МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки Західноукраїнського національного університету

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

КРАВЧУК Сергій Андрійович

Недержавне пенсійне страхування: вітчизняна практика та світовий досвід

Спеціальність: 072 – фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок
Освітньо-професійна програма: Фінанси

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи Фвнм-21
С. А. Кравчук

ВІННИЦЯ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

1.1 Поняття та сутність недержавного пенсійного страхування в Україні

1.2 Досвід недержавного пенсійного страхування в розвинених країнах

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

2.1 Сучасний стан ринку недержавного пенсійного страхування в Україні

2.2 Порівняльний аналіз пенсійних систем світу та розвиток недержавного пенсійного страхування

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ

3.1 Проблемні аспекти та напрями вдосконалення недержавного пенсійного страхування

3.2 Імплементація зарубіжного досвіду у реформування пенсійної системи України

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах демографічного старіння населення, зростання навантаження на солідарну систему та постійних фінансових викликів, що стоять перед Україною, питання формування ефективної пенсійної системи набуває особливого значення. Державна пенсійна система не забезпечує належного рівня матеріального добробуту громадян, що зумовлює необхідність розвитку альтернативних механізмів. Одним із таких механізмів є недержавне пенсійне страхування (НПС), яке виступає важливим елементом соціального захисту та фінансової стабільності населення.

Досвід розвинених країн свідчить, що саме поєднання державних і недержавних механізмів дозволяє забезпечити достатній рівень пенсійних виплат, гнучкість та фінансову стійкість системи в довгостроковій перспективі. Для України вивчення та адаптація світового досвіду у сфері недержавного пенсійного страхування має не лише теоретичне, але й практичне значення, адже створює можливості підвищення рівня життя пенсіонерів, розширення джерел інвестицій та зміцнення фінансового ринку. Саме тому дослідження вітчизняної практики та міжнародних підходів до функціонування системи недержавного пенсійного страхування є актуальним і своєчасним завданням.

Проблематиці розвитку та удосконалення системи недержавного пенсійного страхування присвячено значну кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених, таких, як: А. П. Білоног, Т. Г. Бондарук, І. С. Бондарук, А. В. Крушинська, І. М. Кравець, С.М. Мельніков, С.І. Юрій, М.П. Шаварина, Л. І. Шалієвська, Н.В. Шаманська та інших.

Не дивлячись на численні наукові напрацювання, питання розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні залишаються актуальними. В умовах воєнного стану, демографічного старіння населення та зростання навантаження на державний бюджет, важливим є пошук ефективних механізмів диверсифікації джерел пенсійного страхування та імплементація зарубіжного досвіду.

Метою дослідження є комплексний аналіз сучасного стану та особливостей розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні, а також вивчення світового досвіду його функціонування з метою визначення напрямів удосконалення національної системи пенсійного страхування.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено виконання таких завдань:

– поняття та сутність недержавного пенсійного страхування в Україні;

– охарактеризувати пенсійне страхування в розвинених країнах;

– проаналізувати діяльність недержавних пенсійних фондів як основи накопичувальної пенсійної системи;

– проаналізувати пенсійні системи світу;

– виділити проблемні аспекти та визначити напрями вдосконалення НПС;

– виявити можливості адаптації зарубіжних підходів до української системи недержавного пенсійного страхування.

Об'єктом дослідження є недержавне пенсійне страхування.

Предметом роботи є теоретичні та практичні аспекти організації, розвитку та ефективності недержавного пенсійного страхування в Україні та за кордоном.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано такі методи: аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності НПС та його місця в пенсійній системі; історико-логічний метод – для дослідження етапів становлення та розвитку системи НПС в Україні та світі; порівняльний метод – для зіставлення вітчизняної та зарубіжної практики НПС; статистичний аналіз – для обробки та узагальнення кількісних даних про діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні та ринку пенсійного страхування в Україні та світі; графічний метод – для наочного відображення тенденцій розвитку НПС; метод узагальнення – для формування висновків і пропозицій щодо удосконалення системи НПС в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів:

– уточнено економічну сутність поняття «пенсійне страхування» та

запропоновано власне визначення поняття «недержавне пенсійне страхування»;

– визначено основні тенденції та проблеми функціонування недержавних пенсійних фондів в Україні;

– запропоновано напрями адаптації позитивного зарубіжного досвіду у сфері недержавного пенсійного страхування до українських умов.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані висновки та рекомендації можуть бути використані державними органами влади при вдосконаленні нормативно-правового регулювання у сфері пенсійного страхування; розроблені пропозиції можуть бути впроваджені у практичну діяльність недержавних пенсійних фондів для підвищення ефективності управління активами та довіри населення. Окрім цього, результати дослідження можуть застосовуватися у навчальному процесі при викладанні дисциплін «Фінанси», «Страхування» тощо.

Практичні рекомендації сприятимуть підвищенню фінансової грамотності населення та розвитку культури пенсійних накопичень в Україні.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження з питань функціонування та розвитку системи недержавного пенсійного страхування були представлені й обговорені на наукових семінарах, конференціях, присвячених проблемам соціального забезпечення населення та удосконаленню пенсійної політики.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. У роботі наведено 16 таблиць та 6 рисунків, що ілюструють результати дослідження. Повний обсяг роботи становить 52 сторінки. Список використаних джерел включає 46 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

1.1 Поняття та сутність недержавного пенсійного страхування в Україні

Пенсійне страхування є основним елементом соціального захисту населення, оскільки воно забезпечує громадянам фінансову підтримку у старості, у випадках інвалідності чи втрати годувальника.

Сучасна пенсійна система України побудована на багаторівневій моделі, яка поєднує державні та недержавні механізми фінансування пенсій.

Згідно із Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV, пенсійна система України складається з трьох рівнів, кожен з яких виконує власні функції та має специфічні джерела фінансування (рис. 1.1)

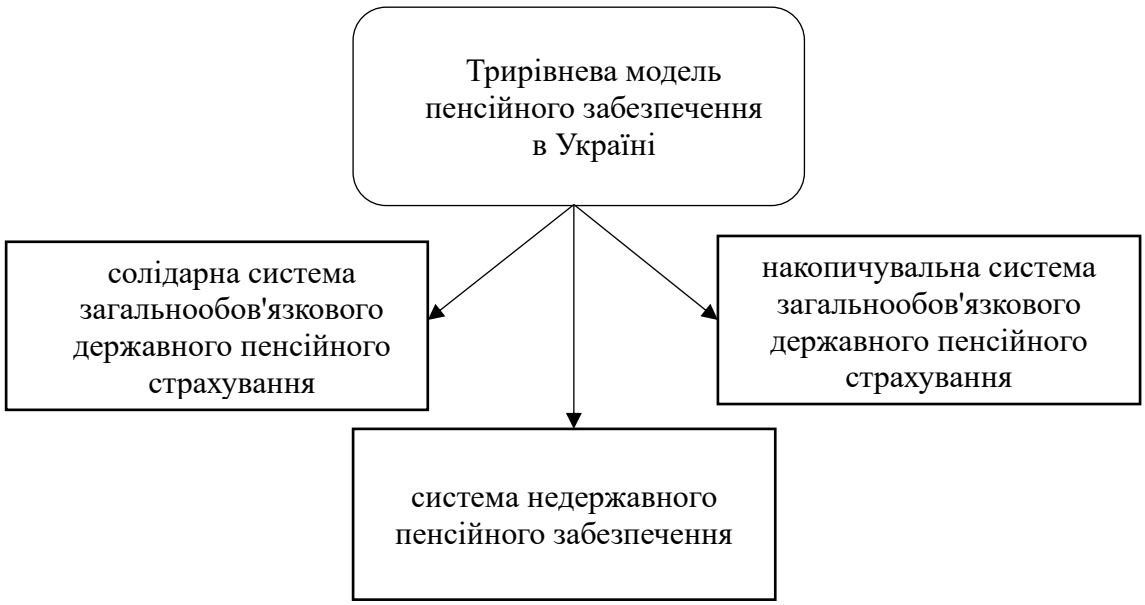

Рис. 1.1. Трирівнева модель пенсійного забезпечення в Україні [25]

Кожен рівень моделі пенсійного забезпечення має власні механізми формування та виплати пенсій.

Система недержавного пенсійного забезпечення виступає третім рівнем пенсійної системи України та є складовою частиною системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка функціонує на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб (крім випадків, передбачених законодавством) у формуванні пенсійних накопичень задля забезпечення учасникам додаткових пенсійних виплат поряд із загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням [25].

У Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09 липня 2003 року зазначено, що недержавне пенсійне забезпечення в Україні реалізується у трьох основних формах:

– через пенсійні фонди – шляхом укладання пенсійних контрактів між їхніми адміністраторами та вкладниками відповідно до положень чинного законодавства;

– через страхові компанії – на основі договорів довічного пенсійного страхування, а також договорів страхування ризиків, пов'язаних із настанням інвалідності або смертю учасника фонду;

– через банківські установи – завдяки відкриттю пенсійних депозитних рахунків для накопичення коштів, що гарантуються Фондом гарантування вкладів фізичних осіб у межах установленої законом суми [25].

Розглянуті у роботі аспекти створюють підґрунтя для формулювання власного визначення недержавного пенсійного страхування, яке враховує його комплексну роль у сучасній пенсійній системі України.

Недержавне пенсійне страхування – це система добровільних соціально-економічних відносин, що передбачає формування та накопичення пенсійних внесків учасників у спеціально створених фондах із подальшим управлінням пенсійними активами, їх інвестуванням та індексацією з метою забезпечення додаткових довічних пенсійних виплат у разі досягнення пенсійного віку, настання інвалідності чи втрати годувальника. Така система функціонує паралельно із загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням і спрямована на підвищення рівня соціального захисту громадян та зменшення

фінансових ризиків у старості.

Основним елементом функціонування недержавного пенсійного страхування в Україні є недержавні пенсійні фонди (НПФ).

Недержавний пенсійний фонд відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09 липня 2003 року є юридичною особою, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства) та створюється виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь своїх учасників з подальшим управлінням активами та здійснення пенсійних виплат учасникам у порядку, передбаченому чинним законодавством України [25].

Загальну схему функціонування НПФ представлено на рис. 1.2.

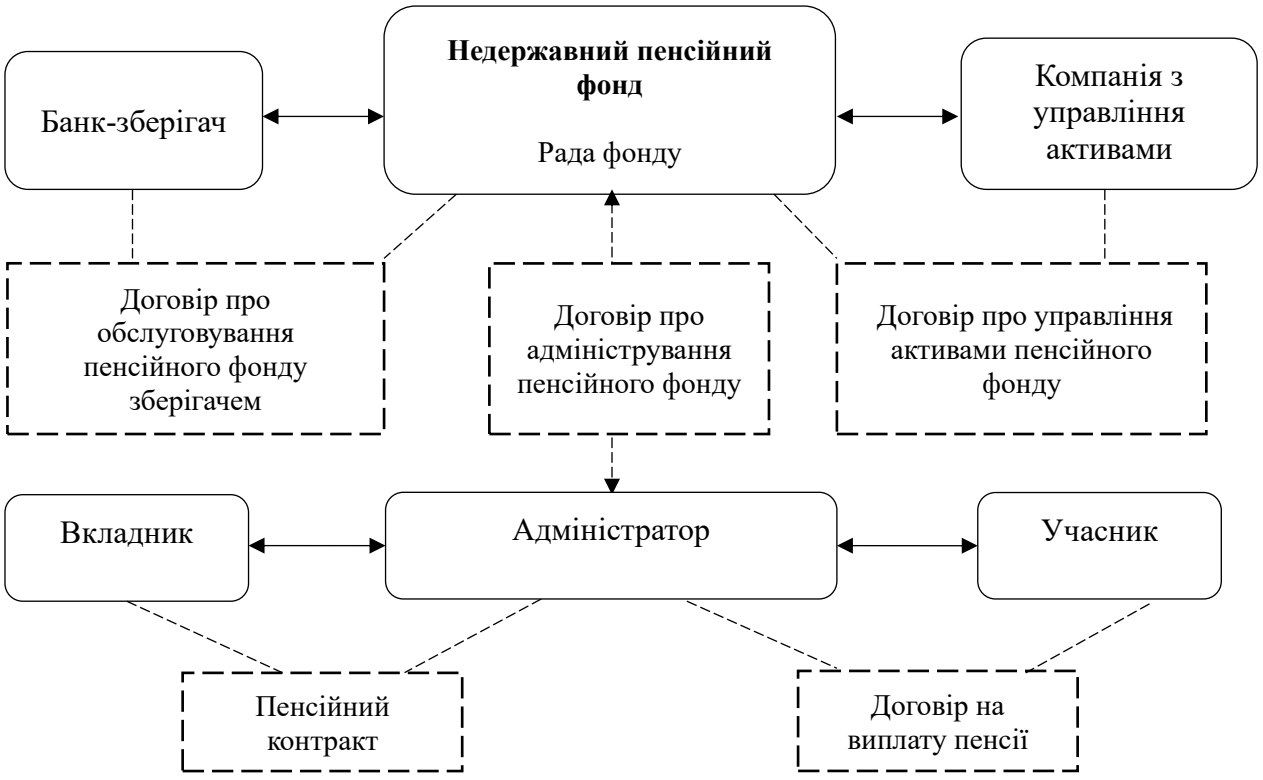

Рис. 1.2. Схема функціонування НПФ [10]

Дані рис. 1.2 свідчать, що Рада пенсійного фонду створена для забезпечення управління та здійснення контролю за поточною діяльністю фонду.

Взагалі, відповідно до чинного законодавства діяльність недержавного

пенсійного фонду забезпечується трьома незалежними установами: адміністратором фонду, компанією з управління активами, зберігачем активів, що виконують функції обліку, управління активами та зберігання коштів. Такий розподіл повноважень спрямований на гарантування захисту пенсійних активів і здійснення взаємного контролю за роботою фонду. Кожна з обслуговуючих компаній діє виключно в межах визначених повноважень та несе майнову відповідальність за збереження, використання накопичень.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) є основним елементом другого та третього рівнів пенсійної системи України, доповнюють солідарний (державний) рівень та сприяють формуванню особистих пенсійних накопичень громадян. Їх функціонування та ефективність залежать від чіткої структури та класифікації.

У відповідності до законодавства України про недержавне пенсійне забезпечення, за видами недержавні пенсійні фонди поділяються на:

За видами недержавні пенсійні фонди поділяються на:

– відкриті пенсійні фонди – фонди, до участі у яких можуть долучатися будь-які фізичні особи, незалежно від місця проживання чи роду занять;

– корпоративні пенсійні фонди – створюються юридичною особою-роботодавцем або кількома роботодавцями, до яких можуть приєднуватися інші роботодавці-платники. Учасниками такого фонду є виключно працівники (теперішні або колишні), які перебували у трудових відносинах із роботодавцями-засновниками чи роботодавцями-платниками;

– професійні пенсійні фонди – засновуються об’єднаннями роботодавців, професійними спілками чи іншими організаціями, що об’єднують осіб за видом професійної діяльності. Учасниками цих фондів можуть бути лише фізичні особи, об’єднані спільним родом занять, зазначеним у статуті фонду [10].

Для кращого розуміння специфіки функціонування пенсійної системи України доцільно здійснити порівняння діяльності державного та недержавного пенсійного фонду (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Порівняння державного та недержавного пенсійного фонду [12]

Недержавний пенсійний фонд	Державний пенсійний фонд
Розмір накопичень залежить виключно від учасника, чим більше і регулярніше здійснюються внески, тим більшим буде пенсійний капітал. Наприклад, щомісячні відрахування у розмірі 1000 грн. протягом 10 років формують 120 тис. грн. основних заощаджень + інвестиційний дохід	Розмір пенсії визначається фінансовими можливостями держави. Якщо бюджет обмежений, розмір пенсії також є невисоким
Накопичення можуть приносити додатковий дохід завдяки відсоткам від інвестування коштів	Виплати є більш прогнозованими та стабільними, однак їх збільшення відбувається виключно за рішенням держави
Трудовий стаж не має значення для НПФ. Учасник має право самостійно обирати вік виходу на пенсію в межах ±10 років від державного стандарту	Для отримання пенсії необхідне виконання таких умов, як: наявність трудового стажу, досягнення встановленого віку, належність до відповідної соціальної групи
Форма виплати пенсійних коштів є гнучкою, можлива як одноразова виплата, так і регулярні часткові виплати	Пенсія виплачується щомісячно у фіксованому режимі без можливості зміни графіку за бажанням отримувача

Порівняння державного та недержавного пенсійного фонду дає змогу зробити висновок, що обидві моделі виконують важливу соціально-економічну функцію – забезпечення громадян додатковим доходом у пенсійному віці, однак відрізняються механізмами формування та управління активами. Державний пенсійний фонд базується на солідарній системі, що гарантує обов’язкові виплати, але є залежним від демографічної ситуації та стану державних фінансів. Недержавні пенсійні фонди, навпаки, працюють за принципом накопичення та інвестування, що створює потенціал для отримання більш високого доходу, але супроводжується інвестиційними ризиками та відсутністю стабільності.

Таким чином, оптимальним підходом є поєднання державного та недержавного пенсійного забезпечення, що дозволяє знизити ризики та підвищити рівень фінансової безпеки громадян у старості.

Для систематизації інформації наведено переваги та недоліки НПФ у табл. 1.2, що дозволяє оцінити особливості їх функціонування як механізму формування додаткового пенсійного доходу та практичну користь для учасників.

Таблиця 1.2

Переваги та недоліки НПФ як джерела додаткового доходу [12]

Переваги	Недоліки
На відміну від пенсійного страхування життя, де між клієнтами розподіляється лише 85% інвестиційного доходу, недержавні пенсійні фонди розподіляють між учасниками увесь прибуток	Відсутність гарантованого доходу, учасник фонду не застрахований від ризику отримати меншу суму, ніж було внесено
У разі отримання пенсійних виплат частинами, фонд продовжує управляти активами та нараховувати прибуток	Неможливість дострокового закриття пенсійного рахунку. Можливе лише «заморожування» внесків або переведення їх до іншого фонду; дострокове розірвання можливе у виняткових випадках (смерть, важка хвороба)
Відсутність штрафів за несвоєчасне внесення платежів	Внески можуть здійснюватися виключно у національній валюті (гривні), що обмежує захист від валютних ризиків
Можливість отримати податкову знижку	Залежність розміру майбутньої пенсії від стабільності фінансового ринку та результатів інвестиційної діяльності фонду

Аналіз переваг та недоліків недержавних пенсійних фондів як джерела додаткового доходу свідчить, що їх використання може стати ефективним інструментом формування фінансової незалежності в пенсійному віці.

Керівник відділу продажів та маркетингу OTP Capital С. В. Парандій під час онлайн-конференції InvestFest 2025 з власного досвіду виділила переваги недержавних пенсійних фондів (НПФ) порівняно з іншими фінансовими інструментами, такими як депозити або самостійні інвестиції:

– НПФ забезпечують цільове накопичення, тобто кошти призначені виключно для формування пенсійного капіталу і не можуть бути використані для інших потреб, що дисциплінує інвестора.

– завдяки ефекту складного відсотка внески постійно реінвестуються, що забезпечує більш ефективну капіталізацію порівняно з депозитами, де відсотки часто знімаються та оподатковуються.

– учасники НПФ користуються податковими пільгами, зокрема можуть повернути 18% внесеної суми.

– НПФ забезпечують диверсифікацію коштів через інвестування у різні фінансові інструменти: облігації, депозити, акції, що знижує ризики.

– НПФ характеризуються високою гнучкістю та безпеко, фонди не можуть збанкрутувати, а у разі закриття активи учасників переводяться до іншого фонду; внесені кошти залишаються приватною власністю інвестора, не підлягають конфіскації та передаються у спадок [11].

Отже, НПФ не можуть повністю замінити державне пенсійне забезпечення, але вони є дієвим інструментом його доповнення та дозволяють підвищити рівень майбутніх пенсійних виплат.

Страхові компанії та банківські установи є важливими суб'єктами недержавного пенсійного страхування, доповнюють діяльність пенсійних фондів і забезпечують додаткові можливості. Страхові компанії здійснюють недержавне пенсійне страхування шляхом укладання договорів довічного пенсійного страхування з учасниками, а також договорів страхування ризиків, пов'язаних із настанням інвалідності або смертю. При цьому страхувальник сплачує внески одноразово або в розстрочку, а страховик бере на себе зобов'язання виплачувати пенсію у вигляді періодичних або одноразових виплат, забезпечує фінансову підтримку застрахованих осіб.

Банківські установи реалізують пенсійне страхування через відкриття пенсійних депозитних рахунків, на які накопичуються кошти учасників. Кошти гарантуються Фондом гарантування вкладів фізичних осіб у межах, визначених законом, що забезпечує високий рівень безпеки накопичень та довіру вкладників.

У табл. 1.3 наведено порівняльну характеристику основних суб'єктів недержавного пенсійного страхування.

Таблиця 1.3

Порівняння інституційної основи недержавного пенсійного страхування в Україні

Інституція	Основні функції	Переваги	Недоліки
Недержавні пенсійні фонди (НПФ)	Акумулюють пенсійні внески учасників, інвестують їх через КУА,	Диверсифікація інвестицій; Можливість вищої	Інвестиційний ризик; Залежність від професійності КУА;

	здійснюють виплати при досягненні пенс. віку	дохідності; Прозорість	Довгостроковий горизонт (неможливість швидкого зняття коштів)
Страхові компанії	Укладають договори страхування довічної пенсії, виплачують ануїтети, гарантують регулярні виплати після досягнення пенс. віку	Гарантованість виплат (за договором); Можливість отримати довічну пенсію; Захист через резерви страховика	Обмежений перелік інструментів інвестування; Високі адм. витрати; Ризик неплатоспр. страховика
Банківські установи	Відкривають пенсійні депозитні рахунки, здійснюють збереження та виплати накопичень	Простота та зрозумілість; Державна система гарантування вкладів (у межах ліміту)	Низька дохідність (порівняно з НПФ); Залежність від стабільності банк. системи; Обмежені можливості для інвестування

Таким чином, страхові компанії та банки виступають альтернативними каналами недержавного пенсійного страхування, які забезпечують гнучкість, додатковий рівень захисту та можливість індивідуального підходу до формування пенсійних накопичень.

1.2. Досвід недержавного пенсійного страхування в розвинених країнах

Світова практика демонструє різноманітні підходи до організації пенсійного страхування, які залежать від історичних, економічних та соціальних особливостей кожної держави. У розвинених країнах сформувалися стабільні багаторівневі пенсійні системи, що поєднують державне, обов’язкове та добровільне недержавне страхування.

Охарактеризуємо пенсійну систему Нідерландів, яка вважається однією з найефективніших у світі та входить до числа найкращих за рівнем стабільності.

Пенсійна система Нідерландів базується на трьох рівнях, що формують надійну основу для забезпечення громадян у старості. Перший рівень гарантує мінімальний рівень фінансової безпеки для всього населення, другий – охоплює обов’язкові професійні пенсійні програми, а третій надає можливість створювати

додаткові особисті заощадження.

Основою пенсійної системи Нідерландів є державна пенсія AOW, яка надається всім громадянам після досягнення встановленого пенсійного віку. На сьогодні пенсійний вік у Нідерландах становить 67 р. і залишатиметься незмінним до 2027 року, а з 2028 року підвищиться до 67 р. і 3 міс. [46].

Другий рівень пенсійної системи Нідерландів становлять професійні пенсійні програми, участь у яких є обов'язковою для більшості працівників

Третій рівень пенсійної системи Нідерландів орієнтований переважно на самозайнятих громадян, а також тих, хто прагне збільшити обсяг власних пенсійних накопичень. На відміну від обов'язкових внесків до державної пенсії (AOW) та професійних програм, що фінансуються роботодавцями, цей рівень ґрунтується на добровільних індивідуальних внесках. Завдяки йому особи, які не охоплені корпоративними пенсійними схемами, отримують можливість самостійно формувати фінансовий резерв на майбутнє [46].

О.В. Рудик зазначає, що у Нідерландах після виходу на пенсію громадяни отримують близько 80% свого передпенсійного доходу. Окрім обов'язкових першого та другого рівнів пенсійної системи, країна вирізняється одним із найвищих показників у Європі щодо добровільних пенсійних заощаджень, близько 28% населення починають формувати накопичення ще в молодому віці [33].

Недержавне пенсійне страхування забезпечує більшу гнучкість у визначенні розміру та періодичності внесків залежно від фінансових можливостей та індивідуальних цілей накопичення. Такий механізм особливо привабливий для самозайнятих осіб і тих, хто прагне зберігати контроль над формуванням власної пенсії. За умови раціонального вибору накопичувального плану третій рівень пенсійної системи є важливим інструментом підвищення фінансової безпеки у старості, що має особливе значення для категорій населення, які не охоплені іншими видами пенсійного забезпечення [46].

Порівняння пенсійних систем Нідерландів та України наведено у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Порівняння пенсійних систем Нідерландів та України

Рівень	Нідерланди	Україна
Загальна характеристика	Система багаторівнева, збалансована та гнучка, дозволяє поєднувати державну підтримку й особисті заощадження	Система переважно розподільча, залежна від демографічної ситуації, нестача накопичувального елементу знижує її стійкість
Перший рівень (державний)	Базова державна пенсія (AOW) – гарантований мінімум для всіх громадян, що фінансується із загальних податків	Солідарна система – виплати здійснюються за рахунок внесків працюючих, основне джерело доходу пенсіонерів
Другий рівень (професійний / обов'язковий)	Обов'язкові професійні програми (пенсійні фонди роботодавців і працівників), що охоплюють більшість зайнятого населення	Накопичувальний рівень передбачений законодавством, але ще не запроваджений на практиці
Третій рівень (добровільний / індивідуальний)	Добровільні індивідуальні накопичення на пенсійних рахунках, популярні серед населення, створюють додатковий фінансовий резерв	Недержавні пенсійні фонди та страхові компанії надають послуги з пенсійного страхування, однак їх поширення в Україні залишається обмеженим унаслідок низького рівня довіри

Табл. 1.4 наочно показує, що Нідерланди мають гармонійно функціонуючу трирівневу систему, тоді як в Україні фактично повноцінно реалізований лише перший рівень.

Пенсійна система Німеччини також складається з трьох рівнів:

– обов'язкове державне страхування;

– корпоративне пенсійне страхування;

– приватне пенсійне забезпечення [6].

Перший рівень німецької пенсійної системи (Gesetzliche Rentenversicherung, RV) представлений обов'язковим державним страхуванням, яке охоплює кілька категорій населення: пенсійне страхування робітників, службовців та окремих груп самозайнятих осіб; забезпечення для чиновників; допомогу по старості для фермерів та членів їх сімей; пенсійне забезпечення за професійними групами (лікар, аптекарі, архітектори, адвокати тощо) [6].

Державна пенсія у Німеччині має розподільчий (солідарний) характер і формується залежно від трудового стажу та рівня заробітної плати. З 2025 року щомісячний ліміт внесків, який є однаковим на усіх федеральних землях,

становить 8050 євро на місяць.

В Україні, так само як й в Німеччині, першим рівнем пенсійної системи є загальнообов'язкове державне пенсійне страхування на засадах солідарності, що адмініструється Пенсійним фондом України (ПФУ). Також діє ліміт внесків, у 2025 році максимальна база для нарахування ЄСВ тимчасово збільшується з 15 мінімальних заробітних плат (120 тис. грн.) до 20 мінімальних заробітних плат (160 тис. грн.). Мінімальний страховий внесок складе 1760 грн. на місяць, а максимальний – 35,2 тис. грн.

Другий рівень пенсійної системи Німеччини, відомий як Betriebliche Altersversorgung (BAV) або корпоративне/виробниче пенсійне страхування, формується за рахунок пенсій, які надають організації та підприємства. Пенсії виплачуються колишнім працівникам додатково до державних пенсій [6].

Третій рівень пенсійної системи Німеччини (Private Altersvorsorge – приватне пенсійне забезпечення) реалізується через індивідуальні ініціативи працівників, які спрямовані на збільшення власної майбутньої пенсії. Для цього укладаються договори страхування життя та індивідуальні договори пенсійного страхування.

Швейцарія використовує чітку трирівневу систему з детальними правилами розрахунку [41].

У Щвейцарії існує два типи 3-го рівня: обмежений приватний пенсійний план (3a) та необмежений пенсійний план (3b).

Обмежений приватний пенсійний план (3a) - це заощадження, які можна накопичувати протягом трудового життя до виходу на пенсію в банку або страховій компанії.

Особливості обмеженого приватного пенсійного плану:

– існує максимальна сума, яку можна вносити на рахунок щороку;
– вигідніші процентні ставки, ніж на ощадному рахунку;
– внески, які робляться, вираховуються з оподатковуваного доходу;
– зняття заощаджень 3-го рівня підлягає суворим умовам;
– під час зняття заощаджень 3-го рівня необхідно сплатити одноразовий

податок на основі доходу на момент зняття.

Необмежений пенсійний план (3b) – заощадження, які можуть мати форму готівки, ощадних рахунків, страхування життя та інвестицій.

Особливості необмеженого пенсійного плану:

– можна робити необмежену кількість щорічних внесків щороку;

– необхідно щороку декларувати накопичений капітал податковим органам;

– капітал, як правило, оподатковується щорічно;

– можна зняти капітал у будь-який час;

– особа не підлягає додатковому оподаткуванню, коли знімає свої заощадження [41].

Існує максимальна сума, яку ви можете сплачувати щороку до 3-го рівня.

У 2025 році ця сума для працівників становить 7258 швейцарських франків. Самозайняті особи без 2-го рівня можуть сплачувати 20% свого доходу, але не більше 36288 швейцарських франків. Річних обмежень на внески до 3-го рівня немає[41].

Сучасна пенсійна система Великої Британії також трирівнева, вона розділяється на базові державні пенсії, державні пенсії за вислугою років і недержавні пенсії [15].

Перший рівень – це базова державна пенсія, яка надається всім громадянам після досягнення пенсійного віку. Розмір цієї пенсії не залежить від трудового стажу, заробітної плати чи кар’єрних досягнень.

Другий рівень передбачає державні пенсії за вислугою років, розмір яких визначається тривалістю трудового стажу та величиною внесків із зарплати. Працівник має право відмовитися від участі у державній програмі другого рівня, однак у цьому випадку він зобов’язаний приєднатися до будь-якої схеми додаткового пенсійного забезпечення.

Третій рівень пенсійної системи Великої Британії представлений недержавними (приватними) пенсійними схемами. Серед них найбільш поширені професійні пенсійні програми, де працівники та роботодавці

укладають колективні договори. На підставі таких договорів роботодавець здійснює регулярні відрахування внесків до пенсійного фонду, що формують майбутні пенсійні виплати працівників.

У системі пенсійного забезпечення Великої Британії важливу роль відіграють страхові компанії, які пропонують широкий спектр послуг із додаткового пенсійного забезпечення. Недержавні пенсійні схеми користуються значною популярністю серед населення, оскільки дозволяють працівникам самостійно визначати розмір майбутньої пенсії залежно від власних внесків. Завдяки цьому приватне пенсійне забезпечення поступово набуває більшого значення, поступово витісняє державне [15].

Система пенсійного забезпечення Ісландії складається з базової державної пенсії соціального страхування та пенсійної надбавки, обов'язкових професійних приватних пенсійних схем із внесками як роботодавців, так і працівників, а також добровільних особистих пенсій [42].

Система пенсійного забезпечення Данії складається з державної базової пенсійної схеми, додаткової пенсійної виплати на основі перевірки доходів, накопичувальної схеми з врахованими внесками, яка забезпечує довічні пенсії, та обов'язкових професійних схем з врахованими внесками.

Система пенсійного забезпечення Франції складається з державної пенсії, пов'язаної з доходами, з мінімальною пенсією та додаткової пенсійної схеми для працівників приватного сектору (відомої як Agircarrco). Франція також має добровільні професійні схеми [43].

Польська система пенсійного забезпечення складається з мінімальної державної пенсії та пенсії, пов'язаної з доходами, яка базується на умовних рахунках, доповненої відкритими приватними пенсійними фондами з врахованими внесками. Загальна система, за винятком відкритих пенсійних фондів з врахованими внесками, є солідарною. Існують також обов'язкові пенсійні плани з автоматичним зарахуванням, що спонсоруються роботодавцем.

У Польщі накопичувати свої пенсійні заощадження можна за допомогою різних пенсійних продуктів (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Пенсійні продукти Польщі [44]

IKE (Індивід. пенсійний рахунок)	IKZE (Інд. рахунок пенсійного захисту)	PPK (корпоративна (трудова) накопичувальна програма)	OFE (Відкритий пенс. фонд, другий рівень системи)
Самостійне заощадження на пенсію		Можна зареєструватися в PPK будь-коли на робочому місці, однак роботодавець обирає компанію, яка керуватиме коштами PPK	OFE є частиною пенс. системи. З 2014 р. заощадження добровільні
IKE та IKZE надають податкові пільги		Внески із зарплати перераховуються до PPK. Роботодавець також вносить додаткові кошти	Частина пенсійних внесків працюючих людей йде до OFE
Перший внесок – 150 злотих. Наступні внески – мінімум 50 злотих. Річна сума внесків не може перевищувати ліміт		Є можливість зупинити свої платежі в будь-який момент	Гроші отримують від OFE у формі пенсії, що виплачується ZUS
Власне рішення, коли знімати свої кошти		Власне рішення, коли знімати свої кошти	-

У Польщі система багаторівнева й працює на практиці завдяки податковим стимулам і обов’язковим елементам (OFE, PPK).

Отже, досвід розвинених країн свідчить, що ефективне пенсійне страхування базується на багаторівневій системі, яка поєднує державні та недержавні механізми накопичення, забезпечує високий коефіцієнт заміщення та фінансову стабільність. Впровадження аналогічних практик в Україні може сприяти підвищенню рівня соціального захисту громадян та стимулювати добровільну участь населення у недержавному пенсійному страхуванні.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

2.1. Сучасний стан ринку недержавного пенсійного страхування в Україні

Недержавні пенсійні фонди виступають важливим інститутом фінансового ринку, що поєднує функції довгострокового накопичення коштів, інвестування та забезпечення додаткових виплат у старості.

Недержавні пенсійні фонди зареєстровано у 7 регіонах України, найбільша їх кількість, а саме 38 фондів, зосереджено у м. Києві, що становить 74,5% від загальної кількості діючих НПФ. Окрім цього, по три фонди зареєстровано у Івано-Франківську та Донецьку, по два у Полтаві, Дніпрі та Львові та один у Херсоні.

У табл. 2.1 наведено основні кількісні характеристики, що дозволяють оцінити масштаби та тенденції розвитку недержавного пенсійного страхування.

Таблиця 2.1

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів у 2022-2024 рр. [16]

Показник	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р. (+,-)
	2022	2023	2024	
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	96,1	96,9	98,9	+2,8
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	887,8	886,3	886,9	-0,9
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	4146,0	4889,8	5734,6	+1588,6
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	2819,0	3043,2	3337,1	+518,1
у тому числі: - від фізичних осіб	506,7	616,9	776,0	+269,3
- від фізичних осіб-підприємців	0,3	0,3	0,4	+0,1
- від юридичних осіб	2299,6	2413,5	2548,1	+248,5
Пенсійні виплати, млн. грн.	1461,1	1661,7	1893,5	+432,4
Кількість учасників, що отримали/ отримують пенсійні виплати, тис. осіб	91,9	93,8	94,3	+2,4
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	3285,6	4088,5	4959,2	+1673,6
Прибуток від інвестування активів	2683,6	3403,8	4183,4	+1499,8

недержавного пенсійного фонду, млн. грн.				
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	602,0	684,7	775,8	+173,8

Як свідчать дані табл. 2.1, кількість пенсійних контрактів зросла з 96,1 тис. у 2022 р. до 98,9 тис. у 2024 р., тобто лише на 2,8 тис., що є показником повільних темпів залучення нових учасників, хоча загальна тенденція є позитивною.

Кількість учасників НПФ майже не змінилася та становила у 2024 році 886,9 тис. осіб. Ситуація демонструє стагнацію у розширенні клієнтської бази, що пов’язано з недостатньою популяризацією пенсійних програм.

Пенсійні внески збільшилися у 2024 році з 2,82 млрд. грн. до 3,34 млрд. грн., при цьому найбільшу частку становили внески від юридичних осіб. Інвестиційний дохід зріс з 3,29 млрд. грн. до 4,96 млрд. грн., а прибуток від інвестування збільшився майже на 1,5 млрд. грн., що показує ефективне розміщення пенсійних активів і зростання прибутковості фондів. Пенсійні виплати зросли на 432,4 млн. грн., що узгоджується зі збільшенням активів та інвестиційного доходу. Витрати, що покриваються пенсійними активами, також зросли на 173,80 млн. грн., однак темпи їх збільшення нижчі, ніж приріст інвестиційного доходу, що свідчить про збереження ефективності системи.

У табл. 2.2 представлено показники, що характеризують розвиток недержавного пенсійного страхування.

Таблиця 2.2

Динаміка кількості укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників у 2022-2024 рр. [16]

Показник	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р.(+,-)
	2022	2023	2024	
Кількість вкладників юридичних осіб, тис. осіб	2,0	2,0	1,9	-0,1
Кількість вкладників фізичних осіб, тис. осіб	86,7	87,5	89,5	+2,8
Загальна кількість вкладників, тис. осіб	88,7	89,5	91,4	+2,7
Кількість укладених пенсійних контрактів з юридичними особами, тис. шт.	6,7	6,6	6,6	-0,1
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами-підприємцями, тис. шт.	0,1	0,1	0,1	-
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами, тис. шт.	89,3	90,2	92,2	+2,9

Загальна кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	96,1	96,9	98,9	+2,8

Дані табл. 2.2 показують, що у 2022-2024 рр. простежується стабільна тенденція зростання кількості вкладників та укладених пенсійних контрактів у системі недержавного пенсійного страхування України.

По-перше, кількість вкладників юридичних осіб зменшилась і у 2024 р. становила 1,9 тис. осіб, що на 0,1 тис. менше, ніж у 2022 та 2023 рр., що говорить про відсутність суттєвої активності з боку корпоративного сектору.

Натомість спостерігається позитивна динаміка серед вкладників-фізичних осіб, їхня чисельність зросла з 86,7 тис. осіб у 2022 р. до 89,5 тис. осіб у 2024 р. У результаті загальна кількість вкладників збільшилася на 2,7 тис. осіб та досягнула 91,4 тис. осіб.

По-друге, схожа ситуація характерна й для укладених пенсійних контрактів. Кількість договорів із юридичними особами скоротилася на 0,1 тис., тоді як контракти з фізичними особами продемонстрували приріст на 2,9 тис. шт. Загальна кількість укладених пенсійних контрактів зросла з 96,1 тис. у 2022 р. до 98,9 тис. у 2024 р., що становить приріст на 2,8 тис. шт.

Для наочності кількість укладених пенсійних контрактів наведено на рис. 2.1.

Рис. 2.1. Кількість укладених пенсійних контрактів у системі недержавного пенсійного страхування, тис. шт.

Дані рис. 2.1 свідчать, що кількість укладених пенсійних контрактів із юридичними особами дещо зменшилась, із фізичними особами-підприємцями залишилася стабільною, тоді як серед фізичних осіб спостерігається поступове зростання.

Таким чином, динаміка свідчить про те, що розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні значною мірою забезпечується зростанням активності фізичних осіб, тоді як внесок юридичних осіб залишається мінімальним і навіть демонструє невелике зниження.

Детальнішу характеристику пенсійних виплат у 2022-2024 рр. розглянуто у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка пенсійних виплат у 2022-2024 рр., млн. грн.

[16]

Показник	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р. (+,-)
	2022	2023	2024	
Одноразові пенсійні виплати	757,4	809,9	866,4	+109,0
Пенсійні виплати на визначений строк	703,7	851,8	1027,1	+323,4
Всього	1461,1	1661,7	1893,5	+432,4

Упродовж 2022-2024 рр. спостерігається стійке зростання пенсійних виплат у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Одноразові пенсійні виплати збільшилися з 757,4 млн. грн. у 2022 р. до 866,4 млн. грн. у 2024 р., що показує поступове підвищення обсягів одноразових виплат, однак темпи їх зростання залишались відносно помірними.

Пенсійні виплати на визначений строк демонстрували значно вищу динаміку та приріст у розмірі 323,4 млн. грн. Така тенденція свідчить про зростання популярності та поширення саме строкових виплат серед учасників недержавних пенсійних фондів.

Загальний обсяг пенсійних виплат за аналізований період збільшився з 1,46 млрд. грн. до 1,89 млрд. грн., тобто на 432,4 млн. грн., що підтверджує

активізацію діяльності НПФ та зростання їхнього значення у пенсійному забезпеченні громадян.

Отже, головним драйвером зростання виплат є саме пенсії на визначений строк, тоді як одноразові виплати мають стабільну, але менш інтенсивну динаміку.

На рис. 2.2 наведено динаміку основних показників системи недержавного пенсійного страхування.

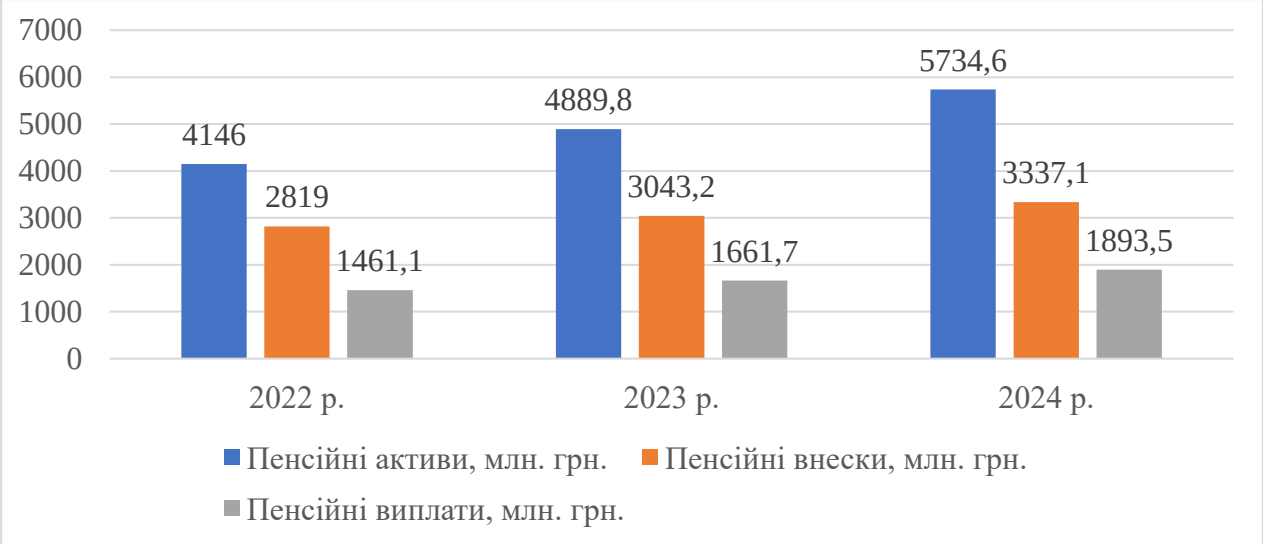

Рис. 2.2. Динаміка основних показників системи недержавного пенсійного страхування

Аналіз рис. 2.2 дає можливість констатувати позитивну динаміку основних показників діяльності системи недержавного пенсійного страхування.

Пенсійні активи фондів зросли з 4,15 млрд. грн. до 5,73 млрд. грн., що демонструє ефективне управління накопиченнями та збільшення інвестиційного потенціалу фондів. Пенсійні внески зросли з 2,82 млрд. грн. у 2022 р. до 3,34 млрд. грн. у 2024 р., що відображає активізацію процесу накопичення коштів та збільшення зацікавленості фізичних та юридичних осіб у недержавному пенсійному забезпеченні. Пенсійні виплати збільшилися з 1,46 млрд. грн. у 2022 р. до 1,89 млрд. грн. у 2024 р., що показує зростання реальної виплатної спроможності НПФ та поступове нарощування обсягів фінансових зобов'язань.

Динаміка показників свідчить про стабільне зростання як обсягів внесків,

так і виплат, а також про підвищення капіталізації НПФ, що сприяє зміцненню їхньої ролі у системі пенсійного забезпечення України.

Отже, в цілому діяльність недержавних пенсійних фондів у 2022-2024 рр. характеризується стабільним зростанням кількості вкладників та укладених пенсійних контрактів, нарощуванням обсягів внесків і активів, а також збільшенням пенсійних виплат, що свідчить про підвищення ефективності їхнього функціонування та посилення ролі НПФ у системі пенсійного забезпечення України.

2.2 Порівняльний аналіз пенсійних систем світу та розвиток недержавного пенсійного страхування

Одним із найавторитетніших інструментів порівняльного аналізу пенсійних систем у світі є глобальний пенсійний індекс Mercer CFA Institute. У 2024 році він охопив 48 країн, які разом формують близько 64% населення планети.

Глобальний пенсійний індекс Інституту CFA Мерсера використовує три субіндекси: адекватність, стійкість та цілісність для вимірювання кожної системи пенсійного забезпечення за більш ніж 50 показниками. На рис. 2.3 виділено деякі аспекти, що охоплюються кожним субіндексом.

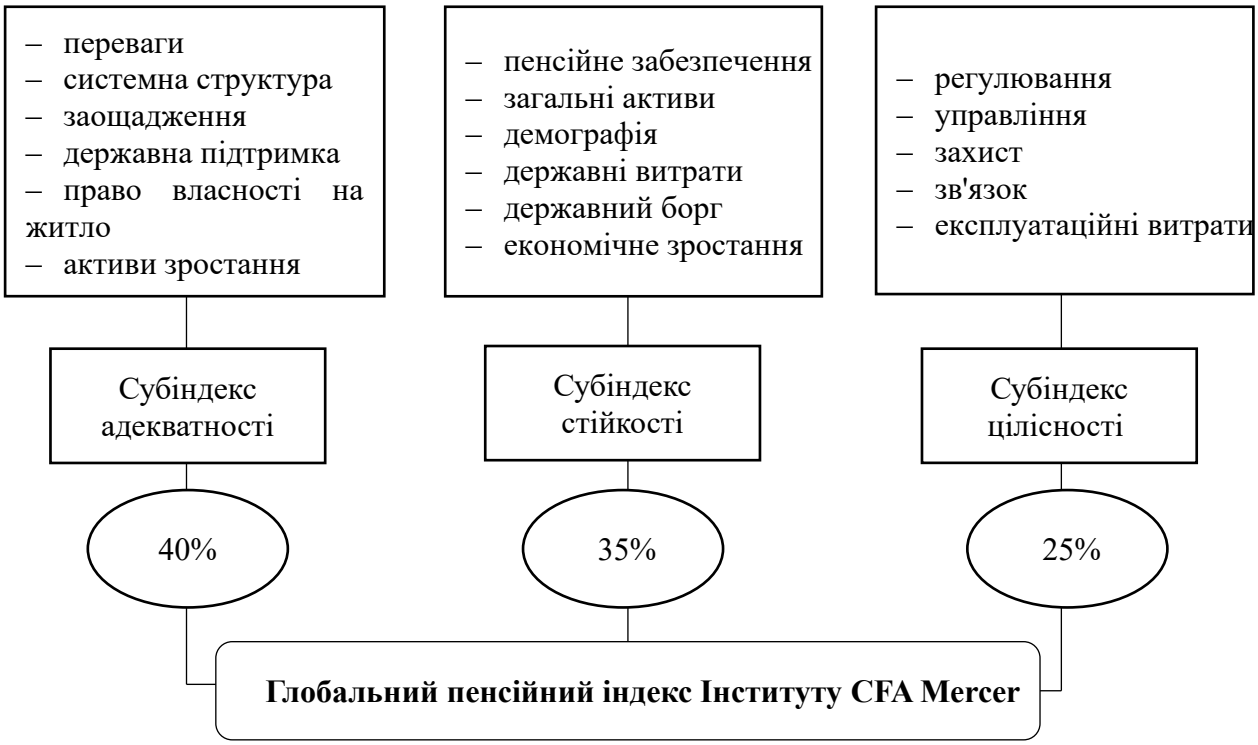

Рис. 2.3. Основні складові глобального пенсійного індексу [43]

Загальне значення індексу для кожної системи являє собою середньозважене значення трьох субіндексів. Використані вагові коефіцієнти становлять 40% для субіндексу адекватності, 35% для субіндексу стійкості та 25% для субіндексу цілісності. Вони залишилися незмінними з моменту публікації першого індексу у 2009 році.

Різні вагові коефіцієнти відображають першочергову важливість субіндексу адекватності, який відображає як переваги, що надаються чинними пенсійними системами, так і оцінку деяких особливостей структури системи.

Існує суттєва різноманітність у побудові пенсійних систем у різних країнах світу, що відображається у значних коливаннях показників Глобального пенсійного індексу. Так, у 2024 р. найнижчі значення Глобального пенсійного індексу були зафіксовані у Туреччині, Аргентині та Індії відповідно 48,3, 45,5 та 44,0. Водночас найвищий показник мав місце у Нідерландах – 84,8. Таким чином, діапазон індексу коливався від 44,0 до 84,8 пунктів, що свідчить про значні відмінності у рівні розвитку пенсійних систем різних країн світу [42].

Висококласна пенсійна система категорії «А», що характеризується стабільністю, прозорістю та забезпечує достатній рівень виплат громадянам,

оцінюється індексом понад 80 пунктів [42].

У табл. 2.4 представлено результати оцінки Глобального пенсійного індексу країн категорії «А» у 2022-2024 рр.

Таблиця 2.4

Результати оцінки Глобального пенсійного індексу пенсійних систем категорії «А» у 2022-2024 рр. [43]

Країна	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р., (+,-)
	2022	2023	2024	
Нідерланди	84,6	85,0	84,8	+0,2
Ісландія	84,7	84,8	83,4	-1,3
Данія	82,0	81,3	81,6	-0,4
Ізраїль	79,8	80,8	80,2	+0,4

Якщо у 2022 р. до висококласних пенсійних систем категорії «А» належали лише Нідерланди, Ісландія та Данія, то у 2023 р. їх кількість зросла до чотирьох. До зазначених держав приєднався Ізраїль, продемонстрував відповідність критеріям високої надійності та ефективності пенсійної системи.

Отже, Нідерланди, Ісландія, Данія та Ізраїль мають найкращі системи, кожна з яких отримала оцінку «А» у 2024 році. Хоча Нідерланди зараз проводять масштабну пенсійну реформу, переходять від переважно колективної структури пенсійних виплат до більш індивідуального підходу із встановленими внесками (DC), їхня система отримала найвище значення індексу у 2024 році.

Оцінки в межах від 50 до 60 балів відповідають пенсійній системі категорії «С», які характеризуються середнім рівнем ефективності та функціональності, вони здатні забезпечувати мінімальні гарантії для населення.

Системи, оцінені в діапазоні від 60 до 65 балів, належать до категорії «С+». Вони демонструють порівняно високі характеристики, зокрема кращий рівень фінансової стійкості та ефективніше управління пенсійними активами.

У табл. 2.5 представлено результати оцінки Глобального пенсійного індексу у 2022-2024 рр. для окремих країн Європи.

Таблиця 2.5

Результати оцінки Глобального пенсійного індексу пенсійних систем країн Європи у 2022-2024 рр. [43]

Країна	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р., (+,-)
	2022	2023	2024	
Польща	57,5	57,6	56,8	-0,7
Хорватія	-	62,3	67,2	-67,2
Франція	63,2	62,0	68,0	+4,8
Німеччина	67,9	66,8	67,3	-0,6
Італія	55,7	56,3	55,4	-0,3
Іспанія	61,8	61,6	63,3	+1,5

Згідно з даними табл. 2.5, найближчі сусіди України за оцінками пенсійних систем мають такі показники: Польща – 56,8 бали, а Хорватія – 67,2 балів. Результати аналізу показують, що пенсійна система Польщі належить до категорії «С», тобто має задовільні показники, але потребує вдосконалення у деяких аспектах для підвищення стійкості та надійності. Натомість Хорватія, з оцінкою 67,2, відноситься до категорії «С+», що вказує на кращі загальні характеристики системи та менші ризики, хоча й вона ще потребує певних коригувань для забезпечення довгострокової ефективності забезпечення.

Таким чином, порівняння з сусідніми країнами дозволяє визначити потенційні напрямки розвитку пенсійної системи України та шляхи її вдосконалення.

Жодна із систем в індексі 2024 року не відносилась до системи категорії «Е», що відповідає значенню індексу нижче 35. Оцінка від 35 до 50, що відповідає системі категорії «D», вказує на систему, яка має деякі надійні характеристики, але також має суттєві недоліки або слабкі місця. Класифікація категорії «D» може також виникнути на відносно ранніх стадіях розвитку системи доходу.

Allianz SE – німецька фінансова транснаціональна корпорація, основним напрямком діяльності якої є страхування, публікує результати щорічного дослідження щодо пенсій Allianz Global Pension Report, де, зокрема, відображено рейтинг систем пенсійного забезпечення, до якого у 2024 році входила 71 країна

світу. Перші 3 сходинки там посідають країни ЄС: Данія, Нідерланди і Швеція. У першу двадцятку потрапили Бельгія, Португалія, Німеччина і Італія [17].

М.І. Онуфрик вважає, що методологія обрахування обидвох пенсійних індексів містить кілька ідентичних показників, на які варто орієнтуватися при реформуванні своєї української системи пенсійного забезпечення. Два з трьох субіндексів у кожному рейтингу «Стійкість» та «Адекватність» [17].

У 2024 році 71 країна в пенсійному індексі Allianz (API) зафіксувала середній бал 3,7, тобто глобальні пенсійні системи потребують подальших реформ для балансу між стійкістю та адекватністю.

API базується на субіндексах: базових умовах, стійкості, адекватності.

Окрім цього, Allianz (API) також враховує 40 параметрів, кожен з яких оцінюється за шкалою від 1 до 7, де оцінка 1 сигналізує про відсутність потреби в реформах. Середній бал 4,0 у початковій точці субіндексу сигналізує про середній тиск на реформи, тоді як середні бали за стійкістю 3,7 та адекватністю 3,5 говорять про те, що політики все ще обирають гідний рівень пенсій.

Наприклад, Данія має найкраще підготовлену пенсійну систему серед усіх країн із загальним балом 2,3, тоді як потреба в подальшій пенсійній реформі порівняно найсильніша у Шрі-Ланці з балом 5,0. Однак жодна країна не очолює всі три субіндекси. З десяти країн, де пенсійні системи порівняно добре підготовлені до демографічних змін, лише Данія та Швеція входять до десяти країн з найменшим тиском реформ у кожному субіндексі [38].

Основні три складові пенсійного індексу Allianz представлено на рис. 2.4.

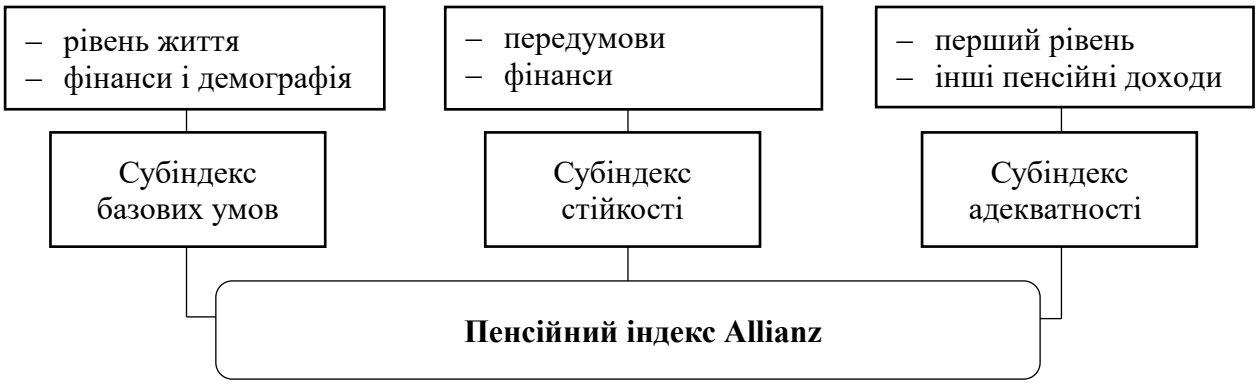

Рис. 2.4. Основні складові пенсійного індексу Allianz [38]

З рис. 2.4 видно, що пенсійний індекс Allianz формується на основі трьох основних субіндексів: базових умов, стійкості, адекватності.

У табл. 2.6 представлено оцінки пенсійних систем за Allianz Pension Index (API) для окремих країн світу за шкалою від 1 до 7.

Таблиця 2.6

Результати оцінки пенсійного індексу Allianz пенсійних систем країн світу у 2022-2024 рр. [39]

Країна	Роки			Відхилення 2024 р. від 2022 р., (+,-)
	2022	2023	2024	
Данія	3,0	2,2	2,3	-0,7
Нідерланди	3,1	2,6	2,6	-0,5
Швеція	2,9	2,6	2,6	-0,3
Японія	3,5	3,2	2,7	-0,8
Нова Зеландія	3,1	2,8	2,8	-0,3
Ізраїль	3,5	2,9	3,0	-0,5

У 2020-2024 рр. у більшості розвинених країн простежувалась тенденція до зниження індексу Allianz Pension Index, що свідчить про зменшення тиску на проведення пенсійних реформ, тобто пенсійні системи поступово стають більш стійкими та збалансованими. Найбільш відчутне покращення спостерігалось у Японії, де показник знизився на 0,8 пунктів (з 3,5 у 2022 році до 2,7 у 2024 році), що пов’язано із заходами держави, спрямованими на адаптацію пенсійної системи до швидкого старіння населення, зокрема підвищенням пенсійного віку та змінами у механізмах індексації. Подібна позитивна динаміка характерна й для Данії, яка традиційно вважається однією з найстабільніших у сфері пенсійного забезпечення. Тут зниження склало 0,7 пунктів, що підтверджує ефективність уже діючої багаторівневої пенсійної моделі.

Дещо менші зміни відбулися в Нідерландах та Ізраїлі, де індекс скоротився на 0,5 пунктів. У цих країнах реформи спрямовувалися насамперед на модернізацію другого рівня пенсійного страхування та оптимізацію розподілу внесків між поколіннями.

Найменше зниження індексу зафіксовано у Швеції та Новій Зеландії, лише на 0,3 пункти. Зміна пояснюється тим, що обидві системи вже достатньо стабільні та не потребують масштабних реформ, хоча навіть незначне зменшення показника вказує на подальше підвищення їхньої стійкості.

У цілому середнє зниження індексу для групи проаналізованих країн становить близько 0,5 пунктів, що свідчить про загальну позитивну тенденцію до зміцнення пенсійних систем у світі.

Найбільшого прогресу вдалося досягти Японії та Данії, які в останні роки демонструють найбільш активну політику у сфері реформування пенсій, тоді як Швеція та Нова Зеландія зберігають стабільність без радикальних змін. Таким чином, можна зробити висновок, що навіть за відмінностей у демографічних викликах та національних моделях, більшість країн рухається у напрямку підвищення стійкості пенсійного страхування.

У табл. 2.7 подано порівняння результатів оцінювання пенсійних систем у провідних країнах світу відповідно до двох авторитетних джерел: Глобального пенсійного індексу та індексу Allianz.

Таблиця 2.7

Країни-лідери за оцінкою пенсійних систем згідно з Глобальним пенсійним індексом та Індексом Allianz у 2024 р.

Глобальний пенсійний індекс	Індекс Allianz
Нідерланди	Данія
Ісландія	Нідерланди
Данія	Швеція

Як видно з даних табл. 2.7, перелік лідерів частково збігається, але є й певні відмінності. Зокрема, за результатами Глобального пенсійного індексу перші позиції займають Нідерланди, Ісландія та Данія. Зазначені країни традиційно демонструють високий рівень фінансової стійкості пенсійних систем, ефективне поєднання державного та приватного страхування, а також надійний захист пенсіонерів від соціальних ризиків.

Натомість за індексом Allianz трійка лідерів виглядає дещо інакше. На

перших позиціях опинилися Данія, Нідерланди та Швеція, що пояснюється відмінностями у методології розрахунку. Якщо Глобальний пенсійний індекс робить акцент на адекватності, стійкості та цілісності системи, то індекс Allianz більше орієнтований на ризики, демографічні фактори та потребу у реформуванні.

Таким чином, спільною рисою для обох рейтингів є наявність у списку таких країн, як Нідерланди та Данія, що свідчить про їхнє безумовне лідерство у сфері пенсійного страхування.

Порівняємо 3 пенсійних системи у 2024 році (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Топ-3 пенсійних систем світу у 2024 р. [11]

Показник	Нідерланди	Ісландія	Данія
Середня заробітна плата, дол. США	5047,0	6751,0	5514,0
Коефіцієнт заміщення, %	93,0	52,0-72,0	77,0
Базові внески, %	20,0-25,0	15,5 (11,5+4,0)	12,0-18,0
Додаткові внески, %	-	3,5	-

Дані табл. 2.11 демонструють показники трьох провідних пенсійних систем світу у 2024 році. Найвищий коефіцієнт заміщення спостерігається у Нідерландах – 93 %, що свідчить про високу фінансову підтримку пенсіонерів порівняно з їхньою заробітною платою. У Данії цей показник також досить високий 77 %, тоді як в Ісландії він варіюється від 52 до 72 %, залежно від конкретних умов. Рівень базових внесків до пенсійних систем у Нідерландах становить 20-25 %, у Данії – 12-18 %, в Ісландії –15,5 % (зокрема 11,5 % державні та 4 % додаткові). Додаткові внески переважно характерні для Ісландії (3,5 %), тоді як у Нідерландах і Данії вони не виділяються окремо.

Загалом, розглянуті країни демонструють високий рівень соціального захисту та ефективність багаторівневої пенсійної системи.

Аналіз досвіду пенсійного страхування у розвинених країнах свідчить про суттєву різноманітність моделей та рівня їх ефективності. Позиції держав у пенсійному індексі демонструють, що високі результати досягаються завдяки поєднанню стійкості, достатності та цілісності пенсійних систем. Країни-лідери

забезпечують не лише високий рівень виплат, але й довгострокову надійність системи. Водночас приклади країн-аутсайдерів свідчать, що недостатній рівень фінансової стійкості, слабка інституційна база та обмежені можливості накопичувальних інструментів значно знижують ефективність пенсійного страхування.

Таким чином, використання кращих міжнародних практик може стати основою для удосконалення української пенсійної системи, а саме недержавного пенсійного страхування.

РОЗДІЛ 3
ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНОЇ ПРАКТИКИ

3.1 Проблемні аспекти та напрями вдосконалення недержавного пенсійного страхування

Недержавне пенсійне страхування в Україні наразі розвивається, проте його ефективність значною мірою обмежена низкою проблемних аспектів.

О. В. Коваль зазначив, що алгоритми функціонування третього рівня пенсійної системи в Україні та інших країнах мають багато спільного. Однак, попри це, добровільне пенсійне страхування в Україні залишається малопоширеним серед населення.

Низький рівень зацікавленості українців в участі у недержавних пенсійних фондах зумовлений рядом чинників, зокрема:

- традиційно високим рівнем недовіри до фінансових інститутів;
- недостатньою обізнаністю населення щодо діяльності НПФ;
- складною економічною ситуацією в країні;
- несприятливими демографічними тенденціями;
- значною часткою тіньової економіки;
- і найголовніше – воєнним станом [6].

У країнах із розвиненою багаторівневою пенсійною системою пенсійні накопичення формуються не лише як «відкладені гроші» на рахунках, а здебільшого через інвестиції на фінансовому ринку. Кошти учасників регулярно примножуються завдяки інвестуванню в облігації, акції, інвестиційні фонди та інші фінансові інструменти, що забезпечує більшу дохідність і фінансову стійкість пенсійних накопичень. На відміну від цього, українська система наразі практично працює лише за принципом солідарної пенсії: пенсійні виплати здійснюються із коштів, які надходять від поточних платників, а недержавними

пенсійними фондами користується дуже обмежена частина населення. Через це потенційний дохід і накопичення на майбутню пенсію в Україні значно менші, а рівень фінансової незалежності пенсіонерів залишається обмеженим.

С. В. Парадій звертає увагу на те, що в Україні наявна суттєва демографічна криза, яка безпосередньо впливає на пенсійну систему. На сьогодні на кожного працюючого українця припадає приблизно один пенсіонер, що створює значний тиск на солідарну систему фінансування пенсій. Така ситуація ускладнює стабільне формування пенсійних виплат, адже державні пенсії забезпечуються коштами нинішніх платників. Зменшення чисельності працездатного населення та одночасне збільшення кількості пенсіонерів призводить до дефіциту фінансових ресурсів, обмежує можливості держави щодо підвищення пенсій та змушує шукати альтернативні шляхи фінансування, наприклад через розвиток недержавних пенсійних фондів і заохочення добровільних накопичень [35].

У сучасній пенсійній системі України третій рівень, тобто недержавне пенсійне страхування, практично не отримує активної підтримки та популяризації з боку держави. Відсутні системні державні програми стимулювання добровільних пенсійних внесків, інформаційні кампанії або освітні програми для широких верств населення. Законодавчі та фінансові механізми, які могли б заохотити громадян до участі у недержавних пенсійних фондах, часто є обмеженими або недостатньо відомими. Через це багато потенційних учасників третього рівня пенсійної системи не усвідомлюють його переваг і можливостей, а сам рівень державного регулювання та контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів не завжди достатньо сприяє довірі населення до таких інструментів накопичення.

Одним із важливих факторів низької популярності третього рівня пенсійної системи є недостатній рівень фінансової грамотності громадян. За оцінками досліджень, лише 8-9 % населення України мають базові знання про пенсійні накопичення, механізми інвестування та принципи роботи недержавних пенсійних фондів. Більшість громадян не знають, як обрати накопичувальний план, як оцінити ризики або які податкові пільги вони можуть отримати, що

створює додатковий бар'єр для добровільної участі. Низький рівень фінансової освіти поєднується з традиційною недовірою до банківських і фінансових установ, що суттєво зменшує ефективність розвитку третього рівня пенсійної системи та обмежує можливість забезпечити собі гідний рівень пенсійних виплат у майбутньому.

Заходи держави для стимулювання третього рівня пенсійної системи. По-перше, держава може запровадити фінансові стимули для учасників недержавних пенсійних фондів, наприклад податкові знижки на внески, додаткові бонуси для молодих учасників або державне співфінансування частини внесків. По-друге, доцільно поширювати інформаційні кампанії, які пояснюють переваги добровільного пенсійного страхування, механізми накопичення та потенційний інвестиційний дохід. Такі кампанії можуть включати освітні програми у школах, університетах, тренінги для працівників підприємств, публікації у ЗМІ та на державних онлайн-платформах.

По-третє, важливим заходом є підвищення довіри до фінансових установ, які надають пенсійні послуги. Для цього держава може посилити регулювання і контроль за діяльністю недержавних пенсійних фондів, забезпечити прозорість їхньої роботи, надавати регулярну звітність про інвестиції та доходи фондів, а також гарантувати захист активів учасників.

По-четверте, ефективною стратегією може стати стимулювання роботодавців до участі в корпоративних пенсійних програмах, які виступають посередником між працівником і фондом. Державні програми підтримки таких корпоративних схем допоможуть значно збільшити охоплення населення третім рівнем.

Впровадження таких заходів дозволить поступово підвищити фінансову грамотність населення, зміцнити довіру до системи недержавного пенсійного страхування та забезпечити більшу участь громадян у накопичувальній пенсійній системі, що підвищить їх фінансову безпеку у старості.

Г. І. Козак виділяє такі перешкоди до розвитку добровільного страхування:

– необізнаність і недовіра клієнтів до фінансових посередників;

– відсутність надійних інструментів інвестування;

– низька купівельна спроможність [7, с. 152].

Розв'язанню проблеми непопулярності недержавного пенсійного забезпечення Г. І. Козак наголошує, що сприятимуть:

по-перше, програми інформування населення щодо можливостей отримання додаткової пенсії;

по-друге, започаткування практики співфінансування пенсійних внесків роботодавцем і працівником з ініціативи останнього;

по-третє, посилення системи захисту пенсійних накопичень [7, с. 152].

О. В. Чеберяко та В. А. Бикова зазначили, що для ефективного функціонування третього рівня накопичувальної пенсійної схеми в Україні необхідне належне інституційне забезпечення з боку держави, зокрема створення механізмів гарантування пенсійних внесків, аналогічних до Фонду гарантування вкладів фізичних осіб [36, с. 49].

Окрім цього автори запропонували підвищення мотивації населення до участі у добровільному пенсійному страхуванні шляхом інформування громадян про відповідні програми та стимулювання роботодавців до залучення працівників у недержавні пенсійні фонди [36, с. 49].

Ю. А. Романовська зазначила, що поступове реформування пенсійної системи, запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування в Україні та підтримка недержавного пенсійного страхування є одними з першочергових кроків, що дозволить в довгостроковій перспективі вирівняти наявні диспропорції у виплатах пенсіонерам [31, с. 35].

В Україні коефіцієнт заміщення (співвідношення розміру пенсії до середньої заробітної плати) перебуває на критично низькому рівні 27%, тобто більшість пенсіонерів отримує значно менше від свого колишнього доходу, що не дозволяє забезпечити гідний рівень життя після виходу на пенсію. Як наслідок,

формування достатнього пенсійного капіталу стає особистою відповідальністю кожного громадянина, а роль недержавних пенсійних фондів та інших механізмів додаткового пенсійного забезпечення зростає. Недостатнє державне фінансування та обмежені можливості солідарної системи роблять добровільні накопичення ключовим інструментом підтримки фінансової стабільності в старості.

Тому для забезпечення адекватного доходу на пенсії необхідне активне залучення населення до індивідуальних накопичувальних програм та підвищення рівня фінансової грамотності, що дозволяє свідомо планувати майбутні витрати та заощадження.

Розглянемо, наприклад, фонд «ОТП Пенсія» – один із найбільших за обсягом активів відкритих недержавних пенсійних фондів України, який пропонує різні програми накопичень для громадян, що дозволяють формувати пенсійні заощадження відповідно до віку та можливостей учасника.

Для наочності ефективності щомісячних внесків і оцінки впливу віку початку накопичень наведено прогнозні розміри пенсійних накопичень у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Прогнозні розміри пенсійних накопичень залежно від віку початку заощаджень та щомісячного внеску [35]

Вік на початок накопичення, років	Період до пенсії, років	Сума внеску, грн./міс.				
		300	500	1000	2000	5000
		Розмір щомісячної пенсії, грн./міс.				
20	40	104593	174322	348644	697289	1743222
25	35	54055	90092	180183	360366	900916
30	30	27807	46345	92690	185379	463448
35	25	14174	23624	47248	94496	236241
40	20	7094	11824	23647	47295	118237
45	15	3417	5695	11390	22780	56949
50	10	1507	2512	5024	10047	25118

При розрахунку використовувалася річна дохідність на рівні 14%, що розрахована як середня річна з фактично отриманої дохідності фонд з початку

його існування (з 2009 року)

З наведених даних видно, що розмір пенсійних накопичень суттєво залежить від віку початку заощаджень та розміру щомісячного внеску. Найбільший ефект від відкладень досягається при ранньому старті накопичень, навіть невеликі щомісячні внески у молодому віці забезпечують значну суму до моменту виходу на пенсію. Зі збільшенням віку початку відкладень необхідно значно підвищувати щомісячний внесок для досягнення аналогічного рівня накопичень.

Таким чином, таблиця наочно демонструє важливість раннього планування пенсійних заощаджень та регулярності внесків для формування достатнього обсягу накопичень у майбутньому.

Для заохочення молодих учасників до ранніх пенсійних накопичень пропонується запровадити бонус 10 % до щомісячного внеску.

Заходи удосконалення НПС – впровадження податкового бонусу для ранніх внесків

Сутність заходу – недержавні пенсійні фонди пропонують учасникам віком до 30 років додатковий бонус 10 % до щомісячного внеску у вигляді податкової пільги або прямої доплати.

Мета – заохотити молодих вкладників починати накопичення раніше, підвищити суму пенсійних накопичень у майбутньому та зробити систему більш привабливою.

Принцип роботи:

Учасник робить внесок 300 грн → фонд додає 10 % бонусу → загальна сума відкладень за місяць = 330 грн.

Для старших учасників (після 30 років) бонус не передбачено, але вони можуть робити більші внески.

Очікуваний ефект – збільшення кінцевої суми накопичень приблизно на 10 % для молодих вкладників, що видно при моделюванні на основі табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Розрахунок ефекту бонусу 10 %

Вік, років	Період до пенсії, років	Внесок, грн/міс	Накопичення без бонусу, грн	Внесок з бонусом, грн/міс	Накопичення з бонусом, грн
20	40	300	104593	330	114999
25	35	300	54055	330	59460
30	30	300	27807	330	30587

З даних табл. 3.2 видно, що запровадження бонусу 10 % до щомісячного внеску значно підвищує кінцеві пенсійні накопичення. Найбільшу вигоду отримують молоді учасники, наприклад, при щомісячному внеску 300 грн. і старті накопичень у 20 років додатковий бонус збільшує суму накопичень майже на 10400 грн. до моменту виходу на пенсію.

Бонус можна покривати за рахунок власних резервів фондів або у формі державної пільги, або за комбінованою схемою (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Варіанти покриття 10% для стимулювання вкладників

Джерело покриття	Пропозиція	Переваги	Недоліки
За рахунок фондів НПС	Недержавні пенсійні фонди частково компенсують бонус із власних резервів або прибутку	швидко реалізується, не потребує змін у законодавстві	зменшує прибутковість фонду, потребує ретельного планування
За рахунок держави	Держава компенсує 10 % внеску у вигляді податкової пільги або прямої доплати на рахунок НПФ	не зменшує прибутку фондів, стимулює ранні внески	потребує законодавчих змін і державного фінансування
Спільне фінансування	Частина бонусу (наприклад, 5 %) покривається фондом, решта – державою	зменшує навантаження на фонд і бюджет одночасно	Частково зменшує прибуток фонду та потребує законодавчих змін

Реалізація цього заходу дозволить підвищити накопичення та стимулювати участь у недержавному пенсійному страхуванні з молодого віку.

Отже, можна виділити пропозиції для громадян щодо формування пенсійних накопичень:

– рання участь у недержавному пенсійному страхуванні, тобто громадянам рекомендується розпочинати накопичення пенсійних коштів у молодому віці, оскільки навіть невеликі щомісячні внески при ранньому старті забезпечують значний обсяг накопичень до пенсії;

– систематичність внесків, тобто для досягнення бажаного рівня пенсійних накопичень важливо дотримуватися регулярних щомісячних внесків незалежно від віку початку участі у фонді;

– оптимізація розміру внесків, тобто громадянам, які починають накопичення у більш зрілому віці, слід збільшувати розмір щомісячних внесків, щоб компенсувати менший час для накопичень і забезпечити необхідний обсяг пенсійного капіталу.

Таким чином, бонусний механізм стимулює ранній старт накопичень, заохочує регулярність внесків і підвищує зацікавленість громадян у недержавному пенсійному страхуванні, що сприяє ефективнішому формуванню пенсійного капіталу.

3.2 Імплементація зарубіжного досвіду у реформування пенсійної системи України

Оскільки пенсійна система Нідерландів визнана однією з найбільш ефективних у світі, доцільно детально розглянути її структуру та механізми функціонування з метою адаптації позитивного досвіду для реформування пенсійної системи України. Запровадження аналогічних підходів дозволить підвищити рівень пенсійних накопичень, розширити доступність недержавного пенсійного забезпечення та стимулювати ранній початок накопичень серед громадян.

Пропонуємо впровадження приватних пенсійних схем в Україні для добровільних накопичень на основі досвіду Нідерландів.

Варіанти приватного страхування у Нідерландах:

– пенсійне страхування на основі ануїтету (lijfrenteverzekering)

– банківські ощадні рахунки (banksparen)

– інвестиційні рахунки

– страхування життя

– інвестиції в нерухомість

– акції [45].

Суть заходу – створення індивідуальних приватних пенсійних продуктів для громадян України (аналог Aanvullend Pensioen у Нідерландах), орієнтованих на самозайнятих, фрілансерів і тих, хто не має достатніх накопичень через офіційну зайнятість.

Продукти додаткового пенсійного страхування:

– пенсійне страхування на основі ануїтету;

– банківські ощадні рахунки;

– інвестиційні рахунки;

– страхування життя;

– інвестиції в нерухомість;

– акції.

Організації-розповсюджувачі:

– банки, страхові компанії та недержавні пенсійні фонди.

– державні програми можуть надавати податкові пільги для стимулювання добровільних внесків.

Основні переваги для населення:

– громадяни отримують контроль над розміром, терміном та способом виплати додаткової пенсії.

– продукти можуть передаватися спадкоємцям у разі смерті учасника.

– сприяє накопиченню пенсійного капіталу для категорій населення, які не охоплені обов’язковим державним забезпеченням.

Очікуваний ефект:

– підвищення рівня добровільних пенсійних заощаджень у населення;

– зменшення залежності від державної системи;

– підвищення фінансової стабільності громадян у старшому віці.

Окрім цього, пропонуємо впровадження професійних пенсійних схем на робочому місці на основі досвіду Нідерландів.

Суть заходу:

– створити систему професійних пенсійних схем, у яких участь працівників буде частково обов'язковою для певних галузей або компаній, зокрема у державному секторі та галузях з високим рівнем соціальної відповідальності;

– схема фінансується спільно роботодавцем і працівником: роботодавець робить більшу частину внеску (наприклад, 2/3), працівник – меншу (1/3);

– внески формуються у відсотках від зарплати, наприклад, 4-8 %, як у Нідерландах;

Адміністрування:

– пенсійні фонди (некомерційні) або страхові компанії;

– надійний контроль і прозора звітність щодо надходжень і накопичень.

Цільова аудиторія:

– працівники підприємств і організацій, зокрема державного та приватного сектору, де можна встановити колективні трудові договори з пенсійними внесками;

– за можливості – розширити до самозайнятих працівників із високим доходом (лікарі, юристи, ІТ-фахівці).

Переваги для працівників:

– гарантовані пенсійні накопичення, включаючи виплати у разі втрати годувальника або інвалідності;

– податкові пільги на внески (відстрочене оподаткування), що підвищує ефективну суму накопичень;

– вища соціальна захищеність і мотивація залишатися в компанії.

Переваги для роботодавців:

– залучення та утримання кваліфікованих працівників.

– підвищення корпоративної репутації та соціальної відповідальності.

Можливі кроки впровадження в Україні:

– законодавче визначення права та обов’язку роботодавців створювати професійні пенсійні програми;

– встановлення мінімальних стандартів внесків (4-8 % від зарплати);

– надання податкових стимулів для роботодавців та працівників;

– адміністрування через ліцензовані пенсійні фонди або страхові компанії;

– початкове впровадження у державному секторі та великих компаніях, із поступовим розширенням на інші галузі.

Для України німецький досвід є цікавим передусім у контексті функціонування другого рівня пенсійної системи – корпоративного або виробничого пенсійного страхування. Хоча такий рівень не є обов’язковим, він набуває значної популярності серед німецьких громадян, що привертає підвищену увагу політиків та регуляторів.

Корпоративні пенсійні виплати виконують функцію страховки для державних пенсій, і саме тому держава активно підтримує їх, заохочує працівників та роботодавців до участі. Крім того, наявність корпоративних пенсій стимулює частину німецьких пенсіонерів продовжувати працювати, що позитивно впливає на ситуацію на ринку праці.

Отже, досвід Німеччини у сфері корпоративного пенсійного страхування заслуговує на детальне вивчення українськими експертами для підвищення ефективності національної пенсійної системи. У разі прийняття позитивного висновку щодо можливості адаптації цього механізму до українських реалій, знадобиться внесення відповідних змін до національного законодавства.

Недержавне пенсійне страхування в Україні має значний потенціал для розвитку, проте його ефективність обмежена існуючими проблемами. Аналіз міжнародного досвіду дозволяє визначити перспективні напрями реформування системи, які сприятимуть підвищенню її стабільності, ефективності та охоплення населення, що в цілому сприятиме формуванню багаторівневої та збалансованої пенсійної системи в Україні.

ВИСНОВКИ

За результатами виконаного дослідження на тему: «Недержавне пенсійне страхування: вітчизняна практика та світовий досвід», проведено аналіз сучасного стану недержавного пенсійного страхування в Україні, досліджено діяльність пенсійних фондів, вивчено міжнародний досвід функціонування пенсійних систем. На підставі проведеного аналізу встановлено основні тенденції, переваги та проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення, що дозволяє сформулювати наступні загальні висновки:

1. Встановлено, що недержавне пенсійне страхування в Україні реалізується через три основні суб'єкти, якими є: недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банківські установи. Кожна з цих організацій забезпечує специфічні механізми накопичення та виплати пенсій, поєднує добровільну участь з правовим регулюванням і фінансовою безпекою. Структура та принципи діяльності цих суб'єктів створюють основу для розвитку накопичувального пенсійного страхування та формування додаткових соціальних гарантій для населення.

2. Проаналізовано міжнародний досвід функціонування пенсійних систем у розвинених країнах. Встановлено, що ефективне пенсійне страхування базується на багаторівневій системі, яка поєднує державні та недержавні механізми накопичення, забезпечує високий коефіцієнт заміщення та фінансову стабільність. Проаналізовано пенсійну систему Нідерландів та визначено, що Нідерланди мають гармонійно функціонуючу трирівневу систему, у Польщі система також багаторівнева й працює на практиці завдяки податковим стимулам і обов'язковим елементам (OFE, PPK).

3. Проаналізовано діяльність недержавних пенсійних фондів та встановлено, що вони зареєстровані у 7 регіонах України. Кількість учасників у 2024 році становила 886,9 тис. осіб і майже не змінилася за 2022-2024 рр. Визначено, що пенсійні внески зросли з 2,82 млрд. грн. у 2023 році до 3,34 млрд. грн. у 2024 році, при цьому основну частку складають внески від юридичних

осіб.

Кількість укладених пенсійних контрактів із юридичними особами дещо зменшилася, із фізичними особами-підприємцями залишилася стабільною, тоді як серед фізичних осіб спостерігається поступове зростання, що свідчить про підвищення інтересу населення до участі у недержавному страхуванні.

4. Встановлено, що найефективнішими пенсійними системами у 2024 році за результатами Глобального пенсійного індексу Інституту CFA Мерсера були Нідерланди, Ісландія, Данія та Ізраїль, які отримали оцінку «А». В пенсійному індексі Allianz (API) визначено найкращими пенсійні системи Данії, Нідерландів та Швеції. Отже, безумовними лідерами були Нідерланди та Данія, що свідчить про їхню перевагу у сфері пенсійного страхування та високий рівень фінансової безпеки для пенсіонерів.

Визначено, що найвищий коефіцієнт заміщення спостерігається у Нідерландах – 93 %, що свідчить про значну фінансову підтримку пенсіонерів порівняно з їхньою заробітною платою. У Данії цей показник становить 77 %, тоді як в Ісландії він коливається від 52 до 72 %. Встановлено, що високий рівень коефіцієнту заміщення у провідних країнах забезпечує надійність та стійкість пенсійних систем, що може слугувати орієнтиром для вдосконалення пенсійного страхування в Україні.

5. Встановлено, що недержавне пенсійне страхування в Україні функціонує, але його ефективність обмежена низкою проблем: низькою фінансовою обізнаністю населення, недостатньою мотивацією до добровільних накопичень, обмеженою участю роботодавців, відсутністю надійного інституційного забезпечення тощо.

Визначено, що для вдосконалення системи доцільно:

– підвищувати рівень фінансової грамотності громадян;

– запроваджувати стимули для роботодавців і працівників щодо участі у недержавних пенсійних фондах;

– розробляти нові індивідуальні та корпоративні пенсійні продукти;

– створювати механізми гарантування пенсійних внесків, аналогічні до

Фонду гарантування вкладів фізичних осіб;

– стимулювати ранній старт накопичень та регулярність внесків шляхом бонусів або податкових пільг тощо.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме розширенню охоплення населення недержавними пенсійними схемами, підвищенню їх ефективності та стабільності, що в перспективі зміцнить багаторівневу пенсійну систему України.

Окрім цього, запропоновано механізм заохочення ранніх пенсійних накопичень шляхом бонусного підходу.

6. Досвід зарубіжних країн, зокрема Нідерландів, демонструє високу ефективність багаторівневої пенсійної системи, де поєднуються солідарна, обов’язкова професійна та добровільна індивідуальна пенсійна складові. Визначено, що для України доцільним є впровадження елементів професійного та індивідуального накопичувального пенсійного забезпечення, що включає спільне фінансування роботодавцем і працівником, податкові стимули та бонуси для ранніх накопичень.

Імплементація зарубіжного досвіду дозволить підвищити рівень добровільних накопичень, розширити доступність недержавного пенсійного страхування, стимулювати участь самозайнятих та фрілансерів, а також зміцнити довіру населення до системи. В цілому, адаптація міжнародних практик сприятиме підвищенню стабільності та ефективності багаторівневої пенсійної системи України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоног А. П. Економічна сутність та основні засади пенсійного страхування. *Наукові праці НДФІ*. 2013. Вип.4 (65).С. 66-76

2. Бондарук Т. Г. Формування системи пенсійного забезпечення. *Економічні горизонти*. 2017. № 2. С. 38-46

3. Гонтаренко О. Добровільне пенсійне страхування: як працює новий закон. URL:https://ezarplata.expertus.com.ua/10003812 (дата звернення: 17.08.2025).

4. Горбунова О. А. Реформування системи пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та можливості використання в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі.* 2018. № 3. С. 118-125

5. Д'яконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 31. С. 637-643.

6. Коваль О. Порівняння пенсійних систем України та Німеччини: загальна структура. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-05/az_pens-sist-nimechchina_ukr_280525.pdf (дата звернення: 13.08.2025).

7. Козак Г. І. Недержавні пенсійні фонди в умовах реформування пенсійної системи України: дис. канд. економ. наук: 08.00.08 .Тернопіль, 2018. с. 225

8. Коробкін С. Досвід найкращих пенсійних систем світу. URL: https://socsprava.com.ua/dosvidnajkrashhyh-pensijnyh-system-svitu/ (дата звернення: 18.08.2025)

9. Крушинська А. В., Кравець І. М. Недержавне пенсійне страхування як перспективний напрям соціальної політики України. *Університетські наукові записки*. 2022. №1-2. С. 160-176

10. Мединська Т.В., Боднарюк І.Л. Недержавне пенсійне страхування в україні: стан, перспективи розвитку і особливості оподаткування. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2012. № 13. URL:

https://www.fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/224/224

11. Мирончук Р. Пенсія по-європейськи: як НПФ допоможуть забезпечити фінансову незалежність. URL: https://minfin.com.ua/ua/2025/08/28/157511098 (дата звернення: 16.08.2025)

12. Міністерство фінансів України. Недержавний пенсійний фонд (НПФ) в Україні. URL: https://minfin.com.ua/ua/invest/npf (дата звернення: 15.08.2025).

13. Можечук Л.В. Правова сутність пенсійного забезпечення України як однієї із основних гарантій соціального розвитку. *Право та державне управління.* 2018. №1 (30). С. 99-104

14. Муравський А. Держстат повідомив, яку середню зарплату отримують українці. URL: https://epravda.com.ua/biznes/derzhstat-povidomiv-yaku-serednyu-zarplatu-otrimuyut-ukrajinci-810989/#:~:text=Середня%20заробітна%20плата%20штатних%20працівників,року%20склала%2026%20499%20гривень.&text=За%20даними%20статвідомства%2C%20найвищий%20рівень,Чернівецькій%20області%20–%2019%20202%20грн (дата звернення: 16.08.2025)

15. НБУ. Пенсійні фонди у світі. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html (дата звернення: 15.08.2025)

16. НКЦПФР. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf (дата звернення: 15.08.2025)

17. Онуфрик М. Досвід країн ЄС у пенсійному забезпеченні: що варто імплементувати в Україні вже зараз. URL: https://ants.org.ua/dosvid-krayin-yes-u-pensijnomu-zabezpechenni-shho-varto-implementuvaty-v-ukrayini-vzhe-zaraz (дата звернення: 22.08.2025)

18. Опендабот. Кожен третій пенсіонер в Україні отримує 3340 грн пенсії. URL: https://opendatabot.ua/analytics/pensions-2025#:~:text=Після%20індексації%20середня%20пенсія%20складає,ніж%20у%20квітні%202024-го. (дата звернення: 16.08.2025)

19. Пенсійна система: підручник / за ред. В.І. Грушка, Ю.І. Скулиш / Грушко В.І., Скулиш Ю.І, Лаптєв С.М., Фатхутдінов В.Г., Француз А.Й., Румик І.І., Пилипенко О.О. 4-те вид., доп. і перероб. Київ, 2019. 512 с.

20. Перехрест Р. Ю. Поняття пенсії у праві соціального забезпечення. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2005. Том 38. С. 61-66

21. Пікус Р. В., Циганок А. О. Формування системи пенсійного забезпечення в розвинених країнах. *Інвестиції: практика і досвід*. 2023. № 6. С. 131-139

22. Піщуліна О., Коваль О., Бурлай Т. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. Київ : Центр Разумкова: Видавництво «Заповіт», 2017. 453 с.

23. Приймак І. Недержавне пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення України. *Світ фінансів*. 2019. № 3(60), С. 121-138

24. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text (дата звернення: 16.08.2025).

25. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text (дата звернення: 13.08.2025).

26. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text (дата звернення: 22.08.2025).

27. Про страхування: Закон України від 18.11.2021 № 1909-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1909-20#Text (дата звернення: 07.08.2025).

28. ПФУ. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій станом на 01.01.2023 (5-ПФ). URL: https://www.pfu.gov.ua/2155631-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-01-2023 (дата звернення: 19.08.2025)

29. ПФУ. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених

місячних пенсій, станом на 01.01.2025 (форма 5-ПФ). URL: https://www.pfu.gov.ua/2169928-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-01-2025-forma-5-pf (дата звернення: 19.08.2025)

30. ПФУ. Середній розмір призначеної пенсійної виплати та питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.07.2025. URL: https://www.pfu.gov.ua/2173222-serednij-rozmir-pryznachenoyi-pensijnoyi-vyplaty-ta-pytoma-vaga-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-u-zagalnij-yih-chyselnosti-stanom-na-01-07-2025 (дата звернення: 19.08.2025)

31. Романовська Ю. Реформування пенсійного забезпечення в Україні. Scientia fructuosa. 2024. № 5. С.34-47

32. Рудик В. К. Розвиток недержавного пенсійного забезпечення в умовах реформування пенсійної системи України. *Бізнес Інформ*. 2021. № 11. С. 235-240.

33. Рудик О.В. Історичний нарис розвитку пенсійних систем. *Економіка та суспільство. 2024.* Вип. 64. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/index (дата звернення: 16.08.2025)

34. Серікова О. М. Накопичувальна пенсійна система як напрям корпоративної соціальної відповідальності підприємства. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. № 2. С. 210-214.

35. Сурков А. На яку пенсію можна розраховувати завдяки НПФ — думка експертки. URL: https://uazmi.org/news/post/2f56339aca2a822b38213109c9f05f49 (дата звернення: 16.08.2025)

36. Чеберяко О. В. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка.* 2020. Вип. 5. С. 43-51.

37. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави: монографія. Львів : «Растр-7», 2020. 196 с.

38. Allianz Global Pension Report 2025. URL: https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/economic-research/publications/specials/en/2025/january/2025-01-30-Pension-Report.pdf (дата звернення: 02.08.2025)

39. Allianz Global Pension Report 2023. URL: https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/economic-research/publications/specials/en/2023/april/2023-04-19-PensionReport.pdf (дата звернення: 02.08.2025)

40. Allianz pension report 2020. URL: https://www.enpf.kz/upload/iblock/c30/f91f4gq1c7hs99cf0a23z1w1mgo1p87z.pdf (дата звернення: 16.08.2025)

41. Easy answers about life in Switzerland. URL: https://www.ch.ch/en/retirement/old-age-pension/the-3rd-pillar/#tax-advantages-of-a-3rd-pillar (дата звернення: 25.08.2025)

42. Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022. Mercer. URL:https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gpi/gl-2022-globalpension-index-full-report.pdf (дата звернення: 13.08.2025).

43. Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024. Mercer. URL:https://rpc.cfainstitute.org/sites/default/files/-/media/documents/article/industry-research/mercer-global-pension-index-2024.pdf (дата звернення: 13.08.2025).

44. Nationale-Nederlanden. Jak możesz oszczędzać na emeryturę. URL: https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse (дата звернення: 13.08.2025).

45. The Dutch Pension System – How to Retire Like a Dutchie. URL: https://bluelynx-com.translate.goog/blog/the-dutch-pension-system-how-to-retire-like-a-dutchie/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=sc (дата звернення: 12.08.2025)

46. Wawrzyniak М. Пенсія в Нідерландах: основна інформація. URL: https://aangifte24.com/uk/пенсія-в-нідерландах-основна-інформа (дата звернення: 12.08.2025)