

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Інститут гуманітарних і соціальних наук

Кафедра соціології та соціальної роботи



Степ'юк Святослав

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

CURRENT STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

OF THE PENSION SYSTEM IN UKRAINE

Бакалаврська кваліфікаційна робота за освітньою програмою

«Соціальне забезпечення»

Спеціальності 232 – Соціальне забезпечення

Науковий керівник:

Ст.викл. закладу вищої освіти,

Віктор САВКА

Львів - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	6
1.1. Поняття, сутність та принципи пенсійного забезпечення	6
1.2. Основні рівні пенсійної системи у світі: солідарна, накопичувальна та добровільна.....	13
1.3. Приклади успішних зарубіжних моделей реформування пенсійного забезпечення.....	17
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	23
2.1. Основна роль та функції Пенсійного фонду України в системі пенсійного забезпечення.....	23
2.2. Аналіз проблем фінансування та дефіциту пенсійного фонду	28
2.3. Основні проблеми пенсійного забезпечення	35
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	41
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ	60

ВСТУП

Система пенсійного забезпечення є одним із ключових елементів соціального захисту населення та показником соціальної зрілості держави. В умовах демографічних змін, економічної нестабільності та зовнішньої агресії, Україна стикається з серйозними викликами у сфері пенсійного забезпечення. Старіння населення, дисбаланс між кількістю платників та одержувачів пенсій, низький рівень пенсій у порівнянні з вартістю життя – усе це потребує системного підходу до реформування пенсійної системи.

У цьому контексті важливо проаналізувати сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні, оцінити ефективність впроваджених реформ і окреслити можливі шляхи подальшого розвитку системи, зокрема через запровадження накопичувального рівня пенсій, стимулювання добровільного пенсійного страхування та забезпечення фінансової стійкості Пенсійного фонду.

Аналіз сучасних досліджень і наукових публікацій свідчить про зростаючу увагу до різних аспектів пенсійного забезпечення як з боку вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Значна кількість праць присвячена оцінці поточного стану пенсійної системи України, виявленню її проблем та перспектив у контексті проведення реформ. Зокрема, вагомий внесок у дослідження понять «пенсійна система» та «система пенсійного забезпечення» зробили українські науковці І.А. Войналович (2024), Н.М. Липко (2023), Г.С. Лопушняк (2024), В.А. Мамчур (2016), Г.І. Писаревська (2024), О.Ю. Проходченко (2024) та інші. На міжнародному рівні увага приділяється математичному моделюванню пенсійних систем, їх аналізу на державному рівні, а також розробці програмного забезпечення для прогнозування наслідків реформ. Цими питаннями займаються експерти Міжнародної організації праці, Світового банку, Міжнародного інституту прикладного системного аналізу. Окрему увагу заслуговує методика оцінювання пенсійних систем Melbourne Mercer Global Pension Index.

Метою цього дослідження є вивчення теоретичних основ, методичних підходів і практичних аспектів функціонування системи пенсійного забезпечення, а також аналіз ключових етапів її реформування з метою формування обґрунтованих рекомендацій щодо її вдосконалення та подальшого розвитку.

Для досягнення поставленої мети передбачається розв'язання таких завдань:

розкрити поняття, сутність та принципи пенсійного забезпечення;

описати основні рівні пенсійної системи у світі: солідарна, накопичувальна та добровільна;

узагальнити приклади успішних зарубіжних моделей реформування пенсійного забезпечення

розкрити основну роль та функції Пенсійного фонду України в системі пенсійного забезпечення;

дослідити проблеми фінансування та дефіциту пенсійного фонду;

систематизувати основні проблеми пенсійного забезпечення;

розглянути перспективи та шляхи розвитку пенсійної системи України.

Об'єктом дослідження виступає система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та практичні аспекти реформування пенсійної системи в Україні, а також оцінка його впливу та наслідків.

У процесі виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи було застосовано низку наукових методів, зокрема: методи аналізу, синтезу та порівняння – для опрацювання теоретичної частини; статистичний метод – для дослідження динаміки фінансових потоків Пенсійного фонду та обсягів пенсійних виплат; ілюстративний метод – для графічного представлення результатів (через таблиці й рисунки); метод узагальнення – для формування висновків та пропозицій.

Інформаційну основу дослідження становлять наукові праці провідних фахівців у сфері пенсійного забезпечення, нормативно-правові акти та закони України, а також офіційна статистична інформація, оприлюднена Державною службою статистики України та Пенсійним фондом України.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Перший розділ присвячений теоретичним аспектам системи пенсійного забезпечення. У другому розділі проаналізовано сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні. Третій розділ розглядає можливі напрями вдосконалення та перспективи розвитку пенсійної системи.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Поняття, сутність та принципи пенсійного забезпечення

Пенсійне забезпечення є невід’ємною складовою соціальної політики будь-якої держави, зокрема й України. Воно виконує важливу функцію в забезпеченні соціальної стабільності та підтримці осіб літнього віку. Належний рівень пенсійних виплат не лише гарантує мінімальний стандарт життя пенсіонерів, але й виступає дієвим інструментом впливу на соціальні процеси в суспільстві. Ефективно функціонуюча пенсійна система стимулює громадян до легальної трудової діяльності та сплати страхових внесків, що, у свою чергу, сприяє довгостроковому економічному розвитку країни (Доценко, 2025).

У соціально-економічній структурі держави система пенсійного забезпечення відіграє ключову роль як інструмент підтримки осіб, які втратили працездатність. Водночас відрахування із заробітної плати на пенсійні внески впливають на фінансову стабільність підприємств. Ефективне функціонування пенсійної системи вимагає збалансованості між доходами та витратами Пенсійного фонду.

Відтак, систему пенсійного забезпечення можна охарактеризувати, з одного боку, як сукупність суб’єктів, наділених відповідними повноваженнями згідно з чинним законодавством, а з іншого – як комплекс правових, організаційно-управлінських норм, принципів і методів, що регламентують діяльність цих суб’єктів із метою гарантування належного рівня соціального захисту громадян (Приходченко, 2020).

Пенсійне забезпечення – це система правових, фінансових і організаційних заходів, спрямованих на зменшення рівня бідності та надання громадянам матеріальної підтримки в літньому віці або при втраті працездатності, що призводить до постійної втрати доходу. Це також процес

фінансового забезпечення осіб, який тісно пов'язаний з їхньою трудовою діяльністю та залежить від тривалості стажу, умов праці та розміру призначеної пенсії (Писаревська, 2024).

У загальному розумінні, пенсійне забезпечення – це механізм накопичення коштів (у вигляді пенсійних внесків), які в подальшому використовуються для регулярних щомісячних виплат особам після завершення їх трудової діяльності. Така система є базовою соціальною гарантією для громадян, як працездатних, так і непрацездатних, які з об'єктивних причин – таких як похилий вік, стан здоров'я чи інвалідність – не можуть самостійно забезпечити собі необхідний рівень доходу для життя (Шалієвська, 2020).

Отже, пенсійне забезпечення – це система соціального захисту, яка гарантує громадянам матеріальну підтримку (у формі пенсій) у разі настання певних життєвих обставин: старості, інвалідності, втрати годувальника тощо.

В Україні воно є частиною системи соціального страхування і здійснюється відповідно до законодавства (зокрема, Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

У більшості країн світу, зокрема й в Україні, пенсійне забезпечення є однією з конституційно закріплених гарантій держави щодо матеріальної підтримки громадян. Воно передбачає щомісячні грошові виплати – пенсії, які надаються у зв'язку з настанням таких обставин, як інвалідність, втрата годувальника чи досягнення пенсійного віку. Розмір пенсії не може бути меншим за встановлений законом прожитковий мінімум.

Конституція України гарантує кожному громадянину право на соціальний захист, що охоплює забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, безробіття з незалежних від особи причин, втрати годувальника або настання старості. Це право реалізується через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування, яка фінансується за рахунок внесків громадян, підприємств, установ, організацій, а також з державного бюджету та інших джерел. Крім того, держава

забезпечує функціонування мережі закладів догляду за непрацездатними особами – як державних і комунальних, так і приватних (Шалієвська, 2020).

Виходячи з головної мети пенсійної системи – забезпечення матеріального добробуту осіб у пенсійному віці, – можна виділити її основні функціональні завдання:

- забезпечення ефективного механізму міжчасового перерозподілу коштів для осіб, які працюють, із гарантією стабільного доходу після завершення трудової діяльності;

- надання різних видів пенсійних виплат на основі відповідних принципів;

- створення стабільних фінансових механізмів для забезпечення пенсійних зобов'язань (Приходченко, 2020).

До кола суб'єктів пенсійного забезпечення належать фізичні особи, роботодавці, пенсійні фонди, банківські установи, страхові компанії, органи державного регулювання та інші відповідні інституції (додаток А).

Невід'ємною частиною пенсійної системи є її нормативно-правове регулювання. В Україні законодавчо передбачено функціонування трирівневої пенсійної системи:

- 1-й рівень – обов'язкова державна солідарна система;

- 2-й рівень – обов'язкова державна накопичувальна система (наразі ще не запроваджена);

- 3-й рівень – добровільна недержавна накопичувальна система.

Питання принципів пенсійного забезпечення завжди привертало увагу науковців. Ще в радянській юридичній літературі були сформульовані основи пенсійного забезпечення для різних категорій населення. Зокрема, Є.І. Астрахан розробив принципи пенсійного забезпечення робітників і службовців, М.Л. Захаров – єдиної пенсійної системи, а Е.Г. Тучкова – радянського пенсійного права. Наприклад, С.І. Астрахан вважав основними принципами охоплення пенсійним забезпеченням усіх працівників і

службовців та здійснення пенсійних виплат виключно за рахунок державного бюджету (Сокурєнко, 2020).

О.Ф. Скакун визначає принципи права як загальноприйняті норми-ідеї, які мають найвищий авторитет і лежать в основі правового регулювання суспільних відносин. У свою чергу, О.М. Ярошенко вважає, що принципи пенсійного забезпечення – це ключові положення, які розкривають зміст і сутність відповідних норм, забезпечують їх внутрішню єдність і визначають напрямки розвитку галузі. Більш точним є підхід В.В. Жернакова, який тлумачить принципи пенсійного забезпечення як керівні засади, закріплені в правових нормах, що відображають головні характеристики правовідносин у цій сфері (Сокурєнко, 2020).

І.М. Сирота до принципів пенсійного забезпечення відносить такі: загальність і доступність умов реалізації права на пенсію; різноманітність видів пенсій; диференціація умов і норм пенсійного забезпечення; гарантія виплат не нижче прожиткового мінімуму; фінансування пенсій з державного Пенсійного фонду; здійснення пенсійних виплат державними органами; стимулювання трудової активності осіб з частковою втратою працездатності; захист права громадян на пенсійне забезпечення.

Отже, принципи пенсійного забезпечення становлять базові положення, що відображають ключові ознаки цієї системи, визначають напрям правового регулювання пенсійних відносин та ґрунтуються на ідеях загальності, доступності, варіативності, диференціації та мотивації до праці.

Б.І. Сташків виділяє такі принципи пенсійного права: поєднання солідарної та накопичувальної моделей; особиста відповідальність працівника за своє пенсійне забезпечення; надання пенсій у всіх випадках втрати працездатності; обов'язковість державного пенсійного страхування для всіх категорій працівників і призначення пенсій виключно за умови сплати внесків; можливість вибору виду пенсійних виплат і поєднання їх з іншими формами соціальної допомоги (Сташків, 2005).

Викладені вище наукові підходи заслуговують на увагу й повагу, оскільки дають підґрунтя для формулювання власної позиції з цього питання. На нашу думку, в умовах сучасної України пенсійне забезпечення має базуватись на наступних ключових принципах:

1. Принцип загальності пенсійного забезпечення. Цей принцип передбачає, що право на пенсію повинне надаватися всім громадянам без жодної дискримінації – за расовою, статевою, політичною, релігійною, мовною, соціальною чи етнічною ознакою, а також незалежно від майнового стану чи місця проживання. Загальність також полягає в наданні матеріальної підтримки у випадку повної або часткової втрати працездатності, незалежно від причин – вікових змін, хвороби, травм на виробництві чи професійних захворювань.

2. Принцип доступності умов набуття права на пенсійне забезпечення. Традиційно в Україні були встановлені досить м'які умови для призначення пенсій, зокрема низький пенсійний вік і відносно короткий страховий стаж. Проте після прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» вимоги значно ускладнилися. Зокрема, для отримання повної пенсії за віком потрібно мати 35 років страхового стажу для чоловіків і 30 – для жінок. Аналогічно збільшилися вимоги і до спеціального стажу, а також стажу для отримання пенсії по інвалідності. Це, на наш погляд, обмежує реалізацію принципу доступності.

3. Принцип багатоконпонентності пенсійного забезпечення. Пенсійна система України включає як загальнообов'язкове державне, так і добровільне недержавне пенсійне страхування. У межах солідарної державної системи виплачуються пенсії за віком, у разі інвалідності або втрати годувальника, а також пенсії за вислугу років. Окремі категорії громадян можуть отримувати додаткові пенсійні виплати за особливі заслуги перед державою. У накопичувальній системі передбачені різні форми виплат, зокрема довічні пенсії з визначеним строком, обумовлені довічні пенсії, пенсії для подружжя, а також одноразові виплати.

4. Принцип диференціації умов пенсійного забезпечення. Цей принцип передбачає, що правила призначення пенсій відрізняються залежно від ряду факторів. Як зазначає М.Д. Бойко, умови надання пенсії варіюються з огляду на:

а) стать (наприклад, жінки можуть мати знижені вимоги до віку та стажу);

б) характер, умови, тривалість та галузь трудової діяльності (наприклад, пільгові пенсії для працівників за Списками № 1 і № 2, пенсії за вислугу років);

в) причини втрати працездатності чи смерті (трудова каліцтво, професійне захворювання);

г) правовий статус особи (спеціальні умови для осіб, які постраждали від Чорнобильської катастрофи, учасників війни, інвалідів, багатодітних матерів тощо).

Розмір пенсій також визначається з урахуванням: професійної діяльності; тривалості страхового стажу; рівня заробітної плати; ступеня інвалідності; суми внесків до накопичувальних та недержавних пенсійних фондів.

Порядок призначення пенсій може бути загальним або спеціальним – для окремих категорій осіб встановлено особливі правила (наприклад, для держслужбовців, військовослужбовців, суддів, працівників прокуратури тощо).

5. Принцип права вибору виду пенсійного забезпечення. Законодавство України дозволяє особі, яка має право на кілька видів пенсій, самостійно обрати один з них для отримання. Це правило діє на всіх трьох рівнях пенсійної системи, де кожна застрахована особа може отримувати лише одну пенсію.

6. Принцип забезпечення мінімального рівня пенсії не нижче прожиткового мінімуму. Цей принцип закріплений у статті 46 Конституції України та статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Вони вимагають, аби розмір пенсійних виплат

забезпечував не менше від встановленого прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність. Однак ця норма прямо не поширюється на пенсії по інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника.

7. Принцип обов'язковості страхування як основи пенсійного забезпечення. Право на пенсію мають лише ті особи, які охоплені загальнообов'язковим державним або недержавним пенсійним страхуванням. Законодавство визначає коло осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню, а також тих, хто може брати участь на добровільних засадах. Умовою для нарахування пенсії є не лише перебування в системі страхування, а й фактична сплата внесків, а також наявність відповідного страхового стажу.

8. Принцип фінансування пенсійного забезпечення з цільових фондів або Державного бюджету. Впровадження трирівневої пенсійної системи в Україні сприяло розмежуванню джерел фінансування пенсій і частковому виведенню деяких видів пенсійних виплат з-під прямої відповідальності держави. Зокрема, страхові пенсії, передбачені солідарною системою (за віком, по інвалідності від загального захворювання, в тому числі внаслідок нещасного випадку, не пов'язаного з роботою, та у разі втрати годувальника з аналогічних причин), виплачуються за рахунок Пенсійного фонду. Фонд соціального страхування від нещасних випадків фінансує пенсії у випадках виробничих травм або професійних захворювань. У межах другого рівня пенсійної системи – накопичувального – пенсійні виплати (довічні пенсії різних типів, одноразові виплати) здійснюються за рахунок коштів, накопичених у Накопичувальному фонді. Недержавна пенсійна система передбачає пенсійні виплати за рахунок активів недержавних пенсійних фондів. І лише деякі види пенсій – зокрема пенсія за вислугу років і пенсія за особливі заслуги перед Україною – фінансуються з державного бюджету.

9. Принцип захисту права громадян на пенсійне забезпечення. Цей принцип закріплений у чинному законодавстві, зокрема у статті 46 Конституції України, яка гарантує надання пенсії у разі повної, часткової або

тимчасової втрати працездатності, у старості, при втраті годувальника та в інших випадках, визначених законом.

Реалізація цього права забезпечується через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування, що фінансується з внесків громадян, роботодавців, бюджетних та інших джерел. Закон гарантує, що розмір пенсій не може бути нижчим за встановлений прожитковий мінімум. У разі порушення пенсійних прав особа має право звернутися до суду для їх захисту й поновлення.

Таким чином, принципи, що лежать в основі пенсійної системи, відіграють ключову роль у формуванні правових норм, реалізації пенсійних прав та забезпеченні цілісності правопорядку. Вони дозволяють глибше осмислити зміст законодавчих положень і слугують орієнтиром для їх правильного тлумачення. Окрім того, ці принципи виступають критеріями легітимності чинного законодавства та можуть використовуватися для оцінки його ефективності. Загалом, чітке визначення цілей, завдань і принципів державного управління пенсійною системою є важливою умовою для її успішного функціонування та подальшого розвитку.

1.2. Основні рівні пенсійної системи у світі: солідарна, накопичувальна та добровільна

У міжнародній практиці пенсійні системи здебільшого побудовані на багаторівневому підході, що дає змогу забезпечити фінансову стійкість, справедливість і гнучкість у пенсійному забезпеченні. Найпоширенішим є трирівнева модель, запропонована Світовим банком, яка охоплює: солідарний, накопичувальний і добровільний рівні.

Солідарна система (перший рівень). Це розподільча пенсійна система, що базується на принципі міжпоколінної солідарності: працююче населення сплачує внески до Пенсійного фонду, з яких виплачуються пенсії поточним

пенсіонерам. Ця модель є характерною для більшості європейських країн (зокрема України, Німеччини, Італії) і має соціально орієнтований характер. Основні переваги – гарантованість виплат, простота адміністрування. Проте вона чутлива до демографічних змін: зменшення кількості платників або старіння населення спричиняє фінансовий тиск на бюджет.

Накопичувальна система (другий рівень). Цей рівень передбачає персоніфіковане накопичення коштів на індивідуальних рахунках застрахованих осіб. Кожен працівник сплачує внески, які інвестуються у фінансові інструменти та формують його майбутню пенсію. Виплати напряму залежать від розміру накопичених коштів і доходу від їх інвестування. Така система широко застосовується у Чилі, Швеції, Польщі та Казахстані. Основні переваги – стимулювання відповідальності за власне пенсійне забезпечення, зменшення навантаження на бюджет. Недоліки – ризик інфляції та нестабільність фінансових ринків.

Добровільна система (третій рівень). Це додатковий рівень пенсійного забезпечення, що базується на добровільному страхуванні або заощадженнях громадян. Працівники самостійно або через роботодавця можуть укладати договори з недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями або банками. Добровільні програми часто стимулюються державою через податкові пільги. Такий рівень є популярним у США (через програми 401(k)), Канаді та Великобританії. Він слугує джерелом додаткового доходу на пенсії.

У низці країн пенсійні виплати не є загальнодоступними для всього населення. Наприклад, у Китаї – попри високі темпи економічного розвитку – досі не запроваджено всеохопної системи пенсійного забезпечення. Як наслідок, близько 40% людей похилого віку змушені покладатися лише на власні заощадження або фінансову підтримку з боку родини (Біла-Тіунова, 2022).

Першу повноцінну пенсійну систему було створено в Німеччині у 1889 році завдяки реформам Отто фон Бісмарка. Вона стала основою обов'язкового пенсійного страхування і базувалась на принципі міжпоколінної солідарності.

Згодом подібні системи з'явилися в інших європейських країнах: у Данії – в 1891 році, Великій Британії – у 1908, Франції – у 1910, Швеції – у 1913, Італії – у 1919 році. Наслідуючи цей позитивний досвід, у першій половині ХХ століття багато країн світу запровадили національні пенсійні системи, адаптовані до своїх демографічних і соціально-економічних реалій (Демченко, 2019).

Незалежно від моделі, основні цілі пенсійних систем залишаються незмінними: захист громадян від бідності, забезпечення стабільного доходу після завершення трудової діяльності (пропорційно до попередніх доходів) і захист пенсійних виплат від інфляції.

Системи розподілу пенсійних коштів мають як переваги, так і недоліки. Їх головний плюс – можливість здійснення пенсійних виплат негайно, що особливо важливо для малозабезпечених осіб. Вони забезпечують вищий рівень доходу для людей з невисокими заробітками завдяки внутрішньопоколінному перерозподілу коштів. Однак ефективність таких систем напряму залежить від демографічної ситуації, рівня зайнятості, заробітної плати та співвідношення платників внесків і пенсіонерів.

Фінансована (накопичувальна) система, навпаки, базується на принципі особистої відповідальності: кожен самостійно формує свої пенсійні накопичення. Така модель сприяє розвитку економіки через збільшення національних заощаджень і обсягів інвестицій, водночас забезпечуючи свободу вибору та індивідуалізацію пенсійних виплат залежно від рівня доходу. Проте вона має і свої недоліки – зокрема, вигідна здебільшого людям із високими доходами, які здатні накопичувати значні суми. У ній відсутній механізм перерозподілу доходів, що зменшує її ефективність у боротьбі з бідністю.

Міжнародний досвід реформ свідчить про загальну тенденцію до переходу від солідарних моделей до накопичувальних, що відкриває нові можливості для інвестування та отримання додаткового доходу для пенсіонерів.

Пенсійна система Німеччини побудована за трирівневою моделлю: обов'язкове державне пенсійне страхування; виробниче пенсійне забезпечення, яке є добровільною ініціативою роботодавців; приватне пенсійне страхування, що базується на добровільних внесках громадян (Біла-Тіунова, 2022).

Обов'язкова пенсійна система має два адміністративні рівні: федеральний – для державних службовців, і земельний – для найманих працівників. Попри це, функціонування системи відбувається за єдиною схемою персоніфікованого обліку, без накопичення коштів: нинішні працівники сплачують внески, які йдуть на фінансування виплат теперішнім пенсіонерам. У випадках, коли людина не мала можливості працювати або є вимушеним переселенцем, її пенсійне забезпечення покривається з федерального бюджету. Наприклад, після об'єднання Німеччини колишні громадяни Східної Німеччини були повністю інтегровані в загальнонаціональну пенсійну систему, і держава нині здійснює виплати пенсіонерам, які проживають у 89 країнах світу.

У той час як державне страхування є обов'язковим, участь у виробничому й приватному пенсійному забезпеченні є добровільною. У виробничій моделі роботодавець від імені працівника передає частину заробітку до обраного фінансового інституту (банку, страхової чи фондової організації). У випадку приватного страхування громадяни самостійно роблять внески для формування власної пенсії, іноді за підтримки стимулювальних заходів з боку держави (Біла-Тіунова, 2022).

Пенсійна система США побудована теж за трирівневою моделлю. Перший рівень – це державна солідарна система соціального забезпечення, яка доповнюється іншими пенсійними програмами, що дозволяють громадянам самостійно накопичувати кошти на старість. Другий рівень – обов'язкова накопичувальна система, у межах якої працівники відраховують частину заробітку на спеціальні пенсійні рахунки. Третій рівень – добровільне приватне пенсійне забезпечення, яке передбачає додаткові внески для тих, хто

прагне забезпечити собі вищий рівень доходу після виходу на пенсію шляхом довгострокових накопичень (Демченко, 2019).

Однією з позитивних рис пенсійної системи США, що може бути врахована під час реформування української моделі, є стратегічне планування з урахуванням прогнозованих демографічних і економічних змін. З метою уникнення зниження пенсійних виплат уряд США впроваджує низку компенсаторних заходів, зокрема надає субсидії працівникам і заохочує участь у накопичувальній системі. Однією з пропозицій є зміна підходу до розрахунку мінімального приросту активів на рахунках другого рівня: замість фіксованого прогнозованого відсотка наперед, новий підхід передбачає розрахунок на основі фактичної дохідності за підсумками року.

Потрібно також враховувати, що повний перехід до накопичувальної пенсійної моделі потребує тривалого періоду – щонайменше 30–40 років. Така трирівнева структура дозволяє ефективно розподіляти ризики, пов'язані з демографічними змінами та економічною нестабільністю, і тим самим створює більш збалансовану й надійну пенсійну систему. Це сприяє захисту доходів громадян у літньому віці та забезпеченню стабільності всієї системи (Демченко, 2019).

Таким чином, багаторівнева структура пенсійної системи дає змогу забезпечити баланс між соціальною підтримкою та індивідуальною відповідальністю. Її ефективність залежить від грамотного поєднання цих рівнів, прозорості управління коштами та стабільності економічного середовища.

1.3. Приклади успішних зарубіжних моделей реформування пенсійного забезпечення

У контексті реформування пенсійної системи України особливу цінність становить досвід країн, яким вдалося забезпечити фінансову стабільність

пенсійної системи, підвищити рівень пенсійного забезпечення громадян та адаптувати систему до демографічних викликів.

Для оцінки доцільності законодавчих змін, передбачених пенсійною реформою в Україні, доцільно звернутися до міжнародного досвіду, зокрема до практик провідних країн світу у сфері пенсійного забезпечення.

Серед таких прикладів значну увагу привертає пенсійна система Швеції, яку часто вважають однією з найсоціальніших у світі. Вона забезпечує пенсіонерам високий рівень доходів, що становить від 60% до 80% від попередньої заробітної плати. Такий результат став можливим завдяки гармонійному поєднанню кількох складових (Козак, 2017).

Швеція є зразком для багатьох країн завдяки гнучкій та фінансово збалансованій пенсійній системі. У 1990-х роках вона перейшла від традиційної розподільчої системи до «нумерованої» (notional defined contribution, NDC) моделі. В основі системи – облік індивідуальних пенсійних внесків на віртуальних рахунках, що створює прямий зв'язок між внесками та розміром майбутньої пенсії. Також частина внесків автоматично спрямовується на обов'язковий накопичувальний рахунок, який інвестується через державні та приватні фонди.

Зокрема, обов'язковий пенсійний внесок у розмірі 18,5% від заробітної плати сплачується порівну між працівником і роботодавцем. Із цієї суми 16% спрямовується до солідарної системи, а 2,5% – на персональний накопичувальний рахунок працівника, який може бути відкритий у будь-якому з понад 800 пенсійних фондів, що гарантують мінімальну дохідність 3% річних. Держава при цьому суворо регулює діяльність фондів, зокрема обмежуючи можливості прямих інвестицій у нерухомість та видачу позик. Частина внесків до солідарної системи формує умовні накопичення громадян, які регулярно індексуються з урахуванням темпів зростання заробітної плати та демографічної динаміки. Громадяни Швеції можуть починати отримувати виплати з цієї системи, починаючи з 61 року.

Окрім цього, близько 90% найманих працівників беруть участь в умовно-обов'язкових професійних пенсійних програмах (для працівників приватного сектора, держслужбовців тощо). Ці програми закріплені в колективних договорах і передбачають додаткові внески в розмірі від 2% до 5% заробітної плати. У межах таких схем можливий як загальний пенсійний вік у 65 років, так і достроковий вихід – з 55 років у окремих випадках (Козак, 2017).

Для осіб з низьким рівнем доходів передбачена гарантована державна пенсія у розмірі близько 800 євро, а також субсидії на оплату житла, які можуть покривати до 93% витрат. Повне право на пенсію надається громадянам, які прожили в країні щонайменше 40 років.

Важливо зазначити, що розмір пенсії в Швеції прив'язаний до загального стану економіки: у періоди кризи можливе її зниження, а в разі економічного зростання – підвищення. Загалом шведська пенсійна система складається з трьох основних компонентів: гарантованої державної, індивідуальної накопичувальної та умовно-накопичувальної частин, що забезпечує її ефективність і стабільність (Козак, 2017).

Ще одним прикладом є пенсійна система Австралії, яка також заслуговує на увагу. Отримувати пенсію в цій країні можуть як громадяни, так і іммігранти з постійною візою, за умови дотримання вимог осілості: загальний строк проживання має бути не менше 10 років, з яких щонайменше один період – не менше 5 років безперервного перебування в країні. Право на пенсію настає з 65 років незалежно від статі, але до 2023 року планується підвищення пенсійного віку до 67 років. Система пенсійного забезпечення в Австралії має двокомпонентну структуру: державну (базову) та приватну (накопичувальну). Державну пенсію отримують усі резиденти, які досягли пенсійного віку та відповідають умовам проживання (Козак, 2017).

Важливим аспектом австралійської пенсійної системи є її підхід до визначення розміру пенсійних виплат. Зокрема, розмір пенсії прямо залежить від рівня доходу: що вищий дохід пенсіонера, то менший розмір пенсійної

виплати. Найвищі пенсії надаються самотнім особам, чий щомісячний дохід не перевищує 328 доларів, а також подружжям, загальний дохід яких не перевищує 584 долари на місяць.

З метою стимулювання економічної активності серед літніх людей урядом Австралії була впроваджена програма Work Bonus, яка дозволяє не враховувати перші 500 доларів заробітку під час обчислення пенсії. Наприклад, якщо пенсіонер має щомісячний дохід у розмірі 700 доларів, то відповідно до умов цієї програми для цілей пенсійного розрахунку враховуються лише 200 доларів. Це дозволяє особі претендувати на максимальний розмір державної пенсії.

Таким чином, австралійська пенсійна система базується на комбінованому підході, що включає дві основні складові: державну та приватну пенсію. Державна пенсія за віком (Age Pension) функціонує на засадах класичної розподільної моделі, фінансується за рахунок державного бюджету та надається всім громадянам і постійним резидентам, які досягли 65-річного віку. Приватна пенсія, своєю чергою, дедалі більше набирає ваги. Протягом останніх десятиліть в Австралії діє законодавча вимога до всіх працюючих громадян – незалежно від статусу – здійснювати обов'язкові відрахування у приватні пенсійні фонди в розмірі 9% від заробітної плати (Козак, 2017).

Чилі стала першою країною, яка запровадила повністю накопичувальну систему (у 1981 році), де пенсійні кошти зберігаються в особистих рахунках громадян і управляються приватними пенсійними фондами (AFP). Така модель забезпечила зростання рівня заощаджень та інвестицій в економіку. Хоча з часом виникли питання щодо розміру виплат, сам принцип накопичення виявився ефективним для зменшення бюджетного навантаження.

Німеччина зберегла солідарну модель, але з широким застосуванням додаткових рівнів пенсійного забезпечення. Запровадження державного стимулювання до добровільного страхування через систему «Рієстерівських»

пенсій (Riester-Rente) дало змогу громадянам накопичувати додаткові пенсії, використовуючи податкові пільги та субсидії.

Канада реалізує багаторівневу пенсійну систему, де поєднується державна базова пенсія (Old Age Security), внескова система (Canada Pension Plan) і приватне добровільне страхування. Особливістю є прозорість, стабільність інвестиційного механізму та ефективне державне регулювання.

Кожна з наведених моделей має свої особливості, зумовлені національним контекстом, проте спільним є прагнення до фінансової збалансованості, стимулювання особистої відповідальності за майбутнє забезпечення та адаптивності системи до демографічних змін.

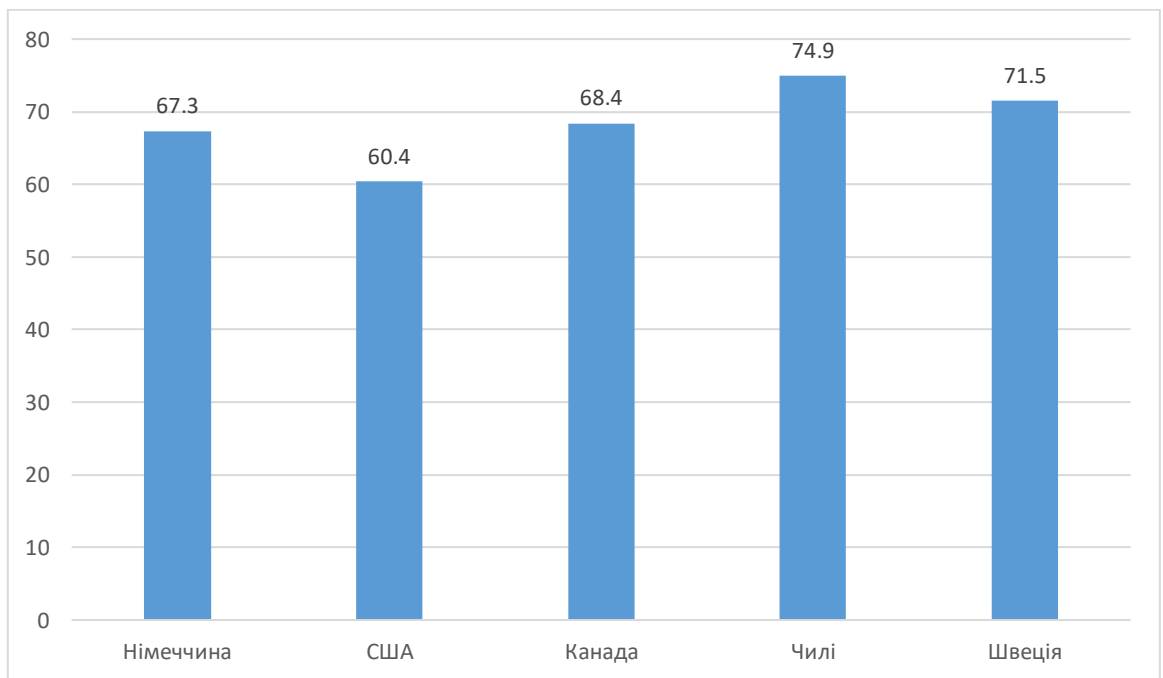


Рис. 1.1. Глобальний пенсійний індекс Інституту CFA Mercer за 2024 рік (Mercer, 2024)

На рис. 1.1 зображено Глобальний пенсійний індекс за версією CFA Institute та Mercer за 2024 рік. Діаграма демонструє загальну ефективність пенсійних систем у п'яти країнах світу: Німеччині, США, Канаді, Чилі та Швеції.

Найефективнішими в контексті пенсійного забезпечення визнано системи Чилі та Швеції. США демонструють найнижчий індекс, що може бути пов'язано з домінуванням приватних систем і нерівномірністю охоплення. Загалом, високі значення індексу вказують на якісне поєднання адекватності виплат, фінансової сталості та ефективного управління.

Аналіз, проведений у межах цього дослідження, засвідчив, що універсальної або досконалої моделі пенсійного забезпечення не існує. Проте комбіновані пенсійні системи, які поєднують елементи різних підходів, виявляються ефективнішими порівняно з виключно солідарними моделями. Це пояснюється тим, що багаторівнева система є менш вразливою до демографічних викликів і дозволяє ефективніше управляти накопиченими ресурсами.

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що повний перехід від розподільчої моделі до накопичувальної є складним і тривалим процесом. Саме тому більшість країн зупинились на впровадженні багаторівневої системи, яка поєднує переваги різних механізмів і водночас знижує ризики, забезпечуючи більшу фінансову стійкість.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Основна роль та функції Пенсійного фонду України в системі пенсійного забезпечення

Пенсійний фонд України є одним із ключових соціальних фондів держави. Згідно з чинним законодавством, він функціонує як центральний орган виконавчої влади, підпорядкований Кабінету Міністрів України та координується через Міністра соціальної політики. Його основне завдання – реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення, а також ведення обліку осіб, охоплених системою загальнообов’язкового державного соціального страхування (Біла-Тіунова, 2022).

У своїй діяльності Пенсійний фонд керується Конституцією України, законами, указами Президента, постановами Верховної Ради, актами Кабінету Міністрів та іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до Положення про Пенсійний фонд України, основними його функціями є реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення та обліку застрахованих осіб, а також надання пропозицій Міністрові соціальної політики щодо формування державної політики у цій сфері.

Пенсійний фонд України є ключовою ланкою у структурі системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, виконуючи функцію її першого рівня. Він представляє солідарну модель цієї системи, яка ґрунтується на принципах взаємної підтримки та субсидіювання. Пенсійні виплати та соціальні послуги здійснюються за рахунок коштів Фонду відповідно до норм, визначених законодавством. На основі Пенсійного фонду також планується створити другий рівень системи – Накопичувальний пенсійний фонд, що матиме статус цільового позабюджетного фонду. Він акумулюватиме страхові внески громадян, які зберігатимуться на

індивідуальних накопичувальних рахунках і використовуватимуться як інвестиційний ресурс (Веселий, 2022).

Сучасна пенсійна система України юридично функціонує за трирівневою моделлю (рис. 2.1).

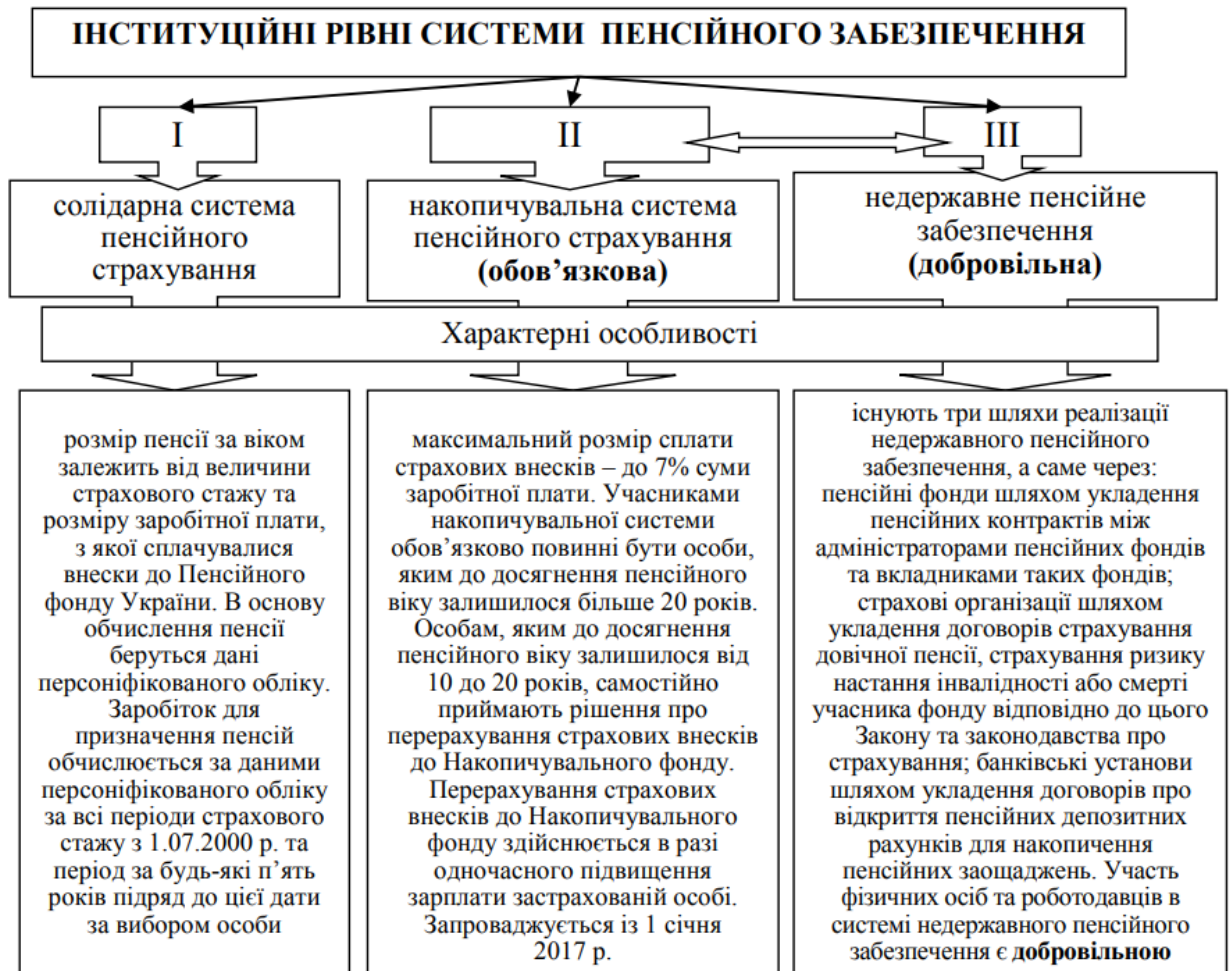


Рис. 2.1. Система пенсійного забезпечення в Україні (Мамчур, 2016)

Перший рівень – це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка охоплює всіх найманих працівників, включно з державними службовцями, і передбачає фінансування пенсійних виплат за рахунок внесків працюючих осіб. Реалізацією функціонування саме цього рівня займається Пенсійний фонд України.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що передбачає індивідуальне накопичення коштів на персональних рахунках застрахованих осіб.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, яка реалізується через:

діяльність пенсійних фондів, з якими вкладники укладають пенсійні контракти через адміністраторів таких фондів;

страхові компанії, що надають послуги зі страхування довічної пенсії, інвалідності або смерті;

банківські установи, які відкривають пенсійні депозитні рахунки для накопичення коштів.

Перший і другий рівні формують основу загальнообов’язкового державного пенсійного страхування в Україні. Хоча запуск другого рівня було заплановано на 2012 рік, на практиці його реалізація не відбулася. Ця модель передбачала відрахування до 7% заробітної плати працівника на індивідуальний накопичувальний рахунок із подальшим інвестуванням цих коштів в економіку країни з метою отримання прибутку, який би у майбутньому збільшив розмір пенсій. Впровадження другого рівня залежить від макроекономічних умов в Україні, стану фінансового ринку та стабільного джерела надходжень. Ключовим фактором його ефективності є забезпечення збереження пенсійних накопичень і гарантія відповідальності держави перед громадянами (Братченко, 2021).

Наразі в Україні діють лише перший та третій рівні пенсійного забезпечення. Третій рівень, що входить до системи накопичувального пенсійного забезпечення, базується на принципі добровільної участі як фізичних, так і юридичних осіб (крім випадків, визначених законом).

Основною метою функціонування недержавного пенсійного забезпечення є надання додаткових до державної пенсії виплат, забезпечення дохідності пенсійних активів вище рівня інфляції та створення довгострокових

інвестиційних ресурсів, необхідних для розвитку та модернізації економіки країни.

Організаційна структура Пенсійного фонду України представлена у додатку Б.

Переваги організаційної структури ПФУ:

1. Чіткий розподіл функцій за напрямками (фінанси, пенсії, діджиталізація).
2. Високий рівень спеціалізації кожного підрозділу.
3. Створено інституційні механізми для контролю, аудиту та зворотного зв'язку.

Недоліки:

1. Надмірна вертикалізація і розгалуженість можуть уповільнювати ухвалення рішень.
2. Велика кількість підрозділів може потребувати кращої координації між ними.
3. Певні функції (наприклад, діджиталізація та бухгалтерія) можуть дублюватися або конкурувати за ресурси.

Функції Пенсійного фонду України в системі пенсійного забезпечення охоплюють реалізацію державної політики у сфері пенсійного страхування та фінансове забезпечення пенсійних виплат. Згідно з чинним законодавством, основні функції фонду включають:

1. Реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.
2. Призначення та виплата пенсій, що фінансуються із солідарної системи: за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника.
3. Збирання, облік та контроль за сплатою єдиного соціального внеску (ЄСВ), який є основним джерелом надходжень до Пенсійного фонду.
4. Фінансування інших соціальних виплат, якщо це передбачено законодавством (наприклад, доплати до пенсій).

5. Акумуляція коштів та управління ними з метою забезпечення стабільності пенсійних виплат.
6. Ведення персоніфікованого обліку застрахованих осіб, включаючи їхній страховий стаж, розмір внесків, інформацію про заробіток.
7. Забезпечення інформаційного супроводу пенсійної реформи та роз'яснення громадянам їхніх пенсійних прав.
8. Підготовка пропозицій щодо вдосконалення пенсійного законодавства, які подаються Міністерству соціальної політики України.
9. Взаємодія з іншими державними органами, підприємствами та організаціями щодо забезпечення пенсійних прав громадян.
10. Захист прав застрахованих осіб, включаючи правову допомогу у випадках порушення пенсійних прав [20].

Серед основних функцій Пенсійного фонду України варто виділити такі (Веселий, 2022):

забезпечення капіталізації його коштів, а також залучення добровільних внесків – у тому числі у валюті – від фізичних та юридичних осіб;

здійснення контролю за участю податкових органів у забезпеченні своєчасного та повного надходження страхових внесків до Фонду, а також нагляд за ефективним і цільовим використанням його ресурсів;

координація міждержавної та міжнародної співпраці України з питань, що належать до компетенції Пенсійного фонду, включаючи участь у розробці та реалізації міждержавних і міжнародних угод та договорів щодо пенсійного забезпечення і соціальної допомоги.

Бюджетні кошти Пенсійного фонду України є головним джерелом фінансування пенсій для громадян. Формування доходів і видатків цього бюджету здійснюється на основі ключових макроекономічних і соціальних показників розвитку країни на запланований період, із урахуванням виконання бюджету та чинних змін у законодавстві.

Усі доходи та витрати Пенсійного фонду фіксуються у його бюджеті. Протягом своєї діяльності Фонд формує фінансові надходження, які слугують

джерелом покриття витрат. Доходи Пенсійного фонду – це ключовий елемент його функціонування, без якого неможливо забезпечити стабільну роботу установи.

До складу загальних доходів бюджету Фонду входять як власні, так і передані ресурси. Власні доходи охоплюють обов'язкові страхові внески, добровільні пожертви, надходження від фінансових санкцій і доходи від господарської діяльності. Основу цих надходжень становлять страхові внески – близько 98%. Передані доходи – це кошти, які надходять до Пенсійного фонду з державного та місцевих бюджетів, а також від інших державних позабюджетних фондів.

Кошти з Державного бюджету України використовуються для фінансування пенсій, а також надбавок і доплат у межах державних пенсійних програм. Вони спрямовуються на пенсійне забезпечення військовослужбовців, представників начальницького й рядового складу, а також суддів у відставці. Крім того, ці кошти компенсують втрати, пов'язані із застосуванням платниками фіксованого сільськогосподарського податку спеціальної ставки збору на обов'язкове державне пенсійне страхування.

Отже, Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що виконує ключову функцію у реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення. Його головна роль полягає в організації та фінансуванні пенсійних виплат відповідно до чинного законодавства, забезпеченні стабільності та ефективності пенсійної системи, а також у веденні обліку застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2.2. Аналіз проблем фінансування та дефіциту пенсійного фонду

Фінансування пенсійної системи України залишається однією з найскладніших і найактуальніших проблем соціальної політики. Пенсійний

фонд України постійно стикається з фінансовими труднощами, головною з яких є хронічний дефіцит бюджету. Цей дефіцит зумовлений комплексом структурних, економічних і демографічних факторів.

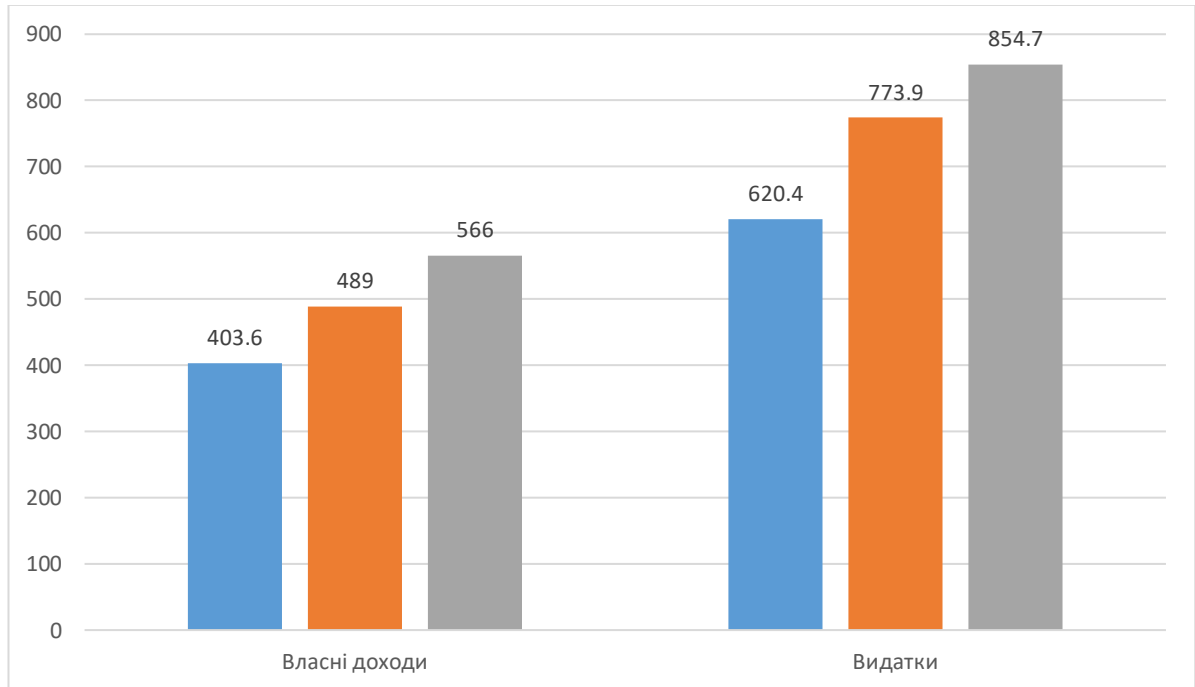


Рис. 2.2. Доходи та видатки Пенсійного фонду України, млрд. грн. [20]

Як видно із рис. 2.2., загальний обсяг фінансування Пенсійного фонду зріс до 854,7 млрд грн, що на 234,3 млрд грн більше порівняно з 2022 роком. Це свідчить про значне зростання потреб у ресурсах для забезпечення виплат пенсій та інших соціальних зобов'язань держави перед громадянами. Дефіцит бюджету у 2024 році складає 33,8 %.

Позитивною тенденцією є зростання частки власних доходів у загальній структурі надходжень, що спостерігається у 2024 році (рис. 2.3). Тимчасове зниження у 2023 році зумовлено такими факторами, як зупинка роботи окремих підприємств, їх передислокація, мобілізація цивільного населення до війська, а також міграція працездатних громадян.

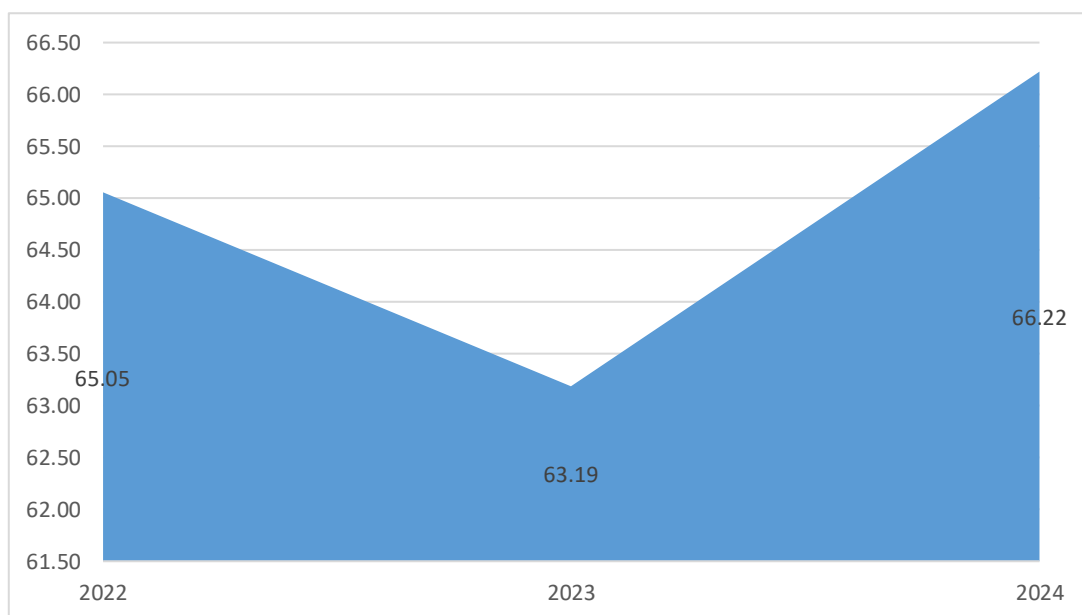


Рис. 2.3. Динаміка частки власних доходів у доходах Пенсійного фонду України, % [20]

Упродовж 2018–2024 років так і не вдалося досягти затвердження бездефіцитного бюджету Пенсійного фонду України. Варто зазначити, що рівень дефіциту ПФУ у 2022 році фактично відповідав показнику 2011 року (рис. 2.4), тобто періоду, що передував проведенню пенсійних реформ.

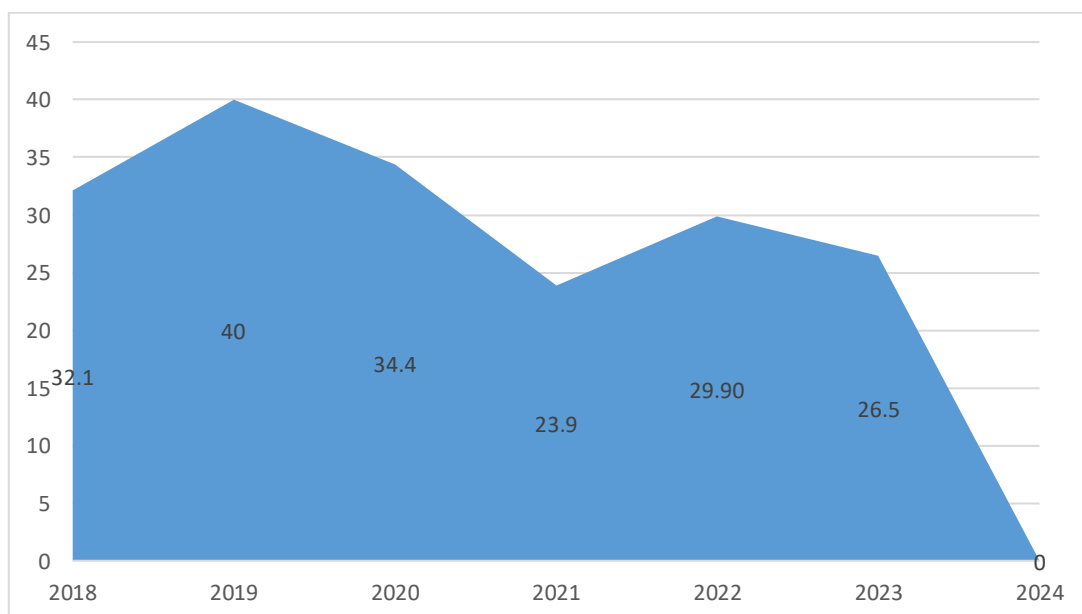


Рис. 2.4. Динаміка дефіциту бюджету Пенсійного фонду України, % [20]

Основні проблеми фінансування та дефіциту:

1. Несприятлива демографічна ситуація. Кількість пенсіонерів зменшується меншими темпами ніж чисельність зайнятого та економічно активного населення (рис. 2.5). В результаті на одного працюючого припадає все більше пенсіонерів, що створює надмірне навантаження на солідарну систему.

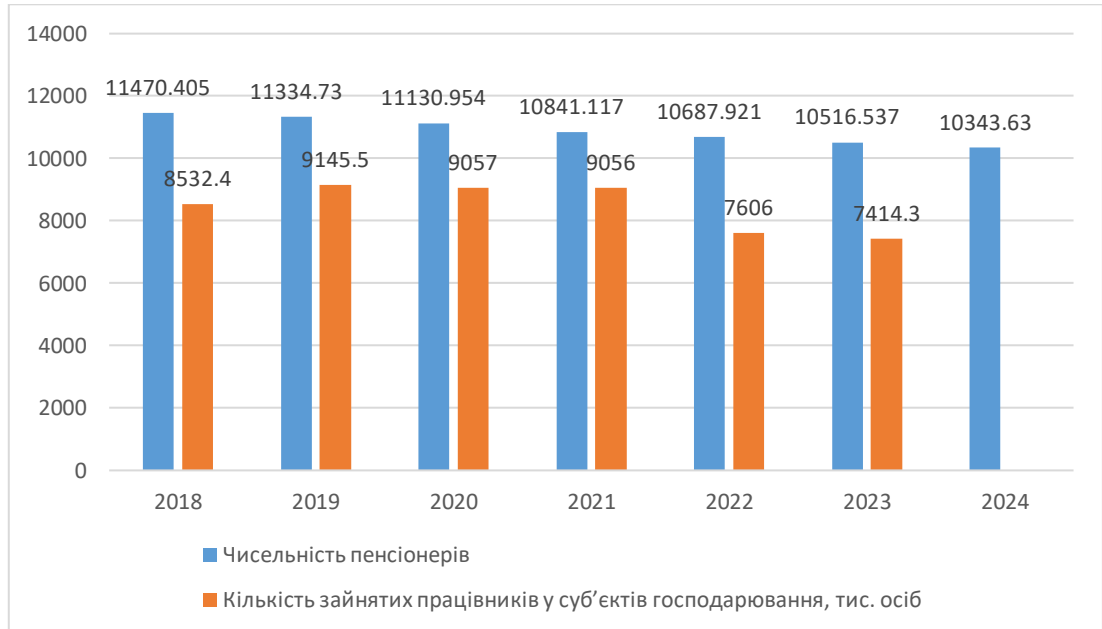


Рис. 2.5. Динаміка чисельності пенсіонерів та зайнятого населення в Україні у 2018–2024 рр., тис. осіб [20; 24]

2. Високий рівень тіньової економіки. Значна частина найманих працівників отримує заробітну плату «в конвертах», не сплачуючи ЄСВ (єдиний соціальний внесок), що є основним джерелом доходів Пенсійного фонду (рис. 2.6).

3. Недостатній рівень заробітних плат. Низький рівень доходів працівників обмежує обсяг страхових внесків до Пенсійного фонду, що безпосередньо впливає на обсяг пенсійних ресурсів.

4. Високий рівень дотацій з державного бюджету. Щорічно значна частина потреб Пенсійного фонду покривається за рахунок субвенцій з державного бюджету, що свідчить про його фінансову нестабільність і залежність (рис. 2.7).

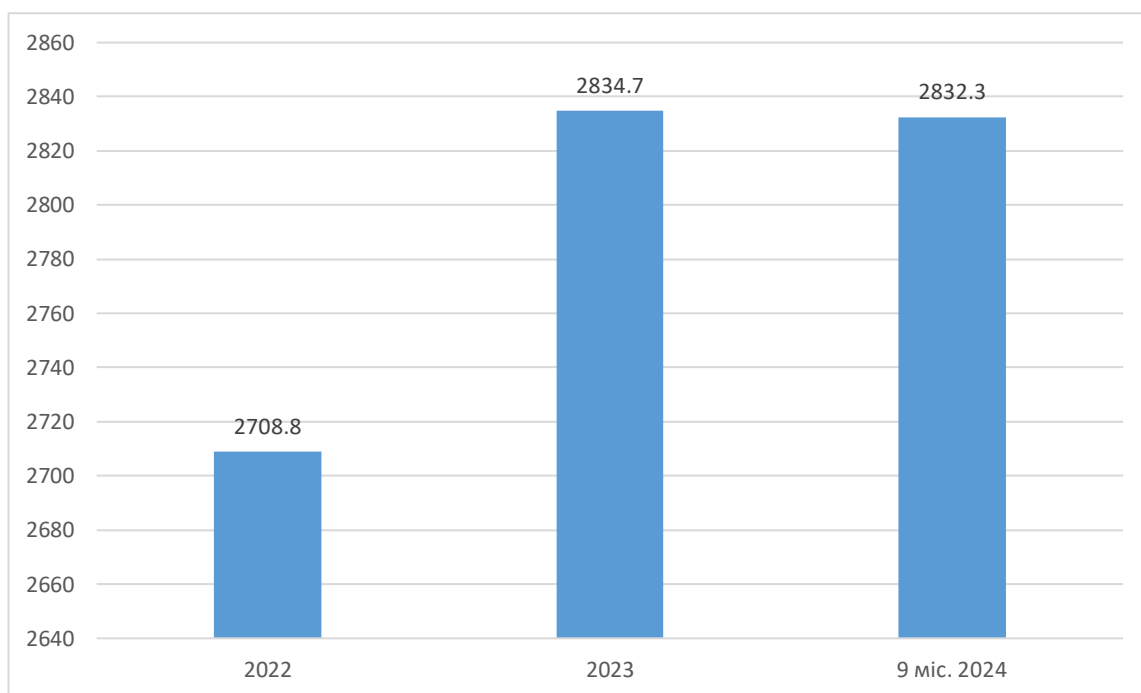


Рис. 2.6. Динаміка кількості платників єдиного внеску в Україні у 2018–2024 рр., тис. осіб [20]

5. Недостатній розвиток накопичувального рівня. Запланована система накопичувального пенсійного страхування досі не функціонує повною мірою, що не дозволяє зменшити тиск на солідарну систему.

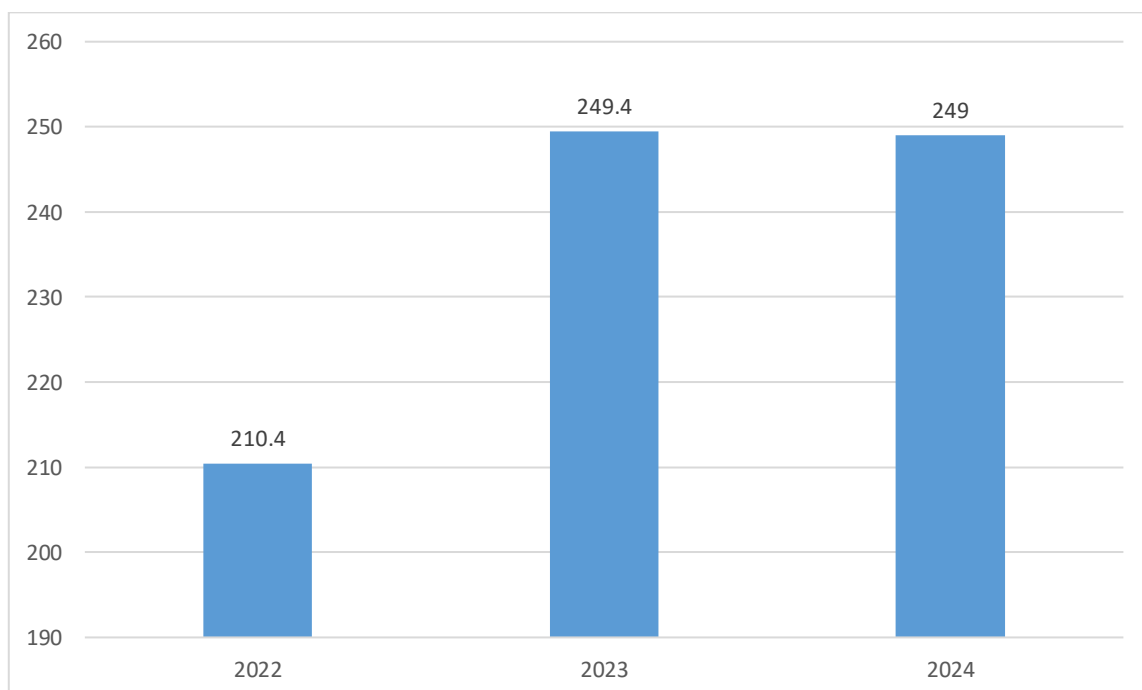


Рис. 2.7. Динаміка дотацій Пенсійного фонду з державного бюджету України у 2022–2024 рр., млрд. грн. [20]

6. Пільгові пенсії та спеціальні виплати. Значна частина пенсійних коштів витрачається на пільгові пенсії окремим категоріям громадян, що додатково ускладнює балансування бюджету.

7. Інституційна неефективність. Недосконалість адміністрування, бюрократія, обмежені цифрові можливості у частині контролю за внесками та виплатами призводять до втрат коштів і неефективного їх використання.

В результаті представлених недоліків відбувається зростання боргового навантаження на бюджет та недовіра громадян до системи соціального страхування (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Показники населення України за 2020-2024 рр. [20; 24]

Показники	Роки				
	2020	2021	2022	2023	2024
Кількість населення, млн. осіб.	41,9	41,6	35*	33,2*	32*
Кількість осіб працездатного віку, млн осіб	17,7	17,4	14,8	12,5	11,7*
Темп зниження ланцюговий, %	-	98,3	85,1	84,5	93,6
Кількість зайнятих, млн осіб	9,06	9,06	7,6	7,4	-
Питома вага зайнятих серед працездатних, %	51,2	52,1	51,4	59,2	-
Кількість пенсіонерів, млн осіб	11,13	10,84	10,69	10,52	10,34
Співвідношення працездатних до пенсіонерів	1,59	1,61	1,38	1,19	1,13
Співвідношення зайнятого до всього населення, %	21,62	21,78	21,71	22,29	-

*орієнтовні цифри

Перший рівень пенсійної системи України функціонує на засадах міжпоколінної солідарності, тобто фінансування пенсійних виплат здійснюється за рахунок внесків нині працюючого населення для осіб, які завершили трудову діяльність. Така модель успішно працювала ще в радянські часи, коли спостерігалася висока народжуваність і відносна економічна стабільність.

Проте сучасні демографічні та економічні реалії – зокрема процес старіння населення та зменшення чисельності осіб працездатного віку з 2020 року, а також зниження рівня зайнятості в цій віковій групі (за винятком 2023 року) – призвели до скорочення загальної суми відрахувань до Пенсійного фонду України. Як наслідок, наявних коштів стає недостатньо для забезпечення належного та справедливого рівня пенсійних виплат.

У зв'язку з цим Пенсійний фонд накопичив борг перед державним бюджетом, що свідчить про фактичне існування трирівневої пенсійної системи лише на папері. На практиці солідарна система перебуває в кризовому стані (Фурдак, 2021).

Додатковим ускладненням є зменшення співвідношення працездатних до пенсіонерів, що обмежує надходження єдиного соціального внеску до бюджету. І хоча загальна чисельність пенсіонерів, у тому числі за віком, поступово скорочується, цього недостатньо для стабілізації ситуації, оскільки власні ресурси Пенсійного фонду не забезпечують повного покриття потреб у фінансуванні пенсій.

Основними шляхами вирішення даної проблеми має стати легалізація трудових доходів і розширення кола платників ЄСВ; поступовий перехід до накопичувальної системи; оптимізація витрат і запровадження адресного підходу до пільг; підвищення ефективності управління фондом та цифровізація обліку.

2.3. Основні проблеми пенсійного забезпечення

Серед основних проблем пенсійної системи України на сучасному етапі виокремлюють такі (Писаревська, 2024):

– погіршення демографічного балансу між працездатним населенням і пенсіонерами, спричинене зниженням народжуваності та зростанням еміграції. Україна входить до числа країн зі старіючим населенням, що створює підвищене фінансове навантаження на працюючих, які змушені підтримувати Пенсійний фонд. Попри підвищення пенсійного віку та вимог до стажу у рамках реформи 2011 року, ці зміни не враховують низьку середню тривалість життя;

– постійний дефіцит Пенсійного фонду, спричинений незбалансованістю його бюджету. Основним джерелом його фінансування є державний бюджет, який сам по собі хронічно недофінансований;

– низький рівень пенсій. Хоча уряд щороку підвищує мінімальний розмір пенсії, ці зміни не завжди відповідають темпам інфляції, що викликає незадоволення значної частини населення (рис. 2.8);

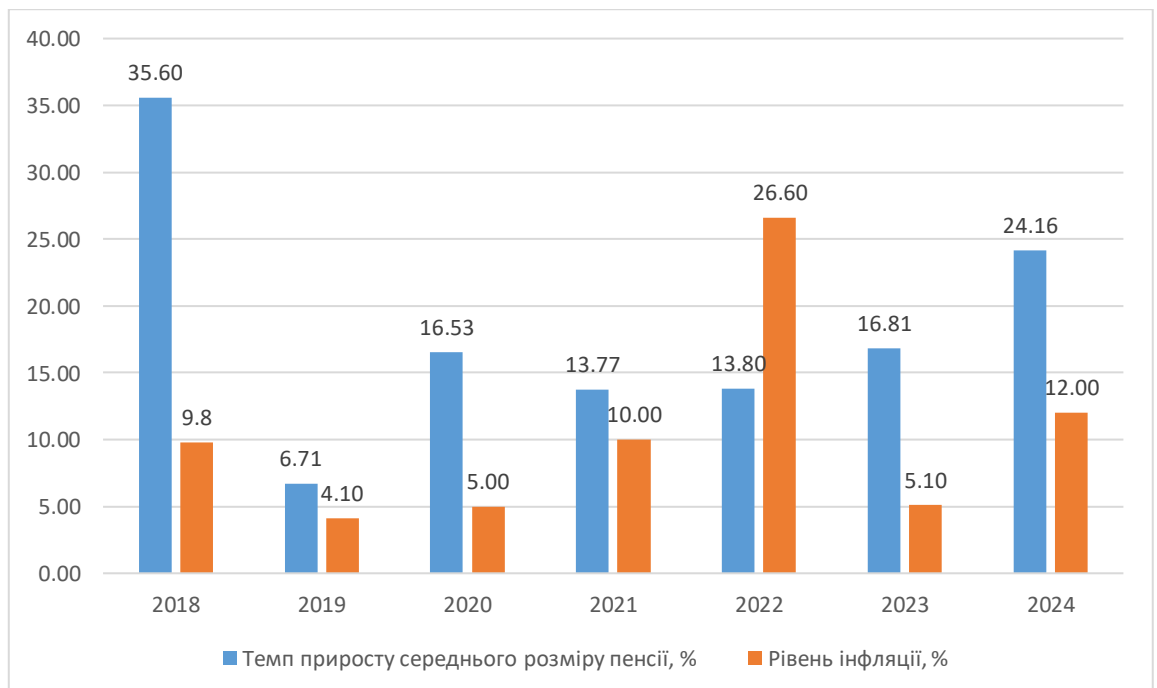


Рис. 2.8. Динаміка темпу приросту розміру середньої пенсії та рівня інфляції в Україні у 2018–2024 рр. [20; 24]

– незважаючи на проведення певних реформ, зокрема зусиль із балансування бюджету Пенсійного фонду та підвищення пенсій, результативність цих кроків залишається обмеженою;

– недостатній розвиток недержавного пенсійного забезпечення. У той час як перший недержавний пенсійний фонд (НДФ) у світі з'явився понад століття тому, в Україні він був створений лише у 2004 році;

– зменшення кількості платників єдиного соціального внеску, викликане економічною нестабільністю, воєнними діями та іншими кризовими факторами, що посилює дефіцит Пенсійного фонду та ускладнює стабільність пенсійних виплат.

– низький рівень обізнаності населення про механізми пенсійного забезпечення.

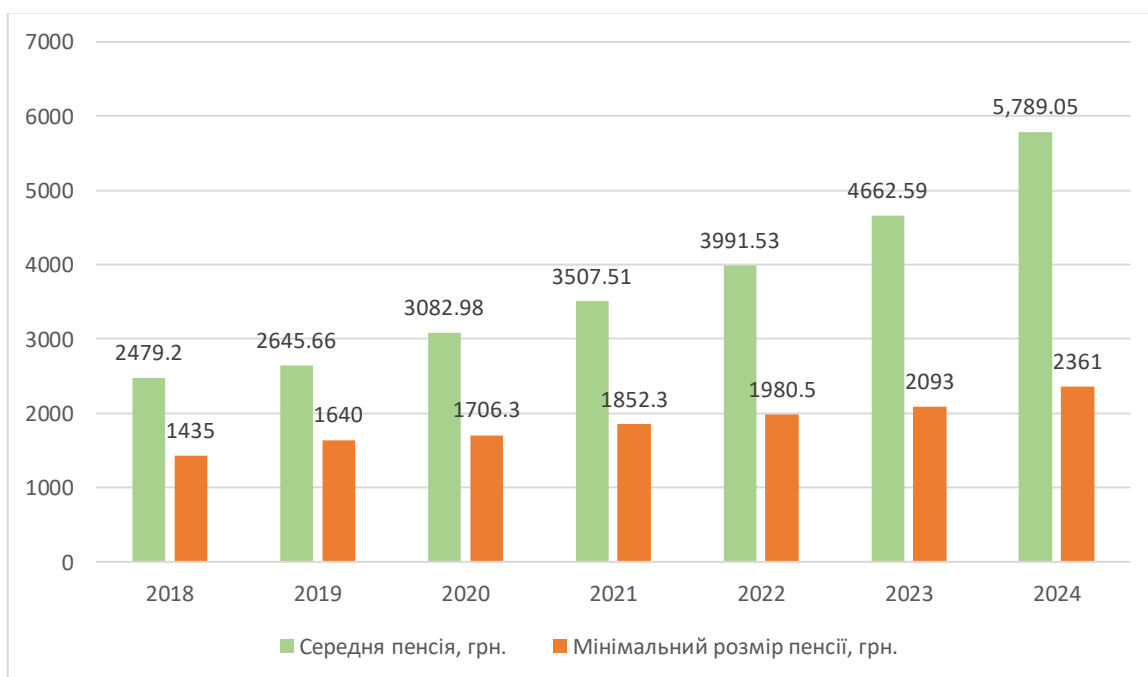


Рис. 2.9. Динаміка мінімального та середнього розміру пенсії в Україні [20]

Згідно з даними Пенсійного фонду України, станом на 1 січня 2025 року середній розмір пенсії становив 5789,05 грн, що на 19,05 % більше порівняно з аналогічним показником на початку 2024 року (рис. 2.9). Попри певний

позитивний рух у збільшенні пенсій, їхній рівень залишається низьким, а самі нарахування часто сприймаються як несправедливі. Крім того, серед населення спостерігається недовіра до державних фінансових програм та реформ.

Запровадження системи недержавного пенсійного забезпечення є важливим етапом у трансформації пенсійної системи України та створенні стабільного і ефективного механізму соціального захисту. Основні принципи, на яких ґрунтується ця система, визначають її провідну роль у зміцненні фінансового становища громадян і розширенні їх соціальних гарантій (Писаревська, 2024).

Перший принцип – добровільність вибору форми пенсійного забезпечення – надає громадянам право обирати між державною та приватною пенсійною моделлю. Це сприяє розвитку конкуренції та формуванню вигідніших умов для отримувачів пенсій.

Другий принцип – створення належної законодавчої бази для функціонування недержавного пенсійного забезпечення – забезпечує правові засади діяльності приватних пенсійних фондів, гарантує їхню прозорість і дотримання чинного законодавства.

Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) – це важливий елемент трирівневої пенсійної системи, який передбачає добровільне накопичення громадянами пенсійних коштів через участь у недержавних пенсійних фондах (НПФ). Втім, в Україні цей напрямок розвитку пенсійного страхування стикається з низкою глибоких проблем, які обмежують його ефективність, доступність та популярність серед населення (таблиця 2.2).

Вражаюче зростання внесків фізичних осіб (таблиця 2.2) свідчить про зростання особистої відповідальності громадян за своє пенсійне майбутнє. Юридичні особи зростають помірно – можливо, через брак державних стимулів.

Недержавні пенсійні фонди демонструють поступове зростання фінансових показників, особливо в частині активів, внесків та інвестиційного

прибутку. Водночас спостерігається стагнація в кількості учасників, що сигналізує про необхідність популяризації та реформування системи з урахуванням нових реалій – воєнного часу, демографічного старіння та потреби фінансової грамотності.

Таблиця 2.2

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів за 2022 – 2024 р. [22]

Показники	Станом на 31.12.2022	Станом на 31.12.2023	Станом на 31.12.2024	Темпи прирост у % 2023/ 2022	Темпи прирост у % 2024/ 2023
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	96,1	96,9	98,9	0,8	2,1
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	889,8	886,3	886,9	-0,4	0,1
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	4 389,8	4 889,8	5 734,6	11,4	17,3
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	2 819,0	3 043,2	3 337,1	8,0	9,7
– від фізичних осіб	507,1	616,9	776,0	21,7	25,8
– від юридичних осіб	2 299,3	2 413,5	2 548,1	5,0	5,6
Пенсійні виплати, млн. грн.	1 461,1	1 661,7	1 893,5	13,7	13,9
Кількість учасників, що отримали/отримують виплати, тис. осіб	91,9	93,8	94,3	2,1	0,5
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	3 284,5	4 088,5	4 959,2	24,5	21,3
Прибуток від інвестування активів НПФ, млн. грн.	2 683,6	3 403,8	4 183,4	26,8	22,9
Сума витрат, що відшкод. за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	602,0	684,7	775,8	13,7	13,3

Основні проблеми функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні:

1. Низький рівень довіри населення до фінансових установ. Історичний досвід економічних криз, банкрутств фінансових структур і недостатній контроль за діяльністю НПФ призвели до скептицизму громадян щодо збереження їхніх коштів у довгостроковій перспективі.

2. Обмежене поширення та низький рівень охоплення. Станом на останні роки лише близько 1% населення України бере участь у системі НПЗ, що є надзвичайно низьким показником у порівнянні з розвиненими країнами.

3. Недостатній рівень фінансової грамотності населення. Більшість громадян не мають базових знань про принципи роботи недержавних пенсійних фондів, не розуміють переваг тривалого інвестування та можливостей додаткового доходу на пенсії.

4. Недосконалість законодавчої бази. Хоча закон «Про недержавне пенсійне забезпечення» діє з 2003 року, він містить ряд застарілих норм і не враховує сучасні вимоги щодо прозорості, захисту прав учасників та ефективності управління активами.

5. Обмежена інвестиційна привабливість. Вузьке коло інструментів, у які можуть інвестувати НПФ, низька дохідність облігацій, нестабільність фондового ринку та валютні ризики значно обмежують можливості примноження пенсійних активів.

6. Недостатня державна підтримка та мотивація роботодавців. Відсутність реальних податкових стимулів для компаній і громадян, які беруть участь у недержавному пенсійному забезпеченні, не створює зацікавленості у масовому поширенні цієї форми пенсійного страхування.

7. Відсутність єдиної стратегії розвитку системи НПЗ. Держава досі не сформувала комплексну стратегію інтеграції недержавного забезпечення в загальну пенсійну модель, що гальмує його інституційний розвиток.

Перелічені проблеми в сукупності свідчать про необхідність активного реформування сфери недержавного пенсійного забезпечення. Без відновлення довіри, посилення контролю, законодавчої модернізації та створення стимулів для громадян і бізнесу система НПЗ не зможе виконувати свою функцію – стати надійною опорою пенсійного добробуту у старості.

Отже, сучасна пенсійна система України потребує глибокої реформи: впровадження обов'язкової накопичувальної системи, стимулювання легального працевлаштування, зменшення тіньової економіки та покращення ефективності управління.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Сучасний стан пенсійної системи України потребує глибокої модернізації, спрямованої на забезпечення її фінансової сталості, соціальної справедливості та відповідності демографічним і економічним викликам. Перспективи розвитку полягають у поступовому переході від переважно солідарної моделі до ефективної багаторівневої системи пенсійного забезпечення, яка поєднує солідарний, накопичувальний і добровільний компоненти.

Реформування пенсійної системи в Україні потребує всебічного та продуманого підходу. У науковій літературі представлено низку рекомендацій щодо цього процесу. Зокрема, пропонується запровадження другого рівня пенсійного забезпечення – накопичувальної складової загальнообов’язкового державного пенсійного страхування [40]. Водночас реалізація таких змін супроводжується певними ризиками, серед яких – низький рівень довіри до фінансових установ, недостатня фінансова обізнаність населення та обмежений вибір інвестиційних механізмів. Крім того, успішне оновлення пенсійної системи потребує послідовної підтримки з боку держави, регулярного моніторингу та зміцнення ринкової інфраструктури [8]. Отже, для забезпечення стабільності та ефективного функціонування пенсійної системи необхідно враховувати широкий спектр чинників.

На основі проведеного в розділі 2 аналізу можна стверджувати, що одним із ключових напрямів удосконалення пенсійного забезпечення в Україні має стати створення передумов для зростання пенсійних виплат з метою гарантування гідного рівня життя для осіб похилого віку.

У цьому контексті першочерговим завданням є перегляд політики доходів, зокрема в частині оплати праці. В Україні вже протягом тривалого часу спостерігається штучне заниження державних соціальних стандартів, які щорічно встановлюються на законодавчому рівні. Зокрема, офіційно

визначений прожитковий мінімум дедалі більше відрізняється від фактичного прожиткового мінімуму, який щомісяця обчислюється Міністерством соціальної політики відповідно до чинного законодавства (рис. 3.1).

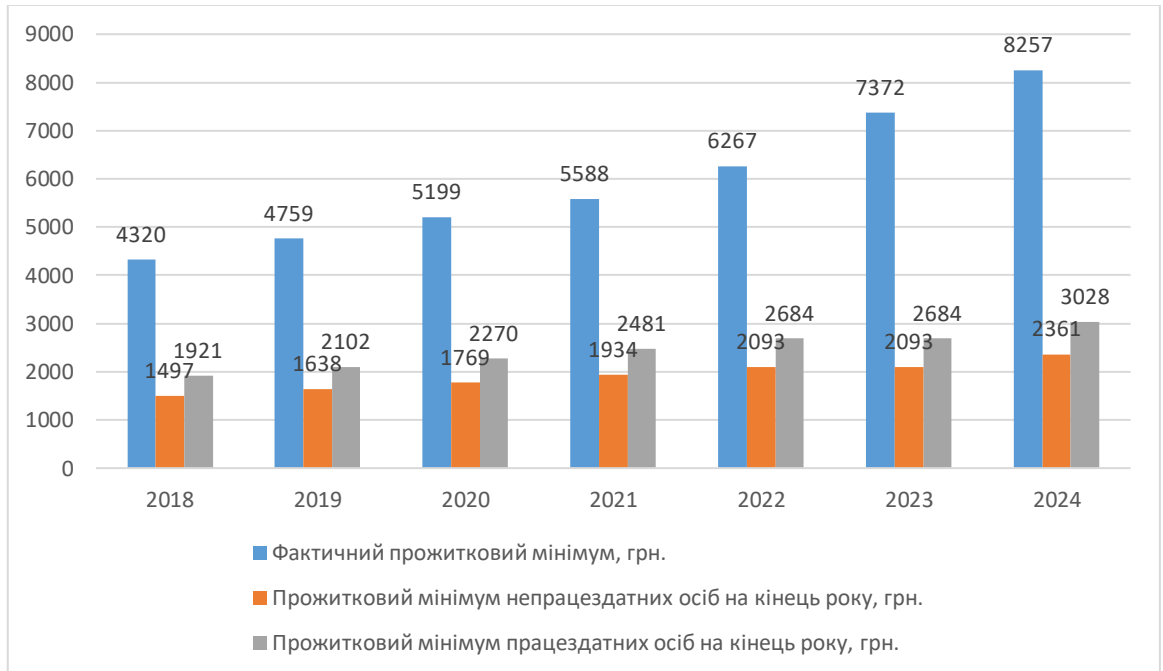


Рис. 3.1. Динаміка прийнятого ПМ та фактичного прожиткового мінімуму у 2018-2024 рр. [23; 25]

Зазначена ситуація негативно позначається на формуванні системи оплати праці, особливо в державному секторі. Через істотно занижений офіційний прожитковий мінімум, розмір тарифної ставки працівника першого розряду виявляється значно нижчим за мінімальну заробітну плату. Унаслідок цього відбувається деформація системи тарифікації – кваліфікаційні коефіцієнти втрачають свою значущість, адже посадові оклади фактично вирівнюються. Це призводить до того, що професіонали та працівники без спеціальної підготовки отримують однакову оплату, оскільки їм здійснюється доплата до встановленого рівня МЗП згідно з вимогами чинного законодавства. Така практика в перспективі вплине і на розміри пенсійних

виплат, адже вони визначаються з урахуванням рівня заробітної плати протягом трудової діяльності особи.

На нашу думку, доцільним кроком було б поступове приведення офіційного прожиткового мінімуму у відповідність до його фактичного рівня та відповідне коригування мінімальної заробітної плати, із одночасним скороченням розриву між цими показниками.

Одним із ключових кроків у процесі реформування пенсійного забезпечення має стати встановлення справедливого співвідношення між розміром пенсії та заробітної плати – зокрема, на рівні не менше 40–50%. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці, цей показник не повинен опускатися нижче 40%. В Україні такий рівень заміщення пенсії заробітною платою зберігався лише до 2014 року, тобто до початку збройної агресії Росії проти України. Починаючи з 2015 року, спостерігається стійка тенденція до зниження цього коефіцієнта, за винятком незначних покращень у 2018, 2020 та 2022 роках [33].

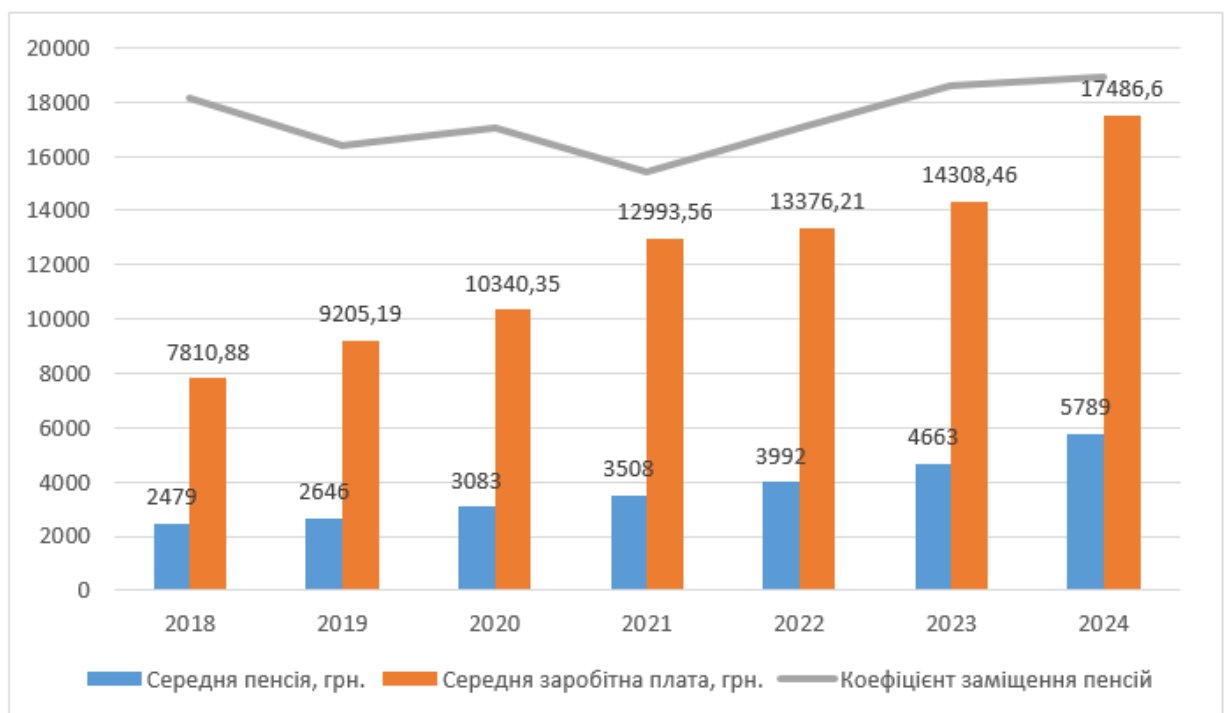


Рис. 3.2. Коефіцієнт заміщення пенсій в Україні у 2018-2024 рр., % [23]

Невелике зростання у 2022 році пояснюється тим, що розмір пенсій залишився на рівні, встановленому станом на 1 січня, у той час як темпи підвищення середньої заробітної плати сповільнилися через повномасштабне вторгнення Росії, яке розпочалося в лютому 2022 року. Але також маємо зростання у 2023-2024 рр., що є позитивною тенденцією.

Це зростання в 2023–2024 роках свідчить про часткову стабілізацію економічної ситуації в країні попри складні воєнні умови. Одним із факторів цього позитивного зрушення є реалізація індексацій пенсійних виплат, а також підтримка вразливих верств населення через цільові соціальні програми. Водночас важливо зазначити, що навіть за умов цього покращення, коефіцієнт заміщення все ще не досягає рекомендованого МОП мінімального рівня в 40% (середня пенсія мала б складати 6994,64 грн. на кінець 2024 року), що вказує на необхідність подальших системних змін.

Підтримання і подальше зростання цього показника можливе лише за умови збалансованої соціально-економічної політики, зростання офіційної зайнятості, детінізації доходів населення та вдосконалення механізмів нарахування пенсій. Особливої уваги потребує підвищення ефективності системи страхових внесків та відновлення довіри до пенсійних інституцій, що стане основою для забезпечення сталого розвитку пенсійного забезпечення в майбутньому.

Підвищення навантаження на працююче населення свідчить про фінансову нестабільність Пенсійного фонду України та Державного бюджету – надходжень від страхових внесків недостатньо для повного покриття пенсійних виплат. Пенсійний фонд, як державна фінансова установа, є частиною бюджетно-фінансової системи країни і виконує функцію адміністрування солідарної пенсійної системи через механізми збору та розподілу коштів.

Прикладом проблеми є недосконала система адміністрування єдиного соціального внеску. Відсутність ефективних механізмів впливу на страхувальників, які несвоєчасно або не в повному обсязі сплачують внески,

спричиняє зростання заборгованості, що, своєю чергою, поглиблює дефіцит Пенсійного фонду.

Крім того, серйозною проблемою для функціонування пенсійної системи є несприятливі демографічні тенденції. У країнах Європи, що мають розвинуті пенсійні системи, застосовуються різні підходи до вирішення викликів, пов'язаних зі старінням населення. Водночас усі вони ґрунтуються на створенні економічних умов, які б гарантували достойний рівень життя у старості.

Серед поширених реформ – підвищення пенсійного віку (як у Німеччині, Італії, США), ускладнення умов отримання пенсійних прав, зменшення розміру пенсій (Угорщина, Греція, Італія, Португалія, Швейцарія), збільшення ставок страхових внесків, зміна принципів індексації пенсій (наприклад, у Німеччині, Швеції, Японії), запровадження умовно-накопичувальних схем у межах розподільчих систем, а також розвиток додаткових рівнів пенсійного страхування (Веселий, 2022).

Однією з ключових невисокого значення коефіцієнта заміщення є встановлення обмежень на максимальний розмір пенсій, що, з огляду на дефіцит Пенсійного фонду України у 2022-2023 рр., можна вважати обґрунтованим кроком.

Водночас зниження цього показника вказує й на іншу суттєву проблему, яка потребує оперативного вирішення – надмірну диференціацію рівнів заробітної плати. У певні періоди співвідношення між найнижчою та найвищою місячною заробітною платою в Україні сягало понад 300-кратного розриву, що створює значні виклики для забезпечення соціальної справедливості в системі пенсійного забезпечення [31].

Пропонується на рівні законодавства запровадити обмеження щодо співвідношення заробітних плат на одному підприємстві, встановивши його на рівні 1:30. Такий механізм сприятиме більш справедливому розподілу доходів, оскільки підвищення зарплати високооплачуваним працівникам потребуватиме одночасного зростання доходів працівників з найнижчими

окладами. Це не лише посилить мотивацію до праці, а й позитивно вплине на розмір пенсій майбутніх пенсіонерів із низькими доходами та збільшить надходження до Пенсійного фонду України.

Не менш важливо забезпечити щорічну індексацію пенсій із врахуванням темпів інфляції – цей механізм дозволяє зменшити негативний вплив інфляції на добробут пенсіонерів.

В умовах сучасної економіки проблема неформальної зайнятості та ухилення від сплати обов'язкових внесків набуває особливої актуальності. Попри наявність відповідного законодавства та соціальних ініціатив, значна частина населення залишається поза межами офіційного ринку праці. Тому одним із пріоритетних напрямів реформування пенсійної системи має стати створення стимулів до легалізації праці та сумлінної сплати внесків.

У цьому контексті доречно перейти до ефективнішої системи оподаткування. Ключовим завданням є побудова прозорої, справедливої податкової політики, яка б зменшувала навантаження на легальних платників податків та водночас посилювала відповідальність і обмеження для тих, хто уникає виконання своїх зобов'язань перед державою.

Можна використати світовий досвід сплати мінімального внеску до Пенсійного фонду непрацюючих осіб (таблиця 3.1).

Як видно із таблиці 3.1, у багатьох країнах світу держава стимулює добровільну участь непрацюючих осіб у пенсійних програмах. Практикується індивідуальний вибір суми внесків, гнучкі умови та податкові заохочення. Основна мета – не допустити втрати стажу та забезпечити мінімальний рівень добробуту в старості.

Вважаємо за необхідне встановити мінімальний внесок в Україні (доступний за сумою) і чіткий механізм обліку. Для малозабезпечених непрацюючих осіб (інвалідів, доглядальників, матерів з дітьми) – запровадити державне співфінансування внесків. Активно поширювати знання про важливість легальної зайнятості та накопичення на пенсію (як це роблять у Японії через школи, медіа, громади).

Таблиця 3.1

Світовий досвід добровільної участі в пенсійних системах

Країна	Механізм
Німеччина	Особи без офіційної зайнятості можуть добровільно сплачувати внески до державного пенсійного страхування (Deutsche Rentenversicherung). Мінімальний внесок – приблизно 100-130 євро на місяць. Це дозволяє: набувати страхового стажу; зберігати право на базову пенсію та соціальні пільги в майбутньому.
Японія	В Японії система пенсій обов'язкова для всіх громадян від 20 до 59 років, навіть якщо вони не працюють офіційно. Особи без доходів (наприклад, домогосподарки, студенти) мають сплачувати національний внесок (kokumin nenkin) – близько 16 000 єн (~110 доларів) на місяць. Якщо немає змоги платити, можна подати заяву на звільнення або відстрочку – стаж зберігається, але пенсія буде нижчою.
Канада	Система базової пенсії (Old Age Security) не залежить від внесків, але додаткові пенсії (CPP) залежать від трудового стажу та внесків. Для непрацюючих осіб існують добровільні пенсійні плани (RRSPs), які підтримуються податковими пільгами. Держава також надає гарантований дохід для літніх людей з низькими доходами.
Чилі	Непрацюючі громадяни можуть добровільно брати участь у системі індивідуального накопичення (AFP). Внески можуть бути довільними за сумою, але впливають на розмір майбутньої пенсії. Держава гарантує базову пенсію для тих, хто не має достатніх накопичень.
Польща	Добровільна участь у пенсійній системі можлива для осіб, які не працюють. Крім основної системи (ZUS), діють індивідуальні пенсійні рахунки (IKE, IKZE), які заохочують громадян самостійно накопичувати на пенсію з податковими пільгами.

Також доцільно впровадити прогресивну шкалу оподаткування доходів фізичних осіб та єдиного соціального внеску (ЄСВ), базуючись на співвідношенні між мінімальною та максимальною заробітною платою на підприємстві. Пропонується використання такої шкали ПДФО (табл. 3.2).

Кошти, що перевищують встановлені ставки ПДФО за умови дотримання співвідношення 1:30, пропонується спрямовувати до Пенсійного фонду України.

У випадку порушення цього співвідношення, пропонується підвищити ставку ЄСВ до 30 %.

За таких умов роботодавці будуть зацікавлені в дотриманні запропонованого співвідношення, що сприятиме зростанню надходжень як до державного бюджету, так і до Пенсійного фонду.

Таблиця 3.2

Пропозиція по шкалі ПДФО

Розмір заробітної плати, грн	Ставка ПДФО, % (при дотриманні співвідношення 1:30)	Ставка ПДФО, % (при недотриманні співвідношення 1:30)
до прожиткового мінімуму (ПМ)	0%	0%
ПМ + 0,01 – 7000,00	10%	12%
7000,01 – 30000,00	15%	18%
30000,01 – 60000,00	18%	22%
60000,01 – 100000,00	22%	27%
100000,01 – 200000,00	25%	32%
понад 200000,01	30%	38%

У цьому напрямі ефективно можуть діяти як механізми соціального стимулювання, так і заходи відповідальності.

Соціальні стимули. Запровадження державних програм, орієнтованих на підтримку працівників та їхніх родин, може стати потужним мотиватором для офіційного працевлаштування. До таких заходів можна віднести надання соціальних послуг, сприяння у накопиченні пенсійних внесків тощо. Лише шляхом об'єднання зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства можливе суттєве зростання рівня легальної зайнятості та відповідних відрахувань, що сприятиме загальному соціально-економічному розвитку.

Санкції та відповідальність. Попри вже наявні значні штрафи за порушення трудового законодавства, пропонується посилити ці заходи. Зокрема, доцільно підвищити розміри штрафів і запровадити кримінальну відповідальність для посадових осіб, які приховують виявлені правопорушення. Конкретні пропозиції щодо розмірів штрафів наведено в таблиці 3.3.

Запропоновані розміри штрафів враховують як запобіжну, так і фіскальну функцію. Вводиться нова категорія – системне порушення прав – для боротьби з масовими зловживаннями. Штраф на працівника за неофіційне

працевлаштування є помірним і водночас стимулює обопільну відповідальність.

Таблиця 3.3

Штрафи за порушення законодавства у сфері праці

Вид порушення	Розмір штрафу, чинна норма	Розмір штрафу, пропонується норма (з 01.01.2024 р.)
Фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору (контракту), оформлення на неповний робочий час або за договором з нефіксованим часом при повній зайнятості, виплата «в конверті»	10 МЗП (71 000 грн)	20 МЗП (142 000 грн)
Недопущення до перевірки або створення перешкод у її проведенні (будь-якого виду)	3 МЗП (21 300 грн) / 16 МЗП (113 600 грн)	32 МЗП (227 200 грн) (уніфікація порушень у категорії «перешкоджання»)
Порушення термінів виплати зарплати понад місяць або виплата не в повному обсязі	3 МЗП (21 300 грн)	5 МЗП (35 500 грн)
Перевищення допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом	3 МЗП (21 300 грн)	6 МЗП (42 600 грн)
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 МЗП (14 200 грн)	4 МЗП (28 400 грн)
Прийняття працівника до роботи без укладеного трудового договору (штраф на працівника)	Відсутня	3 МЗП (21 300 грн)
Системне порушення трудових прав понад 5 працівників упродовж року (нова категорія)	Відсутня	40 МЗП (284 000 грн) та передача справи до органів прокуратури

Підвищення рівня пенсійної обізнаності громадян є ключовим елементом ефективного впровадження пенсійної реформи. Для цього доцільно реалізовувати такі заходи:

1. Інформаційно-просвітницькі кампанії – організація масштабних ініціатив, що популяризують основи пенсійної системи, роз'яснюють права та обов'язки громадян у сфері пенсійного забезпечення. Сюди входять теле- й радіопередачі, розміщення соціальної реклами в публічних місцях, поширення друкованих матеріалів, листівок та інших візуальних засобів.

2. Проведення освітніх заходів – організація лекцій, тренінгів і тематичних семінарів, де громадяни зможуть отримати практичні знання щодо накопичення пенсій, обчислення виплат та вибору оптимальної пенсійної програми.

3. Цифрова підтримка населення – створення зручних онлайн-платформ, мобільних додатків та спеціалізованих вебресурсів. Вони мають містити інтерактивні інструменти (наприклад, пенсійні калькулятори), поради з фінансового планування на пенсію, актуальні новини й аналітичну інформацію щодо пенсійної системи.

4. Взаємодія з медіа та громадянським суспільством – важливо активно долучати засоби масової інформації й громадські організації до поширення знань про пенсійну систему. Це може реалізовуватись через публікації в друкованих та онлайн-виданнях, блоги, участь у теле- й радіопрограмах, а також організацію публічних подій, дискусій і форумів.

5. Надання персоналізованих консультацій – забезпечення доступу громадян до фахових порад щодо пенсійного забезпечення, зокрема у спеціалізованих консультаційних центрах або за допомогою телефонних ліній підтримки. Така індивідуальна допомога дозволяє людям отримати чіткі відповіді на свої запити й краще орієнтуватися в системі.

6. Завдяки цим заходам зросте рівень поінформованості та залученості населення, що сприятиме ширшій участі у пенсійній системі та формуванню її довгострокової стійкості й надійності.

Таким чином, основні шляхи трансформації пенсійної системи включають:

1. Запровадження обов'язкового накопичувального рівня. Впровадження другого рівня пенсійної системи дозволить диверсифікувати джерела пенсійного доходу, зменшити навантаження на солідарну систему та стимулювати довгострокове заощадження громадян.

2. Легалізація трудових доходів і розширення бази платників ЄСВ. Боротьба з тіньовою економікою та мотивація до офіційного

працевлаштування є ключовими умовами збільшення надходжень до Пенсійного фонду.

3. Оптимізація витрат і перегляд пільг. Необхідне впровадження адресного підходу до пенсій і соціальних виплат, а також зменшення практики призначення пільгових пенсій без економічного обґрунтування.

4. Підвищення ефективності управління Пенсійним фондом. Це передбачає цифровізацію адміністрування, прозорий контроль за надходженнями та витратами, а також удосконалення системи обліку страхового стажу.

5. Підвищення фінансової грамотності населення. Формування культури довгострокового заощадження та розуміння принципів накопичувальної пенсійної системи сприятиме її підтримці серед громадян.

6. Залучення інституційних інвесторів і розвитку фінансового ринку. Для ефективного функціонування накопичувального рівня необхідне створення прозорого і стабільного інвестиційного середовища для розміщення пенсійних активів.

Таким чином, перспективи розвитку пенсійної системи України пов'язані з комплексною реформою, яка передбачає не лише зміну фінансових механізмів, але й інституційне оновлення та підвищення довіри громадян. Успішна реалізація цих змін дозволить забезпечити гідний рівень життя літніх людей і зменшити соціальні ризики в майбутньому.

ВИСНОВКИ

Пенсійне забезпечення в Україні становить одну з ключових ланок системи соціального захисту та відображає рівень соціальної відповідальності держави перед своїми громадянами. Його основна мета – гарантувати матеріальну підтримку особам у разі втрати працездатності, зокрема внаслідок досягнення пенсійного віку, інвалідності чи втрати годувальника. Функціонування пенсійної системи базується на чітко визначених принципах – загальності, доступності, диференціації, варіативності та обов'язковості страхування – які забезпечують її справедливості, ефективності та стійкості.

Міжнародна практика свідчить про ефективність багаторівневої пенсійної системи, яка поєднує солідарний, накопичувальний і добровільний рівні. Така модель дозволяє забезпечити фінансову стійкість, соціальну справедливості і гнучкість у пенсійному забезпеченні. Солідарний рівень гарантує мінімальний дохід і соціальний захист, накопичувальний стимулює особисту відповідальність і економічну активність, а добровільний забезпечує додаткові можливості для тих, хто прагне вищого рівня життя на пенсії. Досвід країн, таких як Німеччина та США, демонструє, що стратегічне поєднання цих рівнів, врахування демографічних викликів і забезпечення прозорого управління є запорукою стабільної й надійної пенсійної системи, яку може адаптувати й Україна в умовах реформ.

Аналіз міжнародного досвіду реформування пенсійних систем доводить, що найбільш ефективною моделлю в умовах сучасних демографічних і економічних викликів є багаторівнева система. Такий підхід забезпечує не лише фінансову стійкість системи, а й стимулює громадян до особистої відповідальності за власне пенсійне майбутнє. Приклади Швеції, Австралії, Німеччини та інших країн демонструють доцільність гнучких, прозорих і збалансованих механізмів, які можуть бути адаптовані до українського контексту з урахуванням національних особливостей. Реформування

пенсійної системи України має спиратися на ці зразки, водночас враховуючи власну соціально-економічну реальність і потреби громадян.

Пенсійний фонд України відіграє провідну роль у функціонуванні пенсійної системи держави, забезпечуючи реалізацію державної політики у сфері пенсійного страхування та соціального захисту громадян. Як центральний орган виконавчої влади, він відповідає за облік застрахованих осіб, призначення та фінансування пенсій, а також за адміністрування ЄСВ. Фонд діє в межах солідарної пенсійної системи (першого рівня), яка нині є основною формою пенсійного забезпечення в Україні. Наразі, попри існування трирівневої моделі пенсійної системи, повноцінно функціонують лише перший та третій рівні, тоді як запровадження другого – накопичувального – залишається актуальним викликом. Ефективна діяльність Пенсійного фонду є запорукою стабільності пенсійної системи, дотримання пенсійних прав громадян і поступового переходу до більш збалансованої моделі пенсійного забезпечення.

Фінансова нестабільність пенсійної системи України зумовлена комплексом демографічних, економічних та інституційних проблем, серед яких ключовими є зниження чисельності зайнятого населення, високий рівень тінізації доходів, залежність від дотацій державного бюджету та недостатній розвиток накопичувального рівня. Попри зростання загального обсягу фінансування, дефіцит бюджету Пенсійного фонду залишається критичним, що свідчить про глибоку структурну кризу солідарної моделі. Подолання цих викликів вимагає системних реформ: легалізації трудових доходів, впровадження повноцінної трирівневої пенсійної системи, цифровізації управління та адресного підходу до соціальних виплат.

Пенсійна система України перебуває в стані, що потребує невідкладного реформування з урахуванням як демографічних і соціально-економічних викликів, так і необхідності забезпечення гідного рівня життя для осіб похилого віку. Ключовими напрямками модернізації є: поступовий перехід до багаторівневої системи пенсійного забезпечення, зокрема через

запровадження обов'язкової накопичувальної складової; приведення прожиткового мінімуму та заробітної плати до реального рівня; забезпечення справедливого співвідношення між пенсією та заробітною платою відповідно до міжнародних стандартів.

Особливу увагу слід приділити зниженню неформальної зайнятості, удосконаленню системи страхових внесків, стимулюванню добровільної участі у пенсійних програмах та встановленню справедливих механізмів оподаткування. Застосування світового досвіду, зокрема в частині гнучких механізмів участі непрацюючих осіб у пенсійній системі та запровадження прогресивної шкали оподаткування, може стати основою для створення фінансово сталої та соціально справедливої моделі пенсійного забезпечення. Тільки за умов послідовної державної підтримки, прозорої політики доходів та підвищення довіри до пенсійних інституцій можливе досягнення цілей реформування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
2. Бабенко – Левада В.Г. Процес впровадження накопичувальної системи страхування в Україні. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2020/72.pdf
3. Біла-Тіунова Л.Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Juris Europensis Scientia*. 2022. №1. С. 58-61. URL: <https://scispace.com>.
4. Братченко Л.С., Комарова О.О. Досвід зарубіжних країн з організації національних пенсійних систем – орієнтир для України. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua>
5. Веселий В.С. Фінансово-правове регулювання Пенсійного фонду України як державного позабюджетного фонду: дисертація. 081 - Право. 2022. 224 с.
6. Войналович І.А. Сучасний стан і вектори розвитку пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. №64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4308>
7. Глобальний пенсійний індекс Інституту CFA Mercer за 2024 рік URL: <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercercfa-global-pension-index/>
8. Грушецький С., Стангрет Ю. Комбінована модель функціонування системи накопичувального пенсійного забезпечення. *International Science Journal of Management*. №. 2. 2024. pp. 33-45. URL: [10.46299/j.isjmef.20240302.04](https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20240302.04).
9. Демченко К.І. Порівняльний аналіз систем пенсійного забезпечення України та різних країн світу. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. №30. С. 35-41.

10. Доценко І. Система пенсійного забезпечення в Україні: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2025. №1. С. 153-159.
11. Звіт про результати аудиту ефективності на тему «Стійкість пенсійного фонду України в умовах воєнного стану». 2024. URL: https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2024/49-2_2024/Zvit_49-2_2024.pdf
12. Звіт про роботу органів Пенсійного фонду України за 9 місяців 2024 року URL: <https://www.pfu.gov.ua/2168650-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-9-misyatsiv-2024-roku/>
13. Зеленко В. Реформування пенсійної системи України у світлі європейських стандартів. *Reforming Ukrainian Pension System in Light of European Standards*: монографія. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. 202 с. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/Zelenko_monohrafiia_2023_10.10.23.pdf
14. Козак Т.М. Досвід провідних країн світу в побудові дієвої пенсійної системи. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №23. С.120-125.
15. Кравченко І.О. Організація діяльності пенсійного фонду України: монографія. Харків: Константа, 2017. 404 с.
16. Кулікова Є.О. Еволюція розвитку системи пенсійного страхування в світі. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. №9-10. С. 65-71.
17. Липко Н.М. Аналіз сучасного стану пенсійної системи України та пошук шляхів її реформування. *Економіка та суспільство*. 2023. №51. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2496>
18. Лопушняк Г.С. Пенсійне забезпечення в Україні: проблеми та шляхи вирішення. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 10 (280). С. 145-152. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/10/10.24._topic_Galyna-Lopushnyak-145-152.pdf

19. Мамчур В.А. Інституційні фактори розвитку системи накопичувального пенсійного забезпечення. *Економіка і суспільство*. 2016. №3. С. 360-369.
20. Офіційний сайт Пенсійного фонду України URL: <https://www.pfu.gov.ua/>
21. Офіційний сайт Світового банку URL: <https://data.worldbank.org/>
22. Офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку URL: <https://www.nssmc.gov.ua/>
23. Офіційний сайт Міністерства фінансів України URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>
24. Офіційний сайт державної служби статистики України URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
25. Офіційний сайт федерації профспілок України URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-zakhist.html>
26. Пікус Р.В., Трейтяк О.О. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. №59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3376> URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3376>
27. Писаревська Г.І. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрямки розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. №2. С. 197-201. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/06/ujae_2024_r02_a33.pdf
28. Проходченко О.Ю. Система пенсійного забезпечення та методи її оцінки. *Economics Bulletin*. 2020. №2. С. 88-96.
29. Рівень пенсійного забезпечення пенсіонерів та осіб з інвалідністю в Україні у порівнянні з країнами Європейського союзу URL: https://razumkov.org.ua/images/2023/04/21/analitich_materialy.pdf
30. Рудик В.К. Виклики для пенсійних систем краї ЄС і України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. 2024. № 1 (42). С. 95-100. URL:

https://journals.pdu.khmelnytskyi.ua/index.php/podilian_bulletin/article/view/320/283

31. Рудик В.К., Грушевський С.М., Стангрет Ю.О. Моделі життя на пенсії в Україні. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. 2024. №2 (43). С. 154-160.

32. Рудик О.В. Особливості розвитку пенсійних відносин в Україні в умовах воєнного стану. *Бізнес Інформ*. 2024. №12. С. 200-206. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-12_0-pages-200_206.pdf

33. Русак Г.В. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. С. 109-112. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/05/22.pdf>

34. Сокурєнко О.А. Основні принципи пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові записки*. 2020. №8. С. 33-36. URL: https://cusu.edu.ua/images/nauk_zapiski/pravo/8_2020/%D0%B2%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA_8_2020-33-36.pdf

35. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. К. : Знання, 2005. С. 141-145

36. Тарасов І.В., Філіпішина Л.М. Математичне моделювання процесі накопичення та виплат у недержавному пенсійному фондів. *Фінанси, банківська справа та страхування*. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/372930921_Matematicne_modeluvanna_procesiv_nakopicenna_ta_viplat_u_nederzavnomu_pensijnomu_fondi

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

38. Чеберяко О. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. 2020. №5 (212). С. 43 – 51. URL: <http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/04/212-43-51.pdf>

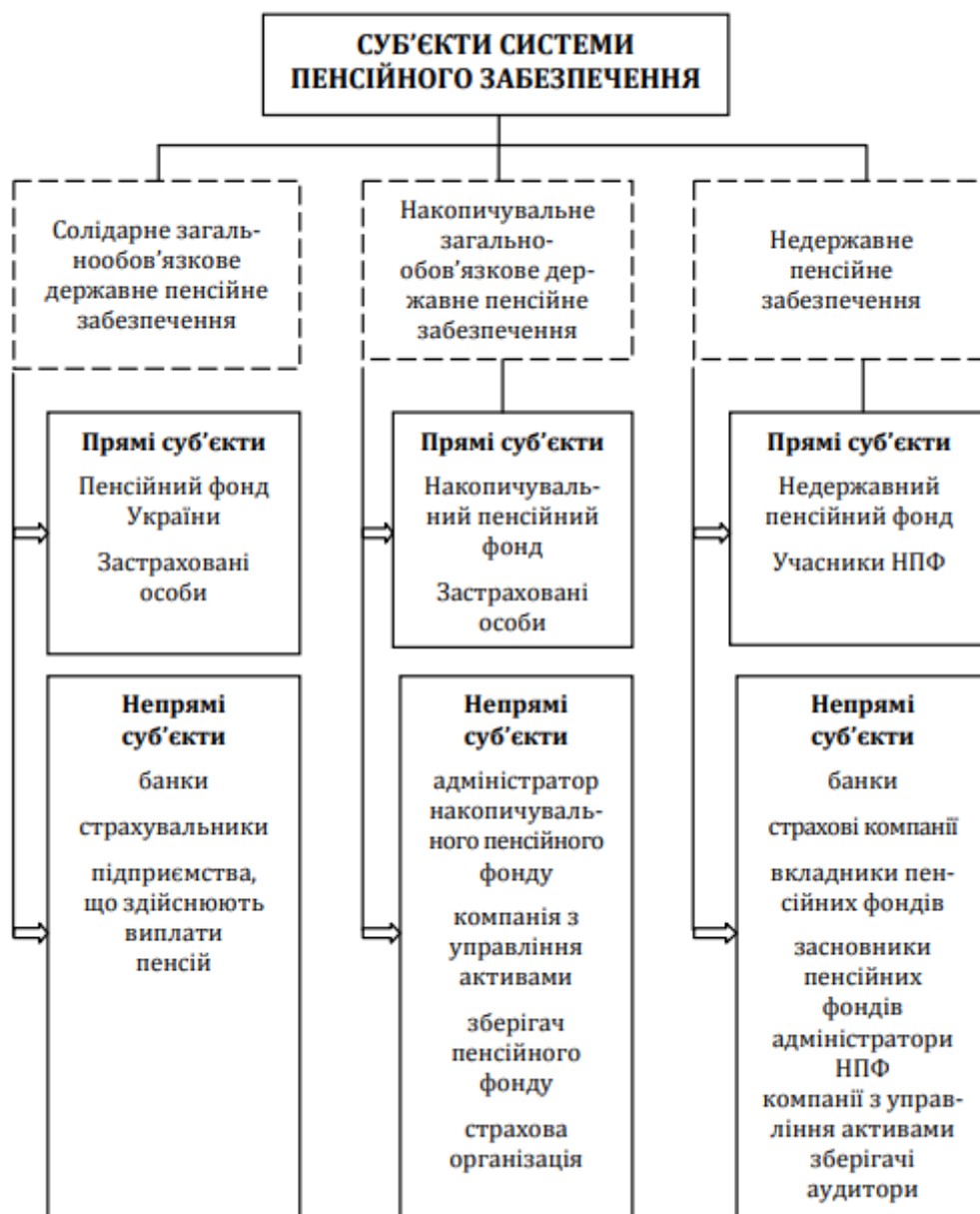
39. Шалієвська Л.І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави: монографія. Львів: «Растр-7». 2020. 196 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3685>

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

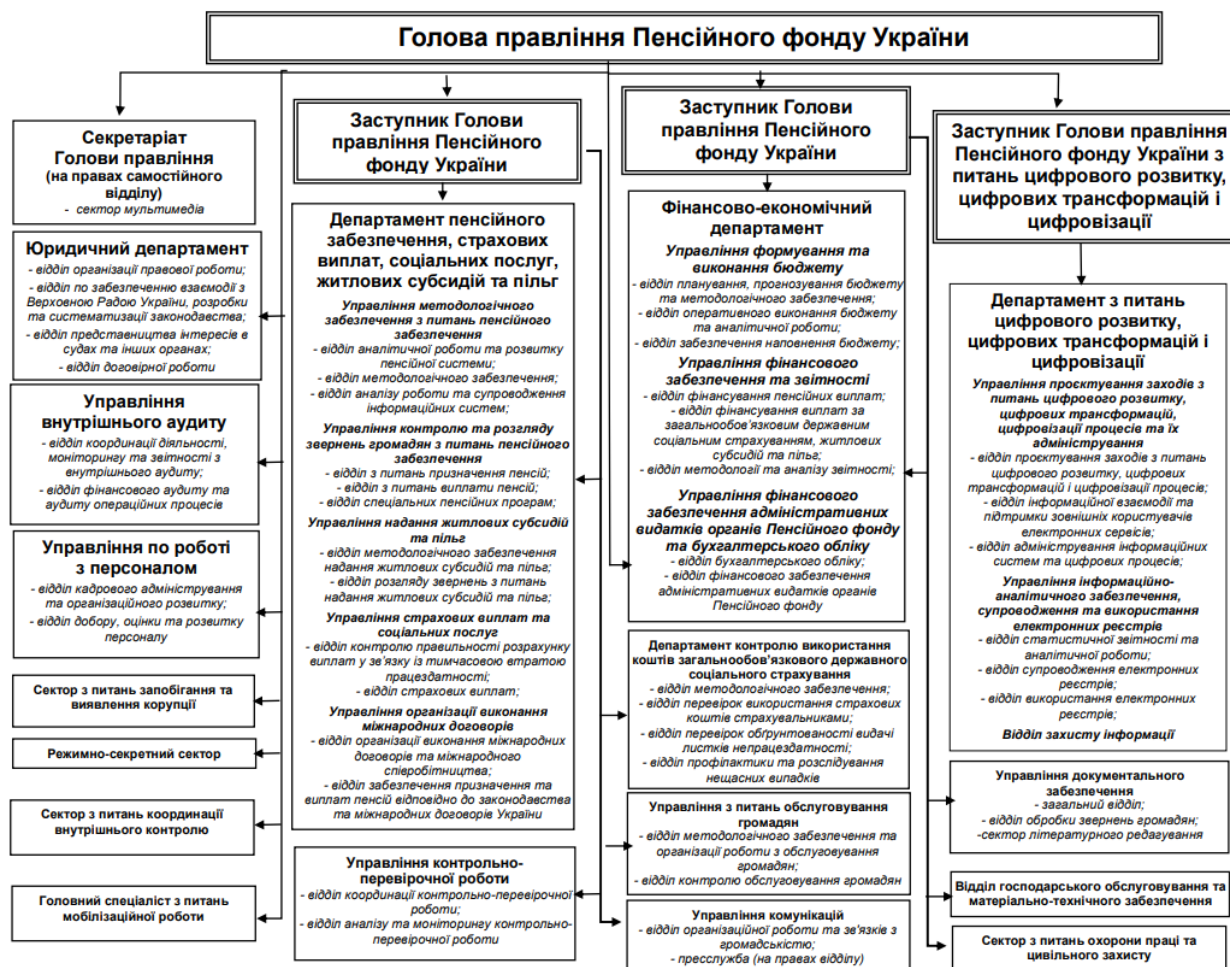
41. Якимчук Н.Я. Фінансово-правовий статус Пенсійного фонду України напередодні його перетворення. *Juris Europensis Scientia*. 2022. №1. С. 88-94.

42. Social Security Administration. Social Security Programs Throughout the World: Europe. 2014. SSA Publication № 13-11801.

ДОДАТКИ



Суб'єкти системи пенсійного забезпечення



Організаційна структура Пенсійного фонду України