

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет фінансів та обліку**

Кафедра управління та адміністрування ІФННІМ

КОРЖАК Віктор Богданович

Система пенсійного страхування в Україні: стан, перспективи розвитку / Pension insurance system in Ukraine: state, development prospects

спеціальність 072 Фінанси, банківська справа і страхування освітньо-професійна програма – Фінанси

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи ФФмі-21
В.Б . Коржак

Науковий керівник
к.е.н., доц. Булавинець В.М.

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» 202_ р.
Зав. кафедри
Л. М. Алексеєнко

Івано-Франківськ - 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ	6
1.1. Сутність та складові пенсійного страхування	6
1.2. Характеристика видів пенсійних систем	12
1.3. Функції пенсійної системи та методи її оцінки	19
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ	26
2.1. Системи пенсійного страхування в зарубіжних країнах: особливості та проблеми	26
2.2. Аналіз доходів та видатків Пенсійного фонду України	36
2.3. Особливості розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні	41
Висновки до розділу 2	47
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	49
3.1. Можливості запровадження впровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в сучасних умовах	49
3.2. Використання цифрових технологій в систему пенсійного страхування	53
Висновки до розділу 3	57
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТКИ	67

ВСТУП

Одним із основних питань у сфері соціально-економічної політики держави виступають питання пенсійного забезпечення. Проблеми пенсійної реформи, які тривалий час були об'єктом виключно вузького кола професіоналів, останнім часом дедалі більше цікавлять представників інших сфер економічної науки. Спостерігається бурхлива актуалізація теми пенсійних реформ, оскільки пенсійна система стає однією з найбільш значимих чинників макроекономічної політики держави у міру розширення охоплення непрацездатного населення достатнім рівнем матеріального забезпечення та зі зростанням чисельності непрацездатного населення.

Національні пенсійні системи розвинених країн по-різному вирішують проблему адаптації пенсійного забезпечення громадян до зовнішніх (демографічних та економічних) чинників, що змінюються.

Дослідження напрямів розвитку пенсійної системи для України особливо актуально, у зв'язку з процесом реформування даної системи, що затягнувся.

Питання розвитку системи пенсійного страхування піднімалося в працях Г. М. Александрова, А. В. Бренера, Л. М. Качан, О.П. Кириленко, О.П. Коваль, Н.А. Лаврук, Л. В. Лисяк, Н.І. Нарожної, В.А. Янковського та інших науковців.

Мета магістерської роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних та практичних рекомендацій щодо визначення напрямів розвитку системи пенсійного страхування в Україні.

Відповідно до наведеної мети поставлено такі **завдання**:

- розкрити сутність та складові пенсійного страхування;
- охарактеризувати види пенсійних систем;
- визначити функції пенсійної системи та методи її оцінки;
- встановити особливості систем пенсійного страхування в зарубіжних країнах;
- проаналізувати доходи та видатки Пенсійного фонду України;

- розкрити особливості розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні;
- визначити напрями удосконалення системи пенсійного страхування в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного страхування.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти розвитку системи пенсійного страхування.

Наукова новизна роботи полягає в удосконаленні теоретичних та практичних аспектів розвитку системи пенсійного страхування в таких елементах:

- уточнено поняття пенсії (як відкладеної частини заробітної плати самого працівника, яка є сукупністю життєвих коштів, необхідних для нормального його життєзабезпечення (і членів його сім'ї), після досягнення ним відповідних умов, що дають йому право на пенсію), виходячи з таких основних аспектів, як демографічний, соціальний та політичний;
- узагальнено моделі пенсійного забезпечення за різними ознаками: за особливостями формування фінансових ресурсів (солідарні, накопичувальні); за структурною побудови (державне пенсійне забезпечення; недержавне пенсійне забезпечення); за стратегіями (солідарна стратегія пенсійного забезпечення; накопичувальна стратегія пенсійного забезпечення; змішана стратегія пенсійного забезпечення);
- визначено загальні риси зарубіжних систем пенсійного забезпечення, що є необхідною умовою процесу формування ефективної пенсійної системи і в Україні;
- обґрунтовано недоцільність впровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в умовах воєнного стану та визначено підготовчі заходи для функціонування пенсійних рахунків: проведення судової реформи, удосконалення регулювання фондового ринку, створення інфраструктури.

Методи дослідження. У процесі написання кваліфікаційної роботи використовувалися методи теоретичного пізнання та загальнологічні методи та прийоми дослідження (аналіз, узагальнення, класифікація).

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові документи України, статті, праці вітчизняних та зарубіжних науковців та нормативно-правові документи розвинених країн.

Структура та обсяг випускної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

1.1. Сутність та складові пенсійного страхування

Наразі ринок вітчизняний ринок страхування є достатньо широким за асортиментом послуг, адже охоплює як обов'язкове страхування громадян, так і страхування будь-яких речей або видів діяльності. Як стверджують дослідники, «в умовах воєнного стану в Україні ринок страхування стрімко набирає популярність, оскільки люди хочуть відчувати захищеність в усіх напрямках життя. Один із видів страхування, який в Україні ще не користується попитом, є пенсійне страхування» [19].

Варто враховувати, що пенсійне забезпечення є важливою складовою соціального захисту громадян. Це стає основою фінансової підтримки тих, хто потребує допомоги в державі. Пенсійні виплати є ефективним засобом забезпечення соціального добробуту та гідного рівня життя після завершення трудової кар'єри.

Теорія пенсійного страхування ґрунтується на декількох ключових ідеях. Серед них – зв'язок між трудовою діяльністю та отриманням пенсії, соціальне партнерство між працею та капіталом, та забезпечення права людини на достойне життя та соціальний захист в умовах різних життєвих ризиків.

Суспільство завжди шукало методи захисту від економічних та соціальних ризиків. Модель економічної людини, яка раціонально мислить та максимізує свої економічні вибори, є ключовою у формуванні пенсійного страхування.

Для забезпечення стійкого функціонування пенсійної системи важливо здійснювати розумне поєднання державного та недержавного пенсійного забезпечення. У сучасних умовах фінансування з боку держави само по собі недостатнє для гарантування достойного рівня життя пенсіонерів, і потребує розумних підходів до поєднання з ресурсами недержавних фондів.

Розглянемо основне поняття пенсійного забезпечення – «пенсія». «В історично-правовому контексті пенсіями вважалися щомісячні виплати матеріального характеру за рахунок коштів держави, які акумулювалися в значущих фондах громадського споживання та надавалися за певний строк вислуги, з інвалідності, у разі старості, втрати годувальника, що зумовлюються строком суспільно корисної діяльності, у розмірах, які залежать від минулого заробітку працівника» [4, с. 194]. Термін «пенсія» сьогодні використовується в різних контекстах і може мати різноманітне тлумачення. Це може включати в себе погляди на пенсію як грошового захисту населення, грошової виплати з системи соціального захисту, регулярних грошових виплат при досягненні пенсійного віку чи в інших обставинах, а також винагороди для певних категорій громадян.

Особливу увагу слід звернути на трактування пенсії як винагороди. Вже в античні часи деякі особи за особливі заслуги перед державою були нагороджені пенсією, що може бути подібним до сучасних систем винагород для державних службовців чи військовослужбовців. У ранні етапи розвитку пенсійних систем пенсія розглядалася як милість правителів, і її призначення та умови отримання були суб'єктивними.

Термін «пенсія» вперше з'явився в документах Паризької рахункової палати у XV столітті, а його значення та застосування поступово розвивалися протягом історії.

У сучасному суспільстві пенсія є не лише винагородою, але і важливим елементом соціального захисту. Виникнення різних форм соціального захисту та систем соціального забезпечення пов'язане із забезпеченням

допомоги людям в ускладнених життєвих обставинах та попередженням можливих труднощів.

Походження пенсійного забезпечення коріниться в історії, де в різні епохи та культури існували різноманітні форми соціального захисту. У римських часах імператор Октавіан Август та імператор Клавдій впроваджували системи громадських робіт та піклування про сиріт для тих, хто опинявся в скрутному становищі. Громадські організації, такі як *collegia funeratitium*, взаємно забезпечували гідне поховання та фінансову підтримку у разі хвороби чи втрати годувальника.

У період феодальних громадських відносин, коли сім'я стала основним трудовим осередком суспільства, вона брала на себе турботу про хворих та літніх членів. Тим не менше, із часом держава почала формувати систему соціального забезпечення, вводячи пенсії для військовослужбовців, цивільних та придворних чиновників, а також різні форми соціальної підтримки для найбідніших верств населення.

Розвиток капіталістичних суспільних відносин додав нові принципові елементи у систему соціального захисту. З'явилася страхова модель соціального захисту, яка передбачала систему обов'язкового страхування для захисту працівників від соціальних ризиків, таких як старість, інвалідність та втрата годувальника. Інша модель визначала мету соціального захисту як боротьбу зі злиднями, де пенсія розглядалася як допомога в розмірі прожиткового мінімуму, гарантована державою. Цю форму соціальної підтримки може відображати соціальна пенсія, що базується на односторонньому русі фінансових коштів від державного бюджету до одержувача соціальної пенсії.

Важливо відзначити, що сучасні уявлення про пенсію у системі соціального захисту значною мірою визначаються принципами конкретної моделі соціальної держави, яка існує в даному суспільстві. Такі моделі включають ліберальну, що ґрунтуються на принципі особистої

відповідальності за пенсійне забезпечення кожного громадянина (наприклад, в США); корпоративну, що базується на принципі корпоративної відповідальності за пенсійне забезпечення працівників корпорації (як у японській моделі соціальної держави); та патерналістську модель, де держава бере на себе значну частину пенсійних зобов'язань.

«Пенсії мають на меті захистити пенсіонерів від бідності та забезпечити їм гідний рівень життя. За статистичними даними, вони є основним джерелом доходу приблизно для чверті населення європейських країн» [17].

Таким чином, мета пенсій у системі соціального захисту полягає в уникненні матеріальної незабезпеченості громадян у пізнішому віці, при інвалідності або втраті годувальника. Це передбачає формування в соціальній державі системи соціальних стандартів, включаючи виплату мінімальних пенсій, які можуть дорівнювати прожитковому мінімуму пенсіонера.

Як справедливо зазначає Чалкова І. Ю., «пенсія є важливим об'єктом, який покладено в основу функціонування системи не лише пенсійного, а й права соціального забезпечення загалом» [32].

З настанням епохи капіталістичних суспільних відносин стали ще очевиднішими взаємозв'язки між пенсією та системою трудових відносин. Розвиток пенсійного страхування привів до тісного пов'язання пенсій зі страховими внесками, які сплачуються працівниками та роботодавцями у відповідні фонди. Ці кошти потім використовуються для виплати трудових пенсій. У системі обов'язкового пенсійного страхування трудові відносини породжують стосунки щодо пенсійного страхування.

Поняття трудової пенсії визначало участь особи в трудових відносинах та мало на меті компенсувати втрачений дохід на рівні, якомога близькому до заробітку, у разі страхових подій. Рівень страхових виплат також забезпечував відтворення робочої сили працівника та фінансову підтримку його сім'ї, враховуючи трудовий стаж та розмір нарахованої заробітної плати.

Отже, пенсія у системі пенсійного страхування, відповідно до своєї соціально-економічної сутності, представляє собою відкладену частину заробітної плати працівника. Ця частина є сукупністю життєвих коштів, необхідних для забезпечення його та його сім'ї при достатніх умовах для отримання пенсії. Самі страхові внески, здійснювані працівниками та роботодавцями, є не що інше, як частиною необхідного продукту, що в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки стає елементом витрат на робочу силу.

Важливо відзначити, що сутність пенсії розглядається дослідниками як для державного, так і для недержавного пенсійного забезпечення.

Під час аналізу поняття «пенсія» варто виокремити такі аспекти:

1. Демографічний. Пенсія сприяє підтримці рівня життя значної частини населення будь-якої країни та впливає на тривалість життя та вікову структуру населення.

2. Соціальний. Пенсійні виплати надають громадянам можливість задовольняти свої потреби після досягнення пенсійного віку, забезпечуючи соціальну стабільність у суспільстві.

3. Політичний. Рівень пенсій та стабільність їхнього отримання впливають на ставлення населення до органів влади та загальну політичну обстановку. Негативні тенденції у сфері пенсійного забезпечення можуть впливати на представництво політичних партій та загальну політичну ситуацію в країні.

Завданнями пенсійного страхування є:

1. Матеріальне забезпечення проживання та захист від бідності при настанні старості, а також в інших випадках, визначених законодавством та пенсійними договорами.

2. Надання гарантованого доходу після завершення трудової діяльності.

Розмір такого доходу зазвичай визначається як певна сума, пропорційна

заробітній платі, що виплачувалася перед виходом на пенсію або за весь період трудової діяльності.

3. Захист отриманого пенсійного доходу від наступного зниження реального рівня життя, зокрема внаслідок інфляції.

Визначені завдання пенсійного страхування спрямовані на забезпечення фінансової стабільності та соціального захисту осіб, які виходять на пенсію, і узагальнюють його основні функції (рис. 1.1).

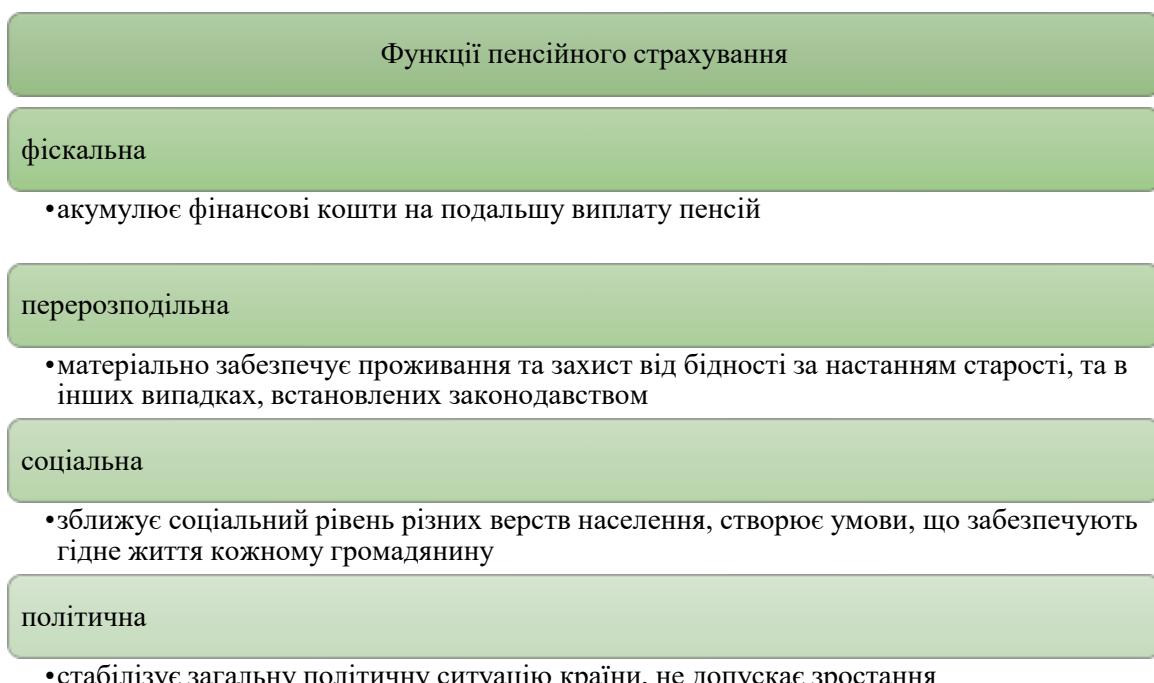


Рис. 1.1. Функції пенсійного страхування

Отже, сучасні пенсійні системи охоплюють різnobічні пенсійні варіанти, які відрізняються своєю соціально-економічною природою та методами призначення та фінансування. Ця варіативність випливає з різноманітних соціально-економічних відносин, що лежать в їх основі, та визначається їх соціально-економічною суттю та цільовою спрямованістю.

Пенсійне страхування виявляє себе у різних контекстах, будучи частиною системи соціального захисту та пенсійного забезпечення, пов'язаною із соціально-трудовими відносинами та навіть розподільними

механізмами. Воно переплітається зі страхуванням загалом та виступає як одна з форм соціального страхування.

Особливості інституту пенсійного страхування випливають з його взаємодії із системою соціально-трудових відносин, застосування страхових механізмів, реалізації прав людини на гідне існування та включення у систему соціального захисту. Крім того, пенсійне страхування може відображати розподільчі відносини, особливо в корпоративних пенсійних системах, де відбувається перерозподіл прибутку або особистих доходів на особисте пенсійне страхування.

1.2. Характеристика видів пенсійних систем

Пенсійна система є комплексом юридичних, економічних та організаційних структур і норм, спрямованих на надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії. Головною метою цієї системи є забезпечення достатніх, економічно обґрунтованих, стійких та надійних пенсійних виплат, враховуючи особливості конкретної країни.

Передбачається, що пенсійна система має виконувати наступні завдання:

1. Забезпечення системи, що здатна надавати пенсійні виплати всім шаром населення у розмірах, достатніх для уникнення бідності серед осіб похилого віку на національному рівні.

2. Відповідність системи фінансовим можливостям громадян, уникнення конфлікту з іншими соціально-економічними пріоритетами та відсутність негативного впливу на податково-бюджетну сферу.

3. Стійкість системи, орієнтованої на фінансовий здоров'я, яке може бути забезпечене на найближчі роки, враховуючи різноманітні розумно обґрунтовані припущення.

4. Надійність системи, здатної протистояти серйозним шокам, включаючи економічні, демографічні та політичні зміни.

Характер та розміри пенсійної системи визначаються конкретними соціально-економічними умовами кожної країни. Ця система складається з різноманітних елементів, кожен з яких має свої специфічні риси та виконує свою роль у забезпеченні соціального захисту населення, включаючи пенсійне забезпечення та пенсійне страхування.

Сучасна економічна наука визначає кілька типів пенсійних систем, кожна з яких має свої фінансові механізми. Ці пенсійні системи є складовими частинами фінансового механізму соціального захисту населення, і вони відрізняються своїми характеристиками та особливостями. Ключові аспекти, що визначають ефективність функціонування пенсійних систем, включають:

- методи фінансового забезпечення (використання державного механізму перерозподілу страхових внесків, повна або часткова капіталізація страхових внесків, або використання персоніфікованих рахунків);
- форма організації пенсійної системи (приватна, професійна (галузева), державна);
- механізм визначення розміру пенсій (індивідуальні (фіксовані) розрахунки, встановлення єдиного внеску, встановлення єдиної величини виплат).

Поділ національних моделей пенсійного забезпечення здійснюють за великою кількістю ознак (рис. 1.2).

Проте традиційно існують дві системи пенсійного забезпечення, які відрізняються за своїм принципом - солідарна та накопичувальна.

Солідарна система базується на тому, що пенсійні виплати для непрацюючих пенсіонерів забезпечуються за рахунок страхових внесків, сплачуваних працюючими особами. Цю систему також називають системою солідарності поколінь працівників найманої праці.

Накопичувальна система характеризується відповідною часткою доходу громадян, яка надходить через прямі (страхові внески працюючих) та непрямі (внески роботодавців) цільові відрахування.

Солідарна пенсійна система відповідає більшості критеріїв страхового механізму, оскільки ґрунтуються на принципах страхування, що відсутні в накопичувальній пенсійній системі (таблиця 1.1).

За особливостями формування фінансових ресурсів:

- солідарні системи пенсійного забезпечення (працівники та роботодавці здійснюють трансфери між поколіннями, тобто формують фінансові ресурси для фінансування пенсій)
- накопичувальні системи пенсійного забезпечення (накопичення працівником фінансових ресурсів на особовому рахунку протягом трудової діяльності)

За структурою побудови:

- державне пенсійне забезпечення (соціальна допомога, мінімальна пенсія, базова пенсія)
- недержавне пенсійне забезпечення

За стратегіями виділяють:

- солідарна стратегія пенсійного забезпечення
- накопичувальна стратегія пенсійного забезпечення
- змішана стратегія пенсійного забезпечення

Рис. 1.2. Моделі пенсійного забезпечення за різними ознаками (узагальнено за [2; 33])

Розкриємо більш детально ці пенсійні системи.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз страхових принципів класичних пенсійних систем

Солідарна пенсійна система	Накопичувальна пенсійна система
<i>Страховий принцип розподільних відносин</i>	
фінансові кошти перерозподіляються між учасниками страхового процесу	індивідуальне накопичення фінансових коштів на кожну застраховану особу
<i>Ймовірнісний характер настання страхового випадку</i>	
не всі страховальники набувають права на отримання страхового відшкодування (не досягають пенсійного віку, набувають інвалідності тощо)	страхові виплати обов'язково здійснюються вигодонабувачам (будь то сам застрахований або його спадкоємці)
<i>Перерозподіл страхового збитку в просторі</i>	
фінансова підтримка пенсіонерів здійснюється за рахунок страхових внесків потенційних пенсіонерів-працюючих осіб. які беруть на себе пенсійні ризики дійсних пенсіонерів, але не	перерозподіл збитків від соціальних ризиків не проводиться, а кожен пенсіонер несе свій індивідуальний пенсійний ризик самостійно, має місце перерозподіл страхової шкоди тільки

завжди набувають пенсійних підстав	в часі
<i>Повернення страхових платежів</i>	
абстрактній групі страхувальників	конкретній особі, яка робила виплати

У солідарній пенсійній системі розмір пенсії стандартизований завдяки імперативним встановленим державою межам виплат та внесків. Це сприяє досягненню соціальної консенсусу, захищаючи мінімальний рівень доходу. З іншого боку, величина пенсії залежить від рівня заробітку перед виходом на пенсію. Така система не передбачає формування страхового резервного фонду, а внески використовуються лише для покриття поточних зобов'язань.

Солідарна система є обов'язковою, держава гарантує її функціонування. Її особливості полягають в високому рівні солідарності щодо працівників з низьким рівнем доходу, при цьому структура пенсій є фіксованою та універсальною.

Розподільний пенсійний механізм зазвичай застосовується в країнах, де державні органи мають значний вплив і активно регулюють економічні процеси та систему соціального страхування.

Накопичувальна пенсійна система ґрунтується на принципах капіталізації внесків та персоніфікації пенсійних рахунків. Страхові внески та пенсійні накопичення зберігаються на індивідуальних рахунках у пенсійному фонді. Перед настанням пенсійного віку на ці рахунки нараховуються відсотки, які виплачуються у формі ренти при виході на пенсію. Індивідуальні внески зростають за рахунок капіталізації до настання пенсійного віку.

Цікаво, що у накопичувальних пенсійних системах відсутня фінансова гарантія з боку уряду. Тут акцент робиться на фінансових ринках, які дозволяють досягти високого рівня доходу за сприятливих фінансово-економічних умов. В результаті до розміру пенсії включаються як внески вкладника, так і виплачені відсотки.

Звісно, такі системи не мають переваг універсальних фіксованих виплат, які відзначаються духом солідарності з менш забезпеченими верствами населення. Проте вони вражают своєю прозорістю та контролюваністю процесу формування пенсійних коштів. Застрахована особа може в будь-який момент отримати доступ до інформації про суму своїх пенсійних накопичень, подібно до банківського рахунку, включаючи нараховані відсотки.

Накопичувальна пенсійна система є характерною для країн, де приватна ініціатива є визначальною у сфері економіки, і держава не втручається в регулювання економічних процесів. Цей вид пенсійного страхування широко поширений у країнах Африки та Південної Америки.

Як для накопичувальної, так і для солідарної систем властивий ряд позитивних аспектів (рис. 1.3).

Переваги солідарної пенсійної системи

- незалежність від рівня інфляції у країні
- простота організації системи фінансування
- економія на адміністративних витратах
- зазвичай гарантується державою
- незалежність від рівня інвестиційної активності у державі

Переваги накопичувальної пенсійної системи

- незалежність від демографічних проблем у країні
- можливість акумулювати значні фінансові ресурси для їхнього інвестування в комерційні проекти
- дотримання справедливості у процесі пенсійного страхування, оскільки пенсіонеру повертаються накопичені ним самим страхові внески

Рис. 1.3. Переваги солідарної та накопичувальної пенсійних систем

Однак для визначення того, який тип пенсійної системи є більш стійким та ефективним, доцільно провести оцінку їхньої стабільності в обличчі різних загроз (таблиця 1.2).

Отже, солідарна пенсійна система є найбільш вразливою до різних загроз порівняно з накопичувальною. Проте, при їх поєднанні, вони формують фінансово стійку пенсійну систему, яка є гарантією більш стабільного соціального забезпечення.

Таблиця 1.2

Оцінка стійкості пенсійних систем до різних загроз [5]

Загрози		Солідарна		Накопичувальна
Демографічна криза	+	Залежить від кількості пенсіонерів та зайнятого населення	-	Знаходиться у прямій залежності від кількості його вкладників
Рівень безробіття	+	Кількість зайнятого населення має прямий вплив на надходження до пенсійного фонду	-	Знаходиться у прямій залежності від кількості його вкладників
Тіньова економіка	+	Пенсійний фонд недоотримує надходження від усіх працюючих	-	Знаходиться у прямій залежності від кількості його вкладників
Політична нестабільність	+	Є незахищеною перед політичними маніпуляціями	-	Самостійно організовує власну діяльність
Інфляція	-	Індексація виплат	+	Відповідне реагування на зміни у зовнішньому середовищі лише власними силами
Банкрутство пенсійних фондів	-	Гарантом стабільності пенсійної системи виступає держава	+	Страхові компанії не в змозі відшкодувати збитки у повному обсязі
Світові економічні кризи	+	Впливають на макроекономічні показники країни	+	Відповідне реагування на зміни у зовнішньому середовищі лише власними силами
Міграція	+	Зменшення кількості молодого здатного працювати населення	+	Зменшення кількості вкладників

На сучасному етапі в Україні функціонує трирівнева пенсійна система, яка складається з елементів, взаємодоповнюючих один одного: солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та системи недержавного пенсійного забезпечення (рис. 1.4).

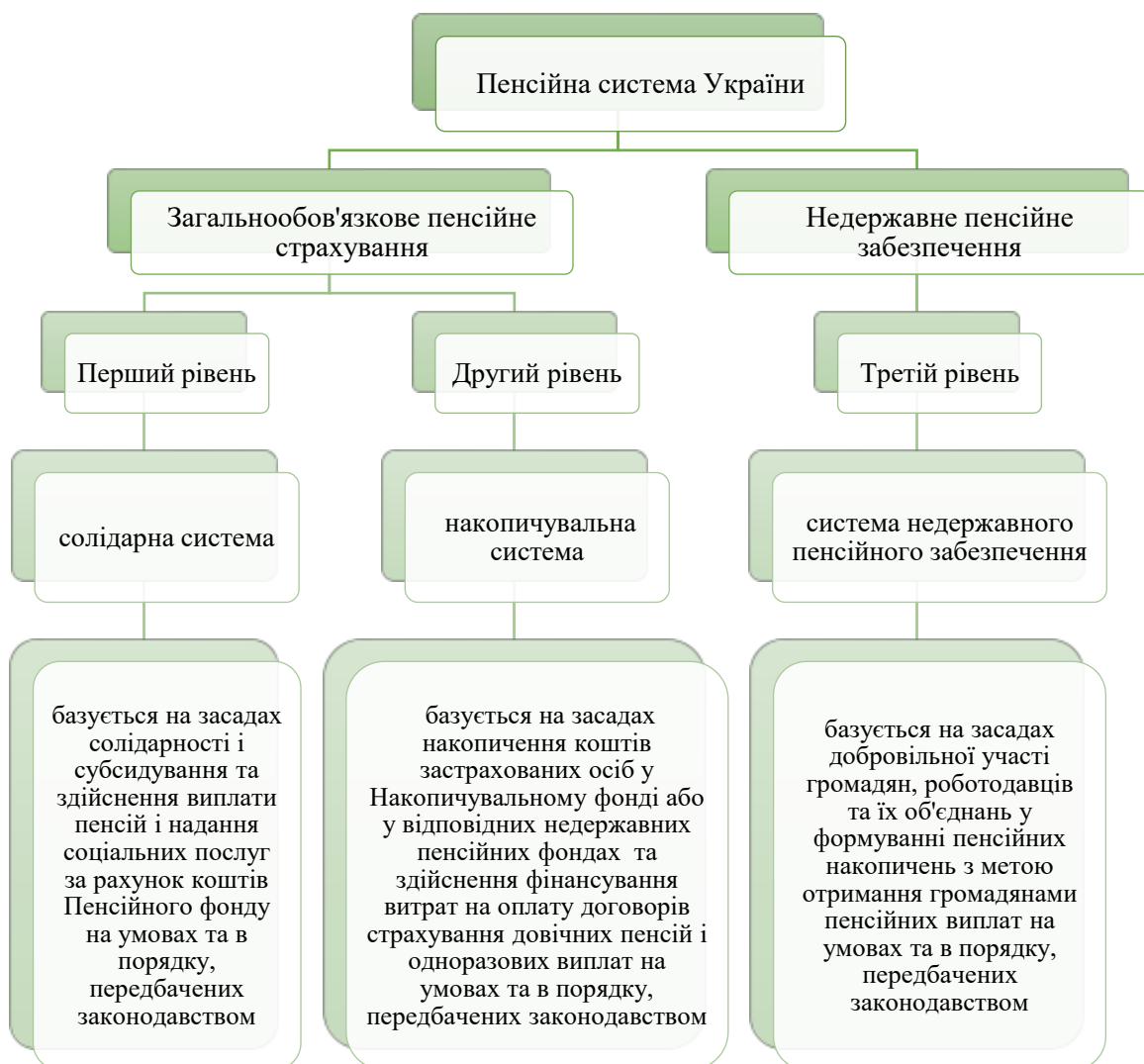


Рис. 1.4. Трирівнева пенсійна система України

До осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, належать: «громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, створених відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання; фізичні особи – підприємці; особи, які провадять незалежну професійну діяльність; особи, які працюють на виборних посадах в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, громадських об'єднаннях та отримують заробітну плату

(винагороду) за роботу на таких посадах; особи, які отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності; особи, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами» [25].

Як вказують Є. Калюга та Т. Гайдученко, «солідарна система пенсійного забезпечення потребує уваги зі сторони державних органів влади та вчених задля подальшої можливості функціонування, адже несприятливі фактори зумовлюють значні ризики, що негативно впливають на дієздатність цього важливого соціального інституту» [10]. Крім того, слід враховувати, що наразі в Україні функціонують лише перший і третій рівні пенсійної системи.

Хоча вітчизняне законодавство визнає три рівні системи пенсійного забезпечення, важливо зауважити, що обов'язковий накопичувальний рівень є недіючим аспектом. Запровадження накопичувального рівня весь час відкладається з різних причин. На сьогоднішній день ситуація залишається незмінною, і в умовах воєнного стану реалізація впровадження даного рівня є досить складним завданням.

1.3. Функції пенсійної системи та методи її оцінки

На сьогоднішній день у літературі немає єдності формулювань і немає визначеності в тому, які функції виконує державна пенсійна система. На наш погляд, функції пенсійної системи мають представляти комбінацію функцій пенсійного страхування та пенсійного забезпечення. Ми дійшли висновку, що функції пенсійного забезпечення та пенсійного страхування дублюють та взаємно доповнюють одна одну.

Так, відтворювальна функція виділяється як функція пенсійного забезпечення, як і функція пенсійного страхування. Реалізація цієї функції дозволяє задовольняти мінімальні потреби непрацездатного населення.

Соціальна функція виділяється в усіх підручниках з політики доходів. Реалізація цієї функції передбачає надання нормального життя

непрацездатним членам суспільства. Ця функція розглядається лише у рамках пенсійного забезпечення та передбачає реалізацію життєвих стандартів вищого порядку.

Функція стимулююча. Зміст її розкривається як у рамках пенсійного страхування, так і в рамках пенсійного забезпечення. Реалізація даної функції забезпечує зв'язок результатів трудової діяльності з майбутньою пенсією у вигляді відшкодування громадянам доходу, який вони мали до втрати здатності до продуктивної праці.

Наступна функція, так само розкрита, як функція пенсійного забезпечення і пенсійного страхування, - це перерозподільна, чи розподільна, функція. Реалізація цієї функції пов'язана зі збором пенсійних внесків, акумулюванням коштів у руках держави чи компаній та своєчасним розподілом цих коштів пенсіонерам. Це функція перерозподілу національного доходу держави.

Політична функція вважається багатьма авторами головною. Реалізується вона узгодженням економічних інтересів працюючих і непрацюючих членів суспільства. Ця функція спрямовано зближення соціального рівня різних верств населення, стабілізацію політичної ситуації.

Таким чином, як пенсійне забезпечення, так і пенсійне страхування виконують відтворюальну, перерозподільну, стимулюючу та політичну функції. Соціальна функція розкрита авторами лише як функція пенсійного забезпечення. Фіскальна та контрольна — лише як функції пенсійного страхування.

На наш погляд, оскільки пенсійна система включає систему пенсійного страхування та пенсійного забезпечення, функції її будуть представляти комбінацію функцій цих двох систем.

Узагальнивши підходи різних учених, сформулюємо функції пенсійної системи та визначимо їх зміст.

1. Відтворюальна - задоволення мінімальних потреб непрацездатного населення шляхом забезпечення мінімальних стандартів життя.

2. Соціальна - надання нормального рівня життя тим, хто вийшов за межі працездатного віку або втратив працездатність; пенсійна система має не тільки сприяти відтворенню витраченої енергії, а й давати можливість людині скористатися набором соціальних благ - медичні послуги, якісний відпочинок, культурне дозвілля тощо.

3. Перерозподільча - відшкодування громадянам доходу, який вони мали до втрати здатності до продуктивної праці, досягається за рахунок перерозподілу національного доходу держави.

4. Стимулююча – забезпечує зв'язок результатів трудової діяльності з майбутньою пенсією.

5. Політична - узгодження інтересів між непрацездатними членами суспільства та тією його частиною, що створює матеріальні блага.

Реалізація цих функцій дозволяє здійснювати як пенсійне страхування, і пенсійне забезпечення. Решта, неохоплені нами, функції є частиною інших, більш укрупнених. Однак, на наш погляд, поданий перелік не дозволяє охопити усі напрямки діяльності пенсійної системи. Якщо класифікувати функції пенсійної системи на явні та латентні (приховані), можна сказати, що це перелічені нами функції відносяться до явних. Вони збігаються з відкрито проголошеними цілями та завданнями пенсійної системи. Однак вони не враховують вплив пенсійної системи на ринок праці та соціальний статус пенсіонера. Відтворювальна та соціальна функції охоплюють сферу матеріального забезпечення пенсіонера; перерозподільна пов'язана з регулюванням фінансових потоків, що стимулює з механізмом заміщення втраченого працівниками заробітку, політична спрямована на узгодження різних інтересів у суспільстві. Жодна із зазначених функцій не включає питання впливу пенсійної системи на ринок праці, питання диференціації пенсіонерів за рівнем доходів і соціальним статусом. Ці напрями діяльності пенсійної системи виявляються лише під час її функціонування. Тут реалізуються так звані латентні функції пенсійної системи, опис, регламентацію та контроль яких ми вважаємо за необхідне.

Тому наведений вище перелік функцій потрібно доповнити регулюючою та статусною функціями.

Регулююча функція. Пенсійна система має можливість і побічно регулювати вихід ринку праці працівників старших вікових категорій. Пряме регулювання досягається через встановлення загальноприйнятого віку виходу на пенсію, а також умовами та списками, які мають право на дострокову пенсію. Непряме регулювання досягається шляхом різних програм, що стимулюють до більш раннього або пізнішого виходу на пенсію, а також за рахунок співвідношення розмірів пенсії та заробітної плати, що складається на ринку праці. Якщо пенсії близькі за розмірами заробітної плати, то вихід на пенсію істотно не змінює якість життя людини, а якщо розмір пенсії значно нижчий від заробітної плати, це змушує працівника якомога довше затримуватися на ринку праці.

Статусна функція передбачає відповідність статусу, що визначається розміром пенсії та посади, яку обіймав працівник до виходу на пенсію. Це місце пенсіонера до інших пенсіонерів як по горизонталі, так і по вертикалі. Ця функція багато в чому випливає із реалізації стимулюючої функції. Якщо забезпечується тісний зв'язок заробітної плати та пенсії, то при виході на пенсію працівник не втрачає свого соціального статусу.

Вважаємо, що реалізацію виділених нами функцій пенсійної системи слід віdstежувати за допомогою певних показників. У цілому нині в літературі немає розробленої системи показників, яка б комплексно оцінити пенсійну систему.

Різними авторами використовують різні показники пенсійного забезпечення. Вони залежать від цілей, які ставить собі дослідник.

Нами зроблено спробу прив'язати до кожної функції конкретні показники. Кожна з наведених функцій відповідає свій показник, а оцінка динаміки та їх стану дозволяє показати ступінь реалізації тієї чи іншої функції.

Відтворювальна функція. Оцінювати реалізацію цієї функції ми пропонуємо шляхом співвідношення середнього розміру пенсій із прожитковим мінімумом пенсіонера. Прожитковий мінімум пенсіонера – це показник мінімального складу та структури споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та її життєдіяльності, забезпечений ресурсами (засобами державного бюджету та виробництвом товарів та послуг) на період кризового стану економіки.

Соціальна функція. Реалізацію цієї функції можна відстежувати через співвідношення середнього розміру призначеної пенсії до мінімального споживчого бюджету пенсіонера. Мінімальний споживчий бюджет - бюджет, що забезпечує задоволення потреб людини на мінімальному рівні.

Ми вважаємо, що виконання відтворювальної функції коректно відстежувати через співвідношення середнього розміру пенсії та прожиткового мінімуму пенсіонера лише у кризовій ситуації. У нормальних, некризових, умовах потрібно переглядати співвідношення середнього розміру пенсії з мінімальним споживчим бюджетом. А виконання соціальної функції в цьому випадку логічно відстежуватиме через співвідношення середнього розміру призначеної пенсії з раціональним споживчим бюджетом.

Перерозподільча функція. Для того, щоб оцінити ступінь реалізації перерозподільної функції, пропонуємо використати кілька показників. Насамперед – це частка витрат позабюджетних фондів у ВВП. Цей показник дозволить нам оцінити, наскільки ефективно відбувається розподіл коштів у суспільстві.

Стимулююча функція. Показником, який показує, наскільки відшкодовується втрачений дохід, є коефіцієнт заміщення. Розраховується він як відношення середнього розміру призначеної пенсії до нарахованої середньомісячної заробітної плати працівника.

Реалізацію стимулюючої функції, на наш погляд, доцільно розглядати з урахуванням системи недержавного пенсійного забезпечення, тобто через

такі показники, як кількість учасників НПФ та частка недержавної пенсії у спільній пенсії. Чим вищі ці показники, тим більший зв'язок бачать працівники між одержуваною сьогодні заробітною платою та майбутньою пенсією.

Політична функція. Політична функція оцінюється за допомогою таких коефіцієнтів, як коефіцієнт демографічної підтримки літніх - кількість осіб віком 15-65 років на одну людину віком 65 років і старше; коефіцієнт навантаження - чисельність пенсіонерів на 100 осіб, зайнятих в економіці.

Розглянуті показники не дають можливості повною мірою оцінити, наскільки стабільною є ситуація в суспільстві, чи узгоджені інтереси працюючих та непрацюючих членів суспільства. Але вони дозволяють оцінити ступінь складності, актуальності та важливості узгодження інтересів усіх учасників пенсійної системи: працівників, роботодавців та держави; свідчать про важливість роботи у напрямку підвищення якості життя громадян, надання можливості піклуватися про своє здоров'я, зберігати якомога довше працездатність та можливість самостійно забезпечувати себе засобами для існування.

Регулююча функція. Регулюючу функцію можна оцінити через такий показник, як частка пенсіонерів, що працюють. Саме він відображає те, наскільки ефективно здійснюється регулювання виходу на пенсію громадян. На сьогоднішній день державі, в принципі, вигідно мати працюючих пенсіонерів, оскільки вони самі формують пенсію, яку отримують.

Статусна функція. Розмір заробітної плати визначає статус працівника стосовно інших як по горизонталі, так і по вертикалі. За умови тісного зв'язку розмірів пенсії та заробітних плат має зберігатись встановлена під час трудової діяльності ієархія, але вже серед пенсіонерів. Статусна функція важлива для самої людини, оскільки, вийшовши на пенсію, вона повинна почуватися на тому ж рівні, що й під час трудової діяльності. Реалізація цієї функції – гарантія виконання принципу справедливості у пенсійній системі.

На сьогоднішній день немає показника, який би дозволив відстежити реалізацію цієї функції. Як такий показник можна запропонувати коефіцієнт диференціації розмірів пенсії. Його можна розрахувати як співвідношення середньої зарплати по країні до середньої по галузях та співставити до середньої пенсії за галузями або як зіставлення коефіцієнтів заміщення заробітної плати у працівників, що вийшли на пенсію із різних галузей.

Отже, запропонована система показників повністю відбиває реалізацію всіх функцій пенсійної системи. Використовуючи цю систему показників, можна відстежувати, які функції реалізуються більшою мірою, які меншою. Крім того, можна порівнювати різні системи між собою і ту саму на різних етапах її історичного розвитку і в різних регіонах.

Висновки до розділу 1

Під час дослідження уточнено ключові аспекти поняття «пенсія», зокрема демографічний, соціальний і політичний. Визначено пенсію як відкладену частину заробітної плати працівника, призначену для забезпечення його життезабезпечення та членів сім'ї після досягнення відповідних умов. Розглянуто функції пенсійного страхування.

Узагальнено моделі пенсійного забезпечення за різними ознаками: за особливостями формування фінансових ресурсів (солідарні, накопичувальні); за структурною побудови (державне пенсійне забезпечення; недержавне пенсійне забезпечення); за стратегіями (солідарна стратегія пенсійного забезпечення; накопичувальна стратегія пенсійного забезпечення; змішана стратегія пенсійного забезпечення). Класично, існує дві системи пенсійного забезпечення, які називаються за їх принципом – солідарна та накопичувальна, порівняння яких в роботі і проведено.

Виявлено, що солідарна система є більш вразливою до ризиків, але при її поєднанні з накопичувальною формується стійка система соціального забезпечення. Зазначено, що високорозвинені західні країни використовують

дві основні моделі пенсійного забезпечення: англо-саксонську та континентальну.

Подано узагальнення функцій пенсійної системи, розкрито їх зміст, зазначений перелік доповнено новими функціями, реалізацію функцій запропоновано оцінювати через низку показників. Запропонована система показників повністю відбиває реалізацію всіх функцій пенсійної системи. Використовуючи цю систему показників, можна відстежувати, які функції реалізуються більшою мірою, які меншою. Крім того, можна порівнювати різні системи між собою і ту саму на різних етапах її історичного розвитку і в різних регіонах.

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

2.1. Системи пенсійного страхування в зарубіжних країнах: особливості та проблеми

Поточна криза у світовій економіці поглиблює проблему старіння населення, особливо на фоні звільнень співробітників, що досягли пенсійного віку, та відсутності нових працездатних прийомних, які могли б стати потенційними платниками податків. Це означає, що всі витрати на державне пенсійне забезпечення тепер покладаються на уряд [46]. Тому питання вивчення досвіду функціонування систем пенсійного страхування є досить актуальним в нинішній час для багатьох країн, зокрема і України.

Сучасні високорозвинені західні країни використовують дві основні моделі пенсійного забезпечення: англо-саксонську (Беверіджа) та континентальну (Біスマрка).

Англо-саксонська модель застосовується, наприклад, у США, Канаді, Великобританії, Голландії та інших країнах. Вона передбачає гарантоване державне мінімальне пенсійне забезпечення для всіх громадян, яке зазвичай фінансується спеціальним податком. Це базове пенсійне забезпечення не залежить від рівня доходу або способу життя і функціонує як захист від бідності. Паралельно існують додаткові пенсійні програми, часто накопичувального типу.

Такі пенсійні системи покладають основний акцент на мінімізацію державних витрат, сприяючи активній участі населення у додаткових пенсійних програмах. Це дозволяє формувати громадянську позицію та відповідальність за власне пенсійне майбутнє.

Прикладом такої системи є пенсійна система Великобританії, існуюча з 1908 року. У Великобританії гарантовано державне базове пенсійне забезпечення, яке залежить від стажу, але його розмір обмежений. Трудова пенсія формується на основі внесків працівника та роботодавця. Крім того, існує ряд приватних пенсійних програм, таких як корпоративні ініціативи та інші способи накопичення пенсійних коштів.

Пенсійна система у Великій Британії відповідає трьом рівням, затвердженим ОЕСР. Згідно з оглядом на країну Європейської соціальної обсерваторії [43] перший рівень представляє собою схеми з фіксованими виплатами – Базова державна пенсія (Basic State Pension -BSP) і складений також за «правилом солідарності поколінь». BSP фінансується з обов'язкових Національних страхових внесків (NICs), що сплачуються з доходу, що перевищує поріг основного заробітку (Primary Earnings Threshold). На додаток до BSP, уряд надає на першому ступені пенсійної системи пенсійні кредити, що складаються з двох компонентів: гарантійні та ощадні кредити. Гарантійний кредит пов'язаний із доходами та незалежний від національних страхових внесків. Це щотижнева допомога, не оподатковувана, для людей старше 60 років з низьким рівнем заробітку. Ощадні кредити – це допомога людям старше 65 років зі скромними пенсійними накопиченнями, що може комбінуватися з гарантійним кредитом.

Другий і третій рівні пенсійної системи Великобританії визначаються як додаткові державні та приватні пенсії. Подібно до первого рівня, ці два етапи мають вкрай складну структуру та пропонують різноманітні опції. Другий рівень включає Другу державну пенсію (State Second Pension - S2P), яка надається за умовчанням, проте будь-хто може відмовитися від неї на користь традиційних, вільно регульованих приватних пенсійних планів або відносно нових державно-приватних схем (таблиця 1.3). Захоплення S2P передбачено для всіх категорій громадян, за винятком тих, хто займається індивідуальною трудовою діяльністю.

«Додаткові добровільні ощадні схеми виявилися неефективним рішенням для працівників з низьким рівнем доходів, внаслідок несумісності розміру пенсії за потребою зі склонністю до заощадження. Основною проблемою використання професійних пенсійних планів стала їх мінливість та низький рівень покриття, що також згадують Р. Бітсма та В. Ромп» [34]. Відбувся масовий перехід учасників пенсійної системи від пенсійних планів із встановленими виплатами до схем із встановленими внесками. «В силу надмірної складності пенсійної системи, що діяла, високої ставки відрахувань, неоднорідного і секторально зміщеного покриття, неефективних продажів, уразливості до криз на фінансовому ринку пенсійне забезпечення Великобританії змінилося шляхом впровадження «нових» планів зі спрощеними правилами та зниженими витратами» [39].

Таблиця 1.3

Альтернативні варіанти пенсійних планів замість S2P [39]

Традиційні плани		«Нові» плани
Другий рівень	Третій рівень	
1. Договірні (з можливістю виходу) професійні пенсійні схеми: COSRS, COMPS, COMBS, COHS	1. Індивідуальні схеми: PPS, APPS, GPPS	1. Пенсійні схеми стейкхолдерів
2. Добровільні професійні договірні схеми: CISRS		2. Індивідуальні рахунки (PA)

Схеми стейкхолдерів та індивідуальні рахунки введено з метою забезпечення фінансової підтримки груп населення з низькими доходами та осіб із нетиповими трудовими угодами. Найбільш перспективними для подальшого розвитку вважаються індивідуальні рахунки, які пропонуються кількома роботодавцями. Автоматичне відрахування коштів від працівників здійснюється через посередництво роботодавця. З жовтня 2012 р. роботодавців зобов'язали автоматично зараховувати працівників до пенсійного плану та забезпечувати сплату мінімального внеску [44]. Автопідписка у Великобританії не є обов'язковою для працівників, оскільки вони можуть вийти з цього пенсійного плану протягом місяця після автоматичного зарахування [36]. Щоб зберегти витрати на низькому рівні,

розрахункова палата на прикладі шведської системи преміальних пенсій зберігає записи та співвідносить пенсійні схеми з працюючим населенням. Управління самими пенсійними планами залишається приватним учасникам (фондам, страховим компаніям тощо). Якщо майбутній пенсіонер не вибрал фонд, він автоматично буде зареєстрований у фонд «за умовчанням» з низьким інвестиційним ризиком. Індивідуальні пенсійні рахунки вигідні як роботодавців, так працівників. І. Гуардіанчич [39] зазначає, що «серед незахищених категорій працюючих громадян чотири є безпосередніми вигодонаступачами від індивідуальних пенсійних рахунків, а саме:

- 1) працівники, які користуються платіжним посередництвом роботодавців зі внесків нижче 3% від заробітної плати;
- 2) роботодавці, не охоплені професійні пенсійні схеми, які автоматично підключаються до пенсійної схеми;
- 3) працівники, які не мають права на автоматичне зарахування до програми індивідуальних рахунків, можуть обрати її самостійно;
- 4) працівники до 22 років можуть відкрити індивідуальний пенсійний рахунок та отримувати 3-відсотковий внесок від роботодавця».

Однак важливо відзначити, що залучення до зазначених схем пенсійного забезпечення через автопідписку не досягає рівня квазіобов'язкової чи обов'язкової участі. Громадяни, які заробляють менше ніж нижча межа заробітку (Lower Earnings Limit, LEL), не мають права на автоматичне зарахування. Самостійно зайняті та ті, які не входять до економічно активного населення, також не можуть автоматично приєднатися та скористатися внесками роботодавця (додатково до власних внесків). Вони можуть взяти участь у програмі добровільно, використовуючи індивідуальні пенсійні рахунки як додатковий спосіб накопичення пенсійних коштів. Незважаючи на ці обмеження, система індивідуальних пенсійних рахунків з автоматичною підпискою виявляється ефективним рішенням для вирішення проблеми недостатнього охоплення населення пенсійними схемами.

Щодо пенсійного забезпечення в Канаді, воно складається з трьох компонентів. Перша – це базова пенсія, яка фінансується коштами держави. Друга компонента – це обов'язкова пенсія, яка нараховується за рахунок податку на доходи фізичних осіб та внесків роботодавців. Третій елемент – це добровільна пенсія, яка охоплює приватні накопичення.

У США існують як державні, так і приватні пенсійні системи, що дозволяє американцям забезпечити собі не одну, а трійку пенсій: державну, колективну за місцем роботи та індивідуальну, відкривши власний пенсійний рахунок. Державна пенсійна система США охоплює всіх громадян, зайнятих в економіці та ґрунтуючись на розподільному принципі, забезпечуючи лише мінімальний рівень пенсії. Накопичувальні пенсійні системи можуть бути державними або приватними, а програми з встановленими виплатами фінансуються відрахуваннями роботодавців. Ті, хто володіють особистим рахунком у пенсійному фонді, мають можливість обирати серед різних інвестиційних програм, які пропонують управляючі компанії. Крім того, кожен американець може відкрити свій власний пенсійний рахунок у комерційних та особистих банках, пайових фондах та страхових компаніях.

В Японії базова частина пенсії фінансується за рахунок бюджету державного соціального забезпечення і доступна усім громадянам країни, незалежно від рівня доходу та роду діяльності. Працівники отримують також державні та професійні пенсії, що фінансуються через внески працівників та роботодавців. Якщо працівник продовжує працювати на пенсійному віці, розмір його пенсії щорічно зростає.

В Ізраїлі пенсійна система має два рівні: державні виплати з фонду соціального страхування і накопичення, зроблені роботодавцем.

У порівнянні з англо-саксонською моделлю, яка стимулює відповідальність кожного працівника за свою пенсію, континентальна модель ґрунтуючись на зрівняльному принципі пенсійного забезпечення. Цю модель можна спостерігати в таких країнах, як Німеччина, Австрія, Італія, Швеція, Франція і інші.

Континентальна модель визначається солідарною системою пенсійного забезпечення, де фінансування пенсій здійснюється через внески працюючих, розподілені пропорційно між громадянами, що мають право на пенсію. Зрівняльний принцип нарахування пенсій забезпечує соціальну захищеність населення, але може призводити до соціального утриманства та зниження інтересу до заощаджень.

Одночасно держава має монопольне право регулювати розміри пенсійних виплат в залежності від економічної ситуації в країні.

Пенсійна система Франції базується на принципах солідарності, що передбачає виплати пенсій із коштів, сформованих завдяки внескам працюючого населення. Пенсійні виплати для французьких пенсіонерів становлять приблизно 50% від їхнього середньомісячного заробітку. Ця система визначає жорстку прив'язку пенсій до стажу роботи, а внески на пенсійний фонд розподіляються порівну між найманими працівниками та роботодавцем. Особи, які займаються вільними професіями, самостійно здійснюють щомісячні виплати до пенсійного фонду. «Французька пенсійна система має велику кількість різних пенсійних схем, що залежать від професійної групи працівника. Управління схемами здійснюється представниками працівників з одного боку та роботодавцем з іншого під контролем держави» [29].

Система пенсійного забезпечення в Німеччині сприяє зацікавленості працівників у її участі, оскільки розмір їхніх внесків прямо впливає на обсяг пенсійних прав при настанні пенсійного віку. У Німеччині діє трирівнева пенсійна система, що дозволяє диверсифіковати форми матеріального забезпечення в старості (рис. 2.1).

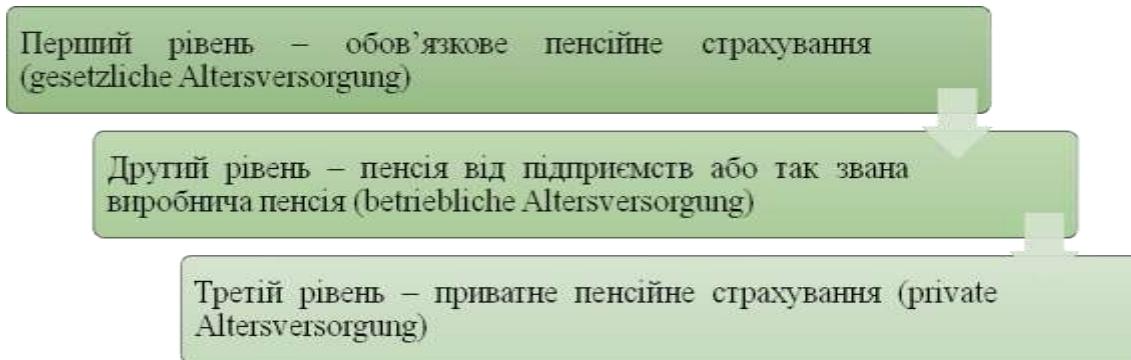


Рис. 2.1. Система пенсійних нарахувань в Німеччині

Перший рівень пенсійної системи в Німеччині включає обов'язкове пенсійне страхування, згідно з яким державні пенсійні фонди виплачують пенсію на рівні приблизно 70% від заробітної плати працівника під час його трудової діяльності. Це є основою майбутнього пенсійного забезпечення, але часто недостатнє для забезпечення комфорtnого рівня життя. Розмір державної пенсії залежить від суми внесків, які працівник здійснив під час його трудової кар'єри.

Другий рівень включає пенсії, які надаються підприємствами і є добровільною моделлю старостинського захисту. Кожне підприємство самостійно вирішує питання про розмір і умови виплати пенсій.

Третій рівень надає можливість громадянам самостійно піклуватися про свій старостинський вік. Індивіди в Німеччині мають можливість обирати різні варіанти фінансування своєї пенсії, такі як інвестування в нерухомість, створення портфеля цінних паперів, укладення договорів про безстрокові вклади чи вкладення в криптовалюту, таку як біткоїни.

Але в Німеччині є проблеми із пенсійним забезпеченням. «Залежно від припущень, до 2060 року коефіцієнт залежності похилого віку зросте більш ніж на 80 відсотків порівняно. Пенсійні страхові резерви вже будуть вичерпані до середини цього десятиліття, тоді ставки внесків зростуть, а рівень безпеки впаде. Якою мірою все це станеться, значно залежить від економічного та соціального розвитку в найближчі роки та десятиліття» [45].

Отже, навіть для економічно розвиненої країни, такої як Німеччина, питання реформування пенсійної системи залишається актуальним. Сучасні пенсійні моделі, такі як модель Беверіджа та Біスマрка, практично не існують в чистому вигляді, але можна говорити про умовне ставлення країн до елементів цих моделей.

Пенсійні системи у багатьох країнах світу поєднують розподільний та накопичувальний елементи. Умови нестабільності економічної ситуації роблять як солідарні, так і накопичувальні системи неідеальними: інфляція знецінює пенсійні заощадження у накопичувальній системі, а в солідарній системі індексація пенсій може стати важким бременем для держави. Тому більшість країн використовують гібридні моделі, де елементи обох систем поєднуються, з великим переважанням одного з них.

Вивчення успішного досвіду побудови пенсійних систем у інших країнах, аналіз переваг та недоліків різних моделей, є важливою умовою формування ефективної пенсійної системи в Україні.

Багато країн стикаються з необхідністю реформування пенсійних систем, особливо в умовах демографічних змін, де зниження рівня народжуваності та старіння населення впливають на їхню стійкість. Зміни в пенсійному віці, розмірах пенсійного страхування та інших параметрах стають актуальними факторами, які потребують уважного вивчення та вирішення.

З 2011 року уряд Чехії розпочав реалізацію пенсійної реформи, яка базується на схемі, успішно впровадженні іншими країнами Європейського Союзу. Ці зміни привели до зростання стабільності пенсійної системи Чехії, хоча вони не зробили її найкращою. Загальні витрати держави на пенсії становлять 8,4% ВВП, з яких 6,9% ВВП припадає на пенсії за віком, а решта – на пенсії по інвалідності та внаслідок втрати годувальника. У порівнянні з Європейським Союзом, цей показник у Чехії в середньому нижчий і складає 12,6% ВВП. Крім того, середня величина пенсії в Чехії виявляється значно

меншою, майже втрічі, ніж в середньому по країнах Європейського Союзу [38].

«У Чехії зберігається обов'язкова державна пенсійна система, побудована на розподільних принципах, що доповнюється приватним пенсійним страхуванням» [3, с. 443]. Отже, в сучасному вигляді чеська пенсійна система може бути розглянута як дворівнева. Перший рівень – обов'язковий, забезпечений системою неперервного фінансування із визначеною виплатою. Другий рівень – добровільний, передбачає додаткове пенсійне страхування з визначеними внесками, яке фінансується як внесками громадян, так і держави. До цього рівня також входить приватне страхування життя.

Базова система обов'язкового пенсійного страхування в Чехії має універсальний охоплення, включаючи всіх економічно активних громадян. Законодавче регулювання стандартизоване для всіх застрахованих осіб, і відсутні спеціальні галузеві чи професійні схеми. Відмінності існують лише в організаційному, адміністративному та фінансовому відношенні (наприклад, пенсії за вислугу років) для певних силових підрозділів, таких як військові чи поліцейські.

Для отримання пенсії за віком в Чехії потрібно відповідати двом основним умовам: досягти пенсійного віку і накопичити необхідний пенсійний стаж, що означає наявність достатньої кількості років роботи.

Пенсійний вік поступово зростає щороку відповідно до попередньо встановлених правил. Очікується, що в майбутньому вік для отримання звичайної пенсії буде уніфікований на рівні 65 років для чоловіків і жінок.

«Вже існує одинаковий пенсійний вік для чоловіків і бездітних жінок. Для чоловіків і бездітних жінок пенсійний вік тепер збільшується на два місяці щороку. Для жінок з дітьми пенсійний вік підвищується швидше: щороку на півроку. Це для того, щоб провести уніфікацію – пенсійний вік у них все одно нижчий» [41].

Поточна пенсійна система Чехії відзначається стійкістю; проте, ураховуючи демографічні виклики, які є актуальними для багатьох розвинутих країн, виникає необхідність впровадження заходів для покращення системи. Ці заходи можуть включати у себе підвищення розміру внесків до пенсійного страхування (з урахуванням можливих обмежень у зв'язку з високим рівнем оподаткування праці в країні), збільшення пенсійного віку (враховуючи фізичні обмеження) або підтримку формування накопичень у недержавних пенсійних фондах.

Шведська пенсійна система складається з трьох рівнів:

- «- державна пенсія за віком;
- обов'язкова професійна пенсія;
- добровільна пенсія» [40].

Тим громадянам, які отримують надто невелику обов'язкову професійну пенсію або зовсім її не отримують із державного бюджету, надається так звана «гарантована пенсія» в Швеції. Ця пенсія виплачується лише після досягнення 65 років та при умові проживання в країні не менше трьох років.

Рівень життя та фінансового благополуччя в Норвегії вважається одним із найкращих у світі, в тому числі й для осіб похилого віку, які виходять на пенсію. Пенсійні виплати в Норвегії складаються з базової частини, фінансування якої забезпечується державою, а також з пенсійних накопичень у Норвезькому пенсійному фонді (НПФ) та додаткових допомог, які залежать від трудового стажу та сімейного стану. Наприклад, «якщо чоловік або дружина пенсіонера працює, то норвежець має право лише на 85% від розміру своєї пенсії» [35].

Можна виділити такі загальні риси зарубіжних систем пенсійного забезпечення:

1. Недержавні пенсійні фонди існують паралельно з державними системами пенсійного забезпечення і виступають як їх доповнення, гарантуючи надання пенсійних виплат громадянам на рівні, достатньому для комфорного життя після втрати працевдатності.

2. Діяльність Недержавних пенсійних фондів піддаватиметься контролю з боку держави.

3. Більшість країн передбачають податкові пільги для осіб, які вирішують добровільно інвестувати кошти у Недержавні пенсійні фонди з використанням власних коштів.

4. Визначення інвестиційної стратегії належить Недержавним пенсійним фондам, які оплачують послуги спеціалізованих управлюючих компаній за дуже конкурентоспроможними ставками.

Україні наразі, у процесі реформування пенсійної системи, слід враховувати європейський досвід, враховуючи як кращі практики, так і шляхи вирішення проблем, які обираються іншими країнами відповідно до тенденцій розвитку населення. Вивчення успішного досвіду будівництва пенсійних систем та аналіз різних моделей стане важливим етапом у формуванні ефективної пенсійної системи в Україні.

2.2. Аналіз доходів та видатків Пенсійного фонду України

На сьогоднішній день, Пенсійний фонд України виступає важливим соціальним інститутом в нашій країні. Фонд здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення. Його завдання включають збір, накопичення та облік страхових внесків, призначення пенсій та підготовку документів для їх виплати. Пенсійний фонд також відповідає за своєчасне та повне фінансування та виплату пенсій, пенсій за особливі заслуги перед Україною, допомоги на поховання та інших соціальних виплат. Джерела доходів і видатків Пенсійного фонду України наведені на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Джерела доходів та напрями видатків Пенсійного фонду України

«За 2022 рік Пенсійним фондом України забезпеченено виплату пенсій та грошової допомоги в повному обсязі по всіх регіонах України (за виключенням Автономної Республіки Крим та непідконтрольних територій Донбасу). Фінансування виплат проводилось відповідно до графіка поденного фінансування виплати пенсій та грошової допомоги, погоджених Міністерством соціальної політики України» [8].

В 2022 р. загальна сума видатків на заплановані виплати становила 590,0 млрд грн, що було майже на 70 млрд грн менше, ніж в 2021 р. (Додаток А).

Враховуючи представлені дані до бюджету ПФУ «за 2022 рік з усіх джерел фінансування надійшло 620,4 млрд грн, з яких власні доходи склали 403,6 млрд грн, (з яких 23,3 млрд грн кошти з Державного бюджету України за деякі категорії застрахованих осіб та покриття недоотриманої суми коштів від застосування розміру єдиного внеску, передбаченого частинами 13 і 14

статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», що на 108,6 млрд грн більше у порівнянні з відповідним періодом минулого року» [23].

В 2022 р. видатки ПФУ (рис. 2.3) можна представити таким чином:

«- загальні видатки Пенсійного фонду України становили 590,1 млрд грн, що на 69,2 млрд грн, або на 13,3% більше порівняно з 2021 роком;

- 0,8 млрд грн – видатки на виплату щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни і жертвам нацистських переслідувань відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 07 травня 2022 року № 540;

- за рахунок коштів Державного бюджету України профінансовано 6,4 млрд грн на виплату житлових субсидій та пільг 2643,4 тис. громадян» [8].

Доходи є важливою складовою бюджетної структури Пенсійного фонду України, і їх належна компонента є необхідною для ефективного функціонування фонду. Наразі економісти вирізняють декілька підходів до класифікації доходів ПФУ, проте, як правило, застосовується їх групування відповідно до джерел формування.

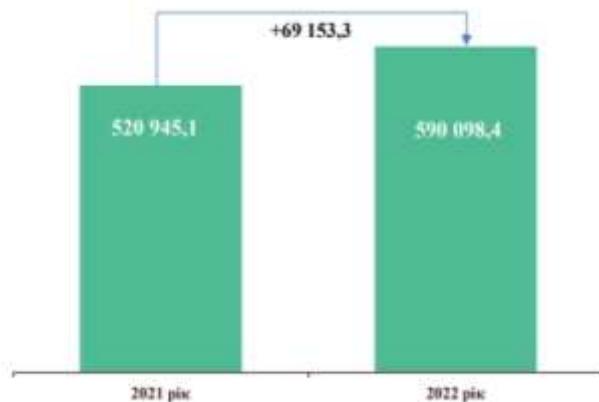


Рис. 2.3. Видатки Пенсійного фонду України у 2021–2022 роках, млн грн [8]

В ході аналізу динаміки доходів ПФУ (рис. 2.4), можна визначити зростання доходів в 2022 р. на 108,6 млрд гривень (на 21,2%) порівняно з 2021 роком.

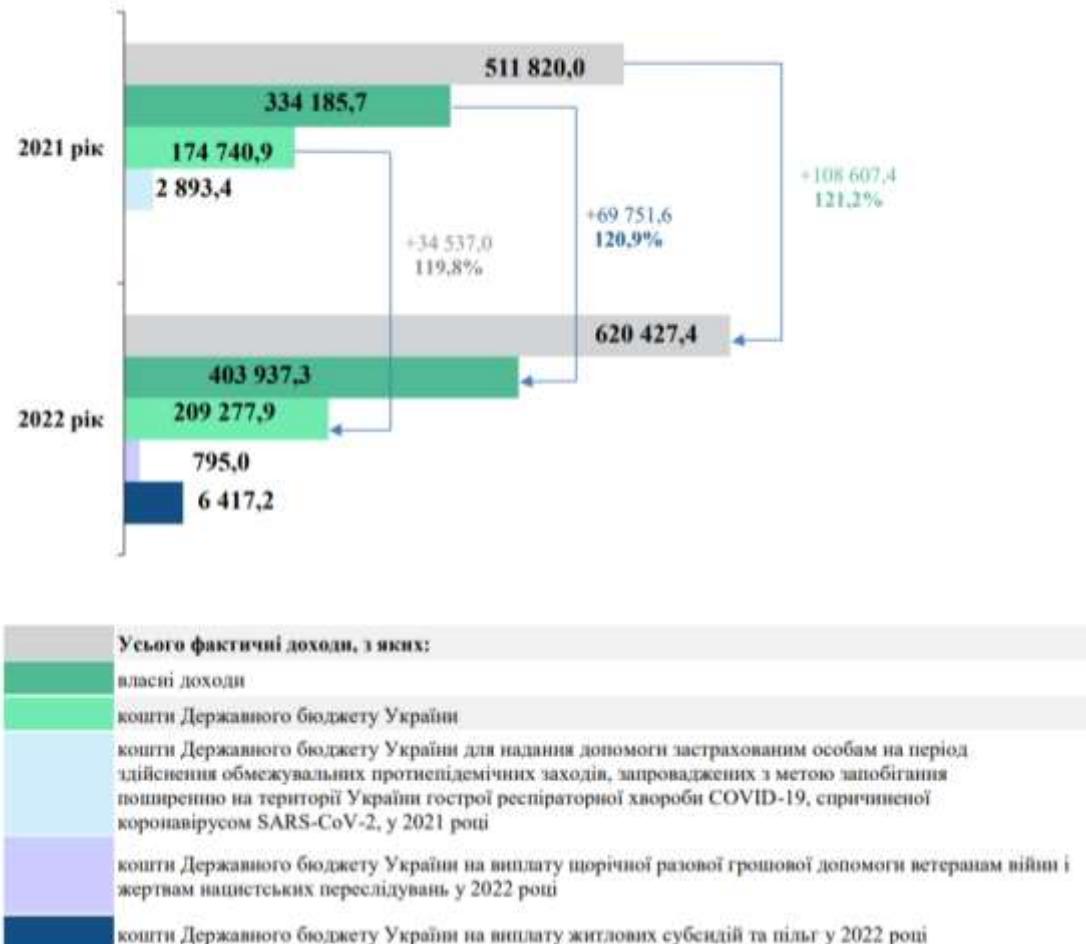


Рис. 2.4. Динаміка доходів Пенсійного фонду України в 2021-2022 рр.
[8]

Дане збільшення обумовлено зростанням власних коштів (на 69,8 млрд грн) та видатків з державного бюджету (на 34,5 млрд грн).

«В червні 2023 р. ухвалено бюджет Пенсійного фонду України на 2023 рік, який є збалансований, доходи бюджету відомства визначені в розмірі 768,9 млрд. грн. Бюджетом передбачені видатки на пенсії та соціальні виплати в загальній сумі 768,9 млрд. грн.» [12].

Відповідно до бюджету Пенсійного фонду, прийнятому на 2023 рік, власні доходи є майже вдвічі більше за кошти Державного бюджету України

на фінансування пенсійних програм та виплат із соціального страхування (рис. 2.5).

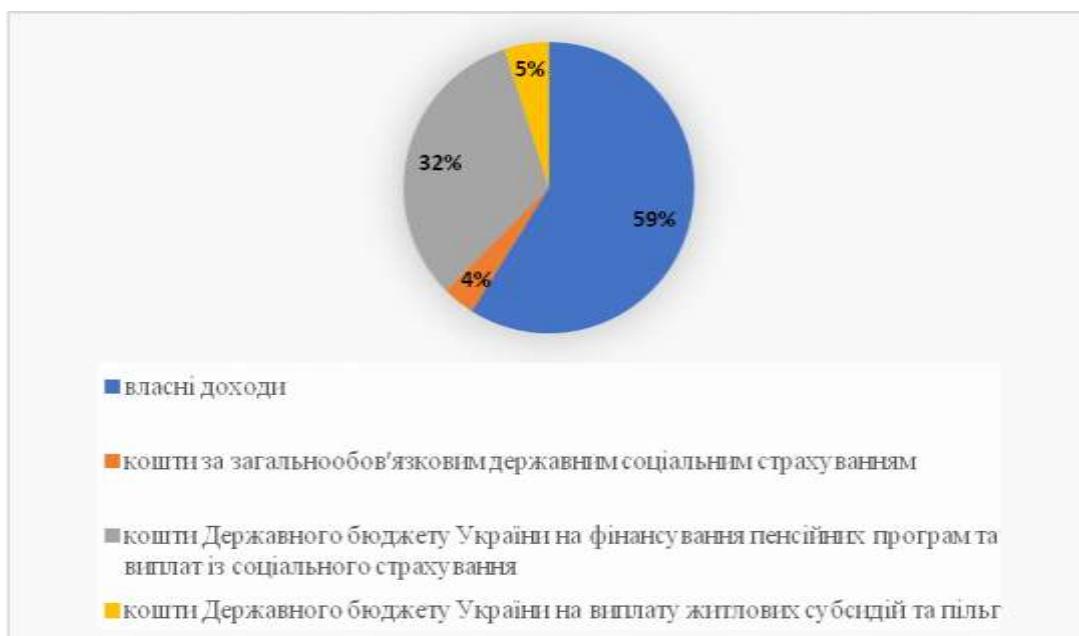


Рис. 2.5. Структура доходів бюджету Пенсійного фонду України передбачена на 2023 р.

Протягом перших 9 місяців 2023 року отримано 307,7 млрд гривень єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЕСВ). Одночасно загальні витрати на пенсійні та інші заплановані виплати за цей період склали 504,0 млрд гривень. Таким чином, вже зараз можна визначити, що коригування державних витрат у бюджеті є необхідним і невідворотним [21].

Ще більш важливим, враховуючи частку цього податку в структурі доходів Пенсійного фонду України, є два ключові чинники:

1. Перевиконання показника надходження єдиного внеску на соціальне страхування (ЕСВ) у 2023 році не визначається розвитком економіки, зростанням робочих місць і реальних заробітних плат в секторі реальної економіки. Замість цього, воно обумовлене значними виплатами військовим особам, що є абсолютно виправданим, враховуючи їхню ключову роль у нашій державі.

2. Диспропорція в підході до нарахування та утримання ЄСВ визначається величиною максимальної бази нарахування. Ця база рівна максимальній сумі доходу застрахованої особи на місяць і становить п'ятнадцять розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Тим часом відсутня верхня межа для «спецпенсій». У зв'язку з фінансовою ситуацією Пенсійного фонду України та його фактичною стагнацією виникає проблема, яку необхідно негайно вирішувати. З тактичної точки зору, це може включати в себе заходи, такі як підвищення пенсійного віку, анулювання «спецпенсій», а також скорочення видатків та інші заходи. Однак стратегічно ця проблема не може бути вирішена без досягнення економічного зростання країни на сьогоднішній день.

Отже, Пенсійний фонд взаємодіє з економікою країни, виконуючи основну мету забезпечення гідного рівня життя населення шляхом розподілу фінансових ресурсів у часі та просторі. Незалежно від місця проживання, людина, вносячи соціальні відрахування заробленого, забезпечує собі стабільний прожитковий рівень у майбутньому.

На сьогоднішній день, Пенсійний фонд України є найбільшою системою надання соціальних послуг в країні. Завдяки величезній щоденній роботі, фонд забезпечує своєчасні виплати пенсій кожному громадянину України в повному відповідності до його пенсійних прав. Розгалужена структура по всій країні та значний штат працівників дозволяють фонду здійснювати ефективну діяльність.

2.2. Особливості розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні

Система недержавного пенсійного забезпечення в Україні була впроваджена починаючи з 2005 року для доповнення солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та забезпечення

гідного рівня життя громадян після виходу на пенсію. Основою її функціонування є чотири базові принципи:

- «1. Добровільна участь у недержавному пенсійному фонді з метою додаткового накопичення коштів до настання пенсійного віку.
2. Економічна та соціальна зацікавленість роботодавців і працівників у недержавному пенсійному забезпеченні.
3. Інвестиційна діяльність не може бути інтересом вкладників, так як метою інвестування активів є, перш за все, збереження заощаджень громадян у пенсійних активах.
4. Необхідність державного регулювання і контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів (НПФ)» [22].

Система добровільного недержавного пенсійного забезпечення, за виключенням формування додаткових джерел пенсійних виплат, націлена на збір довгострокових інвестиційних ресурсів, здешевлення кредитів, а також зростання ліквідності фінансового ринку. Саме тому це визначає її як дієвий інструмент і для громадян, і для фінансової складової держави.

НПФ забезпечують громадянам після досягнення пенсійного віку збільшити розмір власної пенсії.

«Сектор недержавних пенсійних фондів складається з двох елементів:

- джерело пенсійних внесків (добровільні внески працівників згідно з договором;
- отримувача пенсійних внесків (недержавні пенсійні фонди, банки)» [30].

На 31 грудня 2022 року в Державному реєстрі фінансових установ було зафіксовано інформацію про 63 недержавних пенсійних фонди (див. рис. 2.5) та 19 адміністраторів недержавних пенсійних фондів. Ключові показники їхньої діяльності, відображені у звітних даних, разом із темпами їхнього приросту, представлені в таблиці Б.1 (Додаток Б).



Рис. 2.5. Територіальне розміщення НПФ [24]

Порівнюючи діяльність вітчизняних НПФ із закордонним досвідом, можна стверджувати, що вклади у НПФ здійснюються значно більшою кількістю громадян. Так, «у Німеччині, яка характеризується найефективнішою пенсійною системою у Європі, кількість учасників найбільш відомих фондів (BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes) може перевищувати 300 тис., а вартість активів досягати 30 млрд євро» [37]. Угорщина, в одному з основних своїх пенсійних фондів (OTP Nyugdíjpénztár Magyarország), «налічує близько 249 тис. учасників та має у своєму розпорядженні 909,2 млн євро активів» [42]. Кількість учасників відомого НПФ Польщі (IKZE), із меншим населенням, ніж в Україні, становить понад 63 тис., а вартість активів досягає відмітки в 172,413 млн євро [42]. Велика різниця між кількістю учасників українських та закордонних НПФ спричинена високим рівнем життя, достатнім рівнем доходів, фінансовою грамотністю населення, а також стабільною політичною ситуацією цих країн.

НПФ значно легше та зручніше взаємодіяти з великими корпоративними клієнтами, адже вони вважають за більш доцільне діяти як частина комерційних підприємств і вести зустрічі з колективами. Проте, більшість таких клієнтів вже вибрала співпрацю з іншими фондами, а більшість працюючого населення працює у невеликих організаціях. Для залучення їхніх коштів необхідно активно розвивати роздрібну мережу продажів. Однак залучення нових клієнтів із загальної публіки стає високовитратним завданням для НПФ, які перейшли на економічний режим в умовах світової кризи та виконують заходи щодо економії адміністративних та інших витрат.

Одночасно, існує проблема недостатнього інформування населення щодо суті пенсійної реформи. Вирішення цієї проблеми вимагає ретельного пояснення громадянам цілей реформи та шляхів їх досягнення, що стає найважливішим завданням держави.

У західних країнах недержавні пенсійні фонди є основними інвесторами. На ринку США пенсійні фонди займають 26% структури фондового ринку за типами інвесторів, тоді як взаємні фонди, брокери та банки в сумі становлять лише 16%. Вони є ключовими учасниками сегмента "довгострокових коштів" фінансового ринку з інвестиційним горизонтом в 40-60 років. У той час як українські недержавні пенсійні фонди також впливають на розвиток вторинного ринку цінних паперів, їх частка в Україні значно нижча, зокрема, на фондовому ринку звертається лише 90% їхніх активів.

У 2021 році пріоритетними напрямками інвестування пенсійних активів недержавних пенсійних фондів стали державні цінні папери, їх частка сягнула майже половини всіх інвестицій – 46,3%. Друге місце за обсягом інвестування займала готівкова наявність на рахунках у банках, складаючи 35,0% від загальних інвестованих активів. Невеликий відсоток припадав на облігації підприємств, емітентами яких були резиденти України (9,7%), об'єкти нерухомості (3,1%) та облігації внутрішніх місцевих позик (2,5%).

У 2022 році структура інвестицій залишилася практично незмінною. Державні цінні папери залишилися на першому місці з часткою 45,0%, в той

час як готівкові кошти на рахунках у банках займали друге місце, становлячи 40,2% від інвестованих активів. Інші види вкладень залишилися менш значущими і розподілялися наступним чином: облігації підприємств, емітентами яких були резиденти України (9,0%), об'єкти нерухомості (2,6%), дебіторська заборгованість (1,2%) (рис. 2.6).

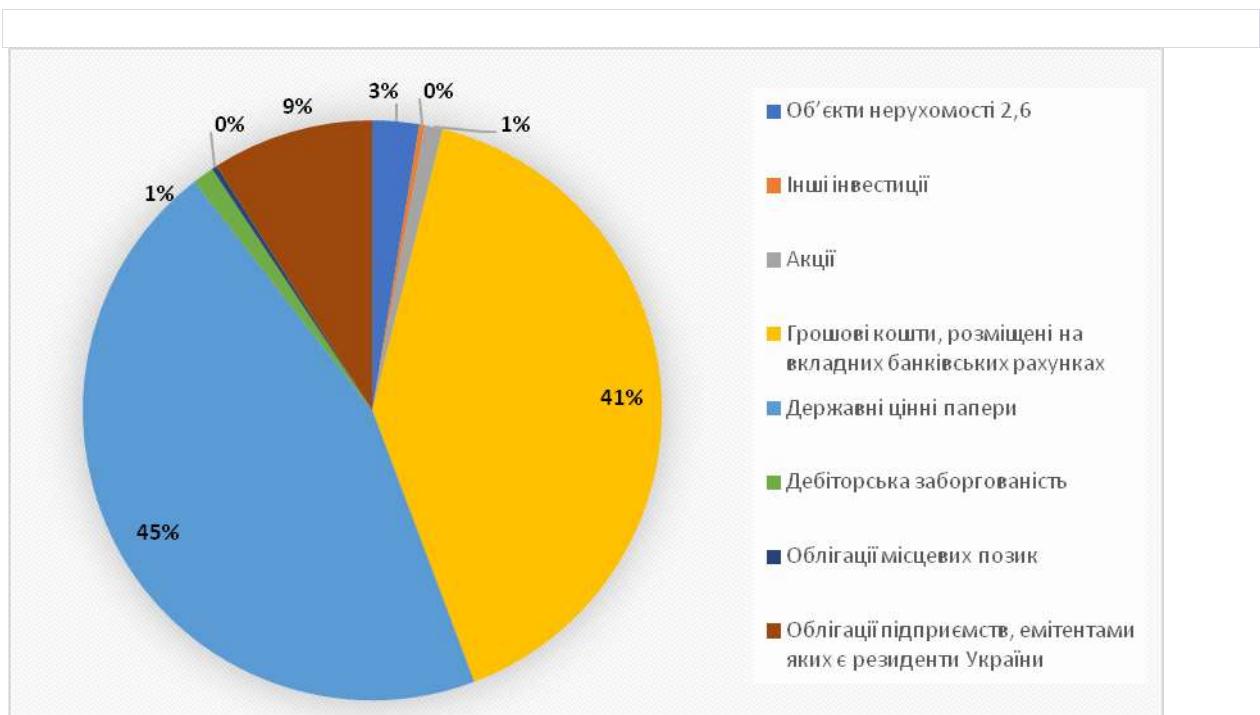


Рис. 2.6. Структура інвестування НПФ в 2022 р. [24]

До негативних аспектів участі в НПФ, як правило, відносять високий фінансовий ризик збереження накопичених коштів, який виникає внаслідок інфляційних процесів та кризових ситуацій. Також до недоліків належать високі коливання норми прибутковості пенсійних активів, що, в основному, впливає на майбутніх пенсіонерів. На практиці НПФ, подібно до ППФ, не можуть гарантувати певний рівень прибутковості. Пенсійні накопичення інвестуються у фінансові інструменти на фондовому ринку, і передбачити точну дохідність цих інвестицій виявляється досить складним завданням. Крім того, гарантування захисту від кризових ситуацій також є неможливим.

Ефективність розміщення страхових внесків для фінансування накопичувальної частини трудової пенсії визначається ситуацією на

фінансовому ринку країни. Проте в умовах ведення воєнних дій на території України говорити про прибутковість, збереження пенсійних накопичень та розвиток НПФ стає проблематичним.

Сучасна Україна зіткнулася з численними внутрішніми та зовнішніми перешкодами на шляху до повноцінного функціонування НПФ. Зовнішні проблеми включають нестабільну політичну та макроекономічну ситуацію, що призводить до зниження рівня доходів та добробуту населення, низький рівень довіри до фінансових установ, недостатню фінансову грамотність населення, обмежений розвиток фондового ринку, неадекватне нормативно-правове регулювання та недостатнє інформаційне забезпечення діяльності фондів, а також вплив військових дій.

Для вирішення цих зовнішніх проблем необхідний комплексний підхід на рівні держави. Підтримка стабільності третього рівня накопичувальної системи є важливим етапом, але неможливо досягти цієї мети без забезпечення стабільності всієї пенсійної системи.

Борисюк О. В., Дацюк-Томчук М. Б., Звірко А. О., Демчук І. В. вказують на наявність внутрішніх проблем НПФ, до яких «слід віднести недостатню кількість необхідних інструментів аналізу інвестування активів фондів, обмежену кількість кваліфікованих кадрів з управління активами фондів, а також компетентних працівників загалом. Для вирішення такої кількості проблем необхідно розробити низку заходів щодо забезпечення ефективного функціонування мережі НПФ в Україні:

- забезпечити прозорість діяльності НПФ та підвищити захист прав їх учасників;
- заснувати фонд гарантування пенсійних внесків учасників, котрий повертає би частину таких вкладів у випадку банкрутства обраного НПФ. Це підвищило б довіру населення до даних фінансових установ;
- удосконалити та модернізувати нормативно-правову базу, що стосується управління ризиками НПФ;

- провести заходи щодо покращення фінансової грамотності населення та підвищити суспільний інтерес до участі в системі недержавного пенсійного забезпечення;
- зменшити оподаткування виплат учасникам НПФ при досягненні ними пенсійного віку;
- надати податкові пільги для юридичних осіб – засновників НПФ, зі значною кількістю учасників;
- забезпечити розвиток фінансового ринку в Україні, що розширить асортимент фінансових інструментів, у які можуть інвестувати НПФ» [1].

Отже, НПФ відіграють важливу роль у пенсійній системі, сприяючи підвищенню добробуту населення та економічному розвитку країни, особливо в умовах обмежених можливостей державної пенсійної системи.

Аналізуючи діяльність НПФ в Україні, варто відзначити, що система недержавного пенсійного забезпечення у нашій країні поступово впроваджується, але поки не має широкого визнання серед населення. Це пояснюється переважною недовірою громадян до таких фінансових установ, обмеженим рівнем захисту від можливих ризиків, обмеженою кількістю фінансових інструментів та недостатньо розвиненим інформаційним супроводом. Важливим чинником, який поглиблює ці проблеми, є військові події на території країни.

Отже, вирішення цих проблем вимагає розробки та впровадження комплексної програми заходів для стимулювання розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Важливо враховувати, що успішність діяльності НПФ у країні залежить не лише від модернізації пенсійної системи, але й від рівня життя та доходів населення, а також від розвитку інфраструктури фінансового ринку.

Висновки до розділу 2

Високорозвинені західні країни використовують дві основні пенсійні моделі: англо-саксонську (Беверіджа) та континентальну (Бісмарка). Оцінка зарубіжних систем пенсійного забезпечення визначила загальні риси, включаючи співіснування державних та недержавних пенсійних фондів, контроль держави над діяльністю фондів, податкові пільги для вкладників та управління активами через низькі ставки спеціалізованих управлюючих компаній. Вивчення успішного досвіду та аналіз переваг і недоліків різних пенсійних моделей є важливою умовою формування ефективної пенсійної системи в Україні.

Проаналізовано фінансовий стан Пенсійного фонду України та запропоновано шляхи його вдосконалення, включаючи збільшення надходжень та оптимізацію видаткової частини бюджету. Доходи та видатки фонду розглянуті у контексті складнощів у сучасній пенсійній системі, яка не забезпечує достатнього рівня доходу для пенсіонерів. Визначено причини зростання заборгованості, такі як несплата ЄСВ фізичними особами-підприємцями та відсутність коштів для фінансування зобов'язань державних підприємств.

Пропонуються пріоритети для вирішення проблем у пенсійній системі, включаючи збільшення бази ЄСВ, виплату ЄСВ із заробітної плати, законодавче встановлення вимог щодо ЄСВ для керівників підприємств та скасування невідповіданих пільг.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) відзначаються як важливий фінансовий інструмент для підвищення добробуту населення та економічного розвитку країни, зокрема в умовах обмеженої державної пенсійної системи. Однак, діяльність НПФ в Україні наразі обмежена низьким рівнем довіри громадян, обмеженою кількістю фінансових інструментів та недостатньою інформаційною підтримкою, зокрема через вплив військових дій.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Можливості запровадження впровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в сучасних умовах

Чимало сучасних дослідників, що аналізують українську пенсійну систему та реформу, вважають, що в країні ще не сформована повноцінна система пенсійного страхування. Вони також вказують на те, що ця система не повністю враховує інтереси застрахованих громадян.

«За даними ООН, Україна входить до топ-15 країн світу із найшвидшими темпами скорочення населення. Причому протягом найближчих десятиліть скорочення населення відбуватиметься майже виключно за рахунок населення працездатного віку. Скорочення чисельності населення працездатного віку зумовить зменшення кількості платників єдиного соціального внеску. Водночас витрати на соціальний захист людей похилого віку, у тому числі пенсійні витрати, зростатимуть разом зі збільшенням частки людей похилого віку» [31].

Безперечно, низький рівень пенсійного забезпечення громадян залишається ключовою проблемою, як і раніше. Крім того, у вітчизняній системі обов'язкового пенсійного страхування існують інші проблеми, серед яких найбільш актуальними є:

- проблема відсутності належної компенсації трудових доходів громадян, які вийшли на пенсію;
- проблема швидкого старіння населення, що ускладнює забезпечення єдиного рівня пенсійних виплат за віком;

- проблема декодифікації пенсійного законодавства, виражена в існуванні привілейованих прав на пенсійне забезпечення в окремих категорій громадян;

- проблема впливу бізнес-спільноти на державну політику, включаючи сферу пенсійного забезпечення.

Західна О. та Шеремета Л. вказують на заходах, які слід здійснювати для удосконалення пенсійного забезпечення в Україні:

«— продовжувати вдосконалювати пенсійне законодавство, особливо щодо впровадження накопичувального рівня пенсійного страхування;

— необхідно зменшити кількість пільг, натомість створити пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Необхідно стимулювати роботодавців покращити умови праці, щоб збільшити тривалість життя працівників;

— покращити механізм індексації пенсій, з метою запобігання бідності пенсіонерів – скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятись від нелегальних зарплат;

— заборонити раптове збільшення обсягу пенсій у час передвиборчої кампанії» [7].

Запропоновані заходи можуть бути реалізовані незалежно від ситуації, не пов'язаної з демографією. Вони є універсальними та можуть слугувати основою для удосконалення системи пенсійного страхування в будь-якій країні.

Проте, для визначення ефективних напрямків удосконалення пенсійної системи в Україні необхідно врахувати конкретну ситуацію, яка існує в нашій країні, та оцінити можливість впровадження напрямків пенсійної реформи в умовах, що існують на даний момент.

Наприклад, актуальність впровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в сучасних умовах може бути питанням, яке наразі не є найбільш актуальним.

Загальною метою будь-яких змін у пенсійній системі повинно бути покращення добробуту населення та забезпечення стабільності національної економіки. Однак перед впровадженням будь-яких реформ необхідно аналізувати демографічну ситуацію та враховувати сучасні виклики, такі як відтік населення та економічна нестабільність, що виникла внаслідок війни.

У світлі таких викликів, важливо переглянути підходи до соціальної політики та пенсійного забезпечення. Спрямування на широкі реформи повинно передувати обговоренню питань накопичувального пенсійного забезпечення. Розвиток нових стратегій та підходів важливий для забезпечення сталого функціонування системи.

Питання впровадження накопичувального пенсійного забезпечення залишається предметом протиріччя між прихильниками та опонентами. Перші вбачають у внесках населення важливий ресурс для розвитку фондового ринку, тоді як останні підкреслюють важливість гарантій та захисту існуючих інструментів інвестування.

Основною ідеєю є підвищення фінансової грамотності населення, щоб вони могли свідомо вибирати ефективні методи збереження коштів для майбутнього пенсійного забезпечення.

Навіть у країнах з розвиненими фондовими ринками та ефективними інституціями, держави мають обмежену здатність повністю гарантувати захист коштів, вкладених у накопичувальне пенсійне страхування. Наприклад, у ряді країн, таких як Польща, Угорщина та Казахстан, уряди вживали заходів, щоб «націоналізувати» або експропріювати кошти, які були накопичені на рівні пенсійного забезпечення.

У сучасній Україні діє солідарна система пенсійного страхування, яка виконує дві ролі: забезпечує пенсіонерам виплату, враховуючи їхні трудові доходи, а також виступає важливим елементом соціальної політики. Державний бюджет фінансує не лише спеціальні види пенсій, але й надає доплати до рівня мінімальної пенсії для деяких категорій пенсіонерів.

Важливо враховувати, що частина коштів, вкладених у накопичувальний пенсійний рівень, може повернутися в бюджет через випуск ОВДП. Однак це може стати меншею сумою через адміністративні витрати та можливі депозити в банках з частини фонду. Запровадження накопичувального рівня від фіiscalного погляду може визначатися як перекладання коштів з одного джерела в інше з певними втратами під час цього процесу.

Крім того, запровадження накопичувального пенсійного страхування у сучасний момент не доцільне через недостатню кількість інституцій в Україні. Реформи в судовій та правоохоронній системах є ключовими для розвитку фондового ринку та бізнесу, а це може привести до збільшення інвестицій та розвитку нових компаній.

Існуючі інституції на третьому рівні пенсійного забезпечення (банківські депозити, страхування життя, НПФ) вже надають можливість населенню накопичувати кошти на пенсію. Проте низька фінансова грамотність та довіра до цих інструментів ускладнюють їхнє використання.

Активне впровадження другого рівня пенсійної системи наразі не можливе. Але пенсії, які виплачуються зараз, не задовольняють навіть мінімальним стандартам, тому необхідні реформи.

У 2024 році Уряд України запускає нову пенсійну реформу, яка має за мету забезпечити кожного українського пенсіонера солідарною пенсією не менше 30% від середньої зарплати. Разом із накопичувальною складовою це буде не менше 50%.

З 1 березня 2024 року вдруге під час військового стану буде проведена індексація пенсій, а в нарахуванні пенсій буде введена бальна система, що вирівняє виплати між пенсіонерами різних періодів.

Основна суть змін буде полягати в наступному. «Щомісяця працевлаштовані громадяни сплачують внесок до Пенсійного фонду. Внесок буде перерахований у бали відповідно до співвідношення між зарплатою людини та середньою зарплатою по Україні на той момент. Якщо внески були здійснені із зарплати, яка є середньою по країні, то буде зараховано 10

балів. Вище середньої по країні, тоді кількість балів буде збільшена, наприклад, до 12 або більше балів, менше середньої – 8 балів. Потім ці бали щороку будуть так само перераховуватись назад у пенсію відповідно до актуальної середньої заробітної плати» [18].

Отже, наразі держава не готова до пенсійної реформи через воєнний стан, але демографічна та фіскальна ситуації вимагають дій. Не рекомендуємо впроваджувати накопичувальне пенсійне страхування зараз. Замість цього, пропонуємо готуватися до функціонування пенсійних рахунків шляхом судової реформи та розвитку фондового ринку. Відсутність таких заходів може призвести до значних видатків на пенсії після війни, порушуючи можливості інвестування відновлення країни. Після війни буде важливо провести перепис населення, оцінити фінансові можливості та розробити новий формат пенсійної та соціальної систем, підвищуючи довіру через прогнозовану та обґрунтовану політику.

3.2. Використання цифрових технологій в систему пенсійного страхування

Пенсійний фонд у сфері розвитку та застосування інформаційних технологій завжди йде в ногу з часом. Інформаційні ресурси Пенсійного фонду формувалися роками (десятиліттями) і на сьогоднішній день характеризуються об'ємними базами даних, що містять конфіденційні дані про об'єкти, з якими він працює, необхідністю оперативної обробки інформації та територіальною роз'єднаністю об'єктів управління. Все це пред'являє особливі вимоги до засобів управління інформаційними ресурсами, що використовуються і, зокрема, передбачає максимальну автоматизацію при роботі з інформаційними потоками.

Пенсійне страхування завжди було галуззю, де будь-які реформи та нововведення приживалися досить складно. Проблема полягає у розриві суспільної свідомості та реалій економічного та соціального життя

країни. Причин тому кілька. По-перше, вважалося (хоч і не зовсім виправдано), що пенсійне страхування лежить у сфері інтересів пенсіонерів, тобто, як правило, людей похилого віку. А люди похилого віку найчастіше бувають консервативними і для будь-яких змін їм потрібен більший період звикання.

По-друге, система пенсійного страхування торкається матеріального боку життя великої кількості людей, як одержувачів пенсій, так і платників страхових внесків, які найчастіше з побоюванням і тривогою сприймають реформи.

По-третє, будь-яке перетворення на пенсійну систему тягне у себе прямо чи опосередковано зміни у податкової, соціальної, фінансової і навіть політичної сферах. І видозмінити чи вдосконалити пенсійну систему у відриві чи без урахування контексту ситуації у країні просто неможливо.

Однак цифровізація навколошньої дійсності зажадала впровадження нових технологій у пенсійному страхуванні. Мета впровадження нових технологій у пенсійне страхування – підвищення доступності та якості пенсійних послуг.

Останнім часом розвивається надання державних послуг населенню в електронному вигляді (рис. 3.1).

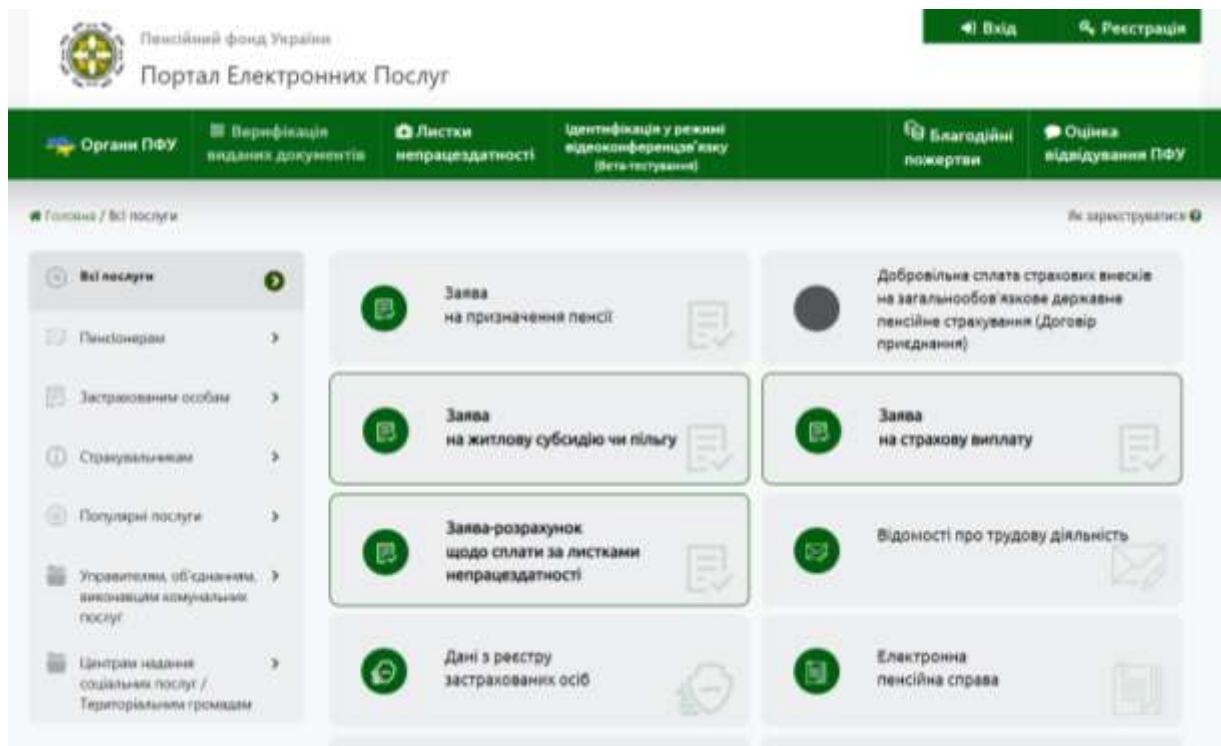


Рис. 3.1. Портал електронних послуг ПФУ

Інформаційні та телекомуникаційні технології широко використовуються органами державної влади з метою підвищення якості надання послуг населенню. З метою організації роботи у зазначеному напрямку ПФУ створено умови для ведення електронного пенсійного процесу.

Найближчим часом більшість клієнтів будуть взаємодіяти з фондом віддалено, через інтернет, без черг та сидіння в клієнтських залах. Вже сьогодні громадяни України мають можливість отримувати більшу частину послуг Пенсійного фонду не виходячи з дому, через інтернет.

Проте необхідно розширити перелік існуючих послуг, які надаються громадянам у цифровому форматі.

Деякі технології, які ще декілька років здавалися неможливими, вже стоять на службі пенсійного страхування. За допомогою цифрового підпису можна за лічені хвили отримати доступ до електронного кабінету. Там можна дізнатися і про стан свого особового рахунку, і про виплати, і нараховані страхові внески, записатися на прийом або замовити потрібні документи.

Подібною послугою найчастіше користуються люди молодого та середнього віку.

Підвищення інформаційної грамотності пенсіонерів також є важливим чинником цифровізації пенсійного страхування країни.

Впровадження цифрових технологій в систему пенсійного страхування має як позитивні, так і негативні аспекти.

До переваг можемо віднести:

1. Ефективність та швидкість. Цифрові технології дозволяють оптимізувати процеси обробки даних та виплат, зменшуючи адміністративні затрати і прискорюючи обслуговування клієнтів.

2. Зручність для користувачів. Електронний доступ до інформації про пенсійні внески, стан рахунку та інші сервіси робить систему більш зрозумілою та зручною для користувачів.

3. Можливості аналітики. Цифрові рішення надають засоби для проведення аналізу даних, що дозволяє удосконалювати стратегії управління пенсійними активами та прогнозування пенсійних виплат.

4. Зменшення ймовірності помилок. Автоматизація процесів зменшує ризик виникнення помилок в обробці даних та виплатах.

Проте також є і ряд недоліків даного процесу, зокрема:

1. Загроза кібербезпеці. З впровадженням цифрових технологій збільшується ризик кібератак та порушення конфіденційності особистих даних.

2. Необхідність технічної підтримки. Високий рівень технологічної компетентності та доступу до Інтернету є необхідними для ефективного використання цифрових пенсійних сервісів, що може ускладнити доступ до них для окремих груп населення.

3. Вартість впровадження. Запровадження та підтримка цифрових систем може вимагати значних інвестицій та навчання персоналу.

4. Соціальна нерівність. Недоступність цифрових технологій для деяких груп населення може привести до соціальної нерівності в доступі до пенсійних послуг.

Впровадження цифрових технологій в систему пенсійного страхування вимагає уважного врахування цих факторів для максимізації переваг та мінімізації недоліків.

Наразі на порозі розвитку цифрового світу. І дуже складно вибудовувати стратегію цифровізації пенсійного страхування. Ніхто не знає, де знаходиться кінцева точка даного процесу і чи є вона взагалі. Але прогрес зупинити не можна, та й нові технології здебільшого спрощують життя людини, роблять більшість процесів прозорішими. Від того, наскільки сьогодні «оцифруємо» пенсійне страхування, залежить не лише прозорість пенсійного страхування сьогодні та зручність нинішніх пенсіонерів, а й побудова оптимальної системи пенсійного страхування майбутнього.

Висновки до розділу 3

Для визначення ефективних шляхів удосконалення пенсійної системи в Україні, враховуючи сучасну ситуацію в країні, проаналізовано напрями пенсійної реформи та їх можливість впровадження в умовах, що склалися. Визначено неперспективність запровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в зв'язку з рядом обставин, таких як невизначеність демографічної ситуації у воєнний період та значний масовий відтік населення за кордон. Також виокремлено проблеми, такі як високий рівень безробіття, неефективність фондового ринку та обмеженість інструментів для інвестицій. З точки зору фіscalnoї стійкості вважається, що впровадження накопичувального рівня на сьогодні є перерозподілом коштів з втратою під час цього процесу.

Умови воєнного стану визначають нераціональність впровадження будь-якої форми накопичувального пенсійного страхування. Однак можна розпочати підготовчу роботу для функціонування пенсійних рахунків,

зосереджуючись на проведенні судової реформи, удосконаленні регулювання фондового ринку та створенні необхідної інфраструктури.

Розкрито особливості запровадження нових технологій у систему пенсійного страхування. Досліджено новітні технології, що застосовуються Пенсійним фондом України. Проаналізовано основні електронні сервіси та системи, покликані спростити взаємодію між фондом та клієнтами. Описано проблемні моменти, що гальмують процес цифровізації та запропоновано основні напрямки його розвитку.

Важливе значення при цифровізації пенсійного страхування мають питання цифрової безпеки, так як і сама база ПФУ, і низка електронних сервісів передбачають доступ до особистих відомостей страховальників, застрахованих осіб, їх банківських рахунків, адрес.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

В ході дослідження напрямів розвитку системи пенсійного страхування в Україні ми дійшли таких висновків:

1. Розглядаючи поняття «пенсія», виділено аспекти: демографічний, соціальний, політичний. Поняття пенсії уточнено як відкладену частину заробітної плати працівника, необхідну для життєзабезпечення після досягнення відповідних умов. Визначено функції пенсійного страхування та його особливості.

2. Узагальнено моделі пенсійного забезпечення за ознаками формування фінансових ресурсів (солідарні, накопичувальні), структурною побудовою (державне та недержавне пенсійне забезпечення) і стратегіями (солідарна, накопичувальна, змішана). Встановлено, що солідарна система є вразливою, але в поєднанні з накопичувальною створює стійку пенсійну систему для стабільного соціального забезпечення.

3. Подано узагальнення функцій пенсійної системи, розкрито їх зміст, зазначений перелік доповнено новими функціями, реалізацію функцій запропоновано оцінювати через низку показників. Запропонована система показників повністю відбиває реалізацію всіх функцій пенсійної системи. Використовуючи цю систему показників, можна відстежувати, які функції реалізуються більшою мірою, які меншою. Крім того, можна порівнювати різні системи між собою і ту саму на різних етапах її історичного розвитку і в різних регіонах.

4. Високорозвинені західні країни використовують дві основні пенсійні моделі: англо-саксонську (Беверіджа) та континентальну (Бісмарка). Оцінка зарубіжних систем пенсійного забезпечення визначила загальні риси, включаючи співіснування державних та недержавних пенсійних фондів, контроль держави над діяльністю фондів, податкові пільги для вкладників та управління активами через низькі ставки спеціалізованих управлюючих компаній. Вивчення успішного досвіду та аналіз переваг і недоліків різних

пенсійних моделей є важливою умовою формування ефективної пенсійної системи в Україні.

5. Проаналізовано фінансовий стан Пенсійного фонду України та запропоновано шляхи його вдосконалення, включаючи збільшення надходжень та оптимізацію видаткової частини бюджету. Доходи та видатки фонду розглянуті у контексті складнощів у сучасній пенсійній системі, яка не забезпечує достатнього рівня доходу для пенсіонерів. Визначено причини зростання заборгованості, такі як несплата ЄСВ фізичними особами-підприємцями та відсутність коштів для фінансування зобов'язань державних підприємств. Пропонуються пріоритети для вирішення проблем у пенсійній системі, включаючи збільшення бази ЄСВ, виплату ЄСВ із заробітної плати, законодавче встановлення вимог щодо ЄСВ для керівників підприємств та скасування невідповідальних пільг.

6. Недержавні пенсійні фонди відзначаються як важливий фінансовий інструмент для підвищення добробуту населення та економічного розвитку країни, зокрема в умовах обмеженої державної пенсійної системи. Однак, діяльність НПФ в Україні наразі обмежена низьким рівнем довіри громадян, обмеженою кількістю фінансових інструментів та недостатньою інформаційною підтримкою, зокрема через вплив військових дій.

7. Для визначення ефективних шляхів удосконалення пенсійної системи в Україні, враховуючи сучасну ситуацію в країні, проаналізовано напрями пенсійної реформи та їх можливість впровадження в умовах, що склалися. Визначено неперспективність запровадження обов'язкової державної накопичувальної пенсійної системи в зв'язку з рядом обставин, таких як невизначеність демографічної ситуації у воєнний період та значний масовий відтік населення за кордон. Умови воєнного стану визначають нераціональність впровадження будь-якої форми накопичувального пенсійного страхування. Однак можна розпочати підготовчу роботу для функціонування пенсійних рахунків, зосереджуючись на проведенні судової

реформи, удосконаленні регулювання фондового ринку та створенні необхідної інфраструктури.

8. Розкрито особливості запровадження нових технологій у систему пенсійного страхування. Досліджено новітні технології, що застосовуються Пенсійним фондом України. Проаналізовано основні електронні сервіси та системи, покликані спростити взаємодію між фондом та клієнтами. Описано проблемні моменти, що гальмують процес цифровізації та запропоновано основні напрямки його розвитку. Важливе значення при цифровізації пенсійного страхування мають питання цифрової безпеки, так як і сама база ПФУ, і низка електронних сервісів передбачають доступ до осібистих відомостей страховальників, застрахованих осіб, їх банківських рахунків, адрес.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисюк О. В., Дацюк-Томчук М. Б., Звірко А. О., Демчук І. В. Роль недержавних пенсійних фондів у забезпечення соціально-економічного розвитку України. *Modern Economics.* 2022. № 32(2022). С. 16-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V32\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V32(2022)-02).
2. Братченко Л.Є., Комарова О.О. Характеристика структури системи пенсійного забезпечення сучасної України. 5th International Scientific Conference – Science progress in European countries: new concepts and modern solutions//: Papers of the 5th International Scientific Conference. February 28, 2019, Stuttgart, Germany. – С. 558–566..
3. Горбунова О.А., Шеремет О.А. Європейський досвід організації пенсійного забезпечення. Сучасний рух науки: тези доп. VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.1. С. 441-446.
4. Гуменюк В. Є. Пенсійна система як об'єкт публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені ЕО Дідоренка. 2021. № 2.94. С. 192-200.
5. Демченко К. І. Характеристика видів пенсійних систем. Економіка, фінанси, облік та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 20 квітня 2019 р.): у 7 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 1. 63 с. С. 21-24
6. Жайворонок І.Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення: дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством»; Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2021. 234 с.
7. Західна О., Шеремета Л. Аналіз поточного стану пенсійного забезпечення в Україні. Молодий вчений. 2022. № 5 (105). С. 17-23. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-5-105-4>

8. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2022 році. 23 квітня 2023 р. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2157200-zvit-pro-robotu-organiv-pensiynogo-fondu-ukrayiny-za-2022-rik/>
9. Історія створення Пенсійного фонду України URL: <https://www.pfu.gov.ua/cn/1737-historypfu>
10. Калюга Є., Гайдученко Т. Оцінка дієздатності солідарного рівня пенсійної системи України. Молодий вчений. 2020. № 12 (88). С. 121-126. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-12-88-25>
11. Кириленко О. П., Малиняк Б. С. Петрушка О. В. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія О. П Кириленко, Б. С. Малиняк та ін. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 350 с.
12. Коваленко О. Кабмін затвердив бюджет Пенсійного фонду: де братимуть гроші під час війни. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/uryad-zatverdiv-byudzhet-pensiynogo-fondu-na-cey-rik-12308970.html>
13. Коваль О. П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку : монографія. Київ : НІСД, 2012. 240 с.
14. Кравченко М. В. Накопичувальна пенсій- на система як інструмент соціального захисту громадян. Державне управління: теорія і практика. 2010. С. 1–7.
15. Латковська Т. П. Проблеми фінансово-правового режиму дієвості пенсійної системи України. Інтелектуальна власність і право на шляху до сталого розвитку України : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ, 2021.
16. Майбутнє пенсійної системи України: адекватність, охоплення та стійкість / Міжнародна організація праці; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт: МОП, 2019. UN Policy Paper on Social Protection: pensions in focus,

presented on 15th of April, 2021. URL: https://www.youtube.com/watch?v=XV8WyG_nwfU.

17. Марущак А. В. Діяльність пенсійного фонду України як позабюджетного цільового фонду у контексті реформувань пенсійної системи. *Juris Europensis Scientia*. 2021. № 6. С. 59-63.

18. Михайлов Д. У 2024 році уряд запустить нову пенсійну реформу - Шмигаль. 22 вересня 2023 р. URL: <https://susplne.media/578585-u-2024-roci-urad-zapustit-novu-pensijnu-reformu-smigal/>

19. Мірошник Р., Біська К. Проблеми впровадження пенсійного страхування в Україні. Економіка та суспільство. 2023. № 48. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-58>

20. Нарожна Н. І. Доходи Пенсійного фонду: оптимізація формування та резерви зростання. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля №16 (205) 2013. ЦЕЕ: Ше://C:/№ега/ІР/ Downloads/VSUNU_2013_16_31%20(7).pdf

21. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за січень – вересень 2023 року. Пенсійний фонд України. 2023. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2160820-oglyad-osnovnyh-pidsumkivroboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-sichen-veresen-2023-roku/>

22. Павловська Л.Д., Мрачковська Н.К. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні. Ефективна економіка. 2019. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7351>. DOI: [10.32702/2307-2105-2019.10.74](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.10.74)

23. Пенсійний фонд України. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за 2022 рік. 4 січня 2023 р. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2155532-oglyad-osnovnyh-pidsumkiv-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-2022-rik/>

24. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/wp->

<content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>

25. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n170>

26. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

27. Скуратівський В. А., Трощинський В. П., Лібанова Е. М. Управління соціальним і гуманітарним роз- витком : навчальний посібник : у 2 ч. Київ : НАДУ, 2009. Ч. 1. 456 с.

28. Слатвінська М. О. Проблеми функціонування позабюджетних обов'язкових цільових фондів в Україні. East European Scientific Journal. 2019. № 1(41). Р. 1. С. 23–31.

29. Становська Т. В. Досвід європейських країн в побудові пенсійної системи України. Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених. У двох частинах. / Ч. 2. Адміністративно-управлінська діяльність у публічній сфері / За загал. ред.. проф. А.В. Сєрікова. Харків: ХНУБА. 2019. С. 47-49

30. Теслюк С.А. Розроблення концептуальних підходів до формування державної політики розвитку НПФ в Україні. Гроші. Фінанси і кредит.2018. №26. С 90-95

31. У Раді знову пропонують запровадити накопичувальні пенсії: хто і як має брати участь у системі. 19 квітня 2023 р. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/04/19/infografika/suspilstvo/radi-znovu-proponuyut-zaprovadyty-nakopychuvalni-pensiyi-xto-yak-maye-braty-uchast-systemi>

32. Чалкова І. Ю. До визначення поняття «пенсія» у праві соціального забезпечення. Юність науки – 2021: соціально-економічні та

гуманітарні аспекти розвитку суспільства: зб. тез XI Міжнарод. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів, 25-26 берез. 2021 р.) : у 2-х ч. Ч. 2. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2021. С. 167-169.

33. Чернявська О.В., Горбунова О.А. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2013/

34. Beetsma R., Romp W. Participation Constraints in Pension Systems. CEPR Discussion Paper, 2013, no. 9656. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/87563/1/13-149.pdf>

35. Bellone B., Bibbee A. The Ageing Challenge in Norway: Ensuring a Sustainable Pension and Welfare System. OECD Economics Department Working Papers. 2016. №480. 46 pages

36. Chen D.H.J., Beetsma RM.W.J. Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and Other Countries. An Update. Netspar Discussion Paper, 2015, no. 10/2015-032. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2670476>

37. Das sind die größten Pensionskassen in Deutschland. URL: <https://www.private-banking-magazin.de/kapitalanlagen-das-sind-die-groessten-pensionskassen-in-deutschland/>

38. Deloitte. Jaké budou důchody? Economics & Statistics Září, 2019.

39. Guardiancich I. United Kingdom. Current Pension System: First Assessment of Reform Outcome and Output. European Social Observatory, 2010. URL:

http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CR_pension_UK.pdf

40. Hagen J. Pension principles in the Swedish pension system. Scandinavian Economic History Review. 2017. № 65(1). P. 1-24

41. Hovorka J. Kdy půjdu do důchodu a kolik dostanu. Kalkulačka a pravidla. URL: <https://www.penize.cz/starobni-duchod/436293-kdy-pujdu-do-duchodu-a-kolik-dostanu-jak-se-pocita-narok>

42. IKZE w Dobrowolnych Funduszach Emerytalnych. URL:
<https://konto-ikze.pl/>
43. Pensions Right Centre Web Site. 2017. URL:
<http://www.pensionrights.org/issues/legislation/automatic-enrollment-401ks>
44. Removal of Stakeholder Designation Requirements - Impact Assessment. DWP, 2012. URL:
<https://www.gov.uk/government/publications/removal-of-stakeholder-pension-designation-requirements-impact-assessment>
45. Ruland F., Haerendel U. Die Rentenpolitik vor Zukunftentscheidungen: Wie sieht ein nachhaltiger Generationenvertrag aus? Deutsche Renten Versicherung. 2020. № 1. URL: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2020/heft_1.pdf?__blob=publicationFile&v=2
46. Skrypnyk M. I., Vyhivska I. M., Grabczuk I. L., Hryhorevska O. O. Pension reform of Ukraine as a key to social security: threats and prospects. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2017. Vol. 2, No 23. P. 463-469.

ДОДАТКИ

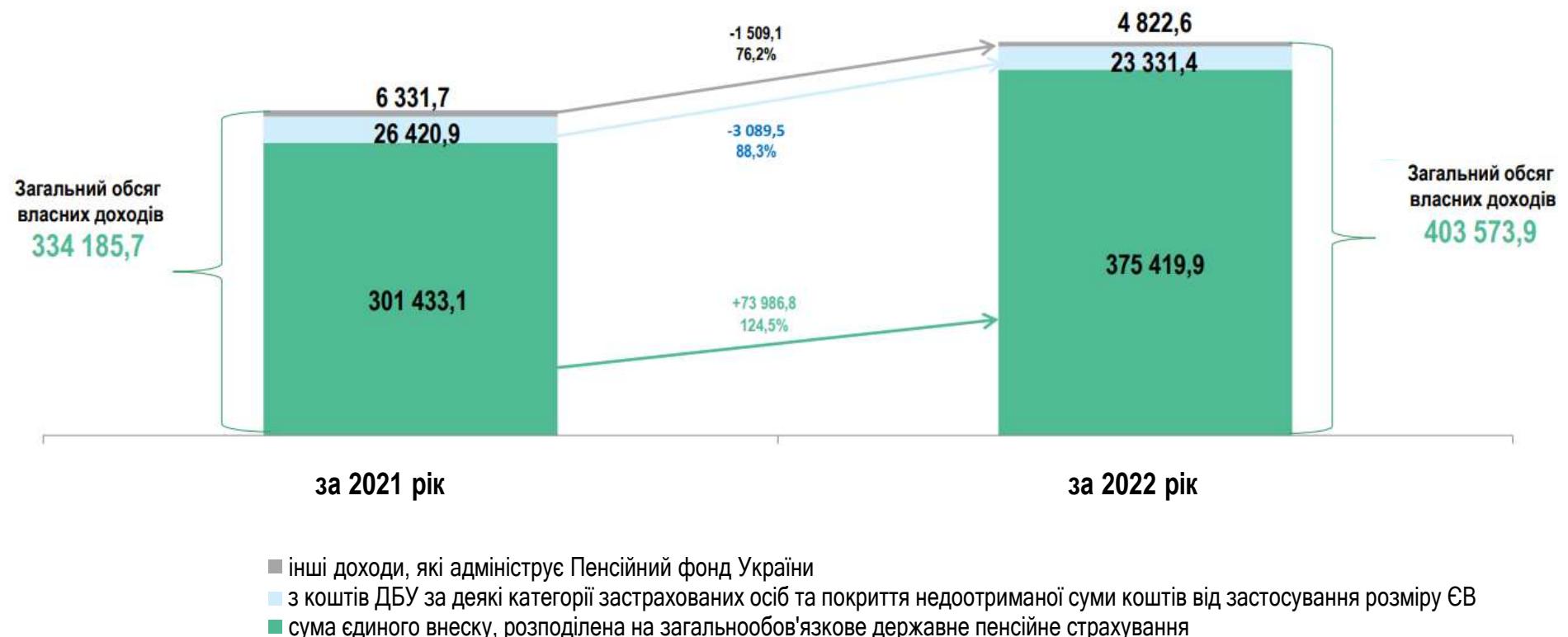


Рис. А.1. Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2021-2022 pp.

Додаток Б

Таблиця Б.1

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів [24]

Показники	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Станом на 31.12.2022	Темпи приросту, %	
				станом на 31.12.2021/ станом на 31.12.2020	станом на 31.12.2022/ станом на 31.12.2021
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	87,8	95,5	96,1	8,8	0,6
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	883,0	890,7	887,8	0,9	-0,3
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	3563,7	3874,7	4146,0	8,7	7,0
Пенсійні внески, всього, млн. грн. у тому числі:	2377,9	2618,3	2819,0	10,1	7,7
- від фізичних осіб	300,7	425,2	506,7	41,4	19,2
- від фізичних осіб-підприємців	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
- від юридичних осіб	2075,5	2192,4	2299,6	5,6	4,9
Пенсійні виплати, млн. грн.	1107,4	1287,2	1461,1	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.	2635,7	2957,4	3285,6	12,2	11,1
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	2179,5	2428,7	2683,6	11,4	10,5
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	456,1	528,7	602,0	15,9	13,9

Таблиця Б.2**Динаміка структури інвестованих пенсійних активів [24]**

Назва активу	Станом на 31.12.2021		Станом на 31.12.2022		Приріст станом на 31.12.2022/ станом на 31.12.2021, (%)
	Загальна вартість, млн грн	Відсоток від загальної суми активів, %	Загальна вартість, млн грн	Відсоток 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%
Всього:	3 874,7	100,0	4 146,0	100,0	7,0%