

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

**Факультет соціології і права
Кафедра теорії та практики управління**

«На правах рукопису»
УДК 351.84:368.914(477)

До захисту допущено:
В. о. завідувача кафедри
_____ Ростислав ПАШОВ
«__» _____ 20__ р.

**Магістерська дисертація
на здобуття ступеня магістра
за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»
зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
на тему: «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ
ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ»**

Виконав:

студент VI курсу, групи СУ-41мп
Анікін Нікіта Михайлович _____

Науковий керівник:

професор кафедри теорії та практики управління,
д. наук з держ. упр., професор,
Ткачова Наталія Миколаївна _____

Рецензент:

доцент кафедри філософії, к. філос. н., доцент,
Руденко Тамара Петрівна _____

Засвідчую, що у цій магістерській
дисертації немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних посилань.
Студент _____

Київ – 2025 року

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ
СІКОРСЬКОГО»**

**Факультет соціології і права
Кафедра теорії та практики управління**

Рівень вищої освіти – другий (магістерський) за освітньо-професійною
програмою «Публічне адміністрування та електронне урядування»
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. завідувача кафедри

_____ Р.І. Пашов

«__» _____ 20__ р.

**ЗАВДАННЯ
на магістерську дисертацію студенту
Анікіну Нікіті Михайловичу**

1. Тема кваліфікаційної роботи «Державне регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні», науковий керівник кваліфікаційної роботи Ткачова Наталія Миколаївна, д-р. наук держ. упр., професор, затверджені наказом по університету від «__» _____ 20__ р. № _____ -с
2. Строк подання здобувачем кваліфікаційної роботи «__» _____ 20__ р.
3. Об'єкт дослідження – пенсійна система України як соціально-економічний інститут.
4. Предмет дослідження – механізми, інструменти та форми державного регулювання розвитку пенсійної системи.
5. Перелік завдань які необхідно розробити:

- Дослідити сутність, функції та складові пенсійного забезпечення, а також історичні передумови формування пенсійних систем;
- Виявити ключові демографічні, фінансові та інституційні проблеми функціонування вітчизняної системи, враховуючи умови воєнного стану;
- Визначити країни-члени ЄС для компаративного аналізу реформування та функціонування їхніх пенсійних систем;
- Порівняння стійкості та довгострокової спроможності пенсійних систем визначених країн-членів ЄС;
- Розробити пропозиції щодо вдосконалення архітектури управління пенсійною системою.

6. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу: 2 таблиці, 2 рисунка, 7 діаграм.

7. Дата видачі завдання: «___» _____ 20__ р.

Календарний план

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Терміни завершення етапів роботи	Примітка
1.	Конкретизація теми магістерської дисертації (МД) через визначення об'єкта, мети і завдань, підбір методів дослідження. Визначення літературних джерел з предмету дослідження. Складання розгорнутого плану МД та обговорення його із науковим керівником.	10.11.2025 – 12.11.2025	
2.	Завершення опрацювання першого розділу. Надання на перевірку першого розділу МД.	13.11.2025 – 19.11.2025	
3.	Завершення опрацювання другого розділу. Надання на перевірку другого розділу МД.	20.11.2025 – 26.11.2025	
4.	Представлення двох розділів МД. Розробка пропозицій та рекомендацій для третього розділу МД.	27.11.2025 – 03.12.2025	
5.	Завершення опрацювання третього розділу. Надання на перевірку другого розділу МД.	04.12.2025 – 10.12.2025	

6.	Оформлення МД відповідно до методичних рекомендацій. Подання МД керівникові для написання відгуку.	11.12.2025 – 12.12.2025	
7.	Попередній захист МД.	13.12.2025 – 14.12.2025	
8.	Перевірка МД на збіг подібності (плагіат).	15.12.2025 – 16.12.2025	
9.	Рецензування МД рецензентом, підготовка презентації.	17.12.2025 – 18.12.2025	
10.	Оформлена (зшита) МД. Оформлена презентація. Підписаний відгук керівника. Підписана рецензія. Всі файли щодо випускової атестації завантажені в іменну Google-папку здобувача ВО.	19.12.2025 – 21.12.2025	
11.	Захист магістерської дисертації	22.12.2025 – 28.12.2025	

Студент

Нікіта АНІКІН

Науковий керівник

Наталія ТКАЧОВА

АНОТАЦІЯ

Анікін Н.М. Державне регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Магістерська дисертація на здобуття ступеня магістра за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та електронне урядування» зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Кафедра теорії та практики управління, Київ, 2025.

Магістерська дисертація присвячена дослідженню механізмів та інструментів державного регулювання розвитку пенсійної системи в умовах демографічних та безпекових викликів. У роботі досліджено теоретико-методологічні засади пенсійного забезпечення та проаналізовано його еволюцію. Здійснено комплексний аналіз поточного стану пенсійної системи України, виявлено критичну залежність солідарної моделі від бюджетних трансфертів та її вразливість в умовах воєнного стану. На основі компаративного аналізу досвіду країн-членів ЄС (Польщі, Хорватії, Швеції) обґрунтовано доцільність переходу до моделі з посиленням державним накопичувальним компонентом. Розроблено стратегію інституційної трансформації, що включає: створення Національного адміністратора пенсійних рахунків (НАПР) на базі платформи «Дія», функціональне розмежування страхових та соціальних виплат, а також запуск Державного накопичувального фонду за зразком шведського AP7. Запропоновано механізми цифрового аудиту реєстрів та інструменти інвестування пенсійних активів у повоєнну відбудову країни.

Ключові слова: пенсійна система, державне регулювання, накопичувальний рівень, Пенсійний фонд України, демографічна криза, цифровізація, євроінтеграція.

SUMMARY

Anikin N. State regulation of the development of the pension provision system in Ukraine. – Qualification work on the rights of manuscript.

Master's Thesis for Master's Degree under the Educational Programme «Public Administration and Electronic Governance» in the Specialty 281 Public Management and Administration. National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Department of Management Theory and Practice, Kyiv, 2025.

The master's dissertation is devoted to improving the mechanisms of state regulation of the pension system development under modern demographic and security challenges. The theoretical and methodological foundations of pension provision are investigated, and its evolution is analyzed. A comprehensive analysis of the current state of Ukraine's pension system was carried out, revealing the critical dependence of the solidarity model on budget transfers and its vulnerability under martial law. Based on a comparative analysis of the experience of EU member states (Poland, Croatia, Sweden), the expediency of transitioning to a model with a strong state accumulation component is substantiated. A strategy for institutional transformation has been developed, which includes: creating a National Administrator of Pension Accounts based on the "Diia" platform, functional separation of insurance and social payments, and launching a State Accumulation Fund following the example of the Swedish AP7. Mechanisms for digital registry audit and instruments for investing pension assets in the post-war reconstruction of the country are proposed.

Key words: pension system, state regulation, accumulation level, Pension Fund of Ukraine, demographic crisis, digitalization, European integration.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	12
1.1. Мета, сутність, функції та складові пенсійного забезпечення	12
1.2. Історичний аспект виникнення та формування пенсійних систем	18
1.3. Висновки до Розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС	29
2.1. Поточний стан, тенденції та виклики пенсійної системи України	29
2.2. Аналіз досвіду функціонування та реформування пенсійної системи країн ЄС	47
2.3. Висновки до розділу 2	67
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ РЕЗУЛЬТАТІВ АНАЛІЗУ ДОСВІДУ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС	69
3.1. Інституційна трансформація пенсійної системи України	69
3.2. Економічні механізми запровадження накопичувального рівня пенсійної системи	78
3.3. Висновки до Розділу 3	84
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88

ВСТУП

В суспільному житті існує вислів «економіка – це продовження політики». Ми погоджуємося із ним, але можемо й розширити його, сказавши, що економіка – це і є життя, оскільки вона так чи інакше охоплює усі сфери існування, розвитку, відпочинку та роботи кожної людини. Більше того, на нашу думку, коректніше було б навіть сказати, що життя – це економіка, бо економіка хоч і є чимось абстрактним та узагальненим в суспільній уяві, але фактично вона є сукупним наслідком дій та рішень усіх суб'єктів економічної діяльності, економічних та політичних акторів. В цьому контексті держава виступає у дуальній формі. З одного боку, вона часто є тим самим найбільш матеріальним вираженням абстрактної економіки, через пряме вираження результатів економічної діяльності, акумульоване через податкову базу та виражене у формі послуг та функцій, що надаються та виконуються державою, а точніше державними органами.

З іншого боку, держава, виходячи із системного підходу, виступає зовнішнім середовищем для економіки, а відповідно і життя громадян, формуючи те як та яким чином здійснюватимуться ті чи інші аспекти суспільного, економічного, політичного життя. Цей вплив здійснюється через прийняття та реалізацію державою і її органами політик, законів, норм та інших форм регуляції. Проте розуміння ролі та функцій держави виключно через регулювання не є повним та коректним відповідно до сучасних підходів як економіки, так і публічного управління, оскільки фактично ґрунтується тільки на екстенсивному підході, який зосереджується виключно на максимальному використанні вже наявних ресурсів, які як відомо з економічної теорії є обмеженими. Натомість, Нобелівські лауреати з економіки Д. Аджемоглу та Д. Робінсон у своїх працях [18; 19] пояснюють та доводять те, що усі країни, які ми можемо назвати розвиненими, в певний проміжок свого історичного розвитку спрямувалися до інтенсивного розвитку, який акцентує увагу на якісному та ефективному розвитку, через використання

нових технологічних рішень, підвищення продуктивності, тощо, а не на кількісному аспекті використання доступних ресурсів. В контексті нашої роботи, ми розглядатимемо інтенсивний підхід з точки зору держави, як системного утворення, націленого на якісне зростання, не стільки через регулювання, скільки через формування умов, в широкому розумінні даного слова, які є новими для суспільства в момент їх впровадження, самі по собі створюючи нові правила та форми взаємодії в суспільстві. Це те, що ми можемо назвати інститутами в широкому розумінні, а не тільки як конкретну організаційну структуру. В нашій роботі буде досліджено саме такий інститут – пенсійну систему. Ми розглянемо її історію виникнення та змін, вплив на суспільно-політичні та економічні аспекти життя людей по усьому світу та в Україні.

Пенсійна система є відносно молодим інститутом за історичними мірками, проте який вже зазнав значних змін та перетворень як відповідь на соціально-економічні, демографічні та політичні зміни як глобального, так і національних масштабів. В свою чергу, це, в поєднанні із глобалізаційними процесами, що були актуальними із кінця минулого століття, призвело до відносної однорідності процесу розвитку даного інституту по усьому світу, паралельно сформувавши різні моделі, які найбільше відповідають поточному макроекономічному стану і розвитку конкретних країн.

Сучасні розвинені держави переживають новітню демографічну трансформацію, яка несе свої проблеми та виклики, прямо впливаючи на те наскільки ефективними є національні пенсійні системи. Із аналогічними викликами стикається й Україна. Але для нашої країни зазначені виклики ще посилюються й зовнішніми факторами. Перш за все, повномасштабним вторгненням з боку РФ. Що ще більше посилює необхідність реформування пенсійної системи нашої держави в форму, яка як відповідатиме сучасним викликам, так і стане тим компонентом, що стимулюватиме розвиток нашої економіки, тим самим вирішуючи не тільки соціальну проблему, але й фінансово-економічну. А виходячи із специфіки української пенсійної

системи, саме держава має запустити цей процес, сформувавши оновлену та стабільну систему, яка відповідатиме сучасним потребам. І в сумі, все це говорить про актуальність обраної нами теми.

Обраний та зафіксований в Конституції України шлях нашої країни до вступу в Європейський союз та НАТО, який має поступовий успіх у вигляді відносно нещодавнього отримання Україною статусу країни-кандидата на вступ до ЄС в червні 2022 року додає актуальності даній роботі, а також задає їй необхідний вектор, а саме дослідження наявного досвіду країн-членів ЄС, їхнього шляху до становлення поточної пенсійної системи, що може бути корисним для України в аспекті перейняття досвіду та врахуванні помилок й можливих ускладнень чи проблем перехідного періоду адаптації.

Виходячи з цього, підбір країн для аналізу ґрунтуватиметься на врахуванні таких факторів як:

- Схожість досвіду, методів та системи організації пенсійної системи досліджуваних країн та України в поточному чи минулому періодах;
- Подібність організації суспільств в соціально-культурному, демографічному та економічному аспектах досліджуваних країн та України;
- Наявність практик, які можуть бути використані чи адаптовані в українській пенсійній системі;
- Подібність історичного досвіду країн, придатного для дослідження і аналізу прийнятих заходів щодо державного регулювання пенсійних систем країн, з точки зору їх застосування чи адаптації в українських реаліях.

Метою даної роботи є дослідження особливостей державного регулювання розвитку пенсійної системи України, аналіз сучасних проблем її функціонування та визначення напрямів її удосконалення і розвитку з урахуванням міжнародного досвіду.

Об'єктом дослідження є пенсійна система України як соціально-економічний інститут.

Предметом є механізми, інструменти та форми державного регулювання розвитку пенсійної системи.

Завдання дослідження включають:

- Вивчення історичних етапів становлення пенсійних систем;
- Аналіз теоретичних основ та інституційних підходів до державного регулювання сфери пенсійного забезпечення;
- Вивчення сучасного стану пенсійної системи України;
- Характеризація моделей державного регулювання в країнах ЄС;
- Визначення інституційних проблем та розробку пропозицій щодо їх вирішення.

Методи дослідження. У роботі використано метод документального аналізу для вивчення законодавства України, нормативно-правових актів ЄС та міжнародних документів у сфері пенсійного забезпечення; методи індукції та дедукції – для формування логічних висновків; порівняльний аналіз – для узагальнення досвіду країн Європейського Союзу; статистичний аналіз – для дослідження кількісних показників розвитку української пенсійної системи; а також елементи інституційного та системного підходів, що дозволяють розглядати пенсійну систему як частину ширшої соціально-економічної архітектури держави.

Структурно робота складається з трьох розділів, кожен з яких містить по двох підрозділи, які конкретизують напрям дослідження та висновків. В роботі використовувався ілюстративний матеріал у вигляді таблиць, рисунків та діаграм задля графічного і цифрового підтвердження наведеної інформації та більш ефективного роз'яснення наведеної інформації.

Магістерська дисертація виконана на кафедрі теорії та практики управління факультету соціології і права НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Мета, сутність, функції та складові пенсійного забезпечення

Для розуміння обраної теми дослідження, подальшого аналізу та створення пропозицій щодо удосконалення наявної пенсійної системи України необхідно розібратися із існуючим категорійним апаратом.

Доречним є розпочати саме із визначення пенсійної системи. На жаль, в Україні станом на зараз не існує визначення даного терміну, закріпленого законодавчо. Проте, в той же час, законодавство фактично оперує ним. Наприклад визначаючи структуру системи пенсійного забезпечення в Україні. Через це спробуємо самостійно надати дане визначення.

Пенсійна система представляє собою сукупність правових, економічних та організаційних інститутів, які забезпечують непрацездатних громадян матеріальною підтримкою, шляхом виплати їм пенсії. Відповідно, пенсійна система є комплексним утворенням загальнодержавного рівня, яке виконує суспільно важливу соціальну функцію.

Водночас, виходячи із підходу більше спрямованого в галузь права, дослідник суміжної із нашою темою Дрозач Л. В. у своїй роботі визначає пенсійну систему як «соціальну систему, спрямовану на забезпечення фінансового захисту та соціального добробуту громадян, які досягли пенсійного віку, за допомогою збору та розподілу обов'язкових пенсійних внесків та інших джерел фінансування, відповідно до законодавства, а також у разі настання інших життєвих обставин, передбачених законодавством» [23].

Відповідно до визначення, яке наводиться в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», пенсія – це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення

нею передбаченого законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї [2]. З цього визначення можемо дійти висновку, що пенсія є формою і видом страхової виплати, відповідно структура, з рахунків якої здійснюється дана виплата застрахованій особі, виконує функцію та надає послугу щодо оберігання цієї особи за специфічних обставин чи умов в обмін на її відрахування протягом періоду часу, під час якого ці умови не настають. У випадку із пенсійними фондами, найпоширенішою моделлю взаємодії є ситуація коли працездатна здорова людина здійснює страхові внески до фонду, а по досягненню певного віку, за яким слідує зменшення її працездатності і відповідно до згаданого раніше закону вона починає вважатися непрацездатною та розпочинає отримувати забезпечення від даного фонду. Проте, це не єдина можлива умова отримання пенсійних виплат. Діюче законодавство передбачає різні умови отримання пенсій. Так вищезгаданий закон виділяє в статтях 9 та 114 визначає наступні види пенсій:

- За віком (в Україні наразі визначений як 60, 63, 65 років залежно від стажу, вимоги до якого заплановано поступово збільшувати, до досягнення 35 років до 2028 року);
- По інвалідності;
- У зв'язку із втратою годувальника;
- За вислугу років.

Виходячи із цього, можемо визначити та розподілити функції пенсійного забезпечення, а відповідно і пенсійної системи в цілому, розподіливши це на три основні групи, які нами було графічно продемонстровано на Рисунку 1.1.

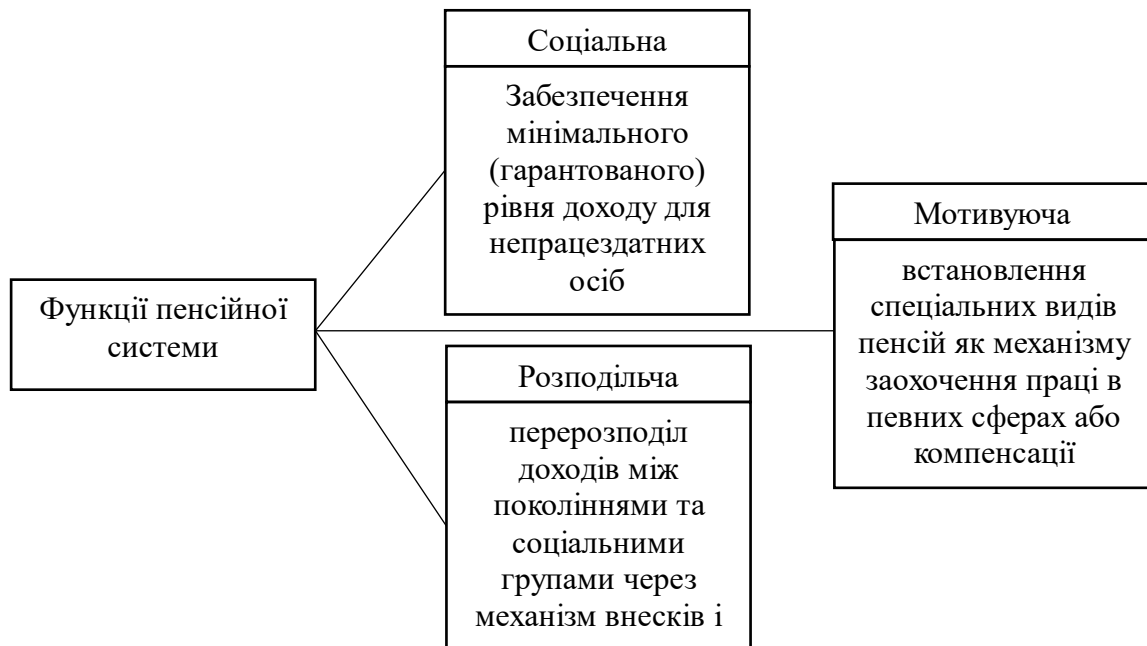


Рисунок 1.1. Схема групування функцій пенсійної системи

Джерело: складено автором на основі Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та аналізу робіт інших авторів

Усі наведені умови-обставини отримання пенсійних виплат передбачають виконання державою, як бенефіціара і фактичного розпорядника коштів Пенсійного фонду України (ПФУ), основної функції – соціальної. Дана функція полягає у турботі про громадян, які не здатні або яким складно, з тих чи інших причин, забезпечувати себе самотійно. Тобто можемо говорити про те, що пенсія виконує функції забезпечення фінансово-матеріальної справедливості та рівності у суспільстві, а також підтримання, принаймні мінімального, рівня життя. Підтвердження цьому можемо знайти в статті 46 Конституції України, яка говорить, що «Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом» [1]. Відповідно, можемо казати, що метою пенсійного забезпечення, з точки зору

держави і суспільства, є підтримка соціальної стабільності, запобігання бідності та забезпечення соціальної справедливості між поколіннями. Досягнення зазначеної мети досягається шляхом недопущення формування прошарку населення, яке знаходиться за межею бідності, а відповідно і не допущення негативних проявів цього явища, як от зменшення тривалості життя, яке навіть відкинувши емпатичну складову, зменшує економічну активність і свободу одразу декількох поколінь, а відповідно і мінімізуючи фінансовий мультиплікатор.

Проте наявна і мотивуюча функція, яку також можна певною мірою назвати складовою соціальної, оскільки окрім прямої функції матеріального стимулювання, вона ще й виконує функцію підтримки певних верств чи груп населення. Так пенсія за вислугу років призначається лише окремим громадянам, які працюють в певних галузях (освіта, важка промисловість, спорт, мистецтво, тощо), тим самим мотивуючи їх працювати в сферах, які мають суспільну цінність, проте не є високооплачуваними чи престижними, або компенсуючи їм ризики для їх здоров'я.

Як видно з Рис 1.1. пенсійне забезпечення може виконувати й функцію перерозподілу ресурсів, оскільки фактично здійснюється збір частини доходів громадян, які мають перевагу над непрацездатними громадянами через стан здоров'я, вік, соціальний статус, тощо, що дозволяє здійснювати перенаправлення цих коштів громадянам, які з тих чи інших причин, не здатні на рівні конкурувати в сфері зайнятості чи навіть самостійно забезпечити себе. Проте, варто зазначити, що дане твердження справедливе і доцільне в умовах функціонування солідарної системи загальнообов'язкового державного страхування, який є першим, а відповідно основоположним, рівнем пенсійної системи багатьох країн світу.

Розглядаючи пенсійну систему як об'єкт державного управління, варто також окреслити основні методи регулювання, які застосовує держава для забезпечення її функціонування. У сучасній науковій літературі прийнято виділяти три групи таких методів:

- Адміністративно-правові, які полягають у формуванні нормативно-правової бази, яка визначає правила гри для всіх учасників;
- Економічні, які базуються на використанні фінансових важелів впливу. Це, насамперед, податкова політика, індексація пенсійних виплат відповідно до інфляції, а також прямі трансферти з Державного бюджету, тощо;
- Соціально-психологічні, які спрямовані на формування у населення відповідального ставлення до власного майбутнього та підвищення фінансової грамотності.

Говорячи про різні види пенсійних систем, що існують у світі, то можемо говорити про три основні: солідарну, накопичувальну і змішану [32], характеристика яких наведена в Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Основні моделі пенсійних систем у світі

Модель пенсійної системи	Сутність моделі	Переваги моделі	Недоліки моделі
Солідарна	Працюючі громадяни сплачують обов’язкові внески, з яких виплачується пенсія громадянам, які не можуть працювати	Забезпечує мінімальний захист широких верств населення. Проста структура адміністрування	Залежність від політичних рішень, наявних бюджетних ресурсів та демографічних змін. Виплати зазвичай є мінімальними за обсягами
Накопичувальна	Внески накопичуються на індивідуальних або колективних рахунках і інвестуються на фінансових ринках. Виплати вкладникам залежать від величини накопичень і дохідності інвестицій	Менша залежність від демографічних змін, часто вищі виплати за умови ефективного	Залежність від якості менеджменту та ринкових ризиків. Низька доступність для небагатих верств

		управління активами	населення, яка може поглиблювати нерівність в суспільстві
Змішана	Комбінація солідарних та накопичувальних елементів. Часто передбачає багаторівневий підхід	Мінімізація ризиків в соціальній та фінансовій сферах	Залежність від ризиків, що несуть як солідарна, так і накопичувальна системи

Джерело: складено автором на основі дослідження законодавства та робіт інших авторів [2; 32]

Як можна побачити з наведеної таблиці, не існує ідеальної моделі і кожна з них має як свої переваги так і недоліки. Через це абсолютна більшість країн світу прийшли до вибору змішаної моделі, оскільки вона мінімізує наявні ризики, хоч і не позбувається їх повністю. Головним аспектом що відрізняє наявні системи одна від одної, тим самим формуючи їх національну відокремленість, полягає в організації складових елементів даної системи, правових і організаційних норм, домінування чи надання переваги певній з наведених моделей, ступеню добровільності і розміру мінімальних виплат. Тим самим формуючи умовний баланс різних компонентів та складових, наявність та реальна функціональність яких залежить від реального стану економічного розвитку країни, фінансової грамотності населення, сталості інституцій, демографічної і політичної ситуації, а також великої кількості інших аспектів, що прямо чи опосередковано впливають на суспільство кожної окремої країни.

Загалом, з наведеної інформації бачимо, що пенсійна система є комплексною інституцією, яка має важливе соціальне і економічне значення в житті країни та її населення, оскільки поєднує правові, фінансові та організаційні механізми. Відповідно, її дослідження та розуміння є важливим для ефективної реалізації державних політик та їх доцільного і раціонального

узгодження між собою. Розгляд історичних передумов формування пенсійних інститутів і детальний аналіз сучасної системи України є необхідним для всебічного вивчення даної інституції.

1.2. Історичний аспект виникнення та формування пенсійних систем

Роз'яснення історичного процесу формування пенсійних систем та появи пенсій як таких може багато розповісти та пояснити про дану інституцію. Ймовірно навіть краще за розбір нормативно-правової документації та термінології.

Походження пенсії як форми виплати наприкінці життя дослідники вбачають ще в давніх епохах рабовласницьких та ранньофеодальних суспільств. Часто наводиться приклад Стародавнього Риму та Греції, де існували певні форми фінансово-матеріальної підтримки, подібної до сучасних пенсійних виплат, для військового прошарку суспільства [28]. І хоч тоді це не мало тієї звичної для сучасності соціальної мети у вигляді допомоги та підтримки, а виконувало радше функцію забезпечення лояльності військового класу, що зменшувало ймовірність повстань, заколотів чи переходу військових на бік ворога, та забезпечувало стимул для належного несення військової служби, що було особливо важливим у тодішніх умовах нерегулярних армійських утворень.

Хоч Середні віки в суспільній уяві стереотипно вважаються як період відсталості, економічного і культурного занепаду, тощо. Проте це не зовсім відповідає реальності. Так саме в даний період історії людства відносно масово виникає соціальна складова того, що ми зараз називаємо пенсією. З одного боку, церква набувала все більшої влади над суспільством не тільки в метафізичному розумінні, але й в цілком матеріальному. Це, наприклад, виражалось в підтримці нужденних, якими досить часто були саме літні люди, шляхом надання їм житла, їжі та засобі існування через храми і монастирі. З іншого боку, держави і їхні монархи все більше тяжіли до централізації, що

зустрічало опір з боку духовної влади. Ці процеси призвели до, на перший погляд, протилежних результатів, а саме збільшення децентралізації на місцях та зростання ролі суспільних інститутів, які мали особливий вплив на життя населення, особливо Західної Європи, після укладення Вормського конкордату. Перебіг, причини та наслідки цих процесів детально описані Брюсом Буено де Мескіта у його праці «Винайдення влади: Королі, папи і розквіт Заходу» [21]. Проте, конкретно в контексті нашої роботи, головним для нас є саме наслідок цих процесів у вигляді зростання ролі гільдій, таких як купецьких чи мануфактурних, які доволі часто забезпечували своїх членів матеріально-фінансовою підтримкою в разі хвороби, інвалідності, для викупу із полону, смерті (допомога надавалася родині загиблого) та наприкінці життя, як винагородою за їхню багатолітню і сумлінну працю на благо гільдій. Посилювало все це розвиток фінансових установ, які ми могли б назвати квазібанківськими, які хоч і мали спільні риси із сучасними банками, особливо в аспекті надання кредитування, проте мали суттєву меншу інституційну розвиненість, менший набір послуг та неоднорідність умов й вимог. Але саме ці установи в свій час полегшили як розвиток того, що сучасною мовою ми можемо назвати бізнесом, так і процес виплати цих «пенсій» чи їх накопичення.

Описані вище гільдійські умови вже є досить подібними до сучасних і звичних відносин роботодавець-робітник. Проте кардинальна відмінність все ще полягає у відсутності єдиної пенсійної системи, а отже і в іншій структурній організації процесу отримання та виплати пенсій. Головною відмінністю в даному моменті є відсутність такого організаційного утворення як пенсійний фонд. Бо в сучасному світі та в сучасних пенсійних системах саме пенсійні фонди здійснюють накопичення та розпорядження коштами пенсіонерів.

Фактично, можемо констатувати, що поява пенсійних фондів завдячує саме функціонуванню вищеописаних гільдій, які з часом та по мірі розвитку еволюціонували в щось середнє до сучасних пенсійних фондів та профспілок.

Як можна зрозуміти, функціонували такі фонди виключно в приватному секторі та поширювалися виключно на робітників певних конкретних підприємств чи конгломератів, які належали одному власнику чи їх групі.

Паралельно із цим зростав та посилювався і державний сектор, стаючи все більш вагомішою частиною не тільки політичного чи військового життя країн, а і економічного. Через це держави були зацікавлені у формуванні подібних до приватних пенсійних фондів як задля забезпечення мотивації держслужбовців, подібно до римських легіонерів, так і задля зменшення проявів того, що ми в сучасному світі називаємо корупцією, кумівством та недобросовісним лобізмом, а в ті часи вважалося досить нормальним явищем (як приклад, можна згадати Францію часів кардинала Рішельє чи Толерана [27]), шкоду якого тільки починали усвідомлювати, в умовах відсутнього чи обмеженого меритократичного підходу до набору державних службовців та загалом функціонування державної виконавчої влади.

Перші подібні державні фонди виникли в Франції та Британії. Проте, знову-таки, функціонували вони для обмеженого кола осіб відповідно до їх професійної діяльності (моряки, військові, державні службовці). Знайоме ж нашим сучасникам загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, яке засновується на згаданому раніше принципі солідарності поколінь, з'явилося лише 1889 року в Німеччині, впроваджене канцлером Отто фон Бісмарком [28; 31]. Дана система передбачала вихід на пенсію у віці 70 років (через деякий час пенсійний вік буде знижений до 65 років). При приблизній оцінці середньої тривалості життя в Німеччині станом на момент впровадження даної системи в 40-45 років, фактично лише близько 25% осіб, що підлягали страхуванню, могли розраховувати на пенсійне забезпечення приблизно у розмірі 150 рейхсмарок на рік при середній річній заробітній платі у 1050 рейхсмарок [28]. Попри ці не дуже надихаючі дані, впровадження пенсійної системи стало революційним кроком, який забезпечив населення підтримкою, як моральною, так і матеріальною. А в історичній перспективі суттєво вплинув на тривалість і якість життя населення даної країни. Для держави, в особі імператора,

канцлера та членів уряду, даний крок мінімізував прояви соціального невдоволення та зменшив економічну нерівність, що як наслідок зменшило привабливість соціалістичних і комуністичних ідей, які почали набувати поширення в ті часи.

Револьюційність даної ідеї можемо підтвердити тим, що Німеччина не залишилася єдиною країною в світі, яка ввела пенсійну систему. Протягом менше ніж століття після Німеччини більшість країн світу сформували подібні системи. Проте варто зазначити, що не всі країни формували їх за однаковим принципом. Так, наприклад Данія та Нова Зеландія, які першими після Німеччини впровадили подібні пенсійні системи, заснували їх не на принципі суми та об'єму внесків в пенсійний фонд, який вже розподіляє надані йому фінансові ресурси відповідно до поточних потреб застрахованих осіб, а на принципі того, що громадяни і так сплачують податки до державного бюджету, а отже із нього і здійснюється пенсійна виплата. Потенційно, даний підхід мав ще більш виражену соціальну функцію, оскільки уникав дублювання податкового навантаження на населення, якими де-факто є пенсійні відрахування. Проте, на практиці прив'язка виплат до бюджету країни означала збільшення його вразливості до фінансових складностей в державі, для вирішення яких держава або змушена посилювати вимоги для отримання пенсії (наприклад підіймаючи пенсійний вік), або змушена збільшувати податки, що відповідно суперечить початковій цілі даного підходу. Так, наприклад Канада в 1927 році ввела пенсійну систему, яка ґрунтувалася на перевірці реальної потреби в даному виді соціального забезпечення, проте не передбачала здійснення страхових внесків. Тобто в випадку даної країни можемо говорити про поєднання принципів всезагальності та адресності – претендувати можуть усі, хто дійсно має потребу.

Світовий перехід на іншу модель функціонування пенсійних систем розпочався як наслідок світових воєн, які унеможливили функціонування пенсійних фондів без державної підтримки, паралельно зробивши велику частину населення справді нужденними в питаннях соціального забезпечення,

хоча б на мінімальному рівні. Фактично на цьому і ґрунтувалася ідея британського економіста Уїльяма Бевериджа. Основною відмінністю у запропонованій ним системі було те, що пенсійна система ставала дійсно загальнонаціональною, а не лише для працюючих як в системі Бісмарка, відсікаючи від страхування значну частку населення через особливості тогочасних соціально-економічних норм (наприклад жінок, які часто не мали можливості на професійну реалізацію на рівні із чоловіками), стаючи універсальною та ризик втрати доходу конкретного індивіду брала на себе вся нація. Тобто можемо говорити про остаточне формування сучасної солідарної пенсійної системи. Попри свою загальну новизну для «західного світу», фактично Беверидж надихався раніше згаданими системами в Данії і Новій Зеландії, а також СРСР, який на той період утвердив у себе подібну систему. Специфікою даної системи Бевериджа стало й впровадження мінімального пенсійного забезпечення, гарантованого усім громадянам незалежно від стажу чи заслуг.

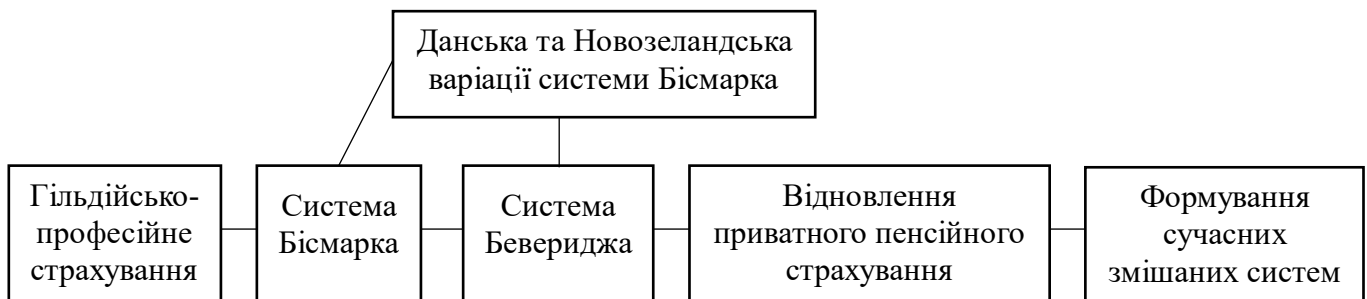


Рисунок 1.2. Хронологічне зображення етапів формування пенсійних систем у світі

Джерело: складено автором самостійно на основі викладеного матеріалу та використаних джерел [21; 28; 32]

Як можна побачити з Рис. 1.2. система Бевериджа фактично стала проміжним, але і фундаментальним етапом формування пенсійних систем

світу, оскільки зайняла не тільки хронологічно серединне місце, але й стала основою для сучасних змішаних пенсійних систем.

Попри позитивну роль, яку відіграла пенсійна система Беверіджа у післявоєнному економічному відновленні та соціальній стабілізації, вона мала обмеження, які не дозволяли більшості країн світу спиратися виключно на неї. Перш за все, це потреба в абсолютній мінімізації безробіття, незалежно від того є воно структурним, сезонним (фрикційним) чи циклічним. Тут включається проста економічна логіка – чим більша частка населення залучена в економічні процеси, тим більш справедливими і більшим в номінальному розмірі буде потенційна пенсійна виплата, бо держава буде здатна оперувати більшим об'ємом фінансів. Другим моментом є те, що через специфіку цієї системи пенсійні виплати отримують саме мінімальний характер, оскільки розподіляються на все населення в умовах того, що позбутися безробіття неможливо, а ефективність праці не є однаковою та досконалою. Відповідно, ця мінімальна виплата дозволяє конкретній особі вижити, проте не дозволяє їй жити повноцінне життя, як під час її працездатного віку, чи бути економічно активним та формуючи значний мультиплікаційний ефект. В розвинених і стабільних капіталістичних країнах, це частково вирішувалося наявністю інших інститутів та інструментів фінансової діяльності, такими як банки, біржі та ринки цінних паперів, які дозволяли здійснювати накопичення протягом активного працездатного життя паралельно компенсуючи інфляційні ризики або навіть дозволяючи заробляти. Проте і подібні дії вимагали відповідних знань про дані інструменти і можливості та вмінь ними користуватися, що продовжує бути проблемою навіть в нашу цифрову епоху. З іншого боку, населення таких країн як СРСР, через специфіку свого соціально-економічного розвитку і спрямування, мали суттєві обмеження що до доступу та використання подібного фінансового інструментарію, що робило населення більш залежним від держави.

З часом стала очевидною і проблема, яка залишається основною для більшості країн, які ми можемо віднести до розвинених чи назвати країнами

«старого-західного» світу. Це проблема демографії. Так повоєнне відновлення в поєднанні із якісною соціальною підтримкою створили умови для одночасного швидкого, майже «вибухового» зростання чисельності населення із паралельним збільшенням тривалості життя, яке графічно продемонстровано на Рис. 1.3.

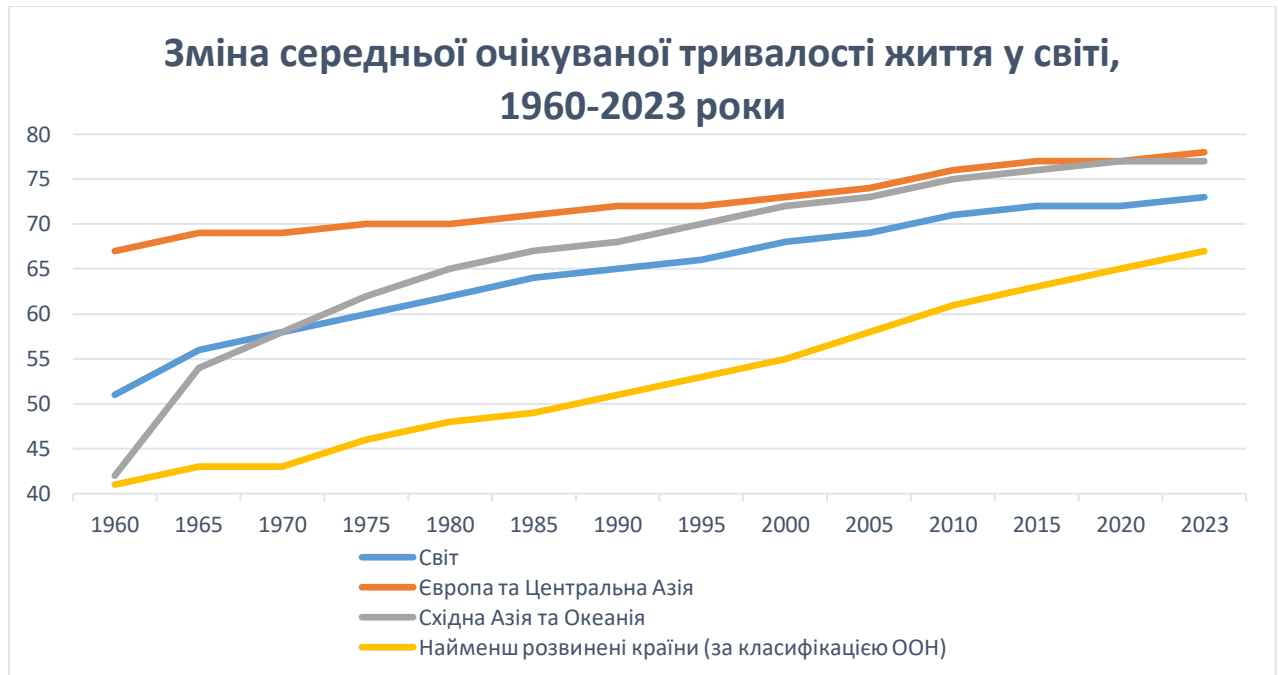


Рисунок 1.3. Зміна середньої очікуваної тривалості життя у світі
протягом 1960-2023 років

Джерело: складено автором на основі даних Світового банку [46]

Якщо початково така демографічна ситуація мала позитивний економічний ефект, оскільки більша частина населення є працездатною та не потребує пенсійного забезпечення, тож легко покриває витрати, які необхідні для забезпечення потреб не працездатного віку чи стану здоров'я. То по мірі розвитку країн народжуваність суттєво зменшилася, як і смертність, натомість тривалість життя значно виросла. І це кардинально змінило загальні умови, відтворивши аналог мальтузіанської пастки, але в сфері демографії. Так, тепер

вже менша частка працездатного населення мала забезпечувати потреби непрацездатного населення, яке складало більшість населення.

Через зазначені проблеми держави були змушені вносити зміни в свої пенсійні системи. Найочевиднішим варіантом в умовах системи Бевереджа є підняття пенсійного віку, що збільшує частку населення працездатного віку, з формальної точки зору, повертаючи баланс між тими за чий рахунок забезпечуються пенсійні виплати та тими хто отримує ці виплати. Проте такий підхід не продемонстрував реальної сталої ефективності в умовах демографічного переходу. Підтвердження цього ми можемо спостерігати як на прикладі України, так і на прикладі інших країн, які продовжують використовувати дану систему як основну, повністю чи як складову своєї змішаної системи (наприклад Франція).

Вирішення проблеми було знайдено шляхом застосування більш ліберального підходу, поєднаним із наявними фінансовими інструментами та фактично історичним досвідом. Так, такі країни як Данія, Нідерланди і Великобританія розпочали введення приватного пенсійного страхування, яке передбачало дозвіл створення і функціонування приватних пенсійних фондів. Використання цих фондів було добровільним або частково обов'язковим. При цьому дана система не замінила повністю систему Бевереджа, а сформувала «надбудову» або ж новий рівень системи, тим самим утворивши сучасну змішану трьох- або двох- рівневу систему.

Варто зазначити, що були й країни, які фактично повністю перейшли на накопичувальну пенсійну систему. Першою та найяскравішою такою країною стала Чилі 1981 року в рамках неоліберальних реформ узгоджених диктатором Аугусто Піночетом. Проте, навіть в рамках радикальних змін, які притаманні авторитарним режимам, особливо пришедшим до влади силовим шляхом, задля уникнення економічно-соціального шоку та колапсу, було збережено мінімальну пенсію, хоч і лише для бідних верств населення.

Повертаючись до суті накопичувальної системи, необхідно пояснити, що приватні пенсійні фонди не виконують суто функцію накопичення вкладень

своїх вкладників, оскільки такий підхід суттєво б знецінював накопичені суми протягом років і фактично унеможлиблював функціонування самих фондів, які мали б працювати або благодійно, або забираючи на оплату праці частину вкладів, що зі свого боку робило б подібну систему не вигідною і для вкладників. Натомість, де-факто, приватні пенсійні фонди виконують функції подібні, якщо не аналогічні, до інвестиційних фондів. Суттєвою їх відмінністю є лише види активів в які здійснюється інвестування та їх частка у загальному портфелі. Так, оскільки завданням пенсійних фондів є фінансове забезпечення своїх вкладників через роки їхніх вкладень, то дані організаційні утворення орієнтуються переважно на активи, що мають стабільну прибутковість та низький ризик. Найчастіше активами привабливими для інвестування приватних пенсійних фондів є державні облігації внутрішньої чи зовнішньої позики, банківські депозити та акції інституційно важливих та міжнародних компаній.

Попри зазначений позитив та більшу ступінь децентралізації, все ж залишаються й зазначені раніше слабкості і вразливості даної моделі. Це підтверджується й тим, що в світі майже не має країн, які використовують суто приватно-накопичувальну модель пенсійних систем. Натомість є приклад ряду країн, які впровадили її як основну, але згодом здійснили «відкат» із поверненням до змішаної чи суто солідарної системи. Таким прикладом є Казахстан, який 1998 року розпочав реформу своєї пенсійної системи за чилійською моделлю, але зіткнувшись із проблемами у вигляді недостатнього розвитку фінансового ринку, низькою обізнаністю населення в даній сфері, а також складністю адміністрування великої кількості фондів із забезпеченням реальної надійності вкладів, змінив свій курс в бік змішаної тривірневої системи. Із проблемою адміністрування зіткнулася свого часу і Греція в період стагнації її економіки в 2000-2010 роках. І хоч основна проблема полягала радше в поганому стані самої економіки цієї країни, проте ліквідація великої кількості малих фондів із об'єднанням їх активів в єдину структуру суттєво полегшило гнучкість держави у структурних економічних реформах [41].

Все це наочно демонструє, що не існує ідеальної системи чи підходу. Натомість, кожна країна має самостійно визначати форму організації своєї пенсійної системи, відштовхуючись від реальних економічних можливостей і свобод, ступеню і міри відкритості та розвиненості ринку, освіченості населення, демографічних показників, розвитку і розвиненості державного апарату і навіть політичної системи. Тобто, виходячи із реальних і поточних проблем та реалій кожної конкретної країни й зовнішніх умов в яких вона знаходиться. В той же час, «сліпе» копіювання іноземного досвіду із аргументацією його ефективності в конкретній іноземній державі, є алогічним на рівні комплексних інституційних систем, таких як пенсійні.

Окрім цього, в рамках проміжних висновків, все вище викладене необхідне для подальшого дослідження і аналізу пенсійних систем України та країн-члені ЄС. Що так само, є необхідним для формування релевантних рекомендацій по вдосконаленню пенсійної системи нашої країни, відповідно до дослідженого досвіду, наявних практик та умов, в яких вони знаходяться.

1.3. Висновки до Розділу 1

У першому розділі було досліджено теоретико-методологічні засади та історичні аспекти розвитку пенсійних систем. Встановлено, що пенсійна система є комплексним соціально-економічним інститутом, який виконує три ключові функції: соціальну (захист від бідності), розподільчу (перерозподіл доходів між поколіннями) та мотивуючу.

Висвітлення еволюції пенсійних систем продемонстрував перехід від локальних гільдійських кас до загальнонаціональних систем. Визначено, що класичні моделі Бісмарка (страхова солідарність) та Бевериджа (універсальне забезпечення) відіграли ключову роль у минулому столітті, проте в умовах сучасного демографічного переходу виявили свою вразливість. Глобальна тенденція старіння населення та зміна співвідношення працюючих до пенсіонерів роблять виключно солідарні системи фінансово неспроможними у

довгостроковій перспективі. Доведено, що загальносвітовою відповіддю на ці виклики стало формування змішаних (багаторівневих) систем, які поєднують державні гарантії з механізмами приватного накопичення та інвестування. Для України, яка перебуває в умовах демографічної кризи та воєнних викликів, розуміння цієї глобальної трансформації є фундаментом для побудови ефективної національної моделі. Теоретичний аналіз підтвердив необхідність переходу від патерналістської моделі, якою є солідарна пенсійна система, до системи, що стимулює особисту фінансову відповідальність громадян за підтримки держави та яка засновується на визначених державою правилах і нормах.

РОЗДІЛ 2: АНАЛІЗ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС

2.1. Поточний стан, тенденції та виклики пенсійної системи України

Перед початком аналізу пенсійних систем країн-членів Європейського Союзу пропонуємо здійснити аналіз української пенсійної системи. Це дасть нам можливість визначити релевантні для наслідування країни і їхній конкретний досвід саме для українських реалій.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» у статті 2 зазначає, що система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

- Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень [2].

Відповідно з цього, на рівні законодавства, в Україні діє класична для сучасного історичного періоду змішана пенсійна система. Проте на практиці можемо констатувати, що в Україні функціонує солідарна пенсійна система (тобто те, що в законодавстві визначено як перший рівень) із елементами недержавних пенсійних фондів (тобто третього рівня). Аргументація даної тези полягає у тому, що визначеного законодавством Накопичувального фонду, який має складати основу другого рівня пенсійної системи просто не існує, не дивлячись на те, що рівнева реформа пенсійної системи України розпочалася ще 2004 року із прийняттям законів «Про загальнообов'язкове державне

пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Тоді ж передбачалося створення даного органу другого рівня до 2012 року. Проте цього не відбулося аж до тепер.

Третій рівень пенсійної системи знаходиться в стані формування. Так за даними звіту 30.06.2025 Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку в Україні було зареєстровано 57 недержавних пенсійних фондів (НПФ) та 15 адміністраторів НПФ, які оперували пенсійними внесками 887,9 тисяч осіб. В той же час, в Україні пенсіонерами, які отримують пенсію через Пенсійний фонд України є майже 10,3 млн осіб, з яких 7,4 млн отримують пенсію за віком. Тобто, можемо казати, що за кількістю учасників страхування усі НПФ складають лише 11,9% від першого рівня солідарної системи. При цьому, варто зазначити, що лише 92 тисячі осіб, які є учасниками НПФ, отримували пенсійні виплати. Слідовно, можемо зробити висновок, що всі інші учасники НПФ не досягли відповідного віку для отримання пенсій, а відповідно вони так само й не числяться в статистиці Пенсійного фонду України. Також, якщо здійснювати коректне порівняння категорій громадян, то виходить, що відсоток саме пенсіонерів, які отримують пенсії від недержавних пенсійних фондів в Україні наразі складає лише 1,23% від загальної кількості пенсіонерів в країні [24; 33].

Виокремлення категорії пенсіонерів за віком є необхідним як для коректного співставлення даних різних установ, так і через те, що пенсія за віком є основною для усіх пенсійних установ. Проте, є суттєва різниця між завданнями НПФ та Пенсійного фонду України. Перші орієнтовані на акумулювання фінансових активів та принесення прибутку своїм учасникам. Другий орієнтований на виконання державної соціальної функції, якою є як пенсія сама по собі, так і інші виплати (по інвалідності, втраті годувальника, тощо). І ці функції й завдання є протилежними за своєю суттю, а відповідно валове порівняння даних не є коректним.

Продовжуючи аналізувати охоплення рівнів пенсійної системи України можемо перейти ще до порівняння загальної суми пенсійних виплат. Графічне порівняння зображено на Рис. 2.1.

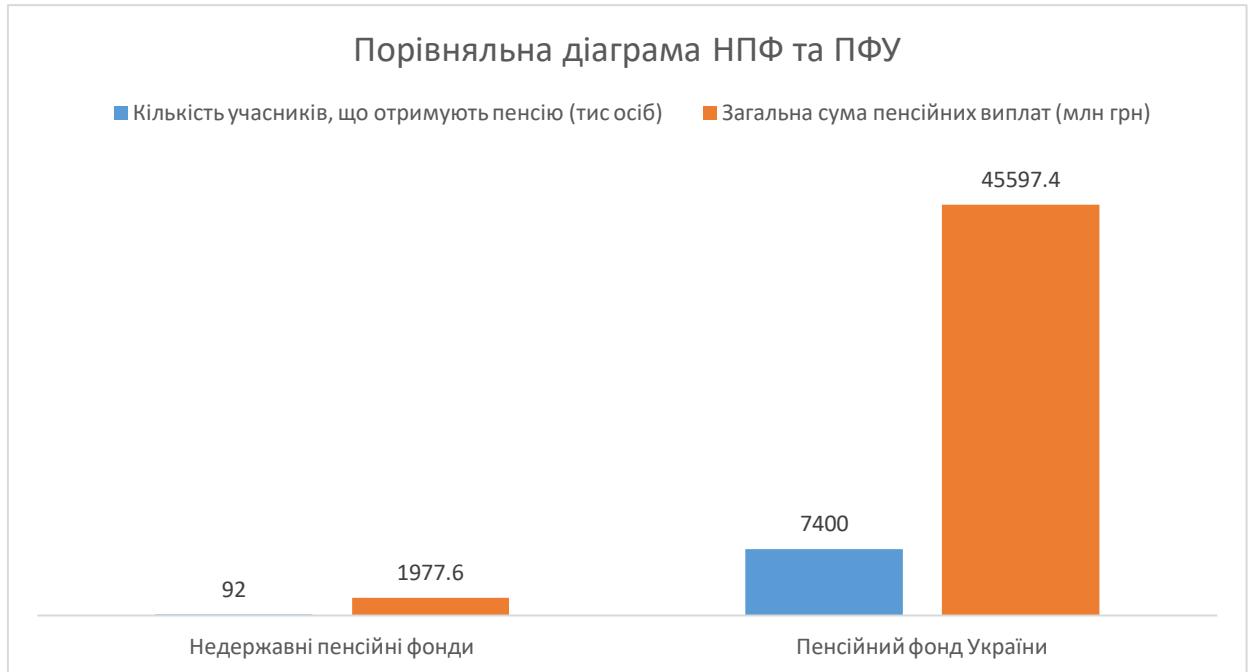


Рисунок 2.1. Порівняння основних даних Недержавних пенсійних фондів та Пенсійного фонду України станом на 2025 рік

Джерело: складено автором на основі даних звітів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку і Пенсійного фонду України [24; 33]

Як видно з наведеної порівняльної діаграми розрив у грошовому вимірі є так само значним (45597,4 млн грн у ПФУ проти 1977,6 млн грн у НПФ, тобто різниця складає понад 23 рази), що в чергове підтверджує тотальне домінування Пенсійного фонду України, як першого рівня пенсійної системи України і як інституції загалом.

Причини такого стану речей полягають в декількох факторах. Перш за все, Пенсійний фонд України виконує функції усієї солідарної складової пенсійної системи та має історичну тяглість. Друге, це низька обізнаність населення нашої держави щодо наявних фінансових інструментів, через що

більшість людей в принципі не обізнані щодо різних рівнів пенсійної системи та існування недержавних пенсійних фондів. Продовженням цього пункту є низька фінансова грамотність українців, що підтверджується даними проєкту USAID «Трансформація фінансового сектору» 2021 року у співпраці із Національним банком України (НБУ), результати якого говорять про результат у 58% від максимального значення, визначеного для оцінки фінансової грамотності [36]. Проте, зазначається й активне зростання показників протягом аналізованого періоду з 2018 року, що в поєднанні із Національною стратегією розвитку фінансової грамотності до 2030 року від НБУ [30], реалізація якої відновилася у вересні 2023 року, дає сподівання щодо стрімкого покращення даної ситуації. Це є важливим, оскільки достатній рівень фінансової грамотності дає населенню здійснювати власну фінансову діяльність, навіть окремо від пенсійних фондів, спрямовану на забезпечення індивідуальних накопичень і інвестицій для формування «подушки безпеки» по досягненню пенсійного віку.

Третє це слабкий розвиток фінансового сектору в Україні як такого та його низька доступність для фізичних осіб. Відсутність доступу до фінансових інструментів або ж їх відсутність як таких не сприяє економічній активності українців, навіть із високим рівнем фінансової грамотності. Із подібним обмеженням стикаються й недержавні пенсійні фонди, які мають дуже обмежений спектр потенційних інвестицій. І більше того, це так само суттєво зменшує внутрішній економічний потенціал розвитку та відновлення країни, регіонів та окремих осіб, що лише посилює поточні і потенційні негативні економічні та соціальні наслідки військової агресії РФ проти нашої країни. Фондовий ринок в нашій державі фактично відсутній, особливо для фізичних осіб, а доступ до іноземних фондових бірж суттєво ускладнений через обмеження введенні після повномасштабного вторгнення РФ 2022 року. Помітний розвиток має банківський сектор, який з початком війни почав інтегруватися із ринком цінних паперів через інструмент облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП) або військових облігацій. Проте сам

ринок цінних паперів в Україні тільки починає свій розвиток, підштовхнутий появою, популяризацією та доступністю ОВДП. Так із умовно яскравих прикладів можна відмітити корпоративні облігації Нової Пошти та утворення REIT-фонду Inzhur. Ринок крипто активів (крипто валюти, в тому числі CBDC, NFT, тощо) є досить розвиненим, що підтверджується як часткою населення, яке купує, зберігає та продає криптоактиви, так і активним функціонуванням національних та міжнародних криптобірж (WhiteBit, Binance, OKX). Проте, можемо констатувати, що крипторинки в Україні скоріше функціонують як частина «сірої» економіки, навіть попри спроби його законодавчого врегулювання Законом «Про цифрові активи» [4], який так і не набрав чинності, через поточну невідповідність Податковому кодексу України.

Описана вище обмеженість інструментарію вітчизняного фінансового ринку має вирішальний вплив на інвестиційну політику недержавних пенсійних фондів. В умовах фактичної відсутності ринку акцій, українські НПФ змушені формувати свої портфелі за консервативним принципом, фокусуючись переважно на депозитах та облігаціях, що суттєво обмежує потенціал прибутковості для вкладників. Щоб наочно проілюструвати цю структурну диспропорцію та продемонструвати, як саме інституційна слабкість ринку звужує інвестиційні горизонти, доцільно порівняти структуру активів яку демонструє українська філія приватного пенсійного фонду, що знаходиться в управлінні угорського OTP Bank із загальновизнаним світовим еталоном ефективного управління Державним пенсійним фондом Норвегії (ДПФН), зображене на Рисунках 2.2 та 2.3. Так на першій круговій діаграмі, яка відображає розподіл активів ОТП Пенсія видно, що майже 98% ОВДП, депозити та грошові кошти. Тобто класичні консервативні активи, але які в сучасних українських реаліях стали чи не єдиними стабільними та високодохідними активами.

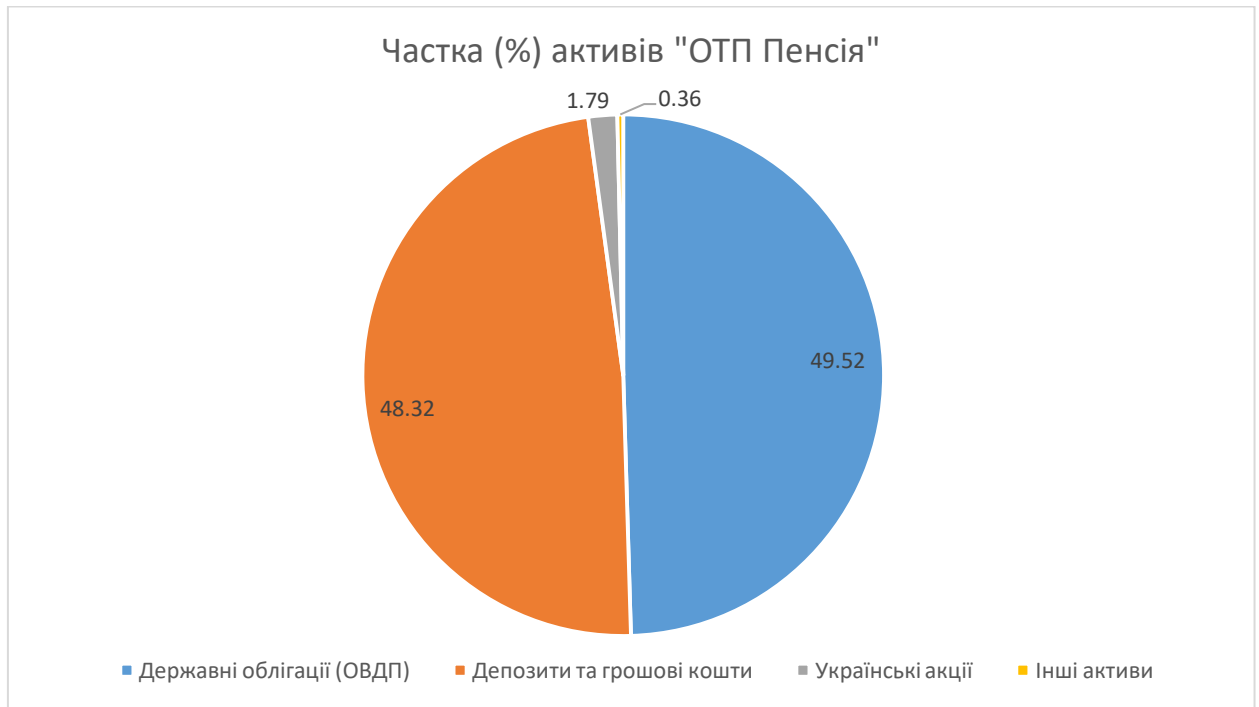


Рисунок 2.2. Розподіл активів ВНПФ «ОТП Пенсія» у відсотках станом на 30.09.2025

Джерело: складено автором на основі даних OTP Capital [20]

Що стосується акцій в інвестиційному портфелі «ОТП Пенсія», то станом на 2025 рік фонд не конкретизує те, в які саме акції було здійснено інвестиції. Але станом на 2023 рік відомо, що було здійснено інвестицію в акції Райфайзен Банку. Що в черговий раз підтверджує наведену тезу про те, що пенсійні фонди прагнуть інвестицій у сталі і стабільні активи, якими є банки, тим паче один з найбільших банків Європи – Райфайзен.

Подібною є ситуація і у Корпоративному недержавному фонді Національного Банку України [25]. Проте, всесвітньовідомий Державний пенсійний фонд Норвегії (ДПФН), який не є класичним приватним пенсійним фондом, бо все ж знаходиться в управлінні Міністерства фінансів Норвегії, виконуючи роль інвестиційної надбудови над солідарною пенсійною системою цієї країни, є цікавим прикладом з точки зору розбору інвестиційних активів,

які є суттєво більш різноманітними саме завдяки наближенню його функцій до класичних інвестиційних фондів.

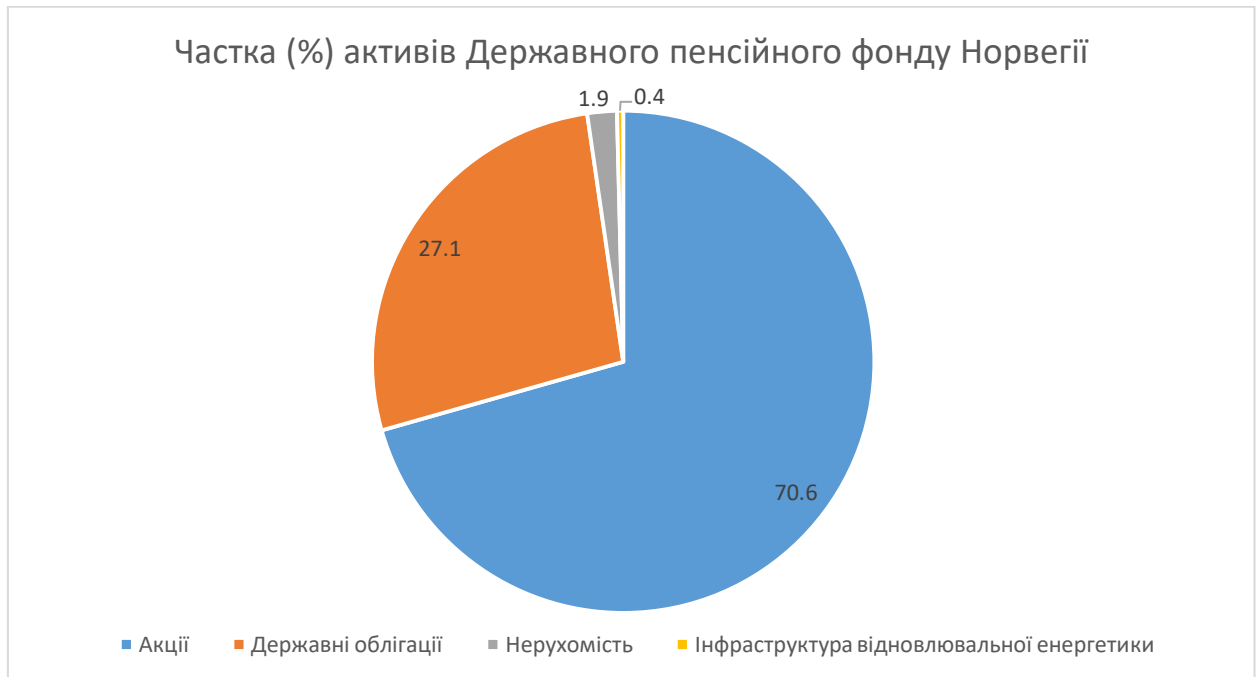


Рисунок 2.3. Розподіл активів ДПФН у відсотках станом на 30.06.2025

Джерело: складено автором на основі даних Norges Bank Investment management [40]

З Рис. 2.3. бачимо, що Державний пенсійний фонд Норвегії робить ставку на інвестиції в акції приватних компаній, сумарно інвестуючи трохи більше 1,3 трильйони доларів в більше ніж 8,3 тисячі компаній з майже усього світу. Наприклад, фонд володіє часткою української аграрної компанії Kernel [40]. Це наочно демонструє:

- 1) Приватні пенсійні фонди (або фонди із менеджментом подібним до приватних структур) є більш гнучкими в ринкових умовах і здатні забезпечувати прибутками своїх вкладників не лише високонадійними активами;

- 2) Менш консервативний підхід в управлінні активами, за умови якісного менеджменту та диверсифікації інвестицій, є високоефективним;
- 3) Приватні пенсійні фонди можуть бути вагомими ринковими гравцями та активно стимулювати як окремі галузі, так і економіку на рівні регіонів чи країн в цілому.

Відповідно, можемо казати про те, що станом на зараз українці мають дуже обмежені можливості щодо власної фінансової реалізації, диверсифікації своїх фінансових активів, а також формування альтернативних до солідарної пенсії накопичень. Як результат, це має негативні наслідки як в фінансово-економічній складовій, де окрім вищезазначеного населення ще й мінімально бере участь у формуванні національного капіталу і промисловості, через фінансову та регуляторну недоступність для фізичних осіб, так і соціальну, оскільки значна частка населення має саме виживати на солідарну пенсію, яка часто є нижчою за мінімальну заробітну плату, по досягненню похилого віку.

Говорячи про ефективність пенсійних фондів, виходячи із даних наведених на Рис. 2.1 можемо вирахувати середню (важливо не плутати із медіанною) пенсію учасників пенсійних фондів. Так, виходить, що середня пенсія учасника ПФУ становить близько 6161,81 грн, що майже ідеально відповідає даним, які наводить ПФУ у своїй звітності за 2025 рік [24], в той час як в НПФ – 21495,65 грн. Звичайно, категорично стверджувати, що НПФ забезпечують своїх вкладників пенсією в 3,4 рази вищою буде не зовсім коректним, через специфіку вибірки. Членами ПФУ є усі громадяни України, включно із тими, які не працювали чи працювали без належної сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ), з якого і наповнюється «бюджет» ПФУ. Натомість НПФ, через раніше зазначену специфіку, мають певну форму елітарності, яка забезпечує те, що більшість вкладників є свідомими, освіченими і досвідченими в фінансовій сфері, ймовірно із доходом вище середнього, що в поєднанні із добровільністю та необмеженістю розміру вкладів, дозволяє накопичувати більші статки, які пропорційно приносять вищі прибутки. Проте

й беззаперечним фактом є те, що саме вище зазначена специфіка НПФ в поєднанні із якісним менеджментом дозволяє вкладникам отримувати пенсію, яка близька до середньої зарплати в Україні. В той час як учасники ПФУ переважно можуть розраховувати на пенсію близьку до мінімальної заробітної плати. І це є фундаментальною відмінністю про яку ми казали раніше. Солідарна система забезпечує саме мінімальний рівень підтримки, в той час як накопичувальна дозволяє вкладникам самим регулювати свої доходи і потенційно жити повноцінне забезпечене життя в умовах капіталістичних ринкових відносин.

І в цьому аспекті ми впираємося в різність бачень і значень цих систем залежно від ідеологічного дискурсу, який засновується на економічній складовій. Ліве крило (сучасний лібералізм, соціалізм та комунізм) говорить нам про необхідність базової соціальної підтримки для всіх, незалежно від умов життя – обов'язковість солідарної системи. Право-центристське крило (класичний лібералізм, часто консерватизм) зазначає потребу у забезпеченні можливостей індивідів і їх персональної відповідальності в самостійному формуванні капіталу здатного забезпечити, в тому числі, їх старість. І хоч дані підходи фактично є протилежними один до одного, проте в рамках сучасних пенсійних систем вони є лише різними рівнями для політичного, економічного і соціального узгодження яких необхідна проміжна ланка. І такою ланкою може і має бути обов'язковий державний накопичувальний пенсійний фонд. Тобто законодавчо сформований, проте фактично відсутній, другий рівень пенсійної системи України.

Незалежно від політико-ідеологічного спрямування поточної та майбутніх влад, такий фонд може стати саме пенсійним інститутом, відокремленим від соціальної функції, так і інструментом впровадження та просвіщення громадян у формах і видах пенсійних фондів та систем, а отже і формою більш глибокого залучення населення до НПФ.

Повна ж відмова від солідарного рівня пенсійної систему в поточних умовах не є реалістичною як через фактор необізнаності населення щодо

можливостей, які надають НПФ та невміння користуватися наявними фінансовими інструментами, так і через повномасштабну агресію РФ, яка має прямий негативний вплив на фінансово-економічний стан населення, особливо в зоні бойових дій та в прифронтових районах. Більше того, внутрішньо переміщене в тиллові області населення часто може не мати достатніх фінансових запасів. А говорячи про пенсіонерів, то вони ще й часто не мають фізичної можливості для професійної реалізації пов'язаної із віком, так і стикаються із дискримінацією за фактором віку, яка присутня в українському суспільстві [26; 35], що ще більше обмежує їх здатність до працевлаштування та справедливого відновлення.

Відповідно поточна пенсійна система вже вимагає змін. Щонайменше, фактичне впровадження законодавчо прописаної трьохрівневої системи. І станом на зараз, найбільша роль та відповідальність лежить саме на державі, яка має сформувати нову інституцію та переформовувати наявний Пенсійний Фонд України, тим самим сформувавши нові всезагальні умови для функціонування оновленої пенсійної системи, яка відповідатиме сучасним потребам, викликам та можливостям держави і населення.

Усі вищеперелічені аргументи що до зміни пенсійної системи є радше функціональними та впираються переважно в економічно-соціальний аспект, який є важливим, проте все ж найвизначнішим фактором є демографічний стан нашої країни. Саме населення є фундаментальною складовою, яка уможливорює функціонування пенсійної системи, надаючи їй ціль, мету, об'єкт та завдання діяльності. Так само, саме з коштів населення, у формі податків чи прямих внесків, функціонують усі рівні та форми пенсійних систем. Відповідно, вважаємо за необхідне здійснити аналіз демографічного стану України та наявних тенденцій, а також потенційних викликів, що несуть дані тенденції відповідно до сучасних умов, в яких знаходиться наша країна.

Наша держава, від моменту відновлення своєї незалежності, має тривалу історію зниження населення, яке в 1991 році становило 51,5 мільйонів, а станом на 2025 рік близько 32 мільйонів осіб. Проте, варто відмітити, що дані

оцінки фактично є приблизними та такими, що скоріше за все не відповідають реальності. Спричинене це тривалою відсутністю перепису населення, який останній раз відбувався 2001 року і за результатами якого населення України складало 48 млн 457 тисяч осіб.

Усі подальші цифри є виключно оціночними, виходячи із загальних тенденцій й фактів (як військова агресія РФ проти України та територій нашої держави), а також доступних методів оцінювання чисельності населення, наприклад за даними митної служби чи операторів мобільного зв'язку. Проте, варто відмітити, ці методи підрахунку не є точними. Згадані дані операторів мобільного зв'язку схильні до дублювання даних, коли один користувач має дві чи більше діючі SIM-картки або ж до не коректного підрахунку на рівні населених пунктів чи навіть областей, бо багато людей є досить мобільними у пересуванні. Наявною є й проблема ненаукового та недобросовісного підрахунку даних. Тут можемо згадати так званий «перепис» 2020 року, що проводився під керівництвом Дмитра Дубілета. Тоді чисельність населення України була визначена в кількості 37 млн 289 тисяч, проте згодом виявилось, що зазначена цифра була підрахована шляхом множення даних Держстату 2019 року на 0,888, а під отриманий результат були пропорційно скореговані дані щодо статеві-вікового розподілу населення [22].

Для розуміння ситуації, хоча б наближеної до фактичного стану речей, варто оперувати надійними та авторитетними джерелами. Тут можемо навести як приклад Державну службу статистики, яка на січень 2022 року оцінювала населення України у майже 41 млн осіб або ж Світовий Банк, який давав навіть трохи оптимістичнішу оцінку на той самий період, а станом на 2023 визначає чисельність населення нашої країни на рівні 37,7 млн осіб [49].

Незалежно від джерела даних, можемо спостерігати низхідну тенденцію, яка суттєво посилилася через повномасштабне вторгнення РФ, яке спричинило окупацію територій, фізичне знищення й переміщення населення, а також вимушену міграцію в інші країни. Військові дії одночасно унеможливають об'єктивний підрахунок та аналіз даних і прямо говорить про зменшення

населення через загибель в наслідок війни та її наслідків, фактичного припинення перебування громадян на території України, через вимушену міграцію в інші країни, переважно країни-члени Європейського Союзу, що межують з Україною або знаходяться не далеко від нашої країни та мають розвинену економічну та соціальну систему (наприклад Німеччина, Чехія, Іспанія та Велика Британія).

Проте, довготривале зниження населення з моменту відновлення незалежності дозволяє нам говорити про наявність і системних проблем в демографічній сфері нашої країни, окрім факту війни та її негативних наслідків. Так, «класичними» проблемами є старіння населення, яке поєднує в собі дві тенденції – скорочення народжуваності та зростання тривалості життя. При тому, що загалом це відповідає світовій тенденції розвинених країн «Західного світу», це все одно є негативною тенденцією, яка створює довгострокові виклики для ринку праці та в цілому для економіки, що вже саме по собі вимагаючи здійснення структурних змін ринку праці, впровадження технологічних змін та інновацій, задля підвищення продуктивності праці, а також відповідної адаптації пенсійної системи. Також наявною є проблема розриву тривалості життя жінок та чоловіків, що складає майже 10 років і яка лише посилилася в наслідок війни. Так очікувана тривалість життя чоловіків складає близько 65,1 року, в той час як в жінок 74,4 роки [34]. Статеві-вікову піраміду України станом на 2021 рік, яка наочно демонструє розподіл населення та наявні «перекоси» в структурі, графічно зображено на Рис. 2.4.



Рисунок 2.4. Статеві-вікова піраміда України станом на 2021 рік

Джерело: складено автором на основі звіту Державної служби статистики [29]

Окремою проблемою є наявність «хвиль» в статеві-віковій структурі населення. Ці хвилі мають різну причину. Інколи їх ще називають «ехом війни» чи економічних проблем, що спричиняється складною ситуацією для життя людей, яка скорочує бажання та можливість до народження дітей. Так відголосок «еха війни» чітко простежується в віковій групі 70+, яке є дітьми поствоєнної відбудови після Другої Світової війни, яка як знищила суттєву частку населення, так і створила важкі соціально-економічні умови, які не стимулювали до зростання населення та виживання немовлят. Подібне бачимо і в поколінні 20+, чиє народження припало на період кінця 90-х початку 2000-х, який характеризувався складними соціальними умовами, викликаними

структурними змінами в економіці та їх наслідками. З працездатного фертильного населення, дана група є найменш чисельною групою, що саме по собі вже створює як поточні, так і довгострокові проблеми, оскільки з економічної точки зору продуктивність праці вікової групи 20+ має бути в рази вищою ніж у їхніх батьків, тобто вікової групи 40+, для підтримання аналогічного рівня економічного розвитку країни та фінансового стану окремих домогосподарств. І ситуація лише ставатиме гіршою по мірі старіння населення, що в умовах діючої в Україні солідарної пенсійної системи, призводитиме до вищого фінансово-економічного тиску на дану вікову групу. Одночасно із цим, вікова група 20+ є тією, що мала б принаймні стабілізувати демографічну ситуацію, припинивши його скорочення в довгостроковій перспективі. Проте, через світові тенденції, війну та раніше зазначений економічний тиск, є великі сумніви щодо здатності даної групи забезпечити народжуваність і належне виховання дітей хоча б на рівні 2 дітей на родину (загально прийнятий мінімальний рівень відтворення населення), що означатиме ще сильніше погіршення вже існуючих демографічних проблем.

Більше того, ситуацію погіршують триваючі активні військові дії, які примушують людей до міграції закордон, тим самим додатково погіршуючи демографічний стан та потенціал нашої країни. Також додатковим посилюючим негативним фактором є наявність обмеження на виїзд за кордон чоловіків після досягнення віку у 23 роки, оскільки сам факт заборони стимулює населення молодше за даний вік виїжджати з країни не тільки з поточних безпекових міркувань, а й з точки зору реалізації особистих можливостей. Молоді люди, стимульовані наявністю даної заборони, керуються логікою того, що в Україну вони зможуть повернутися будь-коли, а тому варто, поки є час, спробувати реалізуватися за кордоном. І хоч дане, досить дискусійне в суспільному просторі, питання прямо не стосується нашої теми роботи, проте ми маємо констатувати, що факт наявності зазначеної заборони на виїзд, як би це контрінтуїтивно не звучало, додатково збільшує

відтік населення з країни і ще сильніше формуючи диспропорцію в статеві-віковій піраміді.

В контексті пенсійної системи окреслена ситуація говорить ще й про те, що із плином часу настане момент, коли дуже нечисельна частина фертильного і працездатного населення буде вимушена фінансово забезпечувати непрацездатне населення, численність якого буде суттєво вищим. Відповідно, пенсійна система, особливо в формі Пенсійного фонду України, мала б зазнати змін та оптимізувати свої витрати і надходження, задля досягнення хоча б відносного фінансового балансу. Головним актором в цьому процесі змін, через специфіку солідарної пенсійної системи, мала відіграти держава. І такі процеси відбувалися в Україні. З 2016 року була знижена ставка Єдиного соціального внеску (ЄСВ), який і є основотворчим компонентом формування дохідності ПФУ, з 34,7% до 22%, що зберігається й до тепер. Такий крок, хоч і міг здаватися нелогічним в умовах високого дефіциту бюджету ПФУ, проте він чітко відповідав макроекономічній теорії, що говорить проте те, що зменшення бази оподаткування, збільшує «привабливість» для бізнесів працювати в «білу», тим самим скорочуючи «тіньовий» сектор економіки, паралельно зменшуючи підприємствам статтю видатків, тим самим формуючи надлишкові фінансові ресурси, які найчастіше йдуть на амортизацію, впровадження інновацій, розширення, тощо. В сукупності, в довгостроковій перспективі це збільшує податкові надходження до бюджету країни, а також формуючи умови до комфортнішого ведення бізнесу в країні, що сприяє як внутрішньому виробництву, так і інвестиціям, відповідно розширюючи потенційну і фактичну податкову базу. Результати описаного чітко простежуються на Рис. 2.5. Проте, зазначимо, що наведені дані є номінальними, а відповідно обумовленими інфляційними процесами, які необхідно враховувати при аналізі.

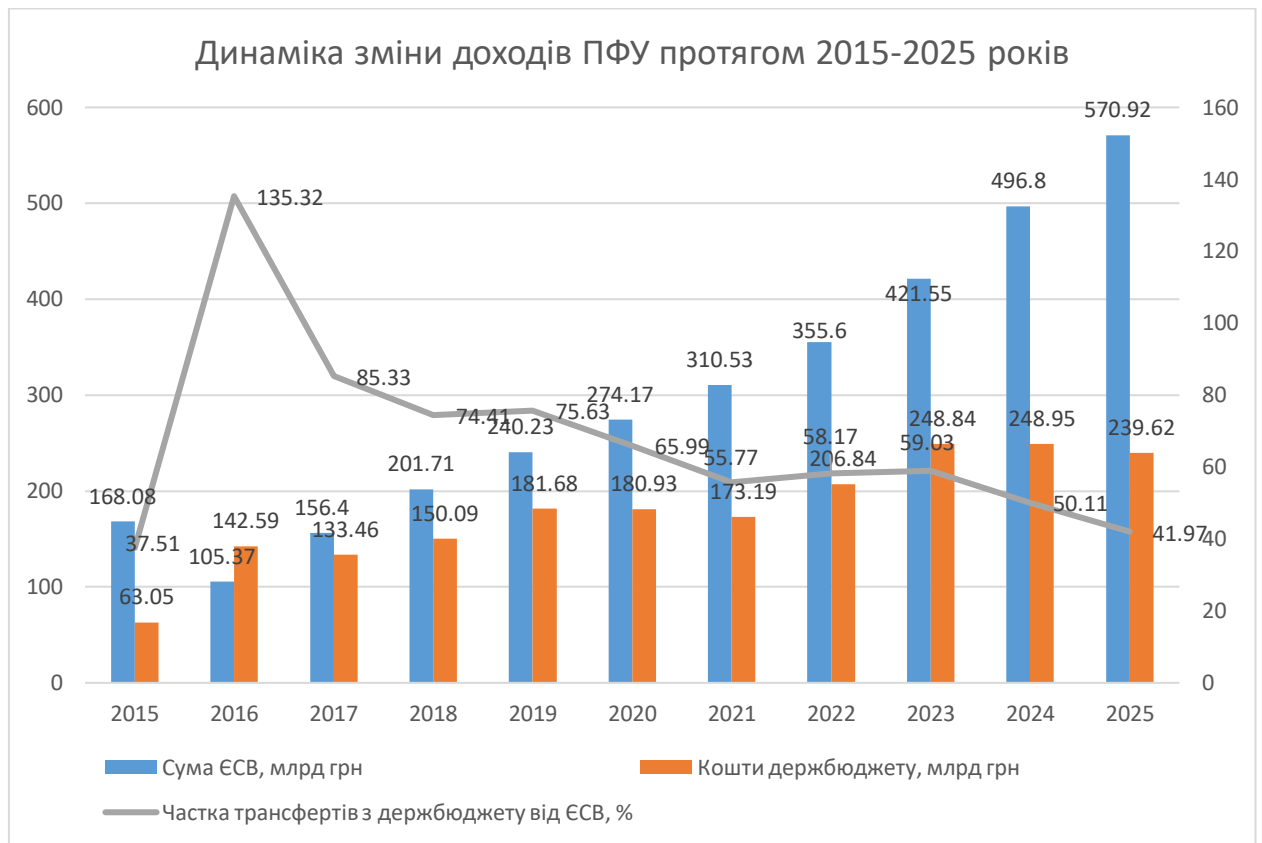


Рисунок 2.5. Динаміка зміни доходів Пенсійного фонду України протягом 2015-2025 років, млрд грн, без врахування трансфертів

Джерело: складено автором на основі постанов Кабінету Міністрів України Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України за період 2015-2025 років [6 - 16]

З даних Рис. 2.5. бачимо, що зниження податкової ставки однооментно (протягом періоду 2015-2016 років) знизило податкові надходження у формі ЄСВ, навіть попри значні інфляційні процеси притаманні цьому періоду, що вимагало збільшення фінансування з Державного бюджету як задля покриття розриву доходів і видатків до моменту стабілізації ситуації, так і отримання вищезазначеного позитивного ефекту від переходу бізнесу в «білу» та прояву ефекту нижчої податкової бази на економічну активність. В свою чергу, варто зазначити, що важливу роль у процесі стабілізації відіграло й збільшення вимог до страхового стажу, що непрямо відтермінувало вихід частини

населення на пенсію, тим самим скоротивши видатки ПФУ. Окрім цього, підвищення вимог до страхового стажу стимулювало населення до переходу до «білої» зайнятості через зміну місця роботи чи тиску на роботодавців. Як результат, це створило додаткові податкові надходження, зменшивши тиск на Державний бюджет.

Проте, маємо відмітити, що хоч боротьба із «сірою» економікою має позитивні ефекти, ця боротьба не має бути ціллю самою по собі, оскільки «сіра» складова є умовно природньою. Через що, використання регулювань і податкового навантаження матиме позитивний для державного бюджету ефект подібно до принципу кривої Лаффера, як через супротив населення, так і через обмеженість ресурсів «сірої», які коли-небудь можуть умовно закінчитися. Відповідно, заходи на боротьбу із «сірим» сектором будуть мати реальний позитивний ефект виключно за умови застосування стратегії win-win, за якої і держава, як інституція, і кожен окремий громадянин будуть у вигазі. І тут важливою є саме проактивна, стала участь держави як регулятора процесу із довгостроковою стратегією та баченням.

Повертаючись саме до пенсійної системи, можемо сказати, що попри суттєві покращення стану ПФУ, дана інституція залишається збитковою і не може виконувати свої функції та завдання без дотацій з державного бюджету, а відповідно через прихований «податок» з гаманця усього населення нашої держави, навіть за умови відкидання прямих специфічних цільових виплат (наприклад «чорнобильцям») від держави, для яких ПФУ виконує роль суто адміністратора та розподільника коштів. Навіть станом на 2025 рік, як видно з Рис. 2.3, кошти з Державного бюджету становлять більше 41% від сумарних надходжень від ЄСВ. Теоретично, така ситуація була б допустимою, за умови що дані витрати були б не суттєвими для Державного бюджету. Тоді їх можна було б описати як виконання державою покладеною на неї соціальною функцією. Проте, тільки витрати на підтримку ПФУ становлять близько 7,77% усіх видатків Державного бюджету України [5]. Таке значення є досить значним, оскільки перевищує видатки на Міністерство охорони здоров'я

України, майже в два рази перевищує витрати на таку вкрай необхідну в воєнний час структуру як Національна Гвардія України, не кажучи вже про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, Міністерство освіти і науки України чи тим паче культурні компоненти.

Своєю чергою, через війну українська держава є абсолютно залежною в фінансовому плані від своїх союзників (Європейського Союзу, країн-членів ЄС, Японії, тощо), що означає недоцільність будь-яких надмірних витрат, яким фактично є дотування ПФУ. Паралельно із цим, подальші стандартні зміни (наприклад підвищення пенсійного віку) в пенсійній системі не є коректними та можливими, через те, що наша країна стикнулася із природними обмеженнями солідарної системи. Так, можна навести приклад відсутності зростання тривалості життя населення, особливо серед чоловіків, яке наприклад уможлиблює збільшення пенсійного віку в Франції. Більше того, війна лише погіршує демографічні компоненти, як народжуваність, смертність, тривалість і якість життя, тощо. А також формує додаткові складнощі і питання. Наприклад, чи коректно Україні визнавати або навпаки, не визнавати, страховий стаж людей, що проживали на окупованих територія? Як здійснювати перевірку фактів? Що робити із населенням, що проживало в так званій «сірій зоні» бойових дій? Дилема здатності і доцільності підтримки населення, що мігрувало за кордони у зв'язку із військовою агресією РФ. І так далі.

Відповідно, у спробі пошуку вирішення наявних в нашій державі проблем варто звернутися до досвіду країн-членів ЄС, як найбільш близьких за економічною, соціальною та управлінською структурою, а також враховуючи спрямування нашої держави до інтеграції в ЄС. І хоч переважно країни ЄС не мають подібних до України специфічних проблем, як от війна, проте ми можемо подивитися не тільки на їхній поточний стан, а й на їх минуле, щоб зрозуміти як вони до цього прийшли та яких помилок нам варто уникати.

2.2. Аналіз досвіду функціонування та реформування пенсійної системи країн ЄС

Підбір країн для здійснення порівняльного аналізу не має бути випадковим, а має ґрунтуватися на низці факторів, що були зазначені на початку роботи. Так, згадана раніше Греція є цікавим прикладом, але в контексті того, що треба уникати, оскільки може мати додаткові негативні наслідки в умовах подібних стагнаційних процесів, що пережила дана країна. Так її досвід застерігає нас від потенційних радикальних змін, які можуть бути впровадженні при зміні пенсійної системи. А саме в аспекті того, що надмірна фрагментація НПФ, тобто третього рівня пенсійної системи, не є стабілізуючим фактором економіки та створює додаткові ризики. В той же час, економічні проблеми Греції були обумовлені перш за все фіскальною безвідповідальністю та роздутими соціальними обіцянками її політиків періоду кінця дев'яностих – початку двохтисячних років. Це відрізняє її від поточних проблем України, які були розглянуті нами, та від найочевиднішого кандидата для аналізу – Польща, як найбільш близької за усіма показниками до України країни.

Польща, що походить із соціалістичного табору, мала досить схожу на українську економічну систему, особливо протягом перших років відновлення незалежності обох країн. Схожі і демографічні процеси, хоч і не настільки негативно виражені як в Україні. А культурна схожість додає інтересу до аналізу, оскільки наочно демонструє, що виправдання про менталітет, які часто використовують в ЗМІ чи при особистому спілкуванні, не є релевантним, демонструючи, що поведінка населення визначається насамперед інституційними умовами, а не культурними особливостями.

Так, в контексті пенсійної системи фундаментальна реформа Польщі розпочалася 1998 року. Під час неї було здійснено перехід від суто солідарної пенсійної системи, яка залишилася від соціалістичного минулого, до трирівневої змішаної системи, подібної на ту, яка номінально на законодавчому

рівні закріплена і в Україні. Так, дана система передбачає існування обов'язкового першого рівня, який носить назву Zakład Ubezpieczeń Społecznych або Закладу соціального страхування (ZUS) і який є фактичним аналогом ПФУ. Пенсійний внесок до ZUS становить 19,52% від бази нарахування внесків (наприклад заробітної плати), з яких 9,76% сплачує сам працівник, а 9,76% його працедавець. З цих коштів 12,22% від бази нарахування, прямо направляється до ZUS, де використовується для поточної виплати пенсій, а 7,3% відправляються на субрахунок другого рівня [38; 47]. До реформи 2014 року поляки мали можливість спрямовувати кошти для другого рівня виключно в відкриті приватні фонди (OFE/ВПФ), якими керують приватні пенсійні товариства. Проте після реформи з'явилася можливість спрямування цих коштів на допоміжний рахунок у ZUS, а вступ до ВПФ став для робітників добровільним. Більше того, змінився і розподіл внесків. Так, було надано можливість або спрямувати усі 7,3% до ВПФ, або 4,38% спрямовувати на допоміжний рахунок у ZUS, а 2,92% до ВПФ. Причиною зазначених змін стало те, що ці приватні фонди за часту стягували значну комісію із інвестицій учасників фонду, при цьому спрямовуючи ці кошти переважно для придбання державних облігацій. В свою чергу, державні облігації випускалися переважно для покриття дефіциту, який виникав у приватних, але обов'язкових ВПФ. Тобто, у підсумку виходило замкнене коло, що кошти працюючих циркулювали в системі, накопичуючи загальний дефіцит, в якому прибуток мали виключно ВПФ, стягуючи комісії з учасників та отримуючи прибутки від облігацій.

Цей момент є цікавим для України з декількох причин. Перш за все, це те, що функціонуючі НПФ в наші країні наразі діють схожим чином, що ми чітко побачили на прикладі розподілів активів ВПФ «ОТП Пенсія», зображених на Рис. 1.3, де майже 50% портфелю складають державні облігації. І це створює аналогічну проблему для українців як і для поляків, але не на другому рівні системи, а на третьому. Але станом на зараз негатив не є масштабованим, через низьку поширеність НПФ в Україні та певну специфіку

банківського сектору України, який часто пропонує послуги із комісіями близькими до нульової ставки відсотків або із можливістю отримання цих нульових ставок, за умови користування певними послугами чи сервісами. Другим аспектом даної ситуації є те, що фактично діюче законодавство України вже обмежує можливість виникнення подібної на польську ситуацію із другим рівнем визначаючи ще не створений Накопичувальний фонд саме як загальнообов'язковий, фактично закладаючи умови до створення саме подібної інституції до допоміжного рахунку в ZUS. Третім аспектом є те, що стимулом для проведення реформи стала наявність постійної видаткової статті державного бюджету Польщі на дотацію ВПФ. І це знову робить польську ситуацію подібною до української, але яка існує щодо першого рівня пенсійної системи, що було нами розглянуто на Рис. 2.3.

Повертаючись до Польщі, доречно розглянути їхні подальші реформи, які можуть стати основою для майбутніх змін в українській пенсійній системі, та моменти особливості організації економічної системи. Так, попри зміни 2014 року та той факт, що неефективні ВПФ почали скорочувати свою чисельність, в тому числі через відтік учасників до допоміжного рахунку в ZUS, тим самим зберігаючи проблему та створюючи умови в яких у поляків майже немає накопичень. Аж до реформи 2019 року бюджетну ситуацію покращував фактор український трудових мігрантів, які працювали в Польщі і сплачували пенсійні внески, але розраховувати на пенсії не могли і майже не отримують їх і сьогодні. Проте, це мало і певний негативний аспект, оскільки робило ситуацію не такою поганою, як вона могла би бути, а тому просто відтягувало потребу реформи. Тож, враховуючи негативний досвід з ВПФ (OFE), Польща не відмовилася від ідеї накопичень, а змінила підхід. У 2019 році було запроваджено нову систему – плани капіталу працівників (PPK). Її головна відмінність від попередньої моделі та від поточної української системи недержавного пенсійного забезпечення полягає у принципі автозапису. Працівник автоматично стає учасником програми, якщо не подасть заяву про відмову. Це використовує ефект інерції мислення. Людям ліньки писати

відмову, тому вони залишаються в системі і накопичують. Цей механізм, відомий у поведінковій економіці як «nudge» (підштовхування), виявився значно ефективнішим за примус чи повну добровільність і може бути успішно імплементований в Україні. Також, варто зазначити, що даною реформою спробували фактично врятувати залишки другого рівня та простимулювати розвиток третього рівня пенсійної системи, який має схожість із українським, оскільки базується на тих самих проблемах, низькій фінансовій грамотності, відсутності довіри до подібних організацій та загалом інституції, через які не набув масової поширеності та не має можливості стати повноцінним заміником солідарної, або ж першого рівня, пенсійної системи протягом найближчих років..

Окремим питанням, вартим уваги є те, що фактична обов'язкова ставка пенсійного внеску, фактично аналогу ЄСВ, в Польщі становить 19,52%, проти 22% в Україні. Тобто маємо хоч і не дуже велику, але все ж різницю, за якої навіть при однаковій номінальній заробітній платі поляк у підсумку отримує більше грошей ніж українець. Ця різниця може бути витрачена як на товари споживання, що також стимулює національне виробництво та частково повернеться до бюджету через податки на споживання, що може бути позитивним в умовах дефіциту бюджету. Або ж ця різниця може бути витрачена на внесок до пенсійних фондів третього рівня чи в інші інструменти інвестицій і накопичень, як от наприклад купівля акцій польських та навіть українських компаній на Варшавській фондовій біржі, яка є суттєво більш розвиненою і доступною для фізичних осіб ніж будь-яка біржа в Україні. В результаті, це дозволяє примножувати наявну різницю, в підсумку формуючи більші доходи. Також важливий соціально-психологічний ефект має те, що близько половини обов'язкового пенсійного внеску сплачується самою особою, а не суто її роботодавцем, як це є в Україні. Такий механізм дозволяє кожному громадянину більш реально оцінювати свою повну заробітну плату, більш відповідально і раціонально ставитися до грошей, а також майже

вимушено ознайомлюватися із хоча б базовим інструментарієм фінансового сектору, що підвищує й фінансову грамотність.

Роблячи проміжний підсумок що до викладеної інформації, можемо казати, що польський досвід є досить багатим для українського контексту, оскільки дозволяє аналізувати дуже схожу пенсійну систему як за структурною організацією, так і за наявними проблемами і викликами. Більше того, факт того, що Польща здійснила реформування пенсійної системи в тому напрямі, який потребує й українська, але суттєво раніше, дозволяє нам краще розуміти виклики, перешкоди та помилки, які виникають в процесі цих реформ. А це дозволяє нам уникати повторення зазначених помилок або ж мінімізувати їхній вплив.

Наступною країною для аналізу було обрано Хорватію, ґрунтуючись в першу чергу на спільному досвіді війни, яку дана країна пережила на початку дев'яностих років. Через це досвід Хорватії є цінним для України як в контексті післявоєнної відбудови, так і в контексті трансформації економіки та суспільства з військового спрямування на цивільне, таке що орієнтоване в першу чергу на соціальну сферу, побудови культурної терпимості, верховенства права та побудови якісних державних інституцій на шляху вступу до ЄС, повноцінним членом якого дана країна стала в 2013 році.

Ряд військових конфліктів, що виникли після розпаду Югославії і які в Україні та в переважній частині світу прийнято називати Югославськими війнами, хоч і не можуть порівнятися із сучасною повномасштабною війною РФ проти України, проте все ж мали надзвичайно руйнівні наслідки для більшості країн, що проголосили незалежність в їх процесі. Хорватія була однією з країн, які можна охарактеризувати як епіцентр цих протистоянь. В результаті війни за незалежність (або Вітчизняної війни, як її називають в Хорватії) 1991-1995 років країна зіткнулася із низкою проблем. Так, окрім очевидних негативних наслідків у вигляді скорочення населення, втрати виробничих потужностей, зменшення ВВП, які мали вже свої негативні впливи на пенсійну систему країни, були ще й специфічні наслідки війни.

Тут можна навести і специфічні економічні рішення, як от подолання наслідків безробіття шляхом масової відправки людей на дострокову пенсію, щоб не залишати їх без грошей. Поєднання цього факту із привілеями, що надавалися громадянам, які брали участь у війні [44], призводило до зростання навантаження на бюджет країни, який був змушений значною мірою дофінансовувати Пенсійний фонд.

Говорячи про привілеї ветеранам війни за незалежність, то спочатку вони формувалися як компонент фінансово-матеріального стимулювання населення до мобілізації та як певна форма суспільної подяки за мужність і жертвовність. Проте по закінченню війни ці привілеї перетворилися на додаткову проблемну статтю пенсійної системи. Перша проблема полягала в суті привілеїв – мінімальна пенсія вища за середню заробітну плату в депресивних регіонах та можливість раннього виходу на пенсію (40-45 років). Хоч ці привілеї можуть задаватися не надмірними і відповідними до зусиль і ролі ветеранів, проте вони створювали умови для соціально-економічного розшарування, особливо в умовах поствоєнного відновлення та великих витрат бюджету країни на забезпечення пенсій. Друга проблема полягала в тому, що ці привілеї прямо підв'язувалися під пенсію, що прямо впливало на пенсійну систему та унеможлиблювало її гнучкість щодо точкових змін задля забезпечення меншого дефіциту.

В певний момент стало зрозуміло, що солідарна пенсійна система Хорватії рухається до колапсу, через її фактичне банкрутство, яке було спричинене тим, що співвідношення кількості працюючого населення до пенсіонерів почало становити близько 1,2:1. Тобто, простіше кажучи, одного пенсіонера трохи більше ніж один робітник. Даний показник, в умовах солідарної пенсійної системи, вже говорить нам про її неспроможність, оскільки за таких умов не є можливим ні забезпечення гідного пенсійного забезпечення, ні наприклад підвищення обов'язкової бази відрахувань для працівників, яка б не ставала для них фінансовим тягарем, мінімізуючи саму доцільність працевлаштування «в білу». Більше того, Хорватія як і Україна

стикалася із складною демографічною проблемою не тільки через військові дії, але й на фундаментальному рівні, в першу чергу через скорочення народжуваності, що почалося ще з 50-х років минулого століття і на початку 2000-х рівень фертильності впав нижче 1,5 дитини на одну жінку, що вже не дає можливості до повноцінного відтворення населення і означає його скорочення в довгостроковій перспективі та також зменшення кількості робочої сили в більш ближньому майбутньому.

Окремо варто розглянути і особливості пенсійної системи Югославії, які відповідно успадкувала і Хорватія та які додатково погіршували ситуацію. З одного боку, в Югославії функціонувала звична солідарна система, заснована на солідарності поколінь. Проте, пенсія в цій країні не розглядалася як умовна соціальна підтримка від держави і суспільства, як це фактично є в більшості країн із даною системою, в тому числі і в Україні, що ми розглядали раніше, яка фактично становить близько третини від того середнього доходу, що людина мала протягом життя. Натомість югославська модель передбачала майже повне «заміщення» пенсією доходів протягом робочого життя (близько 80%). В результаті, це створювало велике навантаження на пенсійну систему. І така система могла б справно функціонувати із зазначеними умовами лише при відсутності значних фінансово-економічних та демографічних проблем (за умов високої народжуваності та низької смертності). Проте війна та структурні зміни викликані переходом від соціалістичної до капіталістичної економічної системи унеможливили це.

Тож, під тиском зазначених проблем та за рекомендацією Всесвітнього Банку 1998 року Хорватія розпочинає реформу пенсійної системи, а саме перехід від солідарної системи до трьохрівневої. Проте хорватська модель відрізняється від польської чи тієї, яка прописана в законодавстві України. Перший рівень представлений солідарною системою, як і третій який є суто добровільним, загалом є дуже схожими із польською та українською системами, проте на другому рівні починаються відмінності. У другому стовпі (хорватська варіація позначення рівня пенсійної системи) своєї пенсійної

системи Хорватія вирішила покластися саме на приватну складову, через що у неї не було впроваджено чогось подібного на допоміжний рахунок ZUS як в Польщі. Натомість другий рівень представлений великим приватними фінансовими установами, які надають послуги пенсійного накопичення та інвестування накопиченої ліквідності. Станом на зараз це має ознаки підтриманої державою олігополії, оскільки фактично на хорватському ринку домінує всього чотири компанії, наприклад серед них є знайомий українцям Raiffeisen. Ця модель є дуже подібною до того, що наразі сформувалося в Україні як третій рівень, що ми продемонстрували прикладом ОТР Пенсія в попередньому розділі, проте із меншою роздробленістю, суттєво більшим впливом та інституційно закріплена. Якщо в Українських реаліях накопичення пенсії в НПФ є добровільним, то в Хорватії має обов'язковий характер. Так, велика частка пенсіонерів примушує до встановлення вищої ставки обов'язкового внеску, що є необхідним для здатності держави забезпечити хоча б відносно гідний розмір пенсії непрацездатним громадянам. Через це загальна обов'язково ставка становить 20% від заробітної плати, з яких 15% йде до першого рівня, а 5% до другого, тобто до визначених приватних фінансових установ як от Raiffeisen.

Важливо також відзначити ще момент наявності регулятора. Так, попри спрямування більше на приватну ініціативу, в Хорватії було створено регуляторну державну установу, яка має назву REGOS (Registar obveznih osiguranika) або ж Реєстр обов'язкових страховиків. Дана установа виконує одразу і функцію контролю за дотриманням законодавства щодо пенсійних виплат, і слугує «єдиним вікном» для роботодавців, які просто сплачують за найманого робітника необхідну суму, тим самим зменшуючи бюрократичний тиск, і розподіляють отримані кошти між державним пенсійним фондом HZMO (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje) та приватними пенсійними фондами другого рівня, який обирається працівником.

Фактично REGOS в хорватській системі і стає тією самою проміжною ланкою, про потребу якої в Україні ми раніше зазначали. Проте, представлений

не в «прямій» формі, як в Польщі, як ланка, що охоплює цілий рівень, а як міжструктурне утворення, яке акумулює частину тих функцій, які наприклад в Україні виконуються ПФУ та Державною податковою службою України.

Варто також розібрати особливість другого рівня хорватської пенсійної система, яка дозволяє знаходити баланс між максимізацією прибутків від накопиченої пенсії, активізацією інвестиційного клімату в країні та стабільністю накопичень. Так, 2014 року відбулася реформа другого рівня яка передбачала, що при влаштуванні на першу роботу (або першу після впровадження реформи) громадянин має місяць не те щоб не тільки визначитися із тим в який приватну фінансову установу будуть спрямовуватися його кошти, а й модель того, як і куди будуть інвестовані ці гроші. Дана система опирається на «життєвий цикл» і виглядає так:

- Категорія А – передбачає високу дохідність від вкладень завдяки інвестуванню більшої їх частки в більш ризиковані активи, наприклад акції приватних компаній. Є доступним для громадян за умови, якщо їм до пенсії залишилося більше 10 років;
- Категорія В – передбачає середню дохідність та вищу стабільність за рахунок більш рівномірного інвестування коштів між високоризикованими та низькоризикованими активами. Є доступною для громадян, якщо їм до пенсії залишилося більше 5 років;
- Категорія С – передбачає найнижчу дохідність, але й найбільшу захищеність грошей за рахунок інвестування в державні облігації та грошові кошти. Є обов’язковою, якщо громадянину до пенсії залишилося менше 5 років.

Введення даної системи було важливим кроком для лібералізації фінансового ринку для приватних пенсійних фондів, які раніше були обмежені більш консервативним законодавством. Так само це надало додатковий стимул громадянам для формування довіри до фінансових установ, через можливість

контролю за тим як саме використовуються їх гроші, а також з потенційною максимізацією їхнього майбутнього пенсійного доходу.

REGOS в цьому контексті здійснює розподіл коштів відповідно до вибору робітника, проте якщо вибір не був зроблений, то здійснює розподіл відповідно до параметрів робітника та умов ринку. Таким чином, за рахунок наявності громадян, які не визначилися, здійснюється балансування системи націлена наприклад на недопущення утворення монополії.

Отже, хорватська модель демонструє унікальну архітектуру трирівневої системи, засновану на чіткому розмежуванні державних та приватних функцій. З огляду на спільні з Україною соціально-демографічні виклики та наслідки війни, цей досвід дає підстави для переосмислення поточної законодавчої моделі, яка здебільшого копіює польський сценарій. Хорватський досвід доводить доцільність розгляду альтернативних механізмів (зокрема, централізованого адміністрування та обов'язкового другого рівня у формі надійних приватних установ), які можуть забезпечити більшу стійкість системи в умовах повоєнного відновлення.

Оскільки нами вже було здійснено аналіз системи дуже схожої до тієї, що закладена в українському законодавстві та тієї, що робить більший акцент на силу приватного капіталу і менеджменту, то для досягнення балансу поглядів та видів пенсійних систем ми звернемося до країни, яка зробила акцент на державному управлінні, хоч і з власною специфікою. Такою країною, яка одночасно є й членом Європейського Союзу, є Швеція. Дану країну, як і усі скандинавські країни, часто в ненаукових колах класифікують як соціалістичну через сильну роль та вплив державного апарату на суспільне та приватне життя, суттєвий розмір державної частки в економіці, високу податкову базу, використання багатьох норм, правил, інструментів та підходів (наприклад майже безкоштовна медицина, освіта, виплати по догляду за дитиною, значне пенсійне забезпечення) націлених на досягнення максимальної фінансової, економічної та соціальної рівності. Проте, таке визначення не є коректним, оскільки дана країна є все ж капіталістичною, ліберальною та націленою на

підтримку та стимулювання бізнес активності та стартапів, залучення інвестицій та високий акцент на праві приватної власності. В контексті нашої роботи, чи не найголовнішим аргументом на користь тези про те, що Швеція не є соціалістичною є відсутність мінімальної заробітної плати. Натомість, умови праці та зарплати регулюються домовленостями між потужними профспілками та роботодавцями. Також, попри те, що в країні до 90-х років функціонувала класична солідарна пенсійна система, країна пережила глибоку рецесію, яка суттєво вплинула на здатність бюджету в тому числі забезпечувати функціонування цієї системи. Окрім цього, відбулося і сповільнення зростання населення, що як нам вже відомо, має суттєвий негативний вплив в умовах солідарної системи. Також, як би це парадоксально не звучало, шведи усвідомили, що солідарна система в класичному вигляді не сприяє досягненню фінансової рівності в суспільстві, оскільки фактично створює суттєвий фінансовий розрив по досягненню пенсійного віку між робітниками із стрімким кар'єрним зростанням, за якого не пропорційно зростали й їх заробітні плати і працівниками із приблизно рівним або із помірним зростанням доходів протягом життя. Це все стало стимулом для досягнення міжпартійного компромісу в Риксдагу (парламент Швеції) між соціал-демократами та правими партіями щодо реформування пенсійної системи.

Нова пенсійна модель була впроваджена 1994-1999 роках і остаточно імplementована 2003 року [50] й визнана Світовим банком як еталонний приклад фінансової стійкості в умовах старіння нації. На перший погляд, нова пенсійна система Швеції є стандартним прикладом дво- чи трьохрівневої пенсійної системи, досить подібною на ту, що ми розбирали на прикладі Хорватії. Проте вона має ряд відмінностей, які роблять її унікальною.

Загальна ставка пенсійного внеску в Швеції складає 18,5% від заробітної плати. З них, 16% спрямовуються на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам, проте ці гроші фіксуються на номінальному рахунку Шведського пенсійного агентства Pensionsmyndigheten (шведський аналог ПФУ) кожного

громадянина, де накопичена сума індексується відповідно до зміни середньої заробітної плати, а не інфляції, як це є в більшості країн. Таким чином досягається прив'язка до загальнодержавного економічного розвитку, що з одного боку стимулює до більш активної участі населення в економічному зростанні країни, оскільки присутня особиста зацікавленість в зростанні своїх накопичень, а з іншого забезпечує справедливу рівність – накопичення зростають у всіх з однаковою швидкістю, проте якщо особа накопичила більше, то і отримує більше у номінальному вираженні. Більше того, індексація здійснюється автоматично, без потреби участі законодавчих та виконавчих органів влади, що забезпечує стабільність системи та її незалежність від популізму окремих політиків, партій чи держслужбовців.

З моменту виходу на пенсію (з 2020 року мінімальний вік виходу на пенсію становить 62 роки для громадян які накопичили необхідну суму та 65 років, які не накопичили необхідну суму) вся сума пенсійних накопичень ділиться на кількість коефіцієнт, що розраховується з середньої очікуваної тривалості життя в країні для конкретних вікових категорій.

Інші 2,5% спрямовуються до приватних пенсійних фондів, які добровільно обираються кожним громадянином. Якщо ж громадянин не визначився протягом певного періоду що до конкретного фонду, то ці 2,5% відправляються до АР7, який є основним державним аналогом НПФ. Загалом, тут подібна система до хорватського досвіду, проте, якщо в Хорватії, як ми раніше зазначали, на даному ринку присутня легалізована державою олігополія, то в Швеції функціонує понад 300 приватних пенсійних фондів. Частково це пояснюється різницею в розмірі країн за населенням, бо Швеція майже в 2,5 рази більша за Хорватію. Проте ймовірно все ж більш важливим фактором є заможність, фінансова грамотність населення та інституційна спроможність системи державного управління до якісної регуляції фінансового сектору, оскільки Швеція за населенням менша в 3 рази за Польщу та в 3-4 рази за Україну.

Цікавою є і інформація що стосується саме AP7, який є суттєво ближчим до приватних пенсійних фондів за своєю структурою. Даний фонд має в собі ще три внутрішні фонди. Săfa, створений для інвесторів, як не мають бажання брати активну участь в фондовому ринку і фактично виступає в ролі обов'язкової державної пенсії й саме до нього спрямовуються 2,5% коштів громадян, які не визначилися із приватним пенсійним фондом. Fixed Income Fund, який спеціалізується на інвестуванні в суто державні цінні папери із фіксованим прибутком та низьким ризиком. Та Equity Fund який здійснює активне інвестування в найрізноманітніші сфери і галузі, що можна побачити на Рис. 2.6.

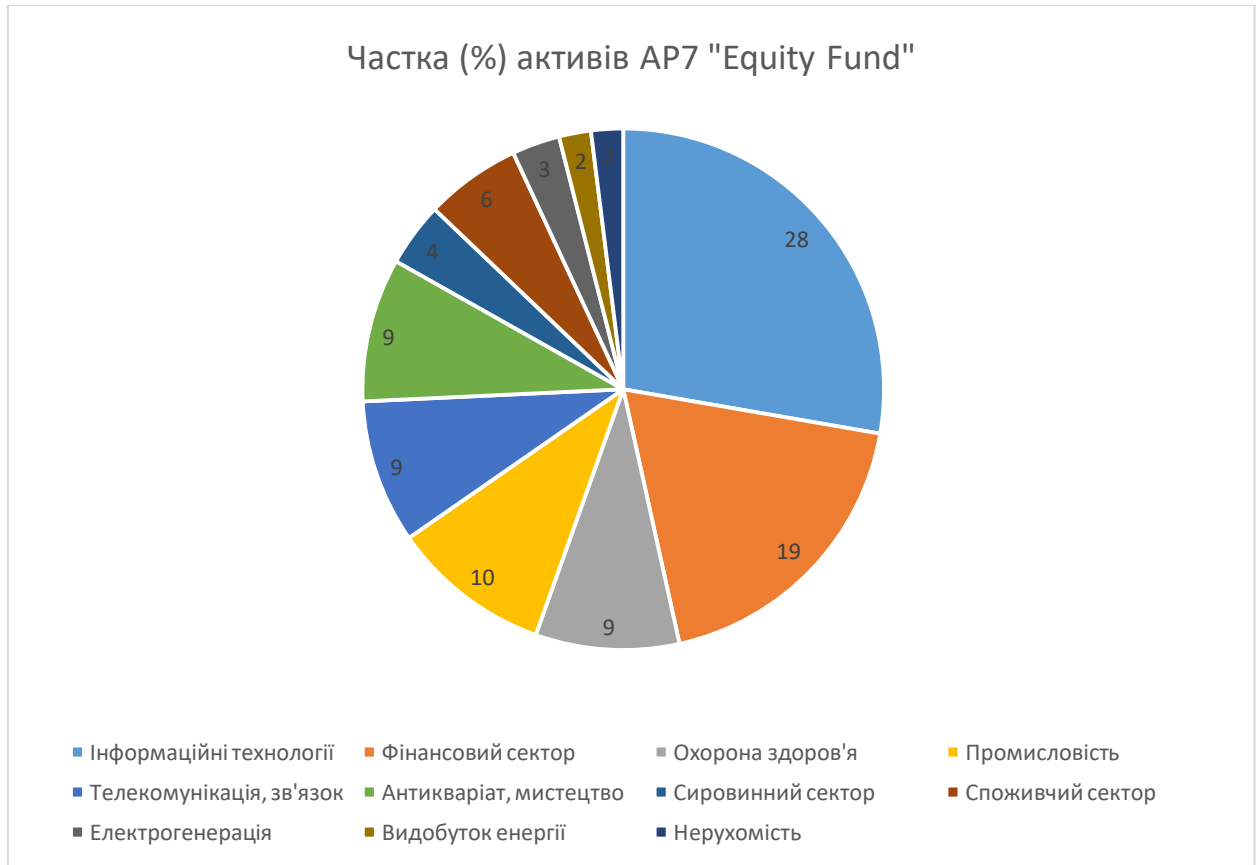


Рисунок 2.6. Розподіл активів AP7 «Equity Fund» у відсотках станом на 30.06.2025

Джерело: складено автором на основі звітності AP7 [43].

Як можна побачити з наведеної кругової діаграми, Equity Fund орієнтований суто на інвестування в реальний приватний сектор. На відміну від розглянутого раніше пенсійного фонду Норвегії чи інших приватних фондів в Україні, Польщі та Хорватії даний фонд взагалі не інвестує в державний сектор. Через це, з точки зору ризикованості він є високо ризикованим, що здавалося б робить його не дуже підходящим для вкладників, які в найближчі роки збираються вийти на пенсію. Проте для громадян, які лише починають відкладати свої гроші на пенсію обрання даного фонду є найкращою довгостроковою стратегією, особливо враховуючи наявність обов'язкової державної пенсії від Pensionsmyndigheten. Так, за рахунок великої суми активів та диверсифікації його середня річна дохідність з моменту запуску фонду 2010 року складає 15,9% (найвища дохідність склала 36,2% в 2019 році, а найнижча -11,5% в 2011 році) [42]. Для країн ЄС це є дуже високим результатом, через що даний фонд може на рівних виступати в якості альтернативи багатьом іншим не тільки пенсійним фондам (для порівняння, розглянута раніше ВВПФ «ОТП Пенсія» пропонує 14,58% річних з моменту початку діяльності у гривні, тобто за умов набагато вищої інфляції), а і ринку акцій (наприклад середня річна дохідність S&P500 за останні 5 років склала близько 17,5%). Проте, варто відзначити, що фактично Equity Fund сам складає диверсифіковану частину стратегії AP7, в якого все ж більшість фондів є більш консервативними і активно використовують ті самі державні цінні папери. Але так само і коректним буде відмітити те, що Equity Fund є найбільшим серед усіх внутрішніх фондів AP7, після Såfa, який фактично виступає аналогом солідарної пенсійної системи.

Якщо ж розглядати AP7 в цілому, то його середня річна дохідність, починаючи із 2000 року, склала 11,5%, що також є гарним показником. А в поєднанні із найнижчими в Швеції тарифами на менеджмент, робить AP7 чи не найпривабливішим пенсійним фондом для шведів.

Повертаючись до 16% від загального пенсійного внеску, то тут в Швеції існує цікавий розподіл. Формально закріплено, що кожна конкретна персона

сплачує 7% від свого загального річного доходу, а інші 10,21% сплачуються роботодавцем. Проте зазначені 7% зазвичай сплачуються за рахунок інших податків на прибуток. Через це, в самому документі Риксдагу щодо пенсійної системи Швеції для Єврокомісії зазначається, що дуже мала кількість населення яка самостійно сплачує свою частину пенсійного внеску [50]. І хоч документально існує розподіл зобов'язань щодо сплати пенсійних внесків між роботодавцем та робітником, як ми це спостерігали в Польщі, проте на практиці виходить, що основною стороною, що сплачує даний вид зборів є суто роботодавець, що є вже ближчим до української практики. Тут є одразу два цікавих моменти. По-перше, даний підхід запобігає «нагромадженню» податків, які і так в своїй сумі є високими в Швеції (оскільки податкова база, особливо на доходи, в Швеції є прогресивною, то варіюється від 0% річних для громадян із доходом нижче 18800 шведських крон (приблизно 1650 євро або 81000 грн) на рік до 54% для громадян із річним доходом понад 675700 шведських крон (приблизно 60000 євро або майже 3 млн грн) і до обох крайнощів ще додаються вищезазначені ставки пенсійних внесків). По-друге, таким чином досягається мінімізація впливу сірого сектору. Оскільки громадяни із низькими доходами не мають сплачувати податок на прибуток, то це робить привабливою схему поширену на українському ринку праці – офіційно працевлаштований робітник отримує мінімальну заробітну плату, а іншу частину, що становить різницю із фактичною заробітною платою, сплачується «в конверті». В українських реаліях це призводить до зниження податкового навантаження на конкретного робітника, оскільки в підсумку він сплачує менший номінальний розмір податків і внесків, в тому числі ЄСВ. Така практика часто є привабливою для українців в моменті, проте через неї бюджет ПФУ недоотримує необхідні доходи, через що виникає потреба збільшення трансфертів до ПФУ з державного бюджету, який змушений для цього урізати інші державні програми або збільшувати податкове навантаження, що негативно впливає на «білий» бізнес. В свою чергу, українець, що все життя працював за зазначеною схемою отримує в кращому випадку мінімальну

пенсію яка, як ми зазначали раніше, спрямована суто на виживання персони. Шведська податкова система фактично робить таку схему не привабливою, оскільки 7% від умовно мінімального доходу все одно мають бути сплачені. Але при збільшенні офіційних надходжень, за яких збільшується й податкове навантаження, ці 7% компенсуються податками на прибуток. Таким чином держава «підіймає планку» офіційного заробітку, який є прийнятним для громадянина в умовах високого оподаткування та паралельно забезпечує усе населення приблизно однаковим рівнем накопичень в пенсійних фондах, а відповідно і забезпечуючи дуже подібний, але при цьому гідний, рівень пенсійних виплат по досягненню пенсійного віку.

Також, певною особливістю Шведської системи є те, що роль третього рівня пенсійної системи виконують малі приватні пенсійні фонди, куди додатково спрямовуються кошти роботодавцями, із якими попередньо це було узгоджено при наймі робітника. Часто такі фонди є частиною самих організацій роботодавців. Це не є обов'язковою складовою, але така практика досить поширена, оскільки таким чином, фактично, роботодавці залишають частину коштів в своєму бюджеті, формуючи собі таким чином більшу гнучкість при інвестуванні. А окрім цього, така дія дозволяє ще й підвищити лояльність та «прив'язаність» робітників до організації (що має подібність із японською практикою «вічного найму»), оскільки саме у неї зберігається частина їхніх грошей, а отже наймані робітники зацікавлені у розвитку, ефективному управлінні та життєздатності цієї організації.

Отже, пенсійна система Швеції говорить нам про те, що керовані державою пенсійні фонди можуть бути високоефективними за рахунок диверсифікації активів у які здійснюється інвестування пенсійних внесків, а також за рахунок якісного менеджменту, подібного до приватного сектору. Окрім цього, шведська система підкреслює важливість якісної побудови інституцій, будь то пенсійна система чи податкова база, яка самостійно зменшує негативні наслідки від неї самої і здатна мінімізувати сірий сектор зсунувши прийнятну базу оподаткування за кривою Лаффера вправо. Або ж

соціальні інститути, що тримаються на нордичній культурі, принципах сталого розвитку та сервісної держави загального добробуту. А також є незалежними від політичного клімату та популізму.

Що стосується аналізу наведеної інформації, то для формування із неї необхідних і повних висновків для адаптації та імплементації досвіду наведених країн, які відрізняються не тільки побудовою структур пенсійних систем і їх деталей, але й такими фундаментальними чинниками, як розміри (географічні та демографічні), економічний розвиток та добробут, підсумковий результат функціонування пенсійних систем у вигляді середнього розміру пенсій, тощо, пропонуємо взяти до уваги дані наведені в таблиці 2.1. Зрозуміло, що здійснення повного і всеохопного порівняльного аналізу фінансово-економічної спроможності кожної з країн не є можливим та доцільним в контексті нашої роботи. Проте, порівняння загальних базових показників та таких даних як частки зобов'язань солідарних та приватних пенсій до ВВП країн дасть нам не тільки організаційне уявлення про функціонування пенсійних систем, а й те в яких умовах вони існують і якими є їхні загальноекономічні результати.

Таблиця 2.1 – Порівняння основних показників пенсійних систем Польщі, Хорватії та Швеції

Країни	Кількість населення, млн осіб	Кількість пенсіонерів за віком, млн осіб	Пенсійна страхова ставка, %	Розмір середньої пенсії, євро	Частка зобов'язань накопиченої пенсії до ВВП, %	Частка зобов'язань солідарної пенсії до ВВП, %
Польща	36,55	6,2	19,52	~780	8	296
Хорватія	3,87	1,13	20	~580	31	320
Швеція	10,57	2,3	18,5	~1750	109	191

Джерело: складено автором на основі даних World Bank та Євростату [46; 48]

З наведених в таблиці 2.1 даних можемо зробити одразу декілька висновків. Перш за все, досить чітко простежується кореляція між співвідношенням загальної чисельності населення, кількості пенсіонерів та рівнем страхової ставки, при порівнянні близьких за розвитком країн. В Хорватії та Польщі майже однакова пенсійна страхова ставка, проте в Польщі, хоч і не значно, нижча. Так само нижчою в Польщі є і частка пенсіонерів (приблизно 17%). В той час, як в Хорватії, через наслідки мобілізаційних стимулів та компромісних економічних рішень протягом війни за незалежність, пенсіонери становлять майже третину (29,2%) населення цієї країни. Відповідно, задля забезпечення такої кількості пенсіонерів, більшість з яких вийшли на пенсію ще в умовах функціонування суто солідарної пенсійної системи, необхідними є: 1) вищі страхові ставки; 2) значні витрати на утримання першого (солідарного) рівня пенсійної системи; 3) менші пенсійні виплати. Третій пункт є особливо показовим, оскільки загальний економічний розвиток та добробут хорватів і поляків є досить схожим й немає настільки помітного розриву, як якщо порівнювати ці країни із тією ж Швецією, де відмінність така ж помітна, як за умови порівняння цих країн із Україною, але в протилежних значеннях.

Проте, вищезазначене є загальними ознаками, які не є дуже показовими в контексті нашого завдання – порівняння стійкості та довгострокової спроможності пенсійних систем визначених країн. Більш значущими є дані щодо частки зобов'язань накопиченої (тобто приватної) та солідарної пенсій до ВВП країн. Фактично, усі три аналізовані країни майже одночасно розпочали процес трансформації солідарних пенсійних систем в трьохрівневі. Проте, зазначимо, що починали вони з різних стартових точок. Швецію до переходу стимулював науково-прагматичний підхід, який ґрунтувався на ранньому виявленні негативних тенденцій в економічній, соціальній та демографічній системах із формуванням рішення, яке б вирішило ці проблеми ще до того, як вони стануть реальними проблемами. Польща здійснила свій перехід в рамках загальної структурної трансформації економіки та

суспільства, переходячи від соціалізму до капіталізму. Хорватія мала подібні до Польщі стимули, проте посилені наслідками війни, які вже мали окремі негативні прояви. Відповідно, зрозумілим є те, що й результати реформ будуть мати значні відмінності, що видно і з таблиці 2.1 у вигляді розміру пенсії. Проте, в контексті Української пенсійної системи ми маємо більш детально розібратися саме на прикладах Польщі і Хорватії, бо перші враження можуть видатися хибними.

Законодавчо закріплена пенсійна система України структурно найбільше відповідає польському досвіду. Більше того, вже корегованому після 2014 року досвіду. І це може здатися логічним, оскільки Польща є найбільш подібною до України культурно, економічно, демографічно та за іншими загальними ознаками. Більше того, польська модель може видатися більш успішною, бо забезпечує своїх громадян вищими, ніж наприклад в Хорватії, пенсіями та більшою стабільністю, після збільшення ролі держави на другому рівні пенсійної системи. Проте, ми пропонуємо подивитися на це з іншого боку.

Втручання держави і самостійне збільшення своєї ролі на другому рівні пенсійної системи в Польщі було найпростішим рішенням ситуації, що склалася в цій країні на той момент. Замість зміни правил, вимог та норм, тобто еволюційного та інтенсивного розвитку новоствореного інституту, польська влада здійснила відкат трьохрівневої системи в бік повернення до солідарної системи, яка навіть не встигла повноцінно зменшити свою роль в суспільстві. Більше того, держава цією дією посилила в суспільстві недовіру до НПФ, шляхом демонстрації їхньої неспроможності існування та функціонування без державної підтримки, посиливши це враження, застосовуючи фактично демпінговий прийом (нижчі комісії) для паралельного витіснення з цього ринку приватних гравців. Як результат, маємо дані наведені в Таблиці 2.1 – станом на 2021 рік приватні пенсійні накопичення в Польщі складають лише 8% ВВП, в той час як державні накопичення та зобов'язання щодо пенсійного забезпечення складають 296% ВВП. Тобто, в разі виникнення ситуації (наприклад військового вторгнення з боку РФ, що в сучасних умовах є досить

реалістичним сценарієм на найближчі роки), при якій польський бюджет буде не здатний реалізувати свої зобов'язання перед пенсіонерами, то він фактично не матиме підтримки з боку приватної складової пенсійної системи. В свою чергу, це означатиме щонайменше скорочення розміру пенсійного забезпечення, як в реальному, так і в номінальному вираженні. А отже рішення 2014 року, принаймні в тій формі, в якій воно існує до тепер, не було прагматичним та раціональним, а радше популістичним.

В цьому моменті могла би бути застосована контраргументація, що в тій самій Хорватії державні накопичення та зобов'язання щодо пенсій складають, навіть більші за польські, 320% ВВП. І цей аргумент був би повністю релевантним, якби не факт того, що приватні пенсійні накопичення в цій країні складають 31% ВВП. Так, хорватська модель є далекою від рівноваги, як наприклад шведська, хоча в ній також присутня перевага державної складової. Проте Хорватія і особливо Швеція, в разі надзвичайної ситуації знаходитимуться в суттєво кращій позиції. А також ми не дарма наводили поствоєнний контекст Хорватії, який має вплив на показники. Теоретизуючи, можемо казати, що за пару поколінь Хорватія, за відсутності відкату системи подібного на польський, буде дуже близькою до Швеції, оскільки перестануть мати вплив покоління, які необґрунтовано, з сучасної точки зору, вийшли на пенсію в період війни.

Більше того, як ми зазначали раніше, великий підтримуючий вплив, в поточний період історії, для польської пенсійної системи мають українські трудові мігранти та біженці. За умови закінчення війни РФ проти України, особливо з позитивним результатом для нашої країни, значна частина цієї підтримки просто зникне. Те саме може відбутися і за іншого сценарію. Наприклад, подібний ефект матиме зростання радикалізації поляків проти українців, що можна було спостерігати протягом 2024-2025 років. Тобто, вже зараз можемо казати про те, що окрім державних витрат та демографічної проблеми, польська система вже зараз має додатковий ризик у вигляді

залежності від зовнішніх факторів, яка лише посилилася після реформи 2014 року.

Виходячи із вище наведеного, польська пенсійна система не може слугувати прикладом для зміни української пенсійної системи, оскільки в її структурі вже закладений ризик політичного втручання та імітації процесу відходу від солідарної системи. Більше того, в кінцевому результаті, це не суттєво відрізняється від того, що наша країна має станом на зараз.

Попри високу симпатію автора до шведської моделі, вважаємо її впровадження в Україні, принаймні на поточному етапі розвитку, не життєздатним. Даний висновок зроблений на основі того, що шведська модель фактично передбачає наступне:

- Стабільність політичної системи;
- Наявність високої довіри до держави та її інституційних утворень;
- Розвиненість внутрішнього фінансового сектору;
- Легкий доступ до залучення іноземних інвестицій та капіталів;
- Високу фінансову грамотність населення;
- Низьку корупцію.

Без зазначених складових, копіювання шведської моделі перетвориться в українських умовах на псевдореформу, в кращому випадку подібну до польської. Попри це, в довгостроковій перспективі, дана модель могла би стати орієнтиром, досяжним по мірі трансформації нашої країни. Натомість приклад Хорватії, має стати основним. Організаційно і структурно, він вже є схожим на законодавчо закріплену в Україні систему. Проте наявні відмінності і роблять його більш спроможним та релевантним в українських умовах.

2.3. Висновки до Розділу 2.

У другому розділі нами було здійснено комплексний аналіз поточного стану пенсійної системи України та проведено компаративне дослідження

досвіду країн-членів ЄС. Виявлено, що попри законодавче закріплення трирівневої системи, в Україні де-факто функціонує лише перший (солідарний) рівень із критичними структурними вадами. Пенсійний фонд України є хронічно дефіцитним, що підтверджується тим, що трансфери з держбюджету перевищують 40% його доходів, а загальні видатки на його підтримку сягають 7,77% усіх державних витрат, що є непомірним тягарем в умовах війни. Ситуація ускладнюється демографічними втратами, міграцією та «тінізацією» зайнятості.

Порівняльний аналіз досвіду Польщі, Хорватії та Швеції дозволив виокремити як ефективні практики, так і помилки реформування. Польський сценарій продемонстрував ризики непослідовності державної політики та втручання у накопичувальні фонди, що підриває довіру до системи. Досвід Хорватії є релевантним для України в аспекті інституційної організації. Особливо в контексті створення централізованого адміністратора REGOS. Та водночас застерігає від змішування страхових пенсій із соціальними пільгами, що викривлює фінансовий баланс.

Шведська модель визначена як еталон фінансової стійкості завдяки наявності державного накопичувального фонду (AP7) як опції «за замовчуванням» та автоматичним механізмам балансування системи. Аналіз довів, що для України найбільш прийнятною є адаптація хорватської архітектури адміністрування у поєднанні зі шведськими принципами управління активами, що дозволить мінімізувати корупційні ризики та забезпечити інвестиційну ефективність.

РОЗДІЛ 3: НАПЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ РЕЗУЛЬТАТІВ АНАЛІЗУ ДОСВІДУ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС

3.1. Інституційна трансформація пенсійної системи України

Проведений в попередніх розділах аналіз засвідчив, що ключовою перепорою для ефективного функціонування пенсійної системи України є не лише наявність демографічних чи економічних негативних чинники, а й застаріла інституційна архітектура. Принцип солідарності поколінь, який наразі майже повністю формує функціонуючу пенсійну систему нашої країни в умовах сучасного світу має двояке значення. З одного боку, надто сильна негативна залежність від демографічних тенденцій сучасності, притаманних майже усьому світу, унеможливорює належне функціонування даного підходу, оскільки формує занадто сильне навантаження на державний бюджет. З іншого боку, даний підхід є фундаментальним для усієї пенсійної системи і відмова від нього в сучасних реаліях є не тільки недоречною, але й неможливою, що підтверджується й досвідом інших країн. Відповідно, наші подальші пропозиції полягатимуть не у демонтажі наявної системи, а в її трансформації. При їх формуванні буде взятий як успішний досвід Хорватії, Швеції і Польщі, так і висновки зроблені із аналізу поточного стану української системи та умов, в яких вона функціонує.

Окрім самого факту переходу до змішаної пенсійної системи, найбільш необхідною та доречною пропозицією, на нашу думку, є формування органу подібного за функціями та цілями до хорватського REGOS – Національного адміністратора пенсійних рахунків (НАПР). Дана інституція зможе стати важливим компонентом при майбутньому практичному впровадженні трьохрівневої пенсійної системи. Впровадження аналогу REGOS в українських реаліях означатиме можливе зменшення адміністративного навантаження з ПФУ та Державної податкової служби України, що не тільки

зменшить витрати даних органів, паралельно підвищуючи їх ефективність в сфері основних задач, а й мінімізує корупцію в цих установах, через мінімізацію впливу шляхом забезпечення автоматичного обігу коштів без ручного втручання чиновників і зменшення кількості безпосередніх контактів із громадянами. Більше того, враховуючи рівень цифровізації державних послуг в Україні, як сильну сторону нашої країни відповідно до підходу SWOT-аналізу, український аналог REGOS може бути не окремим органом, а автоматизованою цифровою системою, що функціонує на основі платформи Дія (використовуючи інфраструктуру «Дія.Engine», «Трембіта» чи подібній платформі для обміну даними). Відповідно, дану структуру доцільно буде перевести під адміністрування Міністерства цифрової трансформації, що окрім підвищення якості обслуговування даної системи забезпечить їй і вищу суспільну підтримку та довіру, що є важливим в умовах впровадження змін.

Задля повноцінного і ефективного функціонування НАІР буде повинен здійснювати такі функції:

- Реєстрація та ведення персонального пенсійного рахунку кожного громадянина (універсальний цифровий реєстр);
- Автоматичне розподілення коштів, що надходять від роботодавців: частину до солідарної системи (ПФУ), частину на персональний накопичувальний рахунок громадянина (в майбутньому Державному накопичувальному фонді або обраний громадянином НПФ);
- Адміністрування переходів між НПФ, відкриття/закриття накопичувальних рахунків, облік індивідуальних інвестиційних рішень;
- Звітність у реальному часі для громадян, державних контролюючих органів та наглядової ради та публічна аналітика показників покриття та накопичень;

- Операційний аудит із забезпеченням прозорості та можливість інтегрованого контролю за діями фондів;
- Забезпечення програмно-інформаційної інтеграції із Дія, державними реєстрами, банківською та платіжною інфраструктурою, а також державними інституціями.

Виходячи із цього зазначимо, що НАПР буде повинен працювати за принципом «єдиного вікна» для адміністрування внесків. Тобто виступати для роботодавців, які сплачують ЄСВ як єдиний агрегований внесок онлайн, а система автоматично формує його розщеплення та миттєво спрямовує кошти відповідним одержувачам. Такий підхід суттєво спрощуватиме процес надання даної послуги для роботодавців, оскільки при впровадженні трьохрівневої пенсійної системи існування ЄСВ, в сучасній формі, буде неможливим, оскільки актуалізується потреба його «розщеплення» між рівнями. І на рівні Податкового кодексу це можна буде реалізувати або введенням двох-трьох окремих аналогів ЄСВ із різним спрямуванням, або ж за допомогою аналогу REGOS здійснювати розподіл ЄСВ відповідно до обраних фондів та законодавчо прописаних ставок, як це ми бачили в усіх аналізованих країнах.

Відповідно, впровадження НАПР потребуватиме впровадження і зміни наявної нормативно-правової бази, що стосується не тільки пенсійного і соціального законодавства, а й податків і зборів, розподілу повноважень центральних органів влади, тощо.

Попри позитивний вплив впровадження даного органу або/та системи, необхідно й сказати про потенційні ризики та спробувати наперед сформулювати засоби щодо пом'якшення їх негативних проявів. Так, очевидною стане проблема централізації даних. І саме тому дуже важливим буде впровадження саме цифрової системи на основі платформи Дія, оскільки такий підхід забезпечить їхню децентралізацію між серверами, базами даних та різними органами виконавчої влади, що також на структурному рівні зменшить залежність системи від конкретних органів влади або їх конкретних

представників, що зменшить і ризик політичного використання. Проте процес цифровізації призведе і до потреби вибудови надійної системи кібербезпеки, що захищатиме як від прямих атак, що є так само актуальним в умовах війни, так і від технічних збоїв. Проте, за останні роки наша країна зробила суттєвий прорив в сфері цифровізації та убезпечення даних. Тому підпорядкування НАПР Міністерству цифрової трансформації, принаймні на етапах архітектурного формування та впровадження системи є не тільки бажаним, а й необхідним. Що стосується зменшення політичного впливу, то, особливо за умови формування повноцінного органу, доцільним є впровадження незалежної наглядової ради, яка більшістю складатиметься із незалежних міжнародних експертів. Можливе також використання комбінованого підходу у вигляді квотування місць для визначених представників від ЄС та з приватного сектору. Це максимізує як реальну незалежність даної структури, так і створить умови для глибшої інтеграції нашої країни в цілому в Європейський Союз, оскільки поглиблюватиме практичну співпрацю.

Загалом, впровадження НАПР створить технічні та інституційні передумови для стабільного функціонування трирівневої пенсійної системи в Україні, зменшуючи людський фактор у адмініструванні коштів та сприяє зростанню прозорості і довіри до пенсійних інституцій як серед громадян, так і з боку міжнародних партнерів, особливо з ЄС, що є важливим для формування умов, в яких приватні пенсійні фонди матимуть повноцінний і широкий доступ до фінансових ринків країн-членів ЄС.

Наступний крок інституційної трансформації, також впливає із висвітленого досвіду Хорватії і говорить нам про проблематику змішування трудових пенсій із іншими виплатами, спрямованими на соціальну підтримку. Окрім факту зрівняння цих виплат в суспільній свідомості, створюється ще й додаткове адміністративне навантаження на ПФУ через навантаження робітників невластивими їм за завданням організації функціями та обов'язками, що призводить до погіршення якості надання послуг в цілому. Більше того, це створює додаткову проблему у вигляді не розуміння реальної

збитковості ПФУ, що є критично важливим в умовах необхідної оптимізації його діяльності з фінансової точки зору та визначення того рівня пенсійних внесків, що забезпечуватимуть пенсійними виплатами громадян, які вже вийшли на пенсію і не зможуть сформувати пенсійні накопичення в умовах зміненої структури пенсійної системи, паралельно мінімізуючи потребу дофінансування ПФУ з державного бюджету. Зазначена проблема певною мірою присутня в Україні, оскільки ПФУ на практиці виступає розпорядником таких виплат для населення, фактично поєднуючи функції страхової установи та служби соціального захисту. Відповідно, наша пропозиція полягає в тому, щоб здійснити розмежування цих виплат та оптимізацію процесів.

ПФУ має адмініструвати виключно страхові пенсії за віком, по інвалідності та втраті годувальника, які розраховуються на основі сплачених внесків – тобто усієї солідарної пенсійної системи, що функціонує станом на зараз та майбутнього першого рівня. Відповідно, соціальні виплати та інші форми державної підтримки повинні бути передані або до відомства Міністерства соціальної політики, або до профільних відомств та міністерств. Наприклад, можливе формування міжвідомчої взаємодії що до військових між ПФУ та Міністерством у справах ветеранів у вигляді того, що військові формуватимуть та отримуватимуть пенсії на рівні із звичайними громадянами, виходячи із страхового стажу та доходів. А стимулюючі надбавки, які наразі існують у вигляді встановлення збільшеного мінімуму, у порівнянні із звичайними пенсійними виплатами, збільшених коефіцієнтів індексації, тощо, виплачуватимуться окремою виплатою, яка не стосуватиметься і не залежатиме від пенсійних виплат. Аналогічний підхід може і має стосуватися не тільки військових, а й інших категорій – державних службовців, шахтарів, суддів, тощо.

Такий підхід забезпечить більшу директивність і адресність виплат, зменшуючи її узагальнений (невибірковий) підхід, а також дозволить державним структурам мати більшу автономію у забезпеченні реального

стимулювання та підтримки населення (його окремих груп), виходячи із актуальних ринкових умов та реальної бюджетної спроможності.

Задля забезпечення життєздатності цієї пропозиції, особливо на ранніх етапах її впровадження, необхідним буде налагодження якісної міжвідомчої взаємодії і обов'язкової цифровізації процесу адміністрування, особливо в аспекті визначення відповідності виплат, а також активної взаємодії із банківськими установами, на які реально, виходячи із їх сучасного технологічного розвитку, можна буде покласти пряме доведення цих виплат до населення та частину адміністрування, наприклад у вигляді верифікації отримувачів.

Третім, критично важливим елементом оновленої трьохрівневої пенсійної системи має стати створення Державного накопичувального пенсійного фонду (ДНПФ). Результати аналізу поточного стану пенсійної системи України та досвід усіх проаналізованих нами країн говорить про необхідність даного кроку. Створення даної структури є важливим як для балансування усієї системи, так і з точки зору практичного введення правил та норм на основі ринкової конкуренції, де аналогічні приватні установи будуть змушені адаптуватися під умови ринку таким фінансовим «гігантом». Проте, дуже важливо щоб ДНПФ складав саме конкуренцію, а не замінював собою цілий рівень системи, як це прописано в діючому законодавстві, але й не залишав громадян виключно в приватній зоні. Це важливо і в контексті забезпечення цілісності системи та недопущення повторення польського досвіду, де відсутність держави не дозволила рівню повноцінно сформуватися, а її введення в тій формі, що є станом на зараз, фактично зруйнувало рівень в цілому. Паралельно із цим, на нашу думку, досвід Хорватії із її легалізованою олігополією не відповідає потребам та умовам, що склалися в Україні. Найголовнішою тут аргументацією виступає той факт, що наша держава є суттєво більшою за населенням в порівнянні із Хорватією та має більш значний індустріальний та номінальний фінансовий потенціал. В свою чергу, це впливатиме на те, що легалізована олігополія призведе до надмірної

концентрації капіталів, що може призвести до зменшення конкуренції між фінансовими гравцями і відповідним погіршенням якості послуг. Більше того, можемо говорити і про потенційний політичний вплив даних акторів, який не буде мати позитивного впливу на нашу економічну систему.

Через все вище перелічене, в аспекті запровадження другого рівня пенсійної системи вважаємо за найдоцільніший варіант застосування шведського досвіду. ДНПФ може і має стати аналогічним за функціями та повноваженнями до шведського AP7. Більше того, вважаємо за доцільне копіювання і структури загалом. ДНПФ має стати ринковим бенчмарком (еталоном), встановлюючи стандарти низьких комісій за управління активами та консервативної, надійної інвестиційної стратегії, орієнтованої на збереження вартості накопичень. Це змусить приватні фонди конкурувати за вкладника не агресивною рекламою, а ефективністю управління. Одночасно із цим, ДНПФ має бути організований як автономна, хоч і державна, структура, яка виходитиме в першу чергу із ринкової доцільності своєї діяльності, дизайну процесів і надання послуг. Його автономія має бути синтезом автономного функціонування, яке наприклад має Національний Банк України (НБУ), та який є у приватних фондів. Він не має бути обмежений щодо можливості створення та адміністрування внутрішніх фондів із наприклад чіткою орієнтацією на інвестування в приватні активи, як це ми бачили на прикладі AP7 «Equity Fund». Більше того, немає бути і законодавчих обмежень що до інвестування в суто українські приватні активи. Оскільки таке обмеження, яке на перший погляд, сприяло б розвитку внутрішнього інвестиційного ринку, але по-факту обмежувало б фонд у забезпеченні вкладників в отриманні високої дохідності та створило б не зовсім конкурентні умови всередині країни, які сприяли б як зменшенню стимулювання до самовдосконалення українських підприємств, так і створювало б стимул для іноземних компаній що до пошуку «лазівок» в законодавстві та реєстрації свого бізнесу як українського. До того ж, таке обмеження зменшувало б фактичну дохідність активів, через фактор вищої інфляції гривні. Проте,

ДНПФ обов'язково повинен мати внутрішній консервативний фонд із низькою ризикованістю, що відповідатиме інтересам максимально широкої вибірки вкладників, незалежно від їхнього віку чи фінансової грамотності. Це створить стабілізаційну основу, яка вберігатиме населення від кризових явищ, які можуть мати негативний вплив на конкретні фінансові установи.

Що стосується приватно складової другого рівня, то має бути надана можливість надавати дані послуги усім зацікавленим фінансовим установам. Проте, має бути і запроваджений механізм, алгоритм та впровадженні норми, яким повинні будуть відповідати ці установи. Реалізувати це можна використовуючи приклад і практику банківської системи, де функціонують як державні, так і приватні банки, а НБУ виступає як регулятор. Але в пенсійній сфері таким регулятором може бути український аналог REGOS, впровадження якого ми висвітлювали вище. Проте, можливим є й комбінований варіант, за якого дана структура виступала б суто адміністратором руху грошей і даних, а регулювання здійснювалося б спільними зусиллями Національною комісією з цінних паперів та НБУ, відповідно до їхніх сфер діяльності.

Що до більш практичної реалізації викладеного та уникнення ризиків, для того щоб ДНПФ виконував роль ринкового еталона, а не інструменту фіскального чи політичного тиску, його створення має супроводжуватися обов'язковим пакетом гарантій та правил. По-перше, законодавчо потрібно закріпити заборону на використання активів ДНПФ для фінансування державного боргу або покриття бюджетного дефіциту, для уникнення перетворення фонду на «скарбницю» для оперативних бюджетних потреб. По-друге, щоб ДНПФ не витіснив приватний сектор, потрібно забезпечити рівні правила конкуренції: заборона преференцій для ДНПФ у доступі до інструментів або контрагентів; відкриті тендери на управління підфондами; прозора тарифікація та оприлюднення всіх комісій. Зі свого боку, регулятор (наприклад аналог REGOS) має забезпечувати недискримінаційний доступ на ринок і контроль дотримання стандартів усіма учасниками. Але варто

зауважити, що процес запуску ДНПФ повинен буде відбуватися із державним фінансуванням (наприклад в формі державної інвестиції чи кредитування із чіткими умовами повернення), щоб уникнути ситуації коли утворена організація буде функціонально неспроможною, через відсутність необхідного обсягу вкладень, одразу із моменту запуску.

В аспекті захисту від політичного втручання, необхідною буде формування незалежної наглядової ради без політичних квот (або із символічним представленням держави), фінансово, наприклад у формі дивідендів, зацікавленої в успішному функціонуванні цієї установи. Так само і внутрішня структура має бути організована за принципом корпоративного управління, із прозорими конкурсами на призначення керівників.

Узагальнюючи викладене, створення ДНПФ має стати центральним інституційним елементом другого рівня, який забезпечить прогнозованість, довіру та системну стійкість. Він стабілізуватиме ринок, задаватиме стандарти прозорості та ефективності, слугуватиме орієнтиром для приватних гравців і водночас створюватиме достатню конкуренцію, щоб система не була надмірно залежною від жодного окремого суб'єкта. Більше того, поєднання даної пропозиції із попередньою, що стосується розмежування соціальних і страхових функцій, разом сформує інфраструктуру, в якій трирівнева модель здатна функціонувати стабільно, прозоро та з урахуванням реальних фінансових можливостей держави й громадян. Так, впровадження НАПР сформує єдність усієї оновленої пенсійної системи, забезпечуючи як технічне та технологічне єднання усіх її складових та акторів, так і забезпечить комфорт усіх її учасників, що є особливо важливим на ранніх етапах впровадження змін, оскільки саме комфорт та якісний користувацький досвід забезпечить легше сприйняття змін в суспільстві в цілому.

Своєю чергою, роль держави в цьому процесі є надзвичайно важливою та суттєвою. Саме на державу, як комплексне інституційне утворення, буде покладений повний процес впровадження зазначених змін. Дизайн структури, зміна нормативно-правової бази, практичне впровадження змін, формування

необхідних для реалізації змін інституцій, інформаційна компанія щодо просвітництва та пояснення потреби і сенсу впроваджуваних змін, тощо. Вся ця фундаментальна діяльність стане основою майбутніх змін. А відповідно, потребуватиме єдності усіх складових державного апарату, в широкому розумінні цього. Від політичних акторів, до синергетичної взаємодії виконавчої та законодавчої гілок влади усіх рівнів.

Звичайно, можливим є й залучення іноземних експертів, наприклад із Швеції, або від міжнародних інституцій, зацікавлених в стабілізації української фінансово-економічної системи, як от Міжнародний валютний фонд чи Європейський банк реконструкції та розвитку. Проте, в будь-якому випадку усі вони складатимуть саме допоміжну ланку в процесі змін. Проте, реальним генератором змін буде Україна, як сукупність державного апарату та українського суспільства, які реально зацікавлені у формуванні умов для кращих майбутніх економічних реалій.

3.2. Напрями подальшого удосконалення пенсійної системи поза межами інституційних змін

Попри загальну орієнтацію нашої роботи на фундаментальні інституційні зміни в пенсійній системі України, важливими залишаються і інші аспекти. Якщо інституційна трансформація створює основу і загальні рамки оновленої пенсійної системи, то важливо розібрати і більш практичні компоненти, які прямо впливатимуть на ефективність цієї нової системи.

Запровадження другого рівня пенсійної системи в умовах повоєнної економіки вимагає вирішення триєдиного завдання: забезпечення точності фінансового планування, ефективного залучення коштів населення та їх спрямування, в тому числі, на відновлення національної економіки. Першим і критично необхідним економічним кроком є відновлення актуальної бази даних для актуарних розрахунків. Пенсійна система, особливо її накопичувальна складова, за своєю суттю є фінансово-страховим механізмом,

що базується на математичній оцінці ризиків, тривалості життя та співвідношення платників до отримувачів. На сьогодні Україна стикається з проблемою «статистичної сліпоти». Як нами зазначалося в Розділі 2, в Україні вже більше двох десятиріч не проводилися повноцінні переписи населення, тому фактично нам не є відомим реальна населеність нашої країни, а також складною є оцінка справжніх демографічних тенденцій. До всього цього додається масштабна зовнішня міграція, внутрішні переміщення осіб (ВПО) та зміни у структурі смертності внаслідок бойових дій, які ще сильніше як ускладнюють процес визначення демографічних даних, так і викривлюють їх. Так само, запуск накопичувальної системи на викривлених даних несе ризик неправильного визначення ставки внеску, що може призвести або до фінансової неспроможності фондів, або до надмірного фіскального тиску на бізнес.

У цьому контексті, враховуючи неможливість проведення класичного фізичного перепису населення в умовах воєнного стану чи нестабільного поствоєнного періоду, пропонуємо застосування механізму цифрового аудиту реєстрів. Цей механізм потребуватиме глибокого аналізу та узгодження низки існуючих державних реєстрів загальнонаціонального масштабу, синхронізацію яких, у формі виключення дублювання та нотифікації унікальних записів, так само можливо здійснити сформувавши необхідну цифрову архітектуру на основі платформи Дія.engine. Це дозволить скомбінувати сучасні технології (наприклад ШІ на основі LLM моделей) та фізичну участь експертів, задля формування найбільш реалістичних результатів.

В цих умовах, критиковане нами змішування соціальної і страхової функцій в ПФУ може отримати позитивну історичну роль перед впровадженням змін. Це стає можливим, оскільки фактично ПФУ зав'язав на собі дані чи не найбільшої кількості громадян України усіх верств і груп населення. Більше того, вимоги останніх років щодо обов'язкової електронної ідентифікації громадян, які перебувають на окупованих територіях або

закордоном [17] дозволяє і необхідне розмежування громадян, як знаходять саме на контрольованій нашій державі території від інших. І це є важливим, оскільки незалежно від того як закінчаться військові дії і до яких наслідків вони призведуть, саме фактичне населення буде основою функціонування нової пенсійної системи. В свою чергу, найскладнішим залишиться питання громадян, що знаходяться на окупованих територіях, яких необхідно враховувати при реалізації змін. Проте, фактичне врахування виходить за рамки суто фінансово-економічної логіки та переходить в політичну площину, під реалії якої вже буде підлаштовані умови або виключення пенсійної системи. Відповідно, не вважаємо за доцільне в контексті нашої роботи здійснювати футуристичних аналіз в цьому напрямі. Але вважаємо за обов'язок підкреслення цього питання, яке з високою ймовірністю стане майбутньою проблемою нашої держави.

Повертаючись до наведеної пропозиції, зазначимо, що її реалізація дозволить сформувати найбільш точний в наявних умовах віковий та професійний профіль населення, що дозволить спрогнозувати як потенційний обсяг коштів, які будуть акумульовані та згенеровані системою, що є необхідним для планування державних інвестиційних проектів відновлення. А також точні дані дозволять змодельовати реальний розмір майбутньої пенсії при різних ставках дохідності, що є ключовим аргументом для комунікації реформи із суспільством.

Наступним викликом є забезпечення масової участі громадян у накопичувальній системі та детінізація доходів. Враховуючи низький рівень довіри до фінансових інституцій в Україні, покладання виключно на добровільну ініціативу громадян є неефективним, що підтверджується як досвідом таких країн як Польща, так і сучасним станом третього рівня пенсійної системи України. Тому наша наступна пропозиція полягатиме у застосуванні комбінованого підходу, який базується на поведінковій економіці та фіскальному заохоченні.

Засновуючись на успішному досвіді усіх проаналізованих нами країн, після впровадження трьохрівневої пенсійної системи, необхідно запровадити механізм автоматичного приєднання, за якого наймані працівники автоматично стають учасниками державної накопичувальної системи «за замовчуванням», якщо протягом певного періоду часу самостійно не оберуть недержавний пенсійний фонд. При цьому, важливо залишити можливість зміни обраного пенсійного фонду або ж дозволити одночасну участь у декількох. Це дозволить громадянам бути більш гнучкими в умовах змін та максимізувати розмір своєї майбутньої пенсії через особисту участь. При цьому, завдяки впровадженню аналога REGOS реалізація множинних рахунків може навіть бути більш просто реалізовано, оскільки як дана структура здійснюватиме розподіл коштів від загальної суми сплачених внесків, так і зможе здійснювати акумуляцію пенсійної виплати з різних фондів в єдиний платіж.

Також, ймовірно доцільним заходом формування позитивної участі громадян в нововведеній накопичувальній системі стане прибирання або ж мінімізація дублювання і нагромадження податкової бази. Здійснити це можливо шляхом нарахування податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) не від загальної суми заробітної плати, а від суми після сплати ЄСВ в умовах оновленої пенсійної системи. Проте, тут буде важливим і врахування державних інтересів з точки зору бюджету країни, бо потенційно можливим є ризик зменшення податкових надходжень, які перевищуватимуть обсяг зменшення дотування ПФУ. І в таких умовах, з бюджетної точки зору, такі зміни не будуть реалістичними. Тому також можливим рішенням може стати не врахування до бази нарахування ПДФО саме тієї частини ЄСВ, яка спрямовуватиметься конкретно до накопичувального рівня пенсійної системи. Проте, вважаємо подібні кроки в цьому напрямі необхідними, оскільки це сприятиме детінізації та зробить «білу» зарплату більш економічно привабливою, оскільки громадяни отримуватимуть не тільки перевагу у вигляді меншого оподаткування чи більшої майбутньої пенсії, а обидва ці

стимули одночасно, що дозволить краще наповнювати державний бюджет в довгостроковій перспективі.

Торкнувшись фінансових питань, можемо перейти і до останньої нашої пропозиції із цієї сфери. Висвітлюючи пропозицію запровадження обов'язкового накопичувального рівня подібного до шведського пенсійного фонду АР7 ми зазначала про потребу наявності в ньому базового консервативного фонду із низькою ризикованістю. Конкретно у випадку такого фонду вважаємо за доцільне можливість нормативно-правового регулювання в які активи та в якому обсязі спрямовуватимуться накопичені кошти. Так, тут доцільним буде закріплення певної норми інвестування в ОВДП, що фактично також відповідає наявній сучасній стратегії приватних фінансових установ. Але важливо щоб ці гроші справді приносили дохід вкладникам, а не перетворилися на елемент фінансування бюджетного дефіциту із формуванням такого самого бюджетного тягара в майбутньому по зобов'язанням якими наразі є прямі транзакції із державного бюджету до ПФУ.

Залучені таким чином кошти мають бути відокремлені від загальних доходів держави. Найлегшим і ймовірно найкоректнішим способом це зробити є спеціалізоване їх залучення через створення інструмент подібного до ОВДП, але із спеціалізованими витратами на конкретні проекти чи реалізацію конкретних державних політик, як от відбудова і трансформація енергосистеми, оновлення транспортно-логістичної інфраструктури (наприклад відновлення належного функціонування аеропортів після закінчення активних бойових дій), відновлення або створення нових промислових кластерів, тощо. Більше того, подібні проекти не обов'язково мають бути реалізовані суто державою, а наприклад в рамках державно-приватного партнерства. Такий підхід гарантує, що пенсійні гроші створюватимуть реальні активи, які генеруватимуть ВВП у майбутньому. Також це сприятиме створенню робочих місць та попиту на матеріали, що призводитиме до зростання зарплат і легальної зайнятості, що також збільшуватиме надходження в пенсійну систему, зменшуючи ймовірність її

збитковості. В свою чергу, за такого підходу держава перетвориться із «директивного менеджера процесів» у найбільшого інвестора.

Що стосується ризиків, то чи не найбільшою загрозою усіх накопичень є інфляційні процеси. І саме тому необхідні заходи щодо боротьби із нею. Частково, вони вже закладені в наших пропозиціях. Наведені механізми дозволять закріпити гроші в реальних активах. А сам факт створення накопичувальної складової пенсійної системи дозволить певною мірою стримувати інфляційні процеси через фактичну заморозку коштів, які могли бути витрачені на споживання, особливо товарів іноземного походження, що додатково погіршує торгівельний баланс нашої країни. Натомість ці кошти будуть з більшою ймовірністю спрямовані в сектора економіки, які не мають прямого фінансування від фізичних осіб через специфіку діяльності. Проте, можливим є й створення окремих чи включення до запропонованих раніше ОВДП механізму індексації, прив'язаний до певних показників. Такими показниками можуть виступити дані щодо інфляції, курсу валют, тощо. Але враховуючи пропозицію спеціалізованих ОВДП, вважаємо за найкращу метрику прив'язку до зростання реального ВВП, подібно до досвіду Швеції. Такий механізм забезпечить і справедливе номінальне зростання, і не стане тягарем для бюджету в умовах економічної нестабільності, коли показники інфляції чи курсу валют можуть мати над-то радикальні зміни.

Отже, запропонований комплекс заходів формує цілісну стратегію трансформації. Інституційна вертикаль, описана в цьому розділі, створить прозору та стійку в довгостроковій перспективі структуру управління пенсійною системою. А запропоновані економічні механізми забезпечать наповнення цієї структури реальним ресурсом. Реалізація цієї моделі дозволить Україні розірвати порочне коло дефіцитності солідарної системи. І це дозволить перейти з режиму мінімального забезпечення пенсіонерів шляхом значного навантаження працюючого населення до моделі, де пенсійні накопичення працюють на відбудову країни, забезпечуючи гідне майбутнє для громадян.

3.3. Висновки до Розділу 3

У третьому розділі нами обґрунтовано стратегію удосконалення державного регулювання пенсійної системи України, що базується на інституційній трансформації та впровадженні нових економічних механізмів. Ключовою пропозицією є створення Національного адміністратора пенсійних рахунків (НАПР) на базі цифрової платформи «Дія». Це дозволить централізувати адміністрування внесків, знизити адміністративні витрати та мінімізувати корупційні ризики. Запропоновано функціональне розмежування виплат Пенсійного фонду України. ПФУ має адмініструвати виключно страхові пенсії, тоді як соціальна допомога та спеціальні пенсійні доплати повинні фінансуватися напряду з держбюджету через органи соціального захисту. Для запуску обов'язкового накопичувального рівня рекомендовано створення Державного накопичувального пенсійного фонду (ДНПФ) за моделлю шведського AP7, який виступатиме надійним ринковим бенчмарком та опцією «за замовчуванням» для громадян.

Розроблено та запропоновано механізми забезпечення стійкості системи пенсійної системи із врахуванням обмежень воєнного стану. Так, нами було запропоновано проведення цифрового аудиту реєстрів замість перепису населення для актуалізації демографічних даних, запровадження автоматичного запису громадян до накопичувальної системи та реалізацію стратегії інвестування пенсійних активів у цільові державні облігації відновлення. Впровадження запропонованих заходів дозволить перетворити пенсійну систему з бюджетного тягаря на джерело внутрішніх інвестицій для повоєнної відбудови економіки України.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі, на основі аналізу нормативно-правової бази, статистичних даних та наукових джерел, було досліджено теоретико-методологічні засади функціонування пенсійної системи як складного соціально-економічного інституту. Нами було досліджено сутність, функції та складові пенсійного забезпечення. Своєю чергою, вивчення еволюційного шляху розвитку пенсійного забезпечення дозволило проаналізувати історичні передумови формування пенсійних систем, а також встановити, що в умовах глобального демографічного переходу (одним із ознак якого є зростання тривалості життя до 73 років у світі) жодна з класичних моделей у чистому вигляді не здатна самотійно гарантувати фінансову стійкість. Зростання тривалості життя та одночасне скорочення народжуваності формують так звану «демографічну пастку», яка робить виключно солідарну систему, побудовану на договорі поколінь, вразливою та фінансово неспроможною у довгостроковій перспективі.

Окрім теоретичних аспектів, нами було детально проаналізовано поточний стан пенсійної системи України, який характеризується глибокою структурною кризою. Попри законодавче закріплення трирівневої моделі, де-факто в країні функціонує лише солідарний рівень із зародковими елементами недержавного забезпечення, тоді як обов'язковий накопичувальний рівень залишається нереалізованим. Виявлено, що Пенсійний фонд України є хронічно дефіцитною інституцією. Встановлено, що трансферти з державного бюджету становлять понад 41% від загальних надходжень ПФУ, а загальні видатки держави на його підтримку сягають 7,77% усіх видатків Державного бюджету, що перевищує витрати на охорону здоров'я або Національну Гвардію. Це створює критичне навантаження на державні фінанси, негативний вплив чого особливо посилюється в умовах воєнного стану. Ситуація ускладнюється демографічними викликами, що відповідають як загальносвітовим тенденціям, так і спричиненими війною факторами. Визначена й

проблема відсутності повних та актуальних даних щодо демографічних показників, через довгий період відсутності перепису населення, останній з яких проводився в 2001 році, що унеможливорює точне актуарне планування.

На основі виявлених проблем нами було обрано для компаративного аналізу досвід країн-членів Європейського Союзу (Польща, Хорватія та Швеція), які є релевантними для України з точки зору історичної спадщини, культурно-політичної близькості, безпекових викликів та інституційної організації. Аналіз польського досвіду показав, що навіть при нижчій ставці внеску (19,52% проти українських 22%) можлива побудова ефективної пенсійної системи. Проте і дозволив виявити ризики непослідовності реформ, накопичення прихованих державних зобов'язань та ризиків політичного втручання в накопичувальні фонди (які в Польщі становлять лише 8% ВВП проти 109% у Швеції), водночас підкресливши ефективність механізмів поведінкової економіки, таких як автозапис. Досвід Хорватії став цінним в аспекті інституційної організації через створення централізованого адміністратора REGOS, а також послужив пересторогою щодо небезпеки змішування страхових пенсій із соціальними пільгами та виплатами. Шведська модель була визначена як довгостроковий цільовий орієнтир фінансової стійкості, де розвинена система накопичень та наявність державного фонду як опції за замовчуванням гарантують високий рівень соціального захисту незалежно від стану державного бюджету.

Виходячи із проаналізованого міжнародного досвіду було зроблено порівняння стійкості та довгострокової спроможності пенсійних систем країн, що аналізувалися. Отримані висновки було накладено на внутрішньо українські реалії, що дозволило сформувати комплексну стратегію-бачення вдосконалення державного регулювання пенсійної системи, яка включає інституційну трансформацію та впровадження нових економічних механізмів. Зокрема, було запропоновано створення Національного адміністратора пенсійних рахунків (НАПР) як цифрової екосистеми на базі платформи «Дія», що дозволить централізувати адміністрування внесків та знизити корупційні

ризика. Було рекомендоване критично важливе функціональне «очищення» Пенсійного фонду України шляхом розмежування страхових виплат, що мають фінансуватися з внесків, та соціальних допомог і спеціальних пенсій, які повинні передаватися до сфери відповідальності профільного міністерства та фінансуватися напряду з держбюджету. Також, з метою запуску другого рівня пенсійної системи в умовах низької довіри до ринку, було обґрунтовано необхідність створення Державного накопичувального пенсійного фонду за зразком шведського AP7, який виконуватиме роль надійної опції за замовчуванням та ринкового еталону.

Що до інших механізмів, поза інституційного аспекту, то замість проведення класичного перепису населення, враховуючи умови війни було запропоновано механізм цифрового аудиту реєстрів для верифікації демографічних даних, в тому числі за участі акумульованих ПФУ даних різних верств населення. Для забезпечення масовості участі громадян у накопичувальній системі запропоновано впровадження автоматичного запису та перегляд податкової політики для стимулювання детінізації заробітних плат. Окрім цього, нами було розроблено інвестиційну стратегію, яка передбачає спрямування пенсійних накопичень у цільові державні облігації відновлення, що дозволить перетворити пенсійні активи на джерело фінансування відбудови та розвитку різних галузей економіки, тим самим запускаючи мультиплікативний ефект.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів дозволить розірвати порочне коло дефіцитності солідарної системи та перейти від моделі соціального виживання до моделі розвитку. Трансформація пенсійної системи не лише забезпечить гідний рівень життя майбутніх пенсіонерів, але й перетворить пенсійні заощадження на потужний внутрішній інвестиційний ресурс, здатний стати драйвером повоєнного економічного зростання України та її успішної інтеграції в європейський простір.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. Редакція від 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Редакція від 07.09.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
3. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Редакція від 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15#Text>
4. Закон України «Про цифрові активи». Редакція від 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#Text>
5. Бюджет 2025 року. Міністерство фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/uk/budget_of_2025-770
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2015 рік». Редакція від 27.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2015-%D0%BF#Text>
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2016 рік». Редакція від 31.12.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/190-2016-%D0%BF#Text>
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2017 рік». Редакція від 05.12.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/17-2017-%D0%BF#Text>
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2018 рік». Редакція від 28.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8-2018-%D0%BF#Text>
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2019 рік». Редакція від 07.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2019-%D0%BF#Text>

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2020 рік». Редакція від 12.12.2020.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/22-2020-%D0%BF#Text>
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2021 рік». Редакція від 10.12.2021.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/126-2021-%D0%BF#Text>
13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2022 рік». Редакція від 06.12.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1167-2022-%D0%BF#Text>
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2023 рік». Редакція від 07.09.2023.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/631-2023-%D0%BF#Text>
15. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2024 рік». Редакція від 19.12.2024.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1156-2024-%D0%BF#n10>
16. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання бюджету Пенсійного фонду України на 2025 рік». Редакція від 17.09.2025.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1152-2025-%D0%BF#n18>
17. Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі особливості виплати пенсій (щомісячного довічного грошового утримання) та страхових виплат за страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності). Редакція від 11.02.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/299-2025-%D0%BF#Text>
18. Аджемоглу Д., Робінсон Д. Вузький коридор. Держави, суспільства і доля свободи / пер. з англ. Геннадій Шпак. – 3-тє вид. – К. : Наш Формат, 2023. – 624 с. : іл. ISBN 978-617-8115-33-3
19. Аджемоглу Д., Робінсон Д. Чому нації занепадають? / пер. з англ. Олександр Дем'янчук. Наш Формат, 2016. – 472 с. ISBN 978-617-7279-33-3

- 20.ВНПФ «ОТП Пенсія». ОТП Capital. 30.09.2025. URL: https://www.otpcapital.com.ua/pension-funds_2/fund-otp-pension/
- 21.Буено де Мескіта Брюс. Винайдення влади. Королі, папи і розквіт Заходу / переклад з англ. Катерина Диса – К. :Лабораторія. 2025. 368 с. ISBN 978-617-8053-76-5
- 22.В оцінці кількості населення Дубілета виявили фальсифікацію. Або в Україні сталося статистичне диво. *Texty.org*. 2020. URL: https://texty.org.ua/fragments/99642/V_ocinci_kilkosti_naselenna_Dubil_eta_vyjavyly_falsyfikaciju-99642/
- 23.Дрозач Л. В. Трудове право, право соціального забезпечення. Київський часопис права. с. 32-38. 2023. URL: <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/374/361>
- 24.Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій, станом на 01.07.2025. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2173220-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-standom-na-01-01-2025-forma-5-pf-2/>
- 25.Звіт про результати діяльності КНПФ НБУ станом на 31.08.2025. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/zvitnist_Text.html
- 26.Інклюзивність брендів в Україні: що болить різним поколінням українців та ветеранам. Kantar. 2025. URL: <https://www.kantar.com/ua/inspiration/brands/inclusion-index-2025>
- 27.Історія Без Міфів. Його боялася ВСЯ ЄВРОПА! Яким НАСПРАВДІ був кардинал Рішельє? // Історична постать. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=y3-bDW8Q9LU&t=8191s>
- 28.Кулікова Є. О. Еволюція системи пенсійного страхування в світі. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. с. 65-71. 2021. URL: <http://n->

visnik.oneu.edu.ua/collections/2021/286-

[287/pdf/%D0%9D%D0%92%209-10\(286-287\)%202021.pdf](https://pdf/%D0%9D%D0%92%209-10(286-287)%202021.pdf)

29. Населення України 2020. Державна служба статистики України. 2021. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/dem_2020.pdf
30. Національна стратегія розвитку фінансової грамотності до 2030 року. НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/about/strategy-fin-literacy>
31. Пенсійна система України. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiina_systema_ukrainy.html
32. Пенсійні фонди у світі. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_svit.html
33. Підсумки розвитку недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.06.2025. Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/08/npf_2_kv-2025.pdf
34. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. Національний інститут стратегічних досліджень. 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demohrafichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya>
35. Українці стали більш толерантними й активніше захищають свої права: результати опитування. Фонд демократичної ініціативи імені Ілька Кучеріва. 2020. URL: <https://dif.org.ua/article/ukraintsi-stali-bilsh-tolerantnimi-y-aktivnishe-zakhishchayut-svoi-prava-rezultati-opituvannya>

36. Фінансова грамотність, фінансова інклюзія та фінансовий добробут в Україні у 2021 році. Звіт за результатами дослідження. USAID. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Research_Financial_Literacy_Inclusion_Welfare_2021.pdf?v=7
37. Чеберяко О. В., Бикова В. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. с. 43-51. 2020. URL: <http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/04/212-43-51.pdf>
38. Щепанський Ц. Пенсія в Польщі. Все, що варто знати. Нова Польща. 2024. URL: https://novapolshcha.pl/article/pensiya-v-polshi-vse-sho-varto-znati/?gad_source=1&gad_campaignid=20749957655&gclid=Cj0KCQiAoZDJBhC0ARIsAERP-F9t6-08OkIO7DWk6uzJAek-lJIY6X9vr7-q-ecFUYfDiiA_tuVqx7AaAs2ZEALw_wcB
39. 2024 Ageing report. Economic and budgetary projections for the EU members states (2022-2070). European Commission. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2022-2070_en
40. All investments, Norges Bank Investment Management/ 03.06.2025. URL: <https://www.nbim.no/en/investments/all-investments/#/>
41. Alvar Kangur, Niki Kalavrezou. Reforming the Greek pension system. International monetary fund. 2021. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/07/16/Reforming-the-Greek-Pension-System-461838>
42. Annual and sustainability report 2024. AP7. URL: <https://www.ap7.se/app/uploads/2017/02/ap7-annual-report-2024.pdf>
43. AP 7 Equity Fund. AP7. URL: <https://www.ap7.se/english/ap7-equity-fund/>

44. Bejakovic P. The Croatian pension system and challenges of pension policy. *Policy-Making at the European Periphery*. 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/325475320_The_Croatian_Pension_System_and_Challenges_of_Pension_Policy
45. Croatia: policy options for further pension system reform. The World Bank. 2011. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2eea4d35-bcb9-5173-ada2-b1ce289b3151/content>
46. Life expectancy at birth, total (years). World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN>
47. Maciejasz M., Chorkowy B. Balance and Stability of Polish Pension Insurance System. Institute of Economics and Finance, University of Opole. *Risk Financial Manag.* 2022, 15(3), 106. URL: <https://doi.org/10.3390/jrfm15030106>
48. Pensions in national accounts – statistics. Eurostat. 2021. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Pensions_in_national_accounts_-_statistics
49. Population, total – Ukraine. World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=UA>
50. The Swedish pension system and pension projections until 2070. Regeringskansliet. 2020. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/se_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf