

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

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

ГУРСЬКИЙ Андрій Олександрович

Державне 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
А. О. Гурський

ВІННИЦЯ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ.....	6
1.1. Сутність і роль державного пенсійного страхування в системі соціального захисту.....	6
1.2. Правові та організаційні основи функціонування пенсійного страхування.....	15
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ.....	23
2.1. Сучасний стан державного пенсійного страхування в Україні.....	23
2.2. Структура доходів і видатків Пенсійного фонду України.....	27
РОЗДІЛ 3. СВІТОВИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ.....	39
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59

ВСТУП

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, демографічного старіння населення, зростання бюджетного дефіциту та трудової міграції питання ефективного функціонування державної пенсійної системи набуває особливої актуальності. Пенсійне страхування, як ключовий інструмент соціального захисту, відіграє важливу роль у забезпеченні гідного рівня життя громадян після завершення трудової діяльності. Проте в Україні ця система стикається з численними викликами – фінансовою нестійкістю, дисбалансом між кількістю платників внесків і пенсіонерів, низьким рівнем пенсійного забезпечення та обмеженим охопленням добровільними накопиченнями.

На цьому тлі зростає потреба у глибокому вивченні світового досвіду пенсійного страхування, який демонструє різноманітні підходи до побудови збалансованих, стійких і справедливих пенсійних систем. Успішні приклади реформ у таких країнах, як Німеччина, Швеція, Польща, Канада та інші, засвідчують ефективність багаторівневих моделей, персоніфікації пенсійних прав, професійного управління активами та стимулювання участі громадян у пенсійних програмах. Адаптація таких практик до українських реалій може стати основою для оновлення національної пенсійної політики. Актуальність теми визначається необхідністю переходу до фінансово збалансованої пенсійної моделі, здатної реагувати на демографічні виклики, підвищити рівень пенсій, забезпечити соціальну справедливість і стійкість системи у довгостроковій перспективі.

Задачі і мета дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження сучасного стану державного пенсійного страхування в Україні, аналіз провідного міжнародного досвіду, виявлення актуальних проблем вітчизняної системи та обґрунтування перспективних напрямів її реформування.

Досягнення мети дослідження потребує вирішення таких завдань:

– розкрити теоретичні засади, сутність і соціальну роль державного пенсійного страхування в системі соціального захисту населення;

- проаналізувати правові та організаційні основи функціонування пенсійного страхування в Україні;
- дослідити сучасний стан державного пенсійного страхування в Україні та виявити основні проблеми його функціонування;
- оцінити структуру доходів і видатків Пенсійного фонду України як ключового елементу фінансового забезпечення системи.
- проаналізувати світовий досвід пенсійного страхування (на прикладі окремих країн) та визначити можливості його впровадження в Україні.

Об'єктом дослідження виступає система державного пенсійного страхування як складова соціального забезпечення. Предметом – механізми функціонування солідарної та накопичувальної пенсійної систем, інституційне забезпечення та шляхи підвищення ефективності пенсійної політики в Україні.

Методи дослідження. У процесі написання кваліфікаційної роботи застосовано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів, зокрема: аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, узагальнення, системний і структурно-функціональний підходи. Для оцінки сучасного стану пенсійної системи України використовувалися методи економіко-статистичного аналізу, графічного представлення даних, порівняльного аналізу (вітчизняної та зарубіжної практики), а також методи прогнозування та моделювання реформ пенсійної системи. Застосування зазначених методів дозволило комплексно охарактеризувати функціонування державного пенсійного страхування в Україні та обґрунтувати напрями його вдосконалення з урахуванням міжнародного досвіду.

Інформаційна база дослідження включає: чинні нормативно-правові акти України у сфері пенсійного забезпечення, статистичні дані Пенсійного фонду України, Міністерства соціальної політики, Державної служби статистики, аналітичні матеріали міжнародних організацій (Світового банку, МВФ, OECD тощо), офіційні звіти та документи пенсійних систем інших країн, а також наукові публікації українських і зарубіжних дослідників, фахові монографії, аналітичні статті та огляди.

Наукова новизна роботи полягає у визначенні основних напрямів модернізації системи державного пенсійного страхування України на основі адаптації провідного міжнародного досвіду, зокрема щодо впровадження накопичувального рівня, підвищення фінансової стійкості солідарної системи, розвитку корпоративного та добровільного пенсійного страхування, а також запровадження механізмів персоніфікації пенсійних прав і посилення інституційної довіри.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 8 таблиць, 7 рисунків. Загальний обсяг становить 62 сторінки комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

1.1. Сутність і роль державного пенсійного страхування в системі соціального захисту

Пенсійне страхування, як один із ключових елементів соціального захисту населення, має глибоке історичне коріння, що формувалося протягом століть у відповідь на потребу суспільства гарантувати базовий рівень матеріального забезпечення людям, які через вік, хворобу чи інші обставини втратили працездатність. Перші спроби формалізованого пенсійного забезпечення з'явилися ще у Стародавньому Римі, де військовослужбовцям після багаторічної служби видавалися земельні ділянки або грошові компенсації. Однак зародження системи державного пенсійного страхування в сучасному розумінні пов'язують із Німеччиною кінця XIX століття.

У 1889 році за ініціативою канцлера Отто фон Бісмарка у Німецькій імперії була впроваджена перша в світі система загальнообов'язкового пенсійного страхування. Вона базувалася на принципах:

- ✓ солідарності поколінь (нинішні внески – на пенсії нинішнім пенсіонерам),
- ✓ обов'язковості участі працюючого населення,
- ✓ державного управління та гарантій.

Ця модель стала зразком для багатьох країн Європи, а згодом і світу. У XX столітті пенсійні системи активно розвивалися в країнах Скандинавії, Великій Британії, Франції, США (зокрема після Великої депресії – з 1935 року), охоплюючи дедалі ширші верстви населення.

Поступово сформувались дві основні моделі пенсійного страхування:

1. Солідарна (розподільча) – діє в більшості країн ЄС;
2. Накопичувальна – переважає у США, Чилі, Японії.

Деякі держави (Швеція, Польща, Латвія) впровадили змішані моделі, де солідарну систему доповнює обов'язкове або добровільне накопичення.

Історія пенсійного забезпечення в Україні тісно пов'язана з трансформаціями, які проходила держава у ХХ столітті. У радянський період система пенсійного забезпечення мала адміністративно-командний характер, фінансувалася централізовано з держбюджету, не передбачала персоналізованого обліку та базувалась на розподільчому принципі.

Після здобуття незалежності Україна успадкувала неефективну пенсійну систему з низьким рівнем доходів, високим навантаженням на держбюджет і відсутністю стимулів для легальної зайнятості. Основні етапи реформування:

I. 1991-2003 рр. – збереження радянської моделі, часткове оновлення нормативної бази.

II. 2003 рік – прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що стало ключовим етапом переходу до страхової моделі:

- 1) впровадження персоналізованого обліку внесків;
- 2) чіткий зв'язок між розміром пенсії та сплаченими внесками;
- 3) закріплення принципів обов'язковості, солідарності, державних гарантій.

III. 2004-2013 рр. – намагання впровадити другий (накопичувальний) рівень системи – відкладено через економічну нестабільність.

IV. 2011 рік – пенсійна реформа:

- 1) поступове підвищення пенсійного віку;
- 2) зміна умов призначення пенсій.

V. 2017 рік – чергова реформа:

- 1) запровадження «страхового стажу» як головного критерію для виходу на пенсію;
- 2) поетапне підвищення мінімального страхового стажу з 15 до 35 років.

VI. 2022-2023 рр. – у зв'язку з війною реформа уповільнилася, однак обговорюється питання запуску накопичувальної пенсійної системи.

На відміну від України, у країнах ЄС діють багаторівневі пенсійні системи, що включають: солідарний рівень (основна пенсія), обов'язковий накопичувальний рівень (професійні пенсійні фонди), добровільне накопичення (особисті пенсійні рахунки, страхування). Україна все ще перебуває на стадії функціонування лише першого (солідарного) рівня, що зумовлює її високу вразливість до демографічних і економічних ризиків.

Таким чином, історичний розвиток державного пенсійного страхування в Україні відбувався у складних соціально-економічних умовах і пройшов кілька етапів трансформації – від бюджетної моделі радянського типу до поступового формування сучасної страхової системи. Світовий досвід підтверджує необхідність поєднання солідарних і накопичувальних механізмів для підвищення стійкості пенсійної системи. Для України актуальним є впровадження другого рівня пенсійного забезпечення, розширення джерел фінансування та забезпечення фінансової стабільності Пенсійного фонду.

Державне пенсійне страхування є фундаментальним компонентом системи соціального захисту, який виконує надзвичайно важливу роль у забезпеченні стабільності та соціальної справедливості в суспільстві. Його головна функція полягає у створенні економічних гарантій для громадян, які внаслідок об'єктивних життєвих обставин, зокрема досягнення пенсійного віку, настання інвалідності чи втрати годувальника, втрачають здатність до повноцінної трудової діяльності і, відповідно, джерело стабільного доходу. Система державного пенсійного страхування покликана забезпечити таким особам гарантований мінімальний рівень матеріального забезпечення, необхідний для задоволення базових життєвих потреб. Основною метою функціонування цієї системи є запобігання соціальній вразливості та бідності, які можуть виникати через втрату здатності до самостійного фінансового забезпечення.

Ключовими принципами пенсійного страхування виступають солідарність поколінь, коли працююче населення шляхом сплати страхових внесків забезпечує фінансування пенсійних виплат тим, хто вже завершив трудову діяльність, а також загальнообов'язковість, що означає участь усіх

застрахованих осіб у формуванні пенсійного фонду. У межах сучасної пенсійної моделі державне пенсійне страхування виконує також перерозподільчу функцію, забезпечуючи певну рівновагу між різними категоріями населення за рівнем доходів та доступу до соціальних благ [18]. Крім того, воно виконує економічну та стабілізаційну функцію, зменшуючи рівень соціального напруження в періоди економічних потрясінь і демографічних змін.

У науковій літературі державне пенсійне страхування трактується як ключовий механізм соціального захисту громадян, що забезпечує реалізацію їхніх прав на отримання пенсійних виплат після настання визначених життєвих обставин (пенсійний вік, інвалідність, втрата годувальника). Однак підходи до визначення цього поняття варіюються залежно від акцентів, які роблять автори: інституційних, правових, фінансових чи соціальних.

Для систематизації різних підходів до розуміння сутності державного пенсійного страхування доцільно представити їх у вигляді узагальнюючого рисунка 1.1.

У науковій літературі поняття державного пенсійного страхування трактується по-різному, що зумовлено складністю його природи та міждисциплінарним характером. Розглянемо декілька підходів українських дослідників до визначення сутності цього явища.

Так, І. Сидор у статті «Державне пенсійне страхування в Україні» підходить до визначення ДПС з економіко-правової точки зору, трактуючи його як сукупність правових, економічних і соціальних відносин, що виникають у процесі перерозподілу частини валового внутрішнього продукту з метою формування цільових пенсійних фондів [22]. Ці фонди, у свою чергу, слугують фінансовою базою для забезпечення громадян грошовими виплатами у випадку втрати працездатності через вік, інвалідність або смерть годувальника.

Іншого підходу дотримується Л. В. Дрозач, яка у статті «Поняття та особливості пенсійного забезпечення в Україні» розглядає пенсійну систему насамперед як соціальний інститут [6]. Вона наголошує, що основною метою ДПС є забезпечення добробуту громадян у непрацездатному віці шляхом

аккумуляції обов'язкових пенсійних внесків і їх подальшого розподілу відповідно до чинного законодавства. Такий підхід акцентує увагу на соціальній функції пенсійного страхування як механізму державної підтримки.

Доповнює цю картину Ю. Б. Рижик у своїй монографії, який визначає ДПС як комплексну правово-організаційно-фінансову систему. Автор наголошує на ключових принципах функціонування цієї системи: солідарності поколінь, обов'язковості участі та державній гарантії забезпечення [14]. Визначення Рижика є більш системним і охоплює основні засади, на яких базується сучасне пенсійне страхування в Україні.

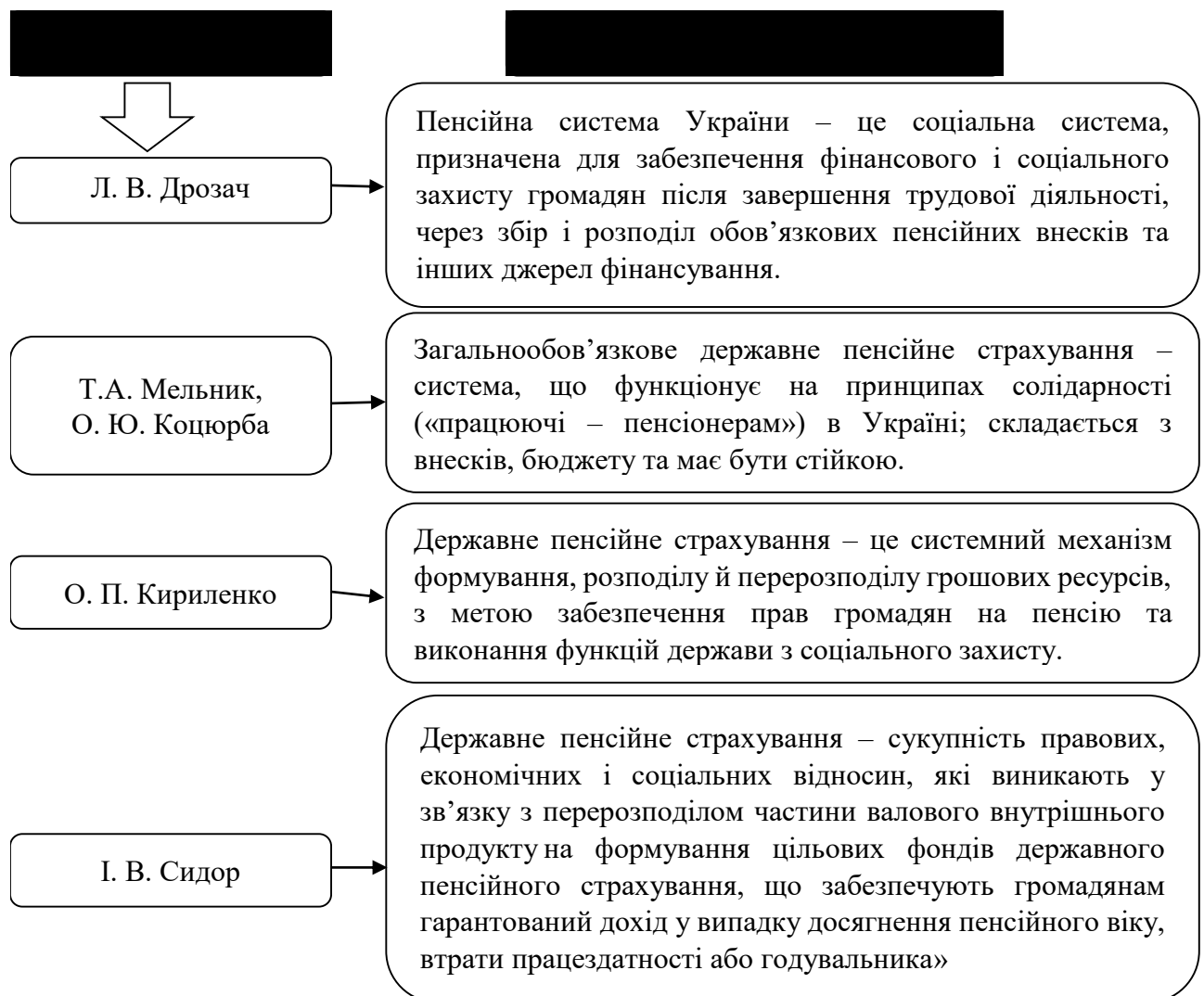


Рис. 1.1. Наукові підходи до визначення поняття «державне пенсійне страхування»

Джерело: сформовано автором за [12;14;22-26]

Таким чином, аналіз наведених підходів свідчить, що вітчизняні науковці розглядають державне пенсійне страхування як багатовимірне явище, яке об'єднує елементи економіки, права та соціальної політики. Кожне з визначень підкреслює окремі аспекти цього явища – від фінансових механізмів формування пенсійного фонду до соціального призначення системи та її організаційно-правових засад.

Отже, державне пенсійне страхування – це обов'язкова, системно організована форма соціального захисту населення, що функціонує на основі державних гарантій та принципу солідарності, і забезпечує фінансову підтримку громадян у випадках втрати джерела доходу через пенсійний вік, інвалідність чи інші об'єктивні обставини. Його ефективність є запорукою соціальної стабільності та справедливості в суспільстві.

Державне пенсійне страхування, як важлива складова соціального захисту населення, характеризується низкою ознак, які визначають його суть, функціональні особливості та принципи функціонування. Розглянемо ці ознаки детальніше.

Однією з фундаментальних рис державного пенсійного страхування є обов'язковість його для всіх осіб, які беруть участь у трудовій діяльності. Це означає, що всі наймані працівники, а також особи, які займаються підприємницькою діяльністю (у тому числі ФОПи), зобов'язані сплачувати внески до системи державного пенсійного страхування. Такий підхід забезпечує широку охопленість населення, формує фінансову базу Пенсійного фонду і сприяє зменшенню соціальних ризиків у майбутньому. Водночас це дозволяє розподіляти тягар соціального забезпечення на все працездатне населення, забезпечуючи стабільність надходжень.

Наступною важливою ознакою є солідарність, зокрема солідарність поколінь. Це означає, що поточні пенсійні виплати здійснюються не за рахунок індивідуальних накопичень кожного застрахованого, а з коштів, які надходять у систему від нині працюючих осіб. Таким чином, працююче населення фінансує пенсії громадян, які вийшли з ринку праці. Цей механізм дозволяє уникнути

індивідуального ризику втрати працездатності або довголіття, оскільки зобов'язання перед пенсіонерами беруть на себе всі платники внесків. Проте, така модель чутливо реагує на демографічні зміни, зокрема зменшення кількості працюючих у відношенні до кількості пенсіонерів.

Усі надходження, які акумулюються у рамках державного пенсійного страхування, мають цільовий характер. Це означає, що зібрані кошти можуть використовуватись виключно для фінансування пенсійних виплат та заходів, прямо пов'язаних із пенсійним забезпеченням (наприклад, адміністративні витрати Пенсійного фонду, автоматизовані облікові системи тощо). Будь-яке інше використання цих коштів – поза межами пенсійного страхування – є незаконним. Така цільова спрямованість гарантує, що застраховані особи можуть розраховувати на захист своїх прав на майбутню пенсію.

Нарешті, надзвичайно важливою ознакою державного пенсійного страхування є державна гарантія. Вона полягає у тому, що держава несе відповідальність за своєчасну і повну виплату пенсій незалежно від фінансового стану Пенсійного фонду. Тобто навіть у випадку дефіциту бюджету Пенсійного фонду або зниження обсягів надходжень, держава зобов'язана компенсувати нестачу ресурсів. Цей принцип закріплює стабільність і надійність пенсійної системи, зміцнюючи довіру громадян до неї та забезпечуючи соціальну рівновагу в суспільстві.

Узагальнюючи вищенаведене, варто підкреслити, що обов'язковість участі, солідарність поколінь, цільове використання коштів і державна гарантія – це ті базові риси, які відрізняють державне пенсійне страхування від інших форм соціального забезпечення чи приватних пенсійних ініціатив. Саме завдяки цим ознакам забезпечується безперервність функціонування системи пенсійного страхування навіть в умовах економічної або соціальної нестабільності.

Державне пенсійне страхування є однією з важливих складових системи соціального захисту населення. Його головне завдання полягає у забезпеченні гарантованого доходу громадянам у випадках втрати працездатності, досягнення пенсійного віку, настання інвалідності чи втрати годувальника. Через пенсійну

систему держава реалізує свій соціальний обов'язок перед тими категоріями населення, які не здатні самотійно забезпечити власне існування.

Пенсійне страхування виконує важливу соціальну функцію, спрямовану на запобігання бідності, соціального відчуження та маргіналізації літніх людей. За своєю природою воно є механізмом перерозподілу національного доходу між поколіннями, де працюючі особи фінансують пенсії сьгоднішніх пенсіонерів, сподіваючись на аналогічну підтримку в майбутньому [29]. Цей міжпоколінневий контракт ґрунтується на принципах солідарності та справедливості, що є фундаментальними засадами сучасного суспільства.

Окрім соціальної, пенсійне страхування виконує й економічну функцію, адже формування Пенсійного фонду України забезпечує обіг значного обсягу коштів у національній економіці. Пенсійні виплати стимулюють споживчий попит, який, у свою чергу, сприяє розвитку бізнесу, торгівлі, виробництва. Особливо важливо це в умовах криз або зниження економічної активності.

З точки зору державної політики, пенсійне страхування є інструментом забезпечення соціальної стабільності, оскільки воно пом'якшує наслідки нерівномірного розподілу доходів, сприяє згуртованості суспільства, забезпечує відчуття захищеності у населення.

В умовах війни, економічних криз, демографічного старіння та трудової міграції роль державного пенсійного страхування лише зростає. Воно стає опорою для мільйонів громадян, які залишилися без роботи, засобів до існування або стали непрацездатними через втрату здоров'я.

Водночас ефективність виконання цієї ролі напряму залежить від фінансової стабільності пенсійної системи, справедливості її правил, розміру страхових внесків, рівня пенсій, прозорості адміністрування та державних гарантій. Занадто низькі пенсії, затримки виплат чи відсутність доступу до інформації підбивають довіру до системи й змушують громадян шукати альтернативні шляхи забезпечення в старості [33].

Таким чином, роль державного пенсійного страхування у системі соціального захисту є системоутворюючою, оскільки воно забезпечує базовий

рівень добробуту для вразливих категорій населення, сприяє економічній рівновазі та виконує важливу функцію соціальної інтеграції. Його ефективність залежить не лише від економічних ресурсів держави, а й від якості інституційного управління, адаптивності до змін та рівня довіри з боку суспільства.

1.2 Правові та організаційні основи функціонування пенсійного страхування

Державне пенсійне страхування в Україні функціонує на основі законодавчо визначених правових та організаційних механізмів, які забезпечують реалізацію права громадян на соціальний захист у разі досягнення пенсійного віку, втрати працездатності або годувальника. Ці механізми формують інституційний та нормативний фундамент для стабільного і справедливого функціонування пенсійної системи.

Правове регулювання пенсійного забезпечення в нашій країні формується на основі низки законодавчих актів, які визначають правила функціонування державної системи пенсійного страхування. Основна мета цих правових норм надати громадянам гарантований соціальний захист у разі втрати працездатності, досягнення пенсійного віку, інвалідності чи втрати годувальника. Через законодавство держава встановлює чіткі взаємовідносини між ключовими учасниками пенсійної системи: громадянами (страхувальниками), роботодавцями та державними органами. Таким чином, створюється прозорий механізм розподілу обов'язків і відповідальності для забезпечення справедливого і стабільного функціонування системи.

Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні є ключовою складовою всієї системи соціального захисту, оскільки саме воно створює законодавчі рамки, у межах яких формується та функціонує пенсійна система. Ці правові норми забезпечують чіткі правила взаємодії між державою, Пенсійним

фондом, роботодавцями та застрахованими особами, а також визначають механізми розподілу та використання коштів, призначених для пенсійного страхування.

Центральне місце у системі правового регулювання займає Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. Саме він закладає основи сучасної пенсійної моделі, яка поєднує солідарний та накопичувальний принципи. У ньому детально прописано, як здійснюється сплата внесків, як формується страховий стаж, якими є права та обов'язки учасників системи, а також які механізми гарантування та контролю існують з боку держави [19]. Цей закон є фундаментом, на якому тримається вся система державного пенсійного страхування.

Водночас не менш важливою є законодавча база, що регулює пільгове пенсійне забезпечення. Закон України «Про пенсійного забезпечення» від 05 листопада 1991 р. № 1788-XII визначає специфіку призначення пенсій окремим категоріям громадян, зокрема тим, хто працював у важких або шкідливих умовах, військовослужбовцям, держслужбовцям тощо [21]. Він встановлює спеціальні умови, які дозволяють цим особам виходити на пенсію раніше або отримувати більший розмір виплат, урахувавши особливості їхньої трудової діяльності.

Разом із цим, важливу роль у розвитку сучасної пенсійної системи відіграє законодавство, що стосується добровільного пенсійного забезпечення. Зокрема, Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09 липня 2003 р. № 1057-IV створює правові засади для функціонування недержавних пенсійних фондів, які надають громадянам можливість самостійно формувати додаткові джерела доходу на пенсійний вік [29]. Це не лише підвищує рівень соціального захисту, а й стимулює розвиток довгострокових інвестицій в економіку країни.

Окрім законів, система пенсійного забезпечення регулюється також підзаконними нормативно-правовими актами. Наприклад, Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2018 р. № 1056 «Про затвердження Порядку призначення та виплати пенсій», яка визначає порядок призначення та виплати

пенсій, є важливим інструментом реалізації норм на практиці [25]. Саме в ній встановлено, як подаються документи, у які строки вони розглядаються та яким чином громадяни можуть оскаржити відмову у призначенні пенсії.

До механізмів соціального захисту також належить система пільг, які можуть надаватися пенсіонерам на підставі аналізу середньомісячного сукупного доходу їхніх сімей. Це питання регламентується окремою Постановою Кабінету Міністрів України від 04 червня 2020 р. № 389 «Про затвердження Порядку надання пільг з урахуванням середньомісячного сукупного доходу сім'ї», яка дозволяє ефективно оцінювати потребу в додатковій підтримці з боку держави [37].

Таким чином, правові та організаційні основи пенсійного страхування в Україні є досить розгалуженими і охоплюють як загальні принципи та гарантії, так і конкретні процедури, що забезпечують їх практичну реалізацію. Всі ці елементи разом формують надійну правову базу для захисту прав громадян на гідне пенсійне забезпечення, що є особливо актуальним в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Інституційна структура державного пенсійного страхування в Україні – це система взаємопов'язаних органів державної влади, що беруть участь у формуванні, адмініструванні, контролі та реалізації пенсійної політики. Ефективне функціонування пенсійної системи неможливе без чіткої взаємодії між цими установами, оскільки саме вони формують основи пенсійного забезпечення населення, впливають на рівень соціального захисту та фінансову стійкість держави.

Центральним елементом у цій структурі є Пенсійний фонд України (ПФУ). Це спеціалізований орган, який відповідає за практичну реалізацію державної політики у сфері пенсійного страхування. ПФУ здійснює облік застрахованих осіб, накопичує та перерозподіляє пенсійні внески, веде персоніфікований облік страхового стажу, призначає і виплачує пенсії. Завдяки наявності територіальних управлінь по всій Україні, Пенсійний фонд забезпечує доступність своїх послуг для громадян на місцях, що є важливою умовою соціальної справедливості й

ефективного обслуговування населення.

Координацію всієї політики у сфері пенсійного страхування здійснює Кабінет Міністрів України. Саме він формує загальні підходи до управління пенсійною системою, ухвалює нормативно-правові акти, затверджує бюджет Пенсійного фонду, а також визначає стратегічні напрями реформ. Роль уряду є визначальною, оскільки від його рішень залежить рівень пенсій, умови нарахування, зміни у структурі внесків тощо [21].

У свою чергу, Міністерство соціальної політики України відіграє аналітичну та концептуальну роль у системі. Цей орган розробляє проекти законів і програм, що спрямовані на удосконалення пенсійної системи, а також відповідає за моніторинг її ефективності. Його діяльність важлива для узгодження інтересів держави, застрахованих осіб і роботодавців, з метою забезпечення стабільності пенсійного страхування.

Не менш важливим інституційним компонентом є Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. Хоча вона не має прямого стосунку до державного пенсійного страхування, її роль важлива в контексті функціонування недержавного пенсійного забезпечення, яке покликане доповнювати солідарну систему. Комісія регулює діяльність недержавних пенсійних фондів, встановлює правила інвестування пенсійних активів, наглядає за дотриманням законодавства в цій сфері, що створює додаткову гарантію для громадян, які обрали добровільне накопичення пенсій [5].

Таким чином, інституційна структура пенсійного страхування в Україні є складною і багаторівневою. Кожен орган у цій системі виконує чітко визначені функції, доповнюючи загальний механізм соціального захисту. Їхня узгоджена взаємодія сприяє підтриманню фінансової стабільності, підвищенню рівня пенсійного забезпечення та забезпечує виконання державних зобов'язань перед громадянами у сфері соціального страхування. У контексті майбутніх реформ важливо не лише зберігати вже існуючу інституційну модель, а й посилювати її спроможність реагувати на сучасні виклики – як демографічні, так і економічні.

Пенсійний фонд України виступає ключовою установою, яка

безпосередньо відповідає за реалізацію загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Саме цей орган організовує та контролює усі процеси, пов'язані з обліком страхових внесків громадян, нарахуванням та своєчасною виплатою пенсій. Крім того, ПФУ виконує важливу роль у розпорядженні фінансовими ресурсами фонду, що надходять у вигляді страхових платежів від працюючого населення та роботодавців.

У повсякденній діяльності Пенсійного фонду задіяно цілу систему структурних підрозділів, які забезпечують ефективне функціонування всієї пенсійної системи. Ці підрозділи займаються, зокрема, прийомом громадян, веденням персоніфікованого обліку, перевіркою правильності сплати внесків, контролем за пенсійними виплатами, а також взаємодією з іншими державними органами та банківськими установами.

Більш детальний перелік функцій та структура Пенсійного фонду України представлений у таблиці 1.1, що дає змогу чітко зрозуміти обсяг його повноважень та особливості організації роботи.

Таблиця 1.1

Структура та функції Пенсійного фонду України

Структурний елемент	Основні функції
Центральний апарат	Розробка та координація державної політики у сфері пенсійного забезпечення, управління регіональними підрозділами
Регіональні управління	Збір та облік страхових внесків, нарахування і виплата пенсій, контроль за правильністю здійснення цих процесів
Територіальні управління	Призначення та виплата пенсій на місцевому рівні, консультаційна підтримка громадян.
Відділи обліку та фінансів	Ведення обліку надходжень та витрат, контроль за використанням коштів фонду
Відділи роботи з громадянами	Надання консультацій, розгляд звернень громадян, вирішення конфліктних ситуацій

Джерело: сформовано автором за [12]

Україна поступово адаптує власну пенсійну систему, орієнтуючись на перевірені міжнародні підходи та практики, які продемонстрували свою ефективність у різних країнах світу. Такий обмін досвідом є важливою складовою процесу модернізації пенсійного забезпечення, особливо в умовах

демографічних змін, економічної нестабільності та зростаючого навантаження на солідарну систему.

У багатьох розвинених державах вже давно сформовано багаторівневу модель пенсійного страхування, яка поєднує обов'язкові державні виплати з накопичувальними та добровільними компонентами. Саме ці принципи дедалі активніше запроваджуються і в українському законодавстві. При цьому особлива увага приділяється дотриманню ключових міжнародних стандартів, зокрема рекомендацій Міжнародної організації праці, Світового банку та Європейської комісії щодо пенсійної політики.

Залучення кращих практик сприяє підвищенню надійності та стійкості національної пенсійної системи, допомагає забезпечити справедливі умови для нарахування пенсій, а також підтримує гідний рівень життя осіб похилого віку. Таким чином, орієнтація на міжнародний досвід дозволяє Україні не лише оновлювати законодавчу базу, а й ефективно реагувати на нові соціальні виклики, закладаючи основи для стабільного соціального захисту майбутніх поколінь.

Міжнародні стандарти у сфері пенсійного забезпечення сформовані на основі ключових принципів, які були розроблені провідними світовими організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП), Світовий банк та Європейський Союз. Вони виступають своєрідними орієнтирами для країн, які прагнуть побудувати ефективну, справедливу та стійку пенсійну систему. Ці принципи лягли в основу багатьох реформ у країнах із різними моделями соціального захисту, і сьогодні є актуальними для України.

Один із базових принципів – рівноправність. Він передбачає, що всі громадяни, незалежно від професії, статі чи соціального походження, повинні мати рівні права на участь у пенсійній системі та отримання виплат. Цей принцип особливо важливий для уникнення дискримінації та забезпечення соціальної справедливості.

Наступним є принцип достатності, який означає, що пенсійні виплати повинні бути не лише регулярними, а й достатніми для покриття базових потреб

пенсіонера, аби забезпечити йому гідний рівень життя після завершення трудової діяльності. Це питання тісно пов'язане з проблемою бідності серед людей похилого віку, яка є актуальною в багатьох країнах, включаючи Україну.

Не менш важливим є принцип стійкості. Йдеться про те, що система має залишатися фінансово життєздатною навіть у складних демографічних або економічних умовах. Це означає, що пенсійна система повинна мати ресурси для довгострокових виплат, незалежно від змін у співвідношенні між працюючими і пенсіонерами.

Ще один принцип – транспарентність. Пенсійна система має бути відкритою та зрозумілою для своїх учасників. Люди повинні знати, скільки вони сплачують, на що йдуть ці кошти, і як формуються їхні майбутні пенсії. Це сприяє довірі громадян до системи та підвищує їхню зацікавленість у добровільній участі.

Україна поступово інтегрує ці принципи у свою пенсійну політику. На законодавчому рівні вже здійснюються кроки до адаптації європейських стандартів соціального захисту. Зокрема, впроваджуються механізми посилення фінансової стабільності Пенсійного фонду, удосконалюються інструменти інформування населення, реформується система солідарних внесків, а також розглядається перспективна модель накопичувального рівня.

Одним із яскравих прикладів запозичення світового досвіду в українську практику пенсійного страхування стало впровадження трирівневої пенсійної системи. Вона покликана забезпечити більш стійке, справедливе та прогнозоване пенсійне забезпечення для громадян, а також зменшити навантаження на державний бюджет.

Перший рівень – це солідарна система, яка діє вже багато років і ґрунтується на принципі взаємопідтримки поколінь. У ній працюючі особи через обов'язкові внески фінансують виплати тим, хто вже вийшов на пенсію. Цей рівень забезпечує базовий рівень соціального захисту, однак зважаючи на демографічні виклики, такі як старіння населення, потребує додаткової підтримки з боку інших рівнів системи.

Другий рівень передбачає обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування. Він полягає у відкритті персонального пенсійного рахунку, на який надходять внески працівника або роботодавця. Накопичені кошти зберігаються, інвестуються і з часом формують додаткову пенсійну виплату. Цей підхід дозволяє зробити систему більш індивідуалізованою та менш залежною від солідарної підтримки.

Третій рівень – це добровільне накопичувальне страхування, яке реалізується через участь громадян у діяльності недержавних пенсійних фондів. Люди мають змогу самостійно вирішувати, скільки додатково відкладати коштів на майбутню пенсію. Цей рівень найбільш гнучкий і дає можливість формувати персоналізовані джерела доходу в старшому віці.

Впровадження трирівневої моделі пенсійного страхування в Україні має на меті не лише знизити навантаження на солідарну систему, а й створити для громадян мотивацію до довгострокового накопичення. У перспективі це сприятиме більшій фінансовій незалежності пенсіонерів, підвищенню рівня життя в старшому віці та стійкості всієї системи соціального захисту.

У сучасних умовах державне пенсійне страхування виступає не лише елементом соціального захисту, а й індикатором економічної стабільності, соціальної справедливості та довіри громадян до державних інституцій. Його ефективне функціонування можливе лише за умов гармонійного поєднання нормативної чіткості, прозорості організації, сталого фінансування та постійного оновлення відповідно до викликів часу. Враховуючи динамічні зміни у демографічній структурі населення, економічних реаліях та потребах громадян, система пенсійного страхування потребує подальшої модернізації та розвитку. Орієнтація на міжнародний досвід, удосконалення взаємодії між усіма суб'єктами пенсійного процесу та формування культури відповідального пенсійного планування – це ті напрямки, які здатні забезпечити сталий розвиток і надійний соціальний захист у майбутньому.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

2.1. Сучасний стан державного пенсійного страхування в Україні

Система державного пенсійного страхування в Україні є однією з ключових складових соціального захисту населення, оскільки забезпечує громадянам фінансову підтримку після втрати працездатності. Протягом останніх десятиліть пенсійна система зазнала низки реформ, покликаних адаптувати її до нових економічних, демографічних та соціальних умов. Однак попри позитивні зрушення, державне пенсійне страхування в Україні досі стикається з низкою суттєвих проблем, які потребують комплексного вирішення.

Нині в Україні функціонує трирівнева модель пенсійного забезпечення, яка включає солідарну систему (перший рівень), обов'язкове накопичувальне страхування (другий рівень) та добровільне недержавне пенсійне забезпечення (третій рівень). Проте на практиці повноцінно функціонує лише перший – солідарний – рівень, який базується на принципі взаємної підтримки між поколіннями. Працююче населення через обов'язкові внески фінансує виплати пенсіонерам. Така модель, яка була ефективною у стабільних демографічних умовах, нині стикається з серйозними викликами через старіння населення, трудову міграцію та тіньову зайнятість.

Фінансовий стан Пенсійного фонду України свідчить про хронічну нестачу коштів для повноцінного виконання своїх зобов'язань. Значна частина пенсійних виплат фінансується не за рахунок внесків, а через трансферти з державного бюджету. Така ситуація є свідченням того, що система працює з суттєвим дефіцитом, що ускладнює її стабільне функціонування в довгостроковій перспективі. Низький рівень середніх пенсій також залишається проблемою – у багатьох випадках розмір пенсії не перевищує прожиткового мінімуму, що ставить під загрозу забезпечення гідного рівня життя для літніх людей.

Одним із важливих факторів, що визначають сучасний стан державного пенсійного страхування в Україні, є демографічна ситуація в країні. В останні роки спостерігається тенденція до старіння населення, що негативно впливає на баланс між кількістю пенсіонерів і платників страхових внесків. Зменшення частки працездатного населення, високий рівень міграції, безробіття та тінізація економіки – усе це посилює фінансовий тиск на солідарну пенсійну систему.

Одним із основних демографічних індикаторів, що відображає навантаження на пенсійну систему, є коефіцієнт демографічного навантаження (або коефіцієнт залежності), який показує співвідношення між кількістю осіб пенсійного віку та чисельністю економічно активного населення.

Динаміку демографічних змін в Україні за останні три роки відображено на рис. 2.1.

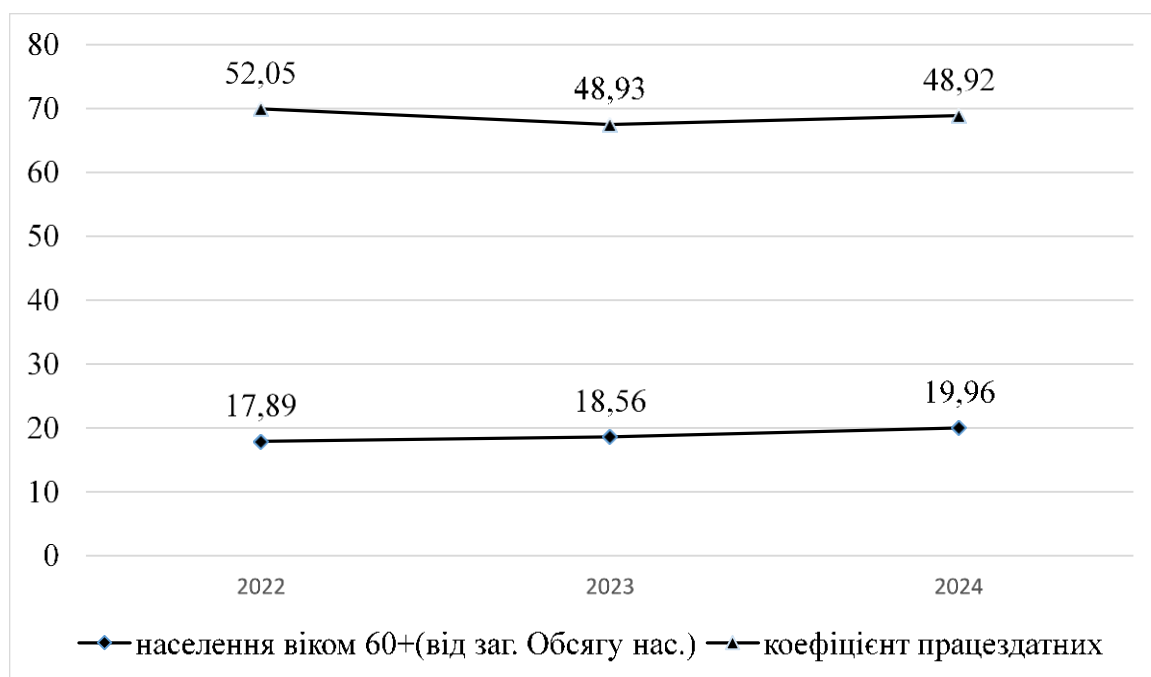


Рис. 2.1 Динаміка частки населення віком 60+ та коефіцієнта працездатних осіб в Україні у 2022-2024 рр., %

Джерело: сформовано за даними [19]

Як показано на рис. 1.2, упродовж 2022-2024 років в Україні простежується стійка тенденція до зростання частки населення віком 60 років і старше. Зокрема, якщо у 2022 році цей показник становив 17,89%, то вже у 2024 році він

підвищився до 19,96 %. Це свідчить про поступове старіння населення, що є однією з головних загроз для стабільності державної пенсійної системи, яка побудована на солідарному принципі.

Одночасно спостерігається зниження коефіцієнта працездатного населення: з 52,05 % у 2022 році до 48,92 % у 2024 році. Це означає, що зменшується частка осіб, які сплачують страхові внески до Пенсійного фонду, що в умовах зростання кількості пенсіонерів створює додаткове навантаження на державну систему пенсійного страхування. Така демографічна ситуація вимагає перегляду підходів до пенсійної політики, зокрема в напрямку впровадження накопичувального рівня та стимулювання добровільної участі громадян у пенсійних програмах.

На сучасному етапі важливим показником фінансової стабільності пенсійної системи є кількість платників єдиного соціального внеску, адже саме їхні внески формують основну частину доходів Пенсійного фонду. На рис. 2.2 подано динаміку зміни кількості платників ЄСВ за категоріями станом на 01.01.2023 та 01.01.2024 рр.



Рис. 2.2. Динаміка кількості платників єдиного соціального внеску за категоріями на 01.01.2023 та 01.01.2024, тис. осіб

Джерело: сформовано за даними [9]

Рис. 2.2 ілюструє динаміку змін кількості платників єдиного соціального внеску (ЄСВ) за основними категоріями станом на 1 січня 2023 та 2024 років. Загальна кількість платників зросла з 2708,8 тис. до 2834,7 тис. осіб, що свідчить про незначне покращення ситуації з наповненням бюджету Пенсійного фонду. Найбільшу частку, як і раніше, складають фізичні особи-підприємці (ФОПи), чисельність яких зросла з 1975,7 тис. до 2081,0 тис. Стабільне зростання також спостерігається серед юридичних осіб (з 701,7 тис. до 722 тис.). Незначне збільшення зафіксовано в категорії осіб, які проводять незалежну професійну діяльність (з 27,5 тис. до 27,8 тис.), тоді як кількість членів фермерських господарств залишилася незмінною (3,9 тис.). Загалом ці дані свідчать про позитивну тенденцію, однак темпи зростання залишаються недостатніми для повного компенсування демографічного тиску на пенсійну систему.

За даними World Bank, коефіцієнт загальної залежності (співвідношення числа осіб, які не працюють, до числа осіб працездатного віку) в Україні становив $\approx 52.05\%$ у 2022 році. У 2023 році цей показник зменшився до $\approx 48.93\%$. У 2024 році він зафіксований на рівні $\approx 48.92\%$. Тобто, на кожну 100-ту працюючу особу припадало приблизно 49 осіб, які не працюють (у тому числі пенсіонери). Попри незначне зменшення з 2022 до 2024 років, значення залишається дуже високим, що свідчить про суттєве навантаження на систему пенсійного страхування. Демографічні тиски – старіння населення, зниження числа працюючих, трудова міграція – підсилюють ризик дефіциту в пенсійній системі, зростання видатків і зменшення доходної бази. Цей показник демонструє критичну ситуацію – поки співвідношення працюючих до непрацюючих не буде значно покращене, система солідарного пенсійного страхування опиняється під великим фінансовим тиском. Для стабілізації необхідна комплексна стратегія: стимулювання зайнятості, адаптація накопичувального рівня, боротьба з тіньовою економікою, міграційна політика.

Загалом, проаналізувавши ключові аспекти сучасного функціонування державного пенсійного страхування в Україні – зокрема, правові, демографічні, інституційні та соціально-економічні чинники – можна дійти висновку, що

система перебуває на етапі пошуку оптимальної моделі адаптації до нових викликів. Водночас наявні як позитивні зрушення, так і серйозні загрози для її подальшої стабільності та ефективності.

Для більш повного уявлення про можливості розвитку пенсійної системи доцільним є проведення SWOT-аналізу, який дозволяє виявити її сильні та слабкі сторони, а також проаналізувати зовнішні загрози і перспективи.

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз сучасного стану державного пенсійного страхування в Україні

Сильні сторони	Слабкі сторони
✓ Наявність законодавчо закріпленої солідарної пенсійної системи з гарантованими виплатами з боку держави.	✗ Високий рівень дотаційності Пенсійного фонду та його дефіцитність.
✓ Розгалужена інституційна структура (ПФУ, Мінсоцполітики, урядові органи).	✗ Несприятлива демографічна ситуація — старіння населення, зменшення частки працюючих.
✓ Розробка та поступове впровадження накопичувального рівня пенсійної системи.	✗ Тінізація ринку праці, зниження кількості офіційно зареєстрованих платників внесків.
✓ Цифровізація послуг та електронний облік страхового стажу.	✗ Низький рівень пенсій, який не забезпечує достойного рівня життя більшості пенсіонерів.
Можливості	Загрози
✚ Впровадження трирівневої пенсійної системи на основі міжнародного досвіду.	⚠ Подальше зростання навантаження на солідарну систему через збільшення кількості пенсіонерів.
✚ Розвиток недержавного пенсійного забезпечення та залучення громадян до добровільних накопичень.	⚠ Масова трудова міграція, що скорочує базу платників внесків.
✚ Реформа підходів до оподаткування праці, що може зменшити рівень тінізації доходів.	⚠ Політична та економічна нестабільність, що перешкоджає системним реформам.
✚ Інтеграція з європейськими практиками пенсійного страхування та соціального захисту.	⚠ Недовіра населення до накопичувальних пенсійних механізмів.

Джерело: сформовано автором

SWOT-аналіз свідчить, що система державного пенсійного страхування в Україні має достатньо міцне інституційне підґрунтя та перспективи розвитку, проте стикається з численними викликами як внутрішнього, так і зовнішнього

характеру. Для забезпечення її довготривалої ефективності необхідне комплексне реформування з орієнтацією на збалансування між солідарною та накопичувальною складовими, стимулювання офіційної зайнятості, а також підвищення фінансової грамотності громадян у сфері пенсійного планування.

Отже, сучасний стан державного пенсійного страхування в Україні характеризується рядом як позитивних зрушень, так і глибоких викликів. З одного боку, спостерігається поступове вдосконалення законодавчої бази, цифровізація процесів адміністрування та кроки до впровадження накопичувального рівня пенсійного страхування. З іншого – на систему продовжують тиснути демографічні проблеми, тінізація зайнятості, зменшення кількості платників внесків і високий рівень бюджетної дотаційності Пенсійного фонду.

У таких умовах надзвичайно важливо не лише підтримувати стабільність існуючої солідарної моделі, а й активно впроваджувати структурні реформи, спрямовані на підвищення фінансової стійкості системи, розширення кола платників, заохочення до добровільного накопичення та забезпечення соціальної справедливості для всіх поколінь. Лише за умови комплексного підходу державне пенсійне страхування зможе ефективно виконувати свою функцію – забезпечення гідного життя громадян у старості.

2.2. Структура доходів і видатків Пенсійного фонду України

Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування безпосередньо залежить від збалансованості між її доходами та видатками. Пенсійний фонд України є центральною ланкою у забезпеченні пенсійних виплат, а його бюджет відображає реальний стан соціального захисту пенсіонерів. Аналіз структури доходів і видатків ПФУ дозволяє оцінити ефективність функціонування системи пенсійного страхування, визначити проблемні зони та виявити потенціал для її удосконалення.

Доходи Пенсійного фонду формуються переважно за рахунок єдиного

соціального внеску (ЄСВ), який сплачують як роботодавці, так і самозайняті особи. Значну частину фінансування також становлять дотації з Державного бюджету України, які спрямовуються на покриття дефіциту Фонду. З боку видатків головною статтею є виплата пенсій – за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та інших видів пенсійного забезпечення.

Для кращого розуміння структури джерел наповнення Пенсійного фонду України доцільно проілюструвати їх схематично (рис. 2.3)



Рис. 2.3 Основні джерела доходів Пенсійного фонду України

Джерело: побудовано автором за [29]

Упродовж останніх років структура доходів і витрат Пенсійного фонду України зазнавала суттєвих трансформацій, що були спричинені як внутрішніми економічними процесами, так і зовнішніми викликами, зокрема повномасштабною війною, зміною ринку праці, зниженням платоспроможності підприємств, а також поглибленням демографічної кризи. На фоні цих чинників питання забезпечення фінансової стабільності Фонду набуває особливої актуальності, адже своєчасне й повне фінансування пенсійних виплат – ключовий елемент соціального захисту населення. У табл. 2.2 проведено детальний аналіз доходів Пенсійного фонду за останні три роки, що дозволить комплексно оцінити його бюджетну політику.

Таблиця 2.2

Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2022-2024 роки та їх структура, млн.грн

Показник	2022	2023	2024	Відхилення	
				2024/2023	2023/2022
власні доходи, усього; у т.ч	403937,3	463120,3	566858,9	103738,6	59183,0
за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням та кошти на виплату пенсій іноземним пенсіонерам, які проживають на території України	-	462887,9	530864,9	67977,0	-
за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням у т.у	375420,0	462887,9	530570,5	67682,6	87467,9
- сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок), розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	355597,8	428464,3	497750,2	69285,9	72866,5
за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	-	29651,6	35994,1	6342,5	-
кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, та дефіциту коштів Пенсійного фонду України	209277,9	249751,6	248172,0	-1579,6	40473,7
кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на виплату достроково призначеної пенсії, допомоги на поховання та оплати послуг за їх доставку	32,7	2,2	44,8	42,6	-30,5
Усього доходів	620423,1	780145,8	860672,2	80526,4	159722,7

Джерело: сформовано за даним Пенсійного фонду

Упродовж 2022-2024 років структура та обсяги доходів Пенсійного фонду України демонстрували стабільне зростання. Загальний обсяг доходів у 2022 році становив 620,4 млрд грн, у 2023 році він збільшився до 780,1 млрд грн, а у

2024 році – до 860,7 млрд грн. Таким чином, у 2024 році порівняно з 2023 роком доходи зросли на 80,5 млрд грн, а порівняно з 2022 роком – на 240,3 млрд грн, що свідчить про поступове посилення фінансової спроможності Фонду, попри складну економічну ситуацію в країні.

Основним джерелом наповнення Пенсійного фонду залишаються власні доходи. Їх обсяг у 2022 році становив 403,9 млрд грн, у 2023 – 463,1 млрд грн, а в 2024 – вже 566,9 млрд грн. Темп зростання за 2024 рік склав близько 22,4%, що свідчить про розширення бази платників або зростання середнього рівня внесків. Найбільшу частку у власних доходах традиційно займає єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. У 2022 році він становив 355,6 млрд грн, у 2023 – 428,5 млрд грн, а в 2024 – майже 497,8 млрд грн. Така динаміка вказує на стабільне функціонування солідарного рівня пенсійної системи.

Що стосується коштів з Державного бюджету України, спрямованих на покриття дефіциту Пенсійного фонду та фінансування пенсій, то в 2022 році вони становили 209,3 млрд грн, у 2023 – зросли до 249,8 млрд грн, а в 2024 – трохи зменшились до 248,2 млрд грн. Незначне скорочення обсягу бюджетних трансфертів у 2024 році може свідчити про поступову стабілізацію Фонду за рахунок власних доходів.

Крім того, незначні суми надходили з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: 32,7 млн грн у 2022 році, 2,2 млн грн у 2023, та 44,8 млн грн у 2024 році. Також із 2023 року Пенсійний фонд почав отримувати кошти за програмою соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності: 29,7 млрд грн у 2023 році та 36,0 млрд грн у 2024 році.

Узагальнюючи, можна сказати, що фінансова база Пенсійного фонду демонструє тенденцію до зростання, що є позитивним сигналом у контексті демографічного навантаження та викликів військового часу. Посилення ролі власних надходжень є ознакою прогресу в адмініструванні збору внесків і свідченням зростаючої податкової дисципліни.

Після розгляду динаміки та структури доходів Пенсійного фонду України, доцільно перейти до аналізу видаткової частини (табл. 2.4), яка відображає напрями використання акумульованих коштів, а також дозволяє оцінити ефективність функціонування державного пенсійного страхування в сучасних умовах.

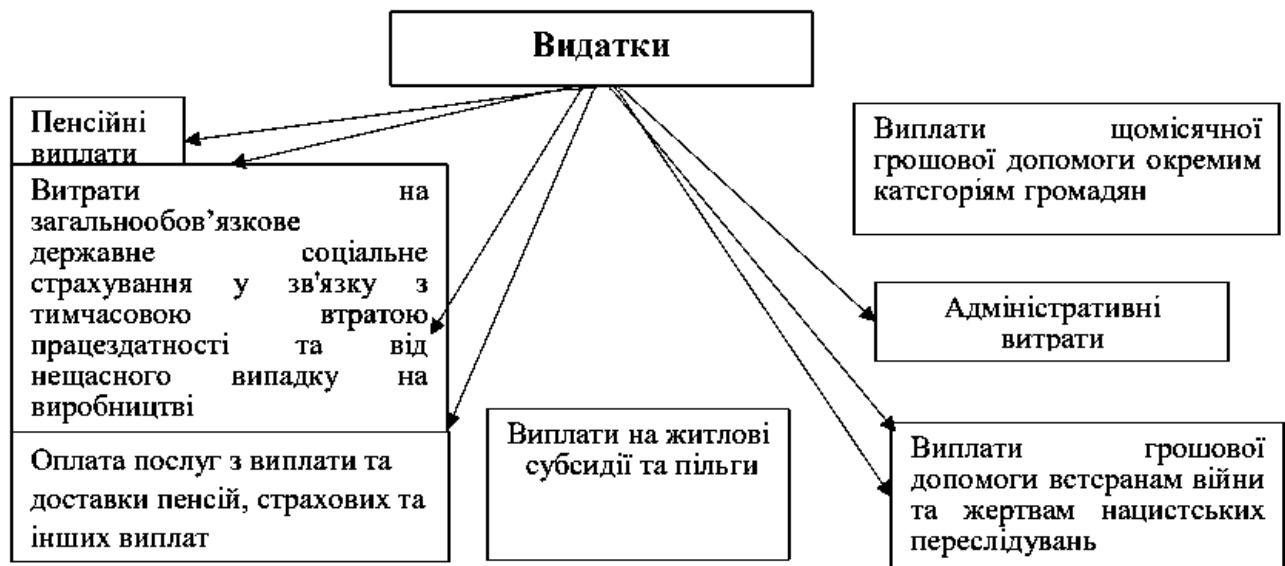


Рис. 2.4. Основні напрями видатків Пенсійного фонду України

Джерело: сформовано автором за [36]

Аналіз структури видатків Пенсійного фонду України за 2022–2024 роки свідчить про поступове зростання обсягів фінансування пенсійної системи (табл. 2.3). Загальні видатки у 2024 році становили 854,5 млрд грн, що на 108,2 млрд грн (або приблизно на 14,5%) більше, ніж у 2023 році, та на 264,4 млрд грн більше порівняно з 2022 роком. Таке зростання пов'язане як із підвищенням розміру пенсійних виплат, так і з розширенням кількості осіб, які отримують пенсії та соціальні виплати.

Видатки за рахунок власних доходів Фонду також демонструють стабільне зростання. У 2024 році вони становили 533,7 млрд грн, що на 83,1 млрд грн більше за показник 2023 року, та на 129,7 млрд грн більше порівняно з 2022 роком. Це свідчить про підвищення спроможності Пенсійного фонду самостійно фінансувати частину зобов'язань без прямої підтримки з державного бюджету.

Таблиця 2.3

Динаміка видатків Пенсійного фонду України за 2022-2024 роки та їх структура, млн.грн

Показник	2022	2023	2024	Відхилення	
				2024/2023	2023/2022
видатки за рахунок власних доходів, усього	403937,3	450569,5	533666,2	83096,7	46632,2
за рахунок власних доходів за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	-	29568,4	33579,7	4011,3	-
за рахунок коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, з урахуванням витрат, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсійних виплат	209277,9	223243,2	246754,4	23511,2	13965,3
за рахунок коштів Державного бюджету України на соціальні та інші виплати, передбачені законодавством	26417,1	33241,9	39611,9	6370,0	6824,8
за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на виплату достроково призначеної пенсії, допомоги на поховання та оплату послуг за їх доставку	29,8	31,6	33,9	2,3	1,8
Усього видатків	590098,4	746277,4	854479,0	108201,6	156179,0

Джерело: сформовано за даним Пенсійного фонду

Окрему увагу слід приділити витратам за рахунок коштів державного бюджету. Так, фінансування виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій з держбюджету у 2024 році сягнуло 246,8 млрд грн, що на 23,5 млрд грн більше порівняно з 2023 роком. Це свідчить про збереження високого рівня державної участі у забезпеченні соціальних гарантій. Водночас темпи зростання цієї категорії витрат є помірними, що може свідчити про намагання уряду зменшити залежність пенсійної системи від бюджетної підтримки.

Видатки на соціальні виплати, передбачені окремими законами, також збільшились: з 33,2 млрд грн у 2023 році до 39,6 млрд грн у 2024 році (+6,4 млрд грн). Ця динаміка може бути пов'язана з розширенням переліку пільгових категорій громадян або з підвищенням рівня соціального захисту.

Таким чином, загальний аналіз свідчить про зростаюче фінансове навантаження на систему державного пенсійного страхування в Україні, що зумовлено як демографічними, так і соціально-економічними факторами. Водночас, поступове зростання власних доходів Пенсійного фонду є позитивним сигналом щодо підвищення його фінансової спроможності.

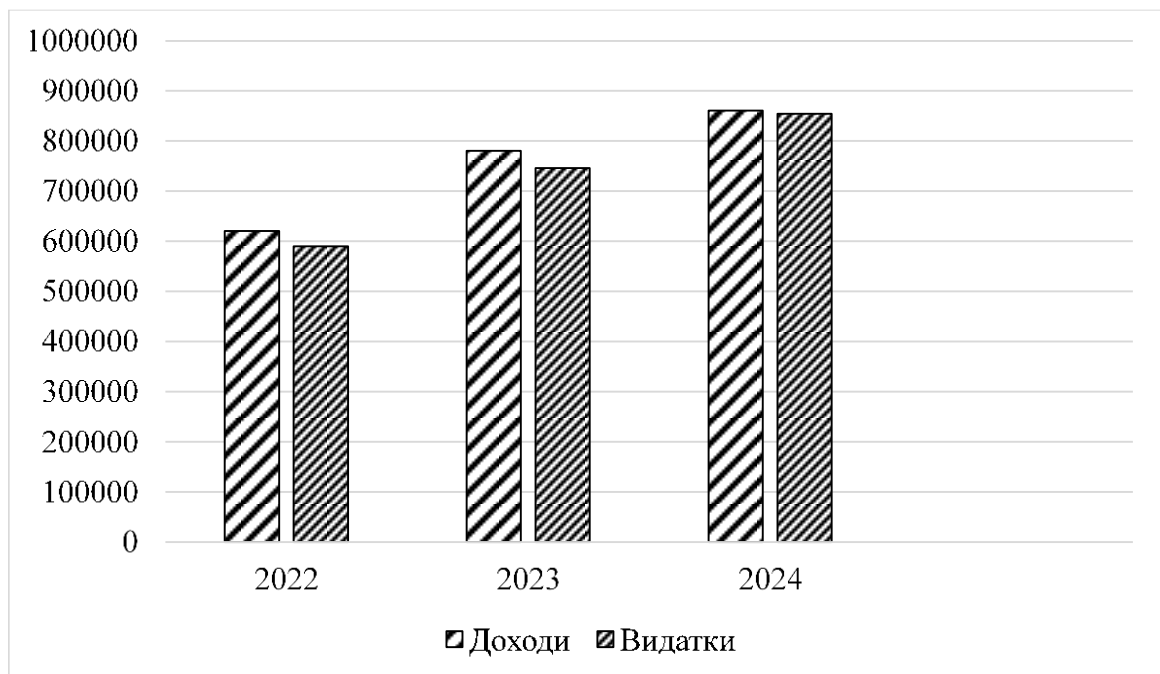


Рис. 2.2 Динаміка доходів та видатків Пенсійного фонду України у 2022–2024 роках, тис. грн

На рис. 2.2 відображено динаміку доходів та видатків Пенсійного фонду України у 2022-2024 роках. Згідно з даними, упродовж трьох років спостерігається стабільна тенденція до зростання як доходної, так і видаткової частини бюджету Фонду.

У 2022 році доходи становили близько 620,4 млрд грн, а видатки – 590,1 млрд грн. Це свідчить про наявність позитивного сальдо бюджету, що

забезпечило покриття поточних потреб без значного дефіциту. У 2023 році доходи зросли до 780,1 млрд грн, тоді як видатки досягли 746,3 млрд грн, що також демонструє перевищення доходів над витратами. Найвищі показники зафіксовано у 2024 році: доходи склали 860,7 млрд грн, а видатки – 854,5 млрд грн. Хоча різниця між доходами та витратами незначна, зберігається баланс, що є позитивною ознакою для фінансової стабільності системи.

Загалом, графік демонструє помірне, але стабільне зростання фінансових ресурсів Пенсійного фонду, що може свідчити про ефективність реформ, посилення адміністрування єдиного соціального внеску та зростання податкової дисципліни. Однак, у довгостроковій перспективі важливо зберігати позитивну динаміку доходів для уникнення ризику дефіциту в умовах демографічного тиску.

У структурі видатків Пенсійного фонду України найважливішу позицію традиційно займають пенсійні виплати. У 2024 році на них було спрямовано близько 671,4 млрд грн, що склало приблизно 90% загального обсягу видатків Фонду. Хоча цей показник залишився найвищим серед усіх напрямів витрат, його частка зменшилася порівняно з 2023 роком, коли на пенсійні потреби припадало 97,3% від загального бюджету. Це може свідчити про поступове розширення інших напрямів фінансування у межах системи державного соціального захисту.

Поряд з пенсіями, друге місце за обсягами зайняли витрати на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або нещасними випадками на виробництві. У 2024 році частка цих видатків сягнула 3,8%, тоді як у 2023 році вона становила лише близько 1%. Зростання цієї частки вказує на те, що Фонд приділяє більше уваги ширшому спектру соціальних ризиків, які потребують матеріальної підтримки зі сторони держави.

Також спостерігається суттєве збільшення витрат на виплату житлових субсидій і пільг. Якщо у 2023 році їх частка була незначною – близько 1%, то вже у 2024 році вона зросла до 4,7%. Це, очевидно, пов'язано із зростанням

кількості домогосподарств, які потребують підтримки на тлі підвищення комунальних тарифів та загального зниження купівельної спроможності населення.

Крім того, певне місце у структурі видатків займають виплати грошової допомоги окремим категоріям громадян, зокрема ветеранам війни, жертвам нацистських переслідувань, а також щомісячна адресна допомога іншим вразливим групам. Ці виплати хоч і не становлять великого відсотка, мають важливе соціальне значення та демонструють прагнення держави до підтримки найуразливіших громадян.

Адміністративні витрати Пенсійного фонду, які охоплюють організацію роботи установи, оплату праці персоналу, утримання систем обліку та ІТ-інфраструктури, залишаються стабільними – на рівні 1% загальних витрат як у 2023, так і в 2024 роках. Це свідчить про відносну стабільність витрат на управлінський апарат, але водночас потребує модернізації з метою підвищення ефективності.

Загалом структура видатків Пенсійного фонду України демонструє поступовий перехід до більш збалансованого розподілу коштів між основними напрямками соціального забезпечення. Попри те, що пенсійні виплати залишаються головним пріоритетом, збільшення фінансування інших напрямів, таких як соціальне страхування чи житлові субсидії, свідчить про адаптацію системи до сучасних соціально-економічних викликів.

Одним із важливих напрямів видатків Пенсійного фонду України стали витрати, що пов'язані з загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у разі тимчасової втрати працездатності або настання нещасного випадку на виробництві. Якщо у 2023 році ці витрати або не були виокремлені у структурі бюджету ПФУ, або мали несуттєву питому вагу, то вже у 2024 році вони значно зросли – до 3,8% від загального обсягу видатків. Така динаміка свідчить про збільшення навантаження на систему соціального страхування, ймовірно через зростання кількості застрахованих осіб, збільшення випадків непрацездатності, або зміну підходів до фінансування цих витрат на

законодавчому рівні.

Збільшення уваги до цього напрямку витрат демонструє зростаючу роль соціального страхування у забезпеченні базового фінансового захисту працівників, які через хворобу чи травму тимчасово не можуть працювати. Такі витрати мають ключове значення для гарантування мінімального рівня доходу в умовах непередбачуваних життєвих обставин, а отже – зміцнюють загальну систему соціального забезпечення в Україні.

Ще одним напрямом, на якому було зосереджено фінансову підтримку, є виплати у вигляді житлових субсидій та пільг. У 2023 році вони мали досить скромну частку – близько 1% від сукупних витрат Пенсійного фонду, але вже у 2024 році цей показник зріс майже вп'ятеро – до 4,7%. Таке зростання пояснюється як погіршенням соціально-економічного становища в країні, так і зростанням витрат домогосподарств на оплату житлово-комунальних послуг. В умовах інфляційного тиску, енергетичної кризи та скорочення доходів населення така підтримка є надзвичайно актуальною.

Збільшення витрат на житлові субсидії можна також пов'язати з розширенням кола осіб, які мають право на допомогу, або з підвищенням її середнього розміру. Це свідчить про намагання держави компенсувати вразливим верствам населення витрати на найнеобхідніше – житло та комунальні послуги. Відповідно, цей напрям фінансування виконує ключову роль у збереженні соціальної стабільності, особливо в умовах економічних викликів. Фінансова підтримка у вигляді пільг та субсидій – це не лише інструмент допомоги, але й гарантія того, що соціальна політика залишається чутливою до потреб громадян.

Однією з важливих, хоча й незначних за обсягом, статей видатків Пенсійного фонду України є виплати грошової допомоги ветеранам війни та особам, які постраждали від нацистських переслідувань. Ця категорія фінансування має насамперед соціальне та моральне значення, адже спрямована на підтримку громадян, які зробили вагомий внесок у захист держави або зазнали втрат унаслідок воєнних подій минулого. У 2023 році частка таких виплат

становила близько 0,2% загальних видатків Фонду, тоді як у 2024 році вона скоротилася до 0,1%. Зменшення може бути зумовлене як природним скороченням кількості отримувачів допомоги, так і переглядом державних соціальних програм у цій сфері.

Незважаючи на невеликий відсоток у загальній структурі видатків, такі виплати відіграють надзвичайно важливу роль у збереженні історичної пам'яті та забезпеченні соціальної справедливості. Для багатьох ветеранів та жертв нацистських переслідувань ці кошти є не лише матеріальною, а й моральною підтримкою з боку держави. Саме тому збереження стабільності цих виплат має залишатися пріоритетом соціальної політики, навіть попри обмежені фінансові ресурси Пенсійного фонду.

Окрему увагу заслуговують щомісячні грошові виплати окремим категоріям громадян, які з'явилися у структурі видатків Пенсійного фонду лише у 2023 році. Їх поява свідчить про поступове розширення соціальних ініціатив держави та посилення підтримки найбільш уразливих груп населення. Хоча наразі частка таких виплат становить лише близько 0,01% загального обсягу видатків, це – перший крок до формування нового напрямку соціальної допомоги.

До отримувачів цієї допомоги можуть належати малозабезпечені громадяни, особи з інвалідністю, багатодітні сім'ї або ті, хто потребує тимчасової фінансової підтримки у складних життєвих обставинах. Введення таких виплат відображає прагнення держави зробити соціальну політику більш адресною та чутливою до потреб різних категорій населення. У перспективі, за умови розширення фінансування та вдосконалення механізму призначення, обсяг цих виплат може зрости, а їх роль у системі соціального захисту – посилитися.

Витрати, пов'язані з організацією виплат і доставкою пенсій, страхових та інших соціальних допомог, займають важливе місце у поточній діяльності Пенсійного фонду України. Вони забезпечують безперебійний процес отримання виплат тими громадянами, які часто найбільше залежать від своєчасної фінансової підтримки. У 2023 році ця стаття витрат становила 0,4%

від загальної суми видатків ПФУ, і на аналогічному рівні залишалася у 2024 році, що свідчить про стабільність у витрачанні коштів на ці цілі.

Незважаючи на невелику частку у загальному бюджеті Фонду, ці витрати є критично важливими – саме вони забезпечують фізичне доставлення коштів до одержувачів, особливо у віддалених чи сільських населених пунктах, де не завжди доступні банківські послуги. У цей напрям включено оплату послуг банківських установ, операторів поштового зв'язку та інших організацій, що здійснюють доставку пенсій та допомог.

Факт того, що цей показник залишився на стабільному рівні два роки поспіль, може свідчити про ефективне управління організаційними процесами ПФУ в умовах обмежених ресурсів. Водночас є потенціал для подальшої оптимізації витрат, зокрема через цифровізацію процесів, розширення онлайн-платежів або модернізацію системи взаємодії з банками. Це дозволить не лише покращити якість обслуговування, а й зменшити адміністративне навантаження на бюджет.

У підсумку, хоча частка цих витрат у загальній структурі видатків є невеликою, їх роль у функціонуванні системи пенсійного забезпечення надзвичайно важлива. Надійність і своєчасність виплат безпосередньо впливають на добробут мільйонів громадян, а тому ця стаття повинна залишатися у фокусі державного управління соціальними ресурсами.

РОЗДІЛ 3

СВІТОВИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах глобальних демографічних та економічних змін питання ефективного функціонування пенсійної системи набуває особливої актуальності для більшості країн світу, зокрема й для України. Складність та багаторівневість пенсійного забезпечення вимагають не лише внутрішніх реформ, а й глибокого аналізу успішного міжнародного досвіду. Розвинуті країни вже пройшли етапи модернізації пенсійних систем, запровадивши моделі, які поєднують солідарні та накопичувальні механізми, забезпечують фінансову стійкість та соціальну справедливість. Вивчення таких прикладів – важлива передумова для пошуку оптимальних рішень, які можуть бути адаптовані до українських реалій.

Системи пенсійного страхування у світі значною мірою залежать від соціально-економічних умов, історичних традицій та демографічної ситуації в кожній конкретній країні. Проте у більшості держав можна виокремити три основні рівні пенсійного забезпечення відповідно до моделі Світового банку:

I рівень – солідарна система (pay-as-you-go)

II рівень – обов'язкові накопичувальні пенсії

III рівень – добровільне індивідуальне пенсійне страхування

Польща є прикладом країни Центрально-Східної Європи, яка однією з перших розпочала комплексну реформу своєї пенсійної системи відповідно до ринкових умов. До 1999 року в Польщі функціонувала класична розподільча солідарна система, що базувалась на принципі «поточні внески – на поточні виплати». Проте з часом вона виявила свою фінансову нестійкість в умовах демографічного старіння та економічних викликів.

У 1999 році Польща провела масштабну пенсійну реформу, запровадивши трирівневу модель пенсійного забезпечення, орієнтовану на концепцію Світового банку. Перший рівень залишився солідарним і адмініструється

державним органом ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych). Другий рівень передбачав обов'язкове накопичувальне страхування через приватні відкриті пенсійні фонди (OFE). Третій рівень – це добровільні індивідуальні пенсійні програми (IKE, IKZE, PPE), що мають стимулювати громадян до заощаджень.

Розподіл внесків між рівнями системи виглядав наступним чином: із загального внеску 19,52% від заробітної плати, 12,22% спрямовувалося до солідарного рівня (ZUS), а 7,3% – до накопичувальних фондів (OFE). Протягом перших років функціонування нова система демонструвала позитивні результати, однак із часом стали очевидними певні недоліки та виклики.

Найсерйознішим викликом стала загроза зростання державного боргу. Оскільки частина внесків ішла до приватних фондів, це зменшувало надходження до бюджету, з якого фінансувалися поточні пенсійні виплати. Додатковим фактором нестабільності стала невисока ефективність управління активами у деяких пенсійних фондах, що зменшувало очікувану дохідність і послаблювало довіру населення.

У відповідь на ці загрози уряд почав вживати заходів для корекції системи. У 2011 році було знижено частку внесків, що надходили до OFE, з 7,3% до 2,3%. А в 2014 році відбулася часткова націоналізація накопичень: близько 51,5% активів приватних пенсійних фондів було переведено до ZUS. Це рішення викликало суспільну та експертну дискусію, оскільки поставило під сумнів стабільність накопичувальної моделі.

Намагаючись зберегти принципи багаторівневої системи, у 2019 році польський уряд запровадив нову форму добровільного пенсійного заощадження – Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Ці плани передбачають автоматичну участь працівників, внески від роботодавця, працівника та держави, а також податкові пільги. Участь у програмі є добровільною, але автоматичною, тобто працівник залучається до неї за замовчуванням, з можливістю відмовитись. Цей підхід вважається більш гнучким і фінансово безпечним для бюджету.

Досвід Польщі є надзвичайно корисним для України, оскільки демонструє як позитивні, так і негативні сторони впровадження багаторівневої пенсійної

системи. З одного боку, запровадження інституційної основи для накопичувальних пенсій, розвиток інфраструктури недержавних фондів та стимулювання добровільних внесків є прикладом, який заслуговує на увагу. З іншого боку, польський приклад застерігає від поспішного впровадження другого рівня без належного фінансового балансу та надійного регулювання, а також показує ризики втручання держави в приватні накопичення.

Німеччина є однією з країн з найбільш розвинутою та стабільною системою державного пенсійного страхування у світі. Пенсійна модель, що функціонує в цій країні, вважається класичним прикладом солідарної розподільчої системи (pay-as-you-go), яка поєднується з елементами добровільного накопичувального страхування. Завдяки високому рівню організації, прозорості та ефективного управління, пенсійна система Німеччини забезпечує належний рівень життя для більшості літніх громадян.

Основу державної пенсійної системи становить загальнообов'язкове пенсійне страхування, яке охоплює найманих працівників, державних службовців, ремісників і деякі інші категорії. Система адмініструється федеральною установою Deutsche Rentenversicherung (DRV) – Німецьким пенсійним страхуванням. Учасники системи сплачують внески у встановленому розмірі, які використовуються для фінансування поточних пенсійних виплат. Такий механізм передбачає, що покоління працюючих утримує покоління пенсіонерів.

Станом на 2023 рік, загальний розмір пенсійних внесків становить 18,6% від заробітної плати, які порівну сплачуються працівником і роботодавцем (по 9,3%). Важливим елементом є те, що внески сплачуються до верхньої межі заробітної плати, встановленої державою. При цьому пенсійні права формуються залежно від тривалості страхового стажу та величини внесків. Обчислення розміру пенсії базується на системі пенсійних балів (Entgeltpunkte), які нараховуються щороку пропорційно до доходу працівника.

Пенсійний вік у Німеччині поступово підвищується і має сягнути 67 років для осіб, які народилися після 1964 року. Водночас існує можливість

дострокового виходу на пенсію за певних умов (наприклад, за наявності 45 років страхового стажу), проте з відповідним зменшенням розміру виплат. Також передбачено доплати до мінімального рівня пенсії для осіб із тривалим, але низькооплачуваним стажем.

У контексті старіння населення та зменшення частки економічно активного населення Німеччина активно запроваджує змішану модель пенсійного забезпечення, яка передбачає розвиток додаткових форм пенсійних накопичень. До них належать: «Riester-Rente» – добровільна пенсія з державною підтримкою для найманих працівників; «Rürup-Rente» – індивідуальні пенсійні накопичення для самозайнятих осіб; корпоративні пенсійні програми, що реалізуються через роботодавців.

Таке поєднання солідарної бази та добровільного накопичення дозволяє не лише розподілити фінансові ризики, а й створити стимули для довгострокових заощаджень. Німецька система характеризується високим рівнем інституційної довіри, фінансової дисципліни та прозорості, що є одними з ключових чинників її стійкості.

Позитивним досвідом для України може стати приклад ефективної організації солідарної системи, інституційна автономія DRV, а також механізми стимулювання добровільного накопичення через податкові пільги. Водночас важливо враховувати високий рівень податкової культури в Німеччині, стабільну макроекономічну ситуацію та наявність надійної фінансової інфраструктури – фактори, які створюють сприятливі умови для функціонування такої системи.

Пенсійна система Швеції є однією з найпрозоріших, технологічно розвинених і добре збалансованих у світі. Вона поєднує солідарні принципи з накопичувальними механізмами, забезпечуючи не лише фінансову сталість, а й значну персоналізацію пенсійних прав громадян. Модель, яку впровадила Швеція після реформи 1999 року, стала зразком для багатьох країн світу, зокрема завдяки унікальній системі обліку внесків та гнучкості виходу на пенсію.

Шведська система базується на двох основних обов'язкових компонентах: Пенсія, заснована на розрахункових індивідуальних рахунках (Notional Defined

Contribution, NDC). Преміальна пенсія (Premium Pension), що інвестується на фінансовому ринку.

Перший компонент (NDC) не є реально накопичувальною системою, але функціонує за її логікою: кожен працюючий має «віртуальний рахунок», на який щороку нараховуються внески в розмірі 16% від зарплати. Усі внески потрапляють до загального державного фонду, звідки здійснюються поточні виплати пенсіонерам, але при цьому кожному громадянину відображається, скільки коштів умовно накопичено на його рахунку. Це формує прозору і зрозумілу мотивацію для тривалого офіційного працевлаштування.

Другий компонент – преміальна пенсія – становить 2,5% від заробітної плати та фактично є реальним накопиченням, яке інвестується у вибрані громадянами інвестиційні фонди. Участь у цій частині обов'язкова, але кожен може самостійно обрати фонд зі списку зареєстрованих, або залишити кошти в державному фонді AP7. Така модель забезпечує більш високі потенційні доходи, однак потребує й певного рівня фінансової грамотності.

Крім обов'язкових рівнів, у Швеції також розвинено добровільне пенсійне страхування – як через роботодавців (службові пенсійні програми), так і через особисті накопичення. Важливим компонентом системи є базова державна гарантія пенсії (garantipension), яка забезпечується для громадян, що не змогли накопичити достатньо коштів (наприклад, у зв'язку з перервами в трудовій діяльності).

Однією з ключових особливостей шведської моделі є гнучкий пенсійний вік. Громадяни можуть вийти на пенсію у проміжку між 62 та 68 роками, а з 2026 року – від 63 до 69. Розмір пенсії напряму залежить від обраного віку виходу: чим пізніше – тим більша щомісячна виплата.

Система вважається надзвичайно прозорою: щорічно кожен громадянин отримує так званий «Orange Envelope» (помаранчевий конверт) – персоналізовану інформацію про розмір внесків, прогнозовану пенсію та стан інвестиційного портфеля. Це суттєво підвищує рівень довіри до системи.

Для України досвід Швеції є надзвичайно цінним у контексті

запровадження індивідуальних накопичувальних рахунків, елементів персоналізації пенсійних прав, а також підвищення прозорості пенсійної інформації. Водночас для ефективної реалізації такої моделі потрібна наявність розвиненої інфраструктури, високого рівня фінансової грамотності та довіри до державних інституцій.

Таблиця 3.1

Порівняльна таблиця пенсійних систем: Україна та провідні країни світу

Країна	Тип моделі	Структура системи	Розмір внесків (% ЗП)	Пенсійний вік	Ключові особливості
Україна	Солідарна (у процесі переходу до багаторівневої)	I – солідарна (функціонує) II – накопичувальна (планується) III – добровільна	22% (єдиний соц. внесок), планується 4% на II рівень	60/62 років (залежно від стажу)	Високе навантаження на солідарну систему, низький рівень довіри до накопичувальних механізмів
Німеччина	Солідарна + добровільне накопичення	I – солідарна III – добровільні програми (Riester, Rürup)	18,6% (9,3% працівник + 9,3% роботодавець)	67 років (поступове підвищення)	Стабільна система, прозора структура, податкові стимули для добровільних накопичень
Польща	Солідарна + накопичувальна (реформована)	I – солідарна (ZUS) II – OFE (частково скасована) III – РРК (добровільна)	19,52% (змінювалося після 2011 р.)	65/60 років (ч/ж)	Часткова націоналізація накопичень, запуск нової добровільної моделі РРК
Швеція	Змішана: NDC + накопичувальна	I – NDC (16%) II – Premium pension (2,5%) III – добровільна	18,5% (обов'язкові внески)	62–68 років (гнучкий підхід)	Персоналізовані рахунки, високий рівень прозорості, щорічний "Orange Envelope"
Чилі	Повністю накопичувальна	II – приватні фонди (обов'язкові) I – гарантована базова пенсія	10% (працівник) + комісія фонду	65/60 років (ч/ж)	Приватні пенсійні фонди (AFP), обов'язкове накопичення, державна гарантія мінімуму

Успішне реформування пенсійних систем у різних країнах світу базується на глибокому аналізі демографічних змін, макроекономічних викликів та соціальних очікувань. Зважаючи на старіння населення, нестачу трудових ресурсів і зростання бюджетного навантаження, багато держав запровадили інноваційні підходи, які дозволили не лише забезпечити фінансову стійкість системи, а й підвищити рівень пенсійного забезпечення.

Нижче розглянемо найефективніші позитивні практики реформ, які можуть бути адаптовані до українського контексту.

1. Впровадження багаторівневих пенсійних систем. Однією з головних тенденцій реформ є перехід від моносистеми до багаторівневої моделі, яка поєднує:

солідарний (розподільчий) рівень – як базу соціального захисту;

обов'язковий накопичувальний рівень – для персональної відповідальності;

добровільні пенсійні програми – для стимулювання додаткових заощаджень.

Швеція ефективно поєднала розподільчу модель NDC з обов'язковим інвестуванням частини внесків (Premium pension), що забезпечило баланс між стабільністю та індивідуальною мотивацією. Польща після часткової відмови від другого рівня накопичень успішно впровадила РПК – добровільну, але автоматичну програму з державним стимулюванням.

2. Автоматична участь з правом відмови (auto-enrollment). Ця практика є новим трендом у пенсійній політиці. Вона передбачає автоматичне включення працівників до пенсійної програми з можливістю добровільної відмови. Такий механізм демонструє високу ефективність у розширенні охоплення пенсійним страхуванням. Велика Британія у 2012 році запровадила автоматичну участь у роботодавчій пенсійній програмі. Результат – зростання рівня участі працівників у пенсійних планах з 47% до понад 80% упродовж кількох років.

3. Персоналізація та прозорість інформації. Підвищення прозорості – ключовий чинник довіри до пенсійної системи. Країни прагнуть забезпечити

громадян доступною та персоналізованою інформацією про майбутні пенсії.

Швеція надсилає щороку «✉ Orange Envelope» — конверт із персональним пенсійним прогнозом і деталями про накопичення. Нідерланди мають централізовану електронну систему, де громадяни в реальному часі можуть відстежувати свій пенсійний баланс.

4. Стимулювання добровільних заощаджень. Успішні країни створюють фінансові стимули для заохочення участі у добровільних програмах пенсійного страхування. Зокрема, це: податкові пільги на внески; співфінансування з боку держави; субсидії для певних категорій.

Німеччина впровадила програми Riester-Rente і Rürup-Rente, які передбачають податкові відрахування та державні бонуси. Це дозволило залучити мільйони громадян до третього рівня пенсійного забезпечення.

5. Гнучкість у виборі пенсійного віку. Сучасна пенсійна політика базується на принципі гнучкого виходу на пенсію, що дозволяє громадянам обирати найзручніший момент для завершення трудової діяльності, залежно від стану здоров'я, фінансової ситуації чи бажання працювати довше. Швеція дозволяє вихід на пенсію у віці 62–68 років із можливістю поступового переходу. Чим пізніше вихід – тим вища пенсія. Фінляндія теж застосовує систему «гнучкої пенсії», заохочуючи працюючих пенсіонерів зберігати активність.

6. Ефективне управління інвестиціями. У країнах із накопичувальними системами особлива увага приділяється професійній інвестиційній політиці, диверсифікації активів і зниженню ризиків. Держави часто створюють централізовані фонди або обирають високонадійні приватні компанії. Наприклад, Канада має Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB), який управляє пенсійними активами понад 500 млрд CAD з фокусом на довгострокову дохідність. Нідерланди через великі корпоративні пенсійні фонди (наприклад, АВР) інвестують у глобальні активи з високим рівнем стійкості.

Позитивний міжнародний досвід свідчить про те, що успішне реформування пенсійної системи вимагає комплексного підходу, який охоплює не лише структурні зміни, але й посилення довіри, стимулювання участі,

розвиток фінансової грамотності та інституційну стабільність. Країни, що досягли успіху в пенсійних реформах, продемонстрували здатність адаптувати систему до нових викликів, зберігаючи при цьому соціальну справедливість і фінансову сталість. Для України вкрай важливо розглянути можливість імплементації таких практик, з урахуванням національного контексту, економічних можливостей та рівня довіри до державних інституцій.

Реформування пенсійної системи в Україні залишається одним з ключових і водночас найскладніших напрямів соціальної політики. Незважаючи на низку змін, зокрема у сфері підвищення пенсійного віку, запровадження індикативного стажу та обговорення запуску другого накопичувального рівня, фінансова стабільність і соціальна справедливість системи залишаються під загрозою.

У цьому контексті вивчення та впровадження елементів міжнародного досвіду є необхідним інструментом для адаптації пенсійної політики України до викликів часу. Проте пряме копіювання моделей не є ефективним: необхідно шукати оптимальні формати адаптації успішних практик, враховуючи економічну, демографічну та інституційну специфіку України.

Станом на сьогодні в Україні функціонує переважно солідарна система пенсійного забезпечення, яка є фінансово нестійкою через низку об'єктивних причин:

1. Демографічний дисбаланс: старіння населення, зменшення кількості платників внесків при зростанні кількості пенсіонерів.
2. Низький рівень офіційної зайнятості та тінізація зарплат, що знижує обсяг надходжень до Пенсійного фонду.
3. Високий дефіцит Пенсійного фонду, що щорічно покривається з державного бюджету.
4. Недостатній розвиток добровільного пенсійного страхування: третій рівень охоплює лише незначну частку населення.
5. Невизначеність і затримки у запуску другого рівня (обов'язкового накопичувального).

Ці проблеми потребують не лише внутрішньої оптимізації, а й

стратегічного перезавантаження системи з використанням кращих міжнародних практик.

Україна має реальну можливість використати найкращі практики пенсійних реформ, адаптуючи їх до власних умов. Основні можливості представлені на рис. 3.1.

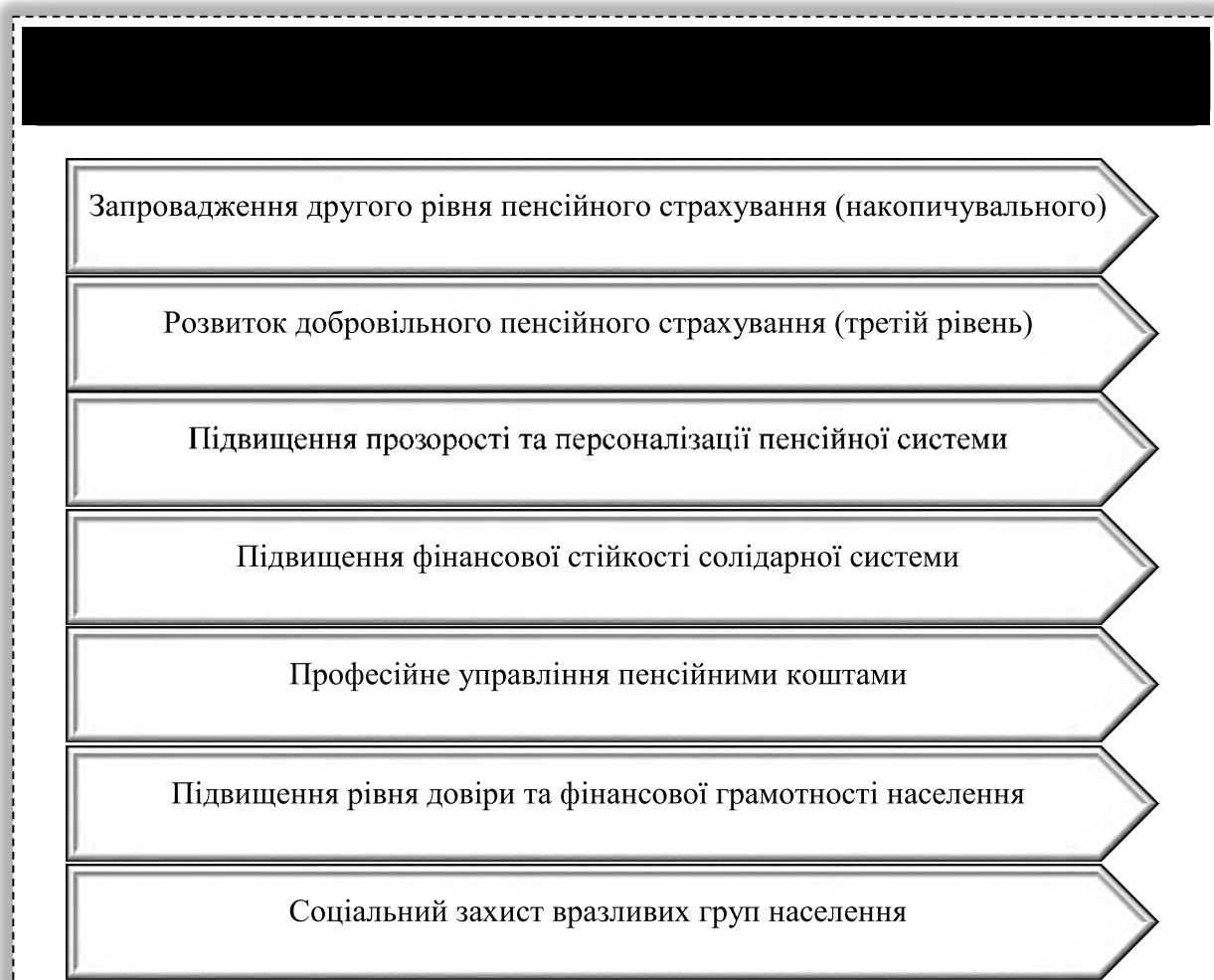


Рис. 3.1 Напрями розвитку державного пенсійного страхування в Україні

Джерело: сформовано автором

Одним із ключових напрямів реформування пенсійної системи України є запуск другого рівня – обов’язкового накопичувального пенсійного страхування. Цей елемент багаторівневої системи покликаний зменшити навантаження на солідарний рівень, підвищити особисту відповідальність громадян за майбутнє пенсійне забезпечення, а також активізувати розвиток фінансового ринку країни. Згідно з моделлю Світового банку, другий рівень є обов’язковим для

працюючого населення і функціонує на основі персоніфікованих рахунків, куди щомісячно спрямовуються внески, що інвестуються з метою їх примноження.

Запровадження другого рівня передбачає створення індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунків для кожного застрахованого. Ці рахунки формуватимуться на основі обов'язкових внесків, які надходять окремо від єдиного соціального внеску, що спрямовується до солідарної системи. Працівники не втрачають пенсійних прав у першому рівні, проте додатково формують особистий пенсійний капітал. Така модель підвищує прозорість та забезпечує персоніфікований контроль за майбутніми пенсійними виплатами, стимулюючи громадян до довгострокового планування.

На початковому етапі рекомендовано впровадити поетапне підвищення обсягу обов'язкових внесків: з мінімального рівня в 2% від заробітної плати із поступовим збільшенням до 7% і більше. Це дозволить уникнути шокового навантаження на фонд оплати праці та забезпечити плавне входження в нову систему як для роботодавців, так і для працівників. Подібний підхід був реалізований у низці європейських країн, зокрема в Польщі (OFE), Литві та Естонії.

Водночас однією з головних умов ефективності другого рівня є створення незалежної та професійної системи управління пенсійними накопиченнями. Державі необхідно запровадити чітку нормативно-правову базу, яка регламентуватиме діяльність адміністраторів, компаній з управління активами та наглядових органів. Важливою вимогою є інституційна незалежність цих структур, щоб уникнути ризику політичного втручання чи неефективного використання пенсійних коштів. Для забезпечення стабільності доцільно розглянути варіант створення державного професійного інституційного інвестора – за прикладом Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB), який має високі стандарти управління та довіри.

Не менш важливим елементом функціонування другого рівня є створення сучасної цифрової платформи для обліку, контролю та моніторингу пенсійних накопичень. Ця ІТ-платформа має забезпечити:

- ✓ індивідуальний доступ до рахунку в режимі реального часу;
- ✓ відображення історії внесків, доходів від інвестування та адміністративних витрат;
- ✓ прозорість дій керуючих компаній;
- ✓ інтеграцію з іншими державними реєстрами (ДПС, Мінфін, НБУ тощо);
- ✓ надійний кіберзахист персональних даних та коштів.

Впровадження накопичувального рівня також повинно супроводжуватись масштабною інформаційно-просвітницькою кампанією для громадян. Більшість українців не мають практичного досвіду участі у пенсійних інвестиційних програмах, тому ключовим завданням держави має стати підвищення фінансової грамотності населення, особливо молоді, яка буде основним учасником нової системи.

В умовах трансформації пенсійної системи України важливу роль відіграє розвиток третього рівня пенсійного забезпечення – добровільного пенсійного страхування. Його ефективне функціонування дозволяє громадянам формувати додатковий дохід на старість, зменшує навантаження на солідарну систему, а також сприяє розвитку внутрішнього фінансового ринку. В Україні третій рівень офіційно існує з 2004 року, однак через низький рівень обізнаності населення, відсутність стимулів і довіри до фінансових інституцій він досі має обмежене охоплення – менш ніж 1% економічно активного населення.

Одним із найперспективніших напрямів є створення корпоративних (службових) пенсійних програм на рівні роботодавців. Такі програми можуть стати важливим інструментом соціального партнерства між працівником і компанією. Досвід Європи показує, що корпоративні пенсійні плани підвищують лояльність персоналу, знижують плинність кадрів і сприяють довгостроковій зайнятості. Для стимулювання роботодавців необхідно розробити державні механізми підтримки таких програм – зокрема, звільнення або зменшення податкового навантаження на суми внесків, що сплачуються компаніями за своїх працівників.

Ще одним важливим елементом є впровадження податкових пільг для

громадян, які здійснюють внески до недержавних пенсійних фондів. Це може включати зменшення оподаткованого доходу на суму внесків, надання податкового кредиту або пільгових умов оподаткування доходів, отриманих із пенсійних накопичень. Такі стимули успішно діють у Німеччині (Riester-Rente, Rürup-Rente), США (401(k), IRA) та низці інших країн. Для України важливо, щоб ці механізми були простими, прозорими та легко доступними через податкову звітність або електронні сервіси («Дія», Е-кабінет платника податків).

Не менш важливою складовою є інформаційно-просвітницька робота з населенням. Більшість громадян не усвідомлюють, що державна пенсія не забезпечить їм гідного рівня життя в майбутньому. Тому необхідно запровадити постійні комунікаційні кампанії, які популяризуватимуть ідею довгострокового пенсійного планування. Це можуть бути освітні програми у школах і вишах, соціальна реклама, роз'яснення в центрах зайнятості, банках, ЦНАПах тощо. Варто залучати не лише державу, а й самі фінансові установи, роботодавців та профспілки до створення позитивного іміджу добровільних пенсій.

Окрему увагу слід приділити створенню механізмів державного співфінансування добровільних пенсійних внесків для певних категорій населення. Такий підхід успішно застосовується в Латвії, Литві, Естонії, а також у Великій Британії. У контексті України доцільно зосередитися на підтримці молоді (до 35 років), малозабезпечених громадян, осіб з нестабільною зайнятістю (зокрема ФОПів і самозайнятих). Співфінансування може здійснюватися через державні бонуси, субсидії чи мультиплікацію внесків у певному співвідношенні (наприклад, 1:1 до встановленої межі).

У сучасних умовах, коли рівень довіри громадян до державних інституцій залишається низьким, важливим напрямом реформування пенсійної системи України є підвищення її прозорості та персоналізації. Відкритий доступ до персональних даних щодо пенсійного стажу, суми внесків, прогнозованого розміру пенсії та періодів страхування має стати обов'язковим елементом системи. Для цього необхідно розробити та впровадити персональний електронний кабінет застрахованої особи, доступ до якого буде можливий з

будь-якого пристрою. Через цей кабінет громадяни зможуть перевіряти, як формуються їхні пенсійні права, які внески сплатив роботодавець, а також отримувати прогноз пенсійних виплат із можливістю моделювання варіантів залежно від тривалості стажу чи віку виходу на пенсію.

Особливу увагу варто приділити запровадженню щорічного електронного або паперового «пенсійного паспорта» – персоналізованого документа з короткою аналітикою щодо накопичених пенсійних прав, що за структурою та функціоналом нагадуватиме шведський «Orange Envelope». Такий формат підвищує свідомість громадян щодо їхнього пенсійного майбутнього і мотивує їх легально працювати та накопичувати. Інформацію доцільно подавати у зрозумілому для пересічного користувача вигляді – графіки, інфографіки, порівняльні таблиці.

Наступним кроком має стати інтеграція пенсійної інформації в єдині державні цифрові сервіси, зокрема мобільний застосунок «Дія». Це дозволить об'єднати дані про стаж, соціальні гарантії, податкові відрахування, статус ФОПа тощо в одному місці, що підвищить ефективність адміністрування та зручність для користувачів. Водночас необхідно забезпечити кібербезпеку, автентифікацію та захист персональних даних, аби зберегти довіру до цифрової екосистеми.

Крім персонального рівня, важливо забезпечити макропрозорість функціонування Пенсійного фонду України. Це передбачає відкритий доступ до агрегованих даних: структура витрат і доходів, дефіцит, середній розмір пенсій, демографічні прогнози, рівень охоплення тощо. Публічні звіти мають регулярно публікуватися в доступному форматі, з аналітичними поясненнями, а не лише у вигляді складних бюджетних таблиць. Таким чином, прозорість стане не лише технічною умовою, а й інструментом формування нової культури відповідальності та обізнаності громадян щодо пенсійної системи.

Деофшоризація та детінізація економіки є однією з ключових умов зміцнення фінансової бази солідарної пенсійної системи. Значна частина тіньової зайнятості в Україні призводить до того, що мільйони працівників не

сплачують внески до Пенсійного фонду, або сплачують їх із заниженої бази. Проведення комплексної детінізації – шляхом податкової реформи, спрощення обліку та цифровізації розрахунків – дозволить розширити базу платників єдиного соціального внеску, а отже, збільшити пенсійні надходження без підвищення ставок внеску.

Поступове вирівнювання пенсійного віку для чоловіків і жінок є обґрунтованим кроком з огляду на гендерну рівність і демографічні реалії. Більшість європейських країн вже давно встановили єдиний пенсійний вік для обох статей. В Україні ж різниця у віці виходу на пенсію (60 років для жінок і 62 для чоловіків) створює додаткове навантаження на пенсійну систему, адже жінки отримують пенсії довше. Уніфікація пенсійного віку має відбуватись поступово, з урахуванням соціальних аспектів та середньої тривалості життя.

Запровадження гнучкого пенсійного віку з фінансовими стимулами для тих, хто працює довше, є прогресивною практикою, яку вже реалізували Швеція, Німеччина та Фінляндія. Такий підхід дозволяє кожному самостійно обирати момент виходу на пенсію – у межах встановленого коридору – і отримувати вищу пенсію за пізніший вихід. Це особливо важливо в умовах, коли тривалість життя збільшується, а система потребує збільшення періоду сплати внесків. В Україні цей підхід може стати важливим елементом мотивації до продовження активної праці.

Реформування спеціальних пенсій, зокрема для державних службовців, суддів, військових та інших категорій, має відбуватись із дотриманням принципів справедливості та рівності доступу до пенсійного забезпечення. Наявність надвисоких пенсій для окремих категорій викликає суспільне невдоволення та підриває довіру до системи загалом. Метою реформи повинно бути зближення спеціальних пенсій із загальними принципами нарахування, із можливим збереженням окремих доплат лише за реальні ризики та складність служби.

Створення незалежного інституту управління пенсійними активами, за зразком Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB), дозволить ефективно

адмініструвати великі обсяги накопичених коштів другого і третього рівнів. Такий орган має бути відокремлений від державних фінансових потоків, діяти за принципами інституційної незалежності, професійного менеджменту, диверсифікованого інвестування та прозорої звітності. Це зменшить політичні ризики та гарантуватиме громадянам безпеку і збереження їхніх накопичень.

Запровадження єдиних стандартів розкриття інформації та звітності для недержавних пенсійних фондів є необхідною умовою для розвитку довіри з боку населення. Це передбачає щоквартальні звіти про дохідність, витрати, інвестиційний портфель, а також простий і доступний спосіб отримання цієї інформації – через електронні кабінети, відкриті реєстри, інтеграцію з мобільними застосунками. Прозорість має стати основою регулювання пенсійного ринку, як це практикується у ЄС.

Посилення контролю з боку Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР) є важливою гарантією того, що недержавні пенсійні фонди не зловживатимуть коштами громадян. Крім нормативного нагляду, важливо забезпечити регулярний аудит, стрес-тестування інвестиційних стратегій та моніторинг ризиків. Впровадження сучасної системи фінансового нагляду сприятиме стабільному розвитку накопичувальної складової пенсійної системи.

Запровадження курсів фінансової грамотності у школах та ЗВО з акцентом на пенсійне планування дозволить сформувати нову культуру відповідального ставлення до пенсійного майбутнього. Молодь має розуміти, що пенсія – це не лише державна допомога, а особиста фінансова мета, до якої треба готуватися заздалегідь. Такі курси варто включити до програм економіки, права, громадянської освіти, а також пропонувати у форматі відкритих онлайн-курсів для дорослого населення.

Проведення широкомасштабних комунікаційних кампаній, які популяризуватимуть переваги накопичувального пенсійного страхування, має стати пріоритетом державної політики. Громадяни повинні бачити не лише абстрактні обіцянки, а й конкретні приклади, інструменти, успішні історії.

Особливу увагу слід приділяти простій візуалізації складної інформації: через соціальні мережі, відео, подкасти, інтерактивні калькулятори пенсій.

Розвиток інституційної довіри до Пенсійного фонду України має ґрунтуватися на регулярному незалежному аудиті, публічній звітності, прозорості управлінських рішень і участі громадськості у наглядових органах. Запровадження наглядових рад із залученням представників профспілок, роботодавців, громадських організацій може посилити контроль і підвищити довіру до державної пенсійної системи.

Розробка системи гарантованого базового пенсійного доходу дозволить забезпечити мінімальний життєвий рівень для осіб, які з об'єктивних причин не змогли накопичити достатньо страхового стажу або внесків. Така модель вже діє в низці країн (наприклад, у Швеції, Нідерландах, Чилі) і фінансується напряму з держбюджету. Для України базова пенсія могла б стати елементом соціальної справедливості та інструментом подолання бідності серед людей похилого віку.

Запровадження адресних доплат і субсидій для вразливих категорій, зокрема для мешканців сільської місцевості, осіб з інвалідністю, багатодітних матерів та доглядальників, дозволить зменшити регіональну і соціальну нерівність у рівні пенсійного забезпечення. В умовах нерівного доступу до формальної зайнятості держава має компенсувати ці дисбаланси цільовою підтримкою.

Забезпечення індексації пенсій відповідно до рівня інфляції та зростання середньої заробітної плати є необхідним для збереження купівельної спроможності пенсіонерів. Індикація має відбуватись автоматично, прозоро та прогнозовано, з урахуванням об'єктивних макроекономічних показників. Це дозволить уникнути соціального напруження та зміцнити довіру до системи.

ВИСНОВКИ

1. Обґрунтовано, що державне пенсійне страхування є ключовим елементом системи соціального захисту, який виконує не лише функцію матеріального забезпечення непрацездатних громадян, але й відіграє важливу роль у підтриманні соціальної стабільності та економічної рівноваги в державі. Вивчено, що система сформувалася на основі принципів солідарності поколінь, обов'язковості участі та державних гарантій, а її ефективність залежить від фінансової стійкості, прозорості адміністрування та рівня довіри з боку суспільства. З'ясовано, що сучасна українська модель потребує модернізації шляхом впровадження накопичувального рівня, розвитку персоніфікованого обліку та диверсифікації джерел фінансування, з урахуванням позитивного міжнародного досвіду.

2. Зазначено, що ефективне функціонування державного пенсійного страхування в Україні базується на комплексі правових норм і організаційних механізмів, які регламентують взаємодію між державою, Пенсійним фондом, роботодавцями та застрахованими особами. Вивчено, що центральне місце в нормативному забезпеченні посідає Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який закладає основи сучасної солідарно-накопичувальної моделі. З'ясовано, що до організаційної інфраструктури системи належать не лише Пенсійний фонд України, а й Кабінет Міністрів, Міністерство соціальної політики та Національна комісія з цінних паперів і фондового ринку, кожен з яких виконує окремі функції у сфері регулювання, адміністрування та нагляду. Водночас інтеграція міжнародних стандартів у національну правову систему та розвиток трирівневої моделі пенсійного забезпечення створюють передумови для підвищення фінансової стійкості та соціальної ефективності української пенсійної системи.

3. Проаналізовано державне пенсійне страхування в Україні, яке перебуває в умовах системної нестабільності, зумовленої демографічними змінами, фінансовим дефіцитом, тінізацією зайнятості та низькою ефективністю лише

солідарного рівня забезпечення. Попри формальне існування трирівневої пенсійної моделі, практична реалізація накопичувального та добровільного компонентів залишається обмеженою. Наявні тенденції до старіння населення, зменшення частки платників ЄСВ і зростання навантаження на Пенсійний фонд вимагають термінового запровадження структурних реформ. Ключовими завданнями є посилення фінансової спроможності системи, активізація другого та третього рівнів пенсійного страхування, а також формування довгострокової політики соціального захисту з орієнтацією на міжнародні стандарти та підвищення довіри громадян.

4. Здійснено аналіз структури доходів і видатків Пенсійного фонду України за 2022-2024 роки, що дозволяє зробити висновок про поступове зростання фінансової спроможності Фонду, зокрема за рахунок збільшення власних надходжень та ефективнішого адміністрування єдиного соціального внеску. Водночас, видаткова частина демонструє стійке зростання, насамперед у частині пенсійних виплат, житлових субсидій та страхових програм, що відображає як соціальні виклики, так і прагнення держави забезпечити гнучкий та адаптивний механізм соціального захисту. Збереження відносного балансу між доходами і видатками є позитивним сигналом, проте у довгостроковій перспективі зростаюче демографічне навантаження, залежність від бюджетних трансфертів та необхідність модернізації підходів до управління ресурсами вимагають поглиблення реформ і підвищення фінансової стійкості всієї пенсійної системи.

5. Досліджено, світовий досвід пенсійного страхування та можливості його впровадження в Україні як основу для формування сучасної, фінансово стійкої та соціально справедливої пенсійної системи. Аналіз пенсійних моделей Польщі, Німеччини та Швеції засвідчив ефективність поєднання солідарних і накопичувальних механізмів, автоматичної участі громадян у пенсійних програмах, прозорості системи, а також активної ролі держави у стимулюванні заощаджень. Успішні міжнародні практики демонструють, що довготривала ефективність пенсійної системи можлива лише за умов її багаторівневості,

професійного управління коштами, персоніфікованого обліку та високої фінансової грамотності населення. Для України надзвичайно важливо не копіювати готові моделі, а адаптувати найкращі інструменти до національного контексту, впроваджуючи накопичувальний рівень, розвиваючи добровільне страхування, посилюючи прозорість і стимулюючи участь усіх громадян у формуванні власного пенсійного майбутнього.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
2. Семигіна Т. Сучасна соціальна політика в Україні: організаційноправові аспекти. Соціальна політика. 2021. № 3. С. 15-23.
3. Дяченко І. Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні: сучасні проблеми та перспективи. Юридичний журнал. 2022. № 7. С. 25-30.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2023. № 47. ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
5. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05 листопада 1991 р. № 1788-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2023. № 47. ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>
6. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09 липня 2003 р. № 1057-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2023. № 47. ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2018 р. № 1056 «Про затвердження Порядку призначення та виплати пенсій». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1056-2018-п>
8. Кабінет Міністрів України. Постанова «Про затвердження Порядку надання пільг з урахуванням середньомісячного сукупного доходу сім'ї» від 04 червня 2020 р. № 389. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-2020-п>
9. Федоренко В. Роль держави у формуванні системи пенсійного забезпечення. Актуальні проблеми права. 2020. № 8. С. 45-53.
10. Структура та функції Пенсійного фонду України. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>
11. Digital Solutions Unlock Pensions for a Ukrainian Retiree Displaced by War.

IFES Ukraine. URL: <https://www.ifesukraine.org>

12. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота: підручник. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму. 2020. 275 с.

13. Гнатенко О. Європейські стандарти соціального забезпечення: адаптація в Україні. Київ: монографія інституту законодавства Верховної Ради України. 2021. 214 с.

14. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 року № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

15. Звіт про фінансові результати діяльності Пенсійного фонду України за 2023 рік. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>

16. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо удосконалення системи пенсійного страхування» від 25 січня 2018 року № 54-р. Офіційний вісник України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv>

17. Антикорупційна програма Пенсійного фонду України на 2024- 2025 роки. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>

18. Закон України «Про державний бюджет України на 2024 рік» від 01 грудня 2023 року № 1082-IX. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20>

19. Офіційний звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2023 році. Міністерство фінансів України. URL: <https://mof.gov.ua>

20. Шалієвська О. «Фінансові аспекти державного пенсійного страхування в Україні». Київ: монографія центру учбової літератури, 2021. 250 с. 29. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/articles/sotsialno-demohrafichna-sytuatsiya-v-ukrainishlyakhy-podolannya-naslidkiv-viynu>

21. Проблеми фінансування пенсійного забезпечення в Україні. Головне

управління Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>

22. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 49-51, ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

23. Адміністративне управління в системі Пенсійного фонду України. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua>

24. У 2024 році уряд запустить нову пенсійну реформу. Національна суспільна телерадіокомпанія України. URL: <https://suspilne.media/news/articles/pension-reform-2024>

25. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрями розвитку. Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology. URL: <https://ujae.org.ua/pensions-2024>

26. Омелянович Л. Бюджет Пенсійного фонду України. Маріуполь: монографія ДонНУЕТ ім. М. Туган- Барановського. 2016. 87 с.

27. Кір'ян Г., Ніколаєнко В. Фінансово-економічне обґрунтування подальшого реформування пенсійної системи. Вісник Пенсійного фонду. 2017. №4-5. С. 13.

28. Шумило В. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного страхування в Україні. Journal of Innovations and Sustainability. 2023. Т. 7. № 2. С. 65-72. URL: <https://isjournal.com/10.34689/10.34689/10.2023>

29. Светлова Г. Формування соціально-економічного інституту недержавного пенсійного забезпечення населення України: дис. канд. екон. наук: 08.00.07 ; Донецький національний університет. Вінниця. 2015. 202 с.

30. Проблематика та перспективи реформування пенсійної системи України в контексті євроінтеграції та війни. Укрінформ. 2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3478996-problematika-ta-perspektivireformuvanna-pensijnoi-sistemi-ukraini-v-konteksti-evrointegracii-ta-vijni.html>

31. Кириленко О., Козак Г. Перспективи реформування державного пенсійного страхування в Україні. Світ фінансів. 2011. Вип. 2. С. 120-131

32. Соціальне страхування : підручник О.П. Кириленко, В.С. Толуб'як, А.А. Сидорчук [та ін.]; ТНЕУ, 2016. 515 с.
33. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія Кириленка О., Малиняка Б. [та ін.]; Тернопіль: ТНЕУ. 2013. 350 с.
34. Сидор І., Денисюк Т. Державне пенсійне страхування в Україні: виклики сучасності та напрями реформування. Світ фінансів. 2022. № 1. С. 22-35. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49101>
35. Горин В. Роль пенсійного страхування у забезпеченні суспільного добробуту. Сталий розвиток економіки. 2017. Вип. 1 (34). С. 158-167. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/22100>
36. Коваль С. Система державного соціального страхування: досвід України та Німеччини. Світ фінансів. 2018. № 2 (55). С. 67–77.
37. Петрушка О. Модернізація системи формування і використання фінансових ресурсів пенсійного страхування в Україні. Економіка. Фінанси. Право. 2021. № 10. С.23-33. <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/45127>
38. Гузела І. Сучасні тенденції розвитку страхування в Україні. Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна візія та виклики глобалізації : зб. тез доп. XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. молод. вчен. (м. Тернопіль, 6 травня 2021 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2021. С. 78- 80.
39. Сидор І., Петрушка О. Внутрішній аудит в системі надання послуг з державного пенсійного страхування. Ефективна економіка. 2022. № 12. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49100>
40. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05 листопада 1991 р. № 1788-ХІІ. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 3. ст. 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>
41. Медінська Т., Боднарук І. Недержавне пенсійне страхування в Україні: стан, перспективи розвитку та особливості оподаткування. Фінансова і кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2012. № 2 (13). С. 310–318.
42. Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають

права на пенсію, та особам з інвалідністю» від 18 травня 2004 р. № 1727-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2004. № 33-34. ст. 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15#Text>

43. Зеленко В. Сучасні пенсійні системи пострадянських країн і досвід України. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 8. С. 159–166.

44. Стозок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні. Україна: аспекти праці. 2006. № 1. С. 13-18.