

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

«Допущено до захисту»
Завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
д-р екон. наук, професор
_____ Володимир СИБІРЦЕВ
«___» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
на тему:
**«Пенсійне забезпечення в Україні: виклики сучасності та
перспективи розвитку»**

Виконав: здобувач вищої освіти 2 курсу, групи ФС-23М
ОПП «Фінанси, банківська справа та страхування»
спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа, страхування
та фондовий ринок»

_____ **Олександр ОГОРОДНИК**

«___» грудня 2024 р.

Керівник роботи: доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, банківської справи та
страхування

_____ **Володимир СИБІРЦЕВ**

«___» грудня 2024 р.

Рецензент: кандидат економічних наук, доцент кафедри
економіки, менеджменту та комерційної діяльності

_____ **Оксана СТОРОЖУК**

Завідувачу кафедри фінансів, банківської
справи та страхування

Володимиру СИБІРЦЕВУ

здобувача вищої освіти економічного
факультету групи ФС-23М

(ОПП «Фінанси, банківська справа та
страхування» спеціальності 072 «Фінанси,
банківська справа, страхування та фондовий
ринок»)

Огородника Олександра Миколайовича

ЗАЯВА

Прошу дозволити мені виконати кваліфікаційну роботу за другим
(магістерським) рівнем вищої освіти на тему: «Пенсійне забезпечення в Україні:
виклики сучасності та перспективи розвитку».

« 30 » червня 2024 р.

(підпис)

Погоджено:

Керівник кваліфікаційної роботи:

_____ д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської
(підпис) справи та страхування, **Володимир СИБІРЦЕВ**

« 30 » червня 2024 р.

Завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування:

_____ д-р екон. наук, професор **Володимир СИБІРЦЕВ**
(підпис)

« 30 » червня 2024 р.

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет економічний

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

Володимир СИБІРЦЕВ

« 02 » вересня 2024 року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Огородника Олександра Миколайовича

(прізвище та ініціали)

1. Тема роботи Пенсійне забезпечення в Україні: виклики сучасності та перспективи розвитку

(назва)

2. Керівник роботи Сибірцев Володимир Васильович

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання)

док. екон. наук, професор

3. Строк подання роботи до захисту 10.12.2024

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи

Метою дослідження є поглиблення теоретико-методологічних положень системи пенсійного забезпечення та розробка методико-прикладних рекомендацій стосовно її удосконалення.

Досягнення постановленої мети дослідження ґрунтується на вирішенні у кваліфікаційній роботі наступних завдань:

- уточнення сутності пенсійного забезпечення та класифікації пенсійних систем, а також розвиток понятійно-категорійного апарату системи пенсійного забезпечення;
- визначення змісту, ролі та принципів недержавного пенсійного забезпечення та характеристика суб'єктів цієї системи;
- здійснення аналізу стану пенсійного забезпечення через солідарну систему на загальнодержавному та регіональному рівнях;
- виокремлення сучасних тенденцій функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- розробка алгоритму функціонування обов'язкової накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення;
- формулювання рекомендацій стосовно ефективного функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в сучасних умовах.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	<i>Володимир СИБІРЦЕВ</i>		
2	<i>Володимир СИБІРЦЕВ</i>		
3	<i>Володимир СИБІРЦЕВ</i>		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану дослідження	жовтень 2024 р.	
2.	Підбір та вивчення літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи	жовтень 2024 р.	
3.	Підготовка та подання керівнику: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - вступу та висновків	листопад 2024 р. листопад 2024 р. листопад 2024 р. грудень 2024 р.	
4.	Подання робочого варіанту роботи керівнику	грудень 2024 р.	
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	грудень 2024 р.	
6.	Нормо-контроль секретаря ЕК, перевірка на академічну доброчесність	грудень 2024 р.	
7.	Відгук керівника	грудень 2024 р.	
8.	Рецензування роботи. Підготовка документів, що подаються до ЕК (листи, довідки, інформаційний листок, висновок-виписка, опубліковані статті).	грудень 2024 р.	
9.	Подання роботи завідувачу кафедри на допуск до захисту	грудень 2024 р.	
10.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень завідувача кафедри	грудень 2024 р.	
11.	Подання роботи та супровідних документів до ЕК	грудень 2024 р.	
12.	Захист роботи	грудень 2024 р.	

Дата видачі завдання:

« 02 » вересня 2024 року

(підпис керівника)

Сибірцев В.В.

(прізвище та ініціали)

Завдання прийнято до виконання:

« 02 » вересня 2024 року

(підпис здобувача)

Огородник О.М.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Огородник О.М. Пенсійне забезпечення в Україні: виклики сучасності та перспективи розвитку. – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття освітнього рівня «Магістр» за спеціальністю 072 «Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок». – Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький, 2024.

У роботі розглянуто сутність системи пенсійного забезпечення та понятійний апарат її дослідження. Поглиблено сутність поняття пенсійне забезпечення та пенсійне страхування, охарактеризовано систему пенсійного забезпечення та її елементи. Наведено методологічний базис, на основі якого визначено проблеми реформування системи пенсійного забезпечення та шляхи їх вирішення.

Здійснено аналіз ефективності показників системи загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення України. Проаналізовано стан пенсійного забезпечення у Кіровоградській області. Визначено основні тенденції у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Визначено основні напрямки розвитку державної розподільчої складової системи пенсійного забезпечення. Обґрунтовано необхідність впровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійного забезпечення та розвитку корпоративного пенсійного страхування.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійна реформа, пенсія, пенсійне забезпечення, пенсійне страхування, пенсійні фонди, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійні внески, пенсійні виплати, корпоративне пенсійне страхування, обов'язкова накопичувальна складова пенсійного забезпечення.

ANNOTATION

Ohorodnyk O.M. Pension provision in Ukraine: current challenges and development prospects. – Manuscript.

The Master's work for obtaining an educational degree "Master" in specialty 072 "Finance, banking, insurance and stock market". – Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, 2024.

The paper examines the essence of the pension system and the conceptual framework for its research. The essence of the concepts of pension provision and pension insurance was deepened, the pension system and its elements were characterized. A methodological background was provided, on the basis of which the problems of reforming the pension system and ways to solve them were identified.

The efficiency of indicators of the system of compulsory state pension provision in Ukraine was analyzed. The condition of the pension system in the Kirovohrad region was examined. The main tendencies of the system of non-state pension provision were determined.

The main directions of development of the state distribution component of the pension system were determined. The need for the introduction of a mandatory accumulative component of pension provision and the development of corporate pension insurance was substantiated.

Key words: pension system, pension reform, pension, pension provision, pension insurance, pension funds, non-state pension provision, pension contributions, pension payments, corporate pension insurance, mandatory accumulative component of pension provision.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	
1.1. Економічна сутність пенсійного забезпечення та пенсійного страхування.....	
1.2. Система пенсійного забезпечення України, її складові та характеристика.....	
1.3. Елементи системи недержавного пенсійного забезпечення.....	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	
2.1 Оцінка ефективності системи пенсійного забезпечення в Україні.....	
2.2. Аналіз стану пенсійного забезпечення на регіональному рівні.....	
2.3. Дослідження тенденцій у системі недержавного пенсійного забезпечення.....	
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ.....	
3.1. Обґрунтування напрямків розвитку державної розподільчої складової системи пенсійного забезпечення.....	
3.2. Необхідність впровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійного забезпечення.....	
3.3. Обґрунтування необхідності розвитку корпоративного пенсійного страхування.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Надважливим напрямком соціального захисту населення в системі створення громадянського суспільства та забезпечення добробуту населення є пенсійне забезпечення. Ефективне функціонування системи пенсійного забезпечення потребує, перш за все, виконання першочергових умов стосовно достатнього розміру державних пенсійних виплат кожному працюючому у майбутньому за рахунок солідарної та обов'язкової накопичувальної складових пенсійної системи, а також стійку фінансову стабільність останньої. Щоб реалізувати природне право громадян на гідне матеріальне утримання на пенсії необхідно посилити відповідальність держави за функціонування системи пенсійного забезпечення та реформувати її згідно вимог часу.

Складні події останніх років, які спричинені поширенням пандемії коронавірусної інфекції, військовою агресією РФ, гострими політичними конфліктами перешкоджають ефективній реалізації кардинальних змін у системі пенсійного забезпечення. Усі заходи органів державної влади в цьому напрямку не приносять очікуваних населенням результатів. Тому зараз вкрай важливим є пошук напрямків реформування діючої системи пенсійного забезпечення як основи фінансового утримання громадян у старості згідно положень соціальної держави, якою Україна себе позиціонує. До того ж, з урахуванням активізації процесів інтеграції України до ЄС, де розвиток соціальної сфери займає особливе місце, проведення ефективного реформування системи пенсійного забезпечення повинно зійти на новий щабель якості.

Отже, питання формування дієвої системи пенсійного забезпечення в Україні не втрачає своєї актуальності й дотепер. Необхідно розвивати комплексні дослідження системи пенсійного забезпечення та розробки прикладного характеру, які спрямовані на впровадження другого накопичувального рівня пенсійної системи та активізації використання можливостей недержавної її складової.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Активними вітчизняними

дослідниками системи пенсійного забезпечення України слід визнати: В. Борейка, І. Д'яконову, Б. Зайчука, О. Зарудного, С. Злупко, Е. Лібанову, Л. Момотюк, О. Пахненка, Д. Полозенка, І. Ткачук, А. Якимів, Б. Юровського. Положення, що викладені в їх наукових роботах, підтверджують актуальність і складність проблем системи пенсійного забезпечення, а також важливість її реформування в Україні. Значні наукові розробки з даної проблематики здійснили такі зарубіжні науковці: В. Ватсон, Т. Віб, К. ван Ервік, Д. Малкахі, Дж. Петерсон, Н. Родрігес, А. Сміт, А. Хасел, К. Хінрікс.

Однак, незважаючи на широке коло досліджень, потребують подальшого вивчення та удосконалення теоретичні та практичні аспекти розвитку накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення, посилення участі недержавних пенсійних фондів та страхових компаній у системі пенсійного забезпечення.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретико-методологічних положень системи пенсійного забезпечення та розробка методико-прикладних рекомендацій стосовно її удосконалення.

Досягнення постановленої мети дослідження ґрунтується на вирішенні у кваліфікаційній роботі наступних завдань:

- уточнення сутності пенсійного забезпечення та класифікації пенсійних систем, а також розвиток понятійно-категорійного апарату системи пенсійного забезпечення;
- визначення змісту, ролі та принципів недержавного пенсійного забезпечення та характеристика суб'єктів цієї системи;
- здійснення аналізу стану пенсійного забезпечення через солідарну систему на загальнодержавному та регіональному рівнях;
- виокремлення сучасних тенденцій функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- розробка алгоритму функціонування обов'язкової накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення;
- формулювання рекомендацій стосовно ефективного функціонування

системи недержавного пенсійного забезпечення в сучасних умовах.

Об'єкт дослідження – система пенсійного забезпечення в Україні в сучасних умовах реформування.

Предмет дослідження – є теоретико-методичні та прикладні засади процесу реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.

Методи дослідження. Щоб досягти визначеної мети та вирішити поставлені завдання у кваліфікаційній роботі були використані наступні методи наукового дослідження: структурно-логічний метод, синтезу та групування - для того, щоб дослідити сутність понять «пенсія», «пенсійне забезпечення», «пенсійне страхування» та «система пенсійного забезпечення»; графічний метод – для того, щоб наочно представити результати дослідження; пошуково-бібліографічний метод - для того, щоб систематизувати електронні та друковані джерела за темою дослідження; статистичний, математичний методи та метод порівняння – для того, щоб проаналізувати результати діяльності Пенсійного фонду України, недержавних пенсійних фондів та страхових компаній в процесі пенсійного забезпечення; метод абстрактно-логічного аналізу - для того, щоб узагальнити результати дослідження та виробити рекомендації стосовно подальшого ефективного розвитку системи пенсійного забезпечення.

Інформаційна база дослідження ґрунтується на законодавчих та нормативно-правових актах, які регламентують діяльність НПФ, офіційних статистичних даних, річних звітах Пенсійного фонду України та його регіонального підрозділу в Кіровоградській області, статистичних матеріалах Держкомстату, інформаційно-аналітичних виданнях, звітності НПФ, наукових працях вітчизняних і закордонних вчених у сфері економіки.

Наукова цінність одержаних результатів полягає в розвитку теоретичних і науково-методичних засад пенсійного забезпечення як складової фінансової системи держави. Зокрема, на підставі узагальнення вітчизняних та зарубіжних джерел уточнено визначення поняття «пенсійне забезпечення», яке пропонується трактувати як суспільні відносини стосовно забезпечення окремих верств населення у разі настання певних законодавчо визначених соціальних

умов (пенсійний вік, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) виплатою спеціально уповноваженими органами у галузі пенсійного забезпечення щомісячного грошового утримання за рахунок коштів державного Пенсійного фонду та недержавних спеціально створених фондів.

Удосконалено комплекс заходів для підвищення ефективності функціонування державної розподільчої складової системи пенсійного забезпечення. Набули подальшого розвитку обґрунтування необхідності розвитку корпоративного пенсійного страхування.

З метою використання сильних сторін накопичувальної системи пенсійного забезпечення перед існуючими загрозами та можливостей для подолання слабких сторін в процесі її впровадження здійснено SWOT-аналіз накопичувального рівня.

Практичне значення отриманих результатів. Результати здійсненого дослідження дали можливість розробити сукупність шляхів, заходів та дій, які сприятимуть практичному вирішенню проблем функціонування системи пенсійного забезпечення та можуть бути використані у діяльності регіональних органів Пенсійного фонду України, органів законодавчої та виконавчої влади в процесі обґрунтування напрямків реформування цієї системи.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати наукових розробок кваліфікаційної роботи обговорювалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Фінансово-кредитний механізм розвитку економіки та соціальної сфери» (м. Кропивницький, 28 листопада 2024 року).

Публікації. За результатами проведених наукових пошуків автором опубліковано тези на тему: «PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE PENSION SECURITY SYSTEM IN UKRAINE».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота містить зміст, вступ, основну частину, яка складається з трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота викладена на 91 сторінці, містить 3 таблиці, 11 рисунків та 13 додатків. Список використаних джерел охоплює 94 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Економічна сутність пенсійного забезпечення та пенсійного страхування

Одне з чільних місць у системі соціального забезпечення кожного українця займає пенсійне забезпечення. Цю категорію нерозривно пов'язують із фізичним старінням людей та досить часто визначають як форму державної грошової допомоги людям похилого віку. Наряду з цим, сутність пенсійного забезпечення в цілому більш глибока, про що вказано у ст. 46 Конституції України, де зазначено, що «пенсії, формують право соціального захисту населення та є основним джерелом існування і мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом» [28].

У деяких джерелах сучасної наукової літератури категорія пенсійного забезпечення ототожнюється із поняттям «пенсія». Однак, згідно словників української мови та інших енциклопедичних видань, термін «пенсія» походить від латинського слова «pensio», що перекладається як платіж, регулярна виплата грошей в формі матеріального забезпечення у разі старості, інвалідності, втрати годувальника та за вислугу років.

В енциклопедичному словнику «Трудового права» міститься наступне визначення «пенсії»: «Грошова виплата (в розрахунку за місяць), що назначається у відповідності до встановлених державою правилами похилим та непрацездатним громадянам в зв'язку із визнаною у суспільстві об'єктивно існуючої необхідності надавати таким громадянам утримання або допомогу за рахунок засобів, що асигнуються на такі цілі державою» [14, с. 17].

Слід зазначити, про існування нині декількох концептуальних підходів до тлумачення пенсійного забезпечення. До прикладу, деякі науковці тієї думки, що ця категорія поєднує в собі систему окремих соціальних гарантій [83, с. 14].

Інші представники науки погоджуються з думкою, що пенсійне

забезпечення – це різновид матеріального забезпечення окремих осіб. Так, Т. Кравчук так трактує його сутність: «Форма матеріального забезпечення фізичних осіб-суб'єктів як загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так і недержавного пенсійного забезпечення у вигляді пенсій та соціальних послуг, які формуються за рахунок страхових внесків, що сплачуються за кошт юридичних та/або фізичних осіб, державного й місцевого бюджетів, цільових фондів, та акумулюються на банківських рахунках Пенсійного і Накопичувального фондів, недержавних пенсійних фондів, банківських установ» [29, с. 8].

Думка А. Ширант полягає в тому, що пенсійне забезпечення можна визначити як: «суспільні відносини із обов'язкового, грошового, щомісячного, зазвичай довічного забезпечення осіб у випадках та на умовах, встановлених у законі, яке має здійснюватися державою від імені та за рахунок суспільства з метою як захисту життя та здоров'я пенсіонерів, так і надання їм можливостей для подальшого розвитку» [90, с. 22]. Варто у повній мірі погодитись таким визначенням вченого, оскільки таким чином розкриваються та враховуються основні ознаки й принципи пенсійного забезпечення. До того ж, слід наголосити на характеристиці науковцем цієї дефініції, по-перше, як суспільних відносин, по-друге, як можливості подальшого розвитку, тобто визначення пенсійного забезпечення не лише як умови існування індивіда в суспільстві, а і як можливості подальшого піднесення особистості в ієрархії суспільства з тим, щоб всебічно розвиватися та створювати відповідні можливості для цього.

О. Линдюк визначає пенсійне забезпечення як базову та одну із самих важливих соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства, тому що воно має безпосередній стосунок всіх його верств. До того ж, на його думку, необхідно так трактувати це поняття: «Пенсійне забезпечення – це система матеріальної підтримки і обслуговування людей, які через об'єктивні причини не можуть мати належного доходу» [36, с. 293-294]. Наведене визначення лише частково є правильним, тому що воно не охоплює всіх обов'язкових ознак досліджуваного поняття, основних його критеріїв, змісту, а також правової природи та не повніст

розкриває його суть. Немає заперечень, що пенсійне забезпечення є однією із головних, базових та самих важливих соціальних гарантій, виступає важливою складовою соціальної політики уряду. Мета цієї політики - зменшити рівень бідності у суспільстві, зберегти людський капітал, примножити його, пристосувати до потреб економіки, сприяти економічному зростанню, забезпечити соціальну справедливість, законність, рівність та політичну стабільність, надавати людям належний механізм юридичного захисту не лише на національному рівні, а й міжнародному. Соціальна політика реалізується системою соціального захисту і соціальних гарантій, основою якої є основоположні конституційні та галузеві принципи.

Вважаємо, що достатньо вдало визначив цю дефініцію В. Грушко, який, зокрема, зазначив, що: «пенсійне забезпечення – це державне мінімальне забезпечення трудовими (за віком, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) та соціальними пенсіями усіх непрацездатних громадян (за виключенням короткотермінової втрати працездатності у випадку хвороби чи тимчасової непрацездатності, пов'язаної з безробіттям) за рахунок коштів соціальних фондів та державних асигнувань» [53, с. 26]. Даним визначенням якісно розкривається специфіка терміну, що досліджується, його внутрішній зміст, як правової категорії.

В Скуратівський визначає пенсійне забезпечення як: «це процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний із його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці і т.д. Крім того, слід враховувати, що пенсійне забезпечення ґрунтується на економічних інтересах різних поколінь, що відрізняються рівнем доходів і розвитку» [76].

О. Мелешко трактує пенсійне забезпечення у широкому сенсі як правові та економічні заходи, спрямовані на забезпечення громадян матеріальними ресурсами у випадку, якщо вони втратять основне джерело доходу через настання старості, інвалідності та в інших, законодавчо визначених, випадках. Вузький сенс терміну «пенсійне забезпечення» передбачає його визначення

лише як матеріальної підтримки самих вразливих прошарків суспільства безпосередньо з держбюджету або державних позабюджетних фондів. Отже, автор вважає, що при вузькому трактуванні з пенсійного забезпечення виключається пенсійне страхування та зазначає, що: «термін «пенсійне забезпечення» використовують при прямому бюджетному фінансуванні (а також при фінансуванні з позабюджетних фондів), а при фінансуванні на підставі страхових методів з використанням спеціальних фондів говорять про «пенсійне страхування» [41, с. 115]. Варто відмітити, що даний автор наполягає на подальшому використанні широкого трактування терміну «пенсійне забезпечення», оскільки метод фінансового забезпечення пенсійних виплат може виступати тільки класифікаційною ознакою тієї чи іншої системи пенсійного забезпечення, а пенсійне страхування являється одним з елементів системи пенсійного забезпечення. Пенсійне страхування є однією з організаційно-правових форм здійснення пенсійного забезпечення.

Таким чином, з огляду на викладені вище трактування пенсійного забезпечення, першочерговим є визначення даної дефініції в законодавстві України, що дасть можливість закріпити дане поняття на законодавчому рівні, тому що його відсутність у правових актах в певній мірі нівелює теоретичні аспекти досліджуваних понять та формує певні проблеми практичного застосування правових елементів законодавства.

Тому пропонуємо власне визначення пенсійного забезпечення як суспільних відносин стосовно забезпечення окремих верств населення у разі настання певних законодавчо визначених соціальних умов (пенсійний вік, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) виплатою спеціально уповноваженими органами у галузі пенсійного забезпечення щомісячного грошового утримання за рахунок коштів державного Пенсійного фонду та недержавних спеціально створених фондів.

О. Кириленко та Б. Малиняк сутність пенсійного страхування вбачають у «перерозподілі ризику виникнення страхового випадку між застрахованими і роботодавцями - з одного боку, з іншого - між поколіннями застрахованих і

роботодавців» [71].

Мета здійснення пенсійного страхування - сформувати джерела фінансування пенсій. Пенсійне страхування окремого працівника можна вважати економічним методом відтворення робочої сили у разі настання відповідного для такого страхування випадку, тому пенсійні виплати можна вважати виплатами не понад, а замість оплати праці. З огляду на це, сума виплат пенсіонеру не повинна орієнтуватися лише на його фізіологічне виживання, а пов'язуватися із процесом відтворення робочої сили згідно її вартості та забезпечувати належний рівень його життя.

Нетотожність за своїм змістом понять «пенсійне страхування» і «пенсійне забезпечення» підкріплюється положеннями Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 № 1057-IV [22], у ч. 3 ст. 2 якого зазначено, що: «недержавне пенсійне забезпечення здійснюється: 1) пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів відповідно до цього Закону; 2) страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду відповідно до цього Закону та законодавства про страхування; 3) банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом» [22].

Аналіз законодавчих джерел та наукової літератури дає підстави підтримати думку науковців В. Фещук та Г. Каптар про те, що пенсійне страхування є комплексним соціальним феноменом, який можна трактувати у двох вимірах. Широке значення засвідчує, що: «...пенсійне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає призначення, перерахунок та виплату страхових пенсій застрахованим особам і членам їхніх сімей з коштів Пенсійного фонду України, а також порядок формування загальнообов'язкового

Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, членам їхніх сімей та іншим особам, передбаченим законодавством України» [84, с. 95]. Вузьке значення пенсійного страхування пропонує розглядати його «як форму реалізації застрахованими особами (членами їхніх сімей) права на пенсійне забезпечення за рахунок обов'язкових страхових внесків та добровільних внесків у вигляді фіксованого платежу» [24, с. 447].

Врахувавши відмінності між пенсійним забезпеченням та пенсійним страхуванням варто визначити поняття останнього як один із видів соціального страхування, яке реалізується шляхом внесення коштів суб'єктами господарювання різних форм власності та найманими працівниками до спеціальних фондів (обов'язково - у Пенсійний фонд України та Накопичувальний фонд, добровільно - у недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банки), а також здійснення з цих фондів пенсійних виплат вкладникам у зв'язку із досягненням ними пенсійного віку або іншою законодавчо передбаченою умовою. У пенсійному страхуванні на протигагу пенсійному забезпеченню пенсійні виплати мають бути адекватними попереднім страховим внескам. Нині накопичувальна компонента має прояв лише в недержавному пенсійному страхуванні.

1.2. Система пенсійного забезпечення України, її складові та характеристика

Не зважаючи на велику кількість теоретичних досліджень і науково-практичних розробок вітчизняних та зарубіжних вчених з питань пенсійного забезпечення, ще залишаються не достатньо вивченими та розв'язаними деякі проблеми функціонування сучасних пенсійних систем, тому що соціально-

економічне середовище перебування останніх має високий ступінь волатильності.

Досліджуючи сутність таких основоположних понять, як «системність» та «пенсійне забезпечення», необхідно здійснити аналіз дефініції «система пенсійного забезпечення».

Слід зазначити, що деякі вітчизняні науковці відстоюють ту позицію, що поняття «система пенсійного забезпечення» та «пенсійна система» є тотожними та ідентичними за змістом. З цим варто погодитись, з огляду на наступне: система пенсійного забезпечення має внутрішню структуру, взаємодіючи між собою та навколишнім середовищем, спільні складові елементи, які утворюють її єдину внутрішню будову. Вони є складовими частинами державного соціального забезпечення. І. Загорулько зазначає: «на сьогодні система пенсійного забезпечення є важливою та необхідною ланкою економіки будь-якої держави. Завдяки їй забезпечується матеріальний захист населення за рахунок самих працівників, роботодавців та держави на випадок втрати працездатності» [16, с. 252]. Система пенсійного забезпечення являється ключовим механізмом ефективного функціонування однієї із основних інституцій держави, тобто прослідковується взаємозв'язок системи пенсійного забезпечення та держави. Без самої держави та її певних інституцій, які реалізують норми законодавства, неможливе існування ні такої системи, ні будь-якого її рівня.

Коли мова йде про пенсійну систему, то мають на увазі систему, що функціонує в кожній окремій державі. Таким чином, даючи визначення поняття «пенсійна система», слід враховувати таку складову як держава, у якій функціонує та чи інша система. Н. Бородіна розглядає пенсійну систему держави як економічний механізм, функціонування якого здійснюється через державні механізми регулювання, та забезпечує гарантований і стабільний рівень життя людям похилого віку та непрацездатним особам. [5, с. 27]. Очевидно, що дані поняття дійсно взаємопов'язані та ідентичні, містять у собі однаковий правовий зміст та смислове навантаження, що робить їх тотожними. Тому поняття «система пенсійного забезпечення» та «пенсійна система» необхідно

досліджувати в сукупності.

Ю. Герман дає визначення системи пенсійного забезпечення, як: «сукупність взаємопов'язаних між собою сфер і ланок правових, фінансових і організаційних відносин з приводу реалізації державних і недержавних зобов'язань із надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсій чи інших виплат та заходів соціальної підтримки пенсіонерів в рамках системи» [9, с. 22].

«Економічну сутність системи пенсійного забезпечення можливо охарактеризувати сукупністю інституцій (організацій і правил) та механізмів їх взаємодії, що акумулюють кошти через оподаткування (розподільний) та страхування (нагромаджувальний), амортизують наслідки прогнозованих соціальних ризиків (зміна матеріального становища працюючих та інших категорій громадян внаслідок настання старості, інвалідності, втрати годувальника) відповідно до визначених соціальних технологій та національних правил, які мінімізують наслідки зміни матеріального становища» [11, с. 90].

Економічна сутність системи пенсійного забезпечення дає змогу констатувати, що вона характеризується рядом економічних моделей систем та інститутів соціального захисту населення, а саме: соціальним забезпеченням, обов'язковим та добровільним соціальним страхуванням, особистим добровільним пенсійним страхуванням, накопичувальними пенсійними програмами тощо.

Система пенсійного забезпечення, або пенсійна система – це «впорядкована і систематизована сукупність правових інститутів і механізмів, спрямованих на забезпечення матеріальної підтримки в старості, при настанні інвалідності, а також в разі втрати годувальника» [69, с. 44].

Враховуючи вищенаведене, пропонуємо наступне визначення поняття «система пенсійного забезпечення» – це сукупність, як державних так і приватних, економічних, правових та організаційних інституцій створених для забезпечення окремих категорій населення фінансовими ресурсами у вигляді пенсій.

Класифікаційна характеристика пенсійних систем здійснюється за різними ознаками.

Існує два типи пенсійних систем - солідарні та капіталізовані.

Солідарна пенсійна система передбачає сплату найманими працівниками і працедавцями обов'язкових пенсійних внесків у встановлених державою розмірах до спеціалізованих установ (в Україні такою установою є Пенсійний фонд України (ПФУ)), з якого потім здійснюється виплата пенсіонерам пенсій. Така система діє за перерозподільчим принципом та має назву «угода поколінь», тобто нинішні працюючі утримують нинішніх пенсіонерів, сподіваючись, що майбутні працюючі будуть утримувати їх і т.д.

В основі капіталізованої пенсійної системи лежить принцип накопичення працюючим пенсійних внесків впродовж усієї своєї трудової діяльності, або її частини. Такі заощадження, за аналогією банківського депозиту, накопичуються на спеціальному пенсійному рахунку платника. Розмір пенсії в результаті такої схеми формується з урахуванням накопиченої суми внесків за період трудової діяльності та обсягу інвестиційного доходу. У розвинених державах підтримуються такі пенсійні програми, тому що фінансові ресурси цих програм додатково інвестуються в економіку країни та суттєво підвищують розміри накопичених пенсій.

З економічної точки зору, механізм дії цих пенсійних систем можна вважати подібними. До прикладу, кошти накопичувальних пенсійних програм держава, так би мовити, «позичає» у платників для подальшого інвестування за умови гарантування їх повернення з додатковим інвестиційним прибутком. Кошти у солідарній системі також «позичаються» державою - тільки вже для виплати пенсій нинішнім пенсіонерам за умови виплати у майбутньому даним платникам скоригованих згідно економічної ситуації (враховується зміна розміру прожиткового мінімуму, середньої зарплати, індексу інфляції і т.ін.) пенсій при досягненні ними пенсійного віку.

Пенсійні системи можуть бути однорівневі та багаторівневі (в Україні це – солідарний рівень, обов'язковий накопичувальний і недержавна складова).

За формою власності пенсійні системи слід поділяти на: державні і недержавні, тобто в залежності від органу управління - державний чи приватний. Якщо пенсійна система багаторівнева, то управління вважається змішаного типу.

За способом централізації, ступінь якої визначається домінуванням одного чи кількох рівнів системи над іншими, формою управління та загальним устроєм тієї чи іншої держави, існують централізовані та децентралізовані пенсійні системи.

Також пенсійні системи поділяються на: системи з визначеним доходом, який пенсіонери отримують із системи або розраховують за встановленою чинним законодавством формулою, і визначеним внеском, накопиченим на рахунку платника коштів.

Пенсійні системи також класифікують як добровільні (недержавне пенсійне забезпечення), так і обов'язкові (солідарна складова пенсійної системи в Україні).

Дослідники пропонують розрізняти відкриті і закриті пенсійні системи. Закриті характеризуються обмеженням кола вкладників, які беруть участь у певній пенсійній програмі (наприклад, корпоративний пенсійний фонд окремої компанії, або ж галузево спрямовані – пенсійні фонди працівників освіти, медицини, машинобудівної галузі тощо) [92].

Функціонують також пенсійні системи змішаного типу, іншими словами, багаторівневі, у яких вищеперераховані критерії поєднуються. Перший рівень таких систем зазвичай є державно-централізованим та обов'язковим для участі всього населення. Пенсійні кошти в ньому акумулюються за перерозподільчим принципом. Другий рівень, як правило, також обов'язковий, проте до нього входять капіталізовані пенсійні системи як державної, так і недержавної форми власності (хоча і є системи з другим добровільним рівнем та/або передбачають існування професійних пенсійних схем).

Для повноти дослідження проаналізуємо пенсійну систему України згідно вище наведеної класифікації пенсійних систем.

Вітчизняна система пенсійного забезпечення згідно ст. 27 Закону України

від 09.07.2003 року № 1058-VI «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» належить до типу, за яким прослідковується залежність пенсій від попередніх доходів та пенсійних внесків. Такий тип пенсійної системи переважає у більшості країн.

Аналіз пенсійної системи України можна здійснити наступним чином:

1) За способом організації в частині загальнообов'язкового державного пенсійного страхування їй властива централізована структура управління, а у частині недержавного пенсійного забезпечення - децентралізована. Це підтверджує, з одного боку, положення ст. 103 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», де зазначено, що регулювання та нагляд за діяльністю Пенсійного фонду України здійснює Верховна рада, Президент, Кабінет міністрів та інші державні інституції. Тобто управління солідарною складовою пенсійної системи України має вигляд централізованої державної «вертикалі». З іншого боку, згідно ст. 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», здійснення недержавного пенсійного забезпечення відбувається засновниками НПФ на добровільній основі та на власний ризик.

Однак, вітчизняна пенсійна система має достаньо високий ступінь централізації, оскільки значна частка пенсійних активів формується Пенсійним фондом, а для недержавних пенсійних фондів та компаній зі страхування життя державою встановлюються певні обмеження (максимальна величина внесків, мінімальний інвестиційний прибуток, напрямки розміщення інвестиційних ресурсів та ін.).

2) За способом фінансування пенсійних виплат українську пенсійну систему слід віднести до солідарно-капіталізованої, оскільки за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» вона має три рівні і саме в частині накопичувальних рівнів її можна віднести до капіталізованої, тому що ними передбачено формування інвестиційного прибутку.

3) За способом призначення пенсій у солідарній частині вона - з визначеним доходом, а у частині недержавного пенсійного забезпечення - з

визначеним внеском.

4) За рівнем доступності нинішня пенсійна система України є відкритою, оскільки чинне законодавство декларує, що кожна застрахована особа має вільний доступ до інформації про стан справ на її пенсійному рахунку.

5) За характером участі що стосується загальнообов'язкового державного пенсійного страхування вона обов'язкова, а у частині недержавного пенсійного забезпечення - добровільна.

6) За формою власності вона є державною (ПФУ) та недержавною (НПЗ).

7) За кількістю рівнів вітчизняна пенсійна система є багаторівневою, оскільки має три рівні.

У ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [17], задекларовано такі три рівні пенсійного забезпечення (Додаток А):

- І солідарний рівень загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, який ґрунтується на принципах солідарності й субсидування. Виплати пенсій і надання соціальних послуг в ньому здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду, щомісячні відрахування (ЄСВ) до якого становлять 22% фонду заробітної плати.

Перевагами цього рівня є те, що він, по-перше, забезпечує усі прошарки українського суспільства у випадках постійної втрати працездатності мінімальним доходом, а по-друге, – він стабільний та нечутливий до впливу ризиків.

Однак є й недоліки, а саме: відсутня пряма залежність між розміром потенційної майбутньої пенсії та сумою пенсійних внесків, а також відсутня зацікавленість працівників у збільшенні строків трудового стажу [31].

Попри значні переваги та тривалий термін функціонування, солідарна система нині не забезпечує належний рівень життя пенсіонерів, тому вона потребує перебудови та реформування.

Солідарна система пенсійного забезпечення є неплатоспроможною та недієвою, тому уряд, що виступає гарантом, взяв її на власне забезпечення.

- II накопичувальний рівень загальнообов'язкового державного пенсійного страхування до цих пір ще не впроваджений в Україні. Він ґрунтується на принципах накопичення застрахованими особами коштів у накопичувальному фонді та фінансування оплати договорів страхування довічних пенсій і разових виплат на законодавчо визначених умовах.

Введення цього рівня може призвести до:

- урізноманітнення джерел одержання пенсії та забезпечення прийнятної її рівня;
- посилення залежності розміру пенсії від трудового вкладу індивіда;
- успадковування родичами померлої застрахованої особи коштів, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку;
- створення потужного джерела інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки.

- III добровільно-накопичувальний рівень пенсійної системи, який розпочав свою дію в Україні з 2004 року з прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [22]. Крім цього Закону, він регламентується Законами України «Про страхування», «Про банки і банківську діяльність», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» [18; 19; 20; 21]. Отже, Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» визначено, що: «кожній особі, яка на добровільних засадах є учасником недержавного пенсійного фонду, при досягненні певного віку надано право на отримання додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат, які здійснюються за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку грошових коштів» [22].

Варто виділити спільні для НПФ та компаній зі страхування життя переваги і недоліки, оскільки, незважаючи на те, що вони по суті являються конкурентами на одному ринку, кінцевий ефект від залучення ними коштів буде спільним досягненням у розвитку ринку фінансових послуг національної

економіки.

До його переваг належать:

- залежність розміру виплат у цій системі від бажання застрахованої особи та її матеріального стану або роботодавця;
- невіддатність впливу процесу «старіння населення» та явищу тінізації ринку праці;
- можливість нарахування інвестиційного доходу з можливістю індексації нагромаджених коштів на рівень інфляції та одержання додаткового прибутку;
- наявність режиму пільгового оподаткування для роботодавців, які реалізують недержавні пенсійні схеми та застрахованих осіб;
- можливість у підприємства-засновника корпоративного пенсійного фонду інвестувати частину активів цього фонду.

Основні недоліки недержавних пенсійних схем полягають в наступному:

- обмежена доступність добровільних пенсійних програм для більшості населення України через наявність низького рівня доходів громадян, що спричинено витрачанням практично усіх заробітків на поточне споживання;
- посилення недовіри населення до фінансових інституцій з недержавного пенсійного забезпечення через низьку фінансову грамотність і постійну нестабільність у державі;
- наявність ряду перешкод в управлінні активами пенсійних фондів, страхових організацій та банківських установ через низький рівень розвитку вітчизняного фондового ринку;
- недосконала схема захисту пенсійних накопичень при здійсненні недержавного пенсійного забезпечення;
- гальмування подальшого розвитку недержавного пенсійного забезпечення через зволікання запровадження накопичувальної складової пенсійної системи, оскільки як в обов'язковій, так і в добровільній складових основними суб'єктами виступають одні й ті ж самі фінансові інститути (НПФ, лайфові страхові компанії, банки-зберігачі, компанії з управління активами та ін.).

Слід визнати, що зараз в Україні порівняно успішно працює лише перший і третій рівні системи пенсійного забезпечення. Тому, щоб популяризувати недержавну складову системи пенсійного забезпечення необхідно ефективно запроваджувати обов'язкову накопичувальну складову.

Пп. 2 ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає, що: «перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення» [17].

В сучасних умовах, коли спостерігається старіння нації, тобто чисельність працездатних осіб з 2013 р., хоч і невеликими темпами, але все ж таки зменшується, як і частка зайнятих осіб із числа працездатних (за винятком 2019 р.), загальних відрахувань із зарплати до ПФУ стає недостатньо для підтримання належного рівня пенсій українців.

Етапи розвитку, основні принципи діяльності, суб'єкти та джерела формування пенсійних виплат кожного рівня системи пенсійного забезпечення України наведено в додатку Б.

Законодавство визначає, що: «Суб'єктами солідарної системи є: застраховані особи, а в окремих випадках, визначених цим Законом, - члени їхніх сімей та інші особи; страхувальники; Пенсійний фонд; уповноважений банк; підприємства, установи, організації (далі – організації), що здійснюють виплату і доставку пенсій» [17].

«Суб'єктами системи накопичувального пенсійного забезпечення є: особи, на користь яких здійснюються накопичення, включаючи перерахування внесків, та інвестування коштів (учасники); особи, які або від імені яких здійснюються перерахування внесків (вкладники); Накопичувальний фонд; недержавні пенсійні фонди; юридичні особи, які здійснюють діяльність із адміністрування недержавних пенсійних фондів, управління та зберігання пенсійних активів; страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії з учасниками, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника;

банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків» [17].

Оснoву формування власних надходжень Пенсійного фонду України становить Єдиний соціальний внесок, який є обов'язковим платежем до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Мета його справляння - забезпечити страхові виплати за поточними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нарахування та сплата ЄСВ враховуючи категорії застрахованих осіб, базу нарахування і розміри ЄСВ, у межах максимальної величини бази його нарахування здійснюється роботодавцем. Цей податок грає ключову роль при визначенні розміру пенсій.

Проблема формування фінансових ресурсів системи загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення для України на сучасному етапі є особливо гострою. На це мають комплексний вплив демографічні, соціальні, економічні та фінансові фактори. Для зменшення їх впливу на стан пенсійної сфери та з метою підвищення добробуту пенсіонерів, в Україні продовжується реформа, яка була започаткована у 2004 році.

Реформована система пенсійного забезпечення має на меті сформувати такий рівень життя пенсіонерам, який наближений до того, що вони мали в період трудової діяльності, убезпечивши їх від бідності. Без досягнення цієї основної мети реалізація реформи втрачає сенс.

1.3. Елементи системи недержавного пенсійного забезпечення

Сучасна система державного пенсійного забезпечення в Україні не здатна забезпечити особам похилого віку гідного рівня фінансової підтримки, дефіцит бюджету Пенсійного фонду України щорічно зростає. Світова тенденція також характеризується обмеженою ресурсною базою для вирішення цієї соціальної проблеми та зменшенням ролі держав у забезпеченні соціальних гарантій. Тому

об'єктивним та актуальним є дослідження додаткових джерел підтримання громадян, зокрема шляхом активізації їх добровільної участі в системі недержавного пенсійного забезпечення, яка має дуже важливе значення, тому що забезпечує учасникам системи гнучкість та ефективність в управлінні своїми пенсійними накопиченнями. Перш за все, це можливість диверсифікувати власні заощадження та вибрати інвестиційну стратегію фінансових інституцій, де накопичуються пенсійні заощадження, з урахуванням власних вподобань.

Принципи функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення передбачають добровільну участь суб'єктів в системі НПЗ, рівноправність та захист прав учасників, цільове розпорядження активами, відповідальність за порушення законодавства, врахування економічного інтересу обох сторін угоди тощо. Їх поділяють на три групи:

1. Організаційні - визначають внутрішні принципи організації діяльності суб'єктів системи НПЗ.
2. Правові – окреслюють сфери державного нагляду за діяльністю суб'єктів системи НПЗ.
3. Мотиваційні - визначають інтерес суб'єктів стосовно участі у системі НПЗ.

Тип пенсійної системи (державна чи недержавна) визначає відповідні її суб'єкти. У додатку В наведені групи суб'єктів системи пенсійного забезпечення України.

У цьому розділі головна увага буде зосереджена на характеристиці, перевагах та недоліках суб'єктів недержавної складової пенсійного забезпечення України.

Регуляторами ринку недержавного пенсійного забезпечення виступають Національний банк України (НБУ) та Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР).

Як вже зазначалося, суб'єктами, які забезпечують реалізацію недержавного пенсійного забезпечення, згідно ч. 3 ст. 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [22] є: недержавні пенсійні фонди, які

укладають пенсійні контракти між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів; страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду; банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. На час дії воєнного стану в Україні та трьох місяців після нього передбачено гарантування вкладів фізичних осіб у повному обсязі, а після закінчення цих трьох місяців сума граничного розміру відшкодування коштів за вкладами зросте до 600 тис. грн. [63]

Крім цього згідно ч. 2 ст. 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [22] до суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення відносяться: вкладники та учасники пенсійних фондів, учасники накопичувальної системи пенсійного страхування; вкладники пенсійних депозитних рахунків; засновники пенсійних фондів; роботодавці - платники корпоративних пенсійних фондів; адміністратори пенсійних фондів; компанії з управління активами; зберігачі; аудитори; особи, які надають консультаційні та агентські послуги.

Досвід передових світових країн свідчить, що недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя - найбільш захищені законодавством та системно функціонуючі фінансові посередники, здатні акумулювати значні обсяги довгострокових фінансових ресурсів з урахуванням індивідуальних потреб споживачів та інвестувати їх.

Специфічними особливостями діяльності недержавних пенсійних фондів (НПФ) є те, що вони функціонують в рамках пенсійної системи; створюються у формі юридичної особи (непідприємницького товариства); є неприбутковими організаціями, які виключно акумулюють страхові внески застрахованих осіб, не мають на меті одержання прибутку та унеможливають використання фондів у комерційних цілях; до їх функцій також належить здійснення виплат при досягненні пенсійного віку чи на вимогу у випадку важливої необхідності,

адміністрування, управління, обслуговування та убезпечення пенсійних активів від впливу зовнішніх і внутрішніх загроз.

Високий рівень регулювання та контролю притаманний діяльності НПФ. Це, в першу чергу, сам вкладник, а також такі органи, як НКЦПФР, наглядова рада НПФ, банк-зберігач, компанія з управління активами. До того ж, фінансова звітність НПФ повинна складатися згідно міжнародних стандартів фінансової звітності. Всі компанії, що обслуговують НПФ, строго повинні відповідати певним критеріям (наприклад, розмір капіталу, кількість кваліфікованих працівників), та мати ліцензію.

«Активи НПФ відокремлені від активів компанії з управління активами та інших обслуговуючих компаній. Імовірно, можна припустити, що регулятивне середовище для НПФ в Україні занадто суворе, що підвищує трансакційні видатки діяльності НПФ та обмежує їх гнучкість в інвестиційній діяльності. Це зроблено з метою гарантування стабільної інвестиційної діяльності НПФ та недопущення підриву довіри до даного рівня. Однак, з іншого боку, існування презумпції винуватості для обслуговуючих компаній не сприяє їх ефективній зацікавленості у діяльності НПФ. Окрім того, регулятивне середовище не створює умов та стимулів для корпорацій та профспілкових організацій для створення та розвитку власних пенсійних фондів» [37].

Специфічна роль страхових компаній (або компаній з убезпечення (страхування) життя) у недержавному пенсійному забезпеченні характеризується тим, що вони як і недержавний пенсійний фонд виступають суб'єктом, що здійснює страхування життя; забезпечують довічну виплату пенсій, що відповідає суті пенсійного забезпечення; гарантують мінімальний розмір майбутньої пенсії, періодичність виплат, а також весь обсяг допомоги, який буде надано сім'ї страхувальника після його смерті; надають значно ширше коло послуг, аніж недержавні пенсійні фонди та банки; мають значно більше можливостей щодо інвестування і, відповідно, приросту майбутнього пенсійного забезпечення.

Порівняльна характеристика функцій та ролі суб'єктів НПЗ свідчить, що

їх основна діяльність має різні цілі, тому вони не можуть конкурувати між собою.

Компанії зі страхування життя сьогодні мають найбільший рівень готовності до повноцінної діяльності у системі НПЗ. Це підтверджується наступним: лише вони володіють виключним правом на виплату довічних пенсій; їм законом встановлено обов'язок виплачувати кожному застрахованому гарантований інвестиційний дохід на суму, накопичену вкладником на особистому рахунку, тоді як до НПФ таких законних вимог немає; в них можна накопичувати кошти на пенсію у національній або іноземній валюті, на відміну від НПФ, де тільки гривневі вкладення; в них відсутні нормативні обмеження стосовно розміру накопичень (як у банків); існують максимально жорсткі нормативні вимоги стосовно забезпечення їх поточної платоспроможності; в них органічно поєднуються процеси накопичення пенсійних коштів зі страхуванням життям, здоров'ям, працездатності клієнтів і їх додатковою пенсією; у них значний досвід, кадрове забезпечення та розвинена інфраструктура; у них гнучкий та прагматичний продуктовий ряд.

Найменшого розвитку в системі НПЗ нині досяг банківський сегмент.

Специфіка функціонування та роль банків у недержавному пенсійному забезпеченні полягає в тому, що вони є одним із суб'єктів, які беруть участь у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат; виконують двохаспектну роль у недержавному пенсійному забезпеченні – як учасники ринку та переважно зберігачі пенсійних фондів; відсутність спеціального нормативно-правового регулювання діяльності банків як суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення; порівняно незначний розмір граничної суми депозитного пенсійного рахунку, який не в змозі забезпечити в повній мірі безбідну старість, наряду з гарантованою клієнту дохідністю.

Особливістю цієї складової системи НПЗ є те, що банківський депозит не може бути класифікований як пенсійний, бо втрачається його основна характерна ознака – довгостроковість – оскільки нині законодавство України дозволяє вкладникам достроково знімати кошти з пенсійних депозитних рахунків.

Але банки у системі НПЗ можуть створювати корпоративні пенсійні фонди, і таким чином поєднувати функції засновника, адміністратора та управлінця активами. Банк-засновник НПФ має такі переваги:

1. Доступність для банку-засновника довгострокових фінансових ресурсів у зв'язку із гарантованим розміщенням на його депозитних рахунках частини пенсійних коштів НПФ в межах законодавчо встановленої квоти.

2. Вкладення частини пенсійних коштів НПФ у цінні папери, розміщенням яких займається банк.

3. Збільшення асортименту банківських продуктів шляхом реалізації послуг НПФ клієнтам банку із залученням нових клієнтів і утримання наявних (створення так званих фінансових супермаркетів).

4. Залучення клієнтів через НПФ, що належить банку.

6. Відповідність банків-засновників західній моделі банків спрощує співпрацю із західними інвесторами, в т.ч. іноземними пенсійними фондами.

НПФ, заснований банком, також має переваги:

1. Можливість не створювати власну інфраструктуру, а користуватися філіальною мережею та клієнтською базою банку, оскільки банк продає послуги НПФ через свою філіальну мережу для юридичних та фізичних осіб.

2. Можливість об'єднання та укрупнення банківських НПФ. Схожі між собою банки досить часто стикаються із взаємним перетоком клієнтів, при цьому маючи достатньо схожі пенсійні програми. Щоб через таку плинність клієнтів не переводити пенсійні активи з одного фонду до іншого, раціонально створювати укрупнені міжбанківські НПФ. Результатом такої об'єднання фондів є укрупнення інвестиційного портфелю, що дає можливість більш ефективного його розміщення.

Перевагою банку в системі НПЗ є також гарантування доходності на відміну від НПФ, якому це забороняється законодавством. Однак, розмір доходу, відповідно до умов договору про відкриття депозитного пенсійного рахунку, обмежений. Також відкриття пенсійного депозитного рахунку повністю позбавляє клієнта страхового захисту на противагу страховим компаніям та

НПФ.

У страховій компанії накопичення внесків і виплату пенсій можна здійснювати як у гривні, так і у вільноконвертованій валюті, тоді як в НПФ це можна реалізувати лише в національній грошовій одиниці. Кожен конкретний вкладник повинен мати вибір та вирішувати це самостійно.

Також важливою перевагою накопичень у компаніях зі страхування життя є наявність викупної страхової суми, оскільки життєві ситуації, як у компанії, так і у конкретних вкладників, можуть бути різними. Вклади ж, які накопичуються в НПФ, до настання пенсійного віку забрати практично неможливо.

Перевага НПФ полягає ще й у тому, що вони пропонують більш прозорі схеми нарахування розміру пенсій та оподаткування. Складність пояснення страховиком клієнту необхідності здійснення саме таких внесків для одержання бажаного розміру пенсії в майбутньому полягає в тому, що в процесі обрахунку величини пенсії до уваги береться велика кількість ймовірнісних параметрів, а також накопичена протягом тривалого періоду у державі та перестраховувальних компаніях статистика.

Більше можливостей для здійснення інвестиційної діяльності є у компаній зі страхування життя, оскільки НПФ знаходяться лише на стадії становлення. Однак і саме діяльність НПФ забезпечує максимальний захист пенсійних внесків вкладників, об'єкти їх інвестування мають менший ступінь ризику, тому НПФ є більш надійними.

Також необхідним є врахування специфічних властивостей страхового полісу наряду з накопиченням захищати від різних ризиків, зокрема нещасного випадку, критичних захворювань, інвалідності, смерті. Отже, можливість захисту від непередбачуваних подій, що можуть негативно вплинути на фінансове благополуччя застрахованого та його рідні, є ключовою відмінністю та значною перевагою страхування. Сім'я застрахованого захищена навіть в разі його смерті і в перші роки дії договору отримає повний обсяг страхової суми, яку він повинен був накопичити за весь термін дії полісу.

За останні ризові роки з ринку не пішла жодна велика компанія зі страхування, в той час як кількість збанкрутілих банків вимірюється десятками. Це пов'язано зокрема, з тим, що банки у своїй діяльності використовують чужі гроші та не здійснюють повноцінного перестрахування коштів, застосовуючи принцип часткового резервування. Існує високий ризик банкрутства банку, якщо до нього за своїми депозитами водночас звернеться велика кількість клієнтів, бо він високоймовірно не зможе повернути гроші цим вкладникам [47].

Також важливо розмежовувати банківські та страхові продукти у цій сфері з позицій прибутковості. Так, стан економіки не впливає на забезпечення страховою компанією певного доходу не протягом 1–2 років, а протягом 10–15–20 років. Натомість сильна залежність банків від економічних та політичних процесів у країні спонукає їх навмисно піднімати ставки по депозитах. Жодна лайфова страхова компанія не в змозі так діяти, тому що вона функціонує в жорстких законодавчих рамках, а структура її інвестиційного портфелю спрямована максимально захищати кошти застрахованих осіб, тому страховик не має права ризикувати капіталом своїх вкладників. Оцінка середнього значення прибутковості страховиків життя протягом багатьох років свідчить про можливість накопичувального полісу у 90% випадків не тільки покрити індекс інфляції, а й отримати прибуток. За даними статистики середнє значення гарантованого доходу з бонусами за валютними полісами становлять близько 6%, а за гривневими – близько 12,5%. Це свідчить про те, що власники накопичувальних полісів страхування життя мають можливість не тільки накопичувати, але й заробляти [47].

До того ж варто нагадати про індексацію, яка дає можливість клієнту щорічно корегувати розмір страхового платежу з урахуванням індексу інфляції, забезпечуючи таким чином максимальну ефективність накопичень. Якщо ж власнику банківського депозиту терміново знадобляться кошти, банк не запропонує альтернативного варіанту, а прийме рішення згідно своїх внутрішніх правил. Зазвичай в результаті дострокового розірвання контракту клієнт банку втрачає практично всі накопичені за депозитним договором відсотки [77].

Отже, ключовим елементом успіху системи недержавного пенсійного страхування та забезпечення фінансової стабільності для майбутніх пенсіонерів є спільна участь недержавних пенсійних фондів, банків і страхових компаній в цій системі [50].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Оцінка ефективності системи пенсійного забезпечення в Україні

Аналіз стану пенсійного забезпечення на державному рівні через систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування почнемо з показників, які мають прямий вплив на його ефективність. Це демографічні показники.

На початок 1991 р. загальна чисельність населення України становила 51,9 млн. осіб, на початок 2010 р. – 45,9 млн. осіб, до початку повномасштабного вторгнення РФ на початок 2022 р. - 41,2 млн. осіб. [87] (рис. 2.1). А вже станом на 01.01.2023 р. за свідченням директора Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України Е. Лібанової чисельність населення України становила від 28 млн. до 34 млн. осіб. До того ж, за припущенням експертів цього Інституту прогнозна чисельність населення України на 01.01.2030 р. становитиме від 24 млн. до 32 млн. осіб [88]. І цей прогноз є доволі оптимістичним, оскільки від початку війни дуже складно вести облік осіб, які вимушено мігрували, та ще додається усвідомлення того факту, що значна частина цих мігрантів, скоріше за все, не мають бажання повернутися в Україну із-за кордону навіть після закінчення війни, бо ж вони змогли і ще зможуть поселитись там цілими сім'ями та влаштувати своє життя.

Значний вплив на державну складову пенсійної системи мають також показники народжуваності, яка в Україні знижується з кожним роком, та смертності, рівень якої відносно зростає. Так, для процесу збереження населення необхідно, щоб одна жінка за життя народила 2,13–2,15 дитини. У 2022 р. цей показник складав 1,1, а у 2023 р. - 0,8, що є значно нижчим за рівень, потрібний для відновлення поколінь. Також в Україні спостерігається відносно високий рівень смертності, а це впливає на динаміку населення країни.

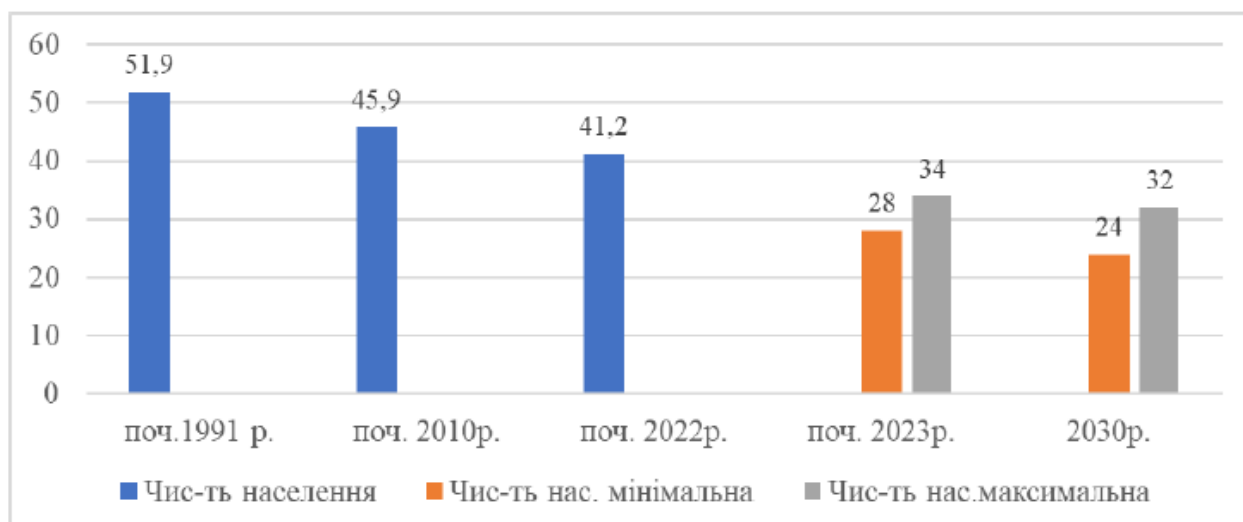


Рис. 2.1. Динаміка чисельності населення України за 1991–2023 рр. та прогноз на 2030 р., млн осіб

Стосовно чисельності пенсіонерів, то за даними Пенсійного фонду України, на початок 2024 р. їх налічується 10,5 млн. осіб, на початок 2023 р. було 10,7 млн. осіб, з яких 2,7 млн. осіб працювало [91], а, до прикладу, у 2010 р. - 13,7 млн осіб.

В той же час чисельність платників пенсійних внесків на початок 2023 р. становила 10,73 млн. осіб, з яких 79,6% – це наймані працівники, 12,1% – фізичні особи-підприємці та фермери, 8,3% – інші категорії (в т.ч. військовослужбовці) [75]. У 2010 р. цей показник становив 15,2 млн. осіб [82]. Рис.. 2.2 ілюструє негативну тенденцію демоекономічного навантаження в Україні.

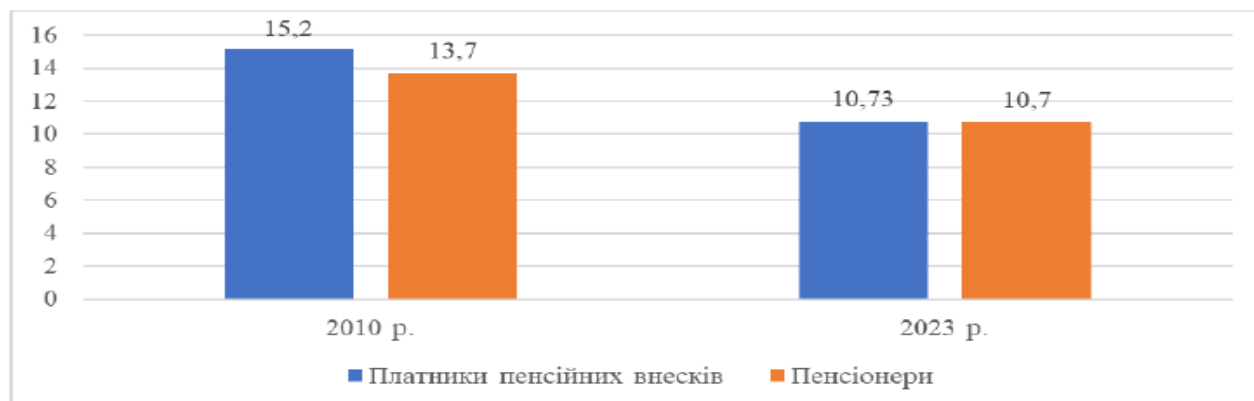


Рис. 2.2. Негативна тенденція демоекономічного навантаження в Україні за 2010–2023 рр. (млн. осіб)

Нині в Україні на одного пенсіонера припадає трохи більше однієї особи зайнятого населення, що свідчить про погіршення рівня соціального захисту найбільш вразливих громадян. Це доводять дані, наведені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Співвідношення чисельності працездатного населення і пенсіонерів в Україні за 2017–2022 рр. (станом на 01.01 кожного року)

Показники	Роки					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Загальна чисельність населення України, млн осіб	42,584	42,386	42,153	41,902	41,588	41,167
Чисельність зайнятого населення, млн осіб	15,495	15,27	15,894	15,244	14,957	немає даних
Чисельність пенсіонерів, млн. осіб	11,956	11,725	11,47	11,334	11,13	10,841
Частка пенсіонерів у загальній кількості населення, %	28,08	27,66	27,21	27,05	26,76	26,33
Співвідношення чисельності працездатного населення і пенсіонерів, коефіцієнт	1,3	1,3	1,39	1,34	1,34	-

Джерело: складено з використанням [87; 68; 72].

Аналіз даних, наведених у табл. 2.1, свідчить про наступні основні тенденції.:

1. Загальна чисельність населення України неухильно скорочується (що підтверджують і дані рис. 2.2) - на 1,417 млн. осіб, або на 3,33 % впродовж досліджуваного періоду, що пов'язано з демографічними процесами. До того ж, чисельність пенсіонерів за аналізований період також зменшилася на 1,115 млн. осіб або на 9,33 %.

2. Рівень питомої ваги пенсіонерів у загальній чисельності населення України хоч і стабілізувався на рівні близько 27-28%, однак цей показник залишається критично високим, хоча за період 1980-2005 рр. він неухильно зростав, що свідчило про «старіння нації».

3. Співвідношення кількості працездатного населення до кількості пенсіонерів однозначно є далеким від оптимального та складає в середньому, 1:1,3, тобто одного пенсіонера утримує трохи більше одного працюючого, що свідчить про неможливість держави забезпечити всіх пенсіонерів гідними пенсійними виплатами.

Стосовно пенсійного віку, то Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 (зі змінами та доповненнями) встановлює умови виходу на пенсію за віком, які залежать від страхового стажу на момент досягнення 60-річного віку (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Поетапне збільшення протягом 2018-2028рр.пенсійного віку та необхідного страхового стажу для отримання права виходу на пенсію за віком в Україні

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

Також державою встановлена можливість «докупити» страховий стаж. Його річна вартість залежить від мінімального розміру ЄСВ з ув’язкою до мінімальної зарплати. Наприклад, у 2024 р. мінімальна зарплата становить 8 000 грн., а ЄСВ – 22 % від неї: 1760 грн. ($8000 \times 22\%$) за місяць та 21120 грн. ($1760 \times 12 \text{ міс.}$) за рік. Варто зауважити, що починаючи з 01.01.2028 р. у разі наявності 40 і більше календарних років страхового стажу, пенсія за віком призначається незалежно від віку.

Стосовно розмірів пенсії в Україні, то мінімальний її розмір на момент 2023 р. становив один прожитковий мінімум встановлених для непрацездатних осіб – це 2093 грн., максимальний - 10 прожиткових мінімумів (20930 грн.).

Відтак, середня пенсія в Україні у 2023 р. становила 4622,59 грн. Однак, згідно даних Пенсійного фонду України, найбільше пенсіонерів – близько 4 млн. осіб (38%) – отримували в 2023 р. пенсію в межах 2000–3000 грн. [93]. На початок 2024 р. понад 51% пенсіонерів отримували виплати менші за 4000 грн. 1/3 пенсіонерів отримують виплати, які дорівнюють або перевищують середню пенсію, розмір якої на початок 2024 р. становив 5385,25 грн. [49]. Якщо розмір отриманої пенсії дещо перевищує прожитковий мінімум – це не означає забезпечення безбідного проживання, а якщо ще враховувати витрати на лікування та медичні послуги, то рівень пенсійного забезпечення основної частини пенсіонерів є досить низьким.

Для порівняння на рис. 2.3 наведемо в гривнях розміри пенсій в Україні та в деяких країнах ЄС у 2023 р. Як свідчать дані рис. 2.3, розміри пенсій в Україні в кілька разів, а то і десятків разів менші, ніж у наведених країнах ЄС, на що є об'єктивні причини. До слова, в Угорщині мінімальна пенсія трохи більша за українську, біля 20% пенсіонерів цієї країни отримують пенсії у розмірі близько 5000 грн., проте середній показник у 4 рази вищий ніж в Україні.

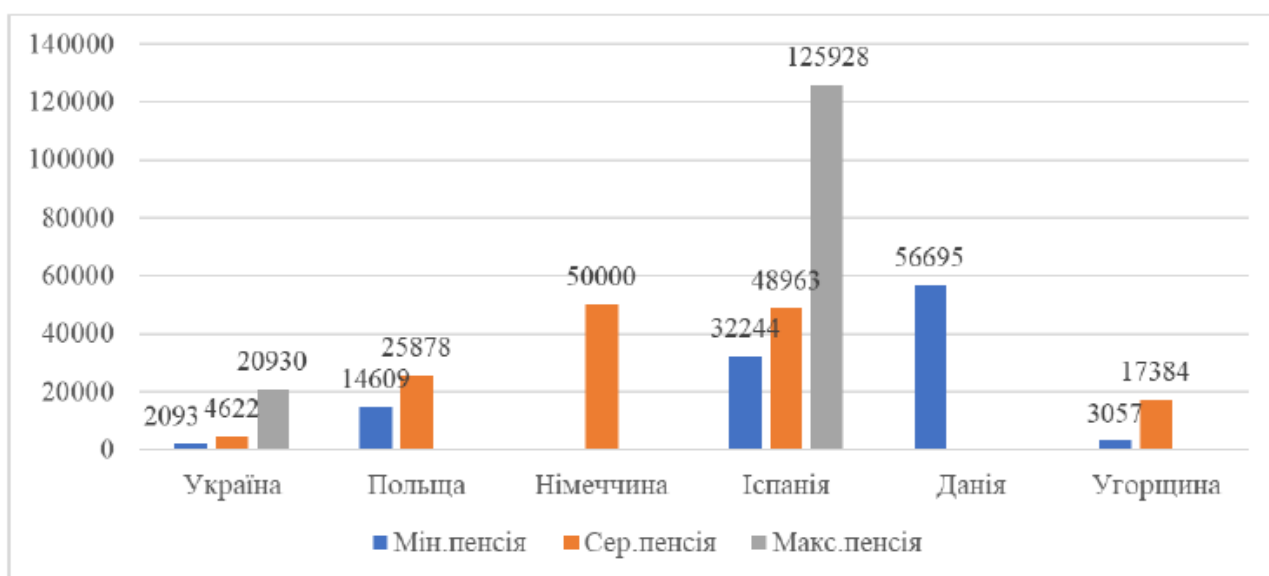


Рис. 2.3. Розміри пенсій в Україні та країнах ЄС у 2023 р., грн.

Варто зазначити, що результати аналізу не зовсім об'єктивно відображають ситуацію, оскільки при цьому не враховувалися рівень субсидій на комунальні послуги, транспорт, пільгової медицини, ліків і т.д., не

порівнювалися рівень цін, темп інфляції, обсяги власних заощаджень пенсіонерів тощо.

Про низький розмір пенсійних виплат та неефективність системи пенсійного забезпечення в Україні протягом останніх 13 років свідчать дані фактичного коефіцієнту заміщення в динаміці, представлені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка фактичного коефіцієнта заміщення солідарної складової пенсійної системи України у 2011-2023 рр.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Середня зарплата, грн.	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591	14014	14847	17442
Середня пенсія за віком, грн.	1156,0	1252,4	1464,3	1521,6	1573,0	1690,3	1808,9	2556,7	3064,77	3507,51	3991,53	4622,59	5385,25
Коефіцієнт заміщення, %	43,66	41,18	44,62	43,72	37,50	32,61	25,46	28,84	29,20	30,26	28,48	31,13	30,88

За даними таблиці 2.3 можна прослідкувати негативну тенденцію зниження коефіцієнту заміщення протягом 13 років з 43,66% у 2011 р. до 30,88% у 2023 р., що не відповідає рекомендованому міжнародними організаціями значенню на рівні 40%. Більше того, період 2013 - 2017 рр. характеризувався плавним, але стійким зниженням коефіцієнта заміщення. Однак, вже в 2018 році коефіцієнт заміщення в Україні почав зростати і у 2020 р. становив 30,26%. Наступні роки характеризувалися хвилеподібними змінами цього показника.

«Ефективна пенсія це та, яка заміщує принаймні 40% від доходу людини перед виходом на пенсію. Середній коефіцієнт заміщення в Європі становить 67%, в той час як в Україні лише 30%» [94].

Щодо аналізу показників бюджету Пенсійного фонду України, то впродовж 2022 р. його загальні доходи становили 620,4 млрд. грн. (без урахування залишку на початок року). У порівнянні з 2021 р. вони зросли на 108,6 млрд.грн., або на 21,2%.

«Варто зазначити, що до структури сукупних доходів бюджету ПФУ входять як власні, так і передані кошти. Власними є кошти, які надійшли від сплати обов'язкових страхових платежів, добровільних внесків, фінансових

санкцій і комерційної діяльності. Передані доходи – це кошти, які передаються з державного бюджету та з інших державних позабюджетних фондів» [23].

У структурі загальних доходів власні надходження становили 403,9 млрд.грн. (65,1%), кошти Державного бюджету – 209,3 млрд.грн. (33,7 %); інші доходи – 7,2 млрд. грн. (1,2 %). Стосовно видаткової частини бюджету Пенсійного фонду України, то в 2022 р. їх загальний обсяг становив 590,1 млрд.грн., що на 69,2 млрд.грн., або на 13,3 % більше відносно 2021 р.

Темпи зростання показників бюджету ПФУ у 2023 р. були значно кращими ніж у 2022 р.. Так, загальний обсяг доходів збільшився на 159,7 млрд.грн., або на 25,7%. Частка власних доходів становила 59,4%, коштів Держбюджету – 32,0%. Видаткова частина зросла на 156,2 млрд.грн., або на 26,5%.

Таким чином, процент забезпеченості власними коштами протягом 2021-2023 рр. становив 64,2%, 68,5% та 62,1% відповідно, що свідчить про незадовільний обсяг та динаміку даного показника (додаток Г).

Вважаємо, що ситуація в найближчі роки тільки погіршиться. Відбуватиметься зростання дефіциту ПФУ, що потребуватиме ще більших дотацій з державного бюджету. Як наслідок, податковий тиск на населення та бізнес також зростатиме.

Постійне зростання дефіциту бюджету розподільчої складової системи пенсійного забезпечення призводить до посилення навантаження на державний бюджет через збільшення трансфертів до ПФУ, внаслідок чого знижуються витрати на розвиток реального сектору економіки з держбюджету. Протягом останніх десятиліть знижується коефіцієнт заміщення, що свідчить про низьку купівельну спроможність пенсіонерів.

Функціонування системи пенсійного забезпечення дуже ускладнюється у зв'язку з воєнними діями на території України, тому що несистематично сплачується єдиний соціальний внесок, існують перебої з обліком отримувачів пенсійних виплат, які виїхали за кордон, перебувають на тимчасово окупованих територіях та в зоні активних бойових дій.

Проблеми у вітчизняній системі пенсійного забезпечення спричинені високим рівнем демографічного навантаження на працездатне населення, роботою великої частини працездатних громадян у «тіні», масовою трудовою міграцією за кордон, низькою заробітною платою та високим рівнем «тінізації» економіки, що призводить до незбалансованості цієї системи та сповільнення розвитку її другого і третього рівнів.

2.2. Аналіз стану пенсійного забезпечення на регіональному рівні

Дослідження стану пенсійного забезпечення на регіональному рівні та формування напрямків його удосконалення позитивно вплине на підвищення рівня життя населення, стану забезпеченості й соціального захисту громадян.

Головне управління Пенсійного фонду України у Кіровоградській області свою роботу спрямовує на виконання завдань Президента України та Уряду з питань пенсійного забезпечення, забезпечення реалізації заходів стосовно визначених пріоритетів діяльності органів ПФУ. Головним результатом діяльності управління ПФУ є якісне виконання запланованих показників з надходження коштів до Фонду, вчасне фінансування виплати пенсій і грошової допомоги на стабільній основі з урахуванням підвищення їх розміру відповідно до постанов Уряду.

Обсяг доходної частини бюджету Пенсійного фонду обраховується з використанням норм діючого законодавства та з урахуванням результатів аналізу показників виконання бюджету Фонду за кожним джерелом надходжень за попередні періоди з визначенням їх динаміки та тенденцій.

Головне управління ПФУ в області та його підвідомчі підрозділи в містах і районах проводять роботу з наповнення бюджету Пенсійного фонду, в результаті якої досягається стабільний приріст надходжень власних коштів щороку.

Динаміку загального обсягу надходжень та власних коштів в бюджет

Головного управління Пенсійного фонду України у Кіровоградській області ілюструє табл. Д.1 дод. Д та рис. 2.4.

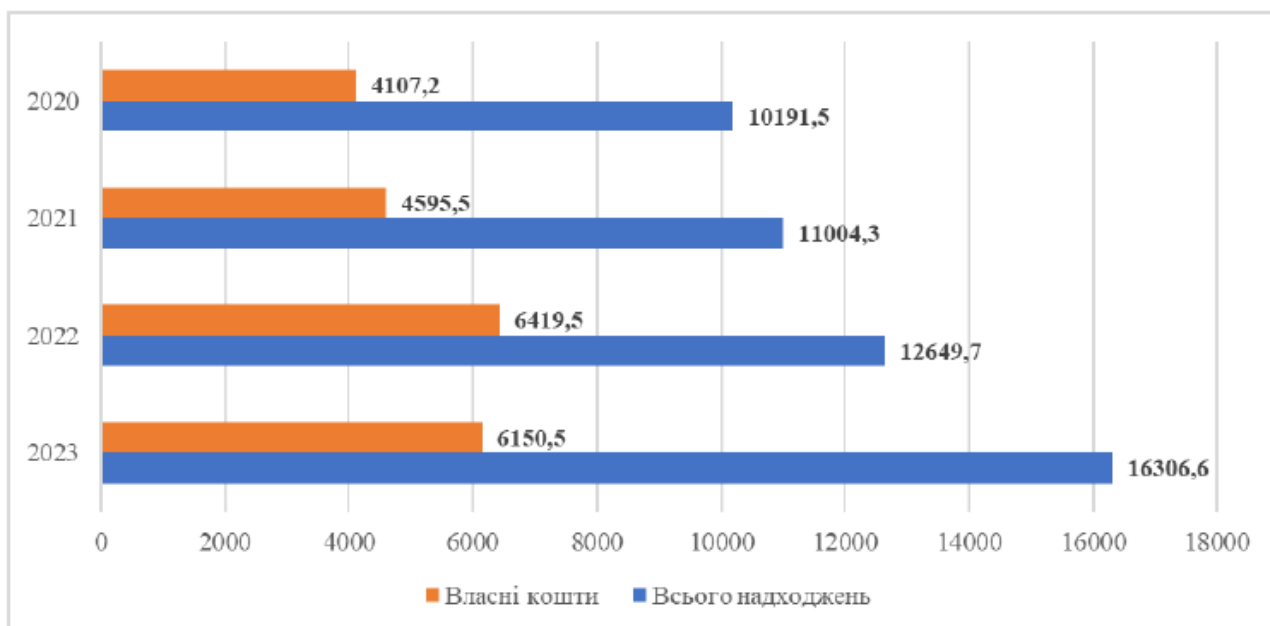


Рис. 2.4. Динаміка загального обсягу надходжень та власних коштів до бюджету Головного управління ПФУ у Кіровоградській області (млн. грн.)

Дані рис. 2.4 та табл. Д.1 дод. Д свідчать про щорічне збільшення загальних сум надходжень до бюджету Головного управління ПФУ у Кіровоградській області. Зокрема, у 2021 р. вони зросли на 8% порівняно з 2020 р., у 2022 р. - на 15% порівняно з попереднім та у 2023 р. - на 38,9% у порівнянні з 2022 р. Аналогічна тенденція спостерігається і з власними надходженнями від сплати єдиного соціального внеску, які у 2021 р. зросли на 11,9% у порівнянні з 2020 р., у 2022 р. - на 39,% порівняно з попереднім. А от у 2023 р. власні надходження до солідарної системи пенсійного страхування зменшились на 269,0 млн. грн. або на 4,2%. Це відбулося за рахунок збільшення заборгованості зі сплати платежів до Пенсійного фонду.

«Станом на 01.01.2024 залишаються несплаченими 338,6 млн грн, з них: 29,5 млн грн – заборгованість зі сплати страхових внесків та 309,1 млн грн – з відшкодування пенсій, призначених на пільгових умовах, регресних вимог та наукових працівників.

Найбільше зростання допустили ПРАТ “Науково-виробниче об’єднання

“Етал”, сума заборгованості станом на 01.01.2024 складає 11 266,0 тис. грн (порушено справу про банкрутство 2016 року), та державне підприємство “Шахта “Ведмежоярська”, сума боргу складає 113 292,5 тис. грн (Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, самоліквідація з 2005 року), ПАТ “Тайворонський тепловозремонтний завод” (663,2 тис. грн). Поряд з цим, найбільшими боржниками серед економічно активних платників є: Смолінська шахта “Східного гірничо-збагачувального комбінату” (65 273,1 тис. грн), Інгульська шахта “Східного гірничо-збагачувального комбінату” (49 698,7 тис. грн), Новокостянтинівська шахта “Східного гірничо-збагачувального комбінату” (17 690,3 тис. грн), Державне підприємство “Дирекція Криворізького гірничо-збагачувального комбінату окиснених руд” (572,8 тис. грн).

Головним управлінням проводиться робота, спрямована на скорочення обсягів заборгованості з платежів до Фонду» [70].

З Головного управління Пенсійного фонду України до обласних управлінь ПФУ надходять прогностичні дані об’ємів коштів, які можуть бути акумульовані їх власними силами. Якщо ж такого обсягу недостатньо для виплати пенсій та допомог, необхідний розмір додаткових коштів надходить по перерозподілу з вищестоящего органу Пенсійного фонду.

У дохідній частині бюджету Пенсійного фонду враховується також надходження коштів з Державного бюджету, що передаються до Пенсійного фонду у випадках, передбачених Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та згідно Закону України про Державний бюджет на відповідний рік.

За даними табл. Д.2 дод. Д загальний обсяг надходжень до бюджету Головного управління ПФУ в Кіровоградській області з усіх джерел фінансування у 2021р. становив 11004,3 млн.грн., з яких власні надходження від сплати ЄСВ – 4595,5 млн.грн., або 41,8% усіх доходів Фонду в області. Загальна сума асигнувань з Державного бюджету на фінансування пенсійних програм становила 4410,6 млн.грн. (40,1%), коштів по перерозподілу – 1951,5 млн. грн. (17,7%).

Загальний обсяг надходжень до бюджету Головного управління ПФУ в Кіровоградській області з усіх джерел фінансування у 2022 р. становив 12649,7 млн. грн., з них власні кошти від сплати ЄСВ – 6419,5 млн. грн., або 50,7% усіх доходів Фонду в області. Загальна сума асигнувань з Державного бюджету на фінансування пенсійних програм становила 4990,8 млн. грн. (39,5%), коштів по перерозподілу – 1196,1 млн. грн. (9,5%) (табл. Д.2 дод. Д).

Загальний обсяг надходжень до бюджету Головного управління ПФУ в Кіровоградській області з усіх джерел фінансування у 2023 р. склав 16306,6 млн.грн., з яких 37,4% становлять власні надходження (6150,5 млн.грн.). При цьому у порівнянні з 2022 р. власні доходи зменшились на 269,0 млн.грн., або 4,2 % (табл. Д.1 дод. Д).

У 2023 р. загальна сума асигнувань з державного бюджету на фінансування пенсійних програм становила 5854,2 млн.грн., що складає 42,6% усіх доходів Фонду, по перерозподілу – 3162,2 млн. грн., або 19,4% загального обсягу надходжень Фонду (табл. Д.2 дод. Д).

Динаміка надходжень коштів до Головного управління ПФУ у Кіровоградській області в 2021-2023 рр. наведена на рис. 2.5.

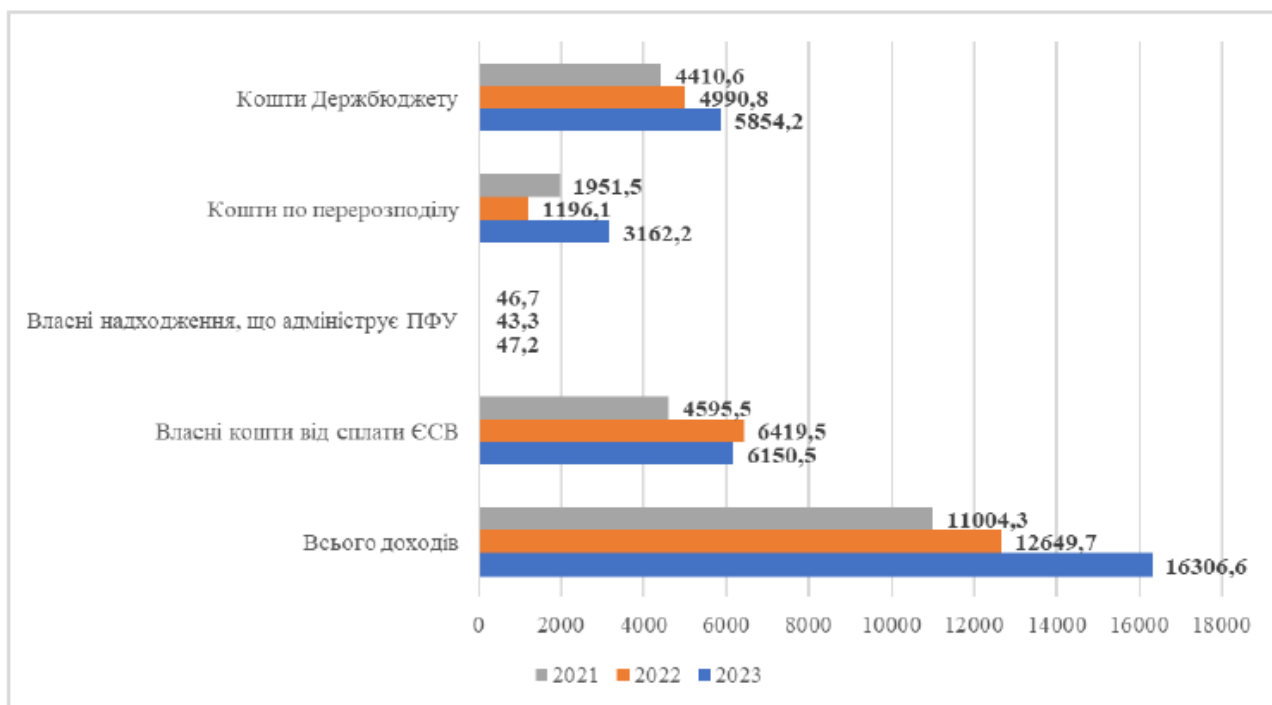


Рис. 2.5. Динаміка надходжень коштів до Головного управління ПФУ у Кіровоградській області в 2021-2023 рр. (млн.грн.)

Динаміка структури надходжень Головного управління ПФУ в Кіровоградській області в 2021-2023 рр. наведена в табл. Д.2 дод. Д та на рис. 2.6.

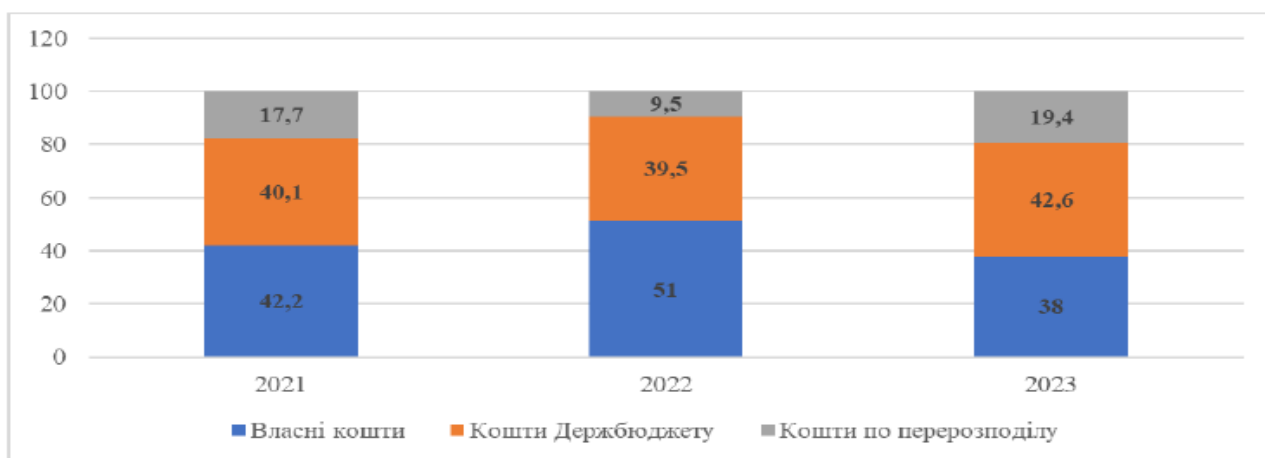


Рис. 2.6. Динаміка структури надходжень коштів до Головного управління ПФУ у Кіровоградській області в 2021-2023 рр. (млн.грн.)

Закумульований обсяг фінансових ресурсів забезпечив вчасно та у повному обсязі фінансування виплати пенсій та грошової допомоги пенсіонерам області.

Видатки на виплату пенсій та грошової допомоги у 2020 р. склали 9931,4 млн. грн. та зросли на 212,4 млн. грн., проти 2019 р. Середній розмір пенсійної виплати станом на 01.01.2021 р. склав 3135,94 грн. Забезпеченість власними коштами для виплати пенсій складав 41,4% (табл. Д.3, Д.4, Д.5 дод. Д).

Видатки на виплату пенсій та грошової допомоги у 2021 р. склали 10826,2 млн. грн. та зросли на 894,8 млн. грн., проти 2020 року. Середній розмір пенсійної виплати станом на 01.01.2022 р. склав 3557,06 грн., і зріс у порівнянні до 01.01.2021 р. на 421,12 грн. Забезпеченість власними коштами для виплати пенсій складав 42,4% (табл. Д.3, Д.4, Д.5 дод. Д).

Видатки на виплату пенсій та грошової допомоги у 2022 р. склали 12205,2 млн. грн. та зросли на 1379,0 млн. грн., проти 2021 р. Середній розмір пенсійної виплати станом на 01.01.2023 р. склав 4102,24 грн., і зріс у порівнянні до 01.01.2022 р. на 545,18 грн. Забезпеченість власними коштами для видатків на виплату пенсій складав 52,6% (табл. Д.3, Д.4, Д.5 дод. Д).

Видатки на виплату пенсій та грошової допомоги у 2023 р. склали 14270,4 млн. грн. та зросли на 2065,2 млн. грн., проти 2022 року. Середній розмір пенсійної виплати станом на 01.01.2024 р. склав 4736,96 грн., і зріс у порівнянні до 01.01.2023 р. на 634,72 грн. Забезпеченість власними коштами для видатків на виплату пенсій складав 43,1%. (рис. 2.7).

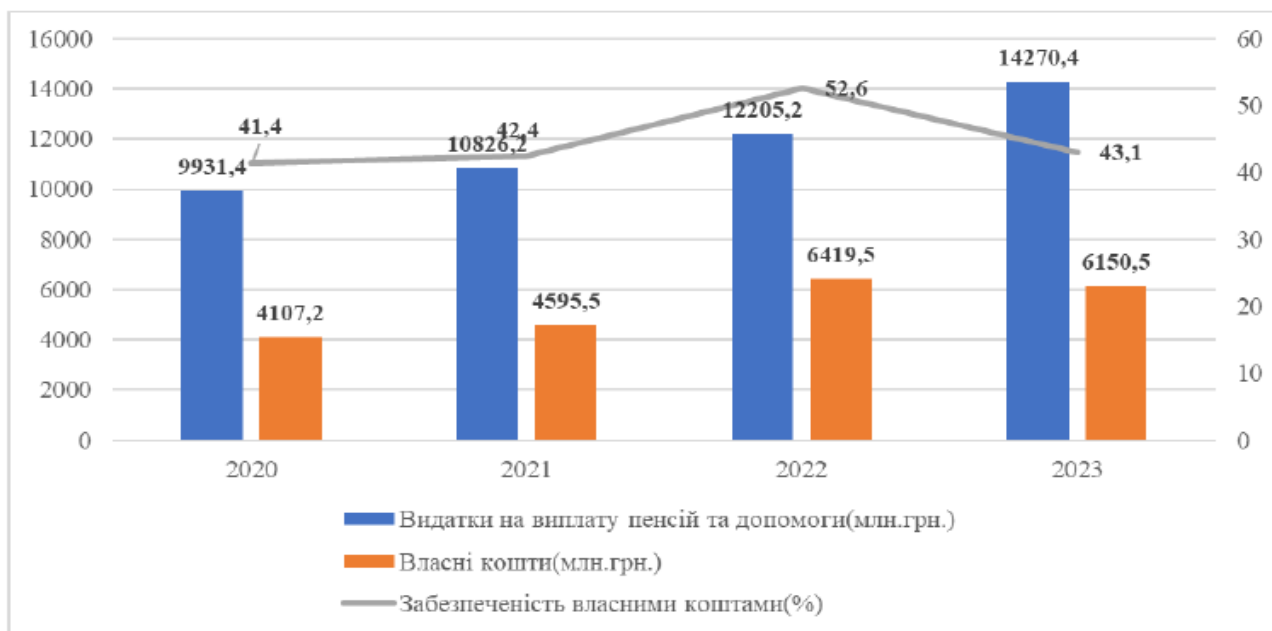


Рис. 2.7. Динаміка забезпеченості власними коштами Головного управління ПФУ у Кіровоградській області для видатків на виплату пенсій та допомоги в 2020-2023 рр.

Кінцевою метою діяльності органів Пенсійного фонду України Кіровоградської області є своєчасне та в повному об'ємі забезпечення фінансування пенсійних виплат для пенсіонерів, кількість яких, як свідчать дані табл. Д.3 дод. Д, щорічно зменшується. Це відбувається через відсутність необхідного для призначення пенсії розміру страхового стажу у нинішніх пенсіонерів, оскільки за період їх трудової діяльності були періоди несплати страхових внесків та «тіньової» зайнятості. Так, їх чисельність протягом досліджуваного періоду зменшується щорічно на 7,0 тис.осіб за 2020р. на 9,1 тис.осіб - за 2021 р. на 3,9 тис.осіб – за 2022 р. та на 0,8 тис.осіб – за 2023 р.

Чисельність пенсіонерів за видами призначених пенсій станом на 01.01.2024 р. наведена на рис. 2.8.

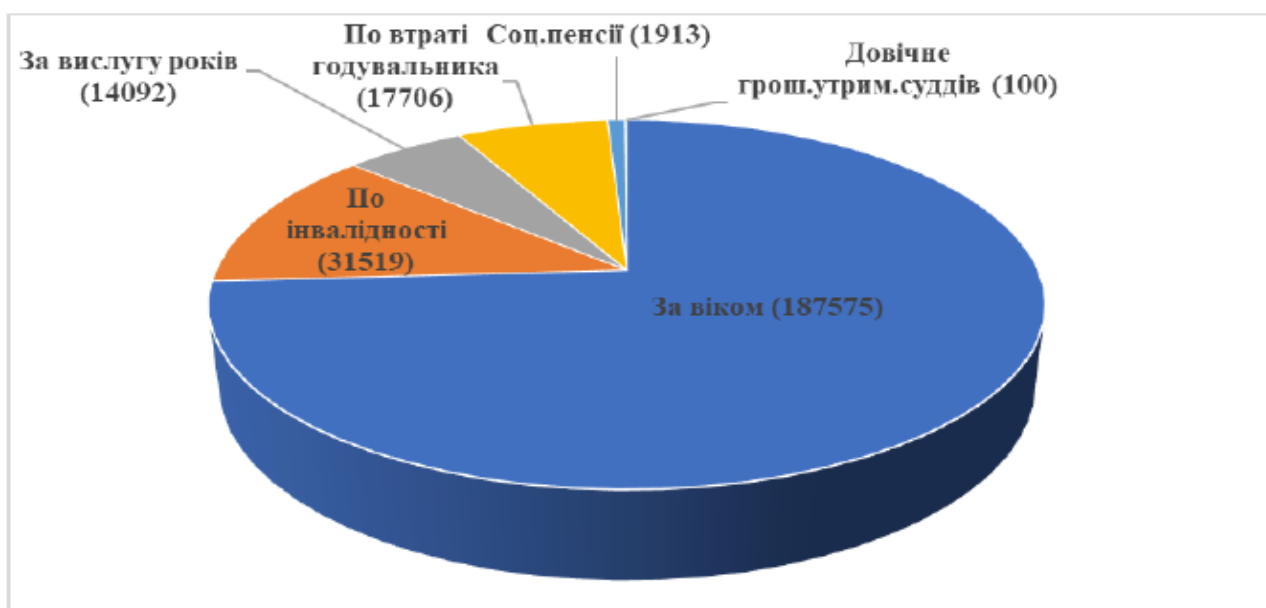


Рис. 2.8. Розподіл пенсіонерів за видами призначених пенсій по Головному управлінню ПФУ у Кіровоградській області станом на 01.01.2024р.

«Найбільша чисельність пенсіонерів отримують пенсії за Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» – 233,3 тис. осіб, або 97,8 % від загальної чисельності пенсіонерів, із них – 187,5 тис. осіб, або 79%, отримують пенсію за віком. Середній розмір таких пенсій станом на 01.01.2024 становить 4352,51 грн.

Середній розмір пенсій за Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (14,2 тис. осіб) – 11198,57 грн, за спеціальними законами (887 осіб) – 16711,50 грн.» [70].

Розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій по Головному управлінню ПФУ у Кіровоградській області за період 2020-2023 рр. наведено в додатку Е.

«Важливим резервом поповнення доходної частини бюджету фонду є погашення заборгованості з платежів до нього. Станом на 01.01.2024 р. загальна сума заборгованості зі сплати страхових внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування складає 34,0 млн.грн., у тому числі: заборгованість зі сплати страхових коштів – 1,3 млн.грн., за капіталізованими платежами – 32,7 млн.грн.

Заборгованість тільки зі сплати страхових коштів мають 124 страховальники на загальну суму 1,0 млн.грн., за капіталізованими платежами – 32 страховальника на загальну суму 27,4 млн.грн., заборгованість як зі сплати страхових коштів, так і за капіталізованими платежами 6 страховальників на загальну суму 5,6 млн.грн.» [70].

Чинне законодавство у пенсійній сфері не містить заохочувальних положень для роботодавців, щоб вони справно сплачували пенсійні внески. Тому процес сплати внесків здійснюється примусово та іноді агресивно. Ця робота Головним управлінням ПФУ у Кіровоградській області здійснюється із залученням органів місцевого самоврядування, органів прокуратури, державної територіальної інспекції праці, відділів організації впровадження персоніфікованого обліку, підвідомчих підрозділів у районах із застосуванням фінансових санкцій до порушників. Така політики приносить і певні позитивні результати, які полягають у збільшенні кількості прийнятих на облік платників та частки тих, хто сплачує страхові внески на обов'язкове державне пенсійне страхування.

Демографічні тенденції старіння населення та підвищення смертності громадян України внаслідок війни, а також міграційні процеси, пов'язані з повномасштабним вторгненням РФ до України посилюють навантаження пенсійної системи на працююче населення. Більшість пенсіонерів мають дуже низький розмір пенсій, що призводить до необхідності продовжувати працювати.

На пенсійну систему України здійснюють вплив багато дестабілізуючих кризових факторів, окремі аспекти прояву яких та їх наслідків для функціонування пенсійної системи наведені в додатку Ж.

Негативні тенденції, що нагромадились у сфері пенсійного забезпечення протягом багатьох років, не доведена до логічного завершення пенсійна реформа вимагають нині суттєвого зміцнення фінансів пенсійної системи, здійснення набагато радикальніших заходів стосовно збалансування бюджету Пенсійного фонду, що зменшить навантаження на державний бюджет і, як результат, створить можливості зменшення дефіциту і загалом державного боргу.

2.3. Дослідження тенденцій у системі недержавного пенсійного забезпечення

Ефективний розвиток та покращення системи недержавного пенсійного забезпечення опирається на здійснення ґрунтовного аналізу та оцінювання її сучасного стану, а також виявлення проблем у функціонуванні.

Нами буде розглядатися лише діяльність недержавних пенсійних фондів та компаній зі страхування життя. Проте, з огляду на європейський досвід, варто зауважити, що обираючи об'єкт заощаджень необхідно брати до уваги як недержавні пенсійні фонди й страхові компанії, так і банки, цінні папери, нерухомість, дорогоцінні метали та ін. При цьому досвід соціально-економічного розвитку країн ЄС протягом останніх 100 років свідчить, що залежно від поточної ситуації та ринкової кон'юнктури кожен з перерахованих об'єктів заощаджень може бути як ефективним, так і неефективним.

Станом на 31.12.2023 р. в Державному реєстрі фінансових установ зареєстровано 63 НПФ та 18 їх адміністраторів, що дорівнює їх кількості в попередньому році.

Кількість пенсійних контрактів, укладених адміністраторами НПФ, станом на 31.12.2023 р. становила 96,9 тис. шт., що більше аналогічного періоду 2022 р. на 0,8 тис. шт., або 0,8%.

Ці пенсійні контракти укладено з 89500 вкладниками, що на 800 вкладників (0,9%) більше ніж станом на 31.12.2022 р. А у 2022 р. більше порівняно з 2021 р. на 400 вкладників (0,5%).

Станом на 31.12.2023 загальна кількість учасників НПФ становила 886,3 тис. осіб (станом на 31.12.2022 – 887,8 тис. осіб), з яких отримали/отримують пенсійні виплати 93,8 тис. осіб (10,6% від загальної кількості учасників) [57].

Початковим кроком у дослідженні функціонування недержавного пенсійного забезпечення є аналіз динамічних змін загальної вартості активів НПФ порівняно з пенсійними внесками, суми інвестиційного доходу, прибутку від інвестування активів НПФ та суми витрат, що відшкодовуються за рахунок

пенсійних активів. Динаміка основних показників функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні наведені в додатку И та на рис. 2.9.

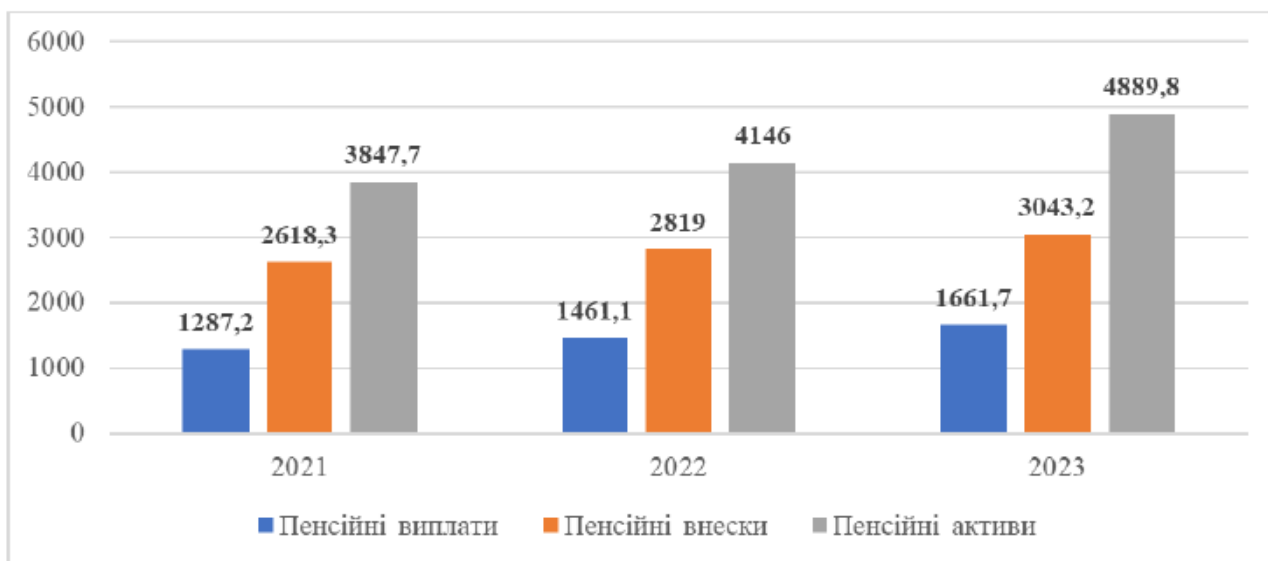


Рис. 2.9. Динаміка основних показників системи недержавного пенсійного забезпечення, млн.грн. [57]

Якщо аналізувати динаміку кожного показника окремо, то можна помітити очевидну позитивну тенденцію щорічного зростання загальної вартості активів НПФ, пенсійних внесків до них та пенсійних виплат. Проте, якщо оцінювати представлені показники в комплексі (додаток И), то проявляється певна невідповідність результатів діяльності НПФ.

Слід зазначити, що діяльність НПФ полягає в тому, що вони акумулюють пенсійні внески, нагромаджують їх та інвестують у визначені активи, і за підсумком отримання прибутку здійснюють виплати за пенсійними договорами, терміни яких закінчилися, з урахуванням прибутку від інвестицій, а залишок коштів реінвестують.

Проблема функціонування недержавного пенсійного забезпечення проглядається, якщо порівняти значення показника загальної вартості активів НПФ, який у 2023 р. становив 4889,8 млн. грн. та показника обсягу пенсійних внесків за аналогічний рік, який дорівнював 3043,2 млн. грн.

Використання процесу моделювання дало можливість зробити

припущення, що НПФ не займаються інвестиційною діяльністю, а тільки накопичують пенсійні внески. Якщо за даними додатку И визначити загальну вартість накопичених пенсійних внесків за період з 2015 р. до 2023 р. (вона дорівнює 20699,0 млн.грн.) і сумарні пенсійні виплати за цей період (9158,0 млн.грн.) та поррахувати різницю між цими показниками, що де факто є вартістю активів НПФ (11541 млн.грн.), то це значення є більшим ніж реальне значення загальної вартості активів НПФ на 6651,2 млн. грн.

Таким чином, можна зробити висновок про неефективність та збитковість в даний час функціонуючої в Україні підсистеми недержавного пенсійного забезпечення. Якби вона працювала з використанням розподільчого принципу, то показник вартості накопичених активів був би значно вищим за його реальне значення.

Схема роботи підсистеми недержавного накопичувального пенсійного забезпечення на сьогоднішній день виглядає наступним чином: НПФ займається збором внесків з працюючих фізичних та юридичних осіб; адміністратори НПФ та компанії з управління активами та інші дотичні інституції неефективно, для створення видимості, здійснюють інвестування акумульованих коштів в різні активи, які в процесі інвестування вже втрачають свою вартість, тобто знецінюються. До того ж, НПФ та інші учасники за надання таких своїх послуг щорічно отримують так званий «інвестиційний дохід» у розмірі 14,19-24,67%.

Не менш важливою складовою дослідження діяльності НПФ є оцінка структури та динаміки інвестованих пенсійних активів (рис. 2.10).

Структура активів НПФ у 2012 р. характеризувалась переважанням депозитних рахунків (34%) та облігацій підприємств (31%). Інвестиції в акції становили близько 15%, а у державні цінні папери - лише 12%. З 2015 р. почалось нарощування частки державних цінних паперів у портфелі активів НПФ і вже до 2019 р. вона становила близько 46% [58].

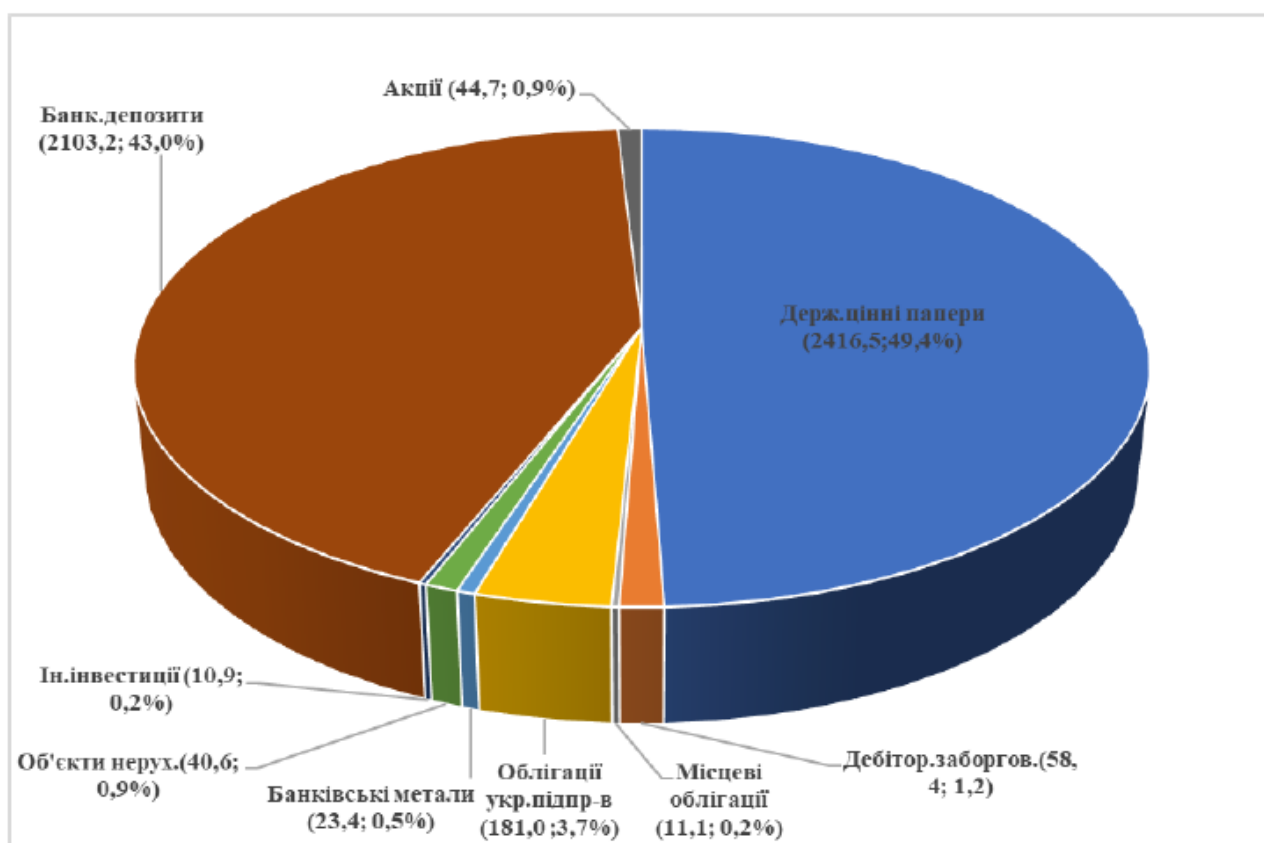


Рис. 2.10. Структура інвестованих недержавними пенсійними фондами пенсійних активів станом на 31.12.2023р. (млн.грн.; %) [57]

Проведений аналіз свідчить, що українські НПФ реалізують прості та консервативні інвестиційні стратегії з низьким рівнем ризику. Так, переважаючим напрямком інвестування активів є цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (тобто державні цінні папери), – 49,4%. На банківські депозити розміщено 43,0% активів, а розмір інвестицій в облігації українських підприємств становить 3,7%.

Якщо порівняти ці показники зі структурою інвестиційного портфелю країн OECD, то можна зробити висновок, що у країнах з розвиненою економікою більший акцент роблять на інвестування в реальний сектор економіки, на противагу Україні, де пенсійні фонди виступають кредиторами держави у реалізації нею різноманітних програм. Так, значна частка інвестицій в цих країнах, як і в Україні, припадає на облігації та векселі (44,9%). Не менш значним активом в інвестиційному портфелі закордонних НПФ виступають акції (24,4%). І найменшою статтею портфелю країн OECD є банківські депозити (7,6%).

«Станом на 31.12.2023 р. відбувся приріст вкладень в банківські метали (на 59,2%), в державні цінні папери (на 29,6%), в грошові кошти на рахунках у банках (на 26,2%), в акції (на 6,4%), також збільшилася дебіторська заборгованість (на 15,9%). При цьому, значно зменшився обсяг вкладень в об'єкти нерухомості (на 62,8%), облігації підприємств (на 51,6%), в облігації внутрішніх місцевих позик (на 17,2%), інші інвестиції (на 0,9%).» [57] .

Загальний інвестиційний дохід від вкладання пенсійних активів станом на 31.12.2023 р. становив 4 088,5 млн. грн., що порівняно зі станом на 31.12.2022 р. більше на 802,9 млн. грн., або на 24,4%.

Витрати, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, за весь час існування пенсійних фондів станом на 31.12.2023 р. становили 684,7 млн. грн., що у порівнянні з аналогічним періодом 2022 р. більше на 13,7 %. В основному станом на 31.12.2023 р. за їх рахунок оплачувались: послуги з управління активами НПФ (54,3%) та адмініструванням НПФ (32,3%), послуги зберігача, який здійснює відповідальне зберігання активів пенсійного фонду (6,5%), послуги з проведення планових аудиторських перевірок НПФ (2,2%), послуги, пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третім особам (1,1%), інші послуги (3,6%).

Досить поширеними у недержавному пенсійному забезпеченні його формами є страхові компанії та банки (додаток К).

У зв'язку із нерозвиненістю фінансового ринку в Україні, особливо страхового, що спричинило довгостроковий дефіцит фінансових ресурсів у банківському секторі, банки вдалися до створення страхових компаній та НПФ.

З початком повномасштабного вторгнення РФ ринок страхування життя в Україні переживав нетривале затишшя, однак вже впродовж 2023 року він демонстрував відновлення показників діяльності та за результатами I півріччя 2023 року характеризувався преміями у розмірі 2,25 млрд.грн. Страхувальники-фізичні особи сплатили 2,1 млрд. грн. Перестраховикам – нерезидентам було передано 71 млн. грн. премій.

Протягом 2023 р. страховиками життя було укладено на користь

страхувальників 788 274 договори страхування. При цьому було застраховано 707 264 фізичні особи. Загалом кількість застрахованих фізичних осіб перевищує 3,95 млн. чоловік.

Завдяки інвестиційному доходу прибуток страховиків життя за 2023 р. становив 500 млн. грн. а рентабельність капіталу становила 19%.

Страхові виплати та страхові відшкодування клієнтам у I півріччі 2023 р. становили більш як 576,0 млн.грн., у т.ч. обсяг викупних сум склав 139,0 млн.грн. Резерви зі страхування життя склали 692,2 млн.грн., а на кінець 2023 р. вони становили більш як 17,6 млрд.грн.

Рейтинг страховиків життя за виплатами у 2023 році наведено у табл. Л.1 дод. Л.

11 страховиків життя, які працюють на страховому ринку України, у I півріччі 2024 р. демонструють значні зміни та розвиток у різних каналах продажу. Ними застраховано майже 2 млн. громадян та укладено 500 тис. договорів страхування. На ТОП-5 із них припадає 86% всього ринку. Загальний обсяг премій у I півріччі 2024 р. становив 2,5 млрд.грн., що на 15% більше аналогічного періоду 2023 р.. Обсяг страхових платежів по страхуванню життя склав понад 2 млрд. грн., що на 24% більше порівняно з I півріччям 2023 р. Однак, це нижчі результати ніж у 2022 році [65].

Рейтинг ТОП-страховиків життя за преміями у I півріччі 2024 р. наведено в табл. Л.2 дод. Л.

Загальний обсяг виплат за полісами страхування життя у I півріччі 2024р. становив 600 млн.грн. З них 81% усіх виплат здійснили ТОП-5 найбільших страховиків, що становить 300 млн.грн. Найбільшу питому вагу в структурі виплат займає накопичувальне страхування, найменшу – страхування за рахунок прямих продажів та страхування за груповими договорами через банки (табл. Л.3 дод. Л).

Активи страховиків життя у I кварталі 2024 р. становили 17 млрд.грн., що на 20,5% більше аналогічного періоду 2023 року. Загальна сума їх власного капіталу збільшилась до 3,4 млрд.грн., що на 68,4% більше ніж у 2023 році.

Як і в попередні роки, у 2024 році інвестиційний портфель лайфових страховиків формується за рахунок банківських вкладів та інвестицій в облігації внутрішньої державної позики, частка доходу від яких зростає. Страховики життя за облігаціями мали 1,36 млрд. грн. доходу по облігаціях та більше 1 млрд. грн. - за депозитами у банках.

Порівнюючи діяльність страхових компаній у формуванні пенсійного капіталу на майбутнє із банками та НПФ, варто зазначити їх найважливішу перевагу - можливість виплати довічних анuitетів. Це є правильним рішенням, оскільки нелогічно витратити свої пенсійні заощадження за незначний проміжок часу і решту свого життя існувати на державну пенсію [35].

Іншою перевагою страховиків життя є те, що в них відсутня прив'язка до пенсійного віку, а також доступний великий перелік страхових продуктів та страховий захист, що важливо як для працівників, так і для роботодавців. Не менш важливим є гарантування страховою компанією майбутньої мінімальної пенсії. До того ж, придбавши поліс страхування життя до настання пенсійного віку, клієнт точно знає розмір та частоту майбутніх виплат, а також розмір допомоги, яку, у разі його смерті, отримає його сім'я. НПФ таких можливостей не мають.

Отже, в процесі розвитку недержавної складової пенсійного забезпечення в Україні спостерігається поступове збільшення обсягів пенсійних активів НПФ та страховиків життя, кількості учасників в них, інфраструктури, яка обслуговує цю сферу, а також інших показників діяльності цих структур. Однак, такі зміни не дуже впливають на підвищення рівня соціального захисту населення через низьку участь населення та роботодавців у пенсійних накопиченнях.

Активні воєнні дії, складна економічна ситуація в державі, демографічна криза не сприяють підвищенню дохідності пенсійних активів НПФ та ще більше навантажують і так нестійку пенсійну систему України. Проблема захисту пенсійних активів від знецінення наразі залишається актуальною.

Нині депозитні вклади в банках України вважаються інструментами для довгострокового інвестування коштів з найменшими ризиками, однак не варто

сподіватися, що вони забезпечать належний рівень функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення тому, що не диверсифікують інвестиційну стратегію, необхідну для розвитку та забезпечення стійкої системи недержавного пенсійного забезпечення на довгострокову перспективу.

Також фактором стримування розвитку недержавного пенсійного забезпечення виступає оподаткування пенсійних виплат коли закінчився період сплати внесків і почалася виплата пенсії (додаток М).

Відповідно до ст.170.8.2 Податкового кодексу України [60], податковий агент, в даному випадку адміністратор НПФ, повинен утримувати з пенсійних виплат ПДФО та перераховувати його до бюджету.

Результати проведеного дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні свідчать про деякі її слабкі сторони. Це, зокрема: необізнаність населення стосовно об'єктів та можливостей інвестування; низький рівень доходів населення, що унеможлиблює здійснення заощаджень; низька ефективність інвестицій НПФ через високий рівень інфляції; низький рівень прибутковості НПФ через їх консервативні інвестиційні стратегії; незацікавленість населення у вкладанні коштів у НПФ та страхові компанії; невелика кількість населення охоплена послугами недержавного пенсійного забезпечення; збільшення частки літніх людей у загальній кількості населення, а також збільшення очікуваної тривалості життя, що підвищує навантаження на солідарну систему.

На сучасному етапі необхідно удосконалювати відповідне законодавство з тим, щоб в державі створювати громадянам сприятливі можливості для додаткових пенсійних вкладень та приросту капіталу від розміщення пенсійних накопичень і в результаті отримання за рахунок цього вищих пенсій. Виплати з третього, недержавного, рівня пенсійного забезпечення повинні доповнювати пенсії, що виплачуються в національній солідарній та обов'язковій накопичувальній системах.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

3.1. Обґрунтування напрямків розвитку державної розподільчої складової системи пенсійного забезпечення

Оскільки нинішня розподільча складова системи пенсійного забезпечення в Україні ілюструє один з найбільш низьких показників коефіцієнту заміщення пенсійними виплатами заробітку, тому з метою підвищення її ефективності, на нашу думку, необхідно реалізувати наступні кроки:

- оптимізація витрат і підвищення ефективності використання ресурсів пенсійної системи в цілому і Пенсійного фонду України зокрема. Якщо й надалі збільшувати бюджетні трансферти у ПФУ, то це призведе до підриву фінансової стабільності країни і створить загрозу її подальшому економічному і соціальному розвитку. А збільшення податкового тиску в умовах зниження темпів розвитку лише поглибить негативну загальноекономічну ситуацію в Україні. З метою оптимізації витрат варто було б обмежити виплати пенсій працюючим пенсіонерам на рівні мінімального значення ЄСВ, оскільки пенсія – це компенсація за втрату можливості здійснювати трудову діяльність, а наразі в Україні третина пенсіонерів за віком (близько 2,5 млн. осіб), які продовжують трудитися після досягнення пенсійного віку. Таке рішення сприяло б також покращенню співвідношення між працюючими та пенсіонерами. Необхідно також встановлювати більш високий розмір пенсії тим, хто пізніше виходить на пенсію, оскільки це знизить тягар на пенсійну систему, тому що термін дожиття стане коротшим;

- підвищення доходів пенсійної системи шляхом запровадження стимулів відмовитися від «зарплат в конвертах». Нині в Україні частка нелегально зайнятих, за різними оцінками, становить до 21% працюючих (3,5 млн. осіб),

тобто вони не сплачують внески до пенсійної системи. Компанії, в результаті цього, економлять на соціальних відрахуваннях, але ж працівники при цьому здебільшого позбавлені пенсійних прав. Якщо б половина таких людей перейшла на сплату страхових внесків в повному обсязі, то це би збільшило доходи пенсійної системи як мінімум на 6-7%, або 0,5% ВВП, а поточні пенсійні виплати зросли б на 3,2% коефіцієнта заміщення. Звичайно, держава підсилює заходи відповідальності бізнесу за виплату «сірих» зарплат шляхом підвищення мінімальної зарплати, однак цього недостатньо. Більшість країн Європи має частку мінімальної зарплати у середній зарплаті на півні 50-60%, а в Україні такий показник в 2023 р. становило 45,8%. Проте, більш ефективний та дієвий результат можна отримати, якщо стимулювати як роботодавців, так і працівників добровільно відмовлятися від застосування «сірих» схем оплати праці;

- в ході реформи державної розподільчої підсистеми важливо підвищувати пенсійний вік. Світовий досвід функціонування та розвитку пенсійних систем свідчить, що для забезпечення фінансової стійкості їх розподільчих складових у зв'язку зі зростанням середньої тривалості життя необхідно підвищувати пенсійний вік пропорційно цьому зростанню так, щоб зберігати стабільне співвідношення між працюючими та пенсіонерами. Таке рішення збільшить доходи пенсійної системи та одночасно знизить витрати, а також забезпечить ринок праці пропозицією робочої сили для досягнення економічного зростання, що актуально зараз в умовах зниження чисельності населення працездатного віку.

- оскільки нині сплачених приватними підприємцями внесків недостатньо для отримання права на страхову пенсію, необхідно підвищувати для них ставки сплати таких внесків. За даними Пенсійного фонду України індивідуальні підприємці заробляють собі лише 10-20% пенсії, решта дофінансовується з держбюджету та внесків найманих працівників, що збільшує дефіцит пенсійної системи і знижує коефіцієнт заміщення. Рационально збільшити базу для нарахування внесків з розміру однієї мінімальної зарплати до двох, що знизить дефіцит пенсійної системи без зниження коефіцієнта заміщення.

Запропоновані напрямки реформування державної розподільчої підсистеми можуть знизити дефіцит Пенсійного фонду, більше того, солідарна складова пенсійної системи зможе незалежати від бюджетних трансфертів, або підвищити коефіцієнт заміщення з 30,9%, які є зараз до 40,0% в перспективі.

З огляду на безпосередній вплив демографічних чинників на функціонування системи обов'язкового пенсійного страхування, забезпечити її результативність можна, якщо:

1) чисельність працюючого населення перевищуватиме кількість осіб пенсійного віку;

2) усі її учасники добросовісною сплачуватимуть страхові внески.

Тому нагальною сьогодні є необхідність розробки заходів, спрямованих на створення нових робочих місць та підвищення частки зайнятого населення. Також необхідним є створення гнучких механізмів збільшення доходів бюджету Пенсійного фонду України. [81].

Як свідчать тенденції демографічних змін, відбувається щорічне скорочення чисельності працездатного населення та зростання чисельності пенсіонерів, що збільшує податковий тягар на працюючих осіб, які здійснюють відрахування обов'язкових платежів із заробітку для здійснення відповідних виплат пенсіонерам в межах солідарної системи. Враховуючи це, погоджуємось із думкою О. Тулай про те, що «старіння населення є серйозним викликом фінансово-економічній системі країни, передусім сфері державних фінансів і ринку праці. Тому необхідно всіляко сприяти розвитку потенціалу й економічній активності людей літнього віку» [81]. Щоб це забезпечити Міжнародною організацією праці було розроблено «Рекомендації щодо літніх працівників», де задекларовано, що «літні працівники нарівні з іншими повинні мати права та можливості щодо професійної орієнтації і працевлаштування; підвищення кваліфікації та перекваліфікації; кар'єрного просування; винагороди за свою працю; соціального забезпечення і соціальної допомоги та ін.» [67].

Фактором впливу на стан державного пенсійного забезпечення є також рівень оплати праці. О. Кириленко вважає, що він є «важливим підґрунтям

формування дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України та пенсійних виплат. Оплата праці в Україні не відповідає в повній мірі вимогам сучасної соціально відповідальної держави. Серйозним аспектом цієї проблеми є тінізація доходів громадян і перекладання особистої відповідальності за власний добробут на державу. Водночас наявність розвинених традицій активної участі населення у пенсійному страхуванні впливає позитивно не лише на забезпечення добробуту домогосподарства, а й на економіку країни загалом» [26].

Вважаємо, що стимулом до легалізації зарплати як працівниками, так і роботодавцями може бути покрокове збільшення тривалості страхового стажу, який необхідний для призначення мінімальної пенсії. Особи, в яких такого стажу недостатньо, повинні мати право на отримання адресної соціальної допомоги у розмірі прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб не за рахунок страхових внесків, а за рахунок коштів держбюджету.

Разом з тим, на думку О. Петрушки «заходи щодо перерозподілу навантаження стосовно сплати внеску на державне пенсійне страхування (як частки єдиного соціального внеску) від роботодавця до найманого працівника сприятимуть зниженню фіскального навантаження на роботодавців та зменшенню їхніх мотивів до уникнення легальної оплати праці найманим працівникам. Збір на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування має бути виведений із єдиного соціального внеску і сплачуватися учасниками державного пенсійного страхування окремо від інших зборів на соціальне страхування. Це необхідна умова розвитку багаторівневого пенсійного страхування і запровадження збору до накопичувальної системи державного пенсійного страхування. Крім цього вжиті заходи дадуть, на наше переконання, змогу суттєво підвищити прозорість функціонування системи соціального страхування, підвищити рівень фінансової грамотності населення та розвивати мотиви працівників і роботодавців до повноцінної участі в державному пенсійному страхуванні» [54].

В. Марцин додає, що «у той же час великий вплив на функціонування накопичувальної складової пенсійної системи мають макроекономічні чинники,

основним із яких є інфляція, що призводить до знецінення грошових заощаджень застрахованих осіб. В умовах інфляції доходи учасників виробництва зростають, а одержувачі трансфертних виплат втрачають частину доходу, оскільки номінальні ставки пенсій та інших соціальних виплат часто не індексуються або це відбувається із запізненням і не компенсує зростання цін» [40]. З огляду на це, державі також важливо здійснювати жорсткий контроль за збереженням пенсійних активів і недопускати різного роду зловживань посадовими особами.

Актуальним питанням є диференціація розмірів пенсійних виплат. Оскільки законодавством встановлено пільги і привілеї окремим категоріям застрахованих осіб, а пенсійні виплати їм здійснюються за рахунок інших, то така несправедливість повністю чи частково призводить до тінізації зарплати, що має негативний вплив на фінансову стабільність Пенсійного фонду України. Тому слушною є думка О. Тулай про те, що «розмір пенсії має бути однаковим для людей, які сплачували рівні внески» [81]. Це підтверджують і Н. Нижник та І. Гуменюк, які зазначають, що «Правова природа єдиних принципів нарахування пенсій виходить з базового європейського і міжнародного стандарту – відсутності «пільгових» груп застрахованих за ступенем захисту в тій самій страховій схемі. Однакові умови страхування обумовлюють рівність прав застрахованих на матеріальне забезпечення і соціальне обслуговування. Розмір страхових виплат залежить виключно від тривалості страхового стажу, страхових внесків та деяких інших умов, обумовлених принципом соціальної солідарності, обов'язки за яким у рівному ступені розподіляються між учасниками соціального страхування» [46]. Деякі фахівці з метою реалізації принципу соціальної справедливості та рівності перед законом усіх верств населення висловлюють пропозицію розробки та прийняття Кодексу законів України про пенсійне страхування, щоб впорядкувати регуляторні акти у цій сфері, в якому варто чітко прописати пенсійні пільги та преференції [45]. Це, безперечно, може сприяти вдосконаленню функціонування вітчизняної системи пенсійного забезпечення, проте при цьому необхідним є врахування об'єктивних підстав для диференціації пенсійних виплат таких як характер та умови праці

(важкі, шкідливі), місцевість проживання (проходження служби) людини та інше [30].

Необхідним також є досягнення балансу інтересів усіх учасників пенсійної системи – платників страхових внесків, отримувачів пенсій і соціальних допомог та держави в особі Пенсійного фонду України.

Коли здійснення пенсійних виплат фінансується за рахунок поточних внесків на соціальне страхування на засадах солідарності, постає важлива проблема забезпечення фінансової стійкості розподільчої складової пенсійної системи.

На противагу солідарній пенсійній системі, у накопичувальних пенсійних схемах, де є індивідуальні пенсійні рахунки і визначені внески, а на пенсійні виплати впливають сплачені внески, отриманий інвестиційний дохід і оплата послуг фінансовим посередникам, проблеми з фінансовою стійкістю відсутні, однак можуть бути неадекватними розміри пенсій. Майбутні пенсійні зобов'язання у будь-який момент часу точно відповідають накопиченим у фондах активам.

І. Бабак зазначає, що: «найбільш логічний підхід до фінансової стійкості солідарної пенсійної системи передбачає досягнення певної довгострокової (актуарної) рівноваги. Це означає, що пенсійна система збалансована в часі: потоку очікуваних майбутніх внесків та інших надходжень протягом тривалого часу (50-75 років) достатньо для покриття передбачених виплат за такий же період.

Отже, йдеться про інструменти, які можна застосувати для виправлення ситуацій «актуарного» дисбалансу. В світовій практиці різною мірою використовують наступні чотири типи інструментів для збалансування солідарних пенсійних систем:

1. Коригування ставок внесків, що збільшить надходження до системи;
2. Коригування розміру пенсій шляхом:
 - зменшення виплат (зниження реальної/купівельної та відносної вартості пенсій, в тому числі за рахунок відсутності своєчасної індексації);

- зміни вартості одного року страхового стажу (найбільш прямий спосіб впливу на розмір пенсії);
- валоризації минулих заробітків;
- індексації виплачуваних пенсій відповідно до зміни (індексу) споживчих цін.

3. Коригування пенсійного віку, що дозволяє зменшити витрати за рахунок скорочення періоду виплати пенсій (або зменшення чисельності нових пенсіонерів);

4. Використання коштів резервного фонду (не існує в Україні)» [1].

Вищеперераховані інструменти збалансування солідарних пенсійних систем різними країнами застосовуються або ситуативно, або у випадках автоматичного коригування. До прикладу, сьогодні фінансової збалансованості солідарної пенсійної системи України можна досягти встановленням актуарно обґрунтованої ставки внеску на пенсійне страхування до Пенсійного фонду України на рівні не менше ніж 30% зарплати.

Отже, стабільність функціонування державної розподільчої складової системи пенсійного забезпечення визначається рівнем навантаження на працездатне населення країни, віковою структурою населення, рівнем зарплати, рівнем доходів осіб пенсійного віку, диференціацією розміру пенсій та ін. Тому для того, щоб ефективно реалізувати основні завдання сталого розвитку людського капіталу необхідно комплексно підходити до вирішення вище вказаних проблем, оскільки безсистемне вирішення окремих питань може призвести до розбалансування та погіршення показників розподільчої складової системи пенсійного забезпечення України.

При цьому, суттєвий та докорінний вплив на покращення стану солідарного рівня системи пенсійного забезпечення України матиме запровадження накопичувальної системи державного пенсійного страхування, оскільки виникла нагальна необхідність створення Накопичувального пенсійного фонду.

3.2. Необхідність впровадження обов'язкової накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення

Враховуючи те, що в результаті воєнного стану в Україні пришвидшуються темпи інфляції та, відповідно, знижуються реальні доходи громадян, збільшується частка непрацездатного населення, підвищується рівень безробіття, ще більшої актуальності набуває питання запровадження загальнообов'язкової накопичувальної складової пенсійного забезпечення, розгляд якого уряд відкладає з року в рік.

Також факторами, що зумовлюють необхідність її запровадження в Україні є наступні:

По-перше, правове поле України ще з 2004 року визначає, що пенсійна система є трирівневою, а також прийнято ряд нормативно-правових документів, щоб повноцінно її запровадити. Питання полягає в тому, щоб органи законодавчої та виконавчої влади взяли на себе економічні, соціальні та політичні ризики, а не переносили постійно терміни впровадження другого (накопичувального) рівня пенсійної системи.

По-друге, неефективно відмовлятися від обов'язкового пенсійного страхування на користь добровільного тому, що у більшості населення відсутня довіра до приватних інвестиційних інститутів.

По-третє, позитивним ефектом від повноцінного функціонування обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи буде формування фінансових ресурсів економічного розвитку країни, оскільки одна з ключових функцій цього елемента полягає в інвестуванні закумульованих коштів в національну економіку.

Реалізація стратегії запровадження накопичувальної складової другого рівня пенсійного забезпечення України передбачає створення схеми функціонування цього елемента пенсійної системи. Операційні завдання при впровадженні цієї схеми належатимуть до різних стратегічних цілей, що будуть об'єднувати весь процес запровадження обов'язкового накопичувального

пенсійного забезпечення в систему взаємопов'язаних державних рішень. В додатку Н наведено орієнтовну схему функціонування накопичувальної складової пенсійної системи України.

Початкове операційне завдання повинно полягати у підготовці Пенсійного фонду України до роботи з внесками населення до накопичувального фонду другого рівня пенсійної системи. Для того, щоб реалізувати це завдання треба діяти у двох напрямках: по-перше, створити структурні підрозділи з відповідною управлінською системою щоб забезпечити операційну діяльність за новим напрямком; по-друге, підготувати нормативно-правову базу для надання права збору пенсійних відрахувань ПФУ та його новоствореним підрозділам, а також встановлення відповідальності за їх перерозподіл між недержавними пенсійними фондами (НПФ).

Схема функціонування накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення являє собою етапи проходження пенсійних відрахувань працюючих вкладників в процесі їх акумулювання, інвестування, отримання прибутку та виплату пенсійних накопичень.

В процесі впровадження цієї схеми необхідно вирішити такі завдання:

1. Розробити вимоги до результатів інвестиційної діяльності НПФ кожного календарного року для того, щоб захистити пенсійні внески від інфляції та активи інвестиційного портфелю фонду від знецінення. Справа в тому, що реальний рівень рентабельності інвестицій НПФ часто може бути від'ємним, в результаті чого майбутня споживча цінність накопичених пенсійних виплат для вкладників фонду буде нижчою ніж теперішня, тобто привабливість системи накопичення пенсійних внесків нівелюється. Щоб цього уникнути НПФ в обов'язковій накопичувальній складовій під час подачі заявки на участь в торгах повинен оплатити гарантійний внесок у розмірі мінімальної допустимої річної рентабельності для того, щоб у разі зменшення річного інвестиційного прибутку до рівня нижчого за аукціонні вимоги внаслідок несприятливих умов чи неефективної інвестиційної стратегії, ця різниця могла б покритися за рахунок коштів гарантійного внеску.

2. Створити критерій розрахунку мінімальної допустимої рентабельності від інвестицій НПФ за календарний рік щоб потім використовувати цей показник при формуванні величини гарантійного внеску для участі в аукціоні з продажу пенсійних програм. Цей показник повинен бути збалансованим з двох позицій. З одного боку, занижена вимога до гарантійного внеску може не перекрити в майбутньому навіть рівень інфляції, що зменшить прибутковість, або й призведе до збитків, з іншого - завищені вимоги до гарантійного внеску можуть «відбити бажання» НПФ брати участь в аукціоні у зв'язку з високими ризиками. Вважаємо, що найоб'єктивнішим вимірником мінімального гарантійного внеску буде прогнозований рівень інфляції на відповідний рік, обрахований Мінекономіки або Нацбанком.

3. Визначити ставку аукціону. Початковою ставкою на окремий лот повинна виступати мінімальна річна гарантійна рентабельність пенсійних накопичень. А вже кроком аукціону під час торгів повинна бути частка відсотка, яка підніматиме це значення. Відтак, переможе той НПФ, який запропонує найбільшу рентабельність на пенсійні накопичення.

Наступним кроком є розробка моделі накопичення пенсійних внесків та формування прибутку від вкладання (інвестування) цих коштів. Запропонована модель повинна містити дві частини: на першому етапі необхідно розрахувати доходи від управління НПФ внесками вкладника впродовж періоду його трудової діяльності; на другому етапі моделюватимуться доходи та виплати накопичень вкладника такої пенсійної програми в період його перебування безпосередньо на пенсії.

Схема додатку Н свідчить, що на першому році участі вкладника в накопичувальній складовій другого рівня системи пенсійного забезпечення ПФУ здійснює акумуляцію його коштів з метою формування портфеля пенсійних активів, тому вартість нагромаджених активів вкладника за перший рік може визначатися за формулою:

$$D_n = S_n * Z_n * 12, \quad (1)$$

де D_n – базова величина доходу, закумульована у накопичувальній

складовій пенсійної системи за перший рік;

n – календарний рік початку участі в накопичувальній пенсійній програмі;

S_n – процентна ставка відрахувань із зарплати, яку обрав вкладник, на 1-му році;

Z_n – місячна зарплата вкладника в n -му році.

По закінченню першого року між НПФ розігруватимуться пенсійні накопичення вкладника за перший рік, розраховані по формулі (1), а внески наступних періодів перераховуватимуться на рахунки НПФ в кінці кожного року. Тобто акумульовані накопичувальною складовою пенсійної системи кошти вкладника за перший рік інвестуватимуться НПФ в наступному році, а перші результати від інвестиційної діяльності будуть оцінені лише в кінці другого року за наступною формулою:

$$ID_{n+1} = D_n * (RI_{n+1} + V_{n+1}), \quad (2)$$

де ID_{n+1} – дохід від інвестування накопичувальної програми за підсумками другого року;

RI_{n+1} – обрахований відповідним органом влади прогнозний рівень інфляції другого року, впродовж якого здійснюється інвестування;

V_{n+1} – річний рівень доходності НПФ за вирахуванням витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

Пенсійні внески, які накопичяться протягом другого року дії пенсійної програми, ПФУ перерахує на рахунок НПФ для їх інвестування згідно з програмою, а обсяг інвестиційного доходу вкладника третього та кожного наступного років дії програми розраховуватиметься за наступною формулою:

$$ID_{n+t} = (ID_{n+(t-1)} + Z_{n+(t-1)} * S_{n+(t-1)} * 12) * (RI_{n+t} + V_{n+t}), \quad (3)$$

де ID_{n+t} – дохід від інвестування НПФ накопичувальної програми $n+t$ рік, де t – це роки дії програми, $t = 2, 3 \dots, T$;

$ID_{n+(t-1)}$ - дохід від інвестування НПФ накопичувальної програми за попередній рік;

$Z_{n+(t-1)}$ – місячна зарплата вкладника за попередній рік;

$S_{n+(t-1)}$ - процентна ставка відрахувань із зарплати, яку обрав вкладник, за

попередній рік;

RI_{n+t} - обрахований відповідним органом влади прогнозний рівень інфляції в n-му році;

V_{n+t} - річний рівень доходності НПФ за n+t рік за вирахуванням витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

Обсяг доходу вкладника від інвестування НПФ накопичених активів за результатами останнього року першого етапу дії накопичувальної пенсійної програми можна буде розрахувати за формулою:

$$A_{n+T} = ID_{n+T} + Z_{n+T} * S_{n+T} * 12, \quad (4)$$

де ID_{n+T} – дохід від інвестування НПФ за останній рік трудової діяльності вкладника пенсійної програми;

Z_{n+T} – місячна зарплата вкладника в останній рік трудової діяльності,

S_{n+T} - процентна ставка відрахувань із зарплати, яку обрав вкладник, за останній рік трудової діяльності.

Коли вкладник-учасник накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення отримає право на пенсійні виплати, то очевидно неправильним буде рішення виплатити йому всі накопичення одразу, тому, що це може призвести до значного спонтанного і частково рефлексивного витрачання цих коштів вкладником, що тимчасово підвищить його купівельну спроможність на короткий термін, однак у довгостроковій перспективі він ризикує отримувати пенсію лише із розподільчої складової. Тобто, необхідно розподілити виплати пенсійних накопичень вкладнику так, щоб коефіцієнт заміщення накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення був максимально високим та рівномірно розподіленим у часі.

При розрахунку обсягу виплат вкладнику в пенсійному віці, необхідно брати до уваги наступні показники: обсяг накопичених активів за пенсійною програмою вкладника; очікувана тривалість життя вкладника після набуття ним права отримувати пенсійні виплати; очікуваний рівень доходності від інвестування залишку активів накопичених вкладником впродовж трудової діяльності за вирахуванням вже виплачених вкладнику накопичених протягом

трудового періоду пенсійних виплат.

Таким чином, обсяг річних виплат вкладнику протягом першого року перебування на пенсії можна буде розрахувати за формулою:

$$E_N = A_{n+T} / G_N, \quad (5)$$

де A_{n+T} – обсяг доходу вкладника від інвестування НПФ накопичених активів за період трудової діяльності,

G_N – очікуваний період дожиття вкладника на N -ий рік.

Логічним є подальше інвестування пенсійних накопичень вкладника, які залишилися після пенсійних виплат першого року. Обсяг накопичених активів вкладника за перший рік його перебування на пенсії можна буде розрахувати за формулою:

$$A_N = (A_{n+T} - E_N) * (RI_N + V_N), \quad (6)$$

де RI_N – обрахований відповідним владним органом прогнозний рівень інфляції в році N ;

V_N – річний рівень доходності НПФ за T рік за вирахуванням витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

Обсяг накопичених НПФ активів вкладника в період отримання пенсійних виплат впродовж кожного наступного року може бути розрахований за формулою:

$$A_{N+(m-1)} = (A_{N+(m-2)} - E_{N+(m-1)}) * (RI_{N+(m-1)} + V_{N+(m-1)}), \quad (7)$$

де $A_{N+(m-2)}$ – обсяг доходу вкладника від інвестування НПФ накопичених активів за попередній рік;

$E_{N+(m-1)}$ – обсяг річних виплат вкладнику впродовж попереднього року;

$RI_{N+(m-1)}$ – очікуваний впродовж року рівень інфляції;

$V_{N+(m-1)}$ – річний рівень доходності НПФ за $N+(m-1)$ рік за вирахуванням витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

І насамкінець, обсяг пенсійних виплат вкладнику за кожен наступний рік може бути розрахований за формулою:

$$E_{N+m} = A_{N+(m-1)} / G_{N+m}, \quad (8)$$

де E_{N+m} – річні виплати в рік $N+m$, де m – це роки, впродовж яких

вкладник отримує виплати, $m = 1, 2, 3 \dots, M$;

$A_{N+(m-1)}$ – обсяг накопичених НПФ активів вкладника в період отримання пенсійних виплат станом на $N+(m-1)$ рік;

G_{N+m} – очікуваний період дожиття вкладника на $(N+m)$ рік.

За результатами цієї схеми вкладник впродовж свого пенсійного періоду матиме змогу отримувати виплати з накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення, що може становити від 10% до 40% сумарного коефіцієнту заміщення.

Щоб ефективно використати сильні сторони накопичувальної системи пенсійного забезпечення перед існуючими загрозами та можливості для подолання слабких сторін, з метою її впровадження необхідно здійснити SWOT-аналіз накопичувального рівня, який відображає найбільш суттєві його моменти. (Додаток П).

Проведений аналіз свідчить, що не зважаючи на наявність слабких сторін обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні, можливих загроз її впровадження та всупереч думці деяких експертів, що це ще «не на часі», сьогодні не можна зволікати з реалізацією реформи у цій сфері, оскільки накопичувальна пенсійна система для країни – це шанс оздоровити фінансову систему та стимулювати прискорення соціально-економічного розвитку країни.

Слід відмітити позитивні властивості та ризики успішного впровадження накопичувальної складової пенсійної системи. О. Петрушка виокремлює наступні «переваги та недоліки накопичувальної системи державного пенсійного страхування:

- позитивні властивості: посилення страхових принципів у пенсійній системі; збільшення розміру пенсій для працівників; зростання мотивів для участі населення у державному пенсійному страхуванні;

- потенційні ризики: наявні ризики зменшення вартості активів накопичувальної пенсійної системи; відволікання фінансових ресурсів від солідарної системи (у перехідний період); висока залежність пенсійної системи

та добробуту пенсіонерів від інвестиційного клімату, а також від становища економічної та фінансової систем; політичні ризики використання коштів накопичувальної системи для цілей фінансування дефіциту бюджету» [55].

При впровадженні накопичувального рівня пенсійного забезпечення не уникнути багатьох викликів та перешкод. У чиновників, які відповідають за реалізацію реформ у цій сфері, зазвичай знаходяться чимало аргументів проти їх якнайшвидшої імплементації. До прикладу, точаться серйозні дискусії стосовно того, чи потребує запуску накопичувальний рівень без достатньо розвиненого ринку капіталів та з існуванням обмеженого кола фінансових інструментів для інвестування. Також серйозною перешкодою видається високий рівень інфляції через знецінення потенційного інвестиційного доходу. І врешті, велика кількість експертів вважають, що з метою захисту заощаджень від маніпуляцій та шахрайства спочатку необхідним є запровадження ефективного інституційного середовища функціонування накопичувального рівня.

Стосовно інфляції, слід зауважити, що інвестування пенсійних активів – це, як правило, довготривалий процес і в результаті його реалізації дохідність пенсійних інвестицій повинна перевищувати кумулятивний рівень інфляції. Тобто не зовсім правильним буде порівняння поточної дохідності пенсійного інвестування з поточним рівнем інфляції. Так, практика інвестування пенсійних активів свідчить, що в перспективі 30 років рівень доходності перевищує рівень зростання цін.

Н. Липко зазначає, що: «Нарешті, інституційне середовище для ефективного функціонування другого рівня пенсійної системи вже створене в Україні. Воно реалізоване на третьому рівні пенсійної системи, який за 20 років встиг довести власну інституційну спроможність. Ряд інституцій залучені у діяльність недержавних пенсійних фондів, включаючи компанії з управління активами (відповідальні за інвестування пенсійних активів), адміністраторів (відповідальні за ведення бухгалтерського обліку НПФ, персоніфікований облік учасників НПФ, укладення пенсійних контрактів, тощо) та банки-зберігачі (відповідальні за зберігання пенсійних активів та контроль за їх використанням).

Існує усталений механізм звітності та нагляду над діяльністю недержавних пенсійних фондів та обслуговуючих компаній. Даний механізм повинен бути скопійований та застосований на другому рівні з вищим рівнем централізації та контролю» [37].

Вважаємо, що для зниження додаткового тиску на платників податків та стимулювання самостійної мотивації населення формувати власний пенсійний портфель на накопичувальному рівні пенсійної системи участь уряду повинна бути виключеною. Громадяни повинні нести особисту відповідальність за власне фінансове майбутнє після виходу на пенсію. Проте, на початковому етапі формування накопичувального рівня з метою мотивації людей та підвищення рівня довіри до системи вітчизняний уряд може здійснювати певні додаткові внески, як це було зроблено, зокрема, у Литві. В кінцевому результаті кошти не вийдуть з кругообігу державних фінансів, оскільки, як правило, інвестуватимуться на початкових етапах у ті ж облігації внутрішньої державної позики [37].

Варто зазначити, що для держави в пріоритеті повинен бути не економічний ефект від запровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення, а соціальний ефект, який полягає у збільшенні розміру пенсійних виплат для населення.

Погоджуємось із думкою окремих авторів, що «інвестиційний потенціал накопичувальної пенсійної системи відіграє важливу роль як для розвитку економіки загалом, так і для місцевого господарства зокрема. Однак можливості його використання на регіональному рівні вимагають активної участі органів місцевої влади у процесі залучення громадян до формування пенсійних накопичень. Одним із варіантів такої участі може стати створення муніципальних пенсійних фондів» [78, с. 85]. «Діяльність таких фондів дозволить не лише підвищити рівень пенсійного забезпечення працівників окремого регіону, але й забезпечити концентрацію фінансових ресурсів у його межах та їх спрямування на розвиток місцевого господарства» [89, с. 207]. Вважаємо, що це також призведе до посилення мотивації громадян до пенсійних

заощаджень, тому що нині суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення представлені не у всіх містах України, що не спонукає населення до вкладання коштів та викликає недовіру до даних установ через їх територіальну віддаленість.

До того ж, щоб ефективно запровадити обов'язкову накопичувальну складову системи пенсійного забезпечення необхідно:

- забезпечити прозорість процесів акредитування банків і компаній з управління активами з метою уникнення корупційного та олігархічного впливу на них;
- постійно моніторити інвестиційний портфель, щоб активи не вкладалися у так звані пріоритетні галузі економіки, які часто виявляються низькодохідними з позицій інвестування та вигод для майбутніх пенсіонерів;
- обов'язково проводити серед населення заходи з фінансової грамотності з питань формування власного пенсійного капіталу, роз'яснення сутності фінансових інструментів, функціонування ринку недержавних пенсійних фондів та ін.;
- проводити інші комплексні перетворення всієї соціально-економічної системи України, яка являє собою зовнішнє середовище для функціонування системи пенсійного забезпечення та формує її відповідну кон'юнктуру.

Отже, процес впровадження накопичувального рівня системи державного пенсійного забезпечення не повинен виступати експериментом тому, що в ньому братиме участь частина населення, вік якої наближений до соціального ризику старості, тобто ті люди, які об'єктивно обмежено здатні (або нездатні) приймати участь у цій системі. А у випадку прорахунків, у них вже не буде фізичних сил та достатньо часу, щоб покращити свій матеріальний стан наприкінці життя.

Тому впровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення потребує: розвитку та зростання фондового ринку, чітко сформульованих механізмів запобігання зловживанням із пенсійними активами, залучення до обговорення даної моделі накопичувальної системи широкого кола експертів; проведення широкої та тривалої інформаційної кампанії з фінансової

грамотності серед населення, яке повинно усвідомити власну відповідальність за своє майбутнє в пенсійному віці.

Позитивні наслідки від впровадження обов'язкової накопичувальної складової системи пенсійного забезпечення в Україні можуть статися, якщо політика уряду буде спрямована на поступову легалізацію ринку праці, ефективну політику зайнятості безробітних, покращення демографічної ситуації в країні та реалізацію інших напрямків стабілізації системи соціального страхування. До того ж, необхідним є підтримання стабільних темпів приросту платників соціальних внесків, що частково нівелюватиме вплив на них демографічного навантаження, залучення додаткових надходжень у фонди соціального страхування з метою зменшення їх фінансової залежності від коштів з державного бюджету.

Лише після здійснення таких заходів можна відважуватись на реалізацію соціальних експериментів загальнонаціонального масштабу.

3.3. Обґрунтування необхідності розвитку корпоративного пенсійного страхування

Зростання конкуренції на ринку праці спонукає нині роботодавців шукати нові способи залучати та утримувати висококваліфікованих працівників. Одним з основних складників такого мотиваційного пакету є використання корпоративного пенсійного страхування. Така форма соціального захисту не лише сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, а й забезпечує належний рівень фінансової стабільності працівників на пенсії.

Система корпоративного пенсійного страхування передбачає внесення підприємством фінансових внесків у пенсійний фонд своїх працівників. Вона покликана забезпечити додатковими пенсійними виплатами працівників даного підприємства після завершення кар'єри, що підвищує їх фінансову стабільність.

Досвід європейських країн демонструє позитивну практику підприємств у забезпеченні своїх працівників медичним та пенсійним страхуванням. Зокрема, найбільша частка тих, хто бере участь в корпоративних пенсійних програмах це громадяни Фінляндії (72,3%), Німеччини (56,4%), Бельгії (53,7%), США (41,6%), Великобританії (30,0%), Канади (25,7%). В Україні, на жаль, не всі підприємства володіють необхідними стимулами для своїх працівників і забезпечують їх корпоративним страхуванням.

Якщо держава не має можливості забезпечити необхідними коштами заходи соціального захисту населення та вирішити соціальні проблеми, то на підприємствах необхідно вдосконалювати механізм стимулювання запровадження пенсійного страхування його працівників. Це важливе завдання необхідно покладати на служби управління персоналом підприємств. Стимулюючим фактором розвитку корпоративного пенсійного страхування в Україні є низька страхова грамотність населення та відносно молодий ринок недержавного пенсійного страхування.

Використання корпоративних пенсійних програм підвищує рівень конкурентоспроможності підприємств на ринку праці. Вкладені у такі програми кошти слугують інвестиціями в людський капітал.

Пенсійна програма – програма недержавного пенсійного забезпечення довгострокового характеру, якою визначаються певні умови, дотримання яких гарантує здійснення доплат до пенсії по віку для найманих працівників. Що стосується корпоративної пенсійної програми, то вона розробляється окремо для кожного з суб'єктів господарювання враховуючи специфіку їх роботи та вимог, які висуває сам роботодавець. Такі програми - найбільш ефективний інструмент забезпечення стабільних доходів працівників після виходу на пенсію та дієвий важіль для роботодавця проводити ефективну управлінську політику та бути соціально-орієнтованим.

Варто зазначити, що в Україні корпоративне пенсійне страхування користується незначним попитом. Лише великі вітчизняні компанії проявляють особливий інтерес до програм корпоративного страхування, здійснюючи внески

в недержавні пенсійні фонди.

Таке недержавне пенсійне страхування виступає як своєрідна альтернативна соціальна програма підтримки працівників, завдяки якій роботодавцями досягаються наступні позитивні результати:

- зменшується плинність кадрів, тому що страхову суму працівник отримує тільки по закінченню терміну дії договору, а мінімальний строк договору страхування життя та додаткової пенсії становить 10 років;
- підвищується мотивація працівників, оскільки вони мають можливість отримання матеріальної винагороди за сумлінну працю у формі додаткової періодичної пенсії або одноразової страхової виплати після досягнення пенсійного віку;
- залучаються висококваліфіковані спеціалісти, матеріальним заохоченням для яких виступають додаткові пенсії.
- покращується імідж підприємства, яке позиціонується як роботодавець, який для підвищення ефективності своєї роботи використовує передові світові досягнення.

Реалізуючи на практиці корпоративне пенсійне страхування необхідно дотримуватись його основних принципів (рис. 3.1).

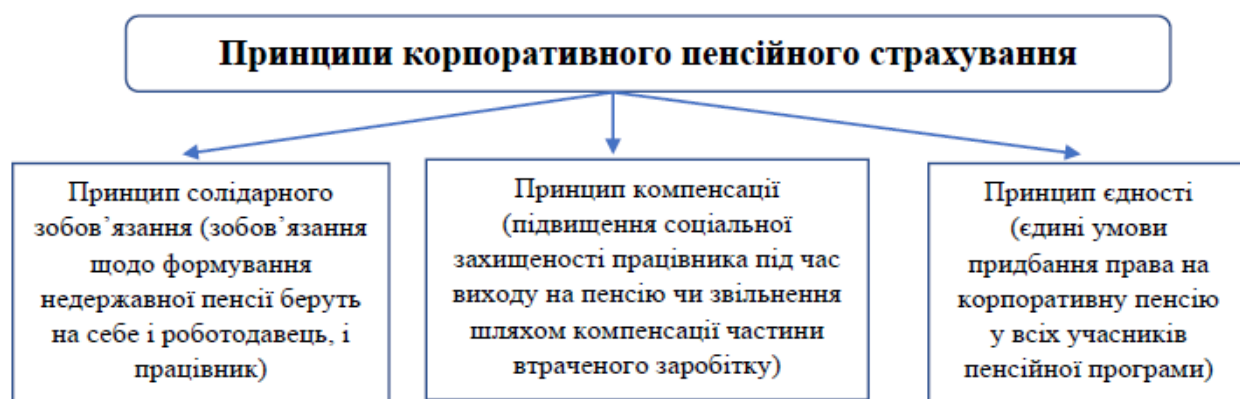


Рис. 3.1. Принципи корпоративного пенсійного страхування

Джерело: сформовано на основі [2; 79]

Попри те, що впровадження корпоративних пенсійних програм виступає важливим фактором впливу на конкурентоспроможність та імідж підприємств,

далеко не кожна вітчизняна компанія в змозі сьогодні забезпечити своїх працівників такими програмами.

Основні причини недостатнього розвитку корпоративного пенсійного страхування в Україні полягають в наступному:

- відсутня чітка нормативно-правова база, що регулює реалізацію корпоративних пенсійних програм;
- існують неузгодженості у податковому законодавстві, які стають на перешкоді накопиченню фінансових ресурсів у системі недержавного пенсійного забезпечення;
- існують обмеження стосовно реінвестування залучених за рахунок реалізації пенсійних програм коштів в економіку підприємства (компанії);
- відсутній інформаційний супровід та підтримка з боку держави;
- низький рівень розвитку фінансових ринків;
- відсутня довіра громадян до приватних фінансових інституцій.

В розвинутих країнах формування корпоративних пенсійних програм є досить розповсюдженим явищем, бо вони невід’ємна частина та доповнення до державної пенсії. Загалом існує велика кількість різновидів корпоративних пенсійних програм. Їх загальна сутність заключається в щомісячному відрахуванні підприємством власними силами або спільно з працівниками певної суми від заробітку до недержавних пенсійних фондів на користь найманих працівників. Сформована таким чином частка пенсій становить в більшості країн в середньому 30% - 50% доходів людей пенсійного віку [86, с. 117].

До того ж, іноді наймані працівники виступають до роботодавця із законною вимогою забезпечити їх корпоративною пенсією. Оформлення таких пенсійних програм дає можливість підвищення коефіцієнта заміщення зарплати працівників компанії до 45% (при допустимому його значенні не нижче 40%) та рівня їх матеріального стану після настання пенсійного віку.

Корпоративне пенсійне страхування здійснюється у двох формах:

- корпоративна (паритетна);
- корпоративно-індивідуальна.

При паритетній формі пенсійного страхування пенсійні внески здійснюються як за рахунок роботодавця так і за рахунок найманого працівника. Вважається, що вона достатньо вигідна для працівника, оскільки внески формуються на паритетних, тобто рівних, засадах, а саме 1:1, що гарантує 100% доходність. До того ж, слід брати до уваги й щорічний дохід від інвестування фінансових ресурсів в цінні папери. Такого високого рівня доходності зараз не може забезпечити жоден фінансовий інститут.

Перед розробкою корпоративної пенсійної програми, керівництву підприємства необхідно приділити значну увагу підбору надійного Недержавного пенсійного фонду (НПФ), щоб доручити йому закумуляовані фінансові ресурси. Логічно, що обираються ті фінансові інститути, які проводять розумну інвестиційну політику і впродовж тривалого періоду демонструють стабільні показники діяльності.

Відмінність індивідуального пенсійного страхування від паритетного полягає в тому, що роботодавець додатково перераховує пенсійні внески лише на рахунки тих працівників, які оформили індивідуальні договори страхування з НПФ і здійснюють відрахування частини своїх доходів самостійно. Вважаємо таку політику роботодавця, коли він перекладає на працівника частину відповідальності за створення його додаткової пенсії та надає фінансову допомогу більш свідомим в цьому плані співробітникам. достатньо розумною.

Реалізуючи програму недержавного пенсійного забезпечення роботодавці виконують наступні завдання:

- визначення та встановлення умов та норм корпоративного пенсійного страхування для учасників програми;
- забезпечення інформацією найманих працівників щодо умов участі у пенсійних програмах;
- щомісячне утримання пенсійних внесків із заробітної плати працівників;
- здійснення відрахувань на рахунок НПФ власних коштів та внесків учасників у визначеному договором корпоративного пенсійного страхування

порядку;

– здійснення контролю за фінансовою діяльністю НПФ та захист інтересів учасників пенсійних програм.

Розробляючи сценарій моделювання корпоративних пенсійних програм необхідно враховувати, що загальне оцінювання ефективності цих програм здійснюється з огляду на витрати (внески) учасників щоб досягти поставленої соціальної мети, яка заключається у призначенні учасникам визначеного розміру пенсій з урахуванням встановлених вимог незалежно від виду застосовуваних НПФ пенсійних схем. Найбільш розповсюдженими, як свідчить досвід розвинених країн світу, є пенсійні програми з визначеним обсягом пенсійних внесків (Fixed Contribution, FC) та визначеним обсягом виплат (Fixed Benefit, FB).

Згідно пенсійних програм Fixed Benefit роботодавці зобов'язані здійснювати фінансування виплат корпоративних пенсій у заздалегідь встановленому розмірі. При цьому розмір бажаної пенсії працівника впливає на розмір внеску. У разі недостатності на пенсійному рахунку працівника, необхідної для виплати обумовленої пенсії, суми коштів, відповідальність повністю лежить на роботодавцеві. Впроваджуючи на підприємстві такий вид корпоративного пенсійного страхування, важливим є усвідомлення роботодавцем, що він бере на себе довгострокові зобов'язання перед найманими працівниками. Розраховуючи вартість такої пенсійної програми необхідно брати до уваги плинність кадрів, підвищення розміру зарплати та інші чинники впливу на обсяг витрат для виплати пенсій.

Відмінність програм корпоративного пенсійного страхування Fixed Contribution від пенсійних програм із визначеним обсягом виплат полягає у зменшенні пенсійних зобов'язань суб'єкта господарювання, тобто відповідальність роботодавця за розмір майбутньої пенсії працівників відсутня – він лише перераховує пенсійні внески до НПФ. Виключно внески найманих працівників визначають розмір їх майбутньої пенсії. У цьому випадку відповідальність за недостатність на пенсійному рахунку працівника, необхідної

для виплати обумовленої пенсії, суми коштів, повністю лежить на ньому. Оскільки перед початком пенсійних виплат всі фінансові накопичення за такою пенсійною програмою перераховуються компанією-страхувальником до НПФ, тому ніякої додаткової відповідальності перед пенсіонером роботодавець не має, а всі зобов'язання щодо пенсійних виплат перекладаються на НПФ.

Досвід розвинених країн свідчить, що реалізацію квазі-добровільних (обов'язкових) корпоративних пенсійних програм необхідно здійснювати на загальнодержавному рівні. Їх складовими повинні бути типові програми добровільного пенсійного страхування та основні види стандартних пенсійних схем. При запровадженні добровільних пенсійних програм їх обов'язково необхідно чітко визначити, уніфікувати та забезпечити доступність для населення. До того ж, з метою забезпечення роз'яснення запропонованих пенсійних програм, надання інформаційно-аналітичних даних щодо здійснення пенсійного страхування та визначення рівня інвестиційного ризику для вкладників у межах вибраної пенсійної схеми необхідно створити спеціальний інформаційний онлайн-ресурс.

Організовуючи на вітчизняних підприємствах корпоративні пенсійні програми, необхідно брати до уваги сучасні тенденції у галузі недержавного пенсійного забезпечення, виконуючи такі умови:

- забезпечення спільної участі як роботодавця, так і працюючого у формуванні додаткової пенсії працівника;
- при визначенні розміру корпоративної пенсії для кожного працівника індивідуально враховувати трудовий стаж, особливі трудові заслуги, особисту участь застрахованого у формуванні пенсійних накопичень;
- мінімізувати рівень оподаткування пенсійних внесків підприємства;
- враховувати те, що можливо прогнозувати бюджет пенсійної програми на кілька років вперед та ін.

Щоб оптимізувати витрати на впровадження корпоративного пенсійного страхування та розробку найефективнішої пенсійної програми для кожного підприємства, вважаємо, що необхідним є врахування наступних чинників:

1) кількість працівників підприємства, яка може впливати на вибір корпоративної пенсійної програми та кількість її учасників;

2) вік працюючих на підприємстві – якщо він менше 40 років, то варто ввести віковий ценз щодо участі у пенсійній програмі;

3) галузеві та регіональні особливості, які мають вплив на період виходу працівників на пенсію;

4) галузевий та регіональний рівень доходів населення, оскільки корпоративна пенсія повинна забезпечувати якомога вищий галузевий коефіцієнт заміщення середньої зарплати та враховувати середній рівень зарплат у регіоні [32].

Якщо мета підприємства - підвищити продуктивність праці, то реалізувавши програми корпоративного пенсійного страхування можна отримати такі результати:

- мінімізується оподаткування пенсійних внесків;
- мотивуються до подальшого професійного зростання на даному підприємстві талановиті працівники;
- скоротиться рівень плинності кадрів;
- підвищиться рівень довіри працівників до керівництва;
- зекономляться фінансові ресурси на інших формах винагород;
- сформується імідж соціально-орієнтованого підприємства.

Відновлення корпоративного пенсійного страхування в Україні призведе до збільшення прибутків компаній, стимулювання податкової політики в цій сфері, максимізації приросту капіталу від коштів вкладників, мінімізації інвестиційних ризиків, а також покращення стабільності НПФ та страхових компаній.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичні узагальнення і сформовано пропозиції з вирішення проблем функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, які полягають у розробці теоретичних положень та формулюванні практичних рекомендації стосовно її вдосконалення.

Узагальнення існуючих в літературі підходів до трактування поняття «пенсійне забезпечення» встановлено, що під останнім варто розуміти суспільні відносини стосовно забезпечення окремих верств населення у разі настання певних законодавчо визначених соціальних умов (пенсійний вік, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) виплатою спеціально уповноваженими органами у галузі пенсійного забезпечення щомісячного грошового утримання за рахунок коштів державного Пенсійного фонду та недержавних спеціально створених фондів.

В роботі дана характеристика сучасної пенсійної системи України. Зокрема, врахування теоретичних засад функціонування системи пенсійного забезпечення дало можливість визначити її структуру, яка включає три рівні. Перший - солідарний, у якому поточні виплати пенсіонерам здійснюються за рахунок пенсійних відрахувань працюючих. Другий – накопичувальний, передбачає здійснення пенсійних виплат конкретному пенсіонеру за рахунок сплачених ним чи роботодавцем від його імені внесків до накопичувального фонду. Третій – система особистих добровільних пенсійних заощаджень, за рахунок якої здійснюється додаткова допомога у вигляді пенсійних виплат.

Проведений в роботі аналіз дає можливість виокремити наступні тенденції, що впливають на розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні та характеризують її.

Загальна чисельність населення України неухильно скорочується, що пов'язано з демографічними процесами. До того ж, чисельність пенсіонерів за аналізований період також зменшилася.

Співвідношення кількості працездатного населення до кількості

пенсіонерів однозначно є далеким від оптимального та складає в середньому, 1:1,3, тобто одного пенсіонера утримує трохи більше одного працюючого, що свідчить про неможливість держави забезпечити всіх пенсіонерів гідними пенсійними виплатами.

Демографічні тенденції старіння населення та підвищення смертності громадян України внаслідок війни, а також міграційні процеси, пов'язані з повномасштабним вторгненням РФ до України посилюють навантаження пенсійної системи на працююче населення. Через воєнні дії на території України несистематично сплачується єдиний соціальний внесок, існують перебої з обліком отримувачів пенсійних виплат, які виїхали за кордон, перебувають на тимчасово окупованих територіях та в зоні активних бойових дій.

Рівень пенсійного забезпечення основної частини пенсіонерів є досить низьким. До того ж, розмір пенсії конкретної особи не залежить від обсягу її внесків із заробітної плати до Пенсійного фонду, тобто призначення пенсій відбувається «за шаблоном», без урахування особистого внеску кожного.

Постійне зростання дефіциту бюджету розподільчої складової системи пенсійного забезпечення призводить до посилення навантаження на державний бюджет через збільшення трансфертів до Пенсійного фонду України, внаслідок чого знижуються витрати на розвиток реального сектору економіки з державного бюджету. Протягом останніх десятиліть знижується коефіцієнт заміщення, що свідчить про низьку купівельну спроможність пенсіонерів.

Проблеми у вітчизняній системі пенсійного забезпечення також спричинені роботою великої частини працездатних громадян у «тіні», масовою трудовою міграцією за кордон, низькою заробітною платою та високим рівнем «тінізації» економіки, що призводить до незбалансованості цієї системи та сповільнення розвитку її другого і третього рівнів.

На порядку денному сьогодні в Україні є «впровадження другого рівня пенсійної системи - накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, здатної нівелювати прогалини використання лише солідарної системи. Її активне впровадження зумовлює

необхідність низки заходів, зокрема:

- детінізація ринку праці, проведення якої передбачає як здійснення контролю за використанням трудового потенціалу роботодавців, так і усвідомлення найманими працівниками того, що від їх накопичень у активному працездатному віці залежить рівень майбутнього пенсійного забезпечення;
- сприяння забезпеченню зростання довіри населення до державних інституцій та пошук інструментів щодо ефективного інвестування коштів накопичувального пенсійного фонду;
- забезпечення законодавчого підґрунтя розподілу коштів накопичувального пенсійного фонду за вкладеннями у національній та іноземній валюті задля уникнення інфляційних коливань і збереження заощаджень;
- державний захист інвестованих пенсійних коштів за накопичувальною системою від неповернення під час процедур ліквідації емітентів цінних паперів та банків чи визнання їх неплатоспроможними;
- активне проведення масово-роз'яснювальної роботи серед громадян стосовно важливості пенсійного накопичення та забезпечення гідної старості. В цьому аспекті доцільно спрямувати усі зусилля фахових установ, навчальних закладів, професійних центрів із перекваліфікації на проведення заходів щодо популяризації фінансової грамотності серед населення в контексті пенсійного забезпечення» [73].

Впровадження накопичувального рівня пенсійного забезпечення передбачає наявність достатнього рівня добробуту населення, економічної стабільності суспільства, стійкості національної валюти, відповідного рівня інфляції, розвиненої фінансової інфраструктури, сукупності фінансових інструментів, перш за все, довгострокових, які мають можливість забезпечити дієвий інвестиційний процес. Також реформа потребує достатньо високого і стійкого рівня довіри населення до накопичувальної пенсійної системи, сприятливої демографічної ситуації та ефективної системи оподаткування.

Результати проведеного дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні свідчать про деякі її слабкі

сторіни. Це, зокрема: необізнаність населення стосовно об'єктів та можливостей інвестування; низький рівень доходів населення, що унеможлиблює здійснення заощаджень; низька ефективність інвестицій НПФ через високий рівень інфляції; низький рівень прибутковості НПФ через їх консервативні інвестиційні стратегії; незацікавленість населення у вкладанні коштів у НПФ та страхові компанії; невелика кількість населення охоплена послугами недержавного пенсійного забезпечення; збільшення частки літніх людей у загальній кількості населення, а також збільшення очікуваної тривалості життя, що підвищує навантаження на солідарну систему.

На даний час в Україні більшого поширення набуло недержавне пенсійне забезпечення через формування капіталу у недержавних пенсійних фондах. Страхові компанії та банківські установи менш активно беруть участь у системі недержавного пенсійного забезпечення через недосконалість вітчизняної банківської системи, недовіру населення до страхових компаній, прогалини у чинному законодавстві тощо.

Для подальшого розвитку цих інституцій необхідно, перш за все, посилити державну пропаганду того, що існує можливість вирішення проблем пенсійного забезпечення за допомогою додаткових ресурсів, передумови для формування яких в Україні створено вже давно, але самі інструменти поки що не користуються суттєвою популярністю у населення.

Отже, оскільки на даному етапі розвитку економіки та держави громадяни України приймають незначну участь у недержавному пенсійному забезпеченні, актуальним на сьогодні є проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення щодо можливостей забезпечення пенсійних накопичень у недержавних пенсійних фондах, страхових компаніях та банках, а також популяризації діяльності цих установ.

Стратегічним напрямком удосконалення системи пенсійного забезпечення в нашій державі є розвиток недержавної його складової. Накопичені в корпоративних пенсійних програмах активи можуть стати значними інвестиційними ресурсами для вкладення в українську економіку в тривалій

перспективі. До того ж, активізація корпоративного пенсійного страхування на рівні компанії покращить її фінансовий стан, інвестиційний потенціал та імідж, а головне - підвищить рівень соціального захисту працівників, тому що люди є найдорожчим активом будь-якого підприємства, якщо воно намагається стати лідером на ринку. Тому за підтримки держави треба популяризувати корпоративне пенсійне страхування, оскільки воно виступає вагомим інструментом підвищення соціальної відповідальності бізнесу та слугує додатковим джерелом покращення матеріального добробуту працівників у похилому віці.

Результатом втілення даних пропозицій може стати забезпечення стійкого і збалансованого розвитку пенсійної системи, її гармонізація зі стандартами та вимогами міжнародних та європейських партнерів, активізація діяльності роботодавців, громадян та виконавчих органів влади по досягненню високих стандартів пенсійного забезпечення, а також створення сприятливого конкурентного середовища для розвитку інституцій державного та приватного пенсійного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабак І.М. Бідність як критерій оцінювання рівня життя населення. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2013. Вип. 57. С. 41–48.
2. Баранник Л. Корпоративне страхування як перспективний напрямок розвитку захисту працюючого населення України. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2012_3_1/167-171.pdf.
3. Біла-Тіунова Л.Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Juris Europensis Scientia*. Випуск 1. 2022. С. 58-61.
4. Бойко О. Пенсійна реформа: як будуть виплачувати та індексувати пенсії в Україні. 2023. URL: <https://suspihne.media/369610-nakopicuvalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
5. Бородіна Н.З. Державне регулювання у сфері пенсійного забезпечення розвиток та основні положення. *Економіст*. 2010. № 11. С. 26-29.
6. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. *Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»: тези доповідей, 7 жовтня 2022 р.* Київ : КНУТД, 2022. С. 55–56.
7. Виговська В. Сучасні проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Проблеми і перспективи економіки та управління. Фінансові ресурси: проблеми формування та використання*. 2020. № 4 (24). С. 170–178.
8. Гаврилюк В. До питання формування сучасної пенсійної системи України в умовах глобальних викликів. *Економіка та суспільство*. 2023. № 51. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2481>
9. Герман Ю.А. Проблеми оцінки ефективності пенсійної системи. *Економіка, статистика та інформатика*. 2014. Вип. №6. с. 22-27.
10. Глухова В.І., Скрабут А.М. Аналіз доходної та видаткової частини бюджету Пенсійного фонду України. *Придніпровська державна академія*

будівництва та архітектури. Східна Європа. Економіка, бізнес та управління. Випуск 2 (25). 2020. С. 346-352.

11. Гуцалова Ю.Є. Фінансово-економічна сутність пенсійного забезпечення в Україні. URL: http://ev.nmu.org.ua/docs/2015/2/EV20152_086093.pdf.

12. Державна служба статистики. Офіційна сторінка. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>.

13. Дзямулич М., Чиж Н. Особливості функціонування системи недержавних страхових пенсійних фондів в Україні. *Економічний форум*. 2020. № 1. С. 135–140. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-19>.

14. Дідковська Т.О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. 208 с.,

15. Забуранна Л. В., Шубенко І. А., Годнюк І. В. Реальні та гіпотетичні ризики майбутнього накопичувального рівня пенсійного страхування в Україні. *Наукові горизонти*. 2020. № 8 (93). С. 13–20.

16. Загурулько І.Б. Системи пенсійного забезпечення: поняття, принципи та функції. *Науковий вісник*. 2005. Вип. 15.3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemipensiynogozabezpechennyaponyattyaprintsipitafunktsiyi.pdf>

17. Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

18. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр#Text>

19. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 р. № 2121-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>

20. Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» від 30.10.1996 р. № 448/96-ВР. URL: https://ips.ligazakon.net/document/z960448?an=605893&ed=2017_03_23

21. Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» від 12.07.2001 р. № 2664-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>

22. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>

23. Звіти про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України. URL : <https://www.pfu.gov.ua/>

24. Каптар Г. Правова природа пенсійного страхування як соціального феномену. *Право України*. 2013. №3-4. с.442-448.

25. Квас В.О., Будякова О.Ю., Романчук М.В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Економічні науки». № 10 (78), 1 т. 2023. С.108-115.

26. Кириленко О., Петрушка О. Інституційні основи державного пенсійного страхування в Україні. *Журнал європейської економіки*. 2013. Т. 12. № 1. С. 79–95.

27. Козак Т. М. Напрями інтеграції системи пенсійного забезпечення України до європейської та світової пенсійної системи. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 4. С. 116–121.

28. Конституція України: закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 1996. № 30. ст. 141.

29. Кравчук Т.В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України: дисертація. Київ: Інституту держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України. 2007. 212 с.

30. Колеснік-Омельченко Т.В. Щодо підстав диференціації пенсійного забезпечення громадян. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 126–130.

31. Корнацька Р. М. Реалії та перспективи пенсійного забезпечення в Україні. *Світ фінансів*. 2013. № 3. С. 30–35. URL: <http://sf.tneu.edu.ua/index.php/sf/article/view/741/749>

32. Кривицька О. Корпоративне страхування працівників як ефективний інструмент підвищення соціальної відповідальності бізнесу. *Національний*

університет «Острозька академія». Науковий блог. 2017. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2017/%D0%BA%D0%BE%D>.

33. Крушинська А., Кравець І. Недержавне пенсійне страхування як перспективний напрям соціальної політики України. *Університетські наукові записки*. 2022. № 1-2. С. 85–86.

34. Кулініч Т.В., Жайворонок І.Р. Тенденції розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 12. С. 72–76. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.12.72

35. Лепетан І. Сучасні тенденції недержавного пенсійного страхування: аналіз та перспективи для українських підприємств. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. Випуск 6. 2024. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/208>

36. Линдюк О.А. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісник Національної академії державного управління*. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wpcontent/uploads/2013/11/2009438.pdf>

37. Липко Н.М. Аналіз сучасного стану пенсійної системи України та пошук шляхів її реформування. *Економіка та суспільство*. Випуск 51. 2023. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2496>

38. Лопушняк Г.С. Фінансові аспекти функціонування Пенсійного фонду України. *Ефективна економіка*. №11. 2020. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.6.

39. Марич М., Шупер А. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-16>.

40. Марцин В. С. Деякі підходи до регулювання інфляційних процесів на сучасному етапі розвитку економіки. *Економіка розвитку*. 2013. № 1. С. 42-48.

41. Мелешко О.В. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення. *Вісник СНАУ. Серія Економіка та менеджмент*. 2008. Вип. 12/1(33). с. 115-120.

42. Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2024 рр. URL:

<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

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

44. Недержавні пенсійні фонди: хто пропонує найбільшу дохідність під час війни. *МінФін*. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/03/24/102840278/>

45. Нестеров Д.Ю. Механізми правового та організаційного забезпечення пенсійного страхування в Україні. *Вісник академії митної служби України. Серія «Державне управління»*. 2011. № 1. С. 43–49.

46. Нижник Н.Р., Гуменюк І.О. Принципи диференціації пенсійних відносин: окремі аспекти теорії пенсійного права. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 2. С. 26–30.

47. Новини страхування. Форіншурер. URL: <http://forinsurer.com>.

48. Овчаренко Г. Накопичувальна пенсійна система: немає сенсу чекати на кращі часи. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/11/693709>.

49. Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України. URL: <http://www.pfu.gov.ua>

50. Павловська Л.Д., Мрачковська Н.К. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. №10. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.74. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/76.pdf

51. Парфьонов Я. В. Реформування пенсійної системи України в умовах трансформаційних змін. *Публічне управління та регіональний розвиток: наук. журн.* – 2022. – № 16. – С. 537–556.

52. Пархоменко М., Моїсєєнко Л. Сучасний стан пенсійної системи в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. № 5. С. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.934>.

53. Пенсійна система України: навч. посіб. / Грушко В.Н., Грушко Н.В., О.В. Бевзенко, та ін.; за ред. док. економ. наук, проф. Грушка В.І. К.: Кондор, 2006. С. 26.

54. Петрушка О.В., Баніт Ю.В. Досвід реформування пенсійних систем

зарубіжних країн та його використання в Україні. *Наука й економіка*. 2015. № 1(37). С. 19–27.

55. Петрушка О.В. Накопичувальна система державного пенсійного страхування: переваги та ризики запровадження в Україні. *Світ фінансів*. 2015. № 1. С. 119–127

56. Писаревська Г.І. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрями розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 2. С. 197-201.

57. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2023. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/npf_4_kv-2023.pdf

58. Пікус Р.В., Трейтяк О.О. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. Випуск 59. 2024. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3376>

59. Пікус Р.В., Циганок А.О. Формування системи пенсійного забезпечення в розвинених країнах. *Інвестиції: практика і досвід*. 2023. № 6. С. 131–139. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/issue/view/64/50>

60. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

61. Приймак І., Мацькова В. Роль недержавних пенсійних фондів у формуванні пенсійних заощаджень громадян України. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 55-2. С. 80–86.

62. Прищепа Я., Матвіїшина Г. Накопичувальні пенсії: у Мінсоцполітики розповіли, що передбачає пенсійна реформа. 2023. URL: <https://suspilne.media/356294-nakopicuvalni-pensii-u-minsocpolitiki-rozpovili-soperedbacaе-pensijna-reforma>.

63. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення стабільності системи гарантування вкладів фізичних осіб: Закон України від 01.04.2022 № 2180-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2180-20#Text>.

64. Прожитковий мінімум в Україні по соціальним та демографічним

групам з 2000 по 2024 pp. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>

65. Рейтинг компаній страхування життя. URL: <https://forinsurer.com/ratings/life>

66. Рейтинг компаній України страхування життя за 2023 р. URL: <https://forinsurer.com/ratings/life/23/12/6>

67. Рекомендація щодо літніх працівників № 162: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1980 № 162. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text.

68. Рівень безробіття в Україні з 2000 по 2021 pp. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>

69. Ріппа, М. Становлення системи пенсійного забезпечення України: нормативний і соціально-демографічний аспекти. *Світ фінансів*. 2009. Вип. 1. с. 44-55.

70. Річні звіти Головного управління Пенсійного фонду України в Кіровоградській області за 2021-2023 pp.

71. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія. / О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк, О. В. Петрушка та інш.; за ред. О. П. Кириленко, Б. С. Малиняка. Тернопіль: ТНСУ, 2013. 350 с.

72. Середній розмір місячної пенсії та кількість пенсіонерів (за даними Пенсійного фонду). URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/sz/sz_u/srp_07rik_u.html

73. Сидор І., Денисюк Т. Державне пенсійне страхування в Україні: виклики сучасності та напрями реформування. *Світ фінансів*. №1 (70). 2022. С. 22-35.

74. Система пенсійного забезпечення громадян: чи можна врятувати пенсії для українців. Центр Разумкова: вебсайт. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys_pens_zab.pdf

75. Скасування ЄСВ: чи на часі реформа. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/10/25/693009/>.

76. Скуратівський В.А. Соціальна політика: навч. посіб. /В.А.

Скуратівський, О.М. Палій, Е.М. Лібанова. К.: Вид-во УАДУ. 2003. 365 с.

77. Статистика страхового ринку України. *Форіншурер*. URL: <http://forinsurer.com/news>.

78. Татарин Н.Б., Ковальчук Ю.Р., Цюник С.І. Недержавні пенсійні фонди: модернізація, тенденції та проблеми. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 82–86.

79. Терещенко Г.М. Становлення та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2009. Вип. 1. С. 51-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npndfi_2009_1_8

80. Третяк Д. Суперечності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2014. № 1 (154). С. 89-93

81. Тулай О.І. Актуальні проблеми діяльності Пенсійного фонду України. *Проблеми економіки*. 2016. № 1. С. 132–139.

82. Фінансові показники пенсійної системи в Україні та запровадження другого накопичувального рівня: прогностичні розрахунки на основі актуарної пенсійної моделі. URL : <http://surl.li/isvhr>.

83. Фещук В.В. Правове регулювання та організація пенсійного страхування в Україні: дисертація / В.В. Фещук. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2011. 18 с.

84. Фещук В.В. Пенсійна реформа в Україні: фінансово-правовий аспект. *Право України*. 2015. №9. с.94-98.

85. Фурдак М.М. Система пенсійного забезпечення в Україні – деякі аспекти реформування. *Бізнес-Інформ*. № 6. 2021. С. 176-183.

86. Черних А. Корпоративне пенсійне забезпечення працівників підприємства. *Бізнес-освіта в економіці знань*. 2016. № 2. С. 115–119.

87. Чисельність населення України з 1990 по 2022 рр. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/2022/>.

88. Чисельність населення України варіюється від 28 до 34 мільйонів – демографи. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3692466-ciselnist->

naselenna-ukraini-variuetsavid-28-do-34-miljoniv-demografi.html.

89. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Фінанси пенсійного забезпечення: монографія. Київ : КНТЕУ, 2017. 248 с.

90. Ширант А.А. Поняття та система принципів пенсійного забезпечення. *Право України*. 2012. № 6. С. 19-26.

91. Що буде з пенсіями українців після війни. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-65177138>.

92. Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Львів: Афіша, 2003. 448 с.

93. Якою буде мінімальна пенсія у 2023 році та чи вистачить її на найнеобхідніше. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/ekonomiya/yakoyu-bude-minimalna-pensiya-u-2023-roczy/>.

94. OECD. Pension Markets in Focus 2022. 2023. URL: <https://www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfoocus.htm>.