

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи  
Кафедра соціальної роботи

**Кваліфікаційна робота**  
**на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»**

з теми: **РЕФОРМА ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ**

**Виконав:** здобувач вищої освіти  
освітньої програми «Соціальна допомога»  
спеціальності 232 Соціальне забезпечення  
галузі знань 23 Соціальна робота  
денної форми здобуття вищої освіти  
**Цвинтарний Денис Петрович**

**Керівник:** Данилюк О.І., кандидат  
економічних наук, доцент, доцент  
кафедри соціальної роботи

**Рецензент:** Лисак В.Ю., кандидат  
економічних наук, доцент, завідувач  
кафедри менеджменту

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ І СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ .....	7
1.1. Економічна сутність та роль пенсійної системи в соціально-економічному розвитку держави .....	7
1.2. Пенсійна система України: структура, принципи та еволюція розвитку.....	12
1.3. Імплементация закордонного досвіду реформування пенсійних інститутів..	17
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СТАНУ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ У ХОДІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ..	23
2.1. Оцінка рівня пенсійного забезпечення в Україні .....	23
2.2. Аналіз фінансової стійкості Пенсійного фонду України .....	27
2.3. Особливості розвитку в Україні недержавного пенсійного забезпечення...	34
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ .....	42
3.1. Обґрунтування стратегічних напрямків реформування системи пенсійного забезпечення .....	42
3.2. Удосконалення механізмів державного регулювання пенсійного забезпечення в контексті сталого розвитку .....	48
ВИСНОВКИ .....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	60
Додаток А. Взаємодія елементів ПС з параметрами державної політики.....	67
Додаток Б. Параметричні зміни пенсійної системи України (1991–2025 рр.)...	68
Додаток В. Порівняння моделей пенсійних систем.....	70
Додаток Д. Динаміка основних показників діяльності НПФ.....	71
Додаток Е. Динаміка кількості укладених контрактів та кількості вкладників..	72
Додаток Ж. Матриця SWOT-аналізу впровадження НСПЗ в Україні.....	73

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ  
ВИМІРЮВАННЯ, СКОРОЧЕНЬ**

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВРУ – Верховна Рада України

ДБУ – державний бюджет України

ЄСВ – Єдиний соціальний внесок

ЄС – Європейський Союз

ЗУ – Закон України

КУ – Конституція України

МОП – Міжнародна організація праці

НСПЗ – накопичувальна система пенсійного забезпечення

НПФ – недержавні пенсійні фонди

ПС – пенсійна система

ПСУ – пенсійна система України

ПФУ – Пенсійних фонд України

США – Сполучені Штати Америки

## ВСТУП

Ефективна робота системи пенсійного страхування є ключовою передумовою розвитку всіх секторів національної економіки. Забезпечення громадянам права на соціальний захист і підтримання належного рівня життя після виходу на пенсію виступає основою стабільності пенсійної системи. Надійна пенсійна модель не лише гарантує соціальну справедливість та економічну безпеку держави, але й формує довгостроковий потенціал конкурентоспроможності та є визначальним елементом національної стратегії сталого розвитку в соціально-економічному вимірі.

В умовах сучасних трансформацій сформувалася об'єктивна потреба у глибоких змінах державної пенсійної системи як одного з ключових інститутів соціальної стабільності, що охоплює інтереси як економічно активного населення, так і осіб похилого віку. У зв'язку з цим реформування пенсійної системи набуває статусу одного з першочергових завдань. Його реалізація має забезпечити зміцнення державних гарантій та створити передумови для підвищення соціальних стандартів пенсійного забезпечення населення.

Проблематика формування, еволюції, реформування та функціонування пенсійної системи стала предметом наукових досліджень багатьох учених: Гаврилюк В.[9], Драбик О.[12], Жайворонок І.[13], Колпаков В.[32], Козак Т.[29], Лопушняк Г.[36], Мартиненко Н. [38], Павлів В.[43], Папієв М. [45], Рудик В. [64], Шалієвська Л. [74] та ін

Попри значну кількість наукових досліджень із цієї тематики, слід підкреслити, що питання реформування пенсійної системи залишаються актуальними та недостатньо врегульованими. Вони вимагають подальшого опрацювання й розроблення нових концептуальних підходів до модернізації системи пенсійного забезпечення, зокрема в контексті забезпечення сталого розвитку держави.

**Об'єкт дослідження** є пенсійна система України в умовах здійснюваних реформ

**Предметом дослідження** процесу реформування пенсійної системи України, їх вплив на фінансову стійкість, соціальну справедливість і відповідність цілям сталого розвитку.

**Гіпотеза дослідження:** ефективна реформа пенсійної системи України, заснована на поєднанні солідарної, накопичувальної та недержавної складових, здатна забезпечити її фінансову стабільність, підвищити рівень соціального захисту громадян і сприяти сталому розвитку держави.

**Метою кваліфікаційної роботи** є обґрунтування сучасного стану пенсійної системи України та надання рекомендацій щодо її реформування у умовах сталого розвитку.

**Завдання дослідження:**

1. розкрити сутність ПС, визначити її характерні ознаки та обґрунтувати роль у соціально-економічному розвитку держави;

2. узагальнити світовий досвід реформування ПС та визначити можливості його застосування при прийнятті державно-управлінських рішень в сучасних умовах України;

3. здійснити аналіз стану ПС та виявити причини її недостатньої ефективності в умовах сталого розвитку;

4. обґрунтувати стратегічні напрями реформування ПС та запропонувати практичні рекомендації щодо удосконалення механізмів державного регулювання ПС.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження застосовано як загальнонаукові, так і спеціальні методи економічного аналізу, що забезпечили отримання всебічних і достовірних результатів. Зокрема, системно-структурний метод використано для виявлення закономірностей, тенденцій і специфіки розвитку пенсійної системи в контексті економічного розвитку держави; монографічний, порівняльний та графічний методи – для оцінки стану пенсійного забезпечення; статистично-математичний аналіз – для визначення впливу різних чинників на функціонування пенсійної системи; SWOT-аналіз – для виявлення її сильних і слабких сторін, можливостей та загроз.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні взаємозв'язку між пенсійною реформою та соціально-економічною стабільністю, а також у розробленні концептуальної моделі вдосконалення механізмів державного регулювання пенсійного забезпечення в Україні.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що отримані висновки та рекомендації можуть бути використані здобувачами вищої освіти під час вивчення дисциплін із соціального захисту, проходження практики в установах соціальної сфери, а також громадськими організаціями, науковими та освітніми інституціями у процесі подальших досліджень і викладацької діяльності.

**Апробація результатів дослідження.** Матеріали кваліфікаційної роботи магістра були апробовані на Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Актуальні проблеми соціальної роботи: досвід і перспективи» (11 квітня 2025 р., м. Кам'янець-Подільський) та науковій конференції студентів та магістрантів за підсумками НДР у 2024 р.

**Публікації.** За результатами проведеного дослідження опубліковано статтю у збірнику наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (Данилюк О.І., Цвинтарний Д.П. Сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія соціально-педагогічна / За ред. Л.П. Мельник, Т.Л. Опалюк. Вип. 40. [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2025. 166 с. С. 70-75.).

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (72 найменування). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра 73 сторінки, з них – 59 сторінок основного тексту.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

#### 1.1. Економічна сутність та роль пенсійної системи в соціально-економічному розвитку держави

ПС є ключовим елементом соціальної політики держави, що забезпечує матеріальну підтримку непрацюючого населення та виступає важливим чинником зниження соціальної нерівності. Вона виконує не лише функцію захисту від бідності, а й впливає на економічні процеси, формуючи інвестиційні ресурси та стимулюючи розвиток фінансового ринку. З іншого боку, внески з заробітної плати впливають на фінансове становище підприємств. Фінансування пенсій потребує збалансованості видатків та доходів пенсійного фонду. Отже, пенсійна система, з одного боку, розглядається як сукупність суб'єктів пенсійного забезпечення, діяльність яких визначається державними нормативно-правовими актами, а з іншого – як комплекс правових, організаційних і управлінських норм, принципів та методів, що регулюють їхню роботу з метою гарантування належного рівня добробуту населення [58, с.89].

Термін «пенсійна система» є поширеним у науковій та практичній площині, проте його законодавчого визначення не існує. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [21] та в інших профільних нормативно-правових актах України не подано чіткого тлумачення цього поняття, а лише визначено структуру пенсійної системи.

У науковій літературі поняття «пенсійна система» трактується неоднозначно. Так, М. Б. Ріпа визначає її як комплекс економічних відносин і фінансових механізмів, за допомогою яких формується та використовується пенсійний фонд, що забезпечує виплати окремим категоріям населення [61, с. 39]. На думку І. Жмурко та О. Линдюк, пенсійна система є інститутом, який

поєднує економічні, соціальні й правові елементи [14, с. 305; 34, с. 297], проте, як зазначають дослідники, поняття «система» та «інститут» мають різну природу, тому такий підхід є частково обмеженим. В. С. Толуб'як розглядає пенсійну систему як механізм забезпечення стабільного рівня життя осіб похилого віку та непрацездатних громадян [66].

Драбик розуміє пенсійну систему як поєднання правових, соціальних, економічних і фінансових норм та інститутів, що створюють умови для гідного матеріального забезпечення громадян у вигляді пенсій [12, с. 24].

Г. І. Писаревська визначає її як систему, спрямовану на надання пенсій непрацюючим громадянам та зниження рівня бідності через вплив на соціальні ризики – старість, інвалідність і втрату працездатності [47, с. 198].

ПС тісно взаємопов'язана з економікою держави, оскільки між ними існує значна кількість прямих і непрямих взаємозалежностей. В Дод. А представлено взаємозв'язок між основними елементами пенсійної системи, економічними та демографічними показниками, а також ключовими параметрами державної економічної політики. [13, с.26].

Підвищення ставок страхових пенсійних внесків має суперечливий вплив на економічний розвиток держави та функціонування пенсійної системи. З одного боку, зростання внесків забезпечує додаткові надходження до бюджету Пенсійного фонду, що сприяє збільшенню обсягів накопичувальної складової пенсій. Залучені ресурси інвестуються управляючими компаніями у фінансові інструменти (цінні папери, депозити) та реальний сектор економіки, що стимулює розширення основного капіталу й позитивно впливає на темпи економічного зростання. Крім того, підвищення внесків сприяє формуванню більш високого рівня пенсійних прав для майбутніх пенсіонерів, що забезпечує зростання їхніх доходів після виходу на пенсію. У свою чергу, збільшення розмірів пенсійних виплат трансформується у підвищення споживчого попиту, який виступає додатковим чинником стимулювання економічного розвитку.

Внаслідок цього зменшуються доходи державного бюджету, що ускладнює виконання його соціальних та економічних функцій. Таким чином, підвищення

податкового навантаження на суб'єктів господарювання та домогосподарства у короткостроковій перспективі може мати дестимулюючий вплив на економічні процеси.

Отже, підвищення ставок пенсійних внесків запускає різноспрямовані механізми економічного впливу. У короткостроковій перспективі спостерігається зменшення інвестиційної активності та скорочення рівня споживання, однак у довгостроковому періоді ефект може бути позитивним завдяки зростанню інвестицій, посиленню платоспроможності пенсіонерів та збільшенню споживчого попиту. Водночас необхідно враховувати ризики зниження темпів економічного зростання та можливе скорочення бюджетних надходжень через підвищене податкове навантаження на економіку.

Існує низка можливих напрямів змін до законодавства щодо ПС, зокрема підвищення пенсійного віку, проведення валоризації та індексації пенсій. Кожен із цих механізмів через систему взаємозв'язків впливає як на економіку, так і на функціонування ПС.

У цьому контексті дедалі більшої актуальності набуває питання проведення пенсійної реформи та поступового переходу від розподільчої до накопичувальної або змішаної системи. У провідних країнах світу такі реформи були реалізовані ще раніше, тоді як в Україні процес трансформації зупинився на рівні дискусій та не реалізованих законодавчих ініціатив. Разом із тим необхідність реформування пенсійних систем визнається як вітчизняними, так і зарубіжними економістами та політиками, а проблематика пенсійного забезпечення розглядається як пріоритетна у сфері державного управління як на національному, так і на міжнародному рівнях [8, с.334].

За принципом фінансування ПС поділяються на розподільчі та накопичувальні. Розподільча модель ґрунтується на принципі солідарності: внески працюючих осіб одразу спрямовуються на виплати поточним пенсіонерам, при цьому резерви не формуються. Накопичувальні системи передбачають створення спеціальних пенсійних резервів за рахунок внесків

працюючих громадян, які згодом стають джерелом виплат. У практиці багатьох держав застосовуються змішані системи, що поєднують елементи обох підходів.

Фінансування державних пенсійних виплат зазвичай здійснюється за рахунок спеціальних податків, базою яких є заробітна плата. Це відрізняє пенсійні витрати від інших державних видатків, що фінансуються безпосередньо з бюджету. Для акумулювання пенсійних внесків та організації виплат створюються спеціальні позабюджетні фонди. Якщо фінансування витрат здійснюється виключно за рахунок власних надходжень, ПС визначають як самофінансовану. У випадках, коли для виплат використовуються додаткові державні ресурси (що властиво розподільчій моделі), система набуває ознак зовнішньо або змішано фінансованої [67, с.509].

У розподільчих ПС використовуються схеми фіксованих виплат, коли розмір пенсії заздалегідь визначений і може бути прив'язаний до прожиткового мінімуму чи мінімальної заробітної плати. Додатково враховуються стаж та рівень заробітку, проте ефективність таких механізмів низька через слабкий зв'язок між внесками та виплатами.

У накопичувальних системах можливі обидві моделі – визначених виплат та визначених внесків. У першому випадку фонд гарантує встановлений розмір пенсії, у другому – учасники регулярно роблять внески, а їхній розмір майбутньої пенсії залежить від накопичених активів. При цьому інвестиційні ризики у схемах визначених внесків несуть самі учасники, тоді як у схемах визначених виплат – пенсійний фонд. Шляхи організації ПС детально показано в таблиці 1.1.

Платоспроможність пенсійної системи визначається її здатністю забезпечувати виплати за рахунок достатніх ресурсів. У розподільчих системах баланс досягається, коли внески працюючих покривають поточні пенсії. Стійкість системи залежить від демографічних тенденцій, співвідношення працюючих і пенсіонерів та ставок внесків.

На початкових етапах система може мати профіцит, що дозволяє створювати резерви, однак зі старінням населення та незмінними ставками відрахувань рівень пенсій поступово знижується. Дефіцит змушує державу

підвищувати пенсійний вік або ставки внесків, що може викликати соціальне невдоволення. В умовах зростання тривалості життя оптимальним інструментом стабілізації є поступове підвищення пенсійного віку, тоді як головним джерелом підтримки розподільчої системи залишаються бюджетні дотації [64, с.238].

Таблиця 1.1.

### Шляхи організації пенсійної системи

Характеристика пенсійної системи	Розподільча пенсійна система	Накопичувальна пенсійна система
Формування пенсійних резервів	Можливе, але не обов'язкове	Обов'язкове
Використання актуарних розрахунків при визначенні пенсій	Не використовуються	Використовуються
Державне управління пенсійною системою	Обов'язкове	Не обов'язкове
Участь в пенсійній системі	Обов'язкова	Обов'язкова або добровільна
Використання схем з визначеними внесками або визначеними виплатами	Як правило використовуються схеми з визначеними виплатами	Можуть використовуватися обидві схеми, проте схеми з визначеними внесками переважають

Джерело: удосконалено автором на основі: Фугело П.М., Савіцька С.І. Пенсійне забезпечення громадян – головна складова в системі соціального захисту України. Економічний простір. №201.2025. сю225-DOI:

<https://doi.org/10.30838/EP.201.225-229>

Платоспроможність накопичувальної ПС визначається наявністю достатніх резервів для виконання зобов'язань перед учасниками. Некомпетентність чи недобросовісні дії управлінців накопичувальних фондів можуть призвести до дефіциту коштів у схемах із визначеними внесками. Натомість у системах із визначеними виплатами рівень платоспроможності простіше оцінювати, оскільки обсяг зобов'язань чітко встановлений і може бути зіставлений із активами фонду [13, с.37].

Функціонування ПС часто супроводжується нерівністю та дискримінацією учасників. Розподільча система вважається соціально орієнтованою, проте на практиці вона нерідко сприяє заможним верствам населення. Це зумовлено тим, що багатші громадяни живуть довше, мають кращий доступ до медицини, пізніше починають трудову діяльність, займають вищі посади і сплачують

відносно менші внески. Водночас для малозабезпечених єдиний розмір пенсійних відрахувань є більш відчутним тягарем.

Несправедливість проявляється також у перерозподілі між поколіннями: перші покоління отримують більші вигоди, тоді як наступні – менші. Наприклад, у США реальна віддача від внесків з 15% у 1950–60-х роках знизилася до 1,5% для покоління 2020–2030-х років. Таким чином, нинішні покоління отримують переваги за рахунок майбутніх.

Запровадження накопичувальної складової вирішує низку проблем розподільчої системи, адже встановлює прямий зв'язок між внесками та виплатами. Однак і вона не позбавлена нерівності. Розмір пенсій залежить від макроекономічних умов: покоління, що накопичує за низьких відсоткових ставок, опиняється у гіршій ситуації. Крім того, більш забезпечені громадяни з довшою тривалістю життя отримують вигоду від спільних страхових пулів.

## **1.2. Пенсійна система України: структура, принципи та еволюція розвитку**

Одним із перших кроків реформування ПСУ стало створення у грудні 1990 року Українського республіканського відділення ПФ СРСР [51], яке вже з січня 1992 року перетворено на Пенсійний фонд України (ПФУ). Це стало важливим етапом реформування пенсійної системи, адже вперше було запроваджено фінансово незалежний від державного бюджету механізм, що мав власні джерела надходжень, інструменти їх акумуляції та розподілу, а також залучив роботодавців і працівників до спільної участі у фінансуванні пенсійного забезпечення.

Після проголошення незалежності у 1991 році та прийняття Закону «Про пенсійне забезпечення» [17] була сформована нормативна база діяльності ПФ. Даний закон регулював призначення пенсії за віком, у зв'язку з втратою годувальника, по інвалідності, соціальну пенсію та за вислугу років. У 1991–1993

роках здійснювалися перші спроби використати тимчасово вільні кошти ПФ з інвестиційною метою, однак через відсутність належного правового регулювання ця практика була припинена. Досвід продемонстрував необхідність чіткої системи правового контролю у сфері використання фінансів ПС, що стало корисним для подальшого вдосконалення солідарної та майбутньої накопичувальної системи.

У 1993 році ВРУ схвалила Концепцію соціального забезпечення населення України [56], яка передбачала не лише вдосконалення солідарної системи, а й розвиток обов'язкового накопичувального страхування та недержавного пенсійного забезпечення. З 1994 року ПФ набув статусу центрального органу виконавчої влади, а у 1996 році право на пенсію було закріплено КУ (ст. 46) [31].

З метою поліпшення пенсійного забезпечення громадян та формування організаційно-технічної основи для подальшої диференціації розмірів пенсій ухвалено у 1998 році Указ Президента України №291/98 від 13 квітня 1998 р. «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення» [68] який заклав підґрунтя для створення трирівневої ПС.

У 1999 році розмежували джерела фінансування між ПФ і ДБ, а у 2000 році запровадили персоніфікований облік страхових внесків. Подальші кроки відбулися на початку 2000-х років у рамках програми пенсійної реформи на 2001–2009 роки, коли ПФ отримав функції призначення та виплати пенсій.

Указом Президента України від 10 жовтня 2001 р. №1-14/1349 «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» [70] була підкреслена необхідність проведення системної пенсійної реформи, з урахуванням міжнародного досвіду та адаптації його до українських економічних і демографічних умов.

У документі зазначалося три періоди реформ:

- Перший період (2001–2002 рр.) – формування економічних, організаційних і правових засад пенсійної реформи, а також модернізація солідарної системи.
- Другий період (2003–2004 рр.) – запровадження добровільної системи пенсійного забезпечення. Саме в цей час після широкого обговорення та

консультацій були ухвалені Закони України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року.

• Третій період (2005–2009 рр.) – планувалося впровадження обов’язкової державної накопичувальної системи, про те цей етап так і не був реалізований.

Завершальним етапом стало ухвалення у 2004 році ЗУ «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [21] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [20], який визначив: врахування при призначенні пенсії лише тих періодів роботи, за які сплачено внески; перехід до трирівневої моделі пенсійної системи – солідарної, обов’язкової накопичувальної та недержавної (табл.1.2)

Таблиця 1.2.

### Трирівнева пенсійна система України

Державне забезпечення		Недержавне забезпечення
I рівень Солідарна	II рівень Обов’язкова накопичувальна	III рівень Добровільна накопичувальна
<b>Принцип діяльності</b>		
Всі працюючі громадяни фінансують пенсії поточним пенсіонерам, жодного накопичення коштів не передбачається	Роботодавці перераховуватимуть кошти із зарплат працівників на індивідуальні пенсійні рахунки. Ці кошти зростатимуть завдяки прибутку від інвестицій	Працюючі громадяни та/чи компанії робитимуть добровільні внески на індивідуальні пенсійні рахунки учасника в НПФ. Кошти учасника зростатимуть завдяки прибутку від інвестицій
<b>Суб’єкти</b>		
Пенсійний фонд України (ПФУ)	Накопичувальний фонд / Недержавні пенсійні фонди (НПФ)	Недержавні пенсійні фонди
<b>Джерела формування пенсійних виплат</b>		
- ЄСВ (22%) - Збори до ПФУ - Дотації з Держбюджету	- Обов’язкові пенсійні внески (2-7% від заробітної плати) - Інвестиційний дохід	- Індивідуальні та/або корпоративні внески - Інвестиційний дохід

*Джерело:* Зведено автором на основі: Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>; Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

У 2004–2011 роках в Україні зберігалися встановлені раніше вікові межі виходу на пенсію: для чоловіків – 60 р., для жінок – 55 р. Також було визначено мінімальний страховий стаж – 5 років, який давав право на призначення пенсії за віком. Для осіб, що втратили працездатність, мінімальний трудовий стаж складав для чоловіків 25 р. і для жінок – 20 р.

У 2011 році ВРУ ухвалила ЗУ «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [15]. Його прийняття було спрямоване на створення умов для подальшого вдосконалення механізмів пенсійного забезпечення та поступове впровадження трирівневої пенсійної системи:

- Спрямованість на довгострокову стабільність – закон мав на меті усунути дисбаланс солідарної пенсійної системи, яка перебувала під тиском демографічних змін і дефіциту ПФ.

- Створення підґрунтя для накопичувального рівня – закладалися правові та організаційні основи для запуску другого рівня пенсійної системи, що мало сприяти зростанню інвестиційних ресурсів та формуванню додаткових джерел виплат у майбутньому.

- Гармонізація з міжнародним досвідом – законодавчі нововведення орієнтувалися на адаптацію кращих практик країн, які успішно впровадили трирівневі моделі пенсійного забезпечення.

- Поступове підвищення соціальної відповідальності громадян – шляхом розширення механізмів персоніфікованого обліку та запровадження умов для більшої залежності розміру пенсій від трудового стажу та внесків.

Основними параметричними змінами в солідарній системі були наступні:

- поступове збільшення пенсійного віку від 55 до 60 років для жінок; щорічне підвищення на 6 місяців у період з 2011 до 2021 року:

- обмеження для спеціальних пенсій: зменшення розміру пенсії з 90% до 70% від заробітної плати, яка береться для розрахунку; збільшення пенсійного віку для чоловіків – державних службовців до 62 років.;

- посилення страхових вимог для виходу на пенсію: мінімальний страховий стаж для набуття права на пенсію за віком збільшено до 15 років; мінімальний

страховий стаж для отримання мінімальної пенсії за віком становить 30 років для жінок та 35 років для чоловіків;

- обмеження максимального розміру пенсії, який не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, встановлених для осіб, які втратили працездатність [15].

Прийняття ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» стало важливим етапом у модернізації пенсійної системи України. Основними його завданнями були [18]:

- Перерахунок пенсій здійснюється відповідно до зростання середньої заробітної плати, з якої сплачуються внески.

- Поступове підвищення вимог до страхового стажу: поетапне збільшення необхідного стажу для виходу на пенсію до 35 років у 2028 р.

- Підвищення мінімального розміру пенсійних виплат: мінімальна пенсія у 2017 р. встановлена на рівні 1452 грн; станом на 1 січня 2025 р. мінімальний розмір пенсії за віком становить 2361 грн.

- Оподаткування пенсій: введено механізм оподаткування призначених пенсій для окремих категорій пенсіонерів.

- Зниження ставки ЄСВ: єдиний соціальний внесок зменшено до 22%, що мало стимулювати офіційне працевлаштування.

Окрім того, у липні 2017 р. було підготовлено Проект ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування»[19]. Однак його реалізація фактично не відбулася, адже Кабінет Міністрів України упродовж наступних років ухвалював постанови про щорічне відтермінування введення другого рівня ПС. Параметричні зміни ПС нами узагальнено в Додатку Б.

В Україні фактично функціонують лише перший та третій рівні ПС, тоді як запровадження другого рівня постійно відкладається через низку об'єктивних та суб'єктивних чинників. ПФУ перебуває у стані постійного дефіциту та майже наполовину фінансується з державного бюджету, що не дозволяє забезпечити гідний рівень виплат.

Накопичувальна ПС за сприятливих економічних умов могла б стати як додатковим джерелом фінансової підтримки літніх людей, так і важливим механізмом розвитку внутрішніх інвестиційних ресурсів. Водночас досвід країн Східної Європи свідчить: поспішне впровадження такої системи без урахування реального економічного стану призводить до негативних наслідків.

За відсутності обов'язкової накопичувальної системи певні надії могли б покладатися на недержавні пенсійні програми, які дають змогу громадянам самостійно відкладати кошти на майбутнє. Проте через війну, складну економічну ситуацію, низькі доходи більшості працюючих та високий рівень недовіри до фінансових установ такі програми не стали популярними серед українців.

### **1.3. Імплементация закордонного досвіду реформування пенсійних інститутів**

У другій половині ХХ століття в багатьох країнах світу переважала ПС, заснована на принципі «солідарності поколінь». Її суть полягала в тому, що виплата пенсій здійснювалася за рахунок обов'язкових внесків, які сплачували працюючі громадяни. У західних країнах ця модель відома як «*Pay as You Go*» (*PAYG*). Тобто, солідарна система виступала головною складовою пенсійного забезпечення у більшості держав.

Втім, сьогодні ця модель не здатна повною мірою задовольнити зростаючі потреби населення пенсійного віку. Основною причиною є швидке старіння суспільства, що характерне для розвинених країн: кількість працюючих зменшується порівняно з кількістю пенсіонерів. Крім того, зростання тривалості життя вимагає постійного підвищення розміру пенсій. Це, у свою чергу, збільшує фінансові зобов'язання держави перед пенсіонерами, змушує підвищувати рівень обов'язкових внесків та зумовлює постійне зростання витрат на утримання пенсійної системи навіть у найбільш економічно розвинених країнах.

Функціонування чи трансформація ПС в кожній державі визначається низкою чинників, зокрема й історичними традиціями. Водночас будь-яка система базується на певній моделі, яка відображає її ключові риси, елементи та взаємозв'язки, тоді як сама система виступає реальним соціально-економічним механізмом із притаманними лише їй особливостями [29, с.60].

У світовій практиці системи пенсійного забезпечення базуються переважно на двох основних моделях соціального захисту, які виступають надсистемою для пенсійних механізмів. Це так звані «бісмарківська» та «бевериджська» моделі.

«Бісмарківська» модель передбачає прямий зв'язок між рівнем соціального захисту, обсягом допомоги та тривалістю трудової діяльності, тобто розмір соціальних гарантій залежить від страхових внесків, сплачених протягом життя [1]. У цій системі держава не фінансує пенсії безпосередньо, а забезпечує умови для зайнятості, збереження внесків і виконує регулятивну функцію, тоді як фінансову основу пенсійного забезпечення формують працівники та роботодавці.

Ключовою особливістю «Бевериджської» моделі є те, що фінансування здійснюється насамперед за рахунок коштів державного бюджету, а головним принципом виступає національна солідарність [29].

Разом із тим, як зазначає С. Біла, дана модель не обмежується виключно бюджетним фінансуванням. Вона може поєднувати елементи солідарної системи з іншими формами соціального захисту: страховим, колективним професійним та навіть міжпрофесійним [1].

З огляду на відмінності у підходах до побудови ПС, далі доцільно проаналізувати, які саме країни обрали за основу ту чи іншу модель і яких результатів вони досягли внаслідок їх застосування [29].

ПС Швеції вважається однією з найсоціальніших у світі, адже забезпечує пенсіонерам 60–80% від їхньої середньої заробітної плати. Вона складається з трьох основних компонентів: гарантованої державою, накопичувальної та умовно-накопичувальної частин, поєднання яких дозволяє підтримувати високий рівень пенсійних виплат.

Умовно-накопичувальна частина формується за рахунок внесків у розмірі 16% заробітної плати, що індексуються відповідно до темпів зростання зарплат і демографічних змін. Накопичувальна пенсія передбачає 2,5% внесків на індивідуальний рахунок, які працівник може інвестувати в обрані приватні пенсійні фонди. Контроль за їх діяльністю здійснює Міністерство фінансів Швеції, що проводить щорічні перевірки та звітує перед парламентом.

Гарантована пенсія виплачується особам із низьким або відсутнім рівнем накопичень і фінансується з державного бюджету після досягнення 65 років, за умови проживання в країні не менше 40 років.

Широкого поширення набули добровільні професійні пенсійні програми, які охоплюють близько 90% працівників і передбачають додаткові виплати. Також зростає популярність індивідуальних накопичувальних схем, що дають змогу громадянам самостійно формувати додаткову пенсію [46].

ПС Австралії є показовим прикладом застосування «бевериджської» моделі, адже базова державна пенсія фінансується з бюджету і надається всім резидентам країни, які досягли пенсійного віку та відповідають цензу осілості (проживання на території країни щонайменше десять років, з яких п'ять – безперервно). Особливістю є те, що для отримання державної пенсії трудовий стаж не враховується – право на виплати мають навіть ті, хто ніколи офіційно не працював.

Розмір базової пенсії залежить від сімейного стану, рівня доходів та наявності майна у власності. Станом на сьогодні максимальні виплати можуть становити близько 1590 дол. США для самотнього пенсіонера та 1200 дол. – для осіб у шлюбі.

Поряд із державною пенсією обов'язковою є накопичувальна складова, яка формується за рахунок відрахувань роботодавців (9 % заробітної плати, з перспективою підвищення до 12 % у 2025 р.). Працівники самостійно обирають пенсійний фонд та мають можливість змінювати його в будь-який момент. Накопичені кошти можуть інвестуватися у фінансові інструменти (акції, нерухомість), що створює тісний зв'язок пенсійної системи з фондовим ринком.

Таким чином, пенсійна система Австралії поєднує риси базової солідарної моделі з елементами накопичувальної приватної системи, що сприяє фінансовій стійкості та диверсифікації джерел пенсійного забезпечення.

ПС Франції характеризується поєднанням обов'язкових та добровільних елементів. Обов'язкова складова включає: основний режим (*Régime général*), що охоплює більшість працюючого населення; обов'язкове додаткове пенсійне забезпечення, яке реалізується через дві підсистеми: ARRCO (Асоціація режимів додаткових пенсій) – для всіх категорій працівників; AGIRC (Загальна асоціація пенсійних установ) – для службовців, що належать до категорії “cadres” (керівників, фахівців високої кваліфікації).

Добровільна складова представлена різноманітними схемами: PERP (пенсійний план заощаджень, що формується індивідуальними внесками громадян); *Lois Madelin* (система додаткових внесків для самозайнятих); PERCo (колективний пенсійний план із внесками роботодавця, які інвестуються у страхові компанії та банки); *Prefon* (система додаткового пенсійного забезпечення державних службовців, що фінансується роботодавцем).

Важливою особливістю французької системи є те, що додаткове пенсійне забезпечення ґрунтується на принципі нефондованості: внески нинішніх працівників спрямовуються на виплати чинним пенсіонерам, хоча при цьому створюються державні резерви. Перевагою французької моделі вважається її гнучкість: при зміні місця роботи працівник не втрачає набуті пенсійні права, що суттєво відрізняє її від систем добровільного пенсійного страхування в інших країнах [13, с.65].

ПС Німеччини складається з трьох рівнів: державного обов'язкового страхування, корпоративного пенсійного забезпечення та приватного накопичення. Перший рівень – це державне ПС, яке охоплює найманих працівників, окремі категорії самозайнятих, державних службовців і фермерів. Воно має розподільчий характер, а розмір пенсії залежить від трудового стажу та заробітку. Участь у системі є обов'язковою, внески становлять 18,6 % зарплати (порівну між працівником і роботодавцем). З 2025 року граничний розмір доходу

для нарахування внесків – 8 050 євро на місяць. Другий рівень – корпоративне пенсійне забезпечення, що передбачає виплату додаткових пенсій підприємствами. Участь у таких програмах бере близько 60 % населення. Внески становлять у середньому 3–15 % заробітної плати і можуть сплачуватися як роботодавцем, так і працівником, часто з податковими пільгами. Третій рівень – приватне пенсійне забезпечення, яке базується на добровільному страхуванні життя або укладенні індивідуальних пенсійних договорів, що дозволяють самостійно формувати додаткові накопичення на старість [28].

ПС США базується переважно на принципах індивідуального пенсійного страхування, поєднуючи державні та приватні програми, що працюють за накопичувальним механізмом. Завдяки цьому громадяни можуть отримувати три види пенсій: державну, корпоративну (від роботодавця) та приватну, відкривши власний пенсійний рахунок. Вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок становить приблизно 65,5 року [29,46].

Державна ПС побудована за розподільним принципом, тобто діє за моделлю міжпоколінняного обміну, коли працюючі утримують пенсіонерів. Ця система має гарантійну, а не інвестиційну функцію й забезпечує стабільні виплати громадянам похилого віку. Найбільша державна програма – Загальна федеральна програма (ЗФП) – охоплює більшість працівників приватного сектору.

Поряд із нею діють накопичувальні програми – як державні, так і приватні. Державні накопичувальні фонди орієнтовані на працівників урядових і місцевих установ, фінансуються за рахунок внесків федерального бюджету та інвестиційного прибутку. Участь у приватних пенсійних програмах є добровільною.

Накопичувальні фонди відіграють важливу інвестиційну роль, оскільки виступають одним із головних джерел довгострокових капіталовкладень в економіку США. Модель американської ПС успішно застосовується також у низці країн Латинської Америки та в Португалії.

Аналіз найрозвиненіших світових ПС, що забезпечують належний соціальний захист громадян похилого віку, дав змогу визначити як їхні специфічні особливості, так і спільні закономірності функціонування (Дод. В).

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що жодна країна не покладається виключно на солідарну або лише накопичувальну систему. Ефективними є змішані моделі, які поєднують базову державну підтримку та різні рівні накопичувальних механізмів. Австралія демонструє приклад міцної базової державної пенсії, яка гарантує мінімальний рівень життя навіть тим, хто не мав трудового стажу. Обов'язкові приватні накопичення створюють додаткову фінансову стабільність. Франція вдало поєднує солідарний принцип із гнучкою системою обов'язкових і добровільних накопичень, що зберігаються за працівником навіть при зміні роботи.

Німеччина тримається на класичній бісмарківській моделі з жорсткою залежністю розміру пенсії від трудового стажу і сплачених внесків, що забезпечує передбачуваність та довіру населення. США є прикладом моделі, де держава гарантує лише базову мінімальну підтримку, а більшість фінансового навантаження перекладено на приватні накопичувальні схеми (корпоративні та індивідуальні).

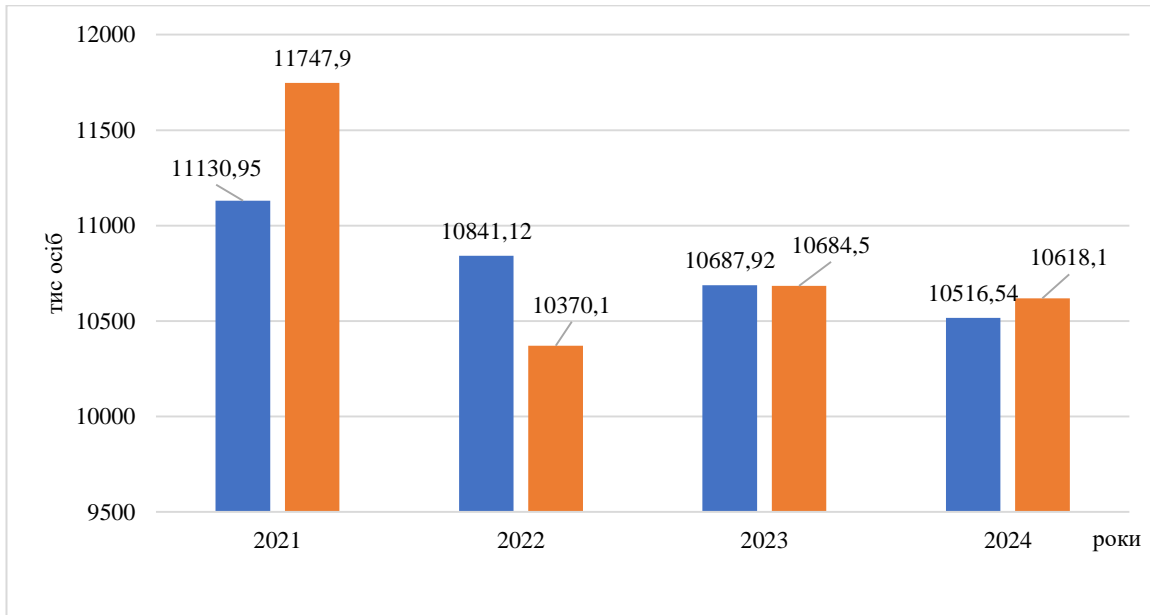
Для України, з огляду на демографічні виклики, високий рівень трудової міграції та нестабільність фінансів: доцільним є збереження солідарної системи як базової, поступове впровадження накопичувального рівня (за прикладом Австралії та США), розвиток корпоративних і добровільних програм (за прикладом Франції та Німеччини), які б стимулювали як роботодавців, так і працівників брати участь у довгостроковому фінансовому плануванні.

## РОЗДІЛ 2.

### ОЦІНКА СТАНУ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ У ХОДІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

#### 2.1. Оцінка рівня пенсійного забезпечення в Україні

Станом на 1 січня 2025 року, за даними ПФ [24], в Україні нараховувалося близько 10516,54 тис пенсіонерів, що на 172, 91 тис осіб менше порівняно з 2024 роком та на 614,31 тис осіб менше порівняно з 2021 роком (рис.2.1.). З них 2,7 млн продовжують працювати. При цьому середній розмір пенсії становив 5 789,05 грн. Однак уже станом на 1 липня 2025 року він піднявся до 6 410,17 грн. Незважаючи на це, значна частина пенсіонерів залишається в уразливому становищі: понад половина з них отримує виплати менше ніж 5 000 грн адже мінімальний розмір пенсії за віком – 2361 грн.



**Рис. 2.1. Динаміка чисельності пенсіонерів та застрахованих осіб в Україні у 2021–2024 рр., тис осіб**

Джерело: побудовано автором на основі Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2024 році. URL:

[https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit\\_2024.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit_2024.pdf)

В Україні 2021-2024 рр. в середньому на одного працюючого громадянина України припадає майже один громадянин-пенсіонер. Загальна чисельність застрахованих осіб в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування у грудні 2024 року становила 10 618 тис. осіб. Структурний аналіз свідчить, що серед них 83,25 % становили наймані працівники, 10,16 % – фізичні особи-підприємці, самозайняті особи та члени фермерських господарств, тоді як 6,6 % припадало на інші категорії, у тому числі військовослужбовців. Водночас на фінансування пенсійних виплат спрямовувалося 85,6 % надходжень єдиного соціального внеску (ЄСВ), що підтверджує високий рівень залежності пенсійної системи від поточної економічної активності населення.

Особливу увагу привертає той факт, що із загальної чисельності найманих працівників у грудні 2024 року 1 049,8 тис. осіб отримували заробітну плату нижчу за встановлений мінімальний розмір (8000 грн). Це зумовило скорочення надходжень як від єдиного соціального внеску, так і від податку на доходи фізичних осіб. Вказане явище є індикатором поглиблення проблеми недостатньої зайнятості та поширення низькооплачуваної праці, що безпосередньо впливає на фінансову стійкість солідарної пенсійної системи та формує ризики її подальшої збалансованості.

Серед основних факторів, що підривають ефективність функціонування солідарної пенсійної системи, особливе значення мають демографічні чинники, зокрема скорочення чисельності працездатного населення внаслідок зниження рівня народжуваності, старіння населення та масштабної трудової міграції. Так, згідно з даними МінФін [41] частка людей віком 65 років і старше зросла з 12% у 1991 році до 18% у 2021 році, а в 2024 році досягла вже 22%. Близько 1,7 мільйона українців, які до війни працювали в Україні, перебувають за кордоном. Це становить понад 10% економічно активного населення країни до початку війни. Вікова структура населення України характеризується регресивним типом відтворення, що зумовлено низькою народжуваністю, високою смертністю та дисбалансом між поколіннями. Через спад народжуваності у 1990–2000-х роках сучасні покоління дітей чисельно поступаються дорослому населенню. У

майбутньому це призведе до скорочення частки працездатного населення та збільшення кількості осіб пенсійного віку [74. с.87].

Водночас спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості осіб, які здійснюють внески у солідарну систему, тоді як чисельність пенсіонерів неухильно зростає. У таких умовах дефіцит ПФУ продовжує зростати, що потребує постійних дотацій з державного бюджету. Це, у свою чергу, зумовлює підвищення податкового навантаження на населення та бізнес. Подібні тенденції негативно позначаються на обсягах інвестицій у національну економіку та створюють загрозу уповільнення довгострокового економічного зростання країни.

Найбільш очевидним інструментом, до якого вдався уряд України для зменшення дефіциту ПФ, стало поступове підвищення пенсійного віку. На сьогодні пенсійний вік встановлений на рівні 60 років для жінок і чоловіків, з перспективою його поступового зростання до 65 років для обох статей. Проте такий крок не забезпечує швидкого покращення фінансової стійкості солідарної системи, а натомість провокує виникнення додаткових соціальних проблем.

Ключовою причиною цього є низька очікувана тривалість життя в Україні, особливо серед чоловіків. За даними Держстату, у 2023 році очікувана тривалість життя при народженні становила близько 69,5 року для жінок і 66,5 року для чоловіків [42]. Таким чином, за умов досягнення пенсійного віку у 65 років середній чоловік отримуватиме пенсію лише кілька років, що ставить під сумнів принципи соціальної справедливості.

Для порівняння, у країнах ЄС пенсійний вік також зростає й у багатьох із них уже сягає 67 років (Данія, Ісландія, Італія, Нідерланди, Португалія). Водночас очікувана тривалість життя там істотно вища – 78–82 роки, що забезпечує реальний період пенсійних виплат протягом 15–20 років. У результаті підвищення пенсійного віку в Україні відбувається в умовах, коли демографічні показники не відповідають європейським стандартам, що знижує ефективність такого заходу [35].

В Україні посилюється негативна тенденція – зростання розриву між доходами працюючого населення та непрацездатних громадян. За відсутності активної та комплексної політики у сфері пенсійного страхування ця проблема лише загострюється: пенсії зростають значно повільніше, ніж заробітна плата, що призводить до ще більшої соціальної нерівності. Станом на 1 січня 2025 року фактичний прожитковий мінімум для працездатної особи становив 6032 грн, тоді як для непрацездатної – лише 3962 грн. За таких співвідношень, більшість пенсіонерів змушена виживати за рахунок виплат, які суттєво відстають від реальних потреб, а їх споживчий рівень – далеко некомфортний.

Попри поступове підвищення пенсій, їхній розмір в Україні все ще залишається нижчим за фактичний прожитковий мінімум. Найвищі виплати отримують пенсіонери за вислугою років, тоді як найнижчі – одержувачі пенсій за віком, інвалідністю чи втратою годувальника, а також соціальних пенсій без трудового стажу. Водночас особливо контрастують розміри довічного грошового утримання суддів у відставці, які у десятки разів перевищують середні пенсії та навіть перевищують рівень виплат у багатьох країнах ЄС.

Таким чином, чинна ПС України не гарантує громадянам похилого віку достатнього рівня життя та фактично не виконує своєї ключової соціальної функції. Значна частина пенсіонерів змушена покладатися на матеріальну допомогу дітей або на інші форми державної підтримки, зокрема житлові субсидії.

Ситуацію істотно загострила повномасштабна війна. Мільйони українців виїхали за кордон, і багато з них, ймовірно, не повернуться. Існують ризики, після скасування воєнного стану та відміни обмежень на виїзд країну залишать також сотні тисяч чоловіків працездатного віку з метою возз'єднання зі своїми родинами. Натомість у державі переважно залишатимуться пенсіонери.

У таких умовах фінансовий тягар солідарної пенсійної системи для бізнесу та працюючих громадян лише зростатиме. Це підвищує ймовірність того, що нинішня система пенсійного забезпечення може стикнутися з кризою чи навіть колапсом у найближчі десятиліття. Відтак питання запровадження другого рівня

ПС (обов'язкових накопичувальних рахунків) та повноцінного розвитку третього рівня (добровільних недержавних пенсійних фондів) постає як стратегічний пріоритет для України [35].

В Україні неодноразово здійснювалися спроби реформування пенсійної системи, однак більшість із них не дали очікуваних результатів, оскільки не передбачали глибинних змін у механізмах її функціонування. Це не дозволило досягти принципово нового рівня ефективності та соціальної справедливості. Сучасна ПС не забезпечує громадянам достатнього рівня життя та не виконує базову функцію захисту від бідності. Зберігаються суттєві проблеми, серед яких: висока тінізація доходів, значна залежність ПФ від дотацій з державного бюджету, а також фрагментарність і недостатня узгодженість законодавчої бази.

Відсутність комплексних структурних змін не лише поглиблює соціальну несправедливість, але й створює загрози для економічної безпеки держави. Подальше відтермінування запровадження обов'язкового накопичувального рівня ускладнюватиме фінансову стабільність країни, оскільки загострення кризи солідарного пенсійного забезпечення призведе до збільшення бюджетних видатків у довгостроковій перспективі та посилить фінансове навантаження на майбутні покоління платників внесків.

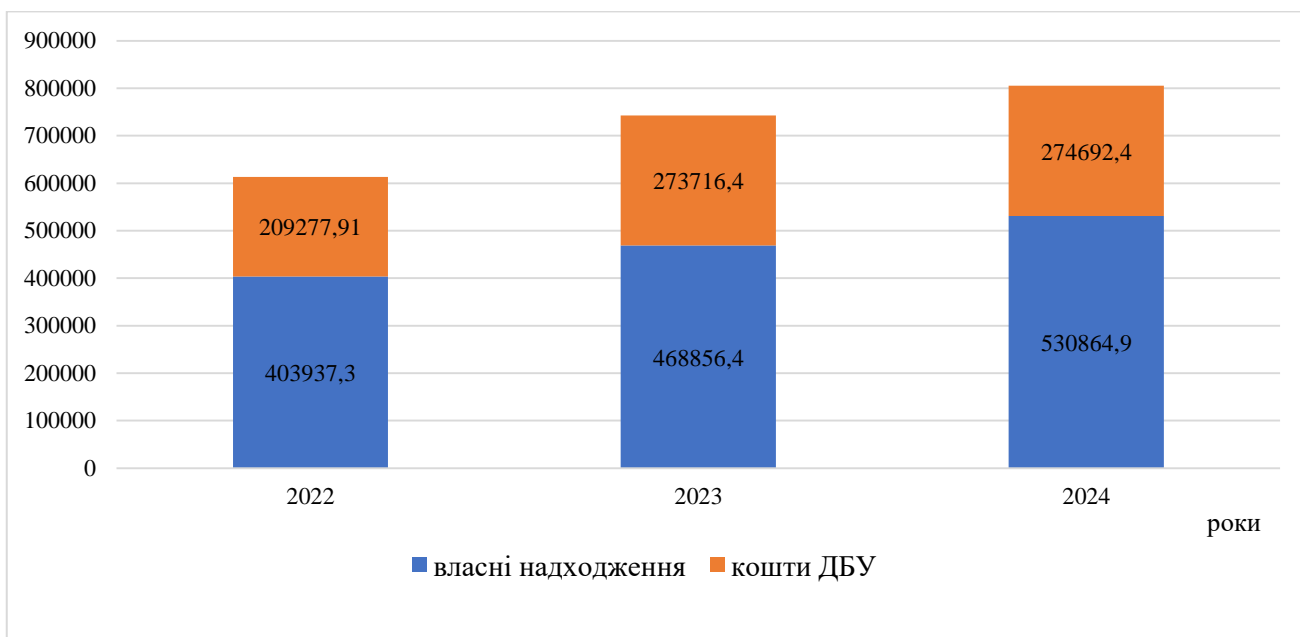
Отже, впровадження другого рівня ПС та розбудова ефективного багаторівневого пенсійного забезпечення є не лише соціальною потребою, а й стратегічним завданням державної політики, спрямованої на забезпечення стійкості фінансової системи та зміцнення довгострокових засад економічного розвитку України.

## **2.2. Аналіз фінансової стійкості Пенсійного фонду України**

Згідно із ст.72 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [21], а також пункту 8 Положення про Пенсійний фонд України [50], основним джерелом коштів ПФУ є страхові внески до солідарної системи,

нараховані на фонд заробітної плати (дохід), які сплачуються роботодавцями від імені їх працівників, крім частки внесків, що спрямовуються до Накопичувального фонду, а також громадянами – підприємцями. Кошти ПФ не включаються до складу ДБУ і не підлягають оподаткуванню.

Акумуляування і розподіл коштів солідарної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування здійснюють через ПФУ. Стабільність пенсійної системи може бути забезпечена лише за умови його бездефіцитності. Протягом досліджуваного періоду надходження до ПФУ за рахунок власних зусиль вдалося трішки збільшити, тому можна спостерігати позитивну динаміку (рис. 2.2.). Кошти ДБУ у 2022 році склали 209277,91 млн грн, а у 2024 році – 274692,4 млн грн, що на 31,3% більше. У структурі доходів ПФУ частка власних надходжень є досить нестабільною, оскільки у 2022 році вона становила 65,1% у сумі доходів, у 2023 р. – 60%, та у 2024 році – 62,1%.



**Рис. 2.2 Динаміка доходів ПФ за 2022-2024 рр., млн. грн**

Джерело: пороховано автором на основі: Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2024 році. URL: [https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit\\_2024.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit_2024.pdf); Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2022 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>; Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2023 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>

Така тенденція вказує на те, що ПФУ неспроможний забезпечити видаткову частину лише за рахунок власних надходжень та прослідковується тенденція до збільшення частки коштів ДБУ у структурі доходів ПФУ.

Щороку уряд затверджує бюджет ПФУ на наступний рік з дефіцитом – перевищення видатків над доходами, який покривається за рахунок виділених з ДБ асигнувань. (табл. 2.1.). Як бачимо, щороку спостерігається зростання дефіциту ПФУ: в абсолютному вираженні з 186161 млн грн у 2022 році до 323614 млн грн в 2024 році. У відсотковому вираженні дефіцит за три роки зріс на 173,8%.

Таблиця 2.1.

### Дефіцит Пенсійної системи України

Показники	Роки		
	2022	2023	2024
Доходи бюджету ПФУ, млрд. грн.	403 937,3	468856,4	530864,9
Кошти ДБУ, млн грн	209277,91	273716,4	274692,4
Всього доходи бюджету ПФУ, млн грн	620427,4	780145,8	860672,2
Видатки бюджету ПФУ, млрд. грн.	590098,4	746 277,44	854479,03
Дефіцит бюджету ПФУ	186161,1	277421,04	323614,13
Дефіцит бюджету ПФУ у відсотках до доходів, %	46,1	59,2	61

Джерело: пораховано автором на основі: Звіт про роботу та виконання

бюджету пенсійного фонду України у 2024 році. URL:

[https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit\\_2024.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit_2024.pdf); Звіт про роботу та

виконання бюджету пенсійного фонду України у 2022 році. URL:

<https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>; Звіт про роботу та виконання

бюджету пенсійного фонду України у 2023 році. URL:

<https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>

Зростання дефіциту ПС зумовлене дисбалансом між динамікою надходжень та зростанням видаткової частини бюджету ПФУ. Темпи збільшення доходів суттєво відстають від темпів зростання видатків, що створює стійку тенденцію до поглиблення фінансової нестабільності. Недоотримання доходів у ПС обумовлюється низкою чинників: значною часткою тіньової економіки, що сприяє ухиленню від сплати єдиного соціального внеску; зниженням співвідношення між чисельністю зайнятих осіб і пенсіонерів; поширенням трудової міграції, яка зменшує базу платників внесків; а також демографічними

процесами, зокрема старінням населення та низьким рівнем народжуваності [50, с.111].

Крім того, вагомим фактором залишається зростання соціальних видатків у період воєнного стану, що підвищує навантаження на ДБУ і збільшує обсяг дотацій до ПФУ. В умовах недостатньої ефективності адміністрування податкових та соціальних зборів, а також відсутності належного контролю за детінізацією доходів, дефіцит ПС перетворюється на хронічне явище, що становить загрозу фінансовій стабільності держави у середньо- та довгостроковій перспективі.

У науковій літературі підкреслюється, що для забезпечення стійкого функціонування ПС в умовах прогресуючого процесу «старіння нації» необхідним є дотримання певних макроекономічних співвідношень. Зокрема, дослідники наголошують на двох ключових умовах:

1. *Темп зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) має перевищувати темп зростання доходів працюючого населення.* Це забезпечує підґрунтя для формування додаткових фінансових ресурсів у державі та створює можливості для збільшення надходжень до бюджету й ПФ без надмірного податкового навантаження.

2. *Темп приросту доходів працюючого населення повинен випереджати темп приросту пенсійних виплат.* Лише за такої умови зберігається баланс між інтересами працюючих і непрацездатних, забезпечується справедливий розподіл фінансових ресурсів та стабільність солідарної ПС.

Недотримання цих співвідношень призводить до дефіциту ПФ зростання державних дотацій та, зрештою, посилення фіскального навантаження на економіку.

Аналізуючи дані, представлені в табл. 2.2. можна зробити висновок, що за аналізований період динаміка дефіциту ПС відносно основних показників економіки України є практично незмінною. Так, дефіцит зріс з 3,59% ВВП до 4,24% та знизився з 10,42% доходів ДБ до 10,36%.

Таблиця 2.2.

**Відношення дефіциту розподільчого елемента ПС України до ВВП та доходів бюджету**

Показники	2022	2023	2024
Дефіцит пенсійної системи України, млрд. грн	186161,1	277421,04	323614,13
ВВП України, млрд. грн	5191028,0	6537825,0	7658659,0
Дефіцит до ВВП, %	3,59	4,24	4,23
Доходи бюджету, млрд. грн	1787395,6	2671998,0	3122713,4
Дефіцит до доходів бюджету, %	10,42	10,38	10,36

Джерело: пораховано автором на основі Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2025 URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>;

Доходи держбюджету за роками URL:

<https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/income/2022/>

Результати проведених розрахунків свідчать про відсутність позитивних тенденцій у зниженні навантаження розподільчого елемента ПС на економіку України. Аналіз статистичних даних дає підстави стверджувати, що вітчизняна ПС залишається фінансово нестійкою, оскільки її дефіцит систематично покривається за рахунок коштів ДБ.

Рівень бюджетного трансферту до ПФУ, який становить близько 5% ВВП, є критичним показником як з позиції стійкості державних фінансів, так і для загальної макроекономічної стабільності країни. Такий обсяг дотацій свідчить про надмірну залежність ПС від бюджетних ресурсів, що створює ризики для довгострокового фінансового балансу.

Для порівняння, у країнах ЄС середній розмір бюджетного трансферту до ПС становить близько 2,4% ВВП, а в країнах із ринками, що розвиваються – приблизно 2,1% ВВП. Отже, поточний рівень бюджетного навантаження в Україні перевищує середньоєвропейський майже на 39%, що свідчить про низьку ефективність механізмів формування пенсійних доходів і потребує глибоких структурних реформ [6, с.93].

Щоб більш детально оцінити ефективність функціонування ПС проаналізуємо значення коефіцієнту заміщення (табл. 2.3). Результати аналізу показують, що впродовж усього досліджуваного періоду, коефіцієнт заміщення утримувався на рівні близько 30%, Це означає, що після виходу на пенсію

громадяни України отримують лише третину від своїх попередніх трудових доходів, що зумовлює різке зниження рівня споживання та якості життя осіб похилого віку. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), мінімально прийнятним рівнем коефіцієнта заміщення вважається 40%, тобто ПС повинна забезпечувати не менше ніж дві п'ятих від попереднього заробітку людини. Оскільки в Україні цей показник стабільно нижчий від нормативного рівня, можна стверджувати, що мінімальний стандарт пенсійного забезпечення не дотримується.

Таблиця 2.3.

### Динаміка коефіцієнту заміщення в Україні за 2022-2024 рр.

Показники	2022	2023	2024
Середня заробітна плата, грн.	14014	14847	17442
Середня пенсія, грн	3992	4623	5385
Коефіцієнт заміщення, %	28,5	31,1	30,9

Джерело: Пораховано на основі Соціальний захист населення в 2023 році. Статистичний збірник.

Більш тривожною є прогнозна динаміка: за розрахунками Національної академії наук України, якщо структура та механізми функціонування національної ПС залишаться без змін, то до 2050 року коефіцієнт заміщення може знизитися до рівня нижче 20%. Це свідчитиме про майже повну втрату здатності системи забезпечувати гідний рівень життя пенсіонерів і поставить під сумнів соціальну стабільність у державі [6].

Аналіз рівня ставок пенсійних внесків та демографічних факторів дозволяє зробити висновок про низьку ефективність розподільчої підсистеми ПС України. Ставка внесків на пенсійне страхування в Україні становить 18% від заробітної плати, що є нижчою, ніж середній показник у країнах ОЕСР (19,6%) і значно поступається рівням у країнах Західної Європи – Великобританії (23,8%), Іспанії (28,3%), Норвегії (21,9%), Німеччині (19,9%). Водночас українська модель є унікальною тим, що весь розмір внеску (100%) сплачує роботодавець, тоді як у більшості країн ці витрати розподіляються між роботодавцем і працівником. Така

практика створює додаткове навантаження на бізнес, знижує мотивацію роботодавців до офіційного працевлаштування працівників і, відповідно, сприяє тінізації економіки, що зменшує надходження до ПФ.

Крім того, демографічна ситуація в Україні істотно ускладнює функціонування розподільчої системи. Частка громадян віком понад 65 років становить 18,86%, тоді як на одного пенсіонера припадає лише 1,6 працюючих. Для порівняння, у більшості країн ЄС цей показник перевищує 2,5. Це означає, що навантаження на одного працюючого зростає, тоді як надходження до ПФУ залишаються обмеженими.

Якби пенсійний вік в Україні відповідав міжнародній практиці (65 років), система мала б більше можливостей для збалансування доходів і витрат. Проте за нинішніх демографічних умов та рівня зайнятості розподільча модель залишається фінансово нестійкою, а її ефективність – низькою.

Отже, підсумовуючи дослідженні ефективності ПФУ можна зробити такі аналітичні висновки:

По-перше, державні фінанси перебувають у стані регресії – спостерігається стійке зростання дефіциту бюджету як у відносних, так і в абсолютних величинах. Це безпосередньо обмежує можливості уряду щодо фінансування дефіциту ПФУ та підвищує залежність від зовнішніх запозичень.

По-друге, зростання дефіциту ПС становить загрозу фінансовій стабільності країни. Його причинами є дисбаланс між кількістю працюючих і пенсіонерів, тінізація ринку праці, а також недостатній рівень надходжень від єдиного соціального внеску.

І нарешті, стабілізація ПС потребує комплексних заходів, зокрема: стимулювання офіційної зайнятості; запровадження накопичувального рівня пенсійного страхування; підвищення фінансової грамотності населення щодо пенсійних накопичень; удосконалення механізмів адміністрування страхових внесків. У сукупності ці заходи дадуть змогу зменшити тиск на державний бюджет, підвищити фінансову автономію пенсійної системи та забезпечити довгострокову соціальну стабільність в Україні.

### **2.3. Особливості розвитку в Україні недержавного пенсійного забезпечення**

Для економіки країни функціонування недержавних пенсійних фондів (НПФ) забезпечує зменшення навантаження на солідарний рівень ПС, формування додаткових інвестиційних ресурсів, а також активізацію розвитку фінансового та фондового ринків.

Для роботодавців участь у таких фондах сприяє оптимізації податкових зобов'язань за рахунок віднесення пенсійних внесків до валових витрат підприємства, розширенню соціального пакета працівників, підвищенню мотивації та лояльності персоналу, а також формуванню позитивного соціально відповідального іміджу компанії.

Для населення ж участь у НПФ створює можливість отримання більш високого рівня пенсійних виплат у майбутньому, а також самостійного управління власними пенсійними накопиченнями, що підвищує рівень фінансової незалежності та довгострокової соціальної безпеки громадян.

Станом на 1.01.2025 року в Україні функціонувало 59 НПФ, що належать до трьох основних типів – відкриті, корпоративні та професійні та 17 адміністраторів НПФ – в Реєстрі професійних учасників ринків капіталу та організованих товарних ринків [71]. Відкриті НПФ доступні для участі будь-яких осіб незалежно від місця роботи чи професійної належності. Корпоративні фонди створюються підприємствами для забезпечення пенсійних накопичень своїх працівників, а професійні фонди – для представників певних галузей або професійних спільнот.

Переважну частину ринку становлять саме відкриті ПФ – 46 із 59 загальної кількості, тоді як корпоративних фондів діє лише 4, а професійних – 6 [71]. При цьому 78% усіх активів НПФ зосереджено саме у відкритих фондах, що свідчить про низький рівень зацікавленості підприємств і професійних організацій у створенні власних пенсійних програм для своїх працівників.

Подібна ситуація є негативною тенденцією для розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення, адже вона демонструє брак довіри до таких фінансових інститутів. У розвинених країнах корпоративні та професійні фонди виступають ключовими рушіями розвитку пенсійних накопичень, оскільки забезпечують фінансову грамотність працівників, стимулюють участь у пенсійних програмах та сприяють розвитку культури довгострокового інвестування.

В Україні ж низький рівень розвитку профспілкового руху та слабка інституційна підтримка недержавного пенсійного сектору гальмують його поширення.

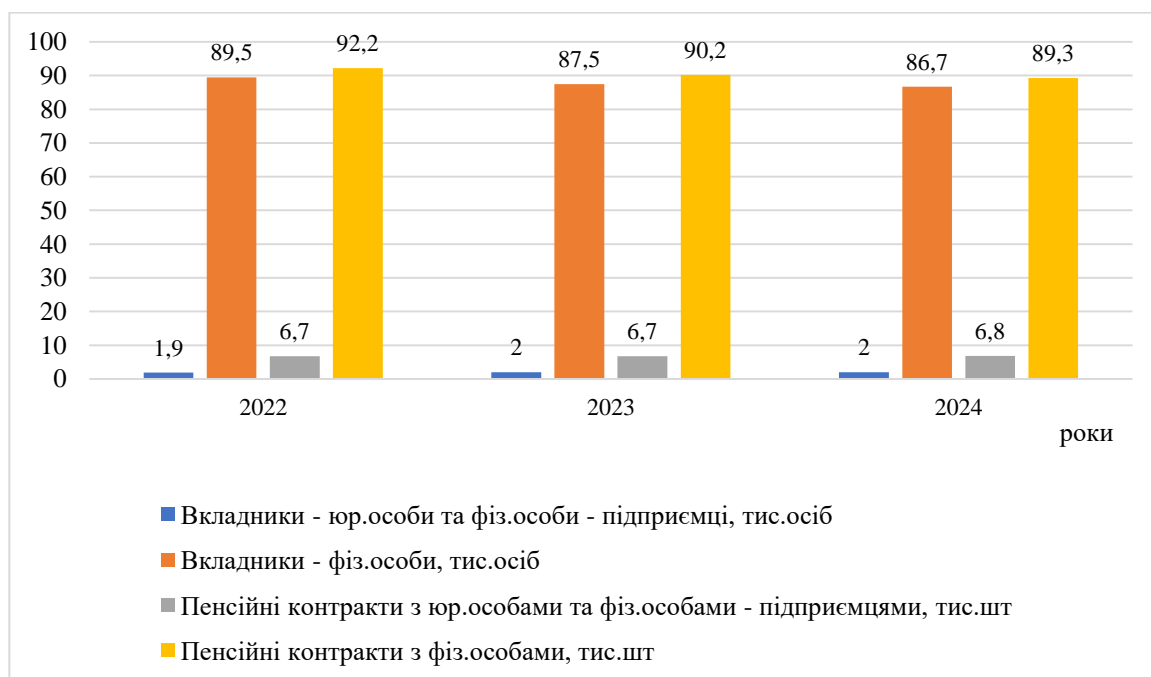
Основна маса НПФ була відкрита у період після пенсійної реформи 2004 року, з яких 46 фондів засновано до 2008 року. Після всесвітньої фінансової кризи, яка була у 2008 році, коли значна частина НПФ зазнала фінансових втрат, кількість нових фондів майже не зростала, що свідчить про тривалу стагнацію ринку недержавного пенсійного забезпечення в Україні [35 с.9]. На 01.01.2025 року загальний обсяг активів НПФ складала 3384,04 млн грн про те цей обсяг залишається відносно невеликим у масштабах національної економіки [71].

На 31.12.2024 кількість укладених пенсійних контрактів зросла на 2,1% (на 2,0 тис. контрактів) порівняно з аналогічною датою 2023 року (Дод. Д). Основним чинником зростання стало збільшення кількості договорів із фізичними особами. Зокрема: кількість контрактів із фізичними особами збільшилася на 2,2% (2,0 тис. шт.) порівняно з кінцем 2023 року; у порівнянні з 31.12.2022 приріст становив 3,2% (2,9 тис. шт.), тоді як кількість контрактів із юридичними особами, навпаки, скоротилася на 1,5% (0,1 тис. шт.).

На кінець 2024 року пенсійні контракти укладено з 91,4 тис вкладників, серед яких: 1,9 тис (2,0%) – юридичні особи, 89,5 тис (98,0%) – фізичні особи (Дод. Е). Порівняно з 2023 роком, кількість вкладників зросла на 2,1% (1,9 тис), тоді як за попередній рік (2023 до 2022) приріст становив лише 0,9% (0,8 тис).

Для порівняння (рис. 2.3.): на 31.12.2023 зареєстровано 89,5 тис вкладників (2,0 тис. юридичних і 87,5 тис. фізичних осіб); на 31.12.2022 – 88,7 тис. вкладників (2,0 тис. юридичних і 86,7 тис. фізичних осіб).

На кінець 2023 р. менше 100 тисяч осіб здійснювали самостійні внески до НПФ, що становить менше 0,25% від усього населення України. Протягом 2024 року загальна кількість вкладників зросла в основному за рахунок фізичних осіб, кількість яких підвищилася на 2,3% [54]. Такий показник свідчить про вкрай низький рівень залученості населення до системи недержавного пенсійного забезпечення. Ймовірно, що значна частина громадян навіть не має базових знань про діяльність і можливості НПФ, що вказує на недостатній рівень фінансової грамотності та інформування населення у сфері пенсійного інвестування.



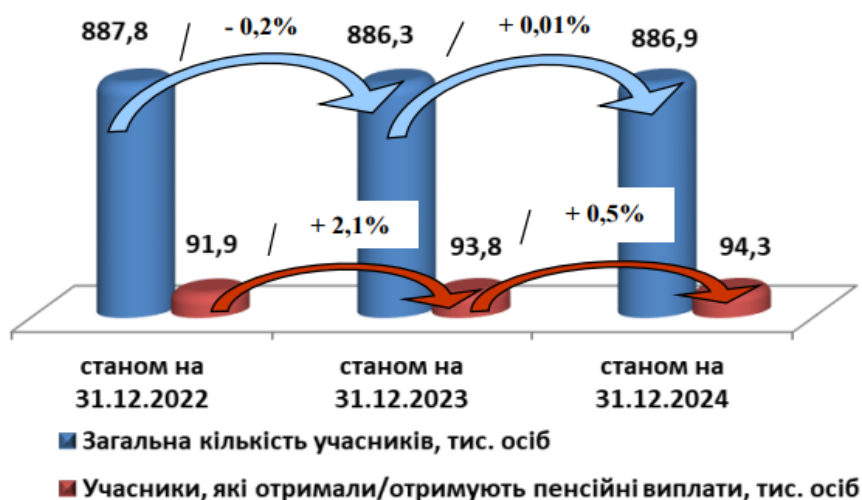
**Рис. 2.3. Динаміка укладення пенсійних договорів і зміни чисельності учасників НПФ**

*Джерело:* Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024. URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf\\_4\\_kv-2024.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf)

Серед учасників НПФ найактивнішу групу становлять люди від 25 до 50 років, які мають стабільні доходи та усвідомлюють необхідність формування власних пенсійних заощаджень. При цьому чоловіки переважають серед

учасників системи, їх частка становить 57,7%, що відображає гендерний дисбаланс у залученні громадян до недержавного пенсійного страхування.

Так, загальна чисельність учасників НПФ в Україні становила 886,9 тис. осіб (рис. 2.4.), що дещо перевищує показник попереднього року (886,3 тис. осіб станом на 31.12.2023 р.).



**Рис. 2.4. Кількість учасників НПФ**

*Джерело:* Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024. URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf\\_4\\_kv-2024.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf)

Із загальної кількості учасників 94,3 тис. осіб, або 10,6%, вже отримали або продовжують отримувати пенсійні виплати. Кількість вкладників НПФ, яким здійснюються виплати на визначений строк, становила 3,8 тис. осіб, що становить 0,4% від загальної чисельності вкладників. Аналіз структури пенсійних виплат свідчить (рис.2.5), що переважна більшість учасників НПФ віддає перевагу одноразовим виплатам, частка яких становить близько 66% від загального обсягу пенсійних виплат.

Така тенденція має двоїстий соціально-економічний зміст. У 2024 році розмір пенсійних виплат склав 1 893,5 млн грн, що свідчить про зростання на 13,9% порівняно з 2023 р. Така динаміка демонструє поступове збільшення активності учасників недержавних пенсійних фондів у частині отримання накопичених коштів. Водночас пенсійні виплати на визначений строк

продемонстрували більш динамічне зростання – на 20,6% порівняно з 2023 р., що може свідчити про підвищення рівня довіри населення до довгострокових інструментів пенсійного забезпечення. Зокрема, обсяг одноразових пенсійних виплат зріс на 7,0%, що може бути наслідком як збільшення кількості осіб, які досягли пенсійного віку, так і незначного зростання розміру індивідуальних накопичень.



**Рис. 2.5. Динаміка пенсійних виплат**

*Джерело:* Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024 URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf\\_4\\_kv-2024.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf)

З одного боку, висока частка одноразових виплат свідчить про незначні обсяги накопичених коштів на індивідуальних пенсійних рахунках, які не дозволяють сформувати достатню суму для регулярних довгострокових пенсійних виплат. Відповідно до чинного законодавства, одноразова пенсійна виплата можлива лише у випадку, коли загальний обсяг накопичень не перевищує встановленого мінімального рівня, що підтверджує низьку ефективність накопичувальної компоненти недержавних пенсійних програм.

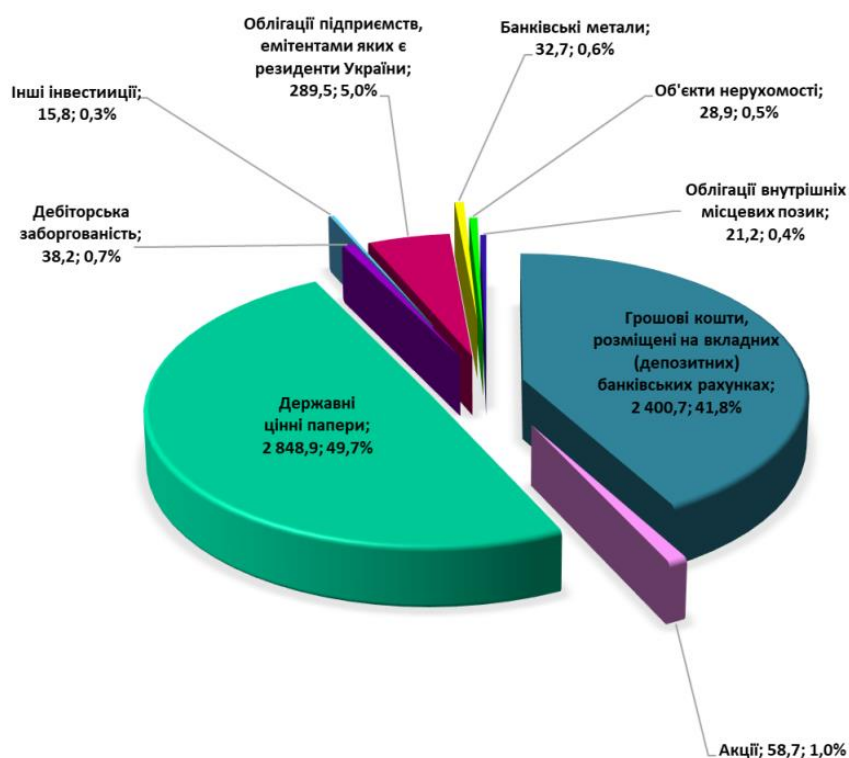
З іншого боку, така поведінкова модель вкладників демонструє споживчий характер сприйняття пенсійних накопичень, які розглядаються не як довгостроковий інструмент забезпечення на старість, а радше як тимчасовий резерв або форма короткострокових заощаджень, що може бути використана відразу після досягнення пенсійного віку. Дослідження практики використання одноразових виплат дозволяє припустити, що значна частина отриманих коштів витрачається протягом першого року після їх отримання, що нівелює основну мету пенсійних накопичень – забезпечення стабільного доходу у період непрацездатності. Отже, така тенденція підкреслює необхідність формування у населення фінансової культури довгострокового пенсійного планування та посилення стимулів для вибору виплат на визначений строк або довічних анuitетів, які забезпечили б більш стійке пенсійне забезпечення в майбутньому.

За належного рівня розвитку НПФ можуть виступати надійним і ефективним джерелом довгострокових інвестицій у національну економіку, сприяючи її фінансовій стабільності та зростанню. Проте в Україні незначний обсяг активів НПФ не дозволяє повною мірою реалізувати цей потенціал. Обмежена наявність надійних і ліквідних фінансових інструментів у вітчизняній економіці зумовлює специфіку інвестиційної політики пенсійних фондів. Так, станом на 2024 рік близько 49,7% активів НПФ розміщено в державні цінні папери, а 41,8% - на депозитних рахунках банків (Рис 2.6).

Така структура інвестицій свідчить про надмірну концентрацію активів у низькодохідних, хоча й відносно безпечних, інструментах, що, у свою чергу, обмежує потенціал прибутковості пенсійних накопичень. Хоча НПФ традиційно притаманна консервативна інвестиційна стратегія, значна частка депозитів у портфелях цих фондів виглядає суперечливою, оскільки свідчить про низький рівень диверсифікації активів та обмежену участь у фінансуванні реального сектору економіки.

Що стосується соціальної ролі НПФ, то вона в Україні лише починає формуватися. Враховуючи, що загальна кількість учасників становить 886,9 тис.

осіб, з яких пенсійні виплати отримують лише 94,3 тис. осіб, вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічну систему країни поки що залишається мінімальним. Для посилення їхнього значення необхідно розширювати довіру населення до інституції НПФ, стимулювати участь роботодавців і створювати сприятливе нормативно-економічне середовище для ефективного інвестування пенсійних активів [7].



**Рис. 2.6. Структура інвестованих пенсійних активів, млн грн**

*Джерело:* Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024 URL:[https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf\\_4\\_kv-2024.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf)

Отже, соціальна роль НПФ в Україні перебуває лише на етапі становлення. Це зумовлено низкою об'єктивних і суб'єктивних факторів, серед яких – недостатній рівень довіри населення до фінансових інституцій, обмеженість доходів громадян, а також низький рівень фінансової грамотності у сфері пенсійного забезпечення.

У таких умовах важко очікувати на вагомий соціально-економічний вплив системи НПФ, адже їхня участь у забезпеченні фінансової стабільності осіб

пенсійного віку залишається незначною. А вже у 2024 році загальна кількість учасників НПФ становила 886,9 тис. осіб, з яких пенсії отримували лише 93,8 тис. осіб. Ці показники свідчать про обмежене охоплення населення недержавними пенсійними програмами та низький рівень практичної реалізації третього рівня ПС. Для підвищення соціальної ролі НПФ необхідно створити дієві стимули для участі громадян і роботодавців, розвивати інституційну інфраструктуру, а також забезпечити прозорість та надійність діяльності таких фондів, що дозволить перетворити їх на реальний інструмент підвищення соціальної захищеності населення.

На сучасному етапі розвитку НПФ в Україні ще не набули вагомого економічного та соціального значення, а їхній вплив на фінансову систему держави залишається обмеженим. Водночас у середньо- та довгостроковій перспективі НПФ мають потенціал стати ефективними інституційними інвесторами, здатними забезпечувати національну економіку довгостроковими інвестиційними ресурсами та водночас сприяти соціальному розвитку суспільства.

Реалізація такого потенціалу можлива лише за умови послідовного впровадження комплексних реформ, які мають охоплювати як державну політику, так і бізнес-середовище. Насамперед, необхідно завершити повноцінне впровадження пенсійної реформи, затримка якої є однією з ключових причин низької ефективності ПСУ.

Важливо також зміцнити фінансову грамотність населення та підвищити рівень фінансової культури, що дозволить змінити поведінкову модель домогосподарств у напрямі активнішої участі у пенсійних програмах і формуванні власних заощаджень. Не менш значущим є розвиток фінансового ринку, зокрема створення надійних інструментів інвестування пенсійних активів, що забезпечить ефективність і стабільність функціонування НПФ.

### РОЗДІЛ 3.

## НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

### 3.1. Обґрунтування стратегічних напрямків реформування системи пенсійного забезпечення

Як зазначалося вище, в Україні, на даному етапі функціонування ПС фактично діють лише перший (солідарний) і третій (добровільний накопичувальний) рівні, тоді як обов'язковий другий рівень досі не запроваджений. Проведений аналіз свідчить про вкрай низький рівень залучення населення до недержавних пенсійних фонд. Через повномасштабну війну та воєнні ризики, скорочення реальних доходів населення; значну інфляцію та відсутність ефективної індексації пенсій і заробітних плат; соціально-економічну невизначеність; недовіру до фінансових інституцій. Унаслідок цього переважна більшість громадян не має ресурсів для участі ані в обов'язковому накопичувальному рівні, ані в добровільних пенсійних програмах. Як наслідок: основне навантаження залишається на солідарній системі, виплати фінансуються здебільшого через ПФУ, зростає бюджетний тиск на державу, посилюються диспропорції між платниками внесків і пенсіонерами. Особливо загрозливим є математичне співвідношення між кількістю пенсіонерів та кількістю осіб, що сплачують внески. За нинішніх умов одна працююча особа змушена фактично утримувати одного або навіть більше пенсіонерів, що є критично небезпечним для стабільності розподільчої системи.

За таких демографічних, економічних та фінансових умов подальше збереження статус-кво несе ризики системної дестабілізації. Солідарна модель, що домінує сьогодні, вичерпала свій ефективний потенціал і потребує докорінного реформування. Для забезпечення фінансової стійкості ПС та сталого розвитку держави необхідно: прискорити запровадження другого рівня;

стимулювати участь населення в НПФ; зменшити навантаження на солідарний компонент; підвищити довіру до пенсійних інституцій; адаптувати реформу до воєнних і повоєнних викликів. Без таких змін ризик колапсу солідарної моделі у середньостроковій перспективі є реальним та обґрунтованим.

Мета пенсійної реформи повинна передбачати розв'язання ключових завдань, серед яких пріоритетними є: формування передумов для сталого економічного розвитку та, як наслідок, розбудова системи пенсійного забезпечення на засадах поєднання державного і недержавного пенсійного страхування, а також удосконалення механізмів управління пенсійною системою.

Для підвищення рівня соціального захисту населення реформування ПС має здійснюватися на основі єдиних принципів, до яких доцільно віднести: економічну обґрунтованість реформ; дотримання соціальної справедливості; уніфіковане законодавче регулювання та єдину формулу обчислення пенсій для всіх без винятку; ліквідацію спеціальних пенсійних режимів для окремих соціальних груп (зокрема суддів, прокурорів, поліцейських тощо); соціальну підтримку та суспільне схвалення реформ; добровільність участі та свободу вибору інструментів пенсійного забезпечення; підвищення особистої відповідальності громадян за власний добробут у старості; захищеність від політичних впливів та ризиків; фінансову стійкість і платоспроможність пенсійної системи; стимулювання економічного розвитку та зростання національних заощаджень.

Варто наголосити, що успішна модернізація ПС можлива лише за умов стабільного економічного зростання та підвищення реальних доходів населення, оскільки проблематика пенсійного забезпечення є похідною від загального стану економіки. За наявності економічного піднесення відкриваються можливості для системних реформ, натомість за умов стагнації зберігається тенденція до поглиблення дисбалансів та деградації пенсійної моделі.

Запровадження реформ відповідно до окреслених принципів, за умови економічного зростання, сприятиме створенню ефективної системи управління пенсійними фінансовими потоками, забезпечить бюджетну збалансованість,

фінансову стійкість та стабільність функціонування ПСУ [44]. Тому в Україні слід говорити не стільки про зміни в існуючій пенсійній солідарній системі, а про введення накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

За сприятливих макроекономічних умов накопичувальна ПС могла б виконувати подвійну функцію: забезпечувати додатковий фінансовий ресурс для громадян у пенсійному віці та формувати внутрішню інвестиційну базу для розвитку національної економіки. Водночас досвід держав Східної Європи засвідчує, що передчасне впровадження накопичувального рівня без урахування економічної ситуації, демографічних тенденцій та фінансових можливостей призводить до негативних результатів, зокрема дефіциту ресурсів і посилення навантаження на солідарну систему [44].

Ключовими умовами запровадження накопичувального рівня є стале економічне зростання, зростання реальних доходів населення та розвиток фінансової інфраструктури впродовж тривалого періоду. В сучасних умовах воєнного стану в Україні передбачити тривалу економічну стабільність практично неможливо, що визнають і ініціатори пенсійних змін. Крім того, накопичувальна система не може бути ефективною за умов, коли інвестиційний дохід від пенсійних активів не компенсує інфляційні втрати. Згідно з даними МінФін [27], інфляція у 2022 році становила 26,6%, у 2024 році – 12%. Відповідно, рентабельність інвестиційних інструментів мала б перевищувати щонайменше на 2–3% інфляційний показник, що в українських умовах є малоімовірним [29, с.127].

Національний фінансовий ринок характеризується низькою дохідністю легальних інвестицій (у середньому 8–10% річних), нерозвиненістю ринку цінних паперів, обмеженою кількістю інвестиційних інструментів та слабкістю фінансових інституцій. За таких умов забезпечити збереження накопичень, диверсифікацію ризиків і реальний захист від інфляційних втрат практично неможливо. У результаті запровадження накопичувального рівня ПС без відповідної економічної бази може не лише не дати очікуваного ефекту, а й посилити існуючі дисбаланси.

Відповідно до положень чинних законодавчих ініціатив, пропонується формувати внески за рахунок коштів ЄСВ. Проте експерти зауважують, що навіть відрахування на рівні 1% від ЄСВ може призвести до втрат ПФУ в обсязі близько 18–19 млрд грн, що знову вимагатиме компенсації з боку державного бюджету. Водночас запровадження нових податкових зобов'язань, особливо у післявоєнний період, є неприйнятним варіантом [2].

Одним із ключових завдань пенсійної реформи є визначення стабільного та незалежного джерела фінансування накопичувального рівня. Пряма участь держави у наповненні цього рівня не повинна бути основною моделлю. Внески громадян мають бути обов'язковими. Після завершення воєнного стану доцільно розглянути можливість спрямування 5% військового збору, що стягується із заробітної плати, до накопичувальних пенсійних рахунків. У такому випадку громадяни не зазнають додаткового навантаження на свій дохід [35].

Майбутнє пенсійне забезпечення має базуватися на персональній участі громадян. Водночас на початковому етапі допустимим є тимчасове державне співфінансування з метою формування довіри та стимулювання участі, як це було реалізовано, наприклад, у Литві. Подібний підхід може бути застосований і в Україні задля підвищення зацікавленості населення. Фактично такі кошти залишатимуться у державному фінансовому обороті, адже на початковому етапі, як правило, інвестуватимуться у державні цінні папери (ОВДП).

Передумовою запровадження накопичувальної ПС традиційно вважають детінізацію економіки та легалізацію заробітної плати. Це завдання, безумовно, є актуальним, однак його доцільно розглядати не як етап, що передує реформі, а як процес, що може відбуватися паралельно з запровадженням другого рівня пенсійної системи. Ба більше, саме запровадження накопичувального компонента здатне стати стимулом до легалізації оплати праці через низку механізмів:

- По-перше, запуск другого рівня передбачає одноразове підвищення заробітної плати всім його учасникам на суму пенсійних внесків, що призведе до збільшення фонду оплати праці приблизно на 7%.

- По-друге, учасники накопичувальної системи об'єктивно зацікавлені в офіційному зростанні своїх доходів, оскільки саме легальна заробітна плата є базою для нарахування їхніх внесків і формування майбутніх пенсійних виплат.

Таким чином, питання пріоритетності між легалізацією зайнятості та запровадженням накопичувального рівня не є дилемою, оскільки ці процеси мають відбуватися синхронно, взаємно підсилюючи один одного.

Для комплексного розуміння перспектив упровадження накопичувальної ПС доцільним інструментом може виступати SWOT-аналіз (Дод. Ж), який дозволяє ідентифікувати її сильні та слабкі сторони, можливості й загрози. Формування відповідної матриці дає змогу використати наявні переваги для нейтралізації ризиків та залучити потенційні можливості для подолання структурних недоліків системи.

Проведений аналіз сильних та слабких сторін, можливостей і загроз зовнішнього середовища щодо впровадження обов'язкової накопичувальної ПСУ дає змогу стверджувати, що навіть стислий розгляд аргументів, які використовуються для виправдання відтермінування цієї реформи, не підтверджує доцільності зволікання. Попри наявність низки несприятливих економічних і соціально-політичних чинників, що спостерігаються нині, відсутні об'єктивні підстави відкладати запровадження накопичувального рівня пенсійного страхування.

Накопичувальна ПС має розглядатися не як додатковий тягар для держави, а як інструмент оздоровлення фінансової системи та стимулятор соціально-економічного розвитку. Її впровадження здатне зменшити навантаження на солідарну систему, сприяти формуванню довгострокових інвестиційних ресурсів і підвищити фінансову стійкість держави.

Попри складну політичну та економічну ситуацію, відсутні вагомі аргументи для подальшого відтермінування другого рівня ПС. Обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування не становить загрози для державних фінансів, а навпаки – може стати ефективним механізмом підтримки реального сектору економіки, банківської системи та обслуговування державного боргу.

В довгостроковій перспективі воно слугуватиме надійною основою для додаткового пенсійного забезпечення широких верств застрахованих осіб.

Упровадження накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення має значну низку переваг, тобто результатів реформування ПС, проте має і ряд ризиків, які і до сьогодні заважають впровадженню положень законодавства (Табл.3.1.).

Таблиця 3.1.

### Наслідки впровадження накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення

<b>НАСЛІДКИ</b>	
<b>Позитивні (результати реформування)</b>	<b>Негативні (ризики)</b>
Підвищення коефіцієнта заміщення до 40+% в довгостроковій перспективі. Орієнтовний вклад 1-2-3 рівнів 20%-15%-10%	Ризик втрати частини коштів накопичувальної системи через: 1. майбутні фінансово-економічні кризи; 2. нездатність управляючих «обігнати» інфляцію при інвестуванні накопичень; 3. неякісні фінансові інструменти; а. шахрайство управляючих накопиченнями
Перехід солідарного рівня на виключно страхові принципи, без привілеїв окремим категоріям населення	
Перехід на професійні накопичувальні системи для дострокових пенсій працівникам, які зайняті на шкідливих для здоров'я роботах	
Зменшення можливостей для популізму через унеможливлення підвищення пенсій, не забезпечених надходженнями в ПФУ	
Підвищення рівня фінансової грамотності населення	
Фіскальна стабілізація, ліквідація дефіциту ПФУ; існуюча інфраструктура	Збільшення відсотка зарплати, який вилучатиметься для пенсійної системи
Створення потужного фінансово-інвестиційного ресурсу (довгих грошей) для розвитку економіки	
Підвищення надійності фінансового сектору	
Розвиток фондового ринку	
Перетікання коштів «з-під матраців» у фінансовий сектор	
Зростання економіки	

*Джерело:* удосконалено автором на основі Козак Т.М. Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні. дис... канд. екон. наук: 281 / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2021. 225с.

Реформування ПСУ має здійснюватися виважено та поетапно, з огляду на складні макроекономічні умови та глибину дисфункцій солідарного рівня. Поточна ситуація значно відрізняється від тієї, у якій перебували країни Центральної та Східної Європи на момент започаткування ними відповідних реформ, що зумовлює необхідність більш обережного підходу. Будь-які ключові

зміни мають супроводжуватися ретельним аналізом їхніх потенційних наслідків і чітким визначенням оптимальних строків реалізації кожного етапу.

Додатковим стримувальним чинником є недостатня розвиненість фінансової системи України та її обмежений зв'язок із міжнародними ринками капіталу. Це зумовлює потребу у створенні відповідної інституційної інфраструктури, здатної забезпечити функціонування накопичувальних механізмів пенсійного страхування. Водночас, якщо держава прагне забезпечити довгострокове економічне зростання на основі внутрішніх фінансових ресурсів, формування недержавних пенсійних фондів на накопичувальних засадах (другий рівень системи) слід розглядати не лише як інструмент вдосконалення пенсійного забезпечення.

Це також має стати елементом стратегічного розвитку сучасного фінансового сектору, який буде відповідати потребам національної економіки в умовах ХХІ століття.

### **3.2. Удосконалення механізмів державного регулювання пенсійного забезпечення в контексті сталого розвитку**

В умовах війни на виснаження, тривалість якої давно перетнула трьохрічну позначку, з кожним роком, місяцем і тижнем, державі та її відповідним інституціям все складніше виконувати покладені на неї функції. Зрозуміло, що соціальна сфера і зокрема виконання завдань пов'язаних з пенсійними виплатами не є винятком, бо потребують постійного та стабільного фінансування, що є проблематичним не тільки зважаючи на скрутності війни, а й з причин фактичної незавершеності впровадження повноцінної вітчизняної моделі пенсійного забезпечення [30].

Для солідарної ПС одним із найвагоміших негативних чинників стало різке зростання безробіття та скорочення обсягів виробництва. Якщо у 2021 році рівень безробіття становив 9,8%, то в умовах повномасштабної війни цей

показник різко зріс: наприкінці 2022 року він оцінювався на рівні 14,5%. У 2023 році ситуація залишалася напруженою – за оцінками НБУ, безробіття перебувало в межах 17%. Лише у 2024 році почала простежуватися тенденція до стабілізації: станом на 31 грудня 2024 року рівень безробіття знизився орієнтовно до 14-15%, що все одно значно перевищує докризовий рівень та так званий “природний” показник Табл. 3.2. [30].

Таблиця 3.2

**Динаміка показників, які впливають на рівень надходжень до бюджету ПФУ за період 2021-2024 рр.**

Рік	Рівень безробіття (%)	Кількість мігрантів (млн осіб)	Обсяг надходжень до ПФУ (млрд грн)	Дефіцит ПФУ (млрд.грн.)	Власні надходження (млрд. грн.)	Видатки ПФУ (млрд. грн.)
2021	9,8	6,1	460,0	23,9	375,4	520,9
2022	14,5	7,5	400,0	29,9	386,5	574,3
2023	17,0	7,0	380,0	26,5	451,1	746,3
2024	14,2	6,74	390,0	31,6	563,9	821,5

*Джерело:* пораховано автором на основі: Головне управління статистики України. Статистика зайнятості та безробіття в Україні. URL: <http://ukrstat.gov.ua>, Звіт про роботу та виконання бюджету ПФУ у 2024 році. URL: [https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit\\_2024.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit_2024.pdf)

Така динаміка зумовлена насамперед воєнними діями, внаслідок яких було порушено економічну активність на територіях, де до 2022 року працювало близько 10 млн осіб. За оцінками Українського інституту демографії та міжнародних організацій, у 2022–2023 роках близько 5 млн громадян втратили роботу, а понад 6 млн осіб виїхали за кордон, з яких майже половина – люди працездатного віку. Станом на кінець 2024 року чисельність українців за кордоном оцінюється в 6,2–6,5 млн осіб, і значна частина з них не бере участі у формуванні внесків до ПФУ[73].

Експерти ринку праці зазначають, що основними причинами втрати роботи залишаються: релокація або вимушений переїзд – близько 10–12%; скорочення штатів – близько 11%; закриття підприємств або зупинення діяльності – 18–20%.

Крім того, погіршилася якість зайнятості. За оцінками кадрових порталів, станом на кінець 2024 року:

- лише близько кожен четвертий працівник отримує заробітну плату повністю та вчасно;
- приблизно 20–22% отримують оплату частково або з затримками;
- понад 50% зайнятих активно шукають роботу через низький рівень оплати, нестабільність роботодавця або незадовільні умови праці.

У сукупності ці фактори суттєво обмежують надходження до ПФУ та поглиблюють дефіцит солідарної системи.

У процесі реформування ПС в Україні експертним середовищем обговорюються два основні напрями трансформацій: інституційний та параметричний.

Інституційні підходи передбачають глибинні зміни у структурі функціонування пенсійної системи, зокрема:

- удосконалення формули нарахування страхової пенсії;
- розширення джерел наповнення бюджету солідарного рівня, зокрема за рахунок спеціальних податків, зборів або нових механізмів перерозподілу;
- частина експертів висловлює ідею повної відмови від солідарних пенсій, однак у сучасних соціально-економічних умовах України реалізація такого кроку є малоімовірною.

Параметричні зміни спрямовані на регулювання ключових показників функціонування солідарної системи, передусім:

- підвищення пенсійного віку як інструменту зменшення тиску на ПФУ та уповільнення приросту кількості отримувачів пенсії;
- зміна розміру ЄСВ. Пропонуються різні сценарії – від його суттєвого зниження або повного скасування до помітного підвищення.

Більшість фахівців, з урахуванням дефіциту ПФ, схилиються до висновку, що найбільш реалістичним та ефективним кроком для збалансування бюджету є поступове підвищення ставки ЄСВ або перегляд механізму його розподілу. Такий підхід підтримується міжнародними партнерами України, зокрема

Світовим банком, який розглядає зміцнення солідарного рівня як передумову для подальшої імплементації накопичувальних механізмів [55].

Успіх упроваджуваних заходів безпосередньо залежить від стабільного економічного середовища, узгодженості державної політики та підвищення рівня фінансової культури населення. Важливим є також забезпечення прозорості та підзвітності інституцій, відповідальних за адміністрування пенсійних коштів, а також формування довіри громадян до механізмів пенсійного страхування. Лише за умов поєднання економічних реформ, ефективного управління, соціального діалогу та інституційної модернізації можливо досягти довгострокової фінансової збалансованості та соціальної справедливості в пенсійній системі України.

У перспективі системна пенсійна реформа має бути інтегрована у стратегію повоєнного відновлення, сприяти розвитку внутрішнього ринку капіталу, підтримувати демографічну стабільність та підвищувати рівень добробуту населення. Саме поєднання солідарного, обов'язкового накопичувального та добровільного рівнів із належним законодавчим, економічним і фінансовим підґрунтям може забезпечити стійкість ПС та її адаптивність до внутрішніх і зовнішніх викликів.

Удосконалення державного регулювання повинно ґрунтуватися на поєднанні трьох ключових компонентів: економічної стійкості, соціальної справедливості та інституційної спроможності. Забезпечення стабільності ПС нерозривно пов'язане з макроекономічними умовами: зростанням ВВП, рівнем зайнятості, продуктивністю праці та детінізацією доходів. Розширення бази сплати єдиного соціального внеску, скорочення неформальної зайнятості та легалізація заробітної плати є необхідними передумовами для підвищення дохідності ПФ.

Сталість системи також потребує реформування параметричних і інституційних механізмів. До таких належать: удосконалення формули нарахування пенсій, оптимізація пенсійного віку, запровадження змішаних моделей страхування, розвиток недержавних пенсійних фондів і

накопичувальних схем. Важливо, щоб реформа не створювала додаткового фіскального тиску, а забезпечувала збалансованість між поточними виплатами та довгостроковими зобов'язаннями.

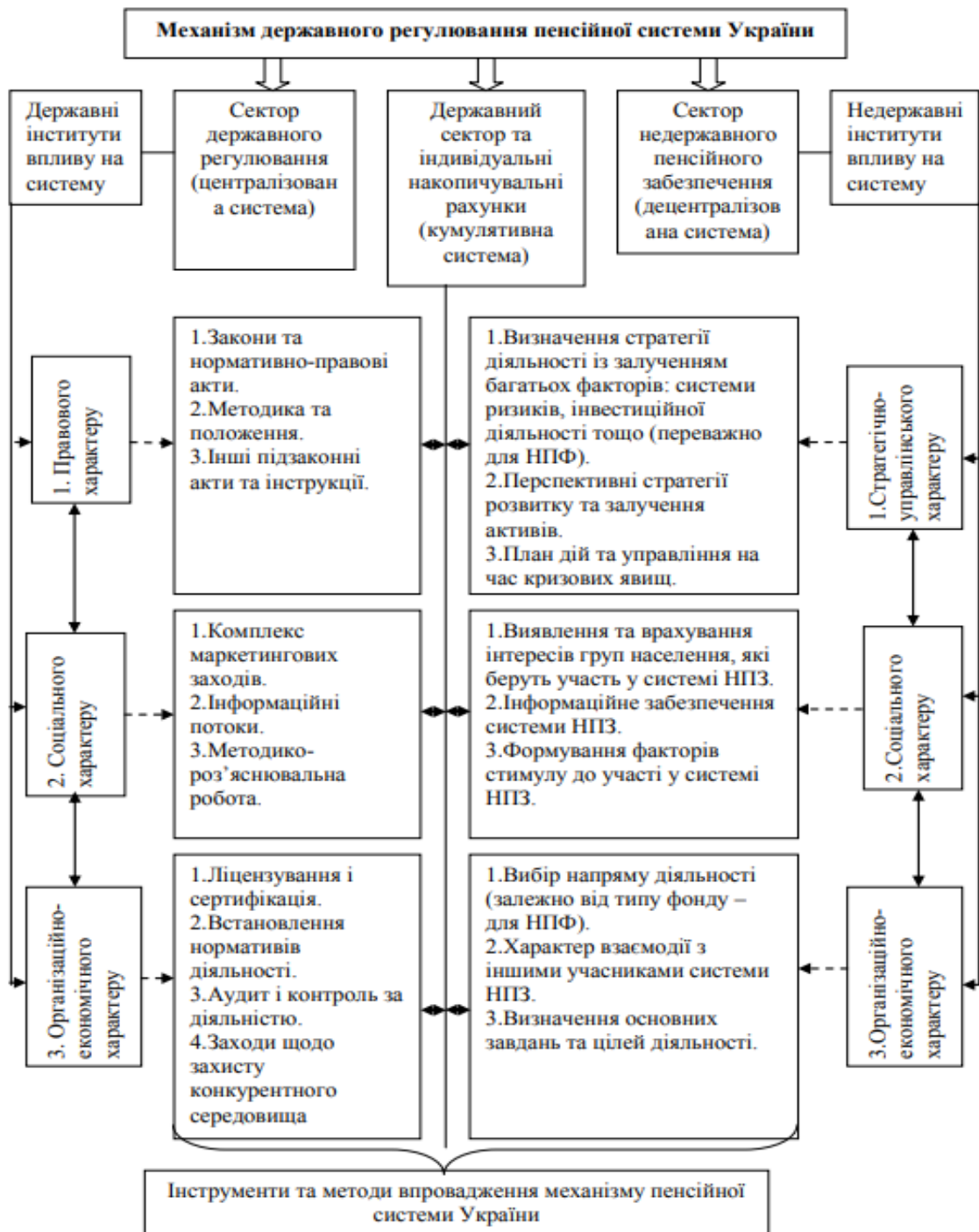
Одним із пріоритетів державного регулювання є посилення інституційної спроможності органів, що забезпечують реалізацію пенсійної політики. Спрощення організаційної структури, цифровізація процесів, прозоре адміністрування та належний контроль сприятимуть підвищенню ефективності системи. Важливим елементом є також інформаційно-комунікаційна підтримка: підвищення фінансової грамотності населення, формування довіри до пенсійних інституцій та стимулювання участі у пенсійних програмах.

У контексті сталого розвитку особливого значення набуває партнерство держави з бізнесом та недержавним сектором. Розвиток третього рівня ПС, створення сприятливого інвестиційного середовища, використання фінансових інструментів (ОВДП, корпоративні цінні папери, цільові фонди) забезпечує диверсифікацію джерел фінансування й формування додаткових пенсійних накопичень. При цьому держава має виконувати регуляторну, наглядову та стимулюючу функції, гарантувати прозорість та захист прав застрахованих осіб.

Ключовим аспектом удосконалення системи державного регулювання пенсійної сфери є застосування гнучких підходів до розроблення пенсійної стратегії, поєднання традиційних інструментів із тими, що враховують особливості конкретної ПС. Важливо також визначати часові межі ефективності таких механізмів і своєчасно адаптовувати інструменти пенсійної політики відповідно до змін у її структурі та функціонуванні.

Запровадження та функціонування механізму ПС у межах сектору державного регулювання здійснюється за окремими напрямками залежно від характеру їхнього впливу (рис.3.1):

- 1) Правовий характер. Він охоплює сукупність законодавчих актів і нормативно-правових документів, що визначають правові засади організації та функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення. Його



**Рис. 3.1. Механізм державного регулювання пенсійної системи України**

*Джерело:* Павлів В.В., Федун І.Л. Побудова механізму функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення URL: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/32.pdf>

основною метою є формування ефективного правового підґрунтя для регулювання діяльності учасників системи.

2) Соціальний характер. Цей вектор регулювання відображає державну соціальну політику у сфері недержавного пенсійного забезпечення, зосереджену на підтримці, стимулюванні та гуманітарному супроводі третього рівня пенсійної системи. Йдеться, насамперед, про взаємодію з бенефіціарами та створення умов для їх участі в системі.

3) Організаційно-економічний характер. Цей вимір є похідним від правового, оскільки передбачає практичну імплементацію законодавчих положень, організацію процедур контролю та моніторингу, забезпечення відповідності економічних механізмів нормативним рамкам, а також регулювання діяльності суб'єктів сфери СНПЗ.

Щодо внутрішнього регулювання інститутів СНПЗ, то воно стосується недержавних суб'єктів, які не належать до органів законодавчої чи виконавчої влади. У цьому контексті організаційно-економічний напрям відіграє ключову роль, адже саме він визначає подальшу модель діяльності недержавних пенсійних фондів та інших інституцій, що забезпечують функціонування системи.

Для ефективної реалізації цього напрямку в межах внутрішнього управління недержавних інститутів доцільно застосовувати такі підходи:

1. Визначення стратегічного напрямку діяльності. На етапі створення або функціонування інституту формується стратегічне бачення його розвитку, обґрунтовується участь у системі недержавного пенсійного забезпечення та встановлюються основні цілі діяльності.

2. Організація взаємодії з іншими учасниками системи. Інститут самостійно визначає масштаби, інтенсивність і форму співпраці з іншими суб'єктами, обираючи найефективніші механізми партнерства та координації спільних дій.

Аналіз механізму державного регулювання пенсійної системи свідчить, що провідну роль у розвитку її соціальної складової відіграють недержавні інституції, діяльність яких сприяє зростанню кількості учасників системи та підвищенню рівня поінформованості населення про переваги участі в НПФ.

Ефективне функціонування механізму пенсійного забезпечення забезпечується завдяки стратегічному управлінню, що передбачає визначення цілей розвитку інститутів, формування організаційної моделі та узгодження операційної діяльності зі стратегією системи. Водночас інформаційне забезпечення є ключовим елементом, без якого неможливо забезпечити обґрунтованість управлінських рішень.

Взаємодія держави, бізнесу та громадськості має базуватися на прозорих правових механізмах, що регулюють партнерство та контроль за реалізацією пенсійних програм. Висока ефективність системи можлива лише за умови поєднання централізованого управління та саморегуляції її підсистем.

Запровадження інноваційних підходів і дотримання принципів соціальної справедливості та інклюзивності сприятимуть модернізації пенсійної системи, мінімізації диспропорцій і забезпеченню стійкості. Отже, удосконалення механізму державного регулювання потребує комплексного підходу, що поєднує інституційні, економічні й соціальні реформи та активну участь громадян

## ВИСНОВКИ

1. ПС за своєю структурою та змістом є складним комплексом інститутів, відносин та механізмів, за допомогою яких формуються пенсійні фонди та створюються відповідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення. Інститут пенсійного забезпечення має істотний вплив на економічну систему держави. Серед ключових інструментів державного регулювання економіки ПС займає важливе місце, а витрати на її функціонування становлять значну частину бюджетних дотацій.

За принципом фінансування ПС поділяються на розподільчі та накопичувальні. Розподільча модель ґрунтується на принципі солідарності: внески працюючих осіб одразу спрямовуються на виплати поточним пенсіонерам, при цьому резерви не формуються. Накопичувальні системи передбачають створення спеціальних пенсійних резервів за рахунок внесків працюючих громадян, які згодом стають джерелом виплат. У практиці багатьох держав застосовуються змішані (комбіновані) системи, що поєднують елементи обох підходів.

На сьогодні офіційно українська ПС складається з трьох рівнів: солідарна система, обов'язкове фінансування, добровільні заощадження. Про те фактично функціонують лише перший та третій рівні ПС, тоді як запровадження другого рівня постійно відкладається через низку об'єктивних та суб'єктивних чинників.

2. Досвід інших держав демонструє, що жодна національна ПС не функціонує винятково на засадах солідарності чи лише накопичення. Аналіз світових моделей показує, що більшість європейських країн використовують трирівневу систему пенсійного забезпечення. Хоча між ними існують окремі відмінності, усі вони базуються на принципах страхування та адресності й поєднують кілька джерел формування пенсій.

Для України, враховуючи демографічне старіння, значні масштаби трудової міграції та фінансову нестабільність, доцільним є збереження солідарної моделі як фундаменту системи. Поступове запровадження накопичувального рівня

(подібно до практики США та Австралії), а також розвиток корпоративних і добровільних пенсійних програм (орієнтуючись на досвід Німеччини та Франції) сприятимуть залученню як працівників, так і роботодавців до довгострокового фінансового планування.

3. Оцінка сучасного стану пенсійного забезпечення в Україні свідчить про критичне навантаження на солідарну систему. Упродовж 2021–2024 років на одного застрахованого працівника фактично припадає майже один пенсіонер, а середній розмір пенсійної виплати становив 5789,05 грн. Демографічна структура населення характеризується регресивною моделлю відтворення, що означає зменшення частки осіб працездатного віку та переважання старших вікових груп.

Паралельно спостерігається стабільне скорочення кількості платників внесків до солідарної системи, тоді як чисельність отримувачів пенсій поступово збільшується. У результаті фінансове навантаження на Пенсійний фонд України посилюється, а його дефіцит продовжує зростати, що вимагає систематичного бюджетного дофінансування. Так, кошти ДБУ у 2022 році склали 209277,91 млн грн, а у 2024 році – 274692,4 млн грн, що на 31,3% більше. У структурі доходів ПФУ частка власних надходжень є досить нестабільною, оскільки у 2022 році вона становила 65,1% у сумі доходів, у 2023 р. – 60%, та у 2024 році – 62,1%. щороку спостерігається зростання дефіциту ПФУ: в абсолютному вираженні з 186161 млн грн у 2022 році до 323614 млн грн в 2024 році. У відсотковому вираженні дефіцит за три роки зріс на 173,8%. Коефіцієнт заміщення за аналізований період в середньому становить 30%. Це означає, що після виходу на пенсію громадяни України отримують лише третину від своїх попередніх трудових доходів, що зумовлює різке зниження рівня споживання та якості життя осіб похилого віку.

Станом на 1.01.2025 року в Україні функціонувало 59 НПФ, що належать до трьох основних типів – відкриті, корпоративні та професійні та 17 адміністраторів НПФ – в Реєстрі професійних учасників ринків капіталу та організованих товарних ринків. Переважна більшість НПФ були створені у

період після пенсійної реформи 2004 року, з яких 46 фондів засновано до 2008 року. Станом на 01.01.2025 року загальний обсяг активів НПФ складала 3384,04 млн грн, про те цей обсяг залишається відносно невеликим у масштабах національної економіки. Так, загальна чисельність учасників НПФ в Україні становила 886,9 тис. осіб, що дещо перевищує показник попереднього року (886,3 тис. осіб станом на 31.12.2023 р.). Із загальної кількості учасників 94,3 тис. осіб, або 10,6%, вже отримали або продовжують отримувати пенсійні виплати. При цьому кількість учасників НПФ, яким здійснюються виплати на визначений строк, становила 3,8 тис. осіб, що дорівнює 0,4% від загальної чисельності учасників. У 2024 році обсяг пенсійних виплат (як одноразових, так і на визначений строк) становив 1 893,5 млн грн, що свідчить про зростання на 13,9% порівняно з аналогічним періодом 2023 року. Така динаміка демонструє поступове збільшення активності учасників недержавних пенсійних фондів у частині отримання накопичених коштів. Що стосується соціальної ролі НПФ, то вона в Україні лише починає формуватися. Враховуючи, що загальна кількість учасників становить 886,9 тис. осіб, з яких пенсійні виплати отримують лише 94,3 тис. осіб, вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічну систему країни поки що залишається мінімальним.

4. Для забезпечення фінансової стійкості ПС та сталого розвитку держави необхідно: прискорити запровадження другого рівня; стимулювати участь населення в НПФ; зменшити навантаження на солідарний компонент; підвищити довіру до пенсійних інституцій; адаптувати реформу до воєнних і повоєнних викликів. Без таких змін ризик колапсу солідарної моделі у середньостроковій перспективі є реальним та обґрунтованим.

Однією з ключових перепон для негайного впровадження накопичувального рівня пенсійної системи є відсутність належного фінансового забезпечення. Відповідно до положень чинних законодавчих ініціатив, пропонується формувати внески за рахунок коштів єдиного соціального внеску. Після завершення воєнного стану доцільно розглянути можливість спрямування 5% військового збору, що стягується із заробітної плати, до накопичувальних

пенсійних рахунків. У такому випадку громадяни не зазнають додаткового навантаження на свій дохід.

Удосконалення державного регулювання повинно ґрунтуватися на поєднанні трьох ключових компонентів: економічної стійкості, соціальної справедливості та інституційної спроможності. Забезпечення стабільності пенсійної системи нерозривно пов'язане з макроекономічними умовами: зростанням ВВП, рівнем зайнятості, продуктивністю праці та детінізацією доходів. Розширення бази сплати єдиного соціального внеску, скорочення неформальної зайнятості та легалізація заробітної плати є необхідними передумовами для підвищення дохідності ПФ.

Ключовим аспектом удосконалення системи державного регулювання пенсійної сфери є застосування гнучких підходів до розроблення пенсійної стратегії, поєднання традиційних інструментів із тими, що враховують особливості конкретної пенсійної системи. Важливо також визначати часові межі ефективності таких механізмів і своєчасно адаптовувати інструменти пенсійної політики відповідно до змін у її структурі та функціонуванні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Біла С.О. Реформування інституту пенсійного забезпечення: досвід країн ЄС. Історія народного господарства та економічної думки України. 2017. Ч. 1. URL: <http://www.infolibrary.com.ua/books-text-10874.html>
2. Бойко О. Пенсійна реформа: як будуть виплачувати та індексувати пенсії в Україні. 2023. URL: <https://suspilne.media/369610-nakopicuvalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
3. Войналович І.А. Сучасний стан і вектори розвитку пенсійного забезпечення в Україні. Економіка та суспільство. 2024. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-95>
4. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2025 URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>
5. 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.
6. Вінокуров Я., Максимчук М. Пенсії, на які ми (не) заслуговуємо: чи світить міленіалам старість в достатку. URL: <https://epravda.com.ua/publications/2021/01/27/670276/>
7. Вовк Є. О., Бірюк С. О., Гречанінов Ф. В. Соціально-економічні координати недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Економіка та суспільство. Вип.67. 2024. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-150>
8. Верхоляк, З., Сороківська, О.А., 2018. Актуальні проблеми реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції «Фундаментальні та прикладні проблеми сучасних технологій» до 100 річчя з дня заснування НАН України та на вшанування пам'яті Івана Пулюя (100 річчя з дня смерті), с. 334–335.
9. Гаврилюк В.М. До питання формування сучасної пенсійної системи України в умовах глобальних викликів. Економіка та суспільство. 2023. №11.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-28> URL: <https://economyand.society.in.ua/index.php/journal/article/view/2481/2400>

10. Головне управління статистики України. Статистика зайнятості та безробіття в Україні. URL: <http://ukrstat.gov.ua>

11. Доходи держбюджету за роками URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/income/2022/>

12. Драбик О.М. Державне регулювання пенсійного забезпечення в контексті соціального захисту сільського населення. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2018. 255с.

13. Жайворонок І.Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення: дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / Національний університет "Львівська політехніка". Львів, 2021. 234 с.

14. Жмурко І. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення. Бізнес Інформ. 2024. № 12. С. 303-306.

15. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 2011р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17#Text>

16. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>

17. Закону України «Про пенсійне забезпечення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>

18. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>

19. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» №6677 від 10.07.2017 р. <https://ips.ligazakon.net/document/JH55H00A>

20. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>
21. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
22. Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2022 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>
23. Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2023 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/>
24. Звіт про роботу та виконання бюджету пенсійного фонду України у 2024 році. URL: [https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit\\_2024.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2025/05/Zvit_2024.pdf)
25. Звіт про результати аудиту ефективності на тему «Стійкість пенсійного фонду України в умовах воєнного стану». 2024. С.64 URL: [https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2024/49-2\\_2024/Zvit\\_49-2\\_2024.pdf](https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2024/49-2_2024/Zvit_49-2_2024.pdf)
26. Зеленський А.В., Цвігун І.А. Пенсійне забезпечення населення України в умовах військового стану. Економіка та суспільство. Вип.76. 2025. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-1>
27. Індекс інфляції в Україні 2025 URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/>
28. Коваль О. Порівняння пенсійних систем України та Німеччини: загальна структура. 2025. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/porivnyannya-pensiynykh-system-ukrayiny-ta-nimechchyny-zahalna>
29. Козак Т.М. Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні. дис... канд. екон. наук: 281 / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2021. 225с.
30. Колпаков В.К., Курінний Є.В., Євтушенко Д.С. Адміністративно-правова складова законодавства України щодо пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб. Юридичний науковий електронний журнал № 8/2025. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-8/65>

31. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

32. Кулікова Є. О. Еволюція розвитку системи пенсійного страхування в світі. Науковий вісник: Збірник наукових праць Одеського національного економічного університету. 2021. № 9–10. С. 286–287.

33. Кулікова Є.О. Моніторинг системи пенсійного страхування України в умовах воєнного стану. Науковий вісник Одеського національного економічного університету № 2 (327), 2025. С.49-54

34. Линдюк О. А. Шляхи удосконалення механізмів державного регулювання фінансового забезпечення пенсійної системи України. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Lyndiuk.pdf>

35. Липко Н. М. Аналіз сучасного стану пенсійної системи України та пошук шляхів її реформування. Економіка та суспільство. 2023. №51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-44>

36. Лопушняк Г.С., Леонтенко О.М. Пенсійне забезпечення в Україні: аналіз стану в умовах світових інтеграційних процесів. Актуальні проблеми економіки №7-8 (229), 2020. С.105-115 DOI: 10.32752/1993-6788-2020-1-229-105-115 URL: [https://eco-science.net/wp-content/uploads/2020/07/07-8.20.\\_note\\_ukr\\_Lopushnyak-H.S.-Leontenko-O.M.-105-115.pdf](https://eco-science.net/wp-content/uploads/2020/07/07-8.20._note_ukr_Lopushnyak-H.S.-Leontenko-O.M.-105-115.pdf)

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

38. Мартиненко Н. В. Пенсійна система як об'єкт державного управління. Державне управління : Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». № 4 (26), 2 т., 2017. С.15.

39. Миргород-Карпова, В.В., Корощенко, К.Р., 2020. Функціонування пенсійної системи України, Великобританії та США: порівняльно-правова характеристика. Правові горизонти. Вип. 21 (34). с. 141-147.

40. Офіційний сайт ПФУ. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

41. Офіційний сайт Мін. фінансів. URL: <https://index.minfin.com.ua/>

42. Офіційний сайт Державного комітету статистики URL: <https://www.stat.gov.ua/>

43. Павлів В.В., Федун І.Л. Побудова механізму функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення URL: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/32.pdf>

44. Павловський А.М. Пенсійне забезпечення в Україні: проблеми реформування. Економіка та суспільство. Вип.75. 2025. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-69>  
<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6186/6129>

45. Папієв М. М. Реформування пенсійної системи в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / М. М. Папієв; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. Київ, 2004.

46. Пенсійні фонди у світі URL: [https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza\\_znan/pensiini\\_fondy\\_u\\_sviti.html](https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html)

47. Писаревська Ганна Іллівна. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрями розвитку. *The journal "Український журнал прикладної економіки та техніки"*. 2024. 2. С.197-201. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-33>

48. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2024 URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf\\_4\\_kv-2024.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/04/npf_4_kv-2024.pdf)

49. Пічуров Р. В. Реформування пенсійних систем: досвід латиноамериканських країн. *Фінанси України*. 2004. No 9. С. 84–91

50. Положення «Про Пенсійний фонд України» (зі змінами і доповненнями) URL: <https://www.pfu.gov.ua/2148251-polozhennya-pro-pensijnyj-fond-ukrayiny/>

51. Постанова Ради Міністрів Української РСР і Ради Федерації незалежних профспілок України №380 від 21.12.1990 р. «Про утворення Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/380-90-%D0%BF#Text>

52. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2009 року № 1224 «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-%D1%80#Text>

53. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України» від 23.07.2014 р. №280 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF#Text>

54. Постанова «Про внесення змін до Порядку розроблення, затвердження та виконання бюджету Пенсійного фонду України» №35-1 від 09.12.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0053-22#Text>

55. Правове регулювання реалізації права на пенсію в умовах воєнного стану URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3830133-pravove-reguluvanna-realizacii-prava-na-pensiu-v-umovah-voennogo-stanu.html>

56. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12#Text>

57. Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>

58. Приходченко О. Ю. Система пенсійного забезпечення та методи її оцінки. Економічний вісник. 2020. №2. С.88-96 <https://doi.org/10.33271/ev/70.088>

59. Пузирьова П.В., Покальчук О.К. Роль страхових компаній як стратегічного партнера у розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Формування ринкових відносин в Україні №12 (283).2024. с.205-213

60. 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/analitych\\_materialy.pdf](https://razumkov.org.ua/images/2023/04/21/analitych_materialy.pdf)

61. Ріппа М. Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. Світ фінансів. 2007. No 1 (10).

62. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи» від 15 грудня 2005 р. № 525-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2005-%D1%80#Text>

63. Русак Г. В. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. URL: <https://app-journal.in.ua/wpcontent/uploads/2022/05/22.pdf>.

64. Рудик В. К. Розвиток недержавного пенсійного забезпечення в умовах реформування пенсійної системи України. Бізнес Інформ. №11. с.235–240. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-11-235-240>

65. Соціальний захист населення в 2023 році. Статистичний збірник.

66. Толуб'як В. С. Державна політика пенсійного забезпечення: сутність та функції. Теорія та практика державного управління. 2009. Вип. 4. С. 232–238. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2009\\_4\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_4_35).

67. Трохименко, А. Д., Кракос, Ю. Б., 2019. Моделі пенсійної системи та її реформування. Матеріали всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Стратегічні перспективи розвитку промислових регіонів України в умовах економічної турбулентності». с. 509-510.

68. Указ Президента України №291/98 від 13 квітня 1998 р. «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/291/98#Text>

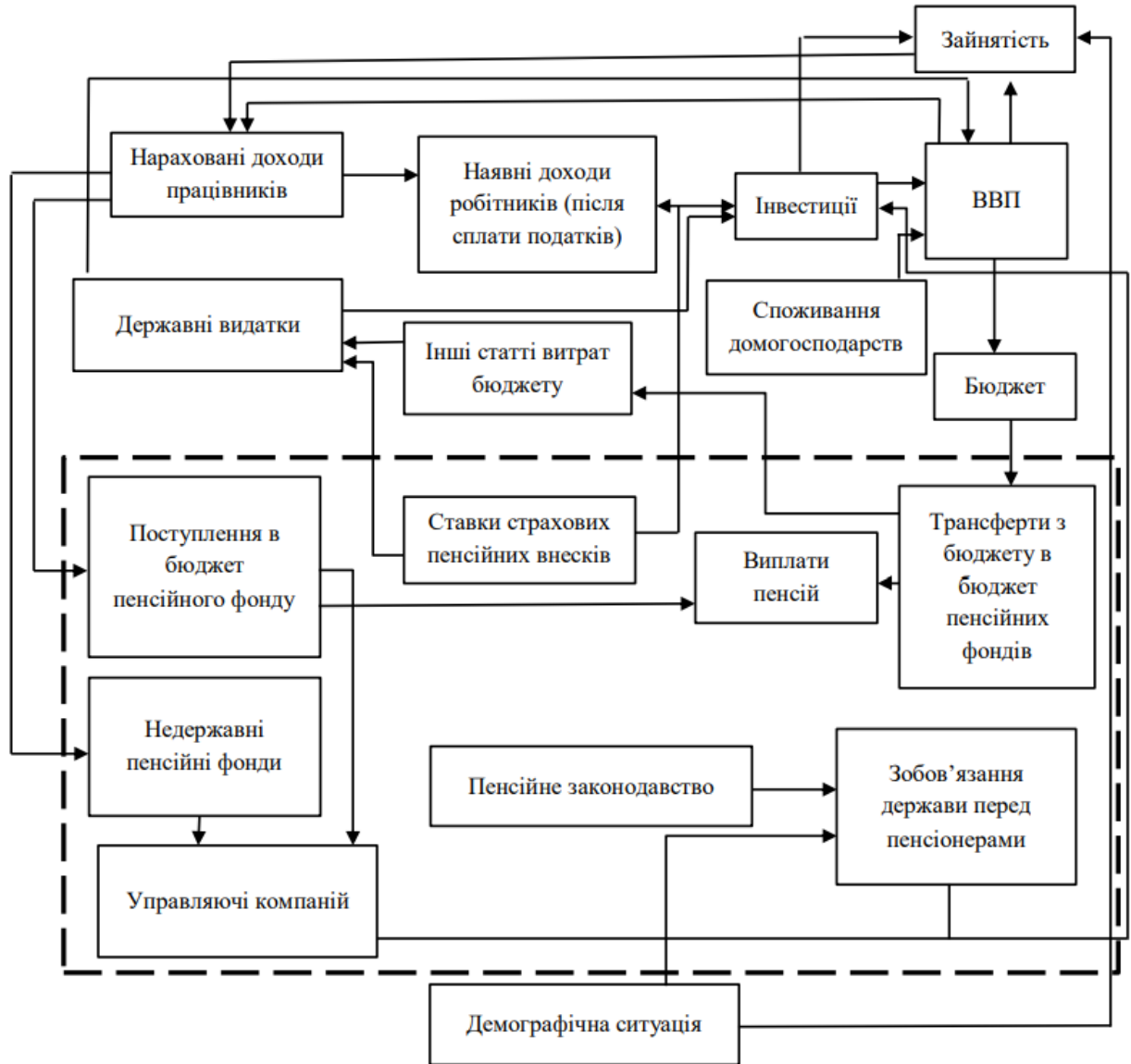
69. У к а з Президента України «Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» від 10 жовтня 2001 р. №1-14/1349 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/291/98#Text>

70. Українська асоціація інвестиційного бізнесу. Щомісячний огляд діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні. URL: <https://www.uaib.com.ua/en/analituaib/npf-month>.

71. Фугело П.М., Савіцька С.І. Пенсійне забезпечення громадян – головна складова в системі соціального захисту України. Економічний простір. №201.2025. с.225-DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.201.225-229>

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

### Взаємодія елементів ПС з параметрами державної політики



Джерело: Жайворонок І.Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення: дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / Національний університет "Львівська політехніка". Львів, 2021. 234 с.

### Параметричні зміни пенсійної системи України (1991–2025 рр.)

Рік / Період	Нормативний акт	Основні зміни та нововведення
1991–2000	Закон України «Про пенсійне забезпечення» (1991)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пенсійний вік: 60 років (чол.), 55 років (жін.).</li> <li>• Мінімальний стаж для виходу на пенсію за віком: 25 років (чол.), 20 років (жін.).</li> <li>• Пенсійна система зберігала радянську модель солідарності.</li> </ul>
2001	Послання Президента України «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оголошено про триетапну реформу пенсійної системи.</li> <li>• Визначено перехід до трирівневої системи (солідарна, накопичувальна, недержавна).</li> </ul>
2003	Закони України: – «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV – «Про недержавне пенсійне забезпечення»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запроваджено поняття трирівневої пенсійної системи.</li> <li>• Встановлено принцип страхового стажу.</li> <li>• Створено правову базу для накопичувального рівня (але не запроваджено).</li> </ul>
2004–2010	Постанови КМУ та Концепції пенсійної реформи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зберігається пенсійний вік: 60/55.</li> <li>• Мінімальний стаж для пенсії за віком – 5 років.</li> <li>• Мінімальний стаж для «повної» пенсії: 25 (чол.), 20 (жін.).</li> </ul>
2011	Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поступове підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років (2011–2021).</li> <li>• Підвищення пенсійного віку для держслужбовців-чоловіків до 62 років.</li> <li>• Мінімальний страховий стаж для призначення пенсії за віком – 15 років.</li> <li>• Для мінімальної пенсії: 30 років (жін.), 35 років (чол.).</li> <li>• Обмеження спецпенсій: зниження з 90% до 70% зарплати для розрахунку.</li> </ul>
2014–2016	Закони про бюджет та зміни до пенсійного законодавства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Введено «особливий режим» для дострокових пенсій.</li> <li>• Тимчасове обмеження максимальних розмірів пенсій.</li> <li>• Поступове обмеження спецпенсій (науковців, держслужбовців, прокурорів тощо).</li> </ul>
2017	Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Перерахунок пенсій відповідно до зростання середньої зарплати.</li> <li>• Поступове збільшення страхового стажу до 35 років (2028).</li> <li>• Мінімальна пенсія у 2017 – 1452 грн, у 2020 – 1889,20 грн.</li> <li>• Зниження ставки ЄСВ до 22%.</li> <li>• Оподаткування окремих пенсій.</li> </ul>
2020–2023	Закони України та постанови КМУ про індексацію пенсій	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Щорічна індексація пенсій з урахуванням інфляції та росту середньої зарплати.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Підвищення мінімальної пенсії: у 2023 – 2093 грн.</li> <li>• Продовження відтермінування другого рівня (накопичувального).</li> </ul>
<b>2024–2025</b>	Державна стратегія пенсійної реформи (проекти)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активні дискусії щодо запуску другого рівня накопичувальної системи.</li> <li>• Розглядаються варіанти: обов’язкові відрахування (1–2%) від зарплати.</li> <li>• Система поки не впроваджена, зберігається солідарний характер.</li> </ul>

## Порівняння моделей пенсійних систем

Країна	Модель	Обов'язковий рівень	Додатковий рівень	Добровільний рівень	Особливості
Австралія	Бевериджська	Державна пенсія з бюджету (за віком, без вимог до стажу, але з «цензом осілості»)	Обов'язкові відрахування роботодавців у приватні пенсійні фонди (9–12% від зарплати)	Добровільні індивідуальні накопичення	Поєднання державної базової пенсії та сильної системи приватних фондів; високий рівень свободи у виборі фонду та інвестицій
Франція	Змішана (бісмарківська з елементами бевериджської)	Основний режим + обов'язкове додаткове накопичення (ARRCO, AGIRC)	Розвинена система колективних та корпоративних програм	PERP, PERCo, Madelin, Prefon та інші індивідуальні схеми	Висока гнучкість: право на пенсію зберігається навіть при зміні місця роботи; додаткові системи нефондовані, але з резервами
Німеччина	Бісмарківська	Обов'язкові внески працівників і роботодавців у державний пенсійний фонд (18–19% зарплати)	Корпоративні пенсійні програми (Betriebsrente)	Riester-Rente, Rürup-Rente (з податковими пільгами)	Суворий зв'язок між внесками і розміром пенсії; держава гарантує стабільність системи
США	Змішана (бевериджська + елементи бісмарківської)	Соціальне страхування (Social Security) – обов'язкові внески із зарплати (FICA tax ≈ 12,4%, поділяється між працівником і роботодавцем)	Пенсійні програми роботодавців (401(k), 403(b), корпоративні плани)	Індивідуальні пенсійні рахунки (IRA, Roth IRA)	Пенсія з Social Security забезпечує лише базовий рівень життя, тому більшість громадян активно користуються приватними накопичувальними інструментами

## Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2022	Станом на 31.12.2023	Станом на 31.12.2024	Темпи приросту, %	
				станом на 31.12.2023/ станом на 31.12.2022	станом на 31.12.2024/ станом на 31.12.2023
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	96,1	96,9	98,9	0,8	2,1
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	887,8	886,3	886,9	-0,2	0,1
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	4 146,0	4 889,8	5 734,6	17,9	17,3
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	2 819,0	3 043,2	3 337,1	8,0	9,7
у тому числі:					
- від фізичних осіб	506,7	616,9	776,0	21,7	25,8
- від фізичних осіб-підприємців	0,3	0,3	0,4	0,0	33,3
- від юридичних осіб	2 299,6	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 пенсійні виплати, тис. осіб	91,9	93,8	94,3	2,1	0,5
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	3 285,6	4 088,5	4 959,2	24,4	21,3
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	2 683,6	3 403,8	4 183,4	26,8	22,9
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	602,0	684,7	775,8	13,7	13,3

\* Розрахунок здійснено на підставі даних, округлених до десятичних чисел

## Динаміка кількості укладених контрактів та кількості вкладників

Показник	Од. ви- міру	Станом на			Приріст станом на 31.12.2023/ станом на 31.12.2022 (%)	Приріст станом на 31.12.2024/ станом на 31.12.2023 (%)
		31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024		
Кількість вкладників юридичних осіб	тис. осіб	2,0	2,0	1,9	0,0	-5,0
Кількість вкладників фізичних осіб	тис. осіб	86,7	87,5	89,5	0,9	2,3
<b>Загальна кількість вкладників</b>	<b>тис. осіб</b>	<b>88,7</b>	<b>89,5</b>	<b>91,4</b>	<b>0,9</b>	<b>2,1</b>
Кількість укладених пенсійних контрактів з юридичними особами	тис. шт.	6,7	6,6	6,6	-1,5	0,0
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами-підприємцями	тис. шт.	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами	тис. шт.	89,3	90,2	92,2	1,0	2,2
<b>Загальна кількість укладених пенсійних контрактів</b>	<b>тис. шт.</b>	<b>96,1</b>	<b>96,9</b>	<b>98,9</b>	<b>0,8</b>	<b>2,1</b>

\* Розрахунок здійснено на підставі даних, округлених до десятинних чисел

**Матриця SWOT-аналізу впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні**

<b>Зовнішнє середовище</b>	<b>Можливості:</b> 1. Легалізація ринку праці 2. Вихід на світовий ринок задля збереження вкладів. 3. Інвестування української економіки	<b>Загрози:</b> 1. Нестабільна політико-економічна ситуація в країні, тінізація економіки. 2. Фінансова криза, інфляція. 3. Погіршення демографічної ситуації
<b>Внутрішнє середовище</b>		
<b>Сильні сторони:</b> 1. Незалежність від солідарності поколінь 2. Відповідність пенсійного забезпечення особистому вкладу. 3. Незалежність від дотацій державного бюджету. 4. Відповідність світовим стандартам	<b>Поле ССМ:</b> стабілізація державного бюджету; розвиток вітчизняної економіки; дотримання соціальної справедливості; легалізація накопичень.	<b>Поле ССЗ:</b> захищеність від демографічної ситуації; незалежність від зміни законодавства у солідарній системі; збереження заощаджень у перспективних секторах економіки.
<b>Слабкі сторони:</b> 1. Відсутність надійних інструментів для розміщення страхових внесків 2. Нерозвинений фондовий ринок 3. Відсутність управлінського досвіду.	<b>Поле СлСМ:</b> світовий рівень якості інвестування; можливості залучення високопрофесійних менеджерів; підйом фондового ринку	<b>Поле СлСЗ:</b> розвиток персоналу; утримання розвитку фондового ринку; підтримання; конкурентоспроможності на світовому ринку.

*Джерело:* удосконалено автором на основі Козак Т.М. Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні. дис... канд. екон. наук: 281 / Національна академія державного управління при Президентіві України. Київ, 2021. 225с.