
35. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за січень - серпень 2023 року. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2160270-oglyad-osnovnyh-pidsumkiv-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-sichen-serpen-2023-roku/>
36. Овчаренко Г. Накопичувальна пенсійна система: немає сенсу чекати на кращі часи. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/11/693709/>
37. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
38. Офіційний сайт Національного банку України. URL : <https://www.bank.gov.ua/control/uk/index>
39. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку. URL : <http://www.oecd.org>
40. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL : <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/index>
41. Павлиш О. У Раді цього тижня розглянуть законопроект про накопичувальну пенсійну систему. URL : <https://www.epravda.com.ua/news/2022/11/2/693372/>

42. Пархоменко М., Моїсеєнко Л. Сучасний стан пенсійної системи в Україні. Прикарпатський юридичний вісник. 2021. № 5. С. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.934>
43. Пенсійна реформа: як будуть виплачувати та індексувати пенсії в Україні. URL : <https://suspilne.media/369610-nakopicuvalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
44. Пенсійний калькулятор: корисний сервіс для підрахунку майбутньої пенсії. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2158671-pensijnyj-kalkulyator-korysnyj-servis-dlya-pidrahunku-majbutnoyi-pensiyi-2/>
45. Пищуліна О. Без шансу на пенсію? Чому чиновники почали дружно лякати молодих українців. URL : <https://razumkov.org.ua/statti/bez-shansu-na-pensiiu-chomu-chynovnyky-pochaly-druzno-liakaty-molodykh-ukraintsiv>
46. Пищуліна О. Система пенсійного забезпечення громадян: чи можна врятувати пенсії для українців. URL : <https://razumkov.org.ua/statti/systema-pensiinogo-zabezpechennia-gromadian-chy-mozhna-vriatuvaty-pensii-dlia-ukraintsiv>
47. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022 р. URL : <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>
48. Показник середньої заробітної плати за 2023 рік. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2158510-pokaznyk-serednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik/>
49. Проект Закону про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення №2683-3 від 07.05.2021 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71860](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71860)
50. Проект Закону про накопичувальне пенсійне забезпечення №9212 від 17.04.2023 р. URL : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41768>



51. Прищепа Я., Матвіїшина Г. Накопичувальні пенсії: у Мінсоцполітики розповіли, що передбачає пенсійна реформа. 2023. URL : <https://susplne.media/356294-nakopicuvalni-pensii-u-minsocpolitiki-rozpovili-soperedbacae-pensijna-reforma>
52. Ріппа М. Б. Державне пенсійне забезпечення в Україні та шляхи його розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит». К., 2007. 21 с.
53. Розмір української пенсії порівняли зі світовими показниками. Інфографіка. URL : <https://ukr.media/ukrain/291310/>
54. Складається із трьох частин: в Україні змінять систему формування пенсії. URL : <https://focus.ua/uk/economics/543705-sostoit-iz-treh-chastey-v-ukraine-izmenyat-sistemu-formirovania-pensii-video>
55. Співпраця роботодавців з недержавними пенсійними фондами: особливості та переваги. URL : <https://sdm-partners.com/novyny/non-gov-pension-funds-benefits/>
56. Стігліц Дж. Глобалізація та її тягар / перекл. А. Іщенко. Київ: Видавництво «КМ Академія», 2003. 329 с.
57. Стожок Л. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в системі соціальної політики : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". К., 2007. 20 с.
58. Таранова Є. Скільки в середньому заробляє українець та чи будуть роботодавці збільшувати зарплату. URL : <https://delo.ua/robotai-osvita/skilki-v-serednyomu-zaroblyaje-ukrayinec-ta-ci-budut-robotodavci-zbilsuvati-zarplatu-doslidzennya-420452/>
59. Ткаченко Л. Г. Побудова багаторівневої пенсійної системи як напрям національної пенсійної реформи. Економіка України. 2012. № 8. С. 16-22.

- 60.Ткаченко Н. В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. 2014. Вип. 40. С. 32–42.
- 61.Толуб'як В. С., Горин В. П. Зарубіжний досвід пенсійних реформ: уроки та висновки для України. Глобальні та національні проблеми економіки: електрон. наук. фахове вид. Миколаїв, 2016. Вип. 10. С. 765–771. URL : <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/160.pdf>
- 62.Толуб'як В. С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення: монографія. Тернопіль : Тернограф, 2011. 335 с.
- 63.У Раді знову пропонують запровадити накопичувальні пенсії: хто і як має брати участь у системі. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2023/04/19/infografika/suspilstvo/radi-znovu-proponuyut-zaprovadyty-nakopychuvalni-pensiyi-xto-yak-maye-braty-uchast-systemi>
- 64.Як реалізувати право на недержавне пенсійне страхування. URL : [https://zik.ua/news/2016/08/25/yak\\_realizuvaty\\_pravo\\_na\\_nederzhavne\\_pensiyne\\_strahuvannya\\_804272](https://zik.ua/news/2016/08/25/yak_realizuvaty_pravo_na_nederzhavne_pensiyne_strahuvannya_804272)
- 65.Які пенсійні системи працюють у країнах світу. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2020/10/08/infografika/suspilstvo/yaki-pensijni-systemy-pracyuyut-krayinax-svitu>
- 66.Holzman R., Richard H. Old-age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform. Washington : The World Bank, 2005. 246 p.