

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

Фінансово-економічний факультет

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

Спеціальність 072 – «Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ»

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувачка вищої освіти

групи Ф-20.04

_____ Довгань Катерина Романівна
(підпис)

Науковий керівник

_____ д.е.н., професор Момотюк Л.Є.
(підпис)

Робота допущена до захисту

_____ д.е.н., професор Бондарук Т.Г.
(підпис)

Київ 2026

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
ФІНАНСО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ТА СТРАХУВАННЯ**

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань - 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність – 072 «Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок»

Освітньо-професійна програма – «Фінанси, банківська справа та страхування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
д.е.н., проф. Т.Г. Бондарук

«03» березня 2025 р.

**Завдання
на кваліфікаційну роботу магістра
Довгань Катерина Романівна**

1. Тема роботи «Розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні», керівник роботи д.е.н., професор Момотюк Л.Є., затверджена наказом по Академії від «03» березня 2025 р. № 62/1.
2. Термін здачі студентом закінченої роботи: 5 січня 2026р.
3. Вихідні дані роботи: нормативно-правові акти України щодо місцевих бюджетів, наукові праці українських та іноземних дослідників, публікації у фахових виданнях, результати аналітичних досліджень у сфері пенсійного забезпечення, офіційна статистична інформація Пенсійного фонду України, Міністерства фінансів України.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які належить зробити):
 - 1) Теоретичні основи пенсійного забезпечення, особливості розвитку в Україні;
 - 2) Оцінка сучасного стану системи пенсійного забезпечення в Україні;
 - 3) Шляхи реформування пенсійного забезпечення в Україні.
5. Перелік графічного матеріалу: таблиці, діаграми, схеми.
6. Дата видачі завдання: 20 березня 2025р.

Керівник _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

Календарний план

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка про виконання*
1.	Затвердження теми і наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра на засіданні кафедри	03.03.2025	Виконано
2.	Опрацювання першоджерел по темі роботи	16.04.2025	Виконано
3.	Розробка плану роботи, методики та інструментарію досліджень	23.04.2025	Виконано
4.	Проведення економічних досліджень та їх аналіз	30.05.2025	Виконано
5.	Написання вступу до роботи	04.06.2025	Виконано
6.	Написання першого розділу роботи	18.06.2025	Виконано
7.	Написання другого розділу роботи	25.09.2025	Виконано
8.	Написання третього розділу роботи	12.10.2025	Виконано
9.	Написання висновків та пропозицій, оформлення роботи	09.11.2025	Виконано
10.	Подача першого варіанту роботи на кафедру	16.11.2025	Виконано
11.	Доопрацювання роботи згідно з зауваженнями керівника	25.11.2025	Виконано
12.	Попередній захист роботи	22.12.2025	Виконано

Студент

(підпис)

Довгань К.Р.

Керівник роботи

(підпис)

Момотюк Л.Є.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	9
1.1 Суть та призначення системи пенсійного забезпечення.....	9
1.2 Структура пенсійної системи України.....	14
1.3 Особливості розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні.....	19
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ.....	25
2.1 Становлення та розвиток пенсійної системи в Україні.....	25
2.2 Сучасний стан системи пенсійного забезпечення в Україні.....	36
2.3 Проблеми та необхідність реформування пенсійної системи в Україні...	40
Висновки до розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	63
3.1 Зарубіжний досвід реформування пенсійної системи.....	63
3.2 Основні напрями реформування пенсійної системи України.....	76
Висновки до розділу 3.....	84
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	88
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сьогодні термін «пенсійна система» розглядається як комплексна структура, що об'єднує правові, економічні та організаційні механізми, спрямовані на забезпечення фінансової підтримки громадян пенсійного віку. Для більш глибокого розуміння поняття «пенсія» необхідно аналізувати сучасну модель пенсійної системи. Наразі пенсія трактується як грошова виплата, що призначається за вислугу років, у разі втрати працездатності чи інвалідності.

Останні дослідження свідчать, що багато пенсіонерів в Україні опинилися за межею бідності, змушені виживати на мінімальні державні виплати. Така ситуація вказує на нагальну потребу у реформуванні як механізмів нарахування пенсій, так і самої структури пенсійної системи, адже люди літнього віку найбільше потребують матеріальної підтримки. Демографічна криза, яка охопила Україну, спричинила зростання пенсійних витрат, при цьому розмір пенсій залишається низьким.

Необхідно впроваджувати такі реформи, які дозволять скоротити кількість пенсіонерів та збільшити кількість осіб, що сплачують пенсійні внески. Досягти цього можна шляхом підвищення пенсійного віку, збільшення мінімального трудового стажу та обмеження можливості дострокового виходу на пенсію. Такі заходи сприятимуть стабілізації пенсійної системи та зменшенню негативних тенденцій.

Стан пенсійної системи в Україні нині є критичним: низькі пенсії призводять до зростання бідності серед літніх людей, поширене приховування доходів, спостерігається соціальна несправедливість у розподілі пенсій, а Пенсійний фонд змушений отримувати дотації з державного бюджету.

Для виходу з кризи необхідно терміново здійснити глибокі зміни у солідарній системі, стимулювати розвиток накопичувального компонента та підтримувати добровільне пенсійне страхування.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері пенсійних реформ, залишаються невирішені питання, які потребують додаткового вивчення. Їх розв'язання допоможе чітко визначити головні проблеми пенсійної системи та знайти нові підходи для їх подолання.

Проблеми реформування пенсійної системи України досліджені в багатьох наукових публікаціях економічного напрямку, серед яких слід відзначити: Бояр Д., Грушко В., Іщук А., Лібанова Е., Мельник О., Надточій Б., Науменкової С., Рудик В. Сидор І. та багато інших. Але багато питань у сфері фінансової науки ще є недостатньо вивченим, вони потребують подальших безперервних досліджень.

Мета і завдання виконання магістерської роботи. Метою роботи є поглиблення теоретико-методологічних положень та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначені та вирішені наступні завдання:

- опрацювати теоретичні основи системи пенсійного забезпечення;
- визначити суть та значення системи пенсійного забезпечення;
- визначити структуру пенсійної системи;
- дослідити основні етапи становлення та розвитку пенсійної системи України;
- проаналізувати сучасний стан системи пенсійного забезпечення в Україні;
- визначити проблеми та напрямки реформування пенсійної системи;
- визначити перспективи розвитку пенсійної системи України.

Об'єкт дослідження – функціонування системи пенсійної пенсійного забезпечення України.

Предмет дослідження – фінансові, соціальні та правові аспекти функціонування та еволюції системи пенсійного забезпечення України.

Використані методи наукового дослідження. Теоретичною основою написання магістерської роботи є опрацювання наукової літератури, офіційних статистичних електронних ресурсів Пенсійного фонду України, наукові праці та статті українських учених, документації чинного законодавства, що стосуються проблеми пенсійної системи України. При написанні дипломної роботи було використано методи: порівняння та теоретичне узагальнення – використано під час розкриття змісту і сутності пенсійного забезпечення; статистичний і графічний аналіз – застосовано при вивченні, групуванні, порівнянні з метою дослідження тенденцій розвитку пенсійного забезпечення;

системний аналіз – здійснено у ході розробки основних напрямів реформування системи пенсійного забезпечення; комплексний аналіз – застосовано при розробленні рекомендацій щодо вдосконалення пенсійної системи України.

Практичне значення отриманих результатів: дослідження, проведені під час виконання магістерської роботи, можуть бути використанні для розробки подальших заходів з реформування пенсійної системи України.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у наступному:

- 1) набуло подальшого розвитку трактування сутності категорії «пенсійного страхування» як одного із видів соціального страхування, в рамках якого здійснюється: внесення коштів у спеціальні фонди в обов'язковій або добровільній формі суб'єктами підприємницької діяльності та особами найманої праці, які працюють на умовах трудового договору; використання цих коштів для пенсійних виплат громадянам у зв'язку із настанням пенсійного віку або іншою умовою, передбаченою законодавством. На відміну від пенсійного забезпечення при пенсійному страхуванні пенсійні виплати повинні бути адекватними попереднім страховим внескам;

2) окреслено шляхи подальшого розвитку теоретичних підходів до визначення впливу на функціонування пенсійної системи таких факторів, як: спад виробництва, звуження бази збору страхових платежів, стрімке наростання процесу старіння населення, недосконалість законодавчої бази щодо регулювання пенсійного страхування.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробці пропозицій щодо напрямків удосконалення, реформування та впровадження пенсійної системи України.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Сутність роботи висвітлено на 100 сторінках основного тексту, який містить 15 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Суть та призначення системи пенсійного забезпечення

Поняття «пенсійна система» охоплює комплекс правових, економічних та організаційних інститутів і норм, спрямованих на забезпечення матеріальної підтримки, у першу чергу, людей похилого віку. У сучасних умовах пенсійне забезпечення має ключове значення для соціального життя суспільства, вимагаючи постійного вдосконалення та вирішення найважливіших питань.

У наукових працях зазначається, що раніше використовували термін «система пенсійного забезпечення», однак нині як у законодавстві, так і в науковому обігу, більш поширеним є поняття «пенсійна система». Така зміна термінології не випадкова й пов'язана з поетапним впровадженням багаторівневої моделі пенсійного забезпечення, яка формує основу соціального захисту літніх громадян [1].

Деякі дослідники наголошують на соціальній несправедливості пенсійної системи — як у професійному, так і в гендерному аспекті. Наприклад, пенсії педагогів, лікарів та працівників культури зі значним стажем ледь перевищують мінімальний рівень, тоді як окремі категорії громадян із особливими заслугами перед Україною отримують значно вищі виплати. При цьому найменші пенсії зазвичай призначаються жінкам [2].

У сучасній літературі пенсія (від лат. *pensio* — платіж) розглядається як регулярна грошова виплата, що надається громадянам при досягненні певного віку, у разі інвалідності, втрати годувальника чи за інших обставин, передбачених законом [3, с. 197-201].

Для багатьох людей похилого віку пенсія є основним, а для непрацездатних — єдиним джерелом доходу.

В Україні пенсійні виплати здійснюються за рахунок Пенсійного фонду та страхових фондів, які функціонують як позабюджетні державні фонди, а також через приватні пенсійні фонди підприємств [3, с. 197-201].

Розглядаючи поняття «пенсія» з наукової точки зору, варто відзначити, що концепція пенсійної системи була успадкована з минулого й передбачала створення єдиної системи матеріального забезпечення громадян. Пенсії визначалися як щомісячні грошові виплати з державних фондів, які надавалися за вислугу років, у разі інвалідності, старості чи втрати годувальника, залежно від тривалості трудової діяльності та розміру попереднього заробітку [4].

Питання розвитку пенсійної системи в Україні досліджували провідні фахівці Центру Разумкова (О. Піщуліна, О. Коваль, Т. Бурлата), науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, а також С. Науменкова, В. Грушко, Ю. Скулиш, В. Рудик, М. Мальований, які аналізували особливості впровадження та функціонування накопичувального пенсійного забезпечення в Україні.

Вчені виділяють такі характерні риси пенсії:

- фінансування з окремого джерела;
- регулярність виплат;
- нарахування з урахуванням трудового стажу та соціальних факторів;
- призначення за умов, визначених законом;
- гарантія виплати з боку держави;
- розмір пенсії залежить від попереднього доходу;
- пенсія є основним джерелом існування для пенсіонерів.

Частина дослідників визначає пенсію як щомісячну виплату з фондів для осіб з інвалідністю та інших непрацездатних верств, розмір якої співвідноситься з минулим заробітком і залежить від тривалості суспільно корисної діяльності та досягнення певного віку.

Існує також інша точка зору: отримувачами пенсії можуть бути не

лише непрацездатні, а й особи похилого віку. Пенсія розглядається як грошова виплата, що призначається відповідно до встановлених державою правил для осіб, які потребують підтримки, за рахунок спеціально створених фондів [5, с. 536].

Правовий аналіз дозволяє виокремити особливості пенсії у сфері соціального забезпечення, хоча ці риси часто є предметом дискусій.

Щодо матеріальної сутності пенсії, її можна охарактеризувати так: у солідарній системі трудові пенсії пов'язані з минулою трудовою діяльністю й залежать від стажу й розміру внесків, а у накопичувальній системі — від суми на особистому пенсійному рахунку, у недержавному страхуванні — від добровільних внесків [6].

На нашу думку, пенсія має комплексний характер і охоплює виплати у разі старості, інвалідності, втрати годувальника та за вислугу років. Перехід до ринкової економіки актуалізував інтерес до пенсійної системи та впровадив нові підходи у сфері соціального забезпечення [7].

У юридичній літературі спільними ознаками пенсії називають:

- державний і правовий характер;
- регулярність виплат;
- фінансування з Пенсійного фонду;
- урахування соціальних і трудових факторів;
- співвідношення розміру пенсії із заробітком;
- визначене коло отримувачів;
- періодичність виплат тощо [8].

З огляду на це, пенсійні виплати є одним із ключових інструментів соціального захисту громадян.

Також у науковій літературі пенсію класифікують за такими видами [9]:

- пенсії з державного пенсійного забезпечення;
- пенсії з державного пенсійного страхування;

- державні соціальні пенсії.

Основними чинниками, що впливають на пенсійне забезпечення, є [10]:

- джерело фінансування (пенсії із пенсійного фонду чи держбюджету);
- коло осіб, яким надається пенсія (залежно від виду служби чи особливих обставин);
- соціальні пенсії для тих, хто не має права на інші види пенсій;
- умови призначення (страховий стаж, строк служби);
- розмір виплати (визначається минулим доходом або прожитковим мінімумом).

З точки зору державного забезпечення, пенсія — це щомісячна виплата з держбюджету для окремих категорій громадян, розмір якої співвідноситься з попереднім заробітком. Пенсія за державним соціальним страхуванням — це щомісячна виплата з бюджету Пенсійного фонду особам із визначеним страховим стажем [9].

Соціальна пенсія надається непрацездатним громадянам без страхового стажу й має на меті підтримку осіб, які не мають інших джерел доходу.

Законодавство України передбачає кілька видів соціальних пенсій, які різняться підставами призначення:

- за станом здоров'я: дітям-інвалідам, інвалідам дитинства, особам з інвалідністю без трудового стажу;
- у разі втрати годувальника: неповнолітнім і студентам до 23 років, які залишилися без батьків;
- за віком: особам, які не мають достатнього стажу чи пенсійних балів для страхової пенсії (наприклад, у разі неофіційного працевлаштування) [11, с. 266].

Українські вчені визначають пенсію як щомісячну довгострокову виплату, що призначається у разі інвалідності, вислуги років, досягнення

пенсійного віку чи втрати годувальника за рахунок коштів Пенсійного фонду або інших бюджетів і є основним джерелом доходу особи.

Головною метою пенсійної реформи є встановлення справедливості у визначенні пенсійних виплат як нині, так і в майбутньому. Людина, яка сумлінно працювала все життя, повинна мати гарантію отримання гідної пенсії.

Український уряд орієнтується на вдосконалення пенсійної системи шляхом розвитку накопичувального пенсійного страхування та добровільних недержавних пенсійних програм. Подальший хід пенсійної реформи залежить від впровадження європейських стандартів, зокрема, у роботі органів Пенсійного фонду України. Послуги у сфері пенсійного забезпечення мають бути доступними, зручними та ефективними, що можливо завдяки єдиним стандартам обслуговування, сучасним технологіям та продуманим управлінським рішенням [12].

Пенсія та пенсійні виплати, хоча й належать до сфери соціального захисту, мають різний зміст залежно від їхніх ознак і особливостей. До основних характеристик належать [13]:

- державна гарантія виплат за відповідних обставин;
- централізоване регулювання умов і розмірів забезпечення;
- фінансування з Пенсійного фонду України (окрім окремих випадків);
- непрацездатність отримувача;
- залежність виплат від трудового стажу (за винятком соціальних пенсій).

Згідно із Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», пенсія — це щомісячна виплата у солідарній системі, яку отримує застрахована особа у разі досягнення пенсійного віку чи встановлення інвалідності, або її сім’я у передбачених законом випадках [13].

Основні ознаки пенсії відповідно до цього закону [13]:

- щомісячна грошова виплата на визначений строк;
- довготривалий характер виплати (пенсія за віком — довічно, у разі втрати годувальника чи інвалідності — на певний період);
- виплата у межах солідарної системи (у накопичувальній системі — довічна пенсія чи одноразова виплата);
- індивідуальний характер призначення (залежить від стажу і заробітку);
- державний статус виплати (призначається органами Пенсійного фонду або з держбюджету).

Науковці першого покоління незалежної України виділяли такі риси пенсії [14]:

- фінансування зі спеціального джерела;
- регулярність (щомісячність) виплат;
- врахування трудового стажу та соціальних факторів;
- призначення за умов, визначених законом (пенсійний вік, інвалідність, втрата годувальника, стаж тощо);
- державна гарантія;
- залежність розміру від заробітку чи іншого доходу;
- основне джерело існування для непрацездатних пенсіонерів.

1.2. Структура пенсійної системи України

На сьогодні пенсійна система України складається з трьох основних рівнів: солідарної системи, обов'язкової накопичувальної системи та системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення (див. рис. 1.1).

Перший рівень – це солідарна система, яка покликана гарантувати базовий соціальний захист для всіх пенсіонерів та забезпечити мінімальні потреби у старості.

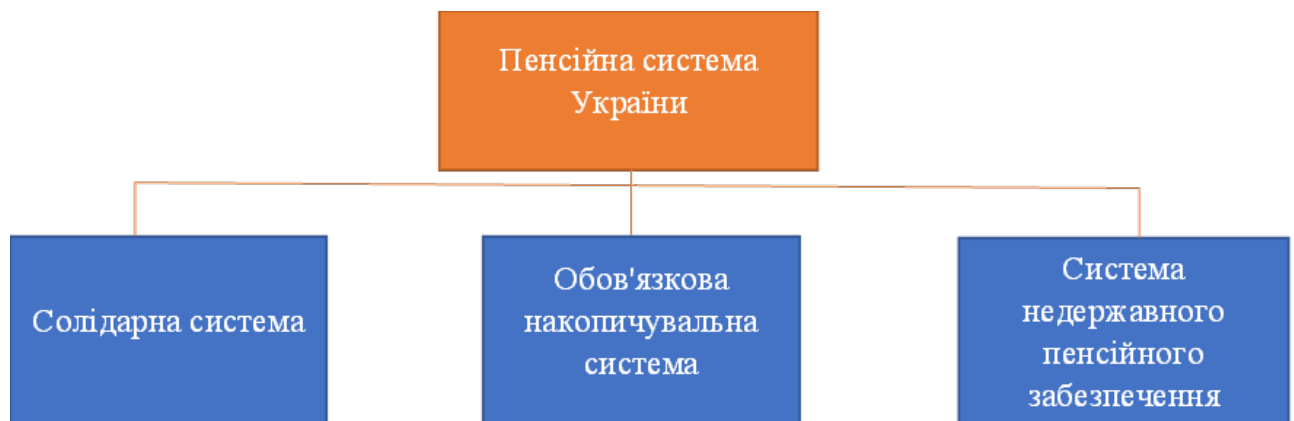


Рис. 1.1. Структура пенсійної системи України.

Джерело: побудовано за [15; 16; 17]

Другий рівень – накопичувальна система обов’язкового державного пенсійного страхування, що передбачає формування додаткових пенсійних накопичень шляхом обов’язкових внесків на індивідуальні рахунки громадян з подальшим інвестуванням цих коштів.

Третій рівень – добровільне недержавне пенсійне забезпечення, яке дозволяє кожному охочому накопичувати додаткові пенсійні заощадження для себе, членів сім’ї чи працівників свого підприємства.

Наразі в Україні реально працюють лише перший і третій рівні [15].

Солідарна система передбачає [16]:

- охоплення обов’язковим пенсійним страхуванням усіх працюючих (включаючи самозайнятих та найманих у приватному секторі);
- впровадження нової формули розрахунку пенсій, яка враховує весь період сплати внесків і розмір заробітку, а також можливість перерахунку раніше призначених пенсій за новими правилами;
- збереження права на вихід на пенсію у 55 і 60 років із можливістю відкласти вихід на пенсію заради підвищених виплат (від 3% за кожен рік відстрочки до 85,32% за 10 років);

- поступове розмежування джерел фінансування різних видів пенсій, спочатку з державним бюджетом, а згодом – із переведенням фінансування дострокових і підвищених пенсій до системи недержавних пенсійних фондів;
- заохочення громадян до пізнішого виходу на пенсію без законодавчого підвищення пенсійного віку;
- покриття дефіциту солідарної системи за рахунок державного бюджету у разі його виникнення;
- впровадження принципу паритетного управління Пенсійним фондом із залученням представників держави, роботодавців та працівників.

Таким чином, перший рівень функціонує на принципах солідарності й субсидування, а виплати здійснюються з Пенсійного фонду України. Обов'язкові внески до фонду, як правило, утримуються із зарплати працівника. Пенсійний фонд веде персоніфікований облік внесків кожного громадянина, адмініструє автоматизований реєстр застрахованих осіб і забезпечує нарахування та виплату державних пенсій. Проблема, яка характерна для України, як і для багатьох інших країн, полягає у зменшенні частки працюючого населення та зростанні кількості пенсіонерів. Якщо не змінити підходи, у майбутньому може виникнути дефіцит пенсійних коштів для виплат усім пенсіонерам.

Основні ризики солідарної системи: старіння населення призводить до того, що відрахувань стає недостатньо для підтримки належного рівня пенсій, знижується коефіцієнт заміщення (співвідношення пенсії до зарплати), а також існує ризик політичних рішень щодо підвищення пенсій без визначення джерел фінансування [17].

Загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення передбачає, що частина внесків буде спрямована до державного накопичувального фонду на індивідуальні рахунки громадян. Ці кошти інвестуються в економіку країни для захисту від інфляції та отримання інвестиційного доходу, що сприятиме економічному розвитку. Управління

пенсійними активами здійснюють спеціалізовані компанії, обрані на конкурсній основі, а зберігання коштів забезпечують банки-зберігачі. Кошти на індивідуальних рахунках є власністю громадян, і вони можуть скористатися ними після досягнення пенсійного віку або у разі настання особливих обставин, наприклад інвалідності. Виплати з накопичувального фонду здійснюються додатково до солідарної пенсії або у вигляді одноразової виплати. Впровадження цього рівня можливе лише за умови створення відповідної економічної бази та ефективної системи державного нагляду.

Ризики накопичувальної системи: циклічність економіки, можливе знецінення активів під час криз, а також вплив інфляції та ринкових ризиків [17].

Переваги другого рівня пенсійного страхування [16]:

- підвищення загального розміру пенсій за рахунок інвестиційного доходу (очікується, що сукупні пенсійні виплати із солідарної та накопичувальної систем сягнуть 55–60% середньої зарплати, нині цей показник — близько 35%);
- посилення залежності розміру пенсії від трудового внеску, що стимулює громадян і роботодавців до сплати внесків;
- зниження податкового навантаження на фонд оплати праці за рахунок часткового спрямування внесків до накопичувального фонду;
- можливість спадкування пенсійних накопичень;
- створення додаткового джерела інвестицій для економіки;
- розподіл ризиків між солідарною та накопичувальною системами, що захищає майбутніх пенсіонерів від демографічних та економічних викликів;
- підвищення ефективності управління пенсійними активами через залучення недержавних компаній.

Впровадження цього рівня можливе лише після створення належної економічної та інституційної інфраструктури, а також ефективної системи державного регулювання.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, яка створена для формування додаткових пенсійних накопичень на основі добровільних внесків громадян і роботодавців. Вона реалізується через:

- недержавні пенсійні фонди (НПФ), які укладають пенсійні контракти з вкладниками;
- страхові компанії, які пропонують довічне пенсійне страхування чи страхування на випадок інвалідності або смерті;
- банківські установи, які відкривають пенсійні депозитні рахунки для накопичення пенсійних заощаджень.
- Існують три типи недержавних пенсійних фондів [18]:

Корпоративні — створюються роботодавцями для своїх працівників;

Професійні — засновуються об'єднаннями роботодавців або профспілками для певних професійних груп;

Відкриті — доступні для всіх охочих, незалежно від місця роботи.

Участь у недержавних пенсійних фондах наразі є добровільною для громадян і роботодавців, але для певних категорій працівників (зокрема тих, хто працює у шкідливих умовах) передбачено обов'язкові пенсійні відрахування до профільних фондів із податковими пільгами для роботодавців і працівників.

Адміністрування діяльності НПФ здійснюють ліцензовані юридичні особи, які інвестують пенсійні кошти у фінансові інструменти (депозити, облігації, акції тощо) відповідно до вимог законодавства. Банк-зберігач контролює дотримання цих вимог, проводить операції з пенсійними коштами та забезпечує їх збереження. Пенсійні накопичення формуються за рахунок внесків учасника, роботодавця чи членів сім'ї, а також інвестиційного доходу. Всі кошти на індивідуальному рахунку належать учаснику фонду та можуть бути успадковані. Додаткову недержавну пенсію можна отримувати разом із державною. Розмір виплат залежить від суми накопичених коштів, строку внесків і отриманого інвестиційного доходу [19].

Види виплат із НПФ [20]:

- пенсія на визначений строк — щомісячні або інші регулярні виплати після досягнення пенсійного віку (вік і строк виплат обирає учасник у межах, передбачених законом);
- одноразова виплата — можливе отримання всієї суми накопичених коштів у разі критичного стану здоров'я, інвалідності, невеликої суми накопичень, виїзду за кордон або смерті (виплата спадкоємцям);
- довічна пенсія — регулярні виплати страховою компанією, з якою укладено відповідний договір.

Таким чином, сучасна пенсійна система України є багаторівневою, але потребує подальшого розвитку, особливо щодо впровадження накопичувального другого рівня та стимулювання розвитку недержавних пенсійних фондів.

1.3. Особливості розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні

Питання пенсійного забезпечення завжди перебували у центрі уваги як державних діячів і науковців, так і пересічних громадян. Ця тема охоплює всі верстви населення і є одним із ключових напрямів державної соціальної політики. Хоча реформа пенсійної системи триває вже понад два десятиліття, у цій сфері досі залишаються численні невирішені політичні, економічні та правові проблеми. За словами Г. С. Лопушняка, пенсійна система працює в умовах значного фінансового тиску, не забезпечуючи належного рівня життя пенсіонерів: більшість із них після виходу на пенсію втрачають до половини свого попереднього доходу [21].

Питання реформування пенсійної системи не втратило актуальності й сьогодні. Необхідність подальших змін зумовлена низкою негативних факторів, серед яких війна, складна демографічна ситуація, масовий достроковий вихід на пенсію, наявність привілейованих пенсій, а також

ухилення від сплати страхових внесків. Усе це підриває фінансову стабільність Пенсійного фонду, ставлячи під сумнів гарантії гідного пенсійного забезпечення в майбутньому.

Сучасна пенсійна система України складається з першого рівня — солідарної системи, та третього рівня — добровільної недержавної системи. При цьому солідарний рівень відчуває дефіцит коштів, третій рівень розвивається надто повільно, а другий — обов'язковий накопичувальний — досі не впроваджено. З огляду на ці обставини, пенсійна реформа залишається одним із найнагальніших завдань, що потребує подальшого вдосконалення. Для успішного реформування необхідно звернути увагу на такі ключові питання:

- підвищення ефективності солідарної системи;
- стимулювання розвитку недержавного пенсійного страхування;
- впровадження другого обов'язкового рівня — накопичувальної пенсійної системи.

Світовий банк пропонує для української пенсійної системи впровадити обов'язковий накопичувальний компонент. Міжнародна практика свідчить, що універсального підходу не існує, і кожна країна має обирати модель, яка відповідає її національним особливостям та рівню економічного розвитку. На початку 90-х років майже всі країни світу відреагували на зростання частки пенсіонерів і працюючого населення, оновивши законодавство та створивши багаторівневу пенсійну систему.

В Україні цей процес відбувався із суттєвим запізненням, що призвело до формування трирівневої моделі пенсійного забезпечення: перші два рівні охоплюють загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а другий і третій — накопичувальну складову. Такий підхід має забезпечувати стабільність і надійність пенсійної системи. Солідарна система є більш стійкою до інфляційних ризиків, але вразливою до демографічних змін, тоді як накопичувальна — навпаки. Реформована солідарна система повинна враховувати інтереси малозабезпечених, а накопичувальна — заохочувати

громадян до особистих пенсійних заощаджень. Наразі ж основу пенсійної системи країни становить саме солідарний рівень.

Пенсійне забезпечення є важливою складовою системи соціального захисту населення України. Науковці визначають його як державну систему правових, організаційних та економічних заходів, спрямованих на захист громадян у разі настання старості, інвалідності чи втрати годувальника. Ця система регулює порядок нарахування і виплати пенсій, які залежать від сплачених обов'язкових або добровільних внесків протягом трудового життя застрахованої особи. Згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», пенсія визначається як щомісячна виплата в межах солідарної системи, яку отримує застрахована особа у разі досягнення пенсійного віку, встановленого законом, або визнання її особою з інвалідністю, а також члени сім'ї у визначених законом випадках. Відповідно до статті 9 цього закону, в Україні існують такі види пенсійних виплат: пенсія за віком, пенсія по інвалідності та пенсія у зв'язку з втратою годувальника [22].

За останні 2020 - 2025 роки, допоки в Україні війна, демографічна ситуація зазнала значних змін, які викликані як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. На даний час чисельність населення держави становить близько 31 мільйона осіб, хоча на початку 2020 року чисельність населення налічувала 47 мільйонів. З них 29 мільйонів — це населення на підконтрольних територіях України, тоді як решта покинула країну через військові дії. Ця ситуація значно вплинула на демографічну ситуацію, оскільки більшість біженців складають люди працездатного віку, а пенсіонери, навпаки, залишаються в Україні. Виїзд людей за кордон суттєво вплинуло на демографічну структуру країни. До початку війни в Україні було близько 25% населення віком 60 років і старше, тоді як осіб віком до 15 років було всього 15%. Після масового виїзду молоді та працездатних людей за кордон, ця структура населення ще більше змістилася в бік старшого покоління. серед українців, які виїхали за кордон 62% — це люди

працездатного віку, а 32% — це діти до 18 років. Проблема для економічних та соціальних структур це - старіння нації. Війна лише прискорила процес старіння нації, адже в результаті масової міграції в Україні залишаються лише пенсіонери. Це створює додаткові виклики для держави, оскільки країна стикається з потребою в пенсійному забезпеченні старшого покоління, а також із необхідністю відновлення працездатного контингенту. Майбутнє демографії України залежить від того, як швидко відбудеться відновлення після війни і чи вдасться зберегти активне населення всередині держави.

Важливим фактором для стабільності роботи пенсійної системи є також тривалість життя населення країни, у т.ч. динаміка її очікуваної тривалості (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Середня очікувальна тривалість життя при народженні в
Україні, років**

Роки	Всього	Чоловіки	Жінки
2017	71,98	67,02	76,78
2020	72,9	68,6	77,2
2021	73,1	69,1	77,5
2024	64,1	57,3	70,9
2040	71	66	75,8

Джерело: узагальнено автором за даними Держстату України.

З аналізу даних таблиці можна зробити висновок, що середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні демонструє позитивну тенденцію до зростання. Однак для забезпечення стабільності пенсійної системи більш важливими залишаються показники тривалості життя саме після досягнення пенсійного віку та вікова структура населення. Ситуація відрізняється залежно від того, чи низька середня тривалість життя обумовлена високою смертністю серед пенсіонерів, чи, навпаки, основні втрати населення припадають на

працездатний вік. У першому випадку підвищення пенсійного віку може дати значно більший позитивний ефект для пенсійної системи. Варто зазначити, що прогнозні дані таблиці складені без урахування впливу поточних військових дій, які, безперечно, суттєво скоригують демографічну ситуацію в країні.

Після завершення війни планується створити умови для повернення українців, які виїхали за кордон, з метою відновлення чисельності населення. Проте навіть за такого сценарію прогнози залишаються досить стриманими: очікується, що у 2030 році населення України становитиме близько 33,5 млн осіб, а до 2040 року — лише незначно зросте до 33,9 млн. За цими розрахунками, середня тривалість життя у 2030 році сягне 72 років, а у 2040 році — 73,5 років. Станом на 1 січня 2041 року чисельність населення прогнозується на рівні 33,9 млн, а до 1 січня 2051 року — вже 31,6 млн осіб. Важливо, що такі прогнози можливі лише за умови повернення українців з-за кордону.

Висновки до розділу 1

Пенсійне страхування є однією з ключових складових фінансової системи держави. Воно відображає рівень розвитку соціальної сфери та свідчить про внесок громадян у реформування пенсійної системи. Пенсійна система виступає важливим інструментом формування й перерозподілу фінансових ресурсів, відіграючи значну роль не лише у соціально-політичному житті, а й у фінансовій структурі країни. Це зумовлює необхідність її постійного вдосконалення та модернізації.

Щоб повністю зрозуміти поняття «пенсія», слід враховувати умови її призначення. Пенсія – це регулярні грошові виплати, які нараховуються громадянам у разі досягнення встановленого законом пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника, за вислугу років чи за особливі

заслуги перед державою. Призначення пенсії залежить від сплати страхових внесків протягом певного періоду трудової діяльності. Таким чином, пенсія тісно пов'язана з економічною сутністю страхування.

Основою пенсійного страхування є страховий принцип, що належить до різновидів соціального страхування. Відповідно до цього принципу, внески здійснюються до спеціальних фондів — обов'язково до Пенсійного фонду України (перспективно також до Накопичувального фонду), а добровільно — до недержавних пенсійних фондів. Внески сплачують як суб'єкти підприємницької діяльності незалежно від форми власності, так і наймані працівники за трудовими договорами. Зібрані кошти використовуються для виплати пенсій у разі досягнення пенсійного віку або за інших умов, визначених законодавством. На відміну від пенсійного забезпечення, пенсійне страхування передбачає, що розмір пенсійних виплат має відповідати сумі сплачених страхових внесків. На сьогодні накопичувальний елемент повною мірою реалізується лише у системі недержавного пенсійного страхування.

РОЗДІЛ 2

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

2.1. Становлення та розвиток пенсійної системи в Україні

Після здобуття незалежності у 1991 році Україна отримала у спадок радянську модель соціального забезпечення, яка в умовах домінування державної власності виконувала роль захисту від соціальних ризиків на монопольній основі. Держава, виступаючи головним роботодавцем і власником виробничих ресурсів, забезпечувала економічну й соціальну стабільність, а також брала на себе відповідальність за соціальні гарантії. Для цієї системи були характерні значна централізація, інтеграція фінансових потоків до державного бюджету, а також низький рівень особистої відповідальності громадян у питаннях соціальних ризиків [23, с. 37-40].

З переходом до ринкової економіки у пострадянських країнах, включаючи Україну, відбулися суттєві зміни у структурі й механізмах соціального захисту, зокрема пенсійного забезпечення. Радянська модель, де держава була єдиним організатором і фінансистом, поступово почала трансформуватися у ринкову систему соціального захисту. Відбувся процес роздержавлення, а також перерозподіл відповідальності за соціальний захист між державою та іншими економічними суб'єктами. У соціальній сфері це проявилось у створенні окремих фондів соціального страхування з управлінням на принципах трипартизму, де держава, представники застрахованих осіб і роботодавців мають рівні права. Держава залишила за собою функцію формування організаційно-правових умов для соціального захисту, а також здійснення прямого фінансування державної соціальної допомоги [24, с. 202].

Перші кроки до формування нової пенсійної системи були зроблені із прийняттям у 1991 році Закону «Про пенсійне забезпечення». Цей нормативний акт регулював пенсійне забезпечення для всіх громадян, за винятком військовослужбовців та прирівняних до них осіб. Визначалися два основні види державних пенсій: соціальні та трудові (за віком, інвалідністю, у разі втрати годувальника, за вислугою років).

Розмір пенсії за віком складав 55% від заробітку за наявності трудового стажу 25 років для чоловіків і 20 років для жінок. За кожний додатковий рік стажу пенсія збільшувалась на 1% заробітку, але не могла перевищувати 75%, а для працівників із шкідливими умовами праці – 85%. Максимальні розміри пенсій були обмежені 3-4 мінімальними пенсіями за віком.

Принципи цілісності та недискримінації пенсійної системи були порушені вже у 1992 році, коли ухвалили Закон «Про статус народного депутата України», який передбачав призначення пенсій народним депутатам у розмірі 80% від заробітку діючого депутата, з урахуванням усіх надбавок. За кожен рік понад 25 років стажу для чоловіків та 20 для жінок пенсія зростала на 1%, але не більше 90% заробітку, причому обмеження максимальної пенсії не встановлювалося. Оскільки державні пенсії не підлягали оподаткуванню (і досі не оподатковуються), виникала ситуація, коли розмір пенсії перевищував розмір зарплати, з якої вона обчислювалася, що є аномалією для розвинених країн.

Після народних депутатів, у 1993–2000 роках, аналогічно вигідні умови пенсійного забезпечення отримали державні службовці, судді, прокурори, працівники митної служби, помічники депутатів, науковці, журналісти державних ЗМІ, працівники НБУ та особи з особливими заслугами перед Україною. Станом на сьогодні пенсійне забезпечення регулюється понад 30 законами, постановами Кабінету Міністрів і указами Президента [25, с. 381].

Оцінка стану пенсійної системи здійснюється за низкою показників:

1. *Коефіцієнт демографічного навантаження* визначає кількість пенсіонерів, яких утримує одна особа працездатного віку.

$$Kd = \frac{Nn}{Nw}; \quad (2.1)$$

де:

Kd – коефіцієнт демографічного навантаження;

Nn – чисельність пенсіонерів;

Nw – чисельність осіб працездатного віку.

Чим нижчий цей показник, тим більше працівників припадає на одного пенсіонера. Світова тенденція до старіння населення призводить до зростання цього коефіцієнта. Основним шляхом його стабілізації є підвищення пенсійного віку.

2. *Коефіцієнт навантаження на пенсійну систему* оказує реальну кількість пенсіонерів, яких утримує один платник внесків до пенсійного фонду.

$$Ks = \frac{Np}{Nr}; \quad (2.2)$$

де:

Ks – коефіцієнт навантаження на пенсійну систему;

Np – чисельність пенсіонерів;

Nr – чисельність платників внесків.

Цей показник може значно відрізнятися від демографічного навантаження через достроковий вихід на пенсію, інвалідність, втрату годувальника, тіньову зайнятість, безробіття та ухилення від сплати внесків.

3. *Коефіцієнт демографічної залежності пенсійної системи* показує, скільки платників внесків забезпечують одного пенсіонера.

Розраховується за формулою:

$$Kz = \frac{Nr}{Np}; \quad (2.3)$$

де: Kz – коефіцієнт демографічної залежності пенсійної системи; Np – чисельність пенсіонерів; Nr – чисельність платників внесків.

Зростання цього показника свідчить про збільшення кількості працівників на одного пенсіонера, що зменшує навантаження на кожного платника.

4. *Середній коефіцієнт заміщення заробітку для всієї пенсійної системи* – це агрегований показник, що відображає співвідношення середньої пенсії до середньої зарплати:

$$\overline{K_z} = \frac{\overline{P}}{\overline{R}}; \quad (2.4)$$

$$\overline{P} = \frac{\sum n_i p_i}{\sum n_i}; \quad (2.5)$$

$$\overline{R} = \frac{\sum w_j r_j}{\sum w_j}; \quad (2.6)$$

де:

$\overline{K_z}$ – середній коефіцієнт заміщення;

$\overline{P}$ – середня пенсія;

$\overline{R}$ – середня заробітна плата;

n_i – кількість пенсіонерів i -ї категорії;

p_i – розмір пенсії i -ї категорії;

w_j – кількість працівників j -ї категорії;

r_j – розмір заробітної плати j -ї категорії.

З 1995 року цей коефіцієнт не перевищував 40%, тоді як у розвинених країнах він становить 60–75% (40–50% – державні програми, 20–25% – приватні пенсійні програми).

Це свідчить про суттєве зниження життєвого рівня населення України у 90-х роках, особливо серед непрацездатних осіб, більшість з яких опинилися за межею бідності. Основна причина – низький розмір державної пенсії, яка не покривала навіть мінімальних потреб. У 1995 році реальна пенсія становила лише 15,2% від рівня 1990 року. Альтернативні джерела підтримки, такі як

заощадження, були знецінені інфляцією, а допомога родини була обмеженою через загальне зuboжіння. Тому у 1991–1999 роках багато непрацевдатних були змушені працювати або займатися натуральним господарством.

За цей період чисельність населення України скоротилася на 2 млн осіб, тоді як кількість пенсіонерів зросла майже на 0,9 млн. Це призвело до збільшення коефіцієнта навантаження на пенсійну систему з 0,6 у 1991 році до 0,9 у 1999 році. Така динаміка була зумовлена не лише старінням населення, а й розширенням прав на достроковий вихід на пенсію.

Головні проблеми державної пенсійної системи у 1991–1999 роках:

1. Низький рівень пенсійного забезпечення та масове поширення бідності серед непрацевдатних громадян.

Загальна економічна криза спричинила кризу і в пенсійній сфері: середня пенсія забезпечувала лише третину попередньої зарплати, що відобразилося у зниженні коефіцієнта заміщення. Навіть середні пенсії були нижчими за межу малозабезпеченості. У 1999 році 81% пенсіонерів отримували пенсії, менші за цей рівень [26, с. 48-57], що свідчить про масштабність бідності серед непрацевдатних.

Для підтримки цієї категорії громадян у 1991–1999 роках запроваджувалися різні види соціальних допомог і надбавок до пенсій (див. табл. 2.1). Призначення допомог часто повторювалося для одних і тих самих осіб, але умови, джерела фінансування і розміри виплат відрізнялися. Пенсіонери мали самостійно дізнаватися про свої права, оскільки автоматично надавалася лише цільова грошова допомога для осіб із мінімальними доходами [27, с. 24-34].

2. Відсутність соціальної справедливості.

У цей період через різноманітні надбавки, обмеження максимальних пенсій і застосування Закону України «Про пенсійне забезпечення» дві третини колишніх працівників отримували однакові трудові пенсії [28, с. 36-42]. Це призвело до зрівнялівки, коли трудова пенсія втрачала зв'язок зі

стажем та розміром попереднього заробітку, фактично перетворившись на вид соціальної допомоги [29, с. 32-38].

Таблиця 2.1

Види соціальної допомоги в 1991-1999 роках

Введе на	Вид соціальної допомоги	Умови надання	Джерело фінансування
1991	Надбавки до пенсії непрацюючим пенсіонерам і непрацюючим інвалідам на утримання непрацездатних членів сім'ї	Без урахування доходу	Пенсійний фонд
1991	Надбавки до пенсії одиноким пенсіонерам та інвалідам на догляд за ними	Без урахування доходу	Пенсійний фонд
1992	Цільова грошова допомога непрацездатним громадянам з мінімальними доходами	За розміром пенсії	Пенсійний фонд
1994	Додаткова щомісячна допомога на прожиття	За рішенням комісії виконкомів	Місцевий бюджет
1996	Державна грошова допомога деяким категоріям пенсіонерів	За середньодушовим сукупним доходом сім'ї	Пенсійний фонд з подальшим відшкодуванням з Держбюджету
1999	Адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям	За сукупним доходом сім'ї	Місцевий бюджет

Джерело: [27]

Для окремих груп громадян, яким пенсії призначалися за спеціальними законами, розміри виплат суттєво перевищували середній рівень, що свідчить про необґрунтовану диференціацію у пенсійному забезпеченні. У міжнародній практиці різниця між максимальною та мінімальною пенсією у межах розподільчої системи зазвичай не перевищує 3-4 рази. Проте в Україні у 1999

році це співвідношення сягало 1:25, а у 2000 році – вже 1:31 [25, с. 381]. Така значна нерівність пояснюється перевагами та особливими умовами призначення пенсій для певних привілейованих категорій.

Додатково, протягом тривалого часу ці підвищені пенсії виплачувалися за рахунок коштів Пенсійного фонду, тобто фактично за рахунок інших пенсіонерів. Такий механізм розподілу ресурсів є несправедливим. З цієї причини з 1999 року в Україні розпочався процес розмежування джерел фінансування різних пенсійних виплат. Його суть полягає у тому, щоб фінансове забезпечення спеціальних пенсій здійснювали ті, хто отримує вигоду від праці окремих категорій працівників, тобто держава чи відповідні підприємства [28, с. 36-42].

В таких умовах ані працівники, ані роботодавці не були зацікавлені у сплаті пенсійних внесків, а в суспільстві зростали споживацькі настрої. Замість створення системи, яка б базувалася на рівних правилах для всіх, відбулася легалізація поділу пенсіонерів на тих, хто виживає на мінімальні виплати, і тих, хто отримує значно більші пенсії. Подібна соціальна політика веде до посилення соціальної нерівності, підвищення напруги у суспільстві та загального зuboжіння населення [25, с. 381].

Важливим принципом солідарної справедливості є те, що всі працівники, які сплачували однакові внески протягом однакового періоду, мають отримувати рівні пенсії.

3. Проблеми ефективності та фінансової стабільності державної пенсійної системи.

У 1991-1999 роках пенсійна система України перебувала у глибокій кризі, що було викликано як економічними труднощами, так і урядовою політикою. Економічна рецесія призвела до значної заборгованості підприємств із виплати пенсійних внесків. Однак замість визнання цих боргів безнадійними, Пенсійний фонд займався їх реструктуризацією. Часто надходження до фонду здійснювалися у натуральній формі, а сам фонд змушений був займатися реалізацією отриманої продукції. Крім того, на

Пенсійний фонд поклали обов'язок фінансування різних видів соціальної допомоги (допомога по догляду за дітьми, соціальні пенсії, цільова підтримка малозабезпечених пенсіонерів, спеціальні надбавки ветеранам, постраждалим від політичних репресій, чорнобильцям тощо). У 1998 році на ці цілі було витрачено 16% бюджету Пенсійного фонду. Також фонд здійснював виплати пенсій за дорученням державного та місцевих бюджетів, а також інших соціальних фондів, не отримуючи повного відшкодування [30].

сі ці обставини призвели до того, що з 1995 року Пенсійний фонд не міг забезпечити своєчасну виплату пенсій у повному обсязі. Найбільша затримка у виплатах була зафіксована у 1998 році (1974 млн грн). Хоча у 2000 році заборгованість перед пенсіонерами була погашена, нестабільність та незбалансованість системи залишалася очевидною [29, с. 32-38].

З метою збільшення надходжень до Пенсійного фонду, у 1998-1999 роках було запроваджено низку тимчасових податків – на купівлю валюти, продаж автомобілів, нерухомості, придбання ювелірних виробів та користування мобільним зв'язком. Проте ці податки залишаються чинними й досі.

4. Високий рівень відрахувань до пенсійної системи.

Після здобуття незалежності в Україні суттєво зросла ставка відрахувань до соціальних фондів: якщо у 1982-1990 роках вона не перевищувала 14% фонду оплати праці, то вже у 1991 році піднялася до 37% [31].

5. Значне поширення пільг зі сплати внесків у деяких секторах економіки.

Проблеми з фінансуванням пенсій посилилися після запровадження у 1999 році фіксованого сільськогосподарського податку та єдиного податку. Це призвело до того, що роботодавці у сільському господарстві та підприємці на спрощеній системі оподаткування сплачували до Пенсійного фонду фіксовані (і значно менші) суми, ніж раніше [30].

6. Неадаптованість пенсійної системи до нових економічних умов.

З появою нових форм господарювання багато фізичних та юридичних осіб не підпадали під обов'язкове пенсійне страхування – це стосувалося приватних підприємців, самозайнятих осіб, безробітних.

З 1994 року, навіть за відсутності повної правової бази, в Україні почали з'являтися недержавні пенсійні фонди. На кінець 1999 року було зареєстровано 100 таких фондів, але реально діяли лише 15. Агресивна реклама недержавних пенсійних фондів вводила в оману громадян, які не мали достатньої обізнаності у цій сфері. Наприклад, реклама НПФ «Оберіг» у 1994-1995 роках у центральній пресі привела до того, що 194 тисячі українців втратили свої заощадження [32, с. 8-15].

Отже, у 1991-1999 роках пенсійна система України перебувала у стані глибокої кризи, що негативно впливало на соціально-економічний розвиток країни. Розрив між старою державною системою пенсійного забезпечення і новими ринковими умовами ставав дедалі очевиднішим. Часткові спроби реформування не дали очікуваного ефекту.

До позитивних змін, які відбулися у пенсійній системі України у 1991-2000 роках, можна віднести:

1. Впровадження персоніфікованого обліку пенсійних внесків.

У 1997 році Пенсійний фонд розпочав впровадження системи персоніфікованого обліку. У 1998 році у Львові стартувала пілотна програма із використанням спеціального програмного забезпечення, розробленого за підтримки USAID. Після успішного тестування було прийнято рішення про розгортання цієї системи по всій країні з літа 1999 року. Це дозволило перейти від колишньої звітності, коли підприємства подавали лише загальні суми виплат і внесків [33].

2. Покращення адміністрування у державній пенсійній системі.

Функції призначення і виплати пенсій були передані від органів соціального захисту до Пенсійного фонду, що дало змогу централізувати збір, призначення та виплату пенсій і підвищити ефективність управління системою [34].

3. Погашення заборгованості з виплати пенсій. Важливою подією стало повне погашення у 2000 році боргів із виплат пенсій, які на початок року становили 1,2 млрд грн [34].

4. Початок розмежування джерел фінансування різних пенсійних програм та звільнення бюджету Пенсійного фонду від невластивих витрат.

З метою вирішення кризової ситуації у пенсійному забезпеченні ще у 1998 році було запропоновано провести структурну реформу, основні принципи якої були визначені в Указі Президента «Про основні напрямки реформування пенсійного забезпечення в Україні». Передбачався перехід від солідарної розподільчої моделі до накопичувальної та страхової системи [35, с. 42-58]. Головними завданнями реформи визначалися: підвищення рівня життя пенсіонерів, встановлення залежності розміру пенсії від заробітку та стажу, стимулювання громадян до заощаджень на старість, створення ефективнішої системи адміністрування [36].

На виконання президентського указу вже у 2001 році у першому читанні був ухвалений законопроект про загальнообов'язкове пенсійне страхування. У ньому передбачалося впровадження трирівневої пенсійної системи: збереження солідарної розподільчої системи для базових пенсій (перший рівень), розвиток обов'язкових накопичувальних пенсій (другий рівень) та добровільних пенсійних заощаджень (третій рівень) [48, с. 60-63]. Структура пенсійної системи після реформи наведена у табл. 2.2.

Така багаторівнева система повинна була забезпечити захист від різних ризиків, властивих розподільчій та накопичувальній моделям. Поєднання обов'язкових і добровільних елементів дозволяє мінімізувати недоліки кожної з підсистем та підвищити рівень пенсійного забезпечення. Планувалося, що середній розмір пенсії у солідарній системі буде становити 35-40% від попередньої зарплати, а з накопичувальних рахунків – ще 25%, тобто сумарно пенсія мала б досягати 60-65% від заробітку [37].

Практична реалізація пенсійної реформи розпочалася 1 січня 2004 року із введенням у дію Законів України «Про загальнообов'язкове державне

пенсійне страхування» (від 09.07.2003 р. № 1058-IV) та «Про недержавне пенсійне забезпечення» (від 09.07.2003 р. № 1057-IV), що започаткували формування трирівневої пенсійної системи в Україні.

Таблиця 2.2

Запланована структура пенсійної системи України після реформування

Участь у пенсійному захисті	Обов'язкова			Добровільна
	I рівень Базова пенсія	II рівень Додаткова пенсія		III Рівень Додаткова пенсія
Тип пенсійного захисту	Розподільче (фінансування з поточних надходжень)	Накопичувальне (особисті пенсійні заощадження)	Накопичувальне (професійне пенсійне страхування)	Накопичувальне (особисті пенсійні заощадження)
Пенсійна схема	Визначені виплати. На основі стажу та внесків за всі роки роботи	Визначені внески. Пенсія залежить від накопичених коштів	Визначені виплати чи визначені внески	Визначені внески. Накопичені на індивідуальному рахунку приватні заощадження
Орієнтовані етапи запровадження	Січень 2001	2004-2005 рр.	Січень 2003 р.	Липень 2001 р.
Реальні етапи запровадження	Січень 2004	—	—	Січень 2004
Головні умови запровадження	1) ухвалення нового пенсійного законодавства 2) запровадження персоналізованого обліку внесків 3) створення адміністративної інфраструктури 4) підвищення та вирівнювання пенсійного віку для обох статей 5) економічне зростання, приборкання дефіциту бюджету			Створення системи державного нагляду за діяльністю приватних фінансових установ у сфері пенсійного страхування
Забезпечення життєвих стандартів після виходу на пенсію різних верств населення	Головне джерело доходів для низькооплачуваних працівників; істотне – для середньо-оплачуваних	Неістотне джерело доходів для низькооплачуваних працівників; має більше значення для середньо- та високооплачуваних працівників		Неістотне джерело для низько- та середньо-оплачуваних працівників, важливіше – для високооплачуваних

Джерело: [48]

2.2. Сучасний стан системи пенсійного забезпечення в Україні

Система пенсійного забезпечення є фундаментальним елементом соціального захисту держави, що забезпечує доходи громадян після завершення трудової діяльності. В Україні вона традиційно ґрунтується на трирівневій моделі, рекомендованій світовою практикою. Проте, сучасний стан системи характеризується значною диспропорцією, дефіцитом фінансування та гострою потребою у структурному реформуванні, що обумовлено демографічними, економічними та військовими викликами.

Сучасна система пенсійного забезпечення в Україні перебуває у стані реформування та характеризується тривалою кризою солідарної системи, що вимагає впровадження додаткових накопичувальних механізмів.

Структура пенсійної системи України представлена у вигляді п'ятирівневої системи (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

П'ятирівнева модель реформування пенсійної системи України

Рівень пенсійної системи	Характеристика
0	Соціальна мережа, що гарантує базовий рівень захисту і фінансується з державного бюджету, передбачена Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»
1	Обов'язкова державна пенсійна система солідарного типу з фіксованими виплатами, що регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»
2	Обов'язкова накопичувальна пенсійна система з визначеними внесками, впровадження якої передбачено Проектом Закону України «Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування»

3	Добровільна система недержавного пенсійного забезпечення, що діє на основі участі громадян за власним бажанням (регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення»)
4	Матеріальна й нематеріальна допомога літнім людям, яку надають члени сім'ї або представники молодших поколінь.

Джерело: [48]

Система пенсійного забезпечення в Україні будується на трьох рівнях (стовпах), хоча фактично повноцінно працює лише перший. Проаналізуємо їх сучасний стан.

Перший рівень - солідарна система є наразі єдиним повноцінно функціонуючим і водночас найбільш проблемним.

Це діюча державна система, що функціонує за принципом солідарності поколінь: внески, які сплачують працюючі громадяни, одразу йдуть на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам.

На сучасному етапі головною проблемою є дефіцит Пенсійного фонду, тобто кількість працюючих, які сплачують внески, є недостатніми для покриття видатків на пенсії. Співвідношення між платниками та пенсіонерами критично низьке (приблизно 1:1, або менше). Джерелом для покриття дефіциту є дотація з Державного бюджету, що створює значне фінансове навантаження на країну. У мирний час ці дотації становили до третини загальних видатків Фонду. В умовах воєнного стану фінансове навантаження на бюджет посилюється. Середній розмір пенсії залишається низьким, що не дозволяє забезпечити гідний рівень життя більшості пенсіонерів. Щорічна індексація пенсій (перерахунок) проводиться лише для часткового покриття інфляційних втрат. Через старіння населення та масову міграцію (особливо після 2022 року) кількість платників Єдиного соціального внеску недостатня для покриття видатків Пенсійного фонду.

Середній розмір пенсії залишається недостатнім для забезпечення гідного рівня життя. Це призводить до високої залежності пенсіонерів від соціальних доплат та допомоги.

Другий рівень – обов'язкова накопичувальна система. Основним шляхом подолання кризи солідарної системи є запровадження обов'язкового накопичувального рівня.

Цей рівень передбачає обов'язкові індивідуальні накопичення для працюючих осіб (зазвичай, за рахунок відрахувань із заробітної плати), які б інвестувалися та виплачувалися їм після виходу на пенсію. Дискусії про її запуск тривають роками. Перевагами цього рівня є зниження навантаження на солідарну систему в довгостроковій перспективі, забезпечення громадян додатковими виплатами, що залежать від їхніх власних внесків та інвестиційного доходу, тобто гідність пенсій та накопичені кошти можуть стати довгостроковим інвестиційним ресурсом для економіки країни.

Головною перешкодою є ризики, пов'язані з війною (необхідність гарантувати збереження накопичень) та забезпечення надійного та прибуткового інвестування коштів в умовах економічної невизначеності та потреба у створенні прозорої, ефективної та захищеної інфраструктури для управління індивідуальними пенсійними рахунками.

Третій рівень – добровільна накопичувальна система. Вона є єдиним повноцінно діючим накопичувальним механізмом в Україні та функціонує паралельно з державною солідарною системою і дозволяє громадянам самостійно формувати додатковий дохід на пенсії.

Цей рівень функціонує на добровільній основі через недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банківські пенсійні рахунки. Сучасний стан такої системи працює, але має обмежене поширення. Лише невелика частина населення бере участь у добровільних накопиченнях. Система надає можливість громадянам самостійно подбати про додаткову пенсію.

Основними інструментами накопичування є недержавні пенсійні фонди – це найпоширеніший механізм. НПФ є неприбутковими організаціями, які збирають внески, інвестують їх для отримання доходу і виплачують накопичення після досягнення пенсійного віку або настання інших обставин; страхові компанії – це надання послуг пенсійного страхування (пенсійні аннуїтети) та банківські пенсійні депозити - відкриття довгострокових депозитів із цільовим призначенням. Джерелами внесків є фізичні особи (внески від самого учасника), роботодавці (внески за своїх працівників (корпоративні пенсійні програми) та члени сім'ї (внески на користь родичів).

Незважаючи на значні переваги, третій рівень в Україні наразі має обмежений масштаб порівняно з першим (солідарним) рівнем. Кількість учасників низька. Лише невелика частина економічно активного населення (7 – 10 %) є учасниками. Обсяг активів незначний, сукупні активи є мізерними порівняно з активами банків чи страхових компаній, що обмежує їхній вплив на економіку. Прибутковість залежить від інвестиційної стратегії НПФ, ефективності управління та економічної ситуації (інфляція, військовий стан). Інвестиційна активність обмежена. Значна частина активів НПФ історично інвестується в державні цінні папери та банківські депозити, що є консервативною, але низькоприбутковою стратегією.

Основними викликами та ризиками сучасного стану пенсійного забезпечення є демографічна криза, тобто співвідношення між пенсіонерами та платниками внесків (старіння населення, міграція); низька фінансова грамотність - значна частина населення не розуміє важливості пенсійних накопичень та механізмів їхньої роботи; низька довіра громадян - через попередній негативний досвід (інфляція, фінансові кризи) вони мають низьку довіру до довгострокових фінансових інструментів; тіньова економіка - значна частина зайнятого населення працює неофіційно, не сплачуючи Єдиний соціальний внесок або сплачуючи його з мінімальної заробітної плати, що підриває дохідну частину; слабкість фондового ринку – відсутність

розвиненого фондового ринку в Україні обмежує можливості НПФ для диверсифікації та отримання високої прибутковості та військовий вплив - війна створює величезний тиск на державний бюджет, з якого покривається дефіцит. Також зростають видатки на виплати військовим пенсіонерам.

Але не дивлячись на все вище сказане впровадження обов'язкової накопичувальної системи може стати каталізатором для розвитку третього рівня, оскільки підвищить обізнаність населення та інвестиційну інфраструктуру. Добровільна накопичувальна система в Україні є життєво необхідним елементом для формування гідного пенсійного забезпечення в майбутньому. Її сучасний стан характеризується незначними обсягами та обмеженим покриттям. Її подальший розвиток критично залежить від відновлення економічної стабільності, підвищення довіри та успішного запровадження обов'язкового накопичувального рівня.

2.3. Проблеми та необхідність реформування пенсійної системи в Україні

Модернізована державна пенсійна система України передбачає три основні рівні. Перший, так званий нульовий рівень, охоплює соціальну підтримку для людей похилого віку, які не мають права на пенсію, а також для осіб з інвалідністю. Далі йде перший рівень — оновлена солідарна пенсійна система, що базується на принципі виплат із поточних надходжень до Пенсійного фонду. Саме ця система забезпечує громадян державними трудовими пенсіями, а внески до неї здійснюють усі працюючі та їхні роботодавці. Розмір призначеної пенсії залежить від суми заробітної плати, з якої сплачувалися внески, а також від тривалості страхового стажу.

Другий рівень — це система накопичувальних пенсійних рахунків у межах обов'язкового державного пенсійного страхування. За цією моделлю працівник або його роботодавець перераховують кошти на персональний

накопичувальний рахунок. Накопичені на цих рахунках кошти є власністю громадянина, можуть передаватися у спадщину, а також інвестуються для отримання додаткового доходу на користь застрахованої особи. Виплати з накопичувальної системи мають доповнювати пенсії, що нараховуються у солідарній системі [38].

На сьогодні в Україні функціонують нульовий і перший рівні пенсійної системи, тоді як старт другого рівня неодноразово відкладався, хоча планувався ще на 2005 рік.

Стан пенсійної системи на загальнодержавному рівні найкраще відображає ситуацію у Пенсійному фонді України. Цей орган є центральною виконавчою структурою, діяльність якої координує Кабінет Міністрів України через Міністерство соціальної політики. Пенсійний фонд відповідає за управління фінансами у сфері пенсійного забезпечення та виступає гарантом стабільності пенсійної системи [50]. Він був заснований у 1992 році на основі Українського республіканського відділення колишнього Пенсійного фонду СРСР.

Головною функцією Пенсійного фонду є формування та цільове використання власного бюджету. Щороку бюджет фонду затверджується Кабінетом Міністрів, у ньому плануються доходи та видатки. З 1995 року бюджет Пенсійного фонду входив до складу Державного бюджету, де його частка становила 16–18%, а з 2001 року пенсійний бюджет знову став окремим від держбюджету [49].

Пенсійний фонд оперує як власними доходами і видатками, так і коштами, які надходять від державного бюджету та інших фондів соціального страхування для виконання делегованих функцій. До власних видатків відносяться виплати пенсій відповідно до законів України «Про пенсійне забезпечення» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також витрати на адміністрацію пенсійної системи. Делеговані видатки охоплюють соціальні пенсії, різноманітні надбавки, пенсії за спеціальними програмами, виплати особам, які мають право на достроковий вихід на пенсію,

щомісячну адресну допомогу, пенсії у зв'язку з нещасними випадками на виробництві, а також виплати безробітним, яким залишилося менше 1,5 року до пенсійного віку.

Ключові результати роботи Пенсійного фонду України та основні макроекономічні показники за 2021–2025 роки наведені у таблиці 2.4.

Основні показники Пенсійного фонду включають в себе загальну чисельність людей пенсійного віку, середній розмір пенсії та розподіл між видами пенсій.

Таблиця 2.4

Динаміка чисельності пенсіонерів та розміру середньої пенсії України в 2020-2024 роках

Рік	Загальна чисельність, тис осіб	Середній розмір пенсії, грн	Розподіл за видами пенсій, осіб/%	
			Жінки	Чоловіки
01.01.2021	11 130,9	3 507,51	7 031,3	4 099,6
01.01.2022	10 841,1	3 991,53	6 543,2	4297,9
01.01.2023	10 687,9	4 622,59	6 498, 3	4 189,6
01.01.2024	10 516,5	5 385,25	6 324,7	4 141,8
01.01.2025	10 343,6	5 789,05	6 112,4	4 231,2

Джерело: за даними Пенсійного фонду України

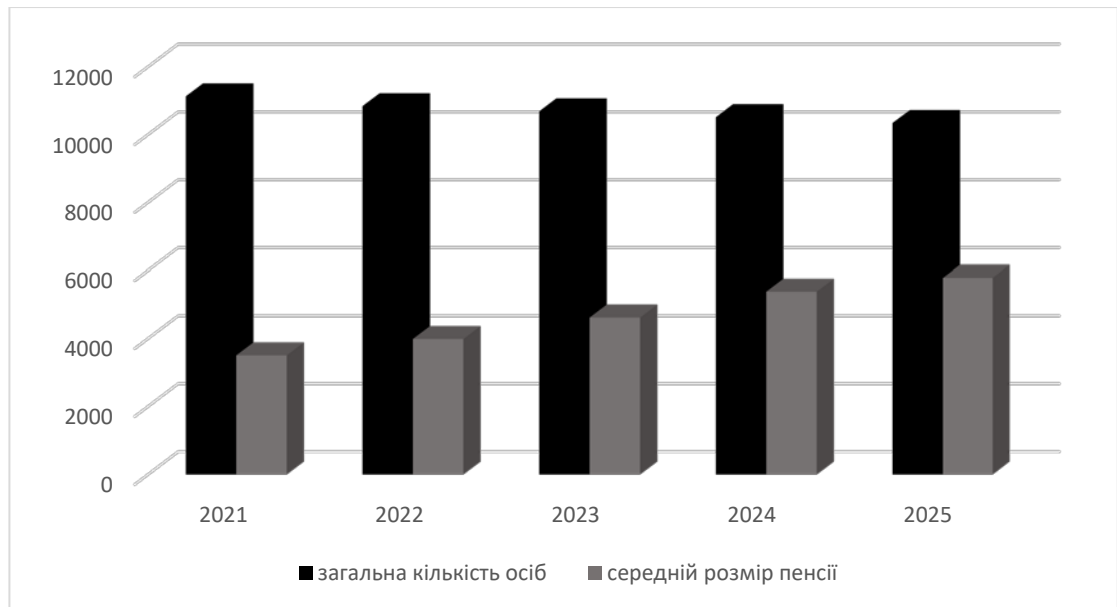


Рис. 2.1 Динаміка макроекономічних показників у 2021-2025 роках.

Джерело: побудовано автором за даними Пенсійного фонду України.

З даних табл. 2.4 бачимо, що за досліджуваний період 2021-2025 роки кількість осіб, які отримують пенсію зменшилася на 787 324 осіб (7,07%), а розмір середньої пенсії зросла на 2 281,54 грн (65,04%). Навіть за такої тенденції збільшення показника середньої пенсії, люди пенсійного віку все таки залишаються за межею бідності.

Проведемо аналіз доходів та видатків Пенсійного фонду України. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Власні доходи та витрати Пенсійного фонду України

Показники/Роки	2020	2021	2022	2023	2024
Загальна сума видатків	479,4	520,9	590,0	746,3	821,5
Надходження з усіх джерел фінансування	466,1	620,4	620,4	777,3	856,1
Власні доходи	281,6	403,6	403,6	489,0	566,0
Кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій,	184,5	210,4	210,4	249,4	249,0

надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, та дефіциту коштів Пенсійного фонду України					
Кошти на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого палива	-	6,4	6,4	35,5	39,7

Джерело: узагальнено автором за даними Пенсійного фонду України

Як видно з таблиці 2.5, упродовж аналізованого періоду витрати Пенсійного фонду України суттєво збільшилися – майже на 342,1 млрд грн: із 479,4 млрд грн у 2020 році до 821,5 млрд грн у 2024 році. Найбільший стрибок видатків на пенсійне забезпечення спостерігався у 2023 році, коли вони зросли на 81%. Однак це зростання було зумовлене не економічним підйомом, а здебільшого політичною ситуацією в країні. Основна причина полягає у збільшенні соціальних витрат, включаючи пенсійні виплати.

Попри значне зростання пенсійних видатків, дефіцит бюджету Пенсійного фонду спостерігався лише у 2020 році, коли він склав 13,3 млрд грн. Це може створити враження про слабку фінансову стійкість Пенсійного фонду, однак для об'єктивної оцінки потрібен детальний аналіз структури його доходів і витрат.

Особливий інтерес становить питання балансу між власними доходами й витратами Пенсійного фонду, а також можливість формування резервного фонду для запуску обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, впровадження якої постійно відкладається.

Згідно з даними таблиці 2.5, з 2021 року власний бюджет Пенсійного фонду України був або збалансованим, або мав профіцит. До цього часу хронічний дефіцит власного бюджету фонду лише підсилював залежність пенсійної системи від державного бюджету.

Такі диспропорції виникли через різке підвищення пенсійних виплат, встановлення щомісячних дотацій та підняття мінімальної пенсії за віком до рівня прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність [51, с. 96-107]. З одного боку, це позитивно вплинуло на добробут пенсіонерів, але водночас призвело до ситуації, коли мінімальна пенсія перевищувала мінімальну заробітну плату, що негативно відбилося на мотивації до праці та не забезпечило достатнього обсягу фонду оплати праці для покриття пенсійних виплат. Впродовж 2021–2024 років ситуація з власними коштами Пенсійного фонду покращилася.

Аналізуючи структуру витрат Пенсійного фонду з власних надходжень, можна відзначити, що найбільшу частку займають виплати трудових пенсій — від 86% у 2021 році до 97% у 2024 році. Зростання цієї частки є позитивною тенденцією, оскільки свідчить про поступове звільнення бюджету Пенсійного фонду від невластивих йому витрат. Адміністративні витрати на управління системою становили 1,6–2,6% власних видатків, а інші витрати скоротилися до 0,1–0,2%.

Протягом 2021–2024 років не було створено фінансових резервів для майбутніх виплат чи формування накопичувального фонду, що є негативним фактором. Це унеможлиблює впровадження накопичувального рівня пенсійної системи саме у сприятливий з демографічної точки зору період.

Середній розмір пенсії поступово наближається до рівня прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Якщо у 2000 році середня пенсія покривала лише третину прожиткового мінімуму, то з 2006 року вона його перевищує. Проте навіть сьогодні цей показник залишається низьким: у 2022 році пересічний пенсіонер отримував пенсію, що становила 150% прожиткового мінімуму для непрацездатних, тоді як середня зарплата досягала 300% прожиткового мінімуму для працездатних громадян. Незважаючи на інфляційні процеси, реальна середньомісячна пенсія продовжує зростати.

Щодо мінімальної пенсії, варто зазначити, що спочатку її рівень був настільки низьким, що не покривав навіть половини необхідних для життя

витрат. З 2005 року мінімальна пенсія дорівнює прожитковому мінімуму для непрацездатних, що стало виконанням однієї з конституційних вимог. Проте це досягнення було зумовлене не покращенням у пенсійній системі, а політичними процесами, коли під час виборчих кампаній основна увага приділялася пенсіонерам як найбільшій електоральній групі. З одного боку, це сприяло зменшенню бідності серед пенсіонерів, але водночас призвело до дефіциту Пенсійного фонду у 2005–2006 роках через необґрунтовано щедрю соціальну політику, оскільки мінімальна зарплата залишалася нижчою за прожитковий мінімум для працездатних осіб. У 2005 році реальна мінімальна пенсія зросла майже удвічі, але вже з 2006 року її розмір почав зменшуватися через те, що темпи інфляції випереджали зростання номінальної пенсії.

Реальна ситуація виглядає не так оптимістично, як може здатися, оскільки офіційний прожитковий мінімум не відповідає дійсному рівню потреб. Більшість експертів відзначають, що встановлений державою прожитковий мінімум є заниженим і не покриває реальних витрат.

Згідно із Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», прожитковий мінімум визначається як сума, необхідна для підтримання нормального функціонування організму, збереження здоров'я, забезпечення мінімального набору продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для задоволення базових соціальних і культурних потреб [52]. Його розмір розраховується на основі вартості мінімальних наборів для різних соціально-демографічних груп [53].

Фахівці вважають, що нормативи прожиткового мінімуму в Україні значно нижчі за фізіологічно обґрунтовані, а набір непродовольчих товарів не відповідає сучасним стандартам життя. Крім того, при розрахунку загального показника не враховуються регіональні відмінності у цінах. Таким чином, фактично існують два споживчих кошики: офіційний — для розрахунків і визначення соціальних виплат, і реальний, який відображає справжні потреби людей. За оцінками експертів, у 2024 році реальна вартість базового споживчого кошика становила 455,50 грн. Відрив офіційного прожиткового

мінімуму від реального рівня життя дезорієнтує соціальну політику та політику доходів населення загалом [54].

Як свідчать дані таблиці 2.6, середній коефіцієнт заміщення залишається відносно стабільним. Такий рівень є типовим для державних пенсійних програм у розвинених країнах. Проте, на відміну від України, у цих країнах існує ефективна система додаткового приватного пенсійного забезпечення, яка дозволяє пенсіонерам отримувати ще 20–30% від попередньої заробітної плати.

Таблиця 2.6

Коефіцієнт заміщення відповідно до мінімальної та середньої пенсії

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Середньо місячна пенсія, грн. (на кінець року)	Мінімальна заробітна плата, грн.*	Мінімальна пенсія, грн.*	Коефіцієнт заміщення (відповідно до мінімальних показників)	Коефіцієнт заміщення (відповідно до середніх показників)
2020	10340,35	2015,3	5000,04	1712,07	0,92	0,40
2021	12993,56	2510,3	6500,12	1825,09	0,93	0,38
2022	13376,21	2571,1	6700,17	2027,11	0,91	0,45
2023	14308,46	5385,25	6700,17	2093,12	0,93	0,41
2024	17486,60	5816,60	8000,25	2725,13	0,92	0,39

Джерело: розраховано автором на основі даних Мінфін

Коефіцієнт заміщення мінімальних доходів є більш динамічнішим ніж середніх (рис. 2.2). Починаючи з 2020 року, коефіцієнт заміщення мінімальних доходів перевищує 70%, що, з одного боку, є позитивним для пенсіонерів, які отримують мінімальну пенсію, а з другого боку, це розбалансує пенсійну

систему та підриває стимули до праці. Ці дані свідчать про перерозподіл соціальних ресурсів у суспільстві на користь пенсіонерів. Вважаємо, що даний показник слід утримувати в межах 70-80%.

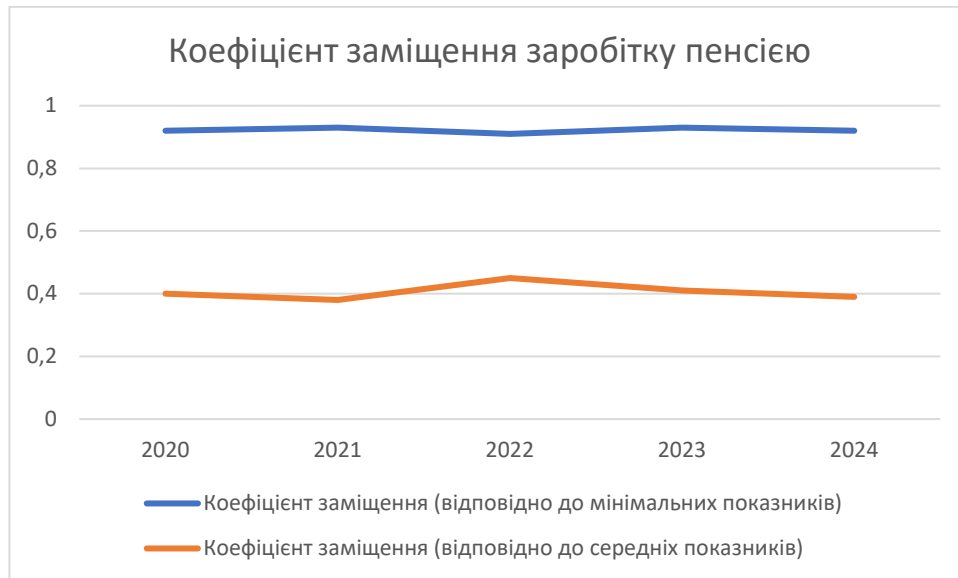


Рис. 2.2. Коефіцієнт заміщення заробітку пенсією 2020-2024 роки.

Джерело: побудовано автором за даними Мінфіну

Аналізуючи динаміку середньої заробітної плати, можна відзначити, що її зростання відбувається досить рівномірно, зі щорічними темпами підвищення у межах 35–45%. Водночас середня пенсія зростає нерівномірно – від 10% до 75% на рік, і практично у всі роки темпи її зростання випереджають темпи підвищення середньої зарплати, яка є джерелом пенсійних надходжень. Це ще раз вказує на дисбаланс між страховими внесками та видатками Пенсійного фонду України.

Щодо структури пенсіонерів і розміру пенсій залежно від різних програм, у загальній кількості пенсіонерів переважають ті, хто отримує виплати відповідно до Законів України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та «Про пенсійне забезпечення» – їх частка становить 93–94% і 4–3% відповідно. Спеціальні пенсіонери – це лише 2–3% від загальної кількості, серед яких основну групу складають військові, держслужбовці та постраждалі від аварії на ЧАЕС. Оскільки більшість

отримує пенсію за законом «Про загальнообов’язкове пенсійне страхування», для аналізу диференціації пенсій було взято саме її середній розмір.

Серед усіх пенсійних програм найменші виплати призначалися за Законом України «Про пенсійне забезпечення»: у 2006 році вони становили лише 60% від базової пенсії, але до 2010 року їх розмір зріс до 80%. Найвищі пенсії отримували судді, прокурори та працівники НБУ: у 2020 році це було 17 690 грн, а у 2024 році – вже 23 610 грн, що у десять разів перевищує мінімальну пенсію. Однак така тенденція свідчить про поступове зменшення необґрунтованої різниці у пенсіях. Найбільшу частку серед пенсіонерів складають особи, які вийшли на пенсію за віком або за вислугою років (70–80%). Другою за чисельністю групою залишаються пенсіонери по інвалідності, хоча їх частка зменшується і повернулася до рівня 10%. Питома вага пенсій у зв’язку з втратою годувальника знизилася з 10% до 6–7% за роки незалежності. Водночас негативною тенденцією є стрімке зростання частки одержувачів соціальних пенсій за віком – у 54 рази, до 5,7% від усіх пенсіонерів, що свідчить про зростання безробіття і поширення утриманських настроїв у суспільстві.

Сьогодні загальнообов’язкова державна пенсійна система України залишається розподільчою і фінансується за рахунок внесків працівників, роботодавців та держави. Відповідно, розміри пенсій залежать від співвідношення кількості пенсіонерів і платників внесків [34]. Це співвідношення визначається як демографічними чинниками (навантаженням на працездатне населення, віком виходу на пенсію, середньою тривалістю життя тощо), так і економічною ситуацією (станом ринку праці, рівнем заробітної плати, загальним розвитком економіки). Якщо економічні показники можуть змінюватися на краще, то демографічні прогнози на найближчі 40–50 років залишаються невтішними [28, с. 32-42]. Очікується, що в Україні відбудеться значне старіння населення: частка людей похилого віку досягне 25% у 2026 році, а середня тривалість життя зросте до 68 років для чоловіків і 77 років для жінок [55].

Україна характеризується високими темпами природного старіння населення. У демографії під цим терміном розуміють збільшення відсотка людей старшого віку та зменшення частки молоді. Виділяють так зване «старіння зверху» (зростання частки літніх людей) і «старіння знизу» (зменшення частки дітей до 15 років) [56]. (див. табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Питома вага осіб непрацездатного віку

Роки	Розподіл населення за віком на початок року, тис. осіб	0-14 років		Понад 65-ти років	
		Кількість, тис. ос.	Питома вага, %	Кількість, тис. ос.	Питома вага, %
2020	47100,5	6989,8	14,8	7507,2	15,9
2021	46749,2	6764,7	14,5	7567,2	16,2
2022	46465,7	6606,4	14,1	7603,1	16,4
2023	40997,7	6119,9	14,9	7231,1	17,6
2024	31256,8	4751,0	15,2	8533,1	27,3

Джерело: побудовано автором за даними Мінфіну

З аналізу даних таблиці 2.7 видно, що на тлі скорочення чисельності населення України на 9,8% відбувається процес його старіння: частка осіб у віці понад 65 років збільшилася з 12% до 16,4%, тоді як частка дітей до 15 років знизилася з 21,4% до 14,1%. Особливо тривожним є явище так званого «старіння знизу», коли зменшується кількість молоді, що свідчить про низький рівень народжуваності та загрожує в майбутньому дефіцитом робочої сили.

Станом на сьогодні в Україні проживає близько 10,34 млн пенсіонерів, що становить приблизно 34% від усього населення країни. Рівень добробуту цієї категорії громадян напряму залежить від розміру пенсій, які регулярно переглядаються. З цією метою проаналізуємо динаміку пенсійних виплат у 2020–2024 роках.

До штучного старіння населення призвела державна політика у сфері пенсійного забезпечення, зокрема, встановлення пенсійного віку для жінок нижче за фізіологічний вік втрати працездатності та широке надання права на достроковий вихід на пенсію за віком чи вислугою років.

Таблиця 2.8

**Рівень демографічного навантаження та
навантаження на пенсійну систему в Україні**

Роки	Всього населення України, млн. осіб	Пенсіонери		Чисельність зайнятого населення працездатного віку млн. ос.	Коефіцієнт навантаження на пенсійну систему
		млн. ос	Коефіцієнт демографічного навантаження		
2020	47,1	10,8	0,35	16,9	0,63
2021	46,7	10,6	0,34	15,9	0,66
2022	46,5	10,8	0,25	11,7	0,92
2023	40,9	10,5	0,37	15,4	0,68
2024	31,3	10,3	0,47	14,9	0,69

Джерело: побудовано автором за даними Мінфіну

Визначений коефіцієнт демографічного навантаження свідчить, що майже кожен третій мешканець України є пенсіонером і отримує пенсію. Водночас далеко не всі працездатні особи роблять пенсійні відрахування. В результаті реальний коефіцієнт навантаження на пенсійну систему значно перевищує демографічний і в середньому дорівнює 0,75. Це пояснюється низьким пенсійним віком, значною кількістю дострокових пенсіонерів (2–2,5 млн осіб, або 15–17% від загальної кількості пенсіонерів), а також високим рівнем безробіття.

Однією з вразливих сторін солідарної пенсійної системи України є занадто низький за міжнародними стандартами пенсійний вік. Це негативно впливає на фінансову стійкість системи, оскільки період отримання пенсії продовжується, а період сплати внесків скорочується [37, с. 354].

В Україні вже тривалий час точаться суперечки щодо доцільності підвищення пенсійного віку, але єдиного рішення досі немає. Думки науковців розділилися: частина підтримує підвищення пенсійного віку, інші вважають, що це може призвести до того, що значна частина чоловіків не доживе до пенсії, що зменшить мотивацію сплачувати внески та може спричинити зростання молодіжного безробіття. На нашу думку, порівнюючи пенсійний вік між країнами, варто враховувати середню тривалість життя. Пропонуємо використовувати показник «коефіцієнт життя на пенсії», який демонструє, яку частку життя людина проводить на пенсії: $[(\text{середня тривалість життя} - \text{пенсійний вік}) / \text{середню тривалість життя} * 100\%]$. В Україні для жінок цей показник становить 25%, для чоловіків – лише 3%, тобто середньостатистичний чоловік проводить на пенсії лише 3% свого життя. Вважаємо, що підвищення пенсійного віку для чоловіків за нинішніх умов є недоцільним та несправедливим. Для жінок ситуація інша: вони проводять на пенсії чверть життя, що найвищий показник серед аналізованих країн. Тому підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років дозволить вирівняти цей показник із середньосвітовим рівнем.

ООН рекомендує встановлювати однаковий пенсійний вік для чоловіків і жінок, вважаючи, що різниця за статевою ознакою є дискримінаційною в умовах ринкової економіки, де можливості працевлаштування та кар'єри залежать від трудової активності. Жінки у віці 55 років залишаються конкурентоспроможними на ринку праці й часто бажають продовжувати працювати [57]. Вирівнювання пенсійного віку дозволить не лише збалансувати бюджет Пенсійного фонду, а й усунути гендерну дискримінацію, підвищити розмір майбутніх пенсій жінок та їх співвідношення до пенсій чоловіків.

Розрахунки впливу пенсійного віку на систему пенсійного забезпечення були проведені колективом під керівництвом члена-кореспондента НАН України Е. Лібанової в межах проекту «Пенсійна реформа та розвиток системи пенсійного страхування в Україні» [58]. За їхніми оцінками, якщо залишити нинішній пенсійний вік для жінок, то вже з 2020 року на 1000 зайнятих припадатиме 1000 пенсіонерів, тоді як при підвищенні пенсійного віку до 60 років це співвідношення буде досягнуто лише у 2040 році. Було розглянуто два сценарії підвищення пенсійного віку для жінок: одномоментний та поступовий. Ми підтримуємо ідею поступового підвищення, як це пропонує Е. Лібанова, адже це дасть змогу уникнути соціального напруження та різкого зростання безробіття [59, с. 264-271]. Однак розпочинати цей процес слід вже зараз.

Значний вплив на пенсійну систему має і зовнішня міграція, особливо виїзд молодих працездатних людей на навчання чи роботу за кордон і їхнє повернення вже після досягнення пенсійного віку. У світі вважається нормальним, якщо за межами країни працює близько 3% трудового населення, але для України цей показник набагато вищий. За різними оцінками, за кордоном працюють майже 8 млн українців, що становить 40% від кількості зайнятих працездатних осіб – потенційних платників внесків до Пенсійного фонду. Така значна трудова міграція свідчить про недостатній рівень оплати праці в країні [60, с. 234].

Ще однією проблемою є скорочення частки економічно активного населення серед працездатних осіб – з 74% у 2018 році до 78% у 2022 році. Це пояснюється збільшенням кількості студентів, осіб, зайнятих у домашньому господарстві, та тих, хто не може працювати за станом здоров'я. Реально зайнятими є лише 65–67% працездатних громадян. Зайнятість осіб пенсійного віку до уваги не береться, оскільки вони не сплачують внески до Пенсійного фонду, хоча їхня присутність на ринку праці сприяє зростанню безробіття серед молоді.

З точки зору фінансування солідарної пенсійної системи, варто зазначити, що роботодавці сприймають страхові внески до Пенсійного фонду як черговий податок, що стимулює ухилення від їх сплати. Внески до Пенсійного фонду України становлять третину фонду оплати праці (33,2%), і ця частка має тенденцію до зростання. Така ситуація стримує підвищення зарплат і сприяє розвитку тіньової економіки.

В Україні загальний рівень соціальних внесків, які сплачують роботодавці до чотирьох державних страхових фондів, становить у середньому 37,5% від фонду оплати праці, з яких 89% спрямовується саме до Пенсійного фонду. Це ускладнює легалізацію зайнятості та заробітної плати. Відповідно, офіційно співвідношення пенсіонерів до працюючих становить 1:2,4, а фактично – 1:1,2. Для порівняння, у країнах ЄС цей показник коливається у межах від 1:3 до 1:4 [61, с. 118-125].

Усе це призводить до того, що постійне відтермінування ключових заходів пенсійної реформи гальмує економічний розвиток, стимулює інфляцію та не дозволяє суттєво покращити рівень життя населення у середньостроковій перспективі.

Основний тягар фінансування пенсійної системи в Україні лежить на роботодавцях, тоді як працівники беруть у цьому мінімальну участь. Для підвищення ефективності системи доцільно впроваджувати більш паритетний підхід до сплати страхових внесків, як це практикується у багатьох країнах світу.

Нинішня розподільча пенсійна система в Україні функціонує на основі балансу між надходженнями та виплатами, із мінімальним розривом між ними протягом року.

$$a \cdot V \cdot L = WP \quad (2.7),$$

де:

a – ставка пенсійних відрахувань відносно заробітної плати;

V – середня заробітна плата;

L – чисельність зайнятих;

W – середній розмір пенсій;

P – чисельність пенсіонерів [35, с. 52].

З цієї формули можна визначити необхідний розмір ставки відрахувань для забезпечення балансу у пенсійній системі:

$$a = \frac{W}{V} * \frac{P}{L} \quad (2.8),$$

Цю формулу можна записати в іншому вигляді:

$$a = K_z * K_s \quad (2.9),$$

де:

K_z – коефіцієнт заміщення,

K_s – коефіцієнт навантаження на пенсійну систему.

Використовуючи формулу 2.9 і враховуючи демографічні прогнози, розрахуємо оптимальну ставку для солідарної пенсійної системи та спробуємо розподілити її між роботодавцями і працівниками на паритетних засадах. Прогнозується, що найближчими роками коефіцієнт навантаження на пенсійну систему зросте з нинішніх 0,7 до 1,0 у 2025 році. Візьмемо за орієнтир середній коефіцієнт заміщення на рівні 0,35, як це прийнято у промислово розвинених країнах (наприклад, у США – 35% [29, с. 32-38]). Результати розрахунків наведені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Тарифи на пенсійний захист при різних коефіцієнтах навантаження
пенсійної системи у Європейських країнах**

Середній коефіцієнт заміщення	Коефіцієнт навантаження пенсійної системи	Внесок на пенсійний захист, %	Розподіл страхового внеску, %	
			Робітник	Роботодавець
0,35	0,7	24,5	5	19,5
0,35	0,8	28	5	23
0,35	0,9	32	5	27
0,35	1,0	35	5	30

Джерело: розраховано автором

На основі отриманих результатів варто запропонувати збільшення частки внесків працівника до солідарної пенсійної системи до 5%. За таких умов навантаження на фонд оплати праці зменшиться до 20% при нинішньому коефіцієнті навантаження, що сприятиме детінізації ринку праці й не зашкодить фінансовій стабільності пенсійної системи. Також доцільно впровадити обов’язкову накопичувальну пенсійну систему, до якої працівник відраховуватиме щонайменше 5% своєї зарплати. Однак навіть за такого варіанту у разі зростання коефіцієнта навантаження на пенсійну систему сукупний рівень страхових внесків може досягти 35%.

Одним із перспективних варіантів для України є впровадження пенсійної моделі Беверіджа. Це означає, що всі особи, які мають достатній трудовий стаж (наприклад, 25 років), отримуватимуть однакову пенсію на рівні прожиткового мінімуму для непрацездатних, за умови сплати невеликого внеску (наприклад, 2%). Для тих, хто має менший стаж, пенсія буде відповідно меншою, а соціальна допомога надаватиметься лише після перевірки матеріального стану — раз на півроку. Такий підхід значно спростить обчислення пенсій, зробить індексацію автоматичною (кожне підвищення прожиткового мінімуму автоматично підвищує всі пенсії в системі), а також зменшить навантаження на роботодавців (див. табл. 2.11).

Для розрахунків приймемо такі параметри:

Мінімальна пенсія = 0,7 мінімальної заробітної плати =
 $0,7 * 0,3 * \text{середньої заробітної плати} = 0,21 \text{ середньої заробітної плати}$

Впровадження такого підходу дозволить суттєво знизити пенсійний тиск на фонд оплати праці (до 13–19%) і мотивуватиме працівників із середніми та високими доходами формувати власний пенсійний капітал.

Відповідно до обраної стратегії реформування, накопичувальна частина пенсійної системи України має складатися з двох підсистем: обов'язкової державної накопичувальної (другий рівень) та добровільної приватної (третій рівень).

Таблиця 2.10

Тарифи на пенсійний захист при різних коефіцієнтах навантаження пенсійної системи

Коефіцієнт заміщення (пенсія/середня з/п)	Коефіцієнт навантаження пенсійної системи	Внесок на пенсійний захист, %	Розподіл страхового внеску, %	
			Робітник	Роботодавець
0,21	0,7	14,7	2	12,7
0,21	0,8	16,8	2	14,8
0,21	0,9	18,9	2	16,9
0,21	1,0	21,0	2	19,0

Джерело: розраховано автором

Більшість експертів вважає, що запроваджувати обов'язковий накопичувальний рівень слід лише після певного періоду функціонування добровільної системи, що і було реалізовано із запуском третього рівня.

Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення» був ухвалений на початку 2004 року, але фактично система почала діяти з 2005 року, коли Держфінпослуг розробив необхідну нормативну базу та видав перші ліцензії адміністраторам.

Третій рівень пенсійної системи — система недержавного пенсійного страхування, що базується на добровільній участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень. Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється через пенсійні фонди, страхові компанії та банківські установи [62].

Втім, недержавний пенсійний захист в Україні поки не має значного впливу, оскільки більшість населення не має достатніх доходів для додаткових пенсійних накопичень. За даними Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг, на кінець першого півріччя 2008 року учасниками недержавних пенсійних фондів були 428,3 тис. осіб, тобто лише 2% працюючого населення. Серед представників так званого «середнього класу», який становить 8–10% населення, учасниками НПФ є близько 10–12% [63]. Для порівняння: у країнах Центральної та Східної Європи цей показник значно вищий — у Болгарії 16,4%, в Угорщині 34,6%, у Словаччині 31,4%. Крім того, у цих країнах діє і другий рівень пенсійної системи, де частка працюючих, охоплених обов'язковою накопичувальною системою, становить: у Болгарії — 76,4%, в Угорщині — 67,5%, у Словаччині — 56,5%. В Україні ж цей показник дорівнює нулю [64, с. 160-162].

У країнах із трансформаційною економікою доходи населення часто залишаються низькими, і першочерговими є поточні потреби. В таких умовах ресурси для пенсійних накопичень обмежені, хоча вони й надзвичайно потрібні. Досвід Східної Європи демонструє: якщо понад 70% доходів громадян витрачається на харчування, про страхування мова не йде. Коли цей показник знижується до 40%, а разом із витратами на товари першої необхідності — до 70%, люди починають задумуватися про страхування [70, с. 56].

Водночас не можна вважати, що лише низькі доходи є причиною слабкої активності громадян у цій сфері. За даними Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг, з 2018 до 2022 року валовий національний дохід на одну особу зріс із 690 до 1940 дол. США, а рівень бідності зменшився з 28%

до 11%. Проте населення і далі віддає перевагу звичним і зрозумілим формам накопичень, наприклад, банківським депозитам [63].

Показник співвідношення активів НПФ до ВВП України залишається одним із найнижчих серед постсоціалістичних країн — лише 0,01% ВВП, тоді як у Польщі цей показник становить 9%, в Угорщині — 3,9%, у Чехії — 4%. У розвинених країнах активи пенсійних фондів можуть перевищувати ВВП: у США — 160%, в Ірландії, Норвегії, Данії та Японії — понад 100% ВВП [65]. У таких країнах пенсійні фонди активно фінансують економіку, інвестуючи у цінні папери підприємств, тоді як в Україні ситуація протилежна.

Ключовим елементом системи недержавного пенсійного забезпечення є недержавні пенсійні фонди. Позитивною тенденцією є їх поступова концентрація: за звітний період кількість фондів із активами понад 10 млн грн зросла на 20%, а десять найбільших фондів акумулюють 78,7% усіх активів НПФ. Ще однією особливістю є нерівномірний територіальний розподіл фондів [66].

Темпи залучення вкладників та учасників до НПФ залишаються високими: за півроку кількість учасників зросла на 53,7% — з 278,7 до 428,3 тис. осіб (рис. 2.2) [66]. Більшість учасників НПФ — люди віком 40–55 років (44,2%), далі — 25–40 років (35,4%), старші за 55 років — 9,5%, до 25 років — 10,9%.

Основною проблемою для системи недержавного пенсійного забезпечення залишається забезпечення фінансової стабільності та захисту пенсійних активів від інфляції. Для диверсифікації пенсійних активів необхідно пришвидшити ухвалення законів «Про акціонерні товариства», «Про цінні папери та фондовий ринок», «Про іпотечні цінні папери».

Щодо другого рівня накопичувальної пенсійної системи (обов'язкового державного накопичувального рівня), його планували впровадити у 2007–2009 роках, коли демографічна ситуація була найбільш сприятливою. Перерахування внесків до Накопичувального фонду мало здійснюватися лише за умови одночасного підвищення зарплати застрахованої особи.

Запровадження другого рівня вимагало виконання ряду умов: економічного зростання не менше 2% ВВП протягом двох років поспіль, гарантії виплат пенсій із солідарної системи на рівні не нижче прожиткового мінімуму, збалансованості бюджету Пенсійного фонду за міжнародними стандартами, створення інституційної бази (персоніфікований облік, технічна інфраструктура, відповідне законодавство, досвід роботи третього рівня, компенсація втрат Пенсійному фонду з держбюджету) [67].

Для запуску обов'язкової накопичувальної системи для молодих і середнього віку громадян потрібно було сформувати резерв у бюджеті Пенсійного фонду на рівні 10–12 млрд грн (близько 7% нинішнього тарифу). У 2003–2004 роках Пенсійний фонд створив резерв на рівні 6–7%, але ці кошти були витрачені у 2005–2006 роках. Наразі про формування резерву не йдеться через дефіцит бюджету, і, як зазначає Б. Надточій, впровадження другого рівня у найближчі 8–10 років малоймовірно через відсутність необхідних ресурсів [68].

Це призводить до втрати значного інвестиційного потенціалу: за оцінками експертів, впровадження другого рівня могло б щороку приносити додаткові інвестиції на суму близько 500 млн доларів [69].

З огляду на викладене, для більшості громадян державна солідарна пенсійна система залишається основним джерелом доходу у разі втрати працездатності, забезпечуючи коефіцієнт заміщення на рівні 40%. Водночас накопичувальна система має потенціал додатково забезпечувати 20–30% від попередньої заробітної плати, але наразі це не реалізовано.

Висновки до розділу 2

Аналізуючи динаміку ключових фінансових показників Пенсійного фонду України, можна відзначити, що недотримання основних економічних принципів при формуванні бюджету призвело до суттєвого дефіциту фонду та значних змін у структурі його доходів і витрат. Дослідження діяльності ПФУ показало, що головною проблемою залишається дисбаланс між доходами та видатками бюджету, що виникає через систематичне порушення зв'язку між витратами на споживання, отриманими доходами та обсягом внутрішнього валового продукту.

Проведений аналіз засвідчив, що бюджетна політика Пенсійного фонду України спрямована на забезпечення державних соціальних гарантій, підтримку соціально вразливих груп населення, фінансову стабільність пенсійної системи та зміцнення страхових засад солідарної моделі.

Отримані результати свідчать, що рівень пенсійного забезпечення тісно пов'язаний із загальним соціально-економічним розвитком країни. Діяльність Пенсійного фонду має бути орієнтована на підвищення добробуту найбільш незахищених верств населення. Кожне підвищення пенсій є результатом цілеспрямованої політики фонду. Відтак наповнення бюджету ПФУ відіграє ключову роль, а серед факторів, що впливають на цей процес, слід враховувати зростання заробітної плати, її повну легалізацію та оптимальний рівень єдиного соціального внеску.

Запропонована модель пенсійної системи дозволяє розподілити ризики між трьома її складовими: солідарною, накопичувальною та добровільною. Солідарна система найбільш вразлива до демографічних змін, а накопичувальна — до економічних коливань і змін на ринку капіталів. Такий розподіл ризиків робить пенсійну систему більш стійкою та збалансованою, що забезпечує захист працівників від зниження доходів після виходу на пенсію.

Розвиток недержавних пенсійних фондів сприятиме формуванню цивілізованого ринку пенсійних послуг, інтегрованого у пенсійну та фінансову систему України. Це дозволить використовувати ресурси НПФ не лише в інтересах їхніх учасників, а й на користь економічного розвитку країни загалом.

Роль і значення недержавних пенсійних фондів у фінансовій системі держави визначаються багатьма чинниками, серед яких ключовими є правове забезпечення та макроекономічне середовище. Стратегічний розвиток НПФ значною мірою залежить від державної політики щодо створення сприятливих умов для їх становлення та ефективного функціонування.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

3.1. Зарубіжний досвід реформування пенсійної системи

У всіх державах Європейського Союзу діє соціально-орієнтована ринкова економіка — це особлива модель господарювання, яка базується на системі соціально-економічних інститутів, що забезпечують функціонування всіх складових з метою досягнення соціальної справедливості, захищеності та високого рівня життя населення. Водночас чітко розділити моделі соціальної політики в країнах ЄС досить складно, адже вони мають як спільні риси, так і національні особливості.

Більшість фахівців виділяють чотири основні моделі соціальної політики, хоча їх назви можуть різнитися. Наприклад, П. Шевчук розрізняє такі моделі: соціал-демократична (скандинавська), ліберальна (британська), консервативна (континентальна) та католицька (південноєвропейська). Н. Болотіна до цього переліку включає скандинавську, континентальну, англосаксонську та середземноморську моделі. Е. Лібанова вважає основними скандинавську, континентальну, модель Беверіджа та середземноморську.

Розглянемо основні характеристики чотирьох моделей соціальної політики, які застосовуються у країнах ЄС:

– Скандинавська (соціал-демократична) модель ґрунтується на гарантії соціального захисту для всіх громадян, що фінансується з державного бюджету. Вона охоплює всі сфери життя, забезпечує доступність і гнучкість соціальних послуг, вирівнює умови для різних соціальних груп. Високий рівень соціального захисту забезпечується значним перерозподілом національного доходу (до 50–60% ВВП), високими податками та великою кількістю працівників соціальної сфери. Ця модель реалізується у Данії, Швеції, Фінляндії, Норвегії.

– Континентальна (консервативна, модель Бісмарка) модель базується на соціальному страхуванні під контролем держави, яке фінансується роботодавцями та працівниками. Головний принцип — зв'язок між трудовими досягненнями та рівнем соціального забезпечення. Для тих, хто не бере участі у страхових програмах, рівень підтримки невисокий, і вони змушені звертатися до місцевих благодійних організацій. Суспільство поділяється на працюючих та малозабезпечених непрацюючих. Через бюджет перерозподіляється близько 50% ВВП, а уряд прагне підтримувати високий рівень зайнятості. Найбільш повно ця модель реалізована в Німеччині, Австрії, Франції.

– Англосаксонська (ліберальна, модель Беверіджа) модель передбачає обмежену, але загальну відповідальність держави за соціальний захист. Соціальне страхування розвинене слабо, але добре працюють системи соціальних допомог. Держава гарантує мінімальні доходи в кризових ситуаціях (хвороба, пенсія, тощо), а значну частину соціальних послуг надають приватні та громадські організації. Через бюджет перерозподіляється 40–50% ВВП, держава дотримується пасивної політики на ринку праці. Модель діє у Великобританії та Ірландії.

– Південноєвропейська (середземноморська, католицька) модель ґрунтується на принципі взаємодопомоги. Спочатку людина намагається вирішити свої соціальні проблеми самостійно, потім звертається до сім'ї, місцевої громади, і лише в останню чергу — до держави. Сім'я та громадські інституції відіграють важливу роль у наданні соціальної підтримки. Через бюджет перерозподіляється 40–50% ВВП, податки є відносно невисокими (38–42%), а соціальна політика має переважно компенсаторний характер. Модель поширена в Іспанії, Італії, Греції.

Національні моделі пенсійного захисту у країнах ЄС відповідають загальній моделі соціального захисту, прийнятій у державі. Російський дослідник В. Антропов пропонує класифікацію пенсійних систем за такими

принципами: коло осіб, охоплених пенсійним захистом; умови отримання права на пенсію; джерела та принципи фінансування.

Виходячи з цього, він виділяє дві основні моделі пенсійного захисту:

1. універсальні системи, що діють у країнах з англосаксонською та скандинавською моделями соціального захисту;
2. страхові системи, характерні для країн з континентальною та південноєвропейською моделями.

Подібного підходу дотримується і Європейська комісія, яка розрізняє модель Беверіджа (універсальна, податкова) та модель Бісмарка (страхова).

Модель Беверіджа передбачає встановлення мінімальних державних пенсій для всіх громадян, що потребує розвитку додаткових приватних пенсійних програм для осіб з вищими доходами. До країн, які використовують цю модель, належать Данія, Нідерланди, Швейцарія, Великобританія, Швеція, Австралія. У цих державах базові пенсії фінансуються з державного бюджету, а критерії їх призначення можуть відрізнятися (тривалість роботи, проживання, рівень потреби). Додаткові пенсійні системи є обов'язковими, але їх організація різниться: в Австралії — через приватні фонди, у Швеції — на державному рівні, у Великобританії — працівник сам обирає систему.

Модель Бісмарка (страхова) передбачає прямий зв'язок між розміром пенсії та заробітною платою, з якої здійснювалися внески. Державна пенсія, як правило, дозволяє зберегти значну частину доходу, отриманого під час роботи, тому додаткове пенсійне страхування не відіграє великої ролі. Основою є обов'язкове пенсійне страхування, а інші форми — допоміжні. До цієї групи належать Німеччина, Австрія, Іспанія, Італія, Франція, США. У різних країнах ступінь перерозподілу коштів варіюється: у США — регресивна формула сприяє підтримці малозабезпечених, а в європейських країнах розмір пенсії залежить від заробітку та страхового стажу.

В. Роїк також виділяє дві основні моделі пенсійних систем: англосаксонську (Беверіджа) та континентальну (Бісмарка).

Отже, в країнах ЄС на державному рівні функціонують дві базові моделі розподільчих пенсійних систем: податкова та страхова.

Поширеність недержавного пенсійного страхування залежить від рівня державного пенсійного забезпечення: чим нижчий коефіцієнт заміщення, тим більшу роль відіграють додаткові пенсійні програми, і навпаки. Це підтверджують статистичні дані: у країнах з податковою моделлю пенсійного захисту активи недержавних пенсійних фондів та компаній зі страхування життя значно більші, тоді як у країнах зі страховою моделлю основну роль відіграє державна система.

Таблиця 3.1

Коефіцієнт заміщення в обов'язковій державній пенсійній системі й активи пенсійних фондів і компаній зі страхування життя у деяких країнах ЄС

Країна	Коефіцієнт заміщення за наявності повного страхового стажу і розміру заробітку, що дорівнює:		Активи недержавних пенсійних фондів, % від ВВП	Сукупні активи недержавних пенсійних фондів і компаній зі страхування життя, % від ВВП
	середній заробітній платі	2 середнім зарплатам		
Податкова модель пенсійного захисту				
Ірландія	30,6	15,3	42,6	80,9
Великобританія	37,1	22,5	65,1	116,2
Страхова модель пенсійного захисту				
Німеччина	45,8	37,6	3,8	31,9
Австрія	78,3	64,3	4,5	25,6
Італія	78,8	78,8	2,6	22,1
Іспанія	81,2	76,7	9,0	20,9

Джерело: [75]

Коефіцієнт заміщення заробітної плати — це показник, який демонструє, яку частину попереднього доходу особи покриває її пенсія ($K_z = P_t / R_t$, де K_z — коефіцієнт заміщення, P_t — розмір пенсії за певний період t , R_t — заробітна плата за той самий період). Чим вищий цей коефіцієнт, тим більшу частку втраченої заробітної плати компенсує пенсія.

Стосовно охоплення населення пенсійним забезпеченням, для податкових моделей характерне майже повне охоплення — пенсії отримують практично всі мешканці країни. У страхових системах участь у пенсійному страхуванні обмежена: в одних країнах це лише наймані працівники, в інших — усі особи, які мають зайнятість (включаючи самозайнятих).

Відмінності між моделями пенсійних систем також полягають у вимогах для отримання пенсії. У податкових системах розмір основної пенсії, як правило, не пов'язаний із рівнем заробітку, а її призначення залежить від виконання певних критеріїв (наприклад, період проживання в країні чи сплата внесків протягом визначеного часу). У страхових системах розмір пенсії визначається сумою внесків та тривалістю страхового стажу, причому для податкових систем вимоги щодо стажу значно нижчі, ніж для страхових. В обох випадках враховується сімейний стан пенсіонера.

Фінансування більшості пенсійних систем у країнах ЄС здійснюється переважно за розподільчим принципом, який використовується як у державних обов'язкових пенсійних програмах, так і в окремих професійних схемах. Накопичувальні механізми переважно застосовуються у додаткових пенсійних програмах. Для податкових моделей основним джерелом фінансування служать податкові надходження, а для страхових — внески працівників і роботодавців.

Останнім часом, під впливом інтеграційних процесів та кризових явищ у пенсійній сфері, спостерігається поступове наближення цих двох моделей. Зокрема, країни, які раніше орієнтувалися на універсальні пенсійні виплати, запроваджують елементи страхування, що залежать від сплачених внесків (як, наприклад, у Швеції), або роблять накопичувальні пенсійні схеми обов'язковими (як у Великобританії). Водночас у країнах зі страховими системами відбувається поступова універсалізація, щоб гарантувати пенсіонерам мінімальний рівень забезпечення.

Попри спільні риси, кожна держава ЄС має власну, унікальну модель пенсійного захисту, яка визначає порядок призначення та виплати пенсій згідно з національним законодавством і може змінюватися залежно від політичної та економічної ситуації. Водночас усі країни стикаються з обмеженістю фінансових ресурсів для покращення соціального захисту літніх людей та осіб з інвалідністю, а також прагнуть формувати у громадян відповідальне ставлення до власного пенсійного майбутнього.

Кількість країн із програмами пенсій за віком, інвалідністю чи втратою годувальника зросла з 33 у 1940 році до 173 у 2000-му, і зараз лише шість країн світу не мають пенсійної системи. Загалом у 173 країнах функціонує 221 пенсійна система, з яких приблизно 80% (тобто 139 систем) побудовані на розподільчому принципі.

Таблиця 3.2

Типи пенсійних системи світу, організованих на національному рівні

Типи пенсійних систем	Кількість країн
Система, що передбачає залежність пенсій від попередніх доходів та пенсійних внесків	139
Система обов'язкового державного накопичення	18
Система обов'язкового індивідуального накопичення	12
Система без пенсійних внесків, пенсії призначають за потребою	27
Система загального охоплення без пенсійних внесків	5
Система з постійним рівнем пенсій, що залежать від попередніх внесків	20
Всього	221

Джерело: узагальнено автором на основі даних [80, 81]

Як вже зазначалося, державні пенсійні системи країн Європейського Союзу функціонують на основі розподільчого принципу, тобто пенсійні виплати здійснюються за рахунок поточних надходжень. Така модель

призвела до того, що з 1980-х років пенсійні системи опинилися у стані, близькому до кризи, що було спричинено сукупністю демографічних, соціально-економічних та психологічних чинників.

У 80-ті роки ХХ століття у світі розпочалася хвиля реформування пенсійних систем. Головна ідея цих змін полягала у поступовому переході від солідарних моделей, заснованих на міжпоколінній підтримці, до накопичувальних систем, де акцент робиться на особистій відповідальності громадянина за власне пенсійне забезпечення та на формуванні індивідуальних пенсійних накопичень.

Таким чином, пенсійні системи постійно модернізуються під впливом різних факторів. Аналітики виділяють чотири основні групи причин, що стимулюють ці зміни:

1. Старіння населення в розвинених країнах, що призводить до якісних змін у структурі працездатної та непрацездатної частини суспільства;
2. Глобалізація ринку праці та товарів, яка впливає на міжнародний розподіл праці, рівень доходів та системи соціального страхування;
3. Збільшення частки зайнятих у неформальному секторі, часткова зайнятість та труднощі з працевлаштуванням, особливо серед молоді, що ускладнює отримання страхового стажу для пенсії;
4. Зниження зацікавленості молодих працівників у державних чи професійних пенсійних програмах через гнучкі форми зайнятості та індивідуалізацію трудових переваг.

Ключовим фактором, який вимагає реформування пенсійних систем, є швидке старіння населення. Зростання середньої тривалості життя та зменшення народжуваності призводять до збільшення частки осіб пенсійного віку. За оцінками МВФ, у розвинених країнах частка людей віком понад 65 років зросте з 20% нині до 40% у 2030 році. Подібні тенденції спостерігаються й у країнах, що розвиваються, хоча там рівень доходів залишається нижчим. Це негативно впливає на співвідношення між працюючими та пенсіонерами: за прогнозами, у 2050 році на одного пенсіонера припадатиме лише двоє

працюючих. Найбільше навантаження очікується у Франції, Німеччині та Італії.

Старіння населення проявляється не лише у зростанні числа пенсіонерів, але й у збільшенні тривалості життя, що веде до подовження періоду виплати пенсій і, відповідно, підвищення фінансового навантаження на працюючих. Безробіття скорочує період трудової діяльності, зменшує кількість платників внесків і звужує фінансову базу пенсійної системи. Останнім часом також спостерігається тенденція до дострокового виходу на пенсію, що ще більше ускладнює ситуацію. Оскільки рівень заміщення в західноєвропейських країнах досить високий (55–85%), традиційні страхові механізми фінансування стають менш ефективними.

Ще однією важливою соціально-економічною зміною кінця XX століття стало зростання частки жінок серед працюючих та трансформація сімейної структури. Жінки, як правило, мають менший стаж та нижчі доходи, що впливає на їх пенсійне забезпечення. Вони також живуть довше за чоловіків, через що виникає проблема низьких доходів серед літніх жінок, особливо вдів. Зміни у сімейних відносинах, зокрема високий рівень розлучень, призводять до збільшення числа одиноких людей похилого віку, які не мають неформальної підтримки.

Усі ці тенденції спричиняють подвійний негативний ефект: зростає фінансове навантаження на пенсійну систему та підвищуються страхові тарифи.

Фінансові труднощі пенсійних систем несуть серйозні макроекономічні та структурні ризики. Демографічні зміни потребують комплексних рішень, враховуючи політичний контекст, оскільки пенсіонери становлять значну частину виборців, а частка працюючих зменшується.

Зростання фінансового тягаря для роботодавців і працівників, пов'язане з демографічними та структурними змінами на ринку праці, ставить під загрозу міжпоколінну солідарність і вимагає реформування ринку праці та умов зайнятості. Більшість країн змушені підвищувати розмір внесків до

пенсійної системи для її збалансування. Наприклад, у Німеччині та Франції необхідно буде збільшити ставки внесків удвічі, а в Італії — майже втричі. Лише у Великобританії та Швеції не очікується підвищення тарифів.

Крім того, розподільчі пенсійні системи, які діяли понад сорок років, зазнають впливу тенденцій, що послаблюють солідарність та підсилюють індивідуалізм, особливо це стало помітно у 1990-х роках.

Аналіз показує, що у майбутньому розподільча пенсійна система може стати надто витратною навіть для розвинених країн. Водночас повністю відмовитися від неї неможливо, оскільки вона є важливим соціальним стабілізатором. Приклад США доводить, що саме завдяки функціонуванню державної пенсійної системи рівень бідності серед літніх людей знизився з 35,2% у 1959 році до 10,5% у 1998 році. Тому виникає потреба у реформуванні пенсійної системи, а також у передачі частини її функцій приватному сектору.

Реформа пенсійної системи стає необхідною, коли вона перестає виконувати свої функції або втрачає фінансову стійкість. Пенсійну реформу часто називають «ключовою», адже її наслідки впливають на всі покоління.

В економічній енциклопедії реформа визначається як процес змін у структурі економічної системи та її основних елементів. Пенсійна реформа — це суттєва трансформація системи організації, формування Пенсійного фонду, механізмів нарахування та виплати пенсій, а також інших видів соціальної допомоги непрацездатним особам.

Однак таке визначення більше відповідає радикальним змінам, коли змінюються концептуальні засади пенсійної системи. Реформа може бути й поступовою, якщо змінюються окремі параметри, такі як розмір внесків, пенсійний вік чи мінімальний трудовий стаж.

З огляду на це, пенсійну реформу можна визначити як процес трансформації окремих складових національної пенсійної системи.

Враховуючи викладене, при розробці пенсійної реформи слід брати до уваги: — демографічну ситуацію (співвідношення працездатного і непрацездатного населення, тривалість життя), а також стан ринку праці

(рівень безробіття, масштаби тіньової економіки); – модель суспільного устрою та ступінь його соціальної орієнтованості (рівень соціальних гарантій, частку ВВП, що спрямовується на пенсійне забезпечення); – особливості соціальної політики (рівень диференціації доходів, купівельну спроможність пенсії, коефіцієнт заміщення); – рівень розвитку культури соціального страхування, яка поєднує принципи самовідповідальності та солідарності учасників системи.

Головна мета пенсійної реформи — створити фінансово стійку та справедливую систему, яка гарантує гідний рівень життя пенсіонерам, забезпечує соціальний захист та сприяє економічному розвитку.

У багатьох країнах пенсійні реформи спрямовані на диверсифікацію джерел фінансування, що дозволяє зменшити ризики, пов'язані з економічною та політичною нестабільністю. Розподільча система значною мірою залежить від демографії, тобто від співвідношення платників внесків і пенсіонерів. Накопичувальна система, у свою чергу, є чутливою до економічного розвитку, стабільності та темпів зростання, оскільки накопичені кошти необхідно зберігати й обслуговувати протягом тривалого часу. [77]

Саме змішана стратегія стала основою для пенсійних реформ у більшості країн світу у 1980–1990-х роках, оскільки вона забезпечує більшу стійкість і адаптивність пенсійних моделей до сучасних викликів.

Згідно з даними таблиці 3.3, повністю на накопичувальну пенсійну систему перейшли лише п'ять країн світу: Чилі, Болівія, Сальвадор, Мексика та Казахстан. В інших державах реформи були менш радикальними.

Таблиця 3.3

Типи національних пенсійних моделей

Розподільча пенсійна модель		Накопичувальна пенсійна модель		Змішана
Солідарно-розподільча	Умовно-накопичувальна	Фонди з державним управлінням	Фонди з приватним управлінням	
Країни учасники Організації економічного співробітництва та розвитку	Італія			Австралія, Швеція, Великобританія, Швейцарія
Латинська Америка*			Чилі, Болівія, Сальвадор, Мексика	Аргентина, Колумбія, Перу, Уругвай
Центральна та Східна Європа та країни колишнього СРСР*	Киргизія, Молдова	Казахстан		Хорватія, Угорщина, Латвія, Польща
Камбоджа, Корея, Лаос, В'єтнам, Індонезія, Малайзія	Китай, Монголія, Індія	Індонезія, Малайзія, Індія		Гонконг, Таїланд

* - всі країни даної групи, крім тих, що вказані в інших стовпчиках.

Джерело: [75]

Можна стверджувати, що розвиток національних пенсійних систем відбувається різними шляхами, залежно від особливостей історичного становлення, соціальної структури суспільства, ролі держави в економіці та пріоритетів соціальної політики. Однак можна простежити певні закономірності. Зокрема, міжнародна тенденція еволюції пенсійного забезпечення демонструє поступовий перехід від суто державних розподільчих моделей до комбінованих, а далі — до приватних накопичувальних систем. Цей процес має чимало труднощів, і приватно-накопичувальні моделі можуть виявитися недосконалими. Проте загальносвітова тенденція переходу до накопичувальних пенсійних систем у ринковій економіці та умовах приватної власності має вагомі економічні, соціальні й демографічні причини.

Світовий досвід реформування пенсійних систем дозволяє виділити три основних напрямки:

- збереження та вдосконалення існуючої державної розподільчої системи із одночасним стимулюванням добровільних приватних пенсійних програм;
- впровадження багаторівневої пенсійної системи, яка поєднує розподільчі та накопичувальні елементи і фінансується з різних джерел;
- повний перехід до накопичувальної моделі.

Щодо модернізації державної розподільчої системи, у країнах, які запроваджують реформи, застосовуються такі заходи: – підвищення пенсійного віку та вимог до трудового стажу для отримання повної пенсії; – скасування окремих видів пільгових пенсій; – зменшення коефіцієнта заміщення; – поступове збільшення ставок внесків; – підвищення обсягу бюджетних трансфертів за рахунок зростання податків або скорочення інших витрат; – стимулювання більш пізнього виходу на пенсію; – підвищення ефективності управління пенсійною системою.

Зазначені антикризові заходи часто є непопулярними серед громадян, тому їх впровадження потребує політичної волі та рішучості.

Під час реалізації пенсійної реформи необхідно вирішити чотири ключові питання:

- Довгострокова стабільність пенсійної системи;
- Фінансування у короткостроковому періоді;
- Достатність рівня пенсійного забезпечення;
- Вплив на економічне зростання.

Стійкість пенсійної системи у перспективі визначається її здатністю адаптуватися до змін внутрішніх і зовнішніх факторів. Відомо, що різні моделі пенсійного забезпечення ефективні за різних макроекономічних умов: розподільчі системи краще працюють при високій інфляції, а накопичувальні — за стабільних цін. Тому у довгостроковому плані країні необхідно створити гнучку багаторівневу пенсійну систему, яка може змінювати акценти залежно від соціально-економічної ситуації.

Паралельно з дискусіями щодо переваг накопичувальних систем і обмеження розподільчих механізмів, які забезпечують соціальну солідарність, одним із головних стримуючих чинників для реформ є питання вартості змін і джерел фінансування як у короткостроковому, так і у тривалому періоді.

Під час переходу від розподільчої до змішаної або накопичувальної системи виникає необхідність виконувати «відкладені пенсійні зобов'язання» — тобто гарантії уряду щодо виплат пенсій учасникам старої системи. Ці зобов'язання є суттєвою фінансовою проблемою, яку часто називають «подвійними зобов'язаннями». З часом ці витрати зменшуються, оскільки кількість пенсіонерів старої системи поступово скорочується, але цей перехідний період може тривати 25–30 років, і потрібно забезпечити відповідні ресурси для виконання взятих зобов'язань.

Існує три основні способи фінансування такого переходу:

Використання податкових надходжень поточного покоління — це можуть бути різні види податків, але дослідження показують, що податки на споживання у перехідний період є більш ефективними, оскільки вони стимулюють заощадження та інвестиції.

Залучення державних боргових ресурсів — пенсійні зобов'язання частково фінансуються шляхом випуску боргових інструментів, які потім погашаються за рахунок майбутніх податкових надходжень.

Конвертація пенсійних зобов'язань у офіційний державний борг — у цьому випадку приховані пенсійні зобов'язання перетворюються на офіційний борг, який погашається шляхом емісії нових боргових зобов'язань, що дозволяє зберігати незмінний рівень боргу відносно ВВП.

Вибір механізму фінансування переходу впливає не лише на економічну рівновагу, а й на розподіл фінансового навантаження між поколіннями.

Варто зазначити, що з політичної та технічної точки зору реформування пенсійної системи — надзвичайно складний процес. Не існує моделі, яка б повністю задовольняла всі суспільні групи. Стратегія змін має враховувати історичні, культурні та інші національні особливості, тому універсального рецепта для пенсійної реформи не існує.

Для кожної країни можливі різні варіанти реформ, і оптимальне рішення сьогодні може втратити актуальність у майбутньому. Однак аналіз міжнародного досвіду дозволяє уникати помилок, яких слід остерігатися за будь-яких умов [43].

3.2. Основні напрями реформування пенсійної системи України

Пенсійна реформа в Україні передбачала перехід від попередньої моделі пенсійного забезпечення до сучасної трирівневої структури, яка використовується у більшості країн світу.

Головними цілями реформи були:

- досягнення балансу між економічними та соціальними інтересами держави;
- суттєве підвищення доходів пенсіонерів шляхом стимулювання особистих заощаджень на старість;
- забезпечення максимальної залежності розміру пенсії від індивідуальних внесків;
- заохочення до офіційного працевлаштування та детінізації заробітної плати;
- розширення джерел фінансування пенсій за рахунок обов'язкових внесків у державну систему та добровільних накопичень у недержавних пенсійних фондах.

Основні положення реформи були закріплені в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року.

Відповідно до цього закону, пенсійна система України складається з трьох рівнів:

1 рівень — солідарна система, яка забезпечує базові пенсійні виплати та соціальні послуги за рахунок коштів Пенсійного фонду України, діючи на принципах солідарності та субсидіювання.

2 рівень — обов'язкова накопичувальна система, що базується на формуванні індивідуальних пенсійних накопичень у Накопичувальному фонді, а також фінансуванні довічних пенсійних договорів та одноразових виплат згідно із законодавством.

3 рівень — недержавне пенсійне забезпечення, яке передбачає добровільну участь громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні додаткових пенсійних накопичень для отримання пенсійних виплат відповідно до вимог закону про недержавне пенсійне забезпечення [46, с. 186-194].

Перший і другий рівні пенсійної системи утворюють загальнообов'язкову державну систему пенсійного страхування, а другий і третій — складають накопичувальну частину пенсійного забезпечення.

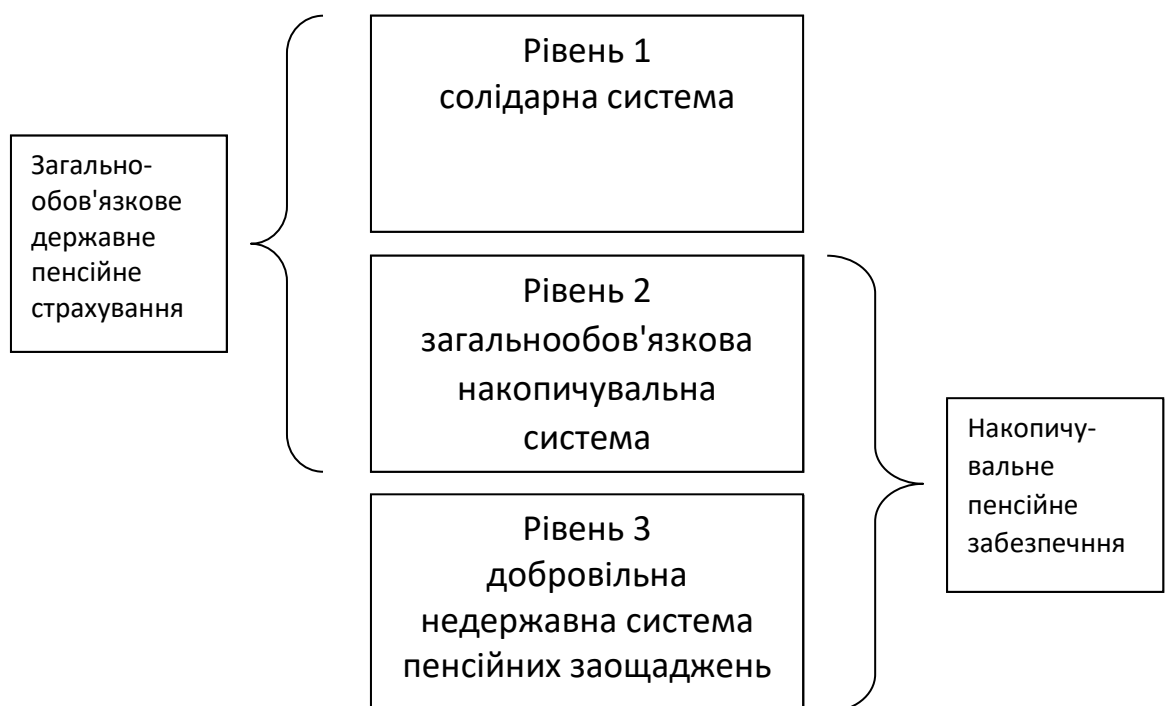


Рисунок 3.1. Схема трирівневої системи пенсійного забезпечення

Джерело: розроблено автором

Запровадження трирівневої пенсійної системи дає можливість розподілити ризики між її складовими: солідарна система більш чутлива до змін демографічної ситуації, а накопичувальна — до економічних коливань та нестабільності фінансових ринків. Такий підхід сприяє підвищенню фінансової стійкості всієї пенсійної моделі, захищає працівників від суттєвого зниження доходів у літньому віці та є вигідним для кожного учасника системи.

Модернізація солідарної системи передбачає:

- розширення охоплення загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням усіх працюючих громадян, у тому числі самозайнятих та працівників приватного сектору;
- запровадження нової формули розрахунку пенсії, яка враховує більш тривалий період заробітку (на основі персоніфікованого обліку внесків), а також залежність розміру пенсії від суми заробітку, з якої сплачувалися внески, і страхового стажу;
- можливість перерахунку пенсій, призначених за попереднім законодавством, відповідно до нових умов;
- збереження права виходу на пенсію у 55 і 60 років, а також стимулювання більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розміру виплат за кожен рік відстрочки;
- поетапне розмежування джерел фінансування різних пенсійних програм, з поступовим переведенням фінансування дострокових і підвищених пенсій у систему недержавних пенсійних фондів із обов'язковими внесками роботодавців;
- економічне стимулювання до пізнішого виходу на пенсію без законодавчого підвищення пенсійного віку;
- покриття дефіциту солідарної системи коштами Державного бюджету у разі потреби;

- поступове впровадження паритетного управління Пенсійним фондом із залученням представників держави, роботодавців і працівників.

Таким чином, перший рівень пенсійної системи — це виплати, які фінансуються внесками всіх працюючих та їх роботодавців. Ці кошти використовуються для страхових пенсій і забезпечення мінімального рівня пенсійних виплат. Для осіб з низьким стажем або невеликими заробітками передбачена адресна соціальна допомога, яка гарантує доходи на рівні мінімальних соціальних стандартів, визначених відповідно до можливостей бюджету та Пенсійного фонду. Розмір пенсії у реформованій системі залежить від заробітку, з якого сплачувалися внески, і тривалості страхового стажу. Це забезпечується шляхом звільнення Пенсійного фонду від невластивих йому виплат, чіткого розмежування джерел фінансування та впровадження персоніфікованого обліку.

Право на пенсію із солідарної системи мають:

- громадяни України, які досягли встановленого віку (жінки — 60 років, чоловіки — 65 років) та мають необхідний стаж (жінки — 20 років, чоловіки — 25 років);
- особи, пенсії яких призначено за попереднім законодавством (крім соціальних пенсій);
- особи, які добровільно сплачували внески;
- іноземці та особи без громадянства, які легально проживають в Україні.

Важливим стимулом у пенсійних системах багатьох країн є відстрочка виходу на пенсію, що дозволяє збільшити страховий стаж і розмір пенсії. В Україні діє система доплат до пенсії для тих, хто працює додатково після досягнення пенсійного віку, що заохочує продовження трудової діяльності.

Другий рівень пенсійної системи — це обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування. Його суть полягає у тому, що частина внесків акумулюється у єдиному Накопичувальному фонді, на індивідуальних рахунках громадян. Ці кошти інвестуються в економіку з метою отримання інвестиційного доходу та збереження їх від інфляції. Управління активами

здійснюють ліцензовані компанії, обрані на конкурсній основі, а зберігання пенсійних активів забезпечують банки-кастодіани, відповідальні за цільове використання коштів. Власником накопичених коштів є сам громадянин, який може скористатися ними при досягненні пенсійного віку або в інших випадках, передбачених законом (наприклад, інвалідність). Виплати з Накопичувального фонду здійснюються додатково до солідарної пенсії. [47]

Джерелами формування коштів Накопичувального фонду є:

1. страхові внески застрахованих осіб;
2. інвестиційний прибуток від розміщення коштів;
3. суми штрафів і адміністративних санкцій, накладених за порушення порядку сплати внесків.

Запровадження другого рівня дає змогу:

- підвищити загальний розмір пенсійних виплат за рахунок інвестиційного доходу (очікується, що сукупна пенсія з двох рівнів становитиме 55–60% середньої зарплати);
- посилити залежність пенсії від трудового внеску, що мотивуватиме громадян та роботодавців сплачувати внески;
- знизити податкове навантаження на фонд зарплати роботодавців;
- забезпечити можливість спадкування коштів, накопичених на індивідуальному рахунку;
- створити додаткові інвестиційні ресурси для економіки;
- розподілити ризики між солідарною та накопичувальною системами;
- підвищити ефективність управління пенсійними активами за рахунок передачі частини функцій недержавним компаніям.

Другий рівень буде впроваджуватися лише після створення відповідних економічних умов, ефективної системи державного регулювання та необхідної інфраструктури.

Законодавство також передбачає, що громадяни за власним бажанням можуть перевести свої обов'язкові пенсійні накопичення з державного Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду

(тобто на третій рівень). Це дає змогу самостійно обирати інвестиційну стратегію та впливати на розмір майбутньої пенсії.

Третій рівень пенсійної системи — недержавне пенсійне забезпечення, яке формується за рахунок добровільних внесків громадян і роботодавців. Такі накопичення здійснюються через недержавні пенсійні фонди (НПФ), страхові компанії або банківські установи, шляхом укладання відповідних договорів.

НПФ можуть бути трьох типів:

1. Корпоративні — створюються окремими роботодавцями для своїх працівників.
2. Професійні — засновуються об'єднаннями роботодавців або професійними спілками для певних категорій працівників.
3. Відкриті — доступні для будь-яких фізичних осіб, незалежно від місця роботи. [47]

Участь у НПФ є добровільною для громадян і роботодавців, але для працівників, зайнятих у шкідливих умовах, передбачено обов'язкові внески до професійних чи корпоративних фондів. Передбачені також податкові пільги для учасників і роботодавців.

Функції НПФ виконуються ліцензованими юридичними особами, які забезпечують інвестування пенсійних коштів у різні фінансові інструменти (депозити, облігації, акції тощо) відповідно до законодавчих вимог. Банки-зберігачі контролюють дотримання цих вимог, здійснюють операції з пенсійними коштами та забезпечують їх зберігання. [45, с. 50-68]

Пенсійні накопичення в НПФ формуються з внесків учасника, роботодавця або членів сім'ї, а також з інвестиційного доходу. Усі кошти на індивідуальному рахунку належать учаснику фонду, незалежно від того, хто здійснював внески. Кошти можуть бути успадковані спадкоємцями учасника. Додаткову недержавну пенсію можна отримувати поряд із державною, а її розмір залежить від суми накопичених коштів, розміру внесків, тривалості накопичення та отриманого інвестиційного доходу.

Види пенсійних виплат:

- пенсія на визначений строк — щомісячні чи періодичні виплати після досягнення пенсійного віку, причому учасник сам обирає вік і тривалість виплат;
- одноразова виплата — всі накопичені кошти виплачуються одноразово у випадках тяжкої хвороби, інвалідності, виїзду за кордон або смерті учасника (кошти отримують спадкоємці);
- довічна пенсія — періодичні виплати через страхові організації, з якими укладається відповідний договір.

Держава здійснює нагляд за діяльністю НПФ та інших учасників системи, забезпечуючи захист пенсійних накопичень громадян. Учасники фондів мають право контролювати стан своїх рахунків та змінювати фонд у разі потреби.

Запровадження багаторівневої пенсійної системи на засадах соціальної справедливості, солідарності та страхування відкриває нові можливості для підвищення добробуту літніх людей та сприяє економічному розвитку країни. Така система формує відповідальність громадян за своє майбутнє, стимулює заощадження, допомагає подолати патерналістські очікування та адаптуватися до нових умов життя. [47]

Пенсійна реформа орієнтована не лише на покращення становища літніх людей, а й на забезпечення впевненості у майбутньому для молодого покоління. Тому важливо розглядати переваги нової пенсійної системи для різних вікових категорій (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Переваги запровадження нової пенсійної системи

<i>Для осіб, які вже є пенсіонерами</i>	<i>Для працюючих громадян середнього віку</i>	<i>Для молоді</i>
Поступове відновлення диференціації розміру пенсії з урахуванням трудового внеску; Здійснення коригування заробітку до 1992 року, з якого обчислена пенсія; Як результат - збільшення розміру отримуваної пенсії. Ці заходи можуть бути профінансовані з урахуванням: 1. збільшення надходжень до Пенсійного Фонду України у зв'язку із запровадженням системи персоналізованого обліку і врахуванням даних цього обліку при призначенні пенсії новим пенсіонерам; 2. подальшого розмежування джерел фінансування виплати пенсій, призначених за різними пенсійними програмами; 3. Відновлення сплати внесків до Пенсійного фонду України за усі категорії найманих працівників. [2]	Можливість одержувати пенсію з урахуванням трудового внеску з двох джерел: із солідарної системи та частково з персонального накопичувального рахунку. Можливість мати відповідні додаткові заощадження в системі недержавних пенсійних фондів. Можливість залучення до цього процесу коштів роботодавців. Проведення пенсійної реформи сприятиме процесу детінізації економіки, що в свою чергу вплине на підвищення заробітної плати. Можливість реалізувати право на участь в управлінні коштами пенсійного страхування (через своїх працівників у правлінні та наглядовій раді фонду, а також шляхом вибору недержавного пенсійного фонду) [2]	Впевненість у майбутньому, незалежність від держави. Можливість отримувати пенсію, розмір якої буде залежати від величини заробітку, з якого сплачено страхові внески, та страхового стажу (тобто повною мірою від трудового внеску). Можливість повною мірою скористатися перевагами отримання пенсій з персональних накопичувальних рахунків. Можливість забезпечити належний рівень накопичень у системі недержавного пенсійного забезпечення. Проведення пенсійної реформи позитивно позначиться на зростанні розміру заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески. Можливість реалізувати право на участь в управлінні коштами пенсійного страхування (через своїх представників у наглядовій раді Накопичувального фонду та у раді недержавного пенсійного фонду) [2]

Джерело: узагальнено автором на основі [2].

В Важливу роль відіграють кошти недержавних пенсійних фондів, оскільки саме вони можуть стати фінансовим ресурсом для країни, що дозволяє здійснювати довгострокові інвестиції в національну економіку. Активний розвиток недержавних пенсійних фондів різних типів — корпоративних, професійних та відкритих — забезпечить стабільний потік довгострокових інвестицій у різні сектори економіки.

Висновки до розділу 3

Демографічна ситуація, економічний стан в Україні та глобальні тенденції створюють об'єктивну потребу у пенсійній реформі. Україна має високий рівень старіння населення, що негативно впливає на співвідношення між особами працездатного та непрацездатного віку, і це призводить до зростання навантаження на солідарну пенсійну систему.

Високий інвестиційний ризик у діяльності недержавних пенсійних фондів та недостатній розвиток вітчизняного фінансового ринку є вирішальними чинниками для вибору ефективної інвестиційної стратегії НПФ.

Основними показниками реформування пенсійної системи є: розмір внесків на індивідуальні пенсійні рахунки, обсяг накопичених коштів, тривалість періоду внесення платежів для досягнення необхідного рівня пенсій щодо заробітної плати, коефіцієнт заміщення, узгодженість нової системи із солідарною моделлю та тривалість перехідного періоду з урахуванням навантаження на працююче населення.

Аналіз світової практики свідчить, що додаткові пенсії, отримані через недержавні пенсійні фонди, складають вагомую частину загального пенсійного забезпечення. У багатьох країнах недержавні пенсійні фонди визнані важливими соціальними інститутами, які сприяють покращенню добробуту непрацездатних громадян і користуються високим рівнем довіри серед населення до накопичувальної пенсійної системи.

ВИСНОВКИ

Пенсійне забезпечення є ключовим елементом системи соціального захисту населення, оскільки охоплює всіх громадян без винятку та слугує основним джерелом доходу для людей, які втратили працездатність. Щоб повніше відобразити явище регулярних грошових виплат непрацездатним особам і уникнути неоднозначності терміна «пенсійне забезпечення», доцільно запровадити поняття «пенсійний захист». Під цим терміном слід розуміти різноманітні організовані суспільством форми надання періодичних грошових виплат особам, які не можуть працювати. Джерела фінансування пенсійного захисту можуть включати як пенсійне забезпечення, так і пенсійне страхування.

У вузькому розумінні пенсійне забезпечення – це система, за якою держава надає допомогу непрацездатним особам або їхнім сім'ям, не вимагаючи від них попередніх внесків у відповідному обсязі. Пенсійне страхування ж є видом соціального страхування, коли ризик втрати працездатності розподіляється між усіма членами суспільства через обов'язкові відрахування до спеціальних фондів, які здійснюють працівники, роботодавці та держава.

У країнах Європейського союзу діє соціально-орієнтована ринкова економіка, проте моделі соціального захисту населення різняться. Вибір моделі пенсійної системи кожної країни залежить від загальної концепції соціального захисту, прийнятої на національному рівні. На рівні держав ЄС склалися дві основні моделі розподільчих пенсійних систем: страхова модель, що поширена в країнах континентальної та південноєвропейської традиції, та податкова модель, яка діє у державах з англосаксонськими та скандинавськими підходами до соціального захисту.

Аналіз свідчить, що у майбутньому розподільча пенсійна система може стати надто обтяжливою для економіки навіть розвинених країн. Водночас повна відмова від цієї системи неможлива, оскільки вона є важливим

чинником соціальної стабільності. Однак зростання проблем у цій сфері вимагає реформування пенсійної системи, зокрема передачі частини функцій пенсійного захисту приватним організаціям.

В Україні нормальне функціонування розподільчої пенсійної системи стримується низкою проблем: старіння населення (як природне, так і штучне), зростання демографічного навантаження, низький пенсійний вік та часті дострокові виходи на пенсію, значна еміграція робочої сили, зменшення частки економічно активного населення, високий податковий тиск на роботодавців, скорочення частки заробітної плати у вартості продукції, наявність пільг зі сплати пенсійних внесків, непередумані популістські рішення уряду та порушення принципів соціальної справедливості.

На сьогодні в Україні основним джерелом пенсійних виплат є державна розподільча система, оскільки накопичувальний державний рівень ще не запроваджено, а учасниками недержавних пенсійних фондів є лише близько 2% працюючого населення. Коефіцієнт заміщення становить близько 40% від попередньої зарплати (у розвинених країнах цей показник сягає 60-70%), а демографічні та економічні умови не сприяють його зростанню. Тому необхідно впроваджувати другий рівень пенсійної системи та стимулювати розвиток третього рівня – накопичувальної складової.

На основі аналізу поточного стану пенсійної системи України пропонується здійснити такі кроки для її реформування: ухвалити єдиний пенсійний закон, зробити систему прозорішою та доступнішою для громадян, встановити мораторій на зміни пенсійного законодавства частіше, ніж раз на три роки, позбавити Пенсійний фонд невласливих йому виплат, залучити всіх працездатних громадян до обов'язкового пенсійного страхування, поступово підвищити пенсійний вік для жінок до 60 років, збільшити коефіцієнти відстроченого виходу на пенсію, забезпечити більш паритетний розподіл пенсійних внесків між працівником і роботодавцем. Серед концептуальних змін оптимальним для України є використання моделі Беверіджа на першому рівні пенсійної системи, що дозволить підтримувати достатній рівень життя

пенсіонерів, забезпечити збалансованість системи та зменшити навантаження на економіку, сприяти легалізації ринку праці. Реформа пенсійної системи має супроводжуватися змінами в інших сферах економіки та управління.

Дослідження показує, що різні пенсійні моделі ефективні за різних економічних умов: розподільча система є більш доречною при високій інфляції, а накопичувальна – при її низьких темпах. Для України найбільш прийнятною є система, яка відповідає поточним реаліям. Поки не буде стримано інфляцію, розподільча система має залишатися основною. Збільшення ролі накопичувальної складової можливе лише за умови зростання реальної заробітної плати та створення відповідних фінансово-економічних і організаційних передумов. У перспективі Україна повинна побудувати багаторівневу модель пенсійної системи, яка буде ефективною за будь-яких соціально-економічних умов. Трирівнева система пенсійного забезпечення, що поєднує елементи розподільчої та накопичувальної моделей, обрана Україною, є оптимальною для сучасної ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пенсійне страхування в Україні. *Офіційний сайт TAS life*. URL.: <https://taslife.com.ua/lifemarket/pensiya-dlya-tebe>
2. Гідне пенсійне забезпечення в умовах кризи. *Офіційний сайт КМУ*. URL.: <https://www.kmu.gov.ua/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/pensijna-reforma>
3. Писаревська Г. І. Пенсія не забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрями розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 2. С. 197 – 201.
4. Історія Пенсійного фонду України. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL.: <https://www.pfu.gov.ua/cn/1737-historypfu/>
5. Мокрицька Н.П. Право соціального забезпечення: навчальний посібник / Н. П. Мокрицька. Львів: ЛьвДУВС, 2020. - 536 с.
6. Пенсійне забезпечення. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики*. URL.: <https://www.msp.gov.ua/otrymuvacham-soc-pidtrymky/pro-sotsialnu-pidtrymku/pensii>
7. Накопичувальна система пенсійного страхування. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL.: <https://www.pfu.gov.ua/od/173838-nakopychuvalna-systema-pensijnogo-strahuvannya/>
8. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи. *Офіційний сайт КМУ*. URL.: <https://www.kmu.gov.ua/npas/243116452>
9. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб. *Офіційний сайт міністерства внутрішніх справ України* URL.: <https://mvs.gov.ua/pensiine-zabezpecennia/pro-pensiine-zabezpecennya-osib-zvilnenix-z-viiskovoyi-sluzbi-ta-deyakix-insix-osib>
10. Теоретичні й практичні проблеми диференціації у пенсійному забезпеченні в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7 2022 р. URL.: http://lsej.org.ua/7_2022/39.pdf

11. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / Г.І. Чанишевої. Одеса, 2022. 266 с.
12. Пенсія в Україні. URL: <http://www.pension.kiev.ua>.
13. *Офіційний портал Верховної ради України*. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
14. Пенсійне забезпечення окремих категорій громадян в Україні. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL.: <https://www.pfu.gov.ua/rv/212653-pro-pensijne-zabezpechennya-okremyh-kategorij-gromadyan/>
15. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL: <https://knpf.bank.gov.ua>
16. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL: <https://www.pfu.gov.ua/>
17. Пенсійна система України. *Українська Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>
18. Пенсійна реформа в Україні. *Форуми «Пенсії та Закони»*. URL: <http://pension.biz.ua>.
19. Арабчук Я.І. Фінансова стабільність – запорука соціальної політики (ПФУ від респекту до панахиди). *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 8. 2021. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/33.pdf
20. Адміністратор пенсійного фонду «Центр персоніфікованого обліку». *Офіційний сайт Пенсійного фонду України*. URL: <https://acpo.com.ua/index.php>
21. Аналіз сучасного стану пенсійної системи України та пошук шляхів її реформування. *Економіка і суспільство*. Електронний журнал. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2496>
22. Бояр Д.С. Аналіз динаміки пенсійного забезпечення в Україні Державний університет «Житомирська політехніка». Житомир. 2020. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/230.pdf>

23. Надточій Б. Чи подолає Україна «груповий егоїзм» у пенсійному забезпеченні. *Україна: аспекти праці*. 2021. № 6. С. 37-40.
24. Право соціального захисту : навч. посібник / Г. І. Чанишева, Одеса : Фенікс, 2024. 202 с. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.27519>
25. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. К.: Знання, 2005. 381 с.
26. Лібанова Е. М. Демографічні передумови реформування системи пенсійного забезпечення. *Соціальний захист*. 2017. № 2. С. 48-57.
27. Романюк О. Система соціального захисту пенсіонерів: необхідність та напрями реформування. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 6. С. 24-34.
28. Колбун В. Пенсійна система: нагальні проблеми, напрями реформування, соціально-економічне значення. *Україна: аспекти праці*. 2019. № 7. С. 36-42.
29. Мельник О. М. Реформування пенсійного забезпечення в Україні. *Фінанси України*. 2020. № 4. С. 32-38.
30. Офіційний сайт Пенсійного фонду України URL: <https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/sites/21/2018/04/Istoriya-Fondu-v-Zaporizkij-oblasti-v-25-rokah.pdf>
31. Добровільний відсоток відрахувань до Пенсійного фонду. Офіційний сайт Пенсійного фонду України URL: <https://www.pfu.gov.ua/2164116>
32. Надточій Б. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 1. С. 8-15.
33. Програма Пенсійного фонду України зі створення системи персоніфікованої звітності й загальнодержавної інформаційної системи. Офіційний сайти Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1394572-01#Text>
34. Нова пенсійна арифметика. Офіційний сайт інформаційного агентства УНІАН URL: <https://www.unian.ua/>

35. Соколик М. П. Методологія моделювання пенсійного забезпечення на заощаджувальних засадах. Економіка та прогнозування. 2018. № 1. С. 42-58.
36. Указ Президента України «Про положення про пенсійний фонд України» № 384/2011. *Офіційне інтернет представництво* URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3842011-12946>
37. Кириленко О. П. Пенсійна система України: на шляху реформування. *Світ фінансів* № 3. 2016 р.
38. Основні напрями реформування пенсійної системи України. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/362931-molodi-pro-osnovni-napryamky-reformuvannya-pensijnoyi-systemy/>
39. Сучасна система пенсійного забезпечення в Україні. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики* URL: <https://www.msp.gov.ua/about/klyuchovi-napryamy/pensiyna-polityka>
40. Солідарна пенсійна система. *Офіційний сайт Пенсійного фонду України* URL: <https://www.pfu.gov.ua/dp/668994-shho-take-solidarna-pensijna-systema/>
41. Обов'язкова накопичувальна пенсійна система. *Офіційний сайт Ліга Закон* URL: <https://ips.ligazakon.net/>
42. Пенсійна система в Україні. URL: <https://www.westinvestgroup.com.ua/ua/nederzhavne-pensijne-zabezpechennya/pensijna-sistema-ukrajini>
43. Стратегія пенсійної реформи для України. *Офіційний сайт Урядовий портал* URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/25951687>
44. Про схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України. *Офіційний сайт Верховної ради України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80#Text>
45. Сучасний вимір соціальної політики країн Європейського Союзу – орієнтир реформ України. *Соціальна політика* № 4 2023. С. 50-68.

46. Реалізація сучасної державної соціальної політики в Україні: основні проблеми та стратегічні пріоритети. *Право та державне управління* І. Г. Юник. № 2, 2023. С. 187-194.

47. Грень Т.Я. Особливості реалізації політики соціального захисту територій в умовах війни. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. Том 33 (72). № 6. С. 80-84.

48. Горин В., Малішевська О. Реалізація соціальної складової бюджетної політики в умовах воєнного стану в Україні. Актуальні питання фінансової теорії та практики: збірн. матер. Десятої заоч.-дистанц. конф. студентів і молодих вчених (м. Тернопіль, 26 квіт. 2023 р.). Ч. 1. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. С. 60-63.

49. Костишина Т. А., Тужилкіна О. В., Костишина А. І., Голубець В. В., Красюк Р. Р. Регулювання соціально-трудова відносин в контексті реалізації соціальної політики. *Modern engineering and innovative technologies*. 2023. №27. С. 85-91. URL: <https://moderntechno.de/index.php/meit/issue/view/meit27-02/meit27-02>

50. Волкова Н.В. Транскордонне співробітництво України з країнами ЄС в умовах російсько-української війни. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2257/2180>

51. Близняк О.А., Риков А. Головні проблеми євроінтеграційного курсу України. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*. 2023. Т. 15. № 1. С. 96-107.

52. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2017-14>.

53. Майбутнє пенсійної системи України: три рівні для гідних виплат. URL: <https://sup.org.ua/blog/majbutnie-pensijnoi-systemy/>

54. Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу. *Офіційний сайт Міністерства праці та Соціальної політики* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0347-00#Text>
55. Як подолати дефіцит пенсійного фонду? *Урядовий кур'єр* URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/yak-podolati-deficit-pensijnogo-byudzhetu/>
56. В. К. Рудик Демографічні чинники та їх роль на реформування пенсійної системи України. *Економіка та суспільство*. № 62. 2024.
57. Гідне пенсійне забезпечення: Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/pensijna-reforma>.
58. Шавалюк Л. Справа не лише в пенсійній системі. Чому бідують українські пенсіонери? *Економічна правда*. 2021. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/08/4/676564/>.
59. Тарлопов І.О. Аналіз діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області. *Бізнес Інформ*. 2019. № 9. С. 264–271.
60. Жайворонок І.Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення. *Дисертація*. Львів, 2021. 234 с.
61. Карпеко Н.М., Кравченко А.О. Проблеми оптимізації механізмів державної політики в соціальній сфері сучасної. *Вісник НУЦЗ України*. Серія: Державне управління Випуск 1(18). 2023. С. 118-125.
62. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.03.2023 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T031057?an=957219>
63. Дані про середній розмір пенсійної виплати: статистика. Офіційний вебсайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/danipro-serednij-rozmir-pensijnoyi-vyplaty/>.
64. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудових відносин як виклики для України. Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 14-16 листоп. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 160-162.

65. Панченко О. М. Недержавні пенсійні фонди: накопичення з'їсть інфляція? *Економічна правда*. URL: <https://epravda.com.ua/columns/2024/09/16/719320/>
66. Інформація про стан системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні станом на 30.09.2024 року. Сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2024/11/npf_3_kv-2024.pdf
67. Майбутнє пенсійної системи України: три рівні для гідних виплат. *Офіційний сайт спілки українських підприємців*. URL: <https://sup.org.ua/blog/majbutnie-pensijnoi-systemy/>
68. Морщ Я. І. Реалізація фіскальної та соціальної політики України: точки дотику з реальністю. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво. – 2017. – № 2 (95). – С. 62-66.
69. Сидор І.П., Денисюк Т. В. Державне пенсійне страхування в Україні: виклики сучасності та напрями реформування. *Світ фінансів*. №1(70). 2022. С. 22-35.
70. Хекне Ф. Європейський досвід страхування життя та пенсійного страхування. *Страхова справа*. 2018. № 4. С. 54-57.
71. Микитюк Ю.І., Кавецький А.С. Проблеми системи пенсійного забезпечення в Україні. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Том 6. № 1. С. 51–57.
72. Іщук А. М. Недоліки сучасної системи пенсійного забезпечення та її виклики. *Теорія та історія публічного права*. Випуск 27. 2022. С. 25-30. URL: <https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/27-2022/4.pdf>
73. Міндова О. І. Еволюція сучасної моделі системи пенсійного забезпечення в Україні. *Міжнародні світові відносини та світове господарство*. Випуск 7. Частина 2. 2016.
74. Доценко Л. Сучасний стан та проблеми пенсійної системи України. *Наукові праці. Державне управління*. Том 298. С.

75. Головачко В. М. Проблеми пенсійної реформи в Україні. *Науковий вісник. Серія Економіка. №11. 2017. С. 110-116.* URL: <https://economics-msu.com.ua/uk/journals/tom-6-1-2019/problemi-pensiynoyi-reformi-v-ukrayini>
76. Пенсія та пенсійна система США. URL: <https://migrant.biz.ua/ssha/zhittya-ssha/pensiia-v-ssha.html>
77. Скрипник М. І. Пенсійна реформа України як запорука соціальної безпеки: загрози та перспективи. Том 2. № 23. 2017 URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/2136>
78. Пенсійні фонди у світі. *Офіційний сайт Національного банку України.* URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html
79. Трирівнева пенсійна система України. *Офіційний сайт Вікіпедія.* URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
80. Гідне пенсійне забезпечення. *Офіційний сайт виконавчої влади України.* URL: <https://www.kmu.gov.ua/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/pensijna-reforma>
81. Грицина О. В. Пенсійна реформа в Україні та її перспективи. *Економічна теорія* 2021. № 2 С.52-59.

ДОДАТКИ

Додаток А

Прогноз розвитку стану пенсійних систем у розвинутих країнах світу

Країна	Роки				
	1995	2000	2010	2030	2050
Великобританія					
Коефіцієнт навантаження	0,37	0,37	0,40	0,48	0,48
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	4,5	4,5	5,2	5,5	5,0
Балансуюча ставка внеску, %	6,4	6,4	6,8	6,9	5,0
США					
Коефіцієнт навантаження	0,24	0,23	0,24	0,40	0,44
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	4,1	4,2	4,5	6,6	7,1
Балансуюча ставка внеску, %	9,1	8,8	8,6	15,0	15,9
Німеччина					
Коефіцієнт навантаження	0,44	0,48	0,5	0,83	0,83
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	11,1	11,5	11,8	16,5	18,4
Балансуюча ставка внеску, %	22,6	25,0	24,7	41,1	41,6
Франція					
Коефіцієнт навантаження	0,40	0,39	0,42	0,63	0,71
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	10,6	9,8	9,7	13,5	14,3
Балансуюча ставка внеску, %	24,3	23,2	24,2	37,7	41,2
Італія					
Коефіцієнт навантаження	0,77	0,83	0,71	1,11	1,43
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	13,3	12,6	13,2	20,3	21,4
Балансуюча ставка внеску, %	42,6	45,5	40,4	61,9	68,2
Швеція					
Коефіцієнт навантаження	0,39	0,37	0,4	0,56	0,53
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	11,8	11,1	12,4	15,0	14,9

Продовження додатку А

Країна	Роки				
	1995	2000	2010	2030	2050
Балансуюча ставка внеску, %	14,8	14,1	14,0	15,9	12,8
В середньому в розвинутих країнах					
Коефіцієнт навантаження	0,39	0,37	0,40	0,56	0,53
Питома вага витрат на пенсійний захист у ВВП, %	9,2	9,0	9,5	13,0	13,5
Балансуюча ставка внеску, %	13,7	14,1	13,8	21,5	22,6

Коефіцієнт навантаження = пенсіонери/працююче населення працездатного віку

Додаток Б

Вік виходу на пенсію та середня тривалість життя у деяких європейських країнах та країнах СНД

Назва країни	Пенсійний вік		Середня тривалість життя		Життя на пенсії у % до середньої тривалості життя (коефіцієнт життя на пенсії)	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
1	2	3	4	5	6	7
Болгарія	60	63	76	69	21	9
Великобританія	65 (з 2020)	65	81	76	20	14
Вірменія	63	63	72	65	13	3
Грузія	65 (з 2013)	65	77	70	16	7
Данія	67	67	80	75	16	11
Естонія	63 (з 2016)	63	78	66	19	5
Казахстан	58	63	67	56	13	0
Киргизстан	58	63	67	59	13	0
Латвія	62	62	76	66	18	6
Литва	60	62,5	78	66	23	5
Молдова	57	62	71	64	20	3
Польща	60	65	79	71	24	8
Румунія	60 (з 2015)	65 (з 2015)	76	68	21	4
Словаччина	62	62	78	70	21	11
Словенія	61	63	81	73	16	14
Туреччина	58	60	73	69	21	13
Угорщина	62	62	77	69	19	10
Україна	55	60	73	62	25	3
Чехія	57-61	62	79	73	25	15
Середній показник	—	—	74	68	19	8

Стовпчики 6-7 – власні розрахунки автора

$$(6) = ((4) - (2)) / (4) * 100\%$$

$$(7) = ((5) - (3)) / (3) * 100\%$$

Додаток В

Тарифи внесків на фінансування пенсійних систем в різних країнах світу

Країна	Тарифи внесків, %		
	Робітник	Роботодавець	Разом
Розвинуті країни			
Австрія	10,25	12,55	22,8
Бельгія	7,8	8,86	16,36
Великобританія	10,0	12,2	22,2
Греція	6,67	13,33	20,0
Ісландія	4,0	8,5	12,5
Італія	8,89	23,81	32,7
Канада	3,5	3,5	7,0
Люксембург	8,0	8,0	16,0
Нідерланди	17,9	6,95	24,85
Німеччина	9,6	9,6	19,2
США	6,2	6,2	12,4
Фінляндія	5,55	19,0	24,55
Франція	6,55	8,2	14,75
Швейцарія	4,2	4,2	8,4
Швеція	1,0	19,03	20,03
Японія	8,7	8,7	17,4
Країни, що розвиваються			
Албанія	10,0	26,0	36,0
Аргентина	11,0	16,0	27,0
Болгарія	6,9	22,1	29,0
Південна Корея	3,0	6,0	9,0
Туреччина	9,0	11,0	20,0
Країни з перехідною економікою			
Казахстан	10,0	–	10,0
Латвія	10,0	10,0	20,0
Польща	24,0	–	24,0
Росія	16,0	14,0	30,0

Продовження додатку В

Країна	Тарифи внесків, %		
	Робітник	Роботодавець	Разом
Румунія	0	22,5	22,5
Словаччина	5,9	20,6	26,5
Словенія	8,85	15,5	24,35
Угорщина	2,0	18,0	20,0
Україна	2,0	33,2	35,2
Чехія	6,5	19,5	26,0