

**РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

**REFORMING UKRAINIAN PENSION SYSTEM
IN LIGHT OF EUROPEAN STANDARDS**

IVAN FRANKO NATIONAL UNIVERSITY OF LVIV
JEAN MONNET CENTRE OF EXCELLENCE
«WESTERN UKRAINIAN RESEARCH CENTER FOR EUROPEAN STUDIES»

Vasyl Zelenko

**REFORMING
UKRAINIAN PENSION SYSTEM
IN LIGHT OF EUROPEAN STANDARDS**

Monograph

Lviv
Ivan Franko National University of Lviv
2023

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
ЦЕНТР ДОСКОНАЛОСТІ ІМЕНІ ЖАНА МОНЕ «ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ
ДОСЛІДНИЦЬКИЙ ЦЕНТР З ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТУДІЙ»

Василь Зеленко

**РЕФОРМУВАННЯ
ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТИВ**

Монографія

Львів
ЛНУ ім. Івана Франка
2023

УДК 331.25-048.78(477:4)
З-48

Рецензенти:
д-р екон. наук, проф. Є. Й. Майовець
(Львівський національний університет імені Івана Франка);
д-р екон. наук, проф. О. Б. Мрихіна
(Національний університет «Львівська політехніка»);
д-р екон. наук, проф., академік Академії економічних наук України С. О. Федулова
(Університет імені Альфреда Нобеля)

За повного або часткового використання матеріалів монографії посилання на видання обов'язкове. Матеріали надруковані методом прямого відтворення тексту, наданого автором, який несе відповідальність за його достовірність, зміст і стилістику, правильне цитування джерел та посилання на них.

*Рекомендовано до друку:
Центром досконалості імені Жана Моне
«Західноукраїнський дослідницький центр з європейських студій»
(протокол від 23.05.2023 р. № 6).
Вченою радою Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол від 29.06.2023 р. № 49/6).*

Підготовлено в межах реалізації проєкту імені Жана Моне в рамках програми Еразмус+ 99469-EPP-1-2018-1-UA-EPPJMO-CoE: Західноукраїнський дослідницький центр з європейських студій (Центр досконалості імені Жана Моне). Підтримка Європейською Комісією цієї публікації не є схваленням її змісту, який відображає виключно позицію авторів/автора, і Комісія не є відповідальною за будь-яке використання оприлюдненої у ній інформації.

This contribution is prepared in the framework of the realization of the Jean Monnet project under the Erasmus+ programme 99469-EPP-1-2018-1-UA-EPPJMO-CoE Western Ukrainian Research Center in European Studies (Jean Monnet Centre of Excellence). The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Зеленко Василь

3-48 Реформування пенсійної системи України у світлі європейських стандартів = Reforming Ukrainian Pension System in Light of European Standards : монографія / Василь Зеленко. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – 202 с.

ISBN 978-617-10-0795-6

Монографія присвячена вирішенню наукових завдань, пов'язаних з розробленням теоретико-методичних та практично-орієнтованих рекомендацій щодо реформування пенсійної системи України через призму реалізації пенсійних реформ у Європейському Союзі. Проведено порівняльний аналіз формування, розвитку та удосконалення пенсійних систем держав – учасниць ЄС, на основі чого окреслено основні виклики, загрози та розроблено рекомендації для української системи пенсійного забезпечення.

Досліджено особливості функціонування капіталізованих пенсійних схем у ЄС задля здійснення рекомендації щодо впровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи України. Вказано на ряд ризиків, що існують при впровадженні II рівня на сучасному етапі. Результати аналізу недержавного пенсійного забезпечення в країнах ЄС свідчать, що капіталізовані активи виконують роль як додаткової бази для виплат пенсіонерам, так і «фінансової подушки» для економіки. Досліджено сутність Системи координації соціального забезпечення у ЄС і пан'європейського пенсійного продукту, а також здійснено рекомендації щодо приєднання України до цих схем. Обґрунтовано, що без проведення системних реформ в Україні якісно впровадити зміни в пенсійній системі буде вкрай складно. Для науковців, викладачів, аспірантів та студентів, державних службовців, представників бізнесу та громадських організацій.



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ISBN 978-617-10-0795-6

УДК 331.25-048.78(477:4)

© Зеленко Василь, 2023

© ЗУДЦЄС, 2023

© ЛНУ ім. Івана Франка, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. Теоретико-концептуальні засади становлення і розвитку пенсійного забезпечення в Європі	10
1.1. Теоретична сутність, роль і місце пенсійного забезпечення в системі соціально-економічних відносин	10
1.2. Формування пенсійного забезпечення: ретроспективний бекграунд і сучасний етап	20
1.3. Концептуально-детермінантні аспекти пенсійного забезпечення.....	40
Висновки до розділу 1	64
РОЗДІЛ 2. Порівняльний аналіз пенсійних систем окремих країн ЄС та України	67
2.1. Особливості реформ пенсійної системи Польщі	67
2.2. Пенсійні схеми Федеративної Республіки Німеччина.....	83
2.3. Система пенсійного забезпечення України: порівняння з національними моделями в ЄС.....	99
Висновки до розділу 2	115
РОЗДІЛ 3. Основні напрями і перспективи подальшого вдосконалення багаторівневої пенсійної системи України на шляху інтеграції з ЄС	118
3.1. Проблеми адаптації новітнього досвіду ЄС у процесі формування загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.....	118
3.2. Підвищення адекватності пенсійних виплат країн ЄС та України шляхом системного вдосконалення недержавних пенсійних схем	135
3.3. Проблеми і перспективи інтеграції пенсійної системи України у європейський соціальний простір	153
Висновки до розділу 3	174
ВИСНОВКИ	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	185

CONTENTS

INTRODUCTION	7
CHAPTER 1. Theoretical and conceptual foundations of the formation and development of pension provision in Europe	10
1.1. Theoretical essence, role and place of pension provision in the system of socio-economic relations	10
1.2. Formation of pension provision: retrospective background and modern stage	20
1.3. Conceptual and determinant aspects of pension provision	40
Conclusions to Chapter 1.....	64
CHAPTER 2. Practices of functioning of pension systems in EU countries and Ukraine	67
2.1. Peculiarities of reforms of the Polish pension system	67
2.2. Pension schemes of the Federal Republic of Germany	83
2.3. Pension system of Ukraine: comparison with national models in the EU.....	99
Conclusions to Chapter 2.....	115
CHAPTER 3. The main directions and prospects of further improvement of the multi-level pension system of Ukraine on the path of integration with the EU	118
3.1. Problems of adaptation of the latest experience of the EU in the process of formation of mandatory cumulative pension provision.....	118
3.2. Increasing the adequacy of pension payments in EU countries and Ukraine through the systematic improvement of non-state pension schemes	135
3.3. Problems and prospects of the integration of the pension system of Ukraine into the European social space	153
Conclusions to Chapter 3.....	174
CONCLUSIONS	178
REFERENCES	185

ВСТУП

Проблеми пенсійного забезпечення набули вкрай актуального характеру в Україні за роки її незалежності. А враховуючи активні процеси інтеграції нашої держави до Європейського Союзу, де розвиток соціальної сфери посідає особливе місце, проведення дієвого реформування пенсійної системи повинне вийти на новий рівень якості. Однак, попри те, що 2004 року в Україні розпочалась пенсійна реформа, якою було задекларовано функціонування трирівневої пенсійної системи, і надалі залишається нерозв'язана низка проблем, зокрема бюджет Пенсійного фонду України постійно має дефіцит власних надходжень, що не дозволяє повною мірою покривати його видатки. І хоча така різниця постійно компенсується завдяки дотаційним ресурсам із державного бюджету (трансферти на як фінансування виплат, так і на покриття дефіциту ПФУ), загальний рівень пенсійного забезпечення громадян у нашій державі і надалі залишається низьким. Відтак проблеми поліпшення фінансової стійкості солідарної пенсійної системи, а також підвищення рівня адекватності пенсійних виплат є саме на часі.

Основними причинами такого кризового стану солідарної складової пенсійної системи України є складна демографічна ситуація (так зване «старіння населення»), приховування окремими суб'єктами господарювання реальних розмірів заробітної плати («тінізація» ринку праці), недосконалість організаційно-правового забезпечення функціонування пенсійної системи, низький рівень доходів населення через постійні економічні кризи, а також недосконалість національної системи публічного управління загалом.

Окрім цього, невеликими залишаються обсяги залучених ресурсів у сфері недержавного пенсійного забезпечення, попри те, що за кількісним показником функціонуючих недержавних пенсійних фондів і компаній зі страхування життя Україна не поступається перед іншими європейськими державами.

Окремим проблемним питанням є постійне відкладення запровадження накопичувальної компоненти національної пенсійної системи. Слід погодитись, що на це як були, так і є зараз переважно об'єктивні обставини. Однак останніми роками автори-політики пропонують різні інтерпретації

такої реформи, які недостатньо обговорені з експертним середовищем, що породжує додаткові ризики для ефективності такої реформи як на етапі впровадження накопичувальної складової, так і ті, що потенційно мають віддалену в часі дію.

Варто підкреслити, що подібні проблеми у функціонуванні національних пенсійних систем притаманні більшості країн світу. Зокрема, практично всі держави – члени Європейського Союзу також змушені проводити пенсійні реформ, що насамперед пов'язується з постійно зростаючими темпами старіння населення. І оскільки такі процеси в ЄС тривають десятиліттями, то накопичений досвід, вироблені правила і стандарти можуть бути дуже корисними за правильного застосування в Україні.

З огляду на це проблема подальшого реформування пенсійної системи в Україні, з урахуванням європейського досвіду, потребує і теоретичного, й організаційно-методологічного удосконалення. Адже одним з основних завдань соціальної політики кожної держави є формування такої пенсійної системи, яка забезпечуватиме адекватний рівень доходів пенсіонерів відповідно як до трудового вкладу кожного з них, так і до задекларованих Україною стандартів функціонування моделі соціально-орієнтованої економіки.

Значний науковий внесок у розвиток пенсійного забезпечення України здійснили вітчизняні вчені. Зокрема, дослідження колективу відомчих науковців на чолі з Б. Зайчуком і О. Зарудним присвячені вивченню функціонуванню загальнообов'язкових державних пенсійних систем як в Україні, та й у світі, розробленні конкретних організаційно-правових та методичних рекомендацій щодо функціонування ПФУ. В. Борейко подає рекомендації щодо того, як зменшити відсоток відрахувань до цього цільового фонду; І. Ткачук вивчає проблеми платоспроможності підприємств; праці С. Злупка були присвячені дослідженням трудового потенціалу України; Е. Лібанова вивчає вплив демографічних чинників на систему пенсійного забезпечення в Україні; Д. Полозенко досліджує соціальну сферу та її фінансове наповнення; А. Якимів займається вивченням природи та еволюції пенсійного забезпечення, її реформуванням відповідно до потреб сучасності; Л. Момотюк і Б. Юровський досліджують роль та значення недержавних пенсійних фондів у системі пенсійного забезпечення України; І. Д'яконова і О. Пахненко досліджують особливості державного і недержавного пенсійного забезпечення у країнах ЄС.

Проблематиці пенсійного забезпечення також присвячені дослідження низки науковців із різних європейських країн, зокрема з ЄС. Так, В. Ватсон

проводить глобальне дослідження пенсійних активів; Р. Корнелісен здійснює ретроспективний півстолітній аналіз формування системи соціального забезпечення в ЄС, зокрема механізму спільної координації; К. ван Ервік досліджує приватні пенсії у Європі; Н. да Коста і Н. Родрігес прогнозують майбутній розвиток пенсійних систем у спільному внутрішньому ринку ЄС; Р. Крісті, М. Гжегоржик і Д. Малкахі проводять дослідження формування пенсій для самозайнятих в Європейському Союзі; А. Хасел, М. Начик і Т. Віб представили політичну економію фінансування пенсій; А. Сміт вивчає типи пенсійних планів та оподаткування в європейських країнах; Дж. Петерсон проводить дослідження процесу європейської інтеграції загалом; К. Хінрікс аналізує пенсійні реформи в Європі, а також низка інших науковців.

Однак недостатньо дослідженими щодо адаптації досвіду Європейського Союзу залишаються проблеми оптимізації шляхів акумулювання пенсійних коштів, запровадження в нашій державі накопичувальної складової системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і подальшого розвитку недержавного пенсійного забезпечення, застосування процесного і системного підходів під час розроблення та впровадження пенсійних реформ. Науково-практична цінність таких досліджень суттєво збільшуватиметься в разі адаптації досвіду інших європейських держав. Для України, яка перебуває на шляху інтеграції з Європейським Союзом, украй важливо апробувати у своїх умовах кращі здобутки від проведених реформ у державах-членах. Тому наявність вищезокреслених проблем та викликів і зумовила необхідність їхніх подальших досліджень, результати яких представлено в цій монографії.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЄВРОПІ

1.1. ТЕОРЕТИЧНА СУТНІСТЬ, РОЛЬ І МІСЦЕ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Зростання доходів населення у високорозвинутих європейських країнах, що призвело до збільшення середньої тривалості життя, поставило на новий етап проблему пенсійного забезпечення. У багатьох країнах на сьогодні пенсійні фонди оперують фінансовими ресурсами таких великих масштабів, що здійснюють реальний вплив на економічне зростання та соціально-економічну кон'юнктуру в цілому. Майже в усіх країнах світу існують системи пенсійного забезпечення. Проте в них є істотні відмінності, що зумовлені економічними умовами, політичною структурою, особливостями поділу відповідальності між державним і недержавним секторами, а також традиціями кожної з них. Тому немає універсального підходу до здійснення пенсійних реформ.

Проблемами пенсійного забезпечення займаються як вітчизняні, так й іноземні вчені. Зокрема Б. Зайчук і О. Зарудний разом із колективом відомчих науковців проводять дослідження сфери загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні й світі, розробляють конкретні організаційно-правові та методичні рекомендації щодо функціонування ПФУ. В. Борейко подає рекомендації щодо того, як зменшити відсоток відрахувань до цього цільового фонду; І. Ткачук вивчає проблеми платоспроможності підприємств; праці С. Злупка були присвячені дослідженням трудового потенціалу України; Е. Лібанова вивчає вплив демографічних чинників на систему пенсійного забезпечення в Україні; Д. Полозенко досліджує соціальну сферу та її фінансове наповнення;

А. Якимів займається вивченням природи та еволюції пенсійного забезпечення, її реформуванням відповідно до потреб сучасності; Л. Момотюк і Б. Юровський досліджують роль та значення недержавних пенсійних фондів у системі пенсійного забезпечення України; І. Д'яконова і О. Пахненко досліджують особливості державного та недержавного пенсійного забезпечення у країнах ЄС.

Проблематиці пенсійного забезпечення також присвячені дослідження низки науковців із різних європейських країн, зокрема з ЄС. Так, В. Ватсон проводить глобальне дослідження пенсійних активів; Р. Корнелісен здійснює ретроспективний півстолітній аналіз формування системи соціального забезпечення в ЄС, зокрема механізму спільної координації; К. ван Ервік досліджує приватні пенсії у Європі; Н. да Коста і Н. Родрігес прогнозує майбутній розвиток пенсійних систем у спільному внутрішньому ринку ЄС; Р. Крісті, М. Гжегоржик і Д. Малкахі проводять дослідження формування пенсій для самозайнятих в Європейському Союзі; А. Хасел, М. Начик і Т. Віб представили політичну економію фінансування пенсій; А. Сміт вивчає типи пенсійних планів та оподаткування в європейських країнах; Дж. Петерсон проводить дослідження процесу європейської інтеграції загалом; К. Хінрікс аналізує пенсійні реформи в Європі, а також низка інших науковців.

Однак, попри значну кількість теоретичних досліджень і науково-практичних доробків як українських, так і зарубіжних учених у сфері пенсійного забезпечення, і надалі залишаються не розв'язаними і мало вивченими багато проблем функціонування сучасних пенсійних систем, оскільки останні перебувають у соціально-економічному середовищі з високим ступенем волатильності. Окрім цього, існує доволі небагато комплексних об'ємних порівняльних досліджень щодо функціонування пенсійних систем в Україні та ЄС. З огляду на це надзвичайно актуальними залишаються дослідження, результатами яких є висновки і рекомендації щодо подальшого здійснення пенсійних реформ. Науково-практична цінність таких досліджень суттєво збільшуватиметься в разі адаптації досвіду інших країн. Щодо України, яка перебуває на шляху інтеграції з Європейським Союзом, україноцентам важливо апробувати у своїх умовах кращі здобутки від проведених реформ у державах – членах Європейського Союзу.

Традиційно, пенсію (від лат. слова «*pensio*» – платіж) називають формою надання матеріальних благ непрацездатним особам з огляду на

соціальний фактор. Це основне джерело існування для непрацевдатних¹. Деякі дослідники розглядають пенсію як аліментарну виплату (безоплатну, безеквівалентну). Проте факт сплати працівниками внесків у Пенсійний фонд, обумовленість розміру трудових пенсій заробітками пенсіонера в минулому, виникнення права на трудову пенсійну виплату не лише в силу непрацевдатності особи, а й за наявності трудового (страхового) стажу – усе це дає підстави стверджувати, що трудова (страхова) пенсія є не аліментарною виплатою, а опосередковано платною та відносно еквівалентною. Держава виступає гарантом аліментарного грошового забезпечення пенсіонерів лише в межах державних мінімальних соціальних стандартів, тобто на рівні прожиткового мінімуму.

Гарантія мінімального пенсійного забезпечення і відповідність його рівня трудовому вкладу особи – два рівнозначні принципи, які обумовлюють двоїстий характер пенсії. Теоретичне розуміння двоїстого характеру пенсії є важливою умовою належного розв'язання проблем повсякденного життя кожного пересічного громадянина. Це означає, що, з одного боку, професор на пенсії повинен жити саме як професор (достойно), скажімо, для чого варто посилити зв'язок трудового вкладу (стаж і розмір середньої заробітної плати) особи із розміром її пенсії, бо за чинним законодавством різниці у розмірах пенсій не існує, а з другого боку – ніхто не повинен жити у злиднях, це не по-людськи, тому держава як основний гарант прав громадян, і зокрема права на достатній життєвий рівень, зобов'язана забезпечити всім непрацевдатним, котрі не заробили пенсії, мінімальний прожитковий рівень за рахунок державного бюджету (надати державну допомогу).

Проте важливою особливістю кожної пенсійної системи зокрема є те, як саме відбувається формування пенсійних коштів: чи пенсійні ресурси формуються за обов'язковим державним розподільчим або накопичувальним принципом, чи шляхом добровільної участі в пенсійних програмах, чи це є поєднання в певних пропорціях державного і приватного секторів, солідарної та накопичувальної складової, добровільної та обов'язкової участі і т. д. Для з'ясування багатьох аспектів цієї проблеми доцільно скористатись класифікацією пенсійних систем країн світу, розробленою А. Якимівим (табл. 1.1).

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

Таблиця 1.1

Класифікація пенсійних систем країн світу¹

Тип пенсійної системи	Кількість країн
Система, що передбачає залежність пенсій від попередніх доходів та пенсійних внесків	139
Система обов'язкового державного накопичення	18
Система обов'язкового індивідуального накопичення	12
Система без пенсійних внесків, де пенсію призначають залежно від потреби	27
Система загального охоплення без пенсійних внесків	5
Система з постійним рівнем пенсій, що залежать від попередніх внесків	20
Разом	221

Провівши аналіз даних табл. 1.1, зауважимо, що у 221-й країні світу є пенсійні системи, з яких шість країн узагалі не мають організованої на державному рівні системи пенсійного забезпечення; майже в усіх країнах розмір пенсій визначається сплаченими пенсійними внесками за період трудової діяльності, у 30 країнах є накопичувальні пенсійні системи; у 139-ти – діють системи солідарного типу, до якого також належить пенсійна система України².

Пенсійні системи також класифікуються за відповідними критеріями (рис. 1.1). Аналіз рис. 1.1 вказує, що пенсійні системи, по-перше, поділяють на два типи: солідарні та капіталізовані.

Солідарна – базується на тому, що наймані працівники і працедавці (залежно від специфіки сплати пенсійних внесків) сплачують обов'язкові (у встановленому державою розмірі) пенсійні внески до спеціалізованих установ (в Україні – це ПФУ) і цим самим забезпечують фінансування виплати пенсій пенсіонерам. Тобто ця система базується на перерозподільчому принципі, про що вже йшлося.

Суть *капіталізованої* пенсійної системи полягає в накопиченні працівником пенсійних заощаджень протягом своєї трудової діяльності. Такі внески формуються на спеціальному пенсійному рахунку платника (подібні риси має і депозитний банківський рахунок). Кінцевий розмір такої пенсії залежить від накопиченої за період трудового стажу суми внесків і від величини інвестиційного доходу. Керівництво кожної держави підтримує такі пенсійні програми, оскільки це дозволяє робити додаткові

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

інвестиції в економіку, суттєво підвищувати розміри накопичених пенсій та оберігати їх від впливу інфляційних процесів.



Рис. 1.1. Класифікація пенсійних систем за різними критеріями ¹

З економічного погляду, ці два види пенсійних систем є подібними між собою. Так, наприклад, за державних накопичувальних програм уряд ніби «позичає» у платників кошти для інвестицій, гарантуючи при цьому їх повернення додатково із сумою інвестиційного прибутку. За солідарного принципу кошти також «позичаються» тільки для виплати пенсій

¹ Юровский Б. Пенсії державні та недержавні : на що можна розраховувати [практичний посібник]. Харків : Центр «Консульт», 2006. 208 с.

теперішньому поколінню пенсіонерів державою, яка обіцяє у майбутньому, при досягненні даними платниками пенсійного віку, виплачувати пенсії, скориговані відповідно до економічної ситуації (наприклад: індексу інфляції, прожиткового мінімуму, розміру середньої зарплати тощо).

По-друге, відповідно до класифікації, поданої на рис. 1.1, пенсійні системи за формою власності поділяють на державні і недержавні. Тобто пенсійна система має державний або недержавний орган управління (за багаторівневої системи – управління змішаного типу). По-третє, пенсійні системи бувають одно- та багаторівневі (наприклад: солідарна, обов’язкова накопичувальна і недержавна складові). По-четверте, за способом централізації є централізовані та децентралізовані пенсійні системи. Ступінь централізації залежить від домінування одного чи кількох рівнів системи над іншими, від форми управління та від загального устрою тієї чи іншої держави. По-п’яте, з визначеним доходом і визначеним внеском. Доходи, які одержують із системи або розраховують за формулою, установленою чинним законодавством, або визначаються сумою накопичених на рахунку платника коштів. По-шосте, пенсійні системи є добровільні в обов’язкові. Наприклад, в Україні участь у солідарній системі є обов’язковою, а в системі недержавного пенсійного забезпечення – добровільною. По-сьоме, відкриті і закриті. Для закритих, до прикладу, характерне обмеження кола учасників певної пенсійної програми (корпоративний пенсійний фонд на підприємстві, галузево спрямований – працівники медицини тощо)¹.

У світі функціонують змішані пенсійні системи, які ще називають багаторівневими і які поєднують вищевказані критерії. Перший рівень практично завжди має обов’язковий характер і є державно-централізованим, а пенсійні кошти формуються за принципом перерозподілу. Другий рівень, зазвичай, має також обов’язковий характер, але сюди відносять капіталізовані пенсійні системи державної або недержавної форми власності (хоча існують системи, де другий рівень є добровільний та/або передбачає існування професійних пенсійних схем). Недержавне пенсійне забезпечення (яке зазвичай є добровільним для населення) здійснюється недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями LIFE, банками тощо.

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

Для повноти дослідження вважається за доцільне пенсійну систему України проаналізувати відповідно до наведеної вище класифікації пенсійних систем країн світу.

Оцінюючи показники табл. 1.1, бачимо, що українська пенсійна система відповідає типу, який передбачає залежність пенсій від попередніх доходів та пенсійних внесків. Це зазначено у статті 27 Закону України від 09.07.2003 року № 1058-VI «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Отже, за типом пенсійної системи Україна належить до переважної більшості країн.

За критеріями, поданими на рис. 1.1, пенсійну систему України можна проаналізувати так:

По-перше. За способом організації пенсійна система України має централізовану структуру управління в частині загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і децентралізовану – у розрізі недержавного пенсійного забезпечення. Так відповідно до статті 103 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI регулювання та нагляд за діяльністю ПФУ здійснюється ВРУ, Президентом України, КМУ та ін. Тобто управління у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування має чіткий образ централізованої державної «вертикалі». На відміну від вищезазначеного, відповідно до статті 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року за № 1057-VI, недержавне пенсійне забезпечення здійснюється засновниками на добровільній основі та на власний ризик.

Загалом, кожна пенсійна система є до певної межі централізованою, українська – має досить високий її ступінь, оскільки основна частина пенсійних коштів формується ПФУ (центральним органом виконавчої влади). Цим вона подібна до пенсійних систем Німеччини і Польщі. Навіть недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя підпадають під вплив держави щодо встановлення обмежень (щодо максимальної величини внесків, мінімального інвестиційного прибутку, розміщення інвестиційних ресурсів тощо). Це регламентовано статтею 67 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-VI.

По-друге. За способом фінансування пенсійних виплат – солідарно-капіталізована, оскільки у статті 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI зазначено, що пенсійна система України складається з трьох рівнів. Перший – це

солідарний, другий і третій – це накопичувальні (державний і недержавний), якими передбачено формування інвестиційного прибутку, тобто в цій частині вітчизняну пенсійну систему можна віднести до капіталізованої. За цим параметром системи пенсійного забезпечення Україну слід віднести до більшості країн, де пенсійна система має багаторівневу структуру.

По-третє. За способом призначення пенсій – з визначеним доходом (у солідарній системі), з визначеним внеском – у частині недержавного пенсійного забезпечення.

По-четверте. За рівнем доступності пенсійна система України є відкритою. Так, згідно із чинним законодавством в Україні передбачено вільний доступ застрахованих осіб до відомостей про стан справ на їхніх пенсійних рахунках.

По-п'яте. За характером участі є обов'язковою (у частині загально-обов'язкового державного пенсійного страхування) і добровільною – у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

По-шосте. За формою власності є державною (у частині загально-обов'язкового державного пенсійного страхування, оскільки ПФУ є центральним органом виконавчої влади), до недержавної належить та її сфера, яка підпадає під недержавне пенсійне забезпечення.

По-сьоме. За кількістю рівнів (згідно із статтею 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI) є багаторівневою (три рівні).

Якщо ж зробити порівняльний аналіз розміру внесків на загальнообов'язкове соціальне страхування в різних країнах світу, то до 2017 року в Україні вони були доволі високими – від 36,76 до 49,7 %. Однак з метою легалізації тіньового сектору українського ринку праці з початку 2017 року уряд ухвалив рішення про скорочення ЄСВ до 22 %.

Причому після того періоду було відмінено диференціацію розміру ставки єдиного внеску залежно від ступеня ризику страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Загалом, реформу можна вважати вдалою, оскільки вона призвела до скорочення тінізації заробітних плат у державі.

На рис. 1.2 показано частку соціальних внесків у загальній структурі сплачених податків у країнах світу (найбільше у державах – членах ЄС). Як видно з представленого рисунка, країни доволі суттєво відрізняються як за структурою сплачених податків (у т. ч. і соціальних внесків): від 29 % для Болгарії до 76 % для Швеції.

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ
 REFORMING UKRAINIAN PENSION SYSTEM IN LIGHT OF EUROPEAN STANDARDS

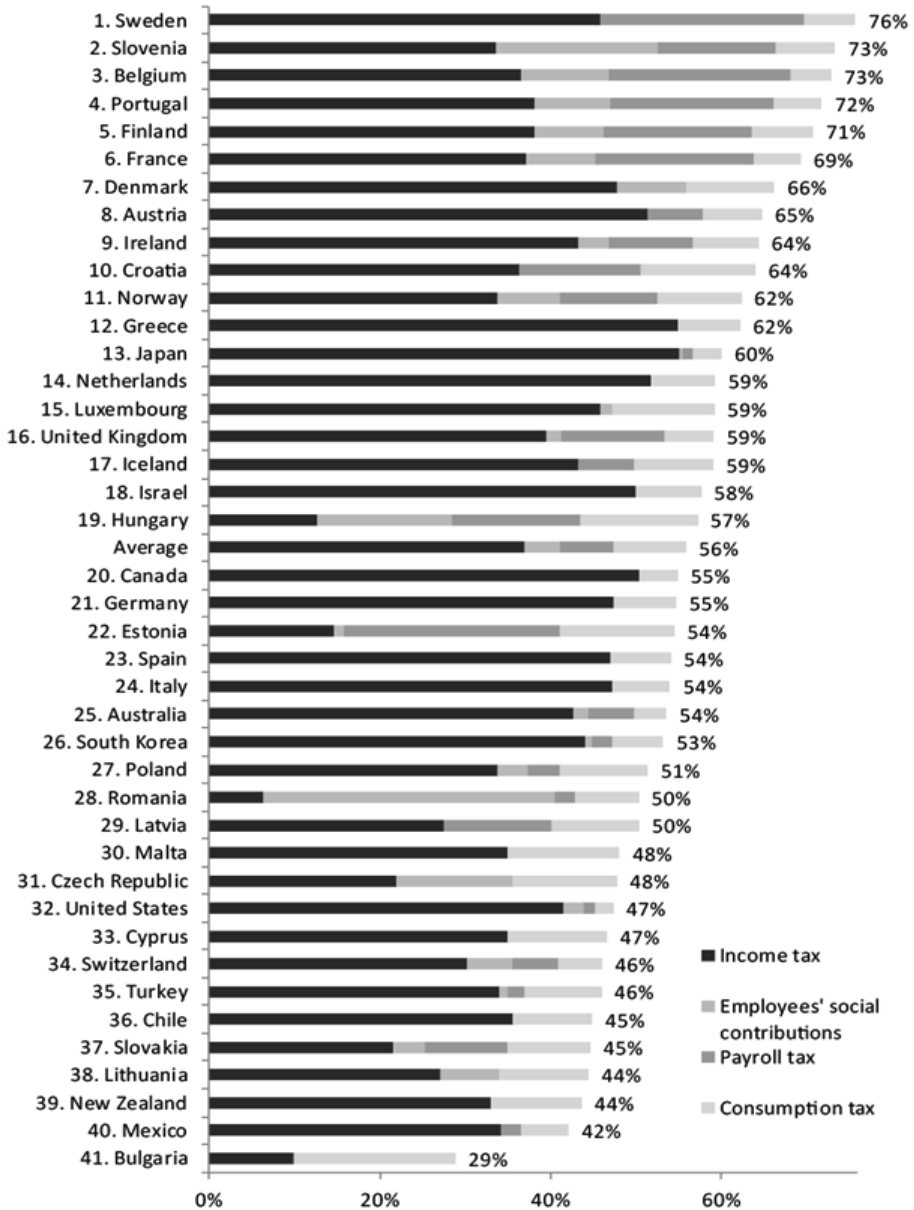


Рис. 1.2. Граничні податкові ставки у країнах з розвинутою економікою¹

¹ Лук'янчук С. Чи високі в Україні податки? Порівняння податкових ставок у розвинених країнах світу. URL : <https://texty.org.ua/articles/103913/chy-vysoki-v-ukrayini-podatky-porivnyannya-podatkovykh-stavok-u-rozvyynyh-krayinah-svitu/>.

Ще 28 країн характеризуються ставкою, більшою за 50 %, а усереднене для аналізованих країн значення становить 56 %. Щодо відсутності показника соціальні внески, то це не означає відсутність покриття соціальних ризиків, а те, що в окремих країнах ці витрати фінансуються із бюджетів, які поповнюються сплаченими податкам.

Щоб мати точні порівнювані дані, слід розрахувати загальне податкове навантаження від фонду оплати праці (до прикладу найманого працівника, з урахуванням соціальних внесків) і вартість отриманих індивідуальних та суспільних благ (включаючи послуги з покриття соціальних ризиків). Однак ця проблематика має швидше фіскальний характер та не є кардинально принциповою при здійсненні нашого дослідження.

Окрім цього, якщо аналізувати ефективність функціонування пенсійних систем відповідно до співвідношення між частками внеску, що платить роботодавець і працівник, то тут не можна робити якийсь однозначний висновок, оскільки успішними є пенсійні системи з досить різними пропорціями цих параметрів. І взагалі, якщо економіка певної країни перебуває на високому етапі розвитку, то її населення має більшу довіру до фінансових інститутів і використовує свої заощадження в різних програмах, у тому числі й пенсійних. Для прикладу, коли людина платить внески до накопичувального пенсійного фонду (чи страхової компанії), то ці кошти інвестуються в економіку, через що вона розвивається швидшими темпами, відбувається збільшення робочих місць, приріст в оплаті праці. Як наслідок – зростає і обсяг заощаджень, у тім числі і в пенсійні фонди та страхові компанії. Далі процес починається заново, тільки вже на щабель вище: з більшою кількістю учасників та обсягом залучених ресурсів. Для прикладу, в багатьох країнах Європейського Союзу і США протягом багатьох років пенсійні фонди та страхові компанії є найбільшими інвесторами національних економік.

За останні десятиліття в багатьох країнах світу, особливо у Європі, виникла проблема демографічного навантаження (так зване «старіння нації»)¹, що змусило впроваджувати в життя такі складові пенсійних систем, які ґрунтуються на накопиченні пенсійних внесків. Такі рішення уряди

¹ Ситуація, коли чисельність осіб непрацюючого старшого покоління (одержувачів пенсій) постійно збільшується, а чисельність працюючих – платників пенсійних внесків, навпаки, зменшується. Це призводить, по-перше до браку фінансових ресурсів у бюджетах солідарних пенсійних установ, а по-друге – до зменшення пенсійних виплат.

європейських країн ухвалювали не одномоментно. Під впливом змін ділової, політичної та глобальної кон'юнктури системи подальше функціонування систем соціального страхування також вимагало відповідних змін.

1.2. ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ БЕКГРАУНД І СУЧАСНИЙ ЕТАП

За весь свій історичний розвиток людина постійно прагнула підвищити рівень свого життя за допомогою продуктивної праці. Проте дуже часто з певних об'єктивних причин вона не могла виступати як активний член суспільства і створювати за допомогою своєї трудової діяльності певні блага. Відповідно до цього виникає потреба забезпечення непрацездатних громадян (соціального захисту від таких ризиків, як настання старості, втрати працездатності, хвороби та ін.).

Слід зауважити, що в разі настання таких ризиків людина могла розраховувати на допомогу рідних і друзів, підтримку громади, співробітників.

Першими згадками про відшкодування збитків, які завдавались життю, є давньоруські літописи X–XI століть («Руська правда»). У запорізьких козаків була компенсація за виробничі травми. Однак, попри такі ранні прояви елементів пенсійного забезпечення на українських землях, воно не отримало такого подальшого розвитку, як в інших країнах світу, оскільки ці території постійно підпадали під вплив іноземних держав¹.

Одними з перших прикладів появи організованих систем соціального захисту в Західній Європі є гільдії торгівців і ремісників (товариства взаємодопомоги) в Англії, членам яких надавалася фінансова допомога (пенсія) в разі бідності чи хвороби. Згодом конфлікт інтересів між державою і різними професійними об'єднаннями призвів до того, що працівники окремих галузей почали заздалегідь виділяти частку своєї заробітної плати для утримання старшого покоління, яке більше не могло продовжувати свою трудову діяльність. Так поступово в суспільстві здійснювалося

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

фінансування пенсій на основі солідарного (розподільчого) принципу¹.

Наприкінці XIX – на початку XX століття пенсійне забезпечення не розглядалось як відокремлена складова в системі соціального захисту, тому їхній еволюційний розвиток до того періоду загалом мав спільні риси.

Б. О. Зайчук і О. Б. Зарудний пишуть, що індустріальне суспільство другої половини XIX – початку XX століття кардинально змінило ситуацію. Соціальне забезпечення стало одним із ключових моментів соціально-трудових відносин, компонентом державної політики економічно розвинутих країн світу, предметом регулювання їхніх правових систем².

Загалом, соціальна сфера – галузь особлива, своєрідний барометр життя суспільства. Індикатором, який найбільше впливає на його коливання, є рівень добробуту людей, їхня матеріальна забезпеченість³.

Дослідженням розвитку соціального забезпечення займається А. Якимів, який, зокрема, зазначає, що в Німеччині 1880 року рейхсканцлер Отто фон Бісмарк виносить на розгляд рейхстагу розроблений проект закону про обов'язкове страхування від нещасних випадків. Пізніше 1884 року було ухвалено закон про страхування від нещасних випадків, а 1889 року – закон про страхування старості та інвалідності. Приклад Німеччини надихнув й інші країни Європи. Так, 1894 року закон про страхування від нещасних випадків запроваджує Норвегія, 1895 року – Фінляндія, 1898 року – Швеція, 1900 року – Іспанія, 1901 року – Голландія і Бельгія. У Франції введено обов'язкове страхування старості та інвалідності 1910 року⁴.

Зауважимо, що такі ж процеси розвивались і у США. Фінансова криза 1930-х рр. значно прискорила розробку та підписання Ф. Рузвельтом 1935 року указу «Про забезпечення соціального страхування», що передбачав заснування федеральної програми соціального страхування США. 1936 року було запроваджено персоніфікацію застрахованих осіб,

¹ Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : навчальний курс / [Зайчук Б. О., Зарудний О. Б., Березіна С. Б., Александров В. Т., Недбаєва С. М.]. Київ : НВП «АВТ», 2005. 256 с.

² Там само.

³ Качан Л. Соціальна сфера – барометр суспільства // Соціальний захист / [відп. ред. Г. К. Плохотнюк]. 2008. № 3. С. 3–6.

⁴ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

а вже 1937 року програма соціального страхування у США перейшла на солідарний принцип фінансування.

Якщо підсумувати, то формування систем пенсійного забезпечення (як і систем соціального захисту загалом) у світі завершилось у XX столітті. В індустріально розвинутих країнах – у першій половині минулого століття, в інших – дещо пізніше.

Досліджуючи еволюційний розвиток пенсійного забезпечення в Україні, відмітимо, що наша країна не мала самостійної пенсійної системи, оскільки до 1991 року вона постійно перебувала у складі інших держав.

Зазначимо, що на західноукраїнських землях, які входила у склад Австро-Угорщини, функціонувала система пенсійного забезпечення бісмаркського типу, а на східноукраїнських землях, що були частиною російської імперії, до жовтневого перевороту існували різноманітні благодійні товариства, а також було розповсюджене і соціальне страхування.

Однак, як слушно зауважує Б. Надточій, попри те, що багато країн Європи ще з кінця XIX століття почали запроваджувати соціальне страхування на випадок похилого віку, у царській Росії, а згодом і в СРСР, настання старості аж до 1929 року не включався до сфери соціального страхування¹.

З ухваленням конституції СРСР 1936 року декларувалось право всіх громадян СРСР на фінансове забезпечення в настанні старості. Окрім робітників, таке право на пенсійне забезпечення набувалось і службовцями. Але тільки 1964 року було розпочато процеси пенсійного забезпечення колгоспників (після ухвалення Закону «Про пенсії і допомоги членам колгоспу»).

На законодавчому рівні установлення пенсійного віку в 55 років для жінок і 60 років для чоловіків відбулось ще в СРСР 1932 року. Такий пенсійний вік, як відомо, залишався в Україні до тепер (ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Тепер внесено відповідні зміни, згідно з якими пенсійний вік становить 60 років для обох статей.

Базовим законодавчим актом, що регулював пенсійне забезпечення в СРСР, слід вважати Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 15.05.1990 р. № 1480-І «Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР».

¹ Надточій Б. Пенсійне страхування в Україні : історичний аспект // Соціальний захист / [відп. ред. С. П. Фертенко]. 2000. № 3. С. 54–58.

Початком же заснування відокремленої пенсійної системи України слід вважати створення у грудні 1991 року Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР, на базі якого 1992-го було створено ПФУ. У той же період було ухвалено основний нормативно-правовий акт у галузі українського пенсійного забезпечення, а саме Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-XII.

Як зазначалось вище, пенсійне забезпечення завжди було невід'ємною складовою соціального захисту населення. Тому слід проаналізувати його роль і значення в системі соціального захисту України.

Сьогодні до завдань системи соціального страхування належить розв'язання більшості проблем забезпечення працездатних громадян. Так, учасники цієї страхової системи здійснюють формування цільових коштів, що акумулюються у відповідних фондах соціального страхування, з метою відшкодування втрат, які пов'язані з настанням певних заздалегідь визначених подій.

У розвинутих країнах світу за допомогою високоорганізованих систем соціального захисту держава як організація політичної влади гарантує дотримання громадянських прав, а саме: на працю, здобуття освіти, охорони власного здоров'я, отримання мінімального рівня заробітної плати, пенсії, соціальних виплат тощо. До прикладу, у статті 46 Конституції України зазначено, що кожен громадянин має право на соціальний захист, яке включає право на матеріальне забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Така ж норма передбачена і статтю 22 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р. Підкреслимо, що забезпечення виконання цих прав дозволить досягти достатнього рівня добробуту громадян держави відповідно до чинних міжнародних стандартів.

Загалом, єдиного стандартизованого поняття соціального захисту не існує. До прикладу, А. Якимів вважає, що соціальний захист – це комплекс правових, економічних, організаційних, політичних і культурних заходів, що направлені на забезпечення повноцінного людського розвитку та добробуту кожного члена суспільства зокрема¹.

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

Як зазначає С. Горянська, соціальний захист – це система економічних, політичних і правових заходів, спрямованих на створення оптимальних умов забезпечення реальних можливостей реалізації населенням своїх прав і свобод, які забезпечують їхній матеріальний добробут¹.

Так, С. Злупко відзначав, якщо оцінювати трудовий потенціал держави із суспільних позицій, дбати про його кількісні та якісні виміри в контексті майбутнього нації, то потрібно соціальний захист населення трактувати розширено, тобто враховувати всі його соціальні верстви і групи².

Відповідно до чинного законодавства, в Україні є такі складники системи соціального захисту: соціальне забезпечення; соціальне страхування; соціальна допомога. Що вимагає їх характеристики.

Тому соціальне забезпечення, за правильного управління ним, сприяє зростанню продуктивності праці за рахунок надання медичного обслуговування, гарантованого доходу і діяльності соціальних служб. У поєднанні з ростом економіки та активною політикою стосовно ринку праці воно стає інструментом для досягнення стійкого соціально-економічного розвитку³.

Зауважимо, що такі цільові соціальні виплати є необхідними і доцільними тільки у країнах, що розвиваються. Однак недостатність фінансових ресурсів держави може призвести до затримки чи зменшення розмірів таких виплат. Коли ж вони будуть устанавлюватись на рівні, що є вищим за мінімальну заробітну плату, це може призвести до того, що навіть за наявності відповідних робочих місць окремі особи захочуть залишатися безробітними.

Наступним компонентом соціального захисту в Україні є соціальна допомога, яка за своїм змістом дуже подібна до соціального забезпечення та здійснюється згідно із чинним законодавством шляхом соціальних виплат відповідним категоріям громадян за рахунок коштів Держбюджету. За критерієм отримувачів, соціальна допомога надається з урахуванням потреб, але без урахування майнового стану та доходу, а також

¹ Горянська С. В. Фінансове забезпечення соціального захисту населення // Фінанси України [відп. ред. О. Д. Василик]. 2001. № 6. С. 87–95.

² Злупко С. М. Трудовий потенціал України: відтворення, зайнятість, ринок праці, соціальний захист // Перехідна українська економіка. Стан і перспективи. Київ, 1996. С. 133–138.

³ Аналіз пропонуваної обов'язкової накопичувальної системи // Проект розвитку фінансового сектору FINREP та USAID. 2011. URL : http://www.finrep.kiev.ua/download/pillar2paper_parliamenthearings_feb2011_ua.pdf.

соціальна допомога, яка надається з урахуванням доходу або майнового стану¹.

Третьою складовою вітчизняної системи соціального захисту є соціальне страхування, яке відрізняється від соціального забезпечення та соціальної допомоги в частині процесу формування цільових коштів. Якщо у двох попередніх джерелом для здійснення виплат, зазвичай, є бюджетні кошти, то для соціального страхування – це сплачені внески застрахованих осіб, що акумулюються у спеціальних фондах. Підставою ж для отримання особою соціальних виплат є настання наперед визначених ризиків (страхових випадків).

«Оптимальним інститутом соціального захисту... є інститут страхування, тобто страхування має стати одним з найважливіших механізмів регулювання й розвитку соціальних процесів, призначених не лише для компенсації витрат переходу до ринкової економіки, а й для її зміцнення, надання їй соціальноорієнтованого характеру»².

Загалом, соціальне страхування створює сприятливі умови для відтворення робочої сили у країні та захисту її громадян у разі втрати працездатності, безробіття, втрати годувальника, нещасного випадку на виробництві, догляду за дитиною, вагітності та пологів, настання старості тощо, визначені статтею 4 Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 року за № 1608-ВР.

Соціальна політика держави повинна перетворитись на один з основних напрямів діяльності. Однак у нашій країні не створено прийнятну ідеологію соціальних перетворень. Зважаючи на це, украй актуальними постають наукові дослідження в галузі соціального захисту населення, пошуку науково обґрунтованих шляхів соціально-економічного забезпечення громадян. «Концепція соціальної політики сьогодні має виглядати вельми просто й полягати в розумному поєднанні принципів індивідуальної солідарної відповідальності держави перед громадянами через механізм соціального страхування. Це означає, що держава турбується про працездатне населення у формах, які можуть підвищувати особисту відповідальність, не ставлячи

¹ Кир'язова Т. О. Пенсійна система як частина соціального страхування // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць [відп. ред. М. І. Зверяков]. Одеса : Одеський держ. економ. ун-т, 2007. Вип. 26. С. 158–163.

² Мних М. В. Страхування та його роль у забезпеченні соціального захисту населення // Фінанси України / [відп. ред. І.Я. Чугунов]. 2007. № 6. С. 39–45.

в принизливе становище отримувачів допомоги. Проте ідеї солідарності поколінь повинні реалізовуватися у фінансовій підтримці державою найуразливіших і незахищених верств населення: пенсіонерів, дітей...»¹.

Система соціального страхування включає соціальні (спрямування на людину), економічні (формування та використання фінансових ресурсів) і правові (регулюється чинними нормативно-правовими актами) компоненти.

Зважаючи на історичний розвиток нашої країни, варто відмітити, що соціальне страхування в Україні набуло переважно обов'язкового характеру. Так, згідно із статтею 5 «Концепції соціального забезпечення населення України» від 21.12.1993 року № 3758-XII обов'язковому страхуванню підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору або інших підставах, передбачених трудовим законодавством, та особи, які забезпечують себе роботою самостійно, громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності. Цією нормою було започатковано створення вітчизняної загальноохоплюваної системи захисту всіх громадян від певних соціальних ризиків, у чому і полягає суть соціального складника.

Економічний складник соціального страхування залежить від економічного розвитку держави. Так, що вищий її економічний розвиток, то більша сума коштів у формі страхових внесків спрямовується на соціальне страхування. З огляду на це, в Україні розмір внесків до фондів соціального страхування та ПФУ визначається на основі актуарних розрахунків, що передбачають аналіз розвитку економіки, стану демографічної ситуації тощо. Залучені цільові кошти спрямовуються:

- на виплату пенсій та допомог громадянам;
- утримання апарату відповідних спеціальних фондів;
- підтримання функціонування цих фондів.

З правового погляду, соціальне страхування можна трактувати як систему юридичних норм, що регламентують цю діяльність.

Згідно зі статтею 3 «Концепції соціального забезпечення населення України» від 21.12.1993 року № 3758-XII, перерозподіл економічної відповідальності за реалізацію соціальних гарантій здійснюється між державою, підприємствами і громадянами. Вони виступають сторонами соціального партнерства, основною метою якого є врахування інтересів

¹ Мних М. В. Страхування та його роль у забезпеченні соціального захисту населення // Фінанси України / [відп. ред. І. Я. Чугунов]. 2007. № 6. С. 39–45.

кожної з них. Зауважимо, що у статті 5 цього ж документа вказується, що система обов'язкового соціального страхування базується на принципі солідарності, за яким здійснюється перерозподіл коштів від працездатних – непрацездатним, від здорових – хворим, від працюючих – безробітним тощо. При цьому трудящі відраховують частину свого заробітку на пенсії, медичне обслуговування та на утримання безробітних під зобов'язання держави, яка гарантує їм, що при настанні старості, у разі інвалідності наступні покоління громадян робитимуть відрахування на їх утримання або утримання їхніх сімей.

Отже, соціальне страхування є фінансовою категорією, що відображає певний вид перерозподільчих економічних відносин, які передбачають акумулювання відповідних фінансових ресурсів цільовими соціальними фондами та їх спрямування на виплату відшкодувань застрахованим особам при настанні законодавчо визначених соціальних ризиків.

Тому соціальне страхування є важливою складовою фінансової системи нашої держави. Так, аналізуючи чинне законодавство, соціальне страхування умовно можна поділити на дві групи:

- загальнообов'язкове державне соціальне страхування, участь у якому є обов'язковою, здійснюється фондами соціального страхування;
- недержавне соціальне страхування, участь у якому є добровільною, здійснюється недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями та іншими фінансовими установами, визначеними законодавством.

Спільною характерною рисою цих двох видів страхування є те, що основою для виплати пенсій і допомог є кошти, сплачені у формі страхових внесків, а здійснення фінансового контролю покладено на наглядові ради відповідних фондів, спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади, передбачені «Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 року № 1608-ВР та ін.

Для кращого розкриття змісту соціального страхування в Україні логічно буде визначити нормотворчі етапи його становлення, зокрема:

- 1993 рік – розробка «Концепції соціального забезпечення населення України» від 21.12.1993 року № 3758-XII;
- 1998 рік – ухвалення Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 року № 1608-ВР;

- 1999 рік – ухвалення Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», від 23.09.1999 року № 1105-XIV;
- 2000 рік – ухвалення Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 21.12.1995 року № 449;
- 2001 рік – ухвалення Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням» від 21.12.1995 року № 448;
- 2003 рік – ухвалення Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI;
- 2003 рік – ухвалення Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року № 1057-VI;
- 2010 рік – ухвалення Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 року № 2464-VI.

Фундаментальним слід вважати Закон України «Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 року № 1608-ВР (далі – Основи). Ним визначаються базові принципи та механізми функціонування соціального страхування в Україні. Цим Законом передбачено існування в Україні таких видів соціального страхування:

- 1) загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
- 2) загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;
- 3) загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням;
- 4) загальнообов’язкове державне пенсійне страхування;
- 5) загальнообов’язкове державне медичне страхування.

Слід зазначити, що у процесі розроблення ще є проект закону України «Про загальнообов’язкове медичне страхування», оскільки на нинішній день воно здійснюється виключно на добровільній основі страховими організаціями.

Відповідно до вищезазначеного статтею 6 «Основ» було передбачено функціонування в нашій державі таких фондів соціального страхування:

- Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України з тимчасової втрати працездатності;
- Пенсійного фонду України.

На нинішній день система соціального страхування пройшла низки реорганізацій. Спочатку було об'єднано фонд «від нещасних випадків» і фонд «від тимчасової втрати працездатності» у Фонд соціального страхування України.

Основним джерелом фінансування загальнообов'язкового державного соціального страхування встановлено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ). До 2011 року – страхові внески роботодавців і застрахованих осіб. З 01.01.2017 року відбулося суттєве скорочення розміру ЄСВ – до 22 % нарахувань (з метою зменшення податкового навантаження та легалізації фонду оплати праці). Утримання із заробітних плат взагалі були скасовані (табл. 1.2).

Першого січня 2023 року набув чинності Закон № 2620-ІХ «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» і Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»». Документом регламентується приєднання Фонду соціального страхування України до Пенсійного фонду України з 1 січня 2023 року.

У загальному після 01.01.2023 року:

- збережено всі виплати Фонду соціального страхування;
- діятиме один страховальник з потужною ІТ-системою;
- відбувається скорочення управлінського апарату та видатків на його утримання;
- буде забезпечено цифровізацію всіх страхових виплат.

Зробивши короткий аналіз системи соціального захисту населення України та місця в ній соціального страхування, проаналізуємо один з його видів – пенсійне. Воно займає найбільшу частку за розміром сплачених внесків та виплачених пенсій громадянам. Як слушно зазначає Т. Кир'язова: «Пенсійне забезпечення є однією з форм системи соціального забезпечення –

як вид соціального страхування у таких випадках соціального ризику, як інвалідність, втрата годувальника тощо...»¹.

Таблиця 1.2

Розподіл страхових внесків
на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
(у відсотках до ФОП та отриманого доходу) у 2010–2022 рр.

Платники внесків	Види та розміри внесків на соціальне страхування, %				
	Соціального страхування на випадок безробіття	Соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	Пенсійного страхування	Соціального страхування від нещасних випадків на виробництві	Разом на всі види страхування
До 01.01. 2017 р.					
Роботодавці (нарахування)	1,4	1,6	33,2	0,5 – 13,7 (в сер. 0,9)	в сер. 36,2
Працівники (утримання)	1	0,6	2	-	в сер. 3,6
Разом	2,4	2,2	в сер. 35,2	в сер. 0,9	в сер. 39,8
Після 01.01.2017 р.					
Роботодавці (нарахування)	22				22
Працівники (утримання)	0	0	0	0	0

Примітка. Складено автором на основі аналізу законодавства України.

Головною метою пенсійного страхування є захист від таких видів соціальних ризиків, як повна або часткова втрата працездатності, внаслідок інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, настання старості. Ураховуючи сказане, зазначимо, що головною функцією системи пенсійного страхування є формування у спеціальних страхових фондах фінансових

¹ Кир'язова Т. О. Пенсійна система як частина соціального страхування // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць [відп. ред. М. І. Зверяков]. Одеса : Одеський держ. економ. ун-т, 2007. Вип. 26. С. 158–163.

ресурсів, необхідних для задоволення матеріальних і соціальних потреб учасників страхової системи в разі настання вищезазначених ризиків¹.

Окрім того, з 2021 року окремі експерти заявляють про необхідність збільшення розміру ЄСВ у зв'язку із потенційним запровадженням обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи (зокрема – через повернення сплати утримань із заробітних плат найманих працівників). Хоча думки з цього приводу трапляються кардинально протилежні.

Загалом, основною метою системи пенсійного страхування є забезпечення добробуту громадян, які набули статусу пенсіонерів. Відповідно до цього основними її завданнями є:

- створення і забезпечення функціонування відповідних страхових інституцій (страхових фондів);
- акумулювання у страхових фондах потрібних фінансових ресурсів шляхом сплати страхувальниками страхових внесків на користь осіб, які потребують захисту від страхових ризиків (пенсіонерів);
- забезпечення збереження і відтворення цільового використання пенсійних коштів;
- розподіл ресурсів цільових фондів між застрахованими особами в разі настання страхового випадку у формі страхових виплат – пенсій. Слід зауважити, що слово «пенсія» походить від латинського «pensio», що означає платіж;
- регулювання відносин між учасниками страхової пенсійної системи: страховиком, страхувальниками та застрахованими особами².

Як слушно зазначає проф. В. Базилевич: «Пенсія – гарантована щомісячна грошова виплата для забезпечення громадян у старості на випадок повної або часткової непрацездатності, втрати годувальника, а також у зв'язку з досягненням законодавчо встановленого стажу роботи у сферах трудової діяльності»³.

¹ Закон України Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР. URL : https://kodeksy.com.ua/osnovi_zakonodavstva_ukrayini_pro_zagal_nooboviazkove_derzhavne_sotsial_ne_strahuvanny.htm.

² Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : навчальний курс / [Зайчук Б. О., Зарудний О. Б., Березіна С. Б., Александров В. Т., Недбаєва С. М.]. Київ : НВП «АВТ», 2005. 256 с.

³ Базилевич В. Д., Базилевич К. С. Страхова справа [для студ. вищ. навч. закл.]. 5-те вид., стер. Київ : Знання, 2006. 351 с.

За допомогою законодавчо встановлених інструментів впливу (обов'язковості сплати пенсійних внесків, встановлення розміру пенсій не нижче від прожиткового мінімуму, покриття дефіциту ПФУ коштами з Держбюджету) система намагається врахувати інтереси всіх учасників пенсійної системи задля забезпечення соціальної справедливості у країні.

Величина ресурсів соціального страхування, що спрямовуються на пенсійне забезпечення, визначається демографічними й економічними чинниками. До демографічних відносять такі: середня тривалість життя та її динаміка, кількість людей пенсійного віку, чисельність працездатного населення. До економічних: економічний стан країни в цілому, співвідношення рівнів заробітної плати та пенсії, надбавки за стаж, умови роботи тощо, наявність і питома вага осіб, котрі мають право на пільги при визначенні рівня пенсійного забезпечення, тощо¹.

Система пенсійного страхування залежить також від економічної та політичної ситуації у країні. Тому важливе місце у здійсненні пенсійного і соціального страхування загалом в Україні займає держава в особі уповноважених нею органів. Завдяки їхній участі ухвалюють відповідні законодавчі акти, у яких прописано основні принципи функціонування ПФУ, права і обов'язки платників внесків та одержувачів пенсій. Держава сприяє визначенню основних економічних та соціальних параметрів системи пенсійного страхування, затверджує доходи та видатки бюджету ПФУ, регулює діяльність у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Міністерство фінансів, розробляючи структури видатків, здійснює прогноз фінансування ПФУ (як для здійснення доплат до пенсій, так і для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду).

Оскільки пенсійна система є основною складовою системи соціального захисту населення, основні виплати з неї повинні відповідати основним критеріям соціально-економічного розвитку держави, упроваджених у життя реформ, вона також повинна постійно реформуватись.

Так, 09.07.2003 року ВР України було ухвалено такі базові нормативно-правові акти: Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI і Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року № 1057-VI. Ці нормативні акти набули чинності 01.01.2004 року, що і стало початком пенсійної реформи в

¹ Базилевич В. Д., Базилевич К. С. Страхова справа [для студ. вищ. навч. закл.]. 5-те вид., стер. Київ : Знання, 2006. 351 с.

Україні. Першим її етапом є визначення трирівневої структури вітчизняної пенсійної системи (рис. 1.3).

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI перший і другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов’язкового державного пенсійного страхування. Другий і третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні формують систему накопичувального пенсійного страхування.



Рис. 1.3. Структура системи пенсійного забезпечення в Україні

Так, стаття 5 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року № 1058 підкреслює, що в Україні функціонує добровільна накопичувальна система, акумулювання коштів і виплата пенсій у якій здійснюється недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями, банками.

Варто відмітити, що завдяки реформуванню вітчизняної пенсійної системи кожен громадянин матиме можливість заздалегідь формувати майбутню пенсію одночасно в різних рівнях пенсійної системи (повною мірою – після запровадження обов'язкової накопичувальної складової). Так, у цих законах прописано, що участь у солідарній і накопичувальній складових є обов'язковою, у системі недержавного пенсійного забезпечення – добровільною.

Першим рівнем системи пенсійного забезпечення в Україні є її солідарна складова, до якої в обов'язковому характері сплачується найбільша частка ЄСВ (після його розщеплення). Сплачені працюючим поколінням кошти є фінансовою базою для виплати пенсій пенсіонерам. У цьому й полягає солідарний (перерозподільний) принцип функціонування цього рівня пенсійної системи.

Реформована пенсійна система (після найбільших реформ 2004, 2011 і 2017 рр.) відрізняється від попередньої тим, що майже для всіх категорій населення розмір пенсії напряму залежить від розміру заробітної плати, з якої сплачено пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались. Згідно зі статтею 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», ПФУ ведеться постійний контроль за допомогою використання системи персоніфікованого обліку відомостей (СПОВ), де зазначаються дані про сплату пенсійних внесків кожним працівником. СПОВ є інформаційною базою даних, де міститься інформація про трудову діяльність людини протягом життя, включаючи всі періоди, протягом яких проводилась сплата страхових внесків (у т. ч. – час навчання, служби у збройних силах тощо). Це ніби оновлена трудова книжка, але яка містить набагато більше інформації.

Завершальною стратегічною метою розвитку всіх інформаційних систем ПФУ є запровадження «інтелектуальної» системи призначення, перерахунку та виплати пенсій на базі даних, які накопичені в СПОВ, з використанням інформації про сплату страхових внесків¹.

¹ Морозова Л. Недержавні пенсійні фонди: найбільше довіри – до депозитів // Пенсійний кур'єр / [відп. ред. М. Орел]. 2008. № 24 (266). С. 2.

Кожна застрахована особа має можливість звернутися до районного управління ПФУ, щоб дізнатись відомості про сплату внесків, стаж і т. д. Ці дані формуються на основі інформації, яка надходить від роботодавців, різних організацій та установ, які несуть відповідальність за достовірність і своєчасність її подання до територіальних органів ПФУ.

Зазначимо, що персональна облікова картка зберігається протягом усього життя громадянина і впродовж 75 років після його смерті, а всі відомості є конфіденційною інформацією¹.

Після запровадження в Україні електронних трудових книжок (така ініціатива публічно проголошена владою 2021 року) планується, що інформація зі СПОВ буде туди інтегрована або ці системи взагалі будуть повністю об'єднаними.

Задля кращого розуміння громадянами необхідності пенсійної реформи органи ПФУ постійно проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу. Слід зауважити, що головним завданням реформування є відновлення соціальної справедливості при призначенні пенсій (залежно від трудового вкладу працівника) та постійне їх зростання. Так, у Прикінцевих положеннях Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI підкреслюється: якщо внаслідок перерахунку пенсії за нормами цього Закону її розмір зменшується, пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі. Крім того, у міру зростання економіки і підвищення реальної заробітної плати щорічно переглядаються уже призначені пенсії (та/або через інфляційні процеси проводиться індексація виплат). Таким чином забезпечується підвищення рівня життя пенсіонерів відповідно до темпів зростання економіки.

У перспективі пенсійна реформа може значно посприяти розвитку вітчизняної економіки завдяки здійсненню інвестування в неї накопичених у другому і третьому рівнях пенсійних коштів. Однак запровадження накопичувальної складової початково вимагає залучення додаткових ресурсів, зазвичай, з Держбюджету. Проте в майбутньому це дасть змогу підвищити рівень життя пенсіонерів і стабілізувати пенсійну систему України загалом. Хоча окуповуються такі інвестиції в соціальну сферу повільніше, ніж в інших галузях економіки, проте з часом вони

¹ Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : навчальний курс / [Зайчук Б. О., Зарудний О. Б., Березіна С. Б., Александров В. Т., Недбаєва С. М.]. Київ : НВП «АВТ», 2005. 256 с.

перетворюються на основне джерело нагромадження національного багатства¹.

Доцільно зазначити, що статтею 60 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI було вдосконалено систему управління ПФУ. Так, до його Правління на паритетних засадах входять представники сторін соціального партнерства, а саме: від держави, працедавців та найманих працівників. Кожна із вказаних сторін представляє відповідні інтереси: з боку держави – збільшення межі пенсійного віку, упровадження трирівневої системи пенсійного страхування; з боку роботодавців – зменшення навантаження на ФОП; з боку працівників – відповідність пенсії розміру заробітної плати².

Для більш ґрунтовного аналізу вітчизняної пенсійної системи слід розглянути пенсійний вік у країнах ЄС (табл. 1.3). Зазначимо, що підвищення пенсійного віку в багатьох державах зумовлено тим, що за останні десятиріччя значно підвищилась тривалість життя людей. Наслідком цього стало збільшення терміну здійснення виплат пенсій, що, відповідно, спричинило додаткові фінансові витрати. В Україні вік виходу на пенсію поки що залишається той самий (60/60). Однак на нинішній день постійно точаться дискусії з приводу його підвищення. Такі заходи дали б змогу зменшити негативний вплив демографічного чинника на солідарну складову пенсійної системи України, оскільки подібні здійснили багато країн світу (хоча подібні кроки завжди супроводжуються соціальним резонансом).

¹ Полозенко Д. Соціальна сфера та її фінансове наповнення // Економіка України / [відп. ред. С. І. Пирожков]. 2006. № 5. С. 83–87.

² Колосок А. М. Соціальне страхування в контексті становлення соціального діалогу // Актуальні проблеми економіки / [відп. ред. С. А. Єрохін]. 2008. № 3 (81). С. 129–135.

Таблиця 1.3

Вік виходу на пенсію у країнах – членах ЄС, 2022 рік (у роках)

Країна		Пенсійний вік	
		Чоловіки	Жінки
1	Австрія	65	60
2	Болгарія	64,4	61,8
3	Бельгія	65	65
4	Хорватія	65	63
5	Кіпр	65	65
6	Чехія	63,8	60,2 – 63,8
7	Данія	67	67
8	Естонія	64,3	64,3
9	Фінляндія	64	64
10	Франція	62...	62...
11	Німеччина	65,8	65,8
12	Греція	62–67	62–67
13	Угорщина	65	65
14	Ірландія	66	66
15	Італія	67	67
16	Латвія	64,3	64,3
17	Литва	64,3	63,6
18	Люксембург	65	65
19	Мальта	64-65	64-65
20	Нідерланди	66,6	65,3
21	Польща	65	60
22	Португалія	66,6	65,3
23	Румунія	65	61,8
24	Словаччина	62,8	62,8
25	Словенія	65	65
26	Іспанія	65	65
27	Швеція	62	62

Примітка. Складено автором на основі¹.

Важливим моментом пенсійної реформи, згідно зі статтею 27 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI, є застосування нової формули розрахунку

¹ Retirement Systems in the European Union. URL : <https://www.robert-schuman.eu/en/dossiers-pedagogiques/connaitre-europe/systemes-de-retraites.pdf>.

пенсій у солідарній системі, яка забезпечує пряму залежність їх розміру від трудового вкладу працівника (формула 1.1).

$$П = Зп \times Кс, \quad (1.1)$$

де П – розмір пенсії, у гривнях; Зп – заробітна плата (дохід) застрахованої особи; Кс – коефіцієнт страхового стажу застрахованої особи.

У свою чергу, коефіцієнт страхового стажу (Кс) за цією ж нормою Закону розраховується так (формула 1.2):

$$Кс = \frac{См \times Вс}{100 \% \times 12}, \quad (1.2)$$

де См – сума місяців страхового стажу; Вс – визначена відповідно до законодавства величина оцінки одного року страхового стажу (у відсотках).

За період участі тільки в солідарній системі величина оцінки одного року страхового стажу становить 1 % (до реформи було 1,2 %), а за період участі в солідарній і накопичувальній системах пенсійного страхування – 0,8 % (згідно із Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

У 2000-х роках були періоди, коли особам з однаковими страховими параметрами отримували різні пенсійні виплати, що пов'язувалось із зміною показника середньої заробітної плати в економіці в різні роки. Виникала соціальна несправедливість.

Вважаємо, частково уникнути вищезгаданих проблем можна було б при запровадженні методики розрахунку розміру пенсій залежно від суми накопичених на особовому рахунку коштів аналогічно визначенню розміру довічних пенсій у накопичувальній системі. Зробити такі заходи цілком можливо, оскільки вже функціонує система персоніфікованого обліку в ПФУ. За такої методики реального накопичення коштів не відбуватиметься, а буде формуватись «віртуальний капітал», який звичайно індексуватиметься на коефіцієнт інфляції. Зауважимо, що перший рівень пенсійної системи і надалі функціонуватиме за перерозподільчим принципом солідарності поколінь. Запропонована методика дозволила б спростити сам принцип розрахунку розміру пенсійних виплат і зробити його зрозумілішим для громадян. Подібна пенсійна система вже існує і в інших країнах, зокрема в сусідній Польщі. Її класифікують як умовно-накопичувальна солідарна система.

Щодо впровадження накопичувальної складової системи загально-обов'язкового державного пенсійного страхування, то в ідеалі це дозволить зменшити навантаження на ФОП працедавців, забезпечить пряму залежність між накопиченою частиною пенсії та заробітною платою, а в перспективі – зменшить фінансовий тиск на солідарну складову.

Підкреслимо, що згідно із чинним законодавством основним завданням ПФУ є забезпечення підвищення розміру пенсій громадянам України та їхня своєчасна виплата. Тому для його виконання потрібні відповідні фінансові ресурси, які формуються в основному за рахунок пенсійних внесків. Так, у п. 12 статті 20 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що зобов'язання підприємств перед ПФУ мають пріоритет перед усіма іншими (податками і перед іншими кредиторами), крім зобов'язань щодо виплати заробітної плати.

Проте існує низка проблем, розв'язання яких є першочерговим для ефективного функціонування пенсійної системи України. Так, високий рівень демографічного навантаження на працездатне населення, робота у «тіні» значної частини працездатного населення, масова трудова міграція за кордон, низька заробітна плата, високий рівень «тінізації» економіки на даний час спричиняють незбалансованість солідарної системи, сповільнюють розвиток другого і третього рівнів вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

Україна негативними чинником, який впливає на таку ситуацію, є низька конкурентоздатність багатьох вітчизняних підприємств. До прикладу, практично в усіх галузях економіки збільшення затрат було зумовлене зростанням ціни енергоносіїв (імпортованої нафти та газу, а після 2014 року і вугілля). Зазвичай це здійснює негативний вплив на фінансовий стан підприємства: коли воно піднімає ціни хоча б на збільшення затрат на ці ж енергоносії, то його продукція стає неконкурентноспроможною за цінами.

Постійне підвищення за останні роки мінімального розміру пенсій до рівня прожиткового мінімуму, що не відповідало темпам зростання заробітної плати в економіці та наявності власних фінансових ресурсів ПФУ, спричинило постійний дефіцит його бюджету.

Тому основним завданням України як соціальної держави, є, насамперед, розв'язання нагальних соціальних проблем, серед яких вагома роль належить підвищенню добробуту пенсіонерів на рівні сучасних світових стандартів та відновленню соціальної справедливості у процесі реалізації економічної політики країни загалом.

1.3. КОНЦЕПТУАЛЬНО-ДЕТЕРМІНАНТНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

За весь історичний період свого розвитку відносини в суспільстві супроводжувалися різними соціальними та економічними трансформаційними процесами, які були спрямовані на захист своїх учасників. Класична школа економічної науки говорить про те, що впродовж своєї трудової діяльності людина (спільнота людей) одну частину отриманого доходу спрямовує на споживання відповідних благ, а іншу – на заощадження. Підвищення ж рівня суспільної свідомості та загальнолюдської моралі призвело до того, що частина заощаджених благ починає використовуватись на суспільні потреби (у т. ч. і потреби соціального захисту – коли всі представники людських громад з власної волі відкладають певну частку своїх доходів на випадок матеріальної підтримки тих, хто не може себе забезпечувати самостійно зараз або в майбутньому). Таким чином, відбувається цілеспрямоване формування коштів у цільових грошових фондах, які були прототипами як пенсійних фондів, так і фондів соціального страхування загалом. У подальшому з метою полегшення управління цими процесами цю функцію перебирає на себе держава, а участь і сплата внесків у таких програмах для громадян поступово набуває загальнообов'язкового характеру.

На сьогодні у більшості країн світу системи соціального захисту організовані на досить високому рівні. Пенсійному ж забезпеченню за кількістю учасників та величиною акумульованих коштів належить основна роль.

Зазначимо, що в Україні основне місце в здійсненні пенсійної політики належить ПФУ. Однак в умовах перманентної соціально-економічної кризи, нестабільної політичної та демографічної ситуації виникає проблема дефіциту бюджету ПФУ. Відповідно до цього в Україні здійснюється постійне реформування пенсійної системи, основною метою якого є так зване «розвантаження» солідарної складової шляхом оптимізації обліку платників та процесів сплати пенсійних внесків, запровадження обов'язкової накопичувальної компоненти і подальший розвиток недержавного пенсійного забезпечення. Фактично оптимальне наповнення грошовими ресурсами пенсійних фондів та правильний перерозподіл акумульованих фінансових ресурсів є одними з основних її завдань. Формування пенсійних

коштів можна трактувати як безперервний економічний процес, а одним із важливих завдань публічної політики є забезпечення ефективної його реалізації.

Вважається за доцільне провести теоретико-концептуальне визначення тематики дослідження через призму понятійно-категоріального апарату у сфері пенсійного забезпечення.

Оскільки найвищого рівня розвитку, ефективності побудови і досягнення соціальної справедливості набули пенсійні системи ЄС, а пенсійні реформи є у пріоритеті спільної соціальної політики Союзу, об'єктом нашого дослідження було обрано: «реформування пенсійної системи в умовах стандартів Європейського Союзу». При проведенні аналізу не вказуватиметься Національна належність пенсійної системи з метою універсалізації подальшого використання результатів нашого дослідження (відповідних дефініцій).

Зокрема, логіка дослідження підштовхує здійснити цей аналіз за таким алгоритмом:

- а) спочатку розглядається поняття «пенсія» і пенсійна система, оскільки вони є фундаментальними, а також виводяться відповідні дефініції;
- б) не менш концептуально важливою діяльністю, на якій базується функціонування пенсійної системи будь-якого типу є *«управління процесами формування та використання пенсійних коштів»*. Фактично всі реформи зводяться до оптимізації цих процесів;
- в) третім і завершальними блоком стане визначення понять *«реформа»*, *«європейські стандарти»*, а також виведення підсумкового тлумачення тематики нашого дослідження.

Як уже зазначалось вище, слово «пенсія» походить від латинського «pensio» та означає платіж. У Древньому Римі такі пенсії виплачувались з імператорської казни за державну та/або військову службу.

З того часу із розвитком суспільства розвивалось і дещо змінювалось визначення пенсії.

Щодо сучасних тлумачень, то у Кембриджському Словнику «пенсія» визначається як:

- 1) «сума грошей, яка регулярно виплачується урядом або приватною компанією особі, яка більше не працює, бо занадто стара або захворіла»;
- 2) сума грошей, що регулярно виплачується особі, яка вийшла на пенсію (перестала працювати через досягнення певного віку);

- 3) регулярний дохід, який виплачується урядом чи фінансовою організацією тому, хто більше не працює, здебільшого через їхній вік чи стан здоров'я¹.

На інформаційному вебпорталі «dictionary.com» поняття «пенсія» визначають як «фіксовану суму, за винятком заробітної плати, що виплачується через регулярні проміжки часу особі або її утриманцям, ураховуючи попередні послуги, вік, вислуги, бідність, завдані шкоду чи втрати тощо. До прикладу, це пенсія за вислугу років; надбавка, ануїтет або субсидія (у Франції та інших країнах континентальної Європи)².

Такі науковці, як Анке Хасел, Марек Начек і Тобіас Віб, у дослідженні «Політична економія фінансування пенсій: реакція публічної політики на кризу» вказують, що «історично пенсії за віком розуміли як відстрочену заробітну плату як профспілками, так і роботодавцями, і вони лежали в основі розширення держави добробуту»³.

Існує тлумачення пенсії щодо трудових відносин між найманим працівником і працедавцем, зокрема пенсійний план, – особливий договір, який вимагає від роботодавця внесків до пулу коштів, виділених для майбутньої вигоди працівника. Пул коштів вкладається від імені працівника, а прибуток від інвестицій приносить дохід працівникові після виходу на пенсію. Окрім необхідних внесків роботодавця, деякі пенсійні плани містять добровільну інвестиційну складову. Пенсійний план може дозволити працівникові внести частину свого поточного доходу від заробітної плати в інвестиційний план, який допомагає фінансувати пенсію. Роботодавець може зіставити частину щорічних внесків працівника до певного відсотка або суми у грошових одиницях⁴.

А. І. Якимів вказує, що поняття пенсія – це передбачене законом (договором) щомісячне (разове) грошове забезпечення непрацездатних у зв'язку з настанням таких пенсійних випадків, як старість, інвалідність, втрата годувальника (дожиття до певного віку), за рахунок спеціальних

¹ Cambridge dictionary. URL : <http://dictionary.cambridge.org>

² Dictionary.com. URL : <https://www.dictionary.com/browse/pension>

³ Anke Hassel, Marek Naczyk, Tobias Wiß. The political economy of pension financialisation: public policy responses to the crisis // Journal of European Public Policy. 2019. Vol. 26. Is. 4. URL : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2019.1575455>

⁴ Andy Smith. What Is a Pension? Types of Plans and Taxation // Investopedia. URL : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2019.1575455>.

пенсійних фондів (страхових резервів) у розмірі, пропорційному до їхнього трудового стажу і заробітку (відповідно до умов договору страхування), а в разі персоніфікованої капіталізації – у формі визначених виплат, пропорційних сумах накопичених коштів¹.

У дослідженні академіка М. Н. Ткаченко вказано, що «пенсія – це кошти, які працівники запозичують державі. Протягом довготривалого часу вони перераховують частину своєї заробітної плати в рахунок майбутньої пенсії. Увесь цей час ці кошти перебувають в обігу в державі», а також «пенсія – це страховка працюючої людини на час, коли вона перестає працювати або ще продовжує працювати, після встановленого пенсійного віку виходу на пенсію»².

Згідно із Законом 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 пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або яку отримують члени її сім’ї у визначених законом випадках.

Отже, можна визначити основні ознаки пенсії:

- це щомісячна грошова виплата, тобто вона виплачується кожного місяця протягом строку, на який вона призначена;
- є тривалою виплатою. Пенсія виплачується протягом терміну, на який вона призначена: пенсія за віком – довічно, пенсія у зв’язку з інвалідністю – на період установлення інвалідності; пенсія у зв’язку із втратою годувальника, наприклад дітям померлого годувальника до досягнення 18-річного віку, а тим, що навчаються у вищому навчальному закладі, – до закінчення навчання, але не більше, ніж до досягнення 23 років;
- це виплата саме в солідарній системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, оскільки до виплат накопичувальної системи належить довічна пенсія та одноразова виплата;

¹ Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

² Ткаченко Н. М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування, пенсійна реформа // Вісник економічної науки України. 2018. № 1. URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/140044/23-Tkachenko.pdf?sequence=1>.

- індивідуальна виплата. Пенсія призначається конкретній особі на підставі наявного страхового стажу і розміру заробітної плати, яку вона отримувала.
- пенсія – це державна виплата, адже призначається і виплачується державним органом (територіальним органом Пенсійного фонду) із внесків громадян та/або з Державного бюджету України¹.

У сучасній доктрині права соціального забезпечення термін «пенсія» найбільш узагальнено трактується як грошове забезпечення за вислугу років, з інвалідності, непрацездатності тощо².

У радянські часи пенсіями називались щомісячні аліментарні виплати (за рахунок бюджетних коштів, а також колгоспів), які накопичувались фондах суспільного споживання та призначались за вислугу років, у випадку інвалідності, настання старості, втрати годувальника. Вони визначались відповідною довготривалістю суспільно корисної праці, у розмірах, який залежав від минулого заробітку працівників. Також пенсії трактували як грошові виплати (за місяць), що призначалась державою старшим та непрацездатним громадянам, урахуванням необхідності надання такої допомоги цим особам за рахунок фінансових ресурсів, виділених на дані цілі із держбюджету.

Окремі науковці часто вказують, що пенсія має безеквівалентний та аліментарний характер, однак таке визначення можна застосувати для окремих видів пенсій, зокрема: соціальних пенсій (коли в особи недостатньо страхового стажу, а також пенсій по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, пов'язаних із трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням). У цьому ми підтримуємо позицію М. Д. Бойка у його дослідженні «Поняття пенсії у праві соціального забезпечення»³.

С. М. Симчук і В. Я. Бурак вважають, що страхові та державні пенсії – це щомісячні довгострокові виплати, які призначається та виплачується особі в разі настання пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника

¹ Taxlink. URL : <https://taxlink.ua/ua/analytics/pensija/shho-take-pensija>.

² Перехрест Р. Ю. Поняття пенсії у праві соціального забезпечення // Наукові записки. 2005. Т. 38 : Юридичні науки. С. 61–66. URL : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8050/Perekhrest_Poniattia_pensii.pdf?sequence=1&isAllowed.

³ Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. 5-те вид. переробл. та доповн. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 448 с.

чи вислуги років за рахунок коштів Пенсійного фонду України чи бюджетів різних рівнів та є основним джерелом доходу особи¹.

Р. Ю. Перехрест у дослідженні «Поняття пенсії у праві соціального забезпечення» пенсію визначає як обов'язкові періодичні щомісячні виплати, які провадяться у грошовій формі громадянам за рахунок коштів Пенсійного фонду, інших фондів соціального страхування або державного бюджету в разі досягнення особою передбаченого законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, втрати годувальника чи інших підстав на умовах і в порядку, визначеному законом².

Узагальнюючи вищевказані визначення поняття «пенсія», концептуально пенсію можна тлумачити як «забезпечення можливості особі, яка з об'єктивних причин не здатна брати участь у створенні національного продукту (та/або має право не брати таку участь) одержувати блага для задоволення її потреб (часто не нижче від законодавчо встановленого мінімального рівня), яка має ознаку аліментарності та/або платності й відносної еквівалентності»³.

Слід зазначити, що багато науковців поділяють думку про те, що **аліментарними** можна вважати пенсії у зв'язку з інвалідністю, у зв'язку із втратою годувальника та соціальну пенсію, оскільки для одержання таких виплат в особи повинен настати відповідний соціальний ризик (джерелом фінансування є бюджетні кошти). На відміну від цього, для одержання пенсійних виплат із солідарної системи, обов'язкової накопичувальної системи та недержавних пенсійних схем передумовою має бути сплата особою пенсійних внесків (**принцип платності**) та/або мати необхідний страховий стаж, що забезпечує **відносну еквівалентність** пенсійних виплат відносно стажу, сплачених внесків та доходу у працездатному періоді (джерелом фінансування є пенсійні внески: а) працюючого покоління в солідарних системах та/або б) індивідуально сплачені особою та/або її працедавцем).

¹ Симчук С. М., Бурак В. Я. Право соціального забезпечення України. Київ : Знання, КОО, 2003. С. 116–138.

² Перехрест Р. Ю. Поняття пенсії у праві соціального забезпечення // Наукові записки. 2005. Т. 38 : Юридичні науки. С. 61–66. URL : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8050/Perekhrest_Poniattia_pensii.pdf?sequence=1&isAllowed.

³ Авторське тлумачення.

У подальшому слід дати визначення таким поняттям, як реформування, європейська інтеграція та європейські стандарти.

На вебпорталі «Історія України. Словник-довідник» реформа – це «перетворення, зміни, перебудова якої-небудь сторони суспільного життя без застосування революційних методів (збройного захоплення влади, терору та інших видів насильства)»¹.

На сторінці Кембриджського Словника **реформування** означає зробити поліпшення, особливо шляхом зміни поведінки людини або структури чогось².

Найбільш наближеним видається визначення експерта І. О. Кульчій з Інституту законодавства Верховної Ради України: «**Реформування** – це цілісний процес, що включає програму дій для вирішення системних проблем з метою унеможливлення їхнього виникнення у майбутньому, це цілеспрямована діяльність державного апарату щодо рішучого перетворення управлінської влади, результатом якої мають стати якісні зміни в системі органів виконавчої влади з урахуванням змін в об'єктах управління та формі держави». Однак доволі часто те, що українські та зарубіжні політики називають реформуванням є насправді **оптимізацією**, під якою розуміється не досягнення найвищого рівня розвитку системи, а досягнення максимально допустимого значення ефективності за умови стійкого і якісного режиму роботи чинної системи³. Часто вибір найкращого варіанта здійснюється за допомогою порівняння та альтернативних варіантів можливої публічної політики. Така практика широко розповсюджена в ЄС, відома ще як «**розроблення публічної політики, базованої на доказах / evidence-based making public policy**».

Критерій оптимальності залежить від множини альтернатив, обумовлених багатьма факторами: соціально-економічні закони суспільного устрою, обсягами поставлених завдань тощо⁴.

¹ Історія України Словник-довідник. URL : <https://uahistory.co/book/slovník/273.html>

² Business dictionary]. URL : <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>.

³ Кульчій І. Сутність понять «реформування» і «оптимізація» та їх застосування в системі виконавчої влади України / Інститут законодавства Верховної Ради України. 2009.

⁴ Моделі й методи прийняття рішень : навч. посіб. / С. А. Ус, Л. С. Коряшкіна ; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2014. 300 с. URL : [http://sau.nmu.org.ua/ua/osvita/metod/Models_and_decision-making_techniques\(Us_Koryashkina\)_NMU_SAU.pdf](http://sau.nmu.org.ua/ua/osvita/metod/Models_and_decision-making_techniques(Us_Koryashkina)_NMU_SAU.pdf).

Звичайно, що така дискусія в дефініціях не здійснює суттєвого впливу на результати нашого дослідження, однак вважаємо за доцільне підкреслити, що світова історія пенсійних реформ вказує на доволі обмежену кількість нововведень, які згідно із вищенаведеними тлумаченнями можна характеризувати як реформування. Це, до прикладу, запровадження загальнообов'язкової солідарної страхової системи Отто фон Бісмарком, адаптація принципу фінансової капіталізації на основі складеного відсотка до формування *пенсійного капіталу*¹. У Чилі, запровадження комплексної багаторівневої пенсійної системи на основі рекомендації Світового банку (3- і 5-рівневої). Усі інші зміни у функціонуванні пенсійних систем можна швидше класифікувати як оптимізацію, корегування, основних параметрів (в Україні часто застосовується визначення «параметричні реформи пенсійної системи»), які призводять до вдосконалення процесів формування і виплати пенсійних коштів, запровадження нових підходів до публічного управління системою тощо.

Щодо словосполучення «у світлі *європейських стандартів*», то тут слід також здійснити поетапне тлумачення основних понять.

Дж. Петерсон у «Міжнародній енциклопедії соціальних і поведінкових наук» вказує, що Європейська інтеграція є продуктом вибіркового об'єднання національного суверенітету або остаточної юрисдикції над політичним органом післявоєнних європейських національних держав. Це дало найуспішніший експеримент у міжнародному співробітництві в сучасній історії².

Європейська інтеграція – складний і суперечливий соціально-економічний процес налагодження тісної співпраці європейських держав. Є одним із проявів провідної тенденції сучасної історії розвитку – посилення всебічної взаємозалежності держав, передусім в економічній сфері, та подальшого зближення цивілізаційно споріднених національних спільнот³.

Європейська інтеграція незмінно пов'язуються із процесами гармонізації (наближення, уподібнення) та уніфікації (приведення практично до

¹ Термін «пенсійний капітал» згадується А. І. Якимівим (Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.).

² Peterson J. European Integration / International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences // 2001. P. 4923–4925. URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B0080430767012614>.

³ Енциклопедія сучасної України. URL : http://esu.com.ua/search_articles.php?id=17370.

ідентичності) різного роду правил функціонування суспільного укладу як країн-учасниць, так і країн-партнерів, які перебувають на шляху зближення з ЄС. Іншими словами – ці правила є нічим іншим, як законами та підзаконними актами, які зобов'язують в одних сферах здійснити максимальне зближення щодо дії таких документів (гармонізація), а в окремих випадках – привести нормативну-правову базу країн-учасниць у повну відповідність (за досягнення попереднього консенсусу). Таким чином і виробляються відповідні стандарти: правила поведінки та діяльності, певним чином встановлені показники та параметри тощо¹.

Однак для правильного розуміння та застосування в соціально-економічних сферах поняття «*європейські стандарти*» слід обов'язково враховувати найбільш фундаментальну сутність Європейського Союзу – т. зв. «спільних цінностей». Об'єднання цих європейських країн досягло такого рівня інтеграції та агрегованого розвитку саме завдяки дотриманню державами-учасницями цих базових принципів сучасної соціально-орієнтованої суспільної моделі, зокрема, це повага:

- до демократичних принципів;
- верховенства права;
- фахового врядування (good governance);
- прав людини і основоположних свобод, включно з правами осіб, які належать до національних меншин;
- різноманітності;
- людської гідності та відданості принципам вільної ринкової економіки.

Преамбулу до Угоди про асоціацію України та ЄС розпочинають запевнення обох сторін, що їхні відносини повинні ґрунтуватися на спільних цінностях, і що *«Україна як європейська країна поділяє спільну історію й спільні цінності з державами – членами Європейського Союзу і налаштована підтримувати ці цінності»*².

Далі, за словами експерта Роберта Хорольського, «якщо відкрити огляд щорічних звітів ЄС про стан виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, то вони завжди розпочинаються з оцінки стану впровадження Україною

¹ Тлумачення автора.

² Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. – Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

європейських стандартів, тобто стану дотримання нашою країною спільних цінностей і виконання зобов'язань у політичній, безпековій і правовій сферах. І лише потім звіти ЄС дають оцінку, як Україна виконує зобов'язання в економічній сфері»¹.

Аналіз базових законів у пенсійній сфері України («Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення» і розділ V «Угоди про асоціацію» вказує, що в загальному наша країна поділяє базові європейські цінності щодо дотримання прав людини на захист від певних видів соціальних ризиків. Також, ураховуючи особливості основних параметрів української пенсійної системи, то у порівнянні із країнами ЄС наша країна здебільшого відповідає цим показникам (пенсійний вік, страховий стаж тощо), принаймні – громадяни формально перебувають не у гіршій ситуації.

Однак якщо провести більш детальну оцінку цих показників через призму цінностей ЄС (із використанням методик порівняльного аналізу), то виникне багато дискусійних моментів щодо дотримання тих самих прав. До прикладу – розмір мінімальної пенсії прив'язано до прожиткового мінімуму для непрацездатних на початок 2023 року становить 2 093 грн, а розмір мінімальної заробітної плати, яка теоретично має покривати мінімальні потреби особи в благах, становить 6 700 грн, що відразу дискримінує пенсіонерів. Те саме і з пенсійним віком – хоча поки він є нижчим за усереднений показник по ЄС, однак в Україні є нижча тривалість життя, а також набагато гірший стан здоров'я у працівників передпенсійного віку. Ще можна порівнювати стратифікацію за розмірами пенсій між категоріями одержувачів, коефіцієнтами заміщення заробітної плати пенсіями, купівельною спроможністю і т. д. Тобто наявність у законодавстві протиріч і неналежно досліджених тверджень (до прикладу реальна вартість споживчого кошика) вказує, що Українська пенсійна система не повною мірою відповідає стандартам ЄС.

Окрім цього, для того, щоб правильно провести дослідження реформування пенсійних систем європейських країн, слід чітко ідентифікувати фундаментальну їхню діяльність. Тобто наступним етапом

¹ Європейські стандарти та інструменти їх запровадження / спецпроект «Угода про асоціацію Україна – ЄС» від EDERA ТА міжнародного фонду «ВІДРОДЖЕННЯ» за підтримки ЄС у рамках проекту «Громадська синергія». URL : <https://eu-agreement.ed-era.com/b2/p1>.

повинен стати аналіз дефініції, на якій базується функціонування типової багаторівневої пенсійної системи, а саме – **«управління процесами формування та використання пенсійних коштів»**.

Поняття «управління» в різних джерелах трактується неоднаково. Наприклад, у науковій праці «Економічна енциклопедія» вказано, що **«Управління** – елемент, складова виробничих, підприємницьких та інших відносин, що ставлять своїм завданням координувати, погоджувати діяльність людей і трудових колективів...»¹.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В. Бусела зазначається, що **управління** – це спрямування діяльності, роботи кого-, чого-небудь; спрямування ходу, перебігу якогось процесу; вплив на розвиток, стан чого-небудь².

Відтак, в Економічному енциклопедичному словнику за редакцією С. Мочерного відзначено: **«Управління** – свідомий, цілеспрямований вплив суб'єктів (економічних, соціальних, політичних та інших відносин) на окремих людей, трудові колективи та більш широкі спільноти, а також на економічні об'єкти з метою досягнення цими суб'єктами цілей і надання стабільності та динамічності розвитку керованим об'єктом... **Управління** – сукупність процесів планування, організації, координації, мотивації, контролю та реалізації відносин економічної власності з метою досягнення поставлених суб'єктами цілей...»³.

На інформаційному порталі MANAGEMENT STUDY HQ вказано, що **управління** – це сукупність принципів, що стосуються функцій планування, організації, спрямування та контролю, а також застосування цих принципів для ефективного використання фізичних, фінансових, людських та інформаційних ресурсів для досягнення організаційних цілей⁴.

За словами одного з основоположників науки про управління Пітера Друкера (1909–2005), основне завдання управління включає як маркетинг, так і інновації. На сайті «Business Dictionary» визначено, що **управління** складається із взаємозв'язкових функцій створення корпоративної

¹ Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / [редкол. : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.

² Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.

³ Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 2 / [за ред. С. В. Мочерного]. Львів : Світ, 2006. 568 с.

⁴ MANAGEMENT STUDY HQ / What is Management? URL : <https://www.managementstudyhq.com/what-is-management.html>.

політики та організації, планування, контроль і керування ресурсами організації для досягнення цілей цієї політики¹.

Наступним поняттям, зміст якого потрібно розкрити, є **«процес»**. В Економічній енциклопедії ТНЕУ говориться, що **процес** – це розвиток певного явища, послідовна зміна стадій, етапів, ступенів, якісно нових форм².

У Словнику української мови за редакцією В. Винника зазначається, що **процес** – це сукупність послідовних дій, засобів, спрямованих на досягнення певного наслідку³. Відтак, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В. Бусела вказується таке: **«Процес** – це послідовна зміна станів або явищ, яка відбувається закономірним порядком»⁴ **Процес** (process – проходження, просування) – закономірна, послідовна зміна явища, її перехід в інше явище (розвиток), вказується в «Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера» за редакцією Р. Дяківа. На сайті «Business Dictionary» визначено, що процес – це послідовність взаємозалежних та пов'язаних між собою процедур, які на кожному етапі споживають один або кілька ресурсів для перетворення вхідних даних у результати. Потім ці результати служать вхідними даними для наступного етапу, поки не буде досягнута відома мета чи кінцевий результат⁵.

Наступним аналізованим поняттям є «формування». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В. Бусела зазначається, що **формування** – це надання чому-небудь певної форми, вигляду тощо⁶. По-іншому, формування – це складання (зібрання) окремих частин чогось в одне ціле.

Зробивши аналіз попереднього та об'єднавши окремі положення зазначених визначень, можна стверджувати, що **управління процесом**

¹ Business dictionary. URL : <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>.

² Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / [редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.

³ Словник української мови. Т. 8 / [ред. : В. О. Винник, В. В. Жайворонок, Л. О. Родніна, Т. К. Черторизька]. Київ : Вид-во «Наукова думка», 1977. 927 с.

⁴ Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.

⁵ Business dictionary. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>.

⁶ Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.

формування – це вплив на розвиток певного явища, послідовну зміну стадій, етапів, ступенів, надання йому якісно нових форм тощо для збереження стійкості відповідного явища або переведення його (явища) з одного стану в інший відповідно до визначених цілей.

Розкривши зміст понять у загальному, виключно теоретичному тлумаченні, проаналізуємо їх через призму проблеми управління процесами формування пенсійних коштів (фондів). Слід розтлумачити, що йдеться про пенсійні фонди насамперед як сукупність акумульованих внесків фізичних осіб та їхніх працедавців. Не обов'язково при цьому створюється окрема організація (за прикладом Пенсійного фонду України, ZUS у Польщі чи типового НПФ).

Насамперед варто дати визначення поняття «пенсійні кошти». Так, згідно із законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI і «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року № 1057-VI пенсійні кошти – це:

- кошти в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, які поділяються на кошти ПФУ (у солідарній системі) і кошти накопичувального фонду ПФУ (в обов'язковій накопичувальній системі);
- кошти інституцій, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення (недержавного пенсійного фонду – НПФ), страхової організації, що займається страхуванням життя, та банківської установи – у частині накопичувальних пенсійних програм (відповідно до статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 року № 47-48).

Статтею 72 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 року № 1058-VI дається визначення коштів у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування:

- кошти ПФУ (у солідарній складовій пенсійної системи) – це сума сплачених страхових внесків та надходження з інших джерел фінансування, визначених Законом;
- кошти накопичувального фонду ПФУ (у накопичувальній складовій) – це сума сплачених страхових внесків у частині, що спрямовується до накопичувального фонду, інвестиційний дохід, який утворюється внаслідок інвестування цих коштів та надходження з інших джерел фінансування.

Визначення коштів у системі недержавного пенсійного забезпечення подібне із попереднім, оскільки в обох варіантах їх формування відбувається майже за тими ж самими принципами, різниця полягає лише в тому, що сплата внесків у цій системі здійснюється виключно на добровільних засадах. Так, відповідно до статті 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 47–48, пенсійні кошти НПФ (страхової компанії, банку) – це сума сплачених страхових внесків, інвестиційний дохід, який утворюється внаслідок інвестування цих коштів та надходження з інших джерел фінансування.

Інформаційний ресурс «BusinessDictionary» інформує, що «пенсійні кошти (funds)» – це об'єднані внески з пенсійних планів, створених роботодавцями, профспілками чи іншими організаціями для забезпечення пенсійних виплат працівників або членів¹.

Ми навели визначення пенсійних коштів щодо надходжень до ПФУ та НПФ. Зауважимо, що це поняття можна трактувати і як **витрати на виплату пенсій**. Відповідно до цього **пенсійні кошти** – це сума зобов'язань у грошовому виразі ПФУ перед пенсіонерами, НПФ перед його учасниками, страхової організації (компанії) перед застрахованими особами згідно з вимогою сплати ЄСВ, договорами СК-LIFE страхування довічної пенсії або банківської установи перед вкладниками, які відкрили пенсійні накопичувальні рахунки.

На сайті Європейського центрального банку в розділі «Pension funds» вказано, що такі зобов'язання в основному складаються з резервів, які пенсійні фонди виділили для виконання своїх майбутніх платіжних зобов'язань перед страхувальниками. Зобов'язання включають також власний капітал пенсійних фондів, отримані позики та інші фінансові зобов'язання².

Давши визначення пенсійних коштів у трирівневій пенсійній системі, слід розкрити зміст процесу їх формування.

Зауважимо, пенсійна система в незалежній Україні формувалась і реформувалась із значним використанням досвіду країн Центрально-Східної та Південно-Східної Європи, багато із яких зараз входять до ЄС. Тому в загальному вона має багато подібних організаційно-правових процедур із відповідними цільовими соціальними фондами держав-

¹ Business dictionary. URL : <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>.

² Pension funds / European Central Bank. URL : https://www.ecb.europa.eu/stats/financial_corporations/pension_funds/html/index.en.html.

сусідів. Тому цей понятійний аналіз буде проведено на основі української моделі пенсійної системи, а в наступних розділах, у ході порівняльного дослідження пенсійних систем в ЄС будуть вказані ті їхні особливості, які варто адаптувати в Україні при подальших кроках пенсійної реформи.

Так, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в солідарній системі процес **формування та використання** коштів має такі етапи:

- 1) ПФУ, спільно з ВР України та КМУ, прогнозує і планує потребу в пенсійних коштах (проводяться актуарні розрахунки);
- 2) інформування платників внесків про відповідні плани і прогнози;
- 3) виконання бюджету ПФУ (для солідарної складової) полягає в тому, що протягом року сформовані з різних джерел кошти (у формі сплачених внесків та зборів) утворюють відповідні грошові потоки, із сукупності яких відбувається формування коштів фонду (за наявності їх дефіциту – здійснюється додаткове фінансування з держбюджету). Залучені ресурси спрямовуються на виплату пенсій та на адміністративні витрати органів солідарної системи. У разі запровадження другого рівня частина внесків, що потраплятиме до Накопичувального фонду (накопичувальна складова), обліковуватиметься на індивідуальних рахунках у банку-зберігачі. Для збільшення загальної суми накопичених коштів та захисту їх від інфляції їх інвестуватимуть у різноманітні програми (цим займатиметься компанія з управління активами – КУА). При досягненні застрахованими особами пенсійного віку за посередництва страхової компанії виплачуватимуть накопичені частини пенсій;
- 4) за процесом формування, зберігання і використання пенсійних коштів ПФУ та іншими уповноваженими органами (Міністерством соціальної політики, Міністерством фінансів, Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України, Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку, Національного банку України, Фінансової інспекції) здійснюється постійний нагляд та контроль, який поділяється на поточний і підсумковий:
 - поточний – проводиться протягом року, у процесі якого виявляються певні недоліки у виконанні бюджету ПФУ та додаткові потреби в коштах, що породжує поточні коригування;

- підсумковий – здійснюється в кінці звітного року (проводиться загальний аналіз виконання бюджету ПФУ). Результати такого контролю враховуються при розробленні бюджету ПФУ на наступний рік.

Щодо досвіду ЄС, то доволі часто інституційно управління солідарною пенсійною системою здійснює універсальний орган соціального страхування / забезпечення (до прикладу – вищезгадуваний ZUS у Польщі).

Якщо проводити аналогічне дослідження у сфері недержавного пенсійного забезпечення, то процес формування пенсійних коштів складатиметься з таких етапів:

- 1) прогнози та актуарні розрахунки. Відповідно до статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» здійснюються НПФ-ами, страховими компаніями або банками. Визначається оптимальне співвідношення між кількістю платників, розміром внесків і величиною пенсійних виплат, за якого діяльність недержавного пенсійного органу є рентабельною;
- 2) залучення клієнтів. Від ефективності цієї роботи залежить конкурентноспроможність інституцій, що займаються недержавним пенсійним забезпеченням загалом, оскільки воно має добровільний характер;
- 3) формування пенсійних коштів. За умови участі особи в пенсійній програмі частина заощаджених нею коштів спрямовується на індивідуальний пенсійний рахунок фонду або замість неї це здійснює роботодавець;
- 4) інвестиційна діяльність. Як і в обов'язковій накопичувальній системі, вона здійснюється з метою збільшення загальної суми накопичених коштів кожного учасника, захисту їх від інфляційних впливів;
- 5) виплата пенсій. Здійснюється НПФ, страховою компанією чи банком після закінчення терміну дії відповідної пенсійної програми, яку обирає кожен учасник;
- 6) контроль. Поділяється на поточний і підсумковий та здійснюється як інституцією, що займається недержавним пенсійним забезпеченням, так і уповноваженими органами (Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України, Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку, Антимонопольним комітетом України) згідно зі статтею 67 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». За своїм змістом контроль у сфері недержавного

пенсійного забезпечення є подібним до того, що здійснюється в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Розкриття змісту процесів залучення і використання цільових коштів на всіх трьох рівнях пенсійної системи дозволяє адаптувати загальнотеоретичне визначення **«управління процесами формування та використання пенсійних коштів»** до сфери пенсійного забезпечення та вивести універсальне тлумачення для характеристики алгоритму відповідних процесів у багаторівневих пенсійних системах різних країн.

Відтак, **управління процесами формування та використання пенсійних коштів** включає:

- вплив організацій, що займаються пенсійним забезпеченням, на функціонування пенсійної системи (**вплив на розвиток певного явища**);
- поступовий рух пенсійних коштів послідовно від їхніх платників до пенсійних рахунків, а також постійне вдосконалення, реформування пенсійної системи (**послідовна зміна стадій, етапів, ступенів, якісно нових форм та ін.**);
- створення організаціями, що займаються пенсійним забезпеченням, резерву пенсійних коштів, підвищення ефективності функціонування та постійне реформування пенсійної системи (**збереження стійкості відповідного явища або переведення його з одного стану в інший**);
- діяльність у сфері пенсійного забезпечення, що проводиться за участі суб'єктів названих процесів (законодавчих і виконавчих органів у сфері публічного управління державою, організацій, що здійснюють пенсійне забезпечення, платників пенсійних внесків, органів контролю) з метою забезпечення соціальної справедливості, що передбачає захист від таких видів соціальних ризиків, як повна або часткова втрата працездатності, брак джерел для існування у старості, внаслідок настання інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника та ін. (**відповідно до визначених цілей**).

Якщо ж це тлумачення застосувати виключно до вітчизняної системи пенсійного забезпечення, то **управління процесами формування та використання пенсійних коштів в Україні** включає:

- вплив ПФУ (НПФ, страхових організацій, банківських установ) на функціонування пенсійної системи;

- упровадження в життя етапів пенсійної реформи, поступовий рух пенсійних коштів послідовно від їхніх платників до пенсійних рахунків;
- створення ПФУ та інституціями, що займаються недержавним пенсійним забезпеченням, резерву пенсійних коштів, постійного реформування пенсійної системи з метою її стабілізації та ефективного функціонування;
- діяльність у сфері пенсійного забезпечення, що проводиться за участі суб'єктів названих процесів (законодавчих органів (ВР України, КМУ), органів та організацій, що здійснюють пенсійне забезпечення (ПФУ, недержавних пенсійних фондів (страхових організацій, банківських установ), платників пенсійних внесків (платників на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та платників на недержавне пенсійне забезпечення і страхування життя), органів контролю (згідно із законодавством) з метою забезпечення соціальної справедливості, що передбачає захист від таких видів соціальних ризиків, як повна або часткова втрата працездатності, нестача джерел для існування в старості, унаслідок настання інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника й ін.

Попередні результати аналізу категоріального апарату дають можливість уперше сформулювати понятійне обґрунтування проблематики нашого дослідження. Відтак ***управління процесами реформування пенсійної системи України в умовах стандартів Європейського Союзу можна тлумачити як: цілісний процес підвищення ефективності функціонування багаторівневої пенсійної системи України, що включає комплексну програму дій для вирішення системних проблем цієї сфери з метою унеможливлення їхнього виникнення в майбутньому (або суттєвого зменшення їхнього негативного впливу) шляхом удосконалення процесів публічного управління через цілеспрямовану діяльність сторін соціального діалогу, результатом якої мають стати якісні зміни в пенсійній системі (підвищення рівня адекватності пенсійних виплат і збільшення фінансової стійкості пенсійної системи), які, базуючись на основоположних європейських цінностях, забезпечують повагу:***

- ***до демократичних принципів;***
- ***верховенства права;***
- ***фахового врядування (good governance);***

- **прав людини і основоположних свобод, включно з правами осіб, які належать до національних меншин;**
- **різноманітності;**
- **людської гідності;**
- **відданості принципам вільної ринкової економіки.**

Цікавими виявились результати дослідження пенсійного забезпечення із застосуванням інструментарію процесного підходу, який застосовується в науці про управління. Відтак, **пенсійне забезпечення** – це сукупність пов'язаних між собою безперервних процесів, що здійснюються відповідними суб'єктами з метою забезпечення певного рівня доходів особам, які набули статусу пенсіонерів. Відповідність таких доходів трудовому / грошовому вкладу і потребам кожного пенсіонера (мається на увазі оптимальний показник) відображає рівень соціальної справедливості в державі.

«Через призму» процесного підходу **управління процесами реформування пенсійної системи України в умовах стандартів Європейського Союзу** можна також розглядати як сукупність відповідних управлінських функцій або етапів загального процесу (планування, організування, стимулювання, контролювання і зворотного зв'язку).

Відповідно, для ефективної реалізації пенсійної реформи слід провести аналіз та якісні зміни основних процесів у функціонуванні пенсійної системи через призму базових управлінських функцій. У системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та системі недержавного пенсійного забезпечення слід провести удосконалення управління такими послідовними процесами:

- 1) планування – розроблення прогнозних показників, планування доходів і видатків ПФУ, розроблення проєкту його бюджету, прогнозування і моделювання надходження та використання коштів у солідарній системі, розроблення нормативно-правових актів, гармонізованих із законодавством ЄС;
- 2) організування – розроблення і подання пропозицій щодо встановлення або зміни ставок ЄСВ, організація та координування роботи органів ПФУ, здійснення персоніфікованого обліку відомостей, виконання бюджету ПФУ, координація співпраці з установами соціального страхування в країнах ЄС і т. д.;
- 3) стимулювання – заохочення працівників працювати повністю офіційно, щоб отримати пенсію, адекватну до заробітку, накладення

штрафів та нарахування пені на підприємства за несплату, неповну або несвоєчасну сплату ЄСВ;

- 4) контролювання – повний та своєчасний облік платників, проведення перевірок правильності сплати ЄСВ, здійснення контролю за цільовим використанням коштів ПФУ;
- 5) зворотний зв'язок – за результатами проміжних і підсумкових звітів залучення додаткового бюджетного фінансування та здійснення перерозподілу коштів ПФУ між регіонами з метою забезпечення виплати пенсій, організація професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників органів ПФУ, впровадження прогресивних форм і методів роботи, розроблення змін до нормативно-правових актів, розроблення нового законодавства, що інтегруватиме українську пенсійну систему в «Систему координації соціального страхування в ЄС» і т. д.

Аналіз Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» вказує, що **першочергово слід удосконалити управління такими процесами:**

- 1) планування – дослідження відповідного сегмента ринку, проведення актуарних розрахунків, планування доходів і витрат НПФ (страхової організації, банківської установи), розроблення альтернативних планів у разі зміни ринкової кон'юнктури, у т. ч. після входження України в ЄС;
- 2) організування – здійснення маркетингових заходів (доведення інформації до населення, залучення клієнтів), організація та координування роботи філій та підрозділів (якщо такі передбачаються організаційною структурою основної організації), проведення діяльності щодо укладення пенсійних контрактів та виплати пенсій особам, у яких вже закінчились пенсійні договори;
- 3) мотивування, на відміну від сплати внесків до ПФУ, де держава за допомогою відповідних директивних стимулів зобов'язує сплачувати внески, у сфері недержавного пенсійного забезпечення застосовуються певні мотиви, які спонукають людей на добровільних засадах брати участь у пенсійних програмах і сплачувати внески. Для осіб, що беруть участь у недержавному пенсійному забезпеченні, мотивування полягає в можливості отримання інвестиційного доходу на накопичені кошти, у майбутньому – додаткову пенсію, а в разі страхування життя особа є застрахованою додаткових ризиків. Якщо ж страхувальником працівників виступає підприємство, то на суму сплачених пенсійних

внесків застосовується податкова пільга. Окрім цього, оподаткування пенсійних коштів відбувається в кінці договору, що позитивно впливає на дію складеного відсотка. Мотивація персоналу та організацій в цілому у формі комісійної винагороди;

- 4) контролювання – організація та забезпечення обліку відомостей про клієнтів, публічність інформації про діяльність пенсійної організації, постійна звітність і зовнішні перевірки з боку державних органів;
- 5) зворотний зв'язок – порівняння фактичних результатів із плановими, за потреби здійснюється перегляд розмірів пенсійних внесків, заміна об'єктів інвестування накопичених коштів, у майбутньому, в т. ч. у ті, що зберігатимуться в інших країнах ЄС. Як і у державній сфері, проводиться професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників, упроваджують прогресивні форми і методи роботи і т. д.

Щодо застосування процесного підходу *в обов'язковій накопичувальній системі*, то тут, за задумом потенційних розробників, у певній пропорції будуть поєднані обидва елементи публічного управління: адміністративно-державного та ринково-недержавного (залежно від варіанта капіталізованої моделі, яка буде затверджена урядом).

Слід акцентувати увагу, що зміни на кожному із етапів повинні спрямовуватись на чітке дотримання вищевказаних європейських цінностей.

Проведене дослідження підтвердило припущення, що кожній функції за процесним підходом відповідає певний етап роботи в загальному процесі формування та використання пенсійних коштів як у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так і в системі недержавного пенсійного забезпечення. Це вказує, що цей підхід можна застосовувати при здійсненні діяльності ПФУ та інституціями, що займаються недержавним пенсійним забезпеченням.

Насправді схема загального процесу формування та використання пенсійних коштів, та і здійснення управління реформуванням системою в цілому, є набагато складнішою, оскільки кожен з етапів складається з окремих процесів. До прикладу, у бюджетному процесі, який ми віднесли до функції планування, виділяють відповідні етапи (складання, розгляду, затвердження та виконання бюджету), які, у свою чергу, теж підлягають поділу, і т. д.

Маючи у використанні такий управлінський інструментарій, можна по-новому підходити до процесу комплексного реформування пенсійної системи, поетапно аналізуючи й удосконалюючи кожен її складову.

Зазвичай пенсійні системи європейських країн є механізмами, які включають низку взаємопов'язаних компонентів і є складовими частинами національних соціально-економічних систем. Тому для розв'язання проблеми щодо підвищення ефективності проведення пенсійних реформ пропонуємо застосовувати так званий «системний підхід», згідно з яким зміна одного з компонентів автоматично призводить до зміни цілої системи. Як справедливо зазначає О. Кондрашов: «Наукове прогнозування наслідків економічних перетворень може бути здійснено лише на основі системного підходу. Економіка кожної країни – це велика система, в якій багато різних видів діяльності, і кожна з них щось виробляє – промислову продукцію, послуги, роботу, які споживають інші галузі. Кожна ланка, компонент системи, може існувати лише тому, що вона одержує щось від інших... Системний підхід, будучи базовим методом наукової методології, має загальнонаукове і практичне значення, тому дасть змогу зменшити вірогідність помилок»¹. На рис. 1.4 схематично показано застосування цього підходу до функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні. За таким алгоритмом можливо здійснити оптимізацію процесу подальшого реформування національної пенсійної системи.

Одним із важливих чинників, який впливає на пенсійне забезпечення, є те, що пенсійна система України функціонує в умовах ринкової економіки. На думку З. Ватаманюка і С. Панчишина: «...поряд з усіма перевагами, ринкові засади не вирішують ряд суспільно – важливих проблем. Тому «невидима рука» ринку має доповнюватися «невидимою рукою» держави»².

Вкрай важливим є саме «невидимість обидвох рук», особливо у загальнообов'язковій пенсійній системі, оскільки надмірне регуляторне втручання відразу порушить баланс ринку праці, товарного, фінансового та інших ринків. Від цього опосередковано залежить рівень національних заощаджень, інвестицій, відкритості економічної системи загалом. Такий ризик зараз існує при впровадженні другого рівня – накопичувальної компоненти, оскільки окремі експерти пропонують надмірну зарегульованість процесів капіталізації пенсійних коштів.

¹ Кондрашов О. М. Зміст і значення системного підходу в механізмі державного управління // Економіка та держава / [відп. ред. В. Г. Федоренко]. 2007. № 12. С. 63–65.

² Економічна теорія : макро- і мікроекономіка / [за ред. З. Ватаманюка і С. Панчишина]. Київ : Видавничий дім «Альтернативи», 2001. 606 с.

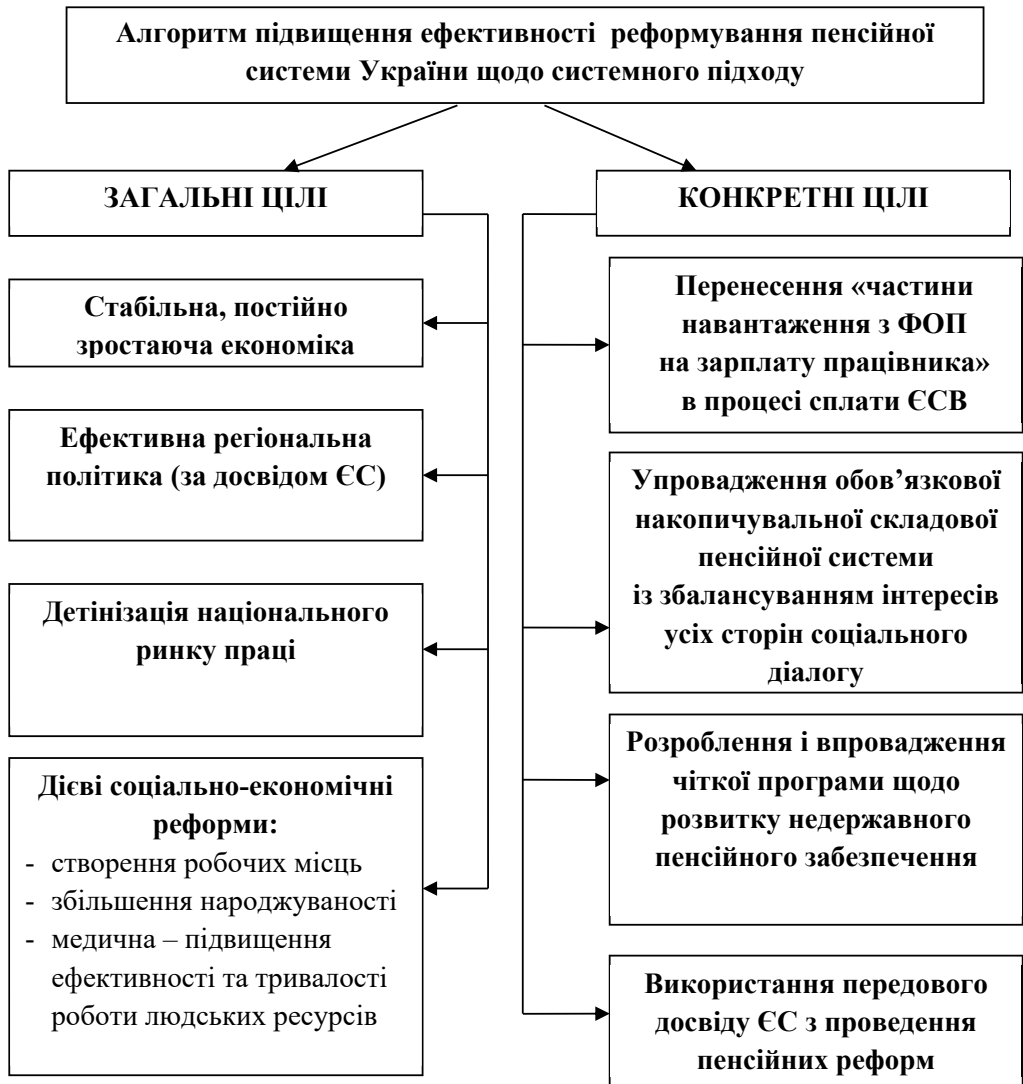


Рис. 1.4. Застосування системного підходу до управління процесами формування коштів пенсійних фондів в Україні¹

¹ Розробка автора.

З огляду на це, у більшості країн – учасниць Європейського Союзу публічна політика у сфері пенсійного забезпечення проводиться із максимальним залученням усіх сторін соціального діалогу. В окремих державах (до прикладу Скандинавських) така тривала співпраця призвела до формування відповідних моделей соціального партнерства, в окремих (до прикладу Франції, Польщі Угорщини та ін.) ще відбувається пошук оптимальних варіантів функціонування національних пенсійних систем. Щодо України, то на сучасному етапі формування і реформування пенсійної системи важлива роль відводиться державі, оскільки доволі часто трапляються прогалини в законодавстві, перекося та шоки у функціонуванні ринкового механізму, що напряду впливає на добробут і соціальну захищеність значної частини громадян.

У загальному, у ринковій системі економічні функції держави визначаються основними недоліками функціонування ринкової економіки:

- 1) в економіці існують сфери, які перебувають поза межами впливу ринкового механізму;
- 2) закономірно ринковий механізм породжує недосконалу конкуренцію і монополізацію економіки;
- 3) ринковий механізм не враховує проблеми справедливості й рівності;
- 4) у ринковому механізмі зовсім не розв'язуються проблеми зовнішніх (побічних) наслідків виробництва або споживання благ;
- 5) періодичні спади і зростання під час ділових циклів вносять у ринкову економіку елементи нестабільності¹.

До першої функції ми можемо віднести державну фінансову підтримку солідарної складової системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Жодна недержавна організація в Україні не погодилась би займатись цією діяльністю на таких умовах, у яких працює ПФУ (гарантування виплат навіть за умов дефіциту коштів), оскільки вона є збитковою – бюджет ПФУ постійно потребує додаткового фінансування з боку держави.

Друга функція полягає в тому, що держава, в особі Антимонопольного комітету України, запобігає монополізації у сфері пенсійного забезпечення. Ці обмеження належать до діяльності компаній з управління активами, які здійснюватимуть адміністрування коштів обов'язкової накопичувальної системи, та до суб'єктів, що займаються недержавним пенсійним забезпеченням з метою запобігання зловживанням.

¹ Економічна теорія : макро- і мікроекономіка / [за ред. З. Ватаманюка і С. Панчишина]. Київ : Видавничий дім «Альтернативи», 2001. 606 с.

Третя функція полягає в тому, що держава сприяє перерозроділу ВВП на користь тих осіб, які не беруть участі в суспільно корисній праці і нездатні себе забезпечувати самостійно. Це відбувається шляхом сплати працюючими громадянами соціальних внесків, які спрямовуються на виплату пенсій (тим особам, розмір фактичної пенсії яких є нижчим за гарантований державою мінімум, здійснюються відповідні доплати).

Суть четвертої функції можна з'ясувати на такому прикладі: якщо, припустімо, якийсь НПФ визнано банкрутом, то держава законодавчо встановлює, що першочерговим завданням при його ліквідації є виплата грошових зобов'язань його учасникам. За діяльністю таких організацій ведеться постійний публічний контроль.

П'ята функція полягає в тому, що під час економічних криз держава забезпечує виплату призначених нею пенсій шляхом підвищення розміру пенсійних внесків та/або додатковим фінансуванням з Держбюджету.

Атакож, якщо ми говоримо про запровадження європейських стандартів у функціонування української пенсійної системи, то саме на органи публічної влади покладається відповідальність за виконання Угоди про асоціацію з ЄС у частині соціальної політики: здійснюється імплементація значної частки *acquis communautaire*, відбувається постійний діалог у межах роботи двосторонніх органів, здійснюється відповідне координування роботи на місцях завдяки діяльності профільного віцепрем'єра, Урядового офісу, відповідних заступників міністрів. Органи Пенсійного фонду України залучаються до реалізації міжнародних проєктів за підтримки ЄС.

Висновки до розділу 1

Еволюція суспільного розвитку обумовлює важливу роль соціального захисту найбільш вразливих його верств: дітей-сиріт, осіб із фізичними вадами, людей похилого віку та інших. Зауважимо, що пенсійне забезпечення є одним з основних компонентів такого захисту. Відповідно до цього майже в усіх країнах світу вкрай актуальними стають проблеми ефективного функціонування системи пенсійного забезпечення населення.

В Україні через затяжну економічну кризу 1990-х рр. у важкому становищі опинилась і пенсійна система, оскільки відбулося значне зниження рівня доходів працюючої частини населення, які, в основній частині, виступають базою для нарахування пенсійних внесків. Це прямо вплинуло

на зменшення доходів бюджету ПФУ. З огляду на це в нашій державі було вирішено реформувати систему пенсійного забезпечення, доповнивши її ще двома рівнями. Тепер вона складається з: обов'язкової солідарної системи, обов'язкової накопичувальної складової та добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення. За прогнозами спеціалістів, це потенційно дозволить досягти збільшення розмірів пенсій у майбутньому. Цьому також має слугувати вивчення і застосування відповідного світового досвіду, особливо досвіду Європейського Союзу, враховуючи те, що Україна є кандидатом на членство в ЄС.

Проведено аналіз зарубіжних систем за різними критеріями. Відповідно, за організаційно-економічним принципом формування коштів зарубіжні пенсійні системи умовно можна поділити на солідарні та капіталізовані (накопичувальні). Солідарні – передбачають формування пенсійних коштів завдяки перерозподільчому принципу, тобто сплачені теперішнім поколінням працівників внески одразу перераховуються на виплату пенсій. У майбутньому, коли ці платники внесків досягнуть пенсійного віку, вже інші покоління працівників забезпечуватимуть формування коштів для виплати пенсій. По-іншому, такий підхід до залучення пенсійних коштів ще трактується як «принцип солідарності поколінь». Суть накопичувальних пенсійних систем полягає в тому, що внески, які сплачуються платниками, відкладаються на їхніх індивідуальних рахунках, і способом нагромадження завдяки участі особи в такій системі протягом багатьох років відбувається формування пенсійного капіталу, з якого в майбутньому здійснюються пенсійні виплати.

У світі залишилось дуже мало однорівневих пенсійних систем (у державах – членах ЄС таких немає взагалі). Зазвичай кожна країна має систему пенсійного забезпечення так званого змішаного типу, що передбачає поєднання в певних пропорціях вищезгаданих принципів залучення пенсійних ресурсів.

Аналіз понятійно-категоріального апарату дозволив виокремити кілька дефініцій.

Зокрема, концептуально «пенсію» можна тлумачити як «забезпечення можливості особі, яка з об'єктивних причин не здатна брати участь у створенні національного продукту (та/або має право не брати таку участь) одержувати блага для задоволення її потреб (часто не нижче від законодавчо встановленого мінімального рівня), яка має ознаку аліментарності та/або платності й відносної еквівалентності.

«Управління процесами реформування пенсійної системи України в умовах стандартів Європейського Союзу» можна тлумачити як цілісний процес підвищення ефективності функціонування багаторівневої пенсійної системи України, що включає комплексну програму дій для розв'язання системних проблем цієї сфери з метою унеможливлення їхнього виникнення у майбутньому (або суттєвого зменшення їхнього негативного впливу) шляхом удосконалення процесів публічного управління через цілеспрямовану діяльність сторін соціального діалогу, результатом якої мають стати якісні зміни в пенсійній системі (підвищення рівня адекватності пенсійних виплат і збільшення фінансової стійкості пенсійної системи), які, базуючись на основоположних європейських цінностях, забезпечують повагу:

- до демократичних принципів;
- верховенства права;
- фахового врядування (good governance);
- прав людини і основоположних свобод, включно з правами осіб, які належать до національних меншин;
- різноманітності;
- людської гідності;
- відданості принципам вільної ринкової економіки.

Розділ 2

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС ТА УКРАЇНИ

2.1. ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ ПОЛЬЩІ

Пенсійна система – це сукупність створених у певній державі правових, економічних та організаційних інститутів і норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у формі пенсії.

Пенсійна система – важлива складова соціального захисту населення. Від її ефективності залежать добробут і рівень соціально-економічної стабільності в суспільстві. Проблема гідного пенсійного забезпечення населення України постійно актуальна.

Пенсійні системи країн Європейського Союзу створювалися та розвивалися в різних економічних і соціальних умовах, формуючи конкретні правові та організаційні рішення, ураховуючи обсяг і рівень пільг, а також джерела їх фінансування.

У цьому розділі дослідження проаналізовано пенсійні системи таких країн ЄС, як Польща, Німеччина, задля здійснення порівняльного аналізу з українською пенсійною системою. Дослідження базується на певних гармонізованих і цілком порівнюваних показниках, що дає можливість сформулювати комплексне уявлення про функціонування цих пенсійних систем, зокрема: кількість пенсіонерів; кількість платників внесків; демографічні показники; пенсійний вік і тривалість життя; страховий стаж; розмір пенсії; мінімальна заробітна плата; середня заробітна плата; середній розмір пенсії; мінімальний розмір пенсії; максимальний розмір пенсії; проведені пенсійні реформи у країні; структура (рівні) сучасної пенсійної системи та їхня детальна характеристика; аналіз надходжень, видатків і дефіциту установи (фонду), що є відповідальна за реалізацію пенсійного забезпечення у країні; висновки і рекомендації.

Так, за основу брались найновіші показники за останні кілька років: з 2021 до 2023 рр.

Щодо пенсійної системи Польщі, то її кардинальне реформування відбулось 1999 року, коли державна установа ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) оголосила про створення трирівневої пенсійної системи. Перший рівень відповідав за солідарну схему, другий – обов’язкову накопичувальну, а третій – добровільне недержавне пенсійне забезпечення. За ті роки система пройшла чимало змін і реформувань, однак із вдалим поєднанням урядової економічної та міграційної політики її фінансова стабільність та адекватність виплат є доволі прийнятними (на фоні інших європейських країн).

Для чіткості дослідження пенсійної системи Польщі та з метою її порівняння із системами інших країн проведено аналіз вищевказаних показників.

Кількість пенсіонерів 2022–2023 рр. За даними ZUS, у Польщі проживає понад 9,8 мільйона пенсіонерів віком від 60 до 80 років і 1,7 мільйона осіб, старше за 80 років¹, – сім. ZUS – це управління соціального страхування. Цей орган здійснює виплати для конкретних категорій громадян, зокрема:

- пенсії для польських пенсіонерів по старості;
- пенсії у зв’язку з інвалідністю;
- компенсації в разі втрати батьків;
- виплати у зв’язку з хворобою і нещасними випадками;
- виплати у зв’язку з вагітністю.

Кількість платників внесків. На теперішній час у Польщі, загальна кількість платників ZUS (Загальний соціальний страховий внесок) становить близько 19 мільйонів осіб². Відношення платників соціальних внесків до пенсіонерів виходить приблизно, що на одного пенсіонера припадає приблизно 1,7 працюючого.

Слід зауважити, що серед цих платників внесків є доволі значна частина українців, які на даний час працюють у Польщі. Згідно з результатами дослідження, проведеного Фондом підтримки мігрантів кадрової агенції «Europe Service», кількість українців, які працюють у Польщі, сягає приблизно 1,5 млн осіб (згідно з офіційними та неофіційними даними). Польща задоволена такою кількістю українських громадян на своїй території. Вони компенсують міграцію поляків до країн ЄС. За підрахунками,

¹ Emerytów w Polsce będzie przybywać. «Rocznie około 300 tysięcy osób». URL : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytury-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.

² Zakład ubezpieczeń społecznych (ZUS). URL : <https://www.zus.pl/>.

близько 2 млн польських громадян зараз працює в Німеччині, Норвегії, Нідерландах та інших країнах, попри те, що уряд неодноразово запрошував їх повернутися. Є велика ймовірність того, що українські мігранти в Польщі також можуть найближчим часом виїхати до Німеччини на роботу¹.

Наприкінці 2020 року в Польщі пенсію отримали 7 мільйонів 89 тисяч осіб.

Зі слів президента ZUS Гертруди Усьцінської, торік було витрачено лише 270 млрд злотих на пенсії із загальної системи, а якщо додати інші системи, то виходить 300 млрд злотих. Окрім цього, на нинішній день доводиться додавати валоризацію (40 млрд злотих). Окрім цього, у ZUS готуються до тринадцятого і чотирнадцятого виходу на пенсію (понад 20 млрд злотих). Усе це пов'язано з тим, що на пенсію почали виходити представники т. зв. покоління «бебі-бумерів»².

Демографічні показники у 2022–2023 рр. Загальна чисельність населення в Польщі становить 37 млн 767 тис. осіб. Варто зазначити, що населення має негативну динаміку приросту (рис. 2.1).

Щодо смертності населення Польщі, то 2022 року чисельність населення в цій країні зменшилася на 141 тис. порівняно з попереднім роком. Втрати населення все ще більші, ніж до спалаху пандемії Covid-19. За оцінками, 2022 року на кожні 10 тисяч людей у Польщі померло 37 осіб, а 2021-го було 47 померлих на кожні 10 тисяч людей. Щодо народжуваності, то, за даними головного статистичного управління, 2022 року в Польщі народилося 305 тис. дітей. Цікавим фактом є те, що українські діти поліпшили статистику народжуваності в Польщі через велику міграцію. Так, 2022 року в Польщі було зафіксовано найменшу кількість народжених за післявоєнний період. За оцінками, кількість народжених становила 305 тис., що на 27 тис. менше, ніж торік. Кількість померлих становила 448 тис. і також була нижчою, ніж попереднього, 2022 року, на 72 тис.³

¹ Кількість українців, які працюють у Польщі. URL : https://europeservice.com.ua/news/kilkist_liudei_v_polshe.

² Кількість платників внесків у Польщі. URL : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytury-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.

³ Демографічні показники Польщі. URL : <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/polakow-jest-coraz-mniej-w-2022-roku-najmniej-urodzen-od-ii-wojny-swiatowej-wiceminister-rodziny-i-polityki-spoecznej-barbara-socha-komentuje-dane-gus-6727393>.

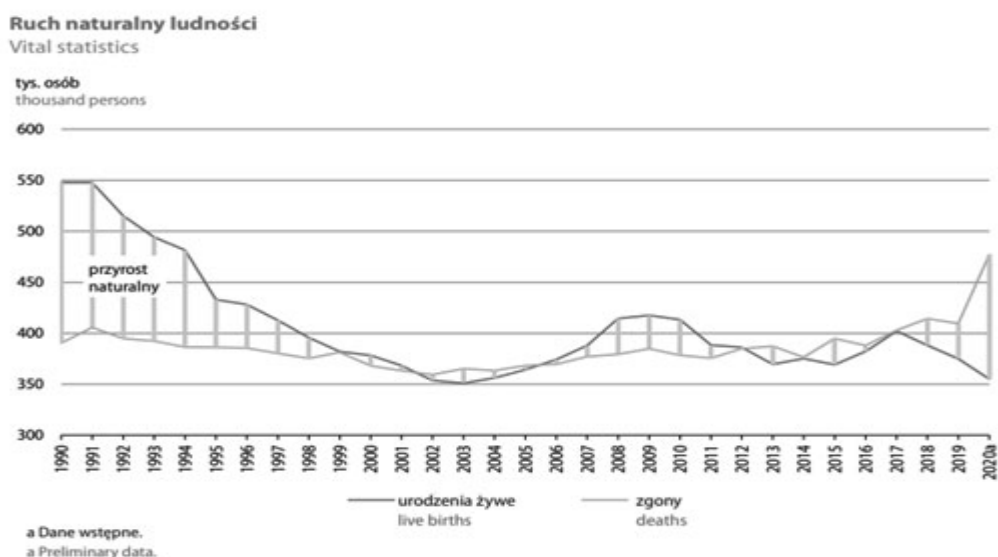


Рис. 2.1. Демографічні тенденції у Польщі за 1990–2020 рр.

За результатами дослідження «In Poland», 2019 року коефіцієнт народжуваності в Польщі становив 1,38 на одну жінку¹, 2022-го – 1,38. Це набагато менше, ніж показник заміни поколінь (розширеного відтворення), який вимагає, щоб на кожну жінку дітородного віку народжувалося не менше ніж 2,1 дитини. Жодна із західних країн не досягає цього порогу. Середня тривалість життя – 77,7 року. За прогнозами Головного управління статистики Польщі, 2050 року люди, які старші за 65 років, становитимуть понад 30 % усього населення Польщі². На це впливають глибокі цивілізаційні тенденції. Зауважимо, що урядова програма «RODZINA 500+» не принесла бажаних результатів⁷⁴.

Пенсійний вік і тривалість життя людей у Польщі у 2022–2023 рр. Пенсійний вік – це вік, коли людина може вийти на пенсію. Пенсійний вік встановлюється законодавством країни і може різнитися залежно від різних факторів, таких як стать, професія, тривалість роботи.

¹ In Poland. У Польщі спостерігається різке скорочення місцевого населення. URL : <https://inpoland.net.pl/novosti/u-polshhi-sposterigaehtsya-rizke-skorochennya-miscevogo-naselennya/>.

² Statistics Poland. URL : <https://stat.gov.pl/en/>.

Щодо пенсійного віку, то право на отримання пенсії в Польщі мають особи, які досягли пенсійного віку, тобто 60 років для жінок і 65 років – для чоловіків, і мають стаж не менше ніж 25 років для чоловіків і 20 років – для жінок¹. Зауважимо, що 2012 року попереднім урядом було встановлено пенсійний вік у 67 років для обох статей (і встановлено механізм його поступового підняття). Однак цю норму було скасовано. На сьогодні, завдяки позитивній економічній динаміці та приросту трудових мігрантів (здебільшого з України), державі вдається фінансово збалансувати солідарну пенсійну систему.

Щодо **тривалості життя**, то Головне статистичне управління Польщі інформує, що порівняно з попереднім, 2021 роком середня тривалість життя польських жінок і чоловіків стала довша. Це дуже важливо, оскільки саме на основі середньої тривалості життя жінок і чоловіків ZUS розраховує розмір пенсій для польських громадян. За останній рік очікувана тривалість життя зросла на 15,4 місяця для жінок і на 13,8 місяця – для чоловіків. Згідно з даними Головного статистичного управління, середня тривалість життя чоловіків у Польщі становить 71,8 року, а жінок – 79,7 року².

Страховий стаж 2022–2023 рр. Страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувалися щомісяця страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

У Польщі станом на 2023 рік страховий стаж становить 20 років для жінок і 25 років для чоловіків. Зазвичай, для отримання пенсії в Польщі потрібно мати не менше ніж 20 років страхового стажу, проте цей показник може залежати від віку пенсіонера та інших факторів. Цей розмір стажу був затверджений ще 2017 року. Крім того, у Польщі існує можливість добровільного накопичення страхового стажу через сплату додаткових внесків до пенсійної системи. Це може збільшити суму пенсії після виходу на пенсію³.

¹ Nowy Wiek Emerytalny 2023? Zmiany zasad dla emerytów - ale przejście na emeryturę ma być nadal wyborem. URL : <https://strefabiznesu.pl/nowy-wiek-emerytalny-2023-zmiany-zasad-dla-emerytow-ale-przejscie-na-emeryture-ma-byc-nadal-wyborem/ar/c1-17353935>.

² Демографічні показники Польщі. URL : <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/polakow-jest-coraz-mniej-w-2022-roku-najmniej-urodzen-od-ii-wojny-swiatowej-wiceminister-rodziny-i-polityki-spoecznej-barbara-socha-komentuje-dane-gus-6727393>.

³ System emerytalny w Polsce. Ile trzeba przepracować, żeby dostać emeryturę? URL : <https://superbiz.se.pl/wiadomosci/ile-trzeba-pracowac-zeby-dostac-emeryture-aa-qkPq-opbo-i6xM.html>.

Розмір пенсії 2022–2023 рр. (мінімальний, середній, максимальний).

Розмір пенсії – це розмір призначених місячних пенсій, передбачених законодавством.

Розмір пенсії в Польщі залежить від капіталу, накопиченого на пенсійному рахунку. ZUS визначає розмір пенсії за віком шляхом ділення бази для обчислення пенсії за віком на середню тривалість життя. Тобто враховуються початковий капітал, внески на пенсійне страхування, зараховані на рахунок ZUS, а також кошти, зараховані на субрахунок для членів OFE, також ураховується трудовий стаж громадян, розмір доходів і розмір страхових внесків, які вони сплачували протягом життя. Остання таблиця середньої тривалості життя жінок і чоловіків Головного статистичного управління показує, що 2023 року жінка, яка вирішила вийти на пенсію у 60 років, отримуватиме пенсію за віком, яку ZUS визначатиме шляхом ділення накопиченого капіталу на 254,3 місяця подальшого життя (238,9 місяця – 2022 року). Для чоловіка, який завершує професійну діяльність після досягнення 65 років, ZUS розраховуватиме пенсію, розділивши його капітал на 210 місяців (2022 року – 196,2)¹.

У Польщі мінімальна пенсія на початок 2023 року становить 1 588 злотих². Проте польські пенсіонери порівняно непогано можуть жити на такі невеликі гроші. Хоча, за мірками Євросоюзу, пенсії в Польщі все ще низькі. Крім того, пенсіонери Польщі користуються широкими пільгами при проїздах і авіаперельотах (авіаквиток до Німеччини для літнього поляка буде коштувати 10–20 євро), тому із задоволенням подорожують по Європі. Також у польських пенсіонерів є пільги і при сплаті комунальних послуг – субсидія від держави становить 40–100 %, тобто пенсіонер іноді взагалі не платить комунальні платежі. Медичне обслуговування і забезпечення ліками людей похилого віку навіть у приватних клініках також частково

¹ Coraz więcej wydajemy na emerytury, ale wynagrodzenia w gospodarce rosną szybciej. URL: [Ile wynoszą najwyższe emerytury?; ZUS podał kwot. URL : https://www.infor.pl/prawo/emerytury/wysokosc/5630493,najwyzsza-emerytura-kobieta-mezczyzna-dane-zus.html](https://www.infor.pl/prawo/emerytury/wysokosc/5630493,najwyzsza-emerytura-kobieta-mezczyzna-dane-zus.html); [Мінімальний розмір пенсії за віком/ \(2023\) Liga 360. URL : https://ips.ligazakon.net/document/T031058?an=2981](https://ips.ligazakon.net/document/T031058?an=2981); [Нерівна пенсія у Польщі // Biznes.interia. 2023. URL : https://biznes.interia.pl/emerytury/newsamp-emerytura-emeryturze-nierowna-roznice-miedzy-wojewodztwami-s,nId,6596958](https://biznes.interia.pl/emerytury/newsamp-emerytura-emeryturze-nierowna-roznice-miedzy-wojewodztwami-s,nId,6596958).

² [Emerytury i renty w górę, waloryzacja się rozpoczęła. Seniorzy dostaną więcej pieniędzy. URL: https://www.bankier.pl/wiadomosc/Waloryzacja-emerytur-i-rent-2023-Ile-wyniesie-emerytura-po-1-marca-8497637.html](https://www.bankier.pl/wiadomosc/Waloryzacja-emerytur-i-rent-2023-Ile-wyniesie-emerytura-po-1-marca-8497637.html).

оплачує держава. Саме тому невеликий розмір мінімальної пенсії дозволяє полякам похилого віку гідно і цікаво жити, а не виживати.

Середній розмір пенсій у Польщі становить 2 869 злотих, але до кінця 2023 року цей показник може збільшитись до 3 304 злотих. Максимального розміру пенсій у Польщі не встановлено, але найбагатші пенсіонери в Польщі отримують кілька тисяч злотих від ZUS. Цікавий факт, Пан Тадеуш із Варшави, який працював викладачем в університеті 2016 року. Його загальний стаж роботи становив 47 років. Сьогодні він отримує більше ніж 14 тисяч злотих від ZUS. Найвища пенсія в Польщі, яку зараз виплачує ZUS, є в місті Бидгощі та становить 20 509 злотих. Її отримує жінка, яка працювала понад 61 рік. У неї завжди була зарплата у два рази вища, ніж у середньому у країні, вона працювала головним спеціалістом, директором у державних, а потім у приватних компаніях¹.

Мінімальна і середня заробітня плата в Польщі у 2022–2023 рр.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

У Польщі мінімальна заробітня плата на момент 2023 року становить 3 490 злотих. Погодинна ставка у Польщі – 22,80 злотого, з липня погодинна мінімальна ставка має зрости до 23,50 злотого². Середня зарплата в усій Польщі становить 7 508 злотих³. На рис. 2.2 відображено відомості про середній розмір заробітної плати в різних регіонах Польщі на початок 2023 року.

Відтак, співвідношення пенсії до заробітної плати (як мінімальних, так і середніх) у Польщі становить приблизно 2:1, що відповідає рекомендаціями МОП про розміри пенсійних виплат, однак не досягає 70 % заміщення доходів, як про це говорили фундатори багаторівневих пенсійних систем.

¹ Яка пенсія у Польщі: розмір, пенсійний вік. URL: <https://europa.portal.biz.ua/evropa/polshha/zhyttia-polsha/pensiia-v-polshi.html>.

² Зарплата у Польщі у 2023 році: що потрібно знати. URL : <https://vpolschi.pl/zarplata-u-pol-shi-u-2023-roci-sho-potribno-znat-6858684285254240a>.

³ Przeciętna płaca to teraz ponad 7500 zł. Tyle zarabia statystyczny Polak. URL : <https://www.money.pl/gospodarka/przecietne-wynagrodzenie-i-zatrudnienie-srednia-krajowa-w-marcu-2023-r-dane-gus-6889724869306976a.html>.



Рис. 2.2. Середній розмір заробітної плати в різних регіонах Польщі на початок 2023 року¹

Найвищі середні зарплати в Польщі зафіксовано у сфері інформаційних технологій, фінансової та страхової діяльності, науки та техніки, де середня зарплата перевищує 8 000 злотих на місяць.

Водночас найнижчі зарплати спостерігаються у сфері ресторанного бізнесу, торгівлі та готельного бізнесу².

¹ Przeciętna płaca to teraz ponad 7500 zł. Tyle zarabia statystyczny Polak. URL : <https://www.money.pl/gospodarka/przecietne-wynagrodzenie-i-zatrudnienie-srednia-krajowa-w-marcu-2023-r-dane-gus-6889724869306976a.html>.

² Середня зарплата в Польщі у 2023 році. URL : <https://www.yavp.pl/uk/novini/yakoiu-bua-serednia-zarplata-v-polshchi-u-sichni-2023-roku-svizhi-tsyfry-21085.html>.

Пенсійні реформи в Польщі. Реформа – це процес змін у системі, структурі або підходах до певної діяльності з метою поліпшення їхньої ефективності та розвитку. Реформа може бути проведена з різних причин, таких як недостатня ефективність, несправедливість, корупція, старі методи, зміна умов або потреб, інновації, технологічний прогрес тощо.

Для Польщі питання реформи пенсійної системи було завжди вельми актуальним. Чинна до кінця 1998 року пенсійна система стала абсолютно неефективною, як і в більшості країн колишнього соцтабору. Сучасніша структура пенсійної системи в Польщі є результатом реформи 1999 року.

Вона 1999 року була однією з чотирьох реформ, запроваджених на той час урядом Польщі¹.

Уряд країни зіштовхнувся з тими самими проблемами, що й низка сусідніх новоутворених посткомуністичних держав, в основі яких було старіння населення. За такої складної ситуації бюджет Фонду соціального страхування (ZUS) постійно був дефіцитним через те, що солідарний принцип фінансування не запезпечував покриття всіх видатків. Відтак було ухвалено рішення реструктуризувати пенсійну систему, розділивши її на три рівні («філяри»).

I рівень – солідарний, що представлений ZUS. Тут вкладники накопичують «віртуальний капітал» (реальні кошти спрямовуються на виплату пенсій теперішньому поколінню). Щось подібне являє собою вітчизняна система пенсоніфікованого обліку відомостей у частині збереження інформації про сплачені внески. II рівень – обов'язкова накопичувальна система. Його утворюють ліцензовані й регульовані державою капіталізовані приватні пенсійні фонди, які самостійно обирають вкладники. Ці установи здійснюють інвестування сплачених пенсійних внесків з метою отримання інвестиційного прибутку, який спрямовується на збільшення суми коштів на накопичувальному рахунку особи. Ця діяльність строго контролюється з боку держави. III рівень – добровільна участь у накопичувальних програмах недержавних пенсійних фондів².

Слід зауважити, що добровільне пенсійне забезпечення в Польщі уповноважені здійснювати такі фінансові установи:

- компанії зі страхування життя;
- установи взаємного страхування життя;

¹ System emerytalno-rentowy w Polsce. URL : <http://surl.li/iquww>.

² Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Львів : Афіша, 2003. 448 с.

- інвестиційні фонди;
- професійні пенсійні фонди¹.

Якщо ж працюючий громадянин Польщі брав участь тільки у I рівні, то розмір внеску становив 19,52 % від його заробітної плати. Якщо ж – у I і II рівнях, то розмір пенсійних відрахувань становив, відповідно 12,22 і 7,3 %. З 1 січня 1999 року роботодавці і працівники в рівних частинах сплачували пенсійні внески по 9,76 %, при цьому частина пенсійних платежів потрапляла до недержавного пенсійного фонду, який обирався індивідуально².

Щодо обов'язкової солідарної та накопичувальної пенсійних схем Польщі, то 1999 року було створено відкриті пенсійні фонди (OFE), якими керували універсальні пенсійні товариства (PTE), і пенсійні схеми працівників (PPE):

- *відкриті пенсійні фонди (OFE)*. Участь в OFE є обов'язковою для всіх осіб до 50 років і добровільною для людей похилого віку. Учасниками системи стали понад 10 мільйонів поляків;
- *добровільні групові накопичення на пенсію (PPE)*. Згідно із Законом про фізичні особи та фізичні особи, основні внески мав сплачувати роботодавець, а працівник міг сплачувати додаткові внески добровільно;
- *індивідуальні рахунки ZUS*. 1999 року ZUS відкрив індивідуальні пенсійні рахунки для всіх застрахованих осіб. На них реєструвались внески, перераховані до ZUS. Ці внески не інвестувались, а щороку індексувались на величину залежно від зростання інфляції та заробітної плати в економіці;
- *прив'язка розміру пенсій до сплачених внесків*. З 1999 року розмір пенсій був тісно пов'язаний із розміром сплачених внесків (за винятком механізму мінімальної пенсії, гарантованої державою після досягнення мінімального трудового стажу);
- *внески на соціальне страхування та ліміт внесків*. Внесок на пенсійне страхування становив 19,52 % від бази нарахування внесків: 7,3 % направлялось до OFE, а решта 12,22 % перераховувалось до ZUS, точніше до Фонду соціального страхування (FUS). Ще два

¹ Poland: voluntary pension scheme announced by the government. URL : <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/poland-voluntary-pension-scheme-announced-by-the-government>.

² Свідзінський Ю. В., Якимів А. І. Пенсійна реформа: польський досвід та передумови її проведення в Україні // Фінансові послуги. 1999. № 5–6. С. 47.

внески також перераховувались до FUS: від нещасного випадку та хвороби. Вводився річний ліміт для внесків ZUS і OFE (він становив 30 середньомісячних заробітних плат у народному господарстві);

- *початковий капітал*. Особам, які працювали і сплачували внески ZUS до 1999 року, нараховувався стартовий капітал, який має відображати раніше сплачені внески¹.

У 2011–2012 рр. система зазнала певних змін.

- *Субрахунки ZUS*. 2011 року для членів відкритих пенсійних фондів, створили субрахунки. Вони фіксують ту частину внеску, яка на даний момент була перерахована до Відкритого пенсійного фонду. Кошти на субрахунках мають такий самий правовий статус, як і кошти у Відкритому пенсійному фонді, наприклад, 50 % цих коштів перераховуються чоловікові в разі смерті, розлучення, анулювання шлюбу або припинення спільного майна під час шлюбу.
- *Новий метод валоризації субрахунків*. Кошти, що зараховуються на субрахунок, індексуються не на приріст заробітної плати та інфляцію, а на коефіцієнт, отриманий із динаміки зростання ВВП за останні п'ять років.
- *Індивідуальні пенсійні рахунки (IKZE)*. 2012 року були запуснені перші індивідуальні пенсійні рахунки (IKZE), якими, серед іншого, можуть керувати універсальні пенсійні товариства (PTE), що керують Відкритим пенсійним фондом, – у публічних дебатах це вважається спробою компенсувати втрати доходів унаслідок зменшення внесків до Відкритого пенсійного фонду².

А 2013 року проведено реформу щодо підвищення пенсійного віку. Пропонувалось підвищити і зрівняти пенсійний вік із 60 (жінки) і 65 (чоловіки) до 67 років для обох статей. До 67 років потрібно було досягати поступово. Передбачалося, що для жінок цільовий вік буде досягнутий 2040 року, а для чоловіків підвищення пенсійного віку із 65 до 67 років мало б зайняти вісім років. Однак новий уряд у 2017-го відмінив цю норму³.

¹ System emerytalny w Polsce wymaga naprawy. URL : <https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/system-emerytalny-w-polsce-wymaga-naprawy-raport-og/>.

² Barbara Błaszczuk. The story of the Open Pension Funds and the Employee Capital Plans in Poland. Will it succeed this time? CASE Working Papers. 2020. No. 13 (137). URL : https://case-research.eu/files/?id_plik=6396.

³ System emerytalno-rentowy w Polsce. URL : <http://surl.li/iquww>.

2014 рік - втрата відкритими пенсійними фондами половини активів. Державні казначейські облигації, якими володіє Відкритий пенсійний фонд (OFE), погашаються. OFE втрачають 51,5 % своїх активів. У результаті цієї зміни індивідуальні субрахунки учасників, які веде Управління соціального страхування (ZUS), що були створені 2011 року, збільшуються на вартість викуплених активів OFE. У результаті цих змін державний борг Польщі зменшується (на вартість викуплених казначейських зобов'язань)¹.

Збереження коштів в OFE більше не є обов'язковим. Відкриті пенсійні фонди більше не є обов'язковими. Кожен учасник Фонду повинен вирішити, чи бажає він продовжувати сплачувати частину своїх обов'язкових внесків до OFE, чи їх слід перевести до ZUS. Станом на 2022 рік уряд відмовився від скасування участі у відкритих пенсійних фондах. Однак, як свідчать демографічні прогнози та актуарні розрахунки, учасниками системи залишається щороку менше осіб, навіть більше, більшість із них – старшого віку. Зацікавленість молодих поляків брати участь у II рівні пенсійної системи є невисока. Якщо такі тенденції не зміняться, то навіть без адміністративної відміни діяльності відкритих пенсійних фондів, через зменшення чисельності учасників, ця система щорічно втрачатиме свою ефективність аж до повного занепаду².

А 2019 року Польща впровадила важливі зміни у свою пенсійну систему, які передбачають збільшення віку виходу на пенсію і зміну пенсійних виплат. Основні зміни полягають у такому:

- збільшення віку виходу на пенсію, який на момент 2023 року становить 60 років для жінок і 65 років для чоловіків;
- збільшення стажу роботи мінімальний стаж роботи для отримання повної пенсії збільшився;
- зміна формули розрахунку пенсії пенсії тепер розраховується на основі середньої зарплати з усіх років роботи, а не з останніх 10 років, як це було раніше³.

¹ Barbara Błaszczyk. The story of the Open Pension Funds and the Employee Capital Plans in Poland. Will it succeed this time? CASE Working Papers. 2020. No. 13 (137). URL : https://case-research.eu/files/?id_plik=6396.

² Skwirowski Piotr. OFE będą gasnąć. To zła wiadomość dla rynku. URL : <https://www.parkiet.com/emerytura/art37034301-ofe-beda-gasnac-to-zla-wiadomosc-dla-rynku>.

³ System emerytalno-rentowy w Polsce. URL : <http://surl.li/iqwww>.

Ці зміни були введені з метою забезпечення стабільності пенсійної системи в Польщі, яка, за оцінками експертів, може зіштовхнутися зі значними фінансовими труднощами в майбутньому через демографічні тенденції та збільшення тривалості життя.

Структура (рівні) сучасної пенсійної системи. У Польщі пенсійна система складається з трьох стовпів:

- перший стовп – установа соціального страхування (ZUS);
- другий стовп – відкритий пенсійний фонд (OFE);
- третій стовп – добровільне страхування (непенсійне забезпечення)¹.

Далі більш детально проаналізовано кожен із рівнів польської пенсійної системи.

Перший стовп – установа соціального страхування (ZUS) – Державна пенсійна система – це перший рівень пенсійного забезпечення, який фінансується з платежів від працездатних громадян і роботодавців. Ця система забезпечує базовий рівень соціального забезпечення для всіх громадян, які мають право на пенсію. У Польщі є дуже подібний внесок до нашого ЄСВ, але в Польщі він має назву ZUS-внесок, який становить певний відсоток від зарплати в таких розмірах: на пенсійне страхування – 19,52 %, на страхування від втрати працездатності – 8,00 %; на випадок хвороби або непрацездатності – 2,45 %. Тобто, наприклад, зарплата становить 4 161 злотий, то з неї 19,52 % – 812,23 злотих, 8 % - 332,88 злотого, 2,45 % – 101,94 злотого. Разом ZUS-внесок становить 1236,39 злотого на місяць. **Другий стовп** – відкритий пенсійний фонд (OFE) – це система накопичення, яка забезпечує додаткові пенсійні виплати. Громадяни мають можливість вступити до OFE та відкладати певну частину своєї зарплати на пенсійний рахунок. Гроші, які зберігаються на цьому рахунку, інвестуються в різні фінансові інструменти, що дозволяє збільшувати їхню вартість із часом. Після чого ці кошти йдуть на додаткову виплату до основної пенсії за умови, що особа бере участь у другому стовпі OFE. Пенсійні внески працюючих збираються та інвестуються в OFE. Гроші, накопичені роками OFE, нарешті виплачують окремим особам у формі пенсії – за 10 років до того, як особа досягне пенсійного віку, гроші з OFE починають систематично перераховувати до ZUS для виплати у формі пенсії. У 1999–2014 роках внески до OFE були обов'язковими (туди перераховували частину пенсійного внеску). Так, 2014 року власники OFE

¹ System emerytalno-rentowy w Polsce. URL : <http://surl.li/iquww>.

мали вирішити, чи хочуть вони продовжувати перераховувати внески до OFE, чи хочуть, щоб внески, раніше перераховані до OFE, були перераховані на субрахунок у ZUS. Незалежно від рішення, ухваленого 2014 року щодо подальших внесків, у кожного, хто брав участь в OFE, є накопичені кошти. **Третій стовп** – добровільне страхування (непенсійне забезпечення). Це система накопичення, яку запровадили з метою забезпечення додаткових пенсійних виплат для громадян, які хочуть отримувати пенсію вищу за базовий рівень. Третій рівень пенсійного забезпечення Польщі складається з добровільних пенсійних внесків. Їхня мета – накопичувати додаткові недержавні пенсійні накопичення. Чи захоче особа брати участь у цьому рівні, залежить лише від неї. Гроші, внесені у третій стовп на добровільне страхування, є приватними. Що це означає? Вони не є частиною пенсійної системи і не мають нічого спільного з пенсією. Їх можна зняти в будь-який момент, але з погляду оподаткування краще дочекатися досягнення пенсійного віку¹.

Цікавими є результати аналізу бюджету ZUS Польщі. Протягом 2022 року загальні доходи бюджету ZUS (управління соціального страхування) були внески на соціальне страхування, сума яких 2022 року становила 263,6 млрд злотих і була на 15,3 % вищою, ніж було досягнуто 2021-го. 2022 ZUS отримав допомогу з державного бюджету в розмірі 38,7 млрд злотих. Видатки ZUS (управління соціального страхування) 2022-го становили 310,9 млрд злотих і були на 26,5 млрд злотих вищими, ніж 2021 року. Видатки на пенсії та пенсії у зв'язку з інвалідністю, які фінансуються з Фонду соціального страхування, становили 269,4 мільярда злотих, тобто на 9,7 відсотка більше, ніж попереднього року. Слід підкреслити, що в ZUS не було жодних зобов'язань за позиками з держбюджету чи кредитами².

Експерти 2022 року здійснили розрахунки, згідно з якими витрати на виплату пенсій щороку зростають, але зростання заробітних плат в економіці відбувається швидше. Так, 2021 року видатки на грошові виплати з Управління соціального страхування загалом становили 276 205,4 млн злотих, або 10,6 % ВВП, а видатки на пенсії та пенсії у зв'язку з інвалідністю досягли 245 505,5 млн злотих, тобто 9,4 % ВВП, згідно із ZUS. За той період Управлінням призначено пенсію для 293,9 тис. осіб, а середній розмір пенсії

¹ Chrostowski Gabriel, Lemański Filip. System emerytalny w Polsce wymaga poprawy. URL : <https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/system-emerytalny-w-polsce-wymaga-poprawy-raport-og/>.

² Zakład ubezpieczeń społecznych (ZUS). URL : <https://www.zus.pl>.

становив 2 813,40 злотового. На думку експертів, якщо так триватиме й надалі, найближчими роками Польща може не досягти мінімальних стандартів у сфері соціального забезпечення¹.

Хоча президентом ZUS наголошено, що 2022 року було зібрано 376 млрд злотих. Це майже 60 відсотків порівняно з впливом державного бюджету. Це означає, що 2022-го було покрито витрати Фонду соціального страхування майже на 84,8 відсотка. Це історично найвищий ступінь покриття внесків витрат не тільки на пенсії, пільги та інші виплати. Розмір трансфертів із державного бюджету становив усього 36,5 млрд злотих². Однак це також свідчить про проблеми із самодостатністю пенсійної систем Польщі.

На нинішній день пенсійна система Польщі зазнає багато змін та впливів зовнішніх і внутрішніх чинників. Зокрема, уряд має намір створити сучасну пенсійну інформаційну систему, завдяки якій кожен бажаючий громадянин матиме повну та легкодоступну інформацію про свої заощадження на всіх рахунках пенсійних продуктів³.

Розглянувши пенсійну систему Польщі, було визначено головні аспекти проведених і прогнозованих пенсійних реформ, зокрема:

- **Індивідуальні пенсійні рахунки.** Польща запровадила індивідуальні пенсійні рахунки, які дають можливість громадянам обирати, як інвестувати свої пенсійні внески. Це додатково збільшить залежність пенсійних виплат від доходів, що може зменшити ризик дефіциту пенсійного фонду в майбутньому.
- **Розширення пенсійної бази.** У Польщі зростає кількість громадян, які сплачують пенсійні внески.
- **Підвищення ефективності збору пенсійних внесків.** Польща активно використовує електронні засоби збору пенсійних внесків та контролює їх збір з метою підвищення ефективності використання сучасних технологій і засобів контролю для збору пенсійних вкладників та управління пенсійною системою.

¹ Coraz więcej wydajemy na emerytury, ale wynagrodzenia w gospodarce rosną szybciej. URL : <https://www.prawo.pl/kadry/emerytury-nowo-przyznane-przez-zus-w-2021-r,516809.html>.

² Кількість платників внесків У Польщі. URL : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytury-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.

³ Rząd zamierza stworzyć nowoczesny system informacji emerytalnej. URL : <https://www.prawo.pl/kadry/centralna-informacja-emerytalna,520406.html>.

- **Підвищення пенсії.** Польща підвищила розмір пенсії з метою забезпечення достатнього життєвого рівня для пенсіонерів. Для України це хороший приклад забезпечення достатнього рівня життя пенсіонерів, адже на теперішньому етапі пенсії в Україні незначні.
- **Реформування пенсійної системи.** Польща провела реформу кількох пенсійних систем із забезпеченням її стабільності та ефективності, що буде корисно і для нашої системи.

У загальному, експертне середовище має свою думку щодо доцільності подальшого реформування пенсійної системи Польщі. Зокрема, Філіп Ламанський і Габріель Хростовський наголошують, що слід поступово підвищувати мінімальний пенсійний вік для жінок і його вирівнювання для обох статей на рівні 65 років. Така реформа економічно і соціально неминуча, але політично нездійсненна в найближчі роки (згідно з позицією правлячої політичної сили). Тому процесу змін, які мають відбутися в пенсійній системі, має передувати глибокий соціальний діалог, результатом якого стане суспільно-політичний консенсус, тобто ухвалення пенсійної реформи працівниками, підприємцями, профспілками та всіма іншими соціальними та суб'єктами господарювання. Таким чином будуть усунені політичні бар'єри для реформ. Окрім цього, не менш важливими, або навіть важливішими, є заходи щодо поліпшення ринку праці для людей віком 50+, включаючи підтримку різних форм освіти, підвищення ефективності, доступності та якості медичної допомоги, зокрема профілактики і догляду для людей похилого віку та здійснення відпусток. Усі ці заходи мають бути впроваджені паралельно або *напередодні* підвищення пенсійного віку та інших параметричних реформ. Залишення пенсійного віку на нинішньому рівні означає позбавлення добробуту значної частини майбутніх пенсіонерів через різке зниження коефіцієнта заміщення і збільшення частки пенсіонерів (особливо жінок), які отримують мінімальну пенсію¹.

¹ Chrostowski Gabriel, Lamański Filip. System emerytalny w Polsce wymaga naprawy. URL : <https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/system-emerytalny-w-polsce-wymaga-naprawy-raport-og/>.

2.2. ПЕНСІЙНІ СХЕМИ ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНА

Старіння населення – збільшення в загальній чисельності населення частки (питомої ваги) осіб, старших працездатного віку. Якщо вона менша за 8 %, то населення вважається молодим, більша за 12 % – старим. Підвищення показників старіння є свідченням низької народжуваності або високого рівня життя народу.

Пенсія – фіксована сума, за винятком заробітної плати, що виплачується через регулярні проміжки часу особі або утриманцям особи з урахуванням попередніх послуг, віку, заслуг, бідності, травми чи збитків тощо¹.

Німеччина була першою країною у світі, яка запровадила державну систему соціального страхування. Було це ще наприкінці XIX століття, за часів рейхсканцлера Отто фон Бісмарка (Otto von Bismarck). Основний принцип тієї системи зберігся і до цього часу. Це своєрідний «пакт поколінь»: ті, хто працює, утримують тих, що вийшов на пенсію, відраховуючи певний відсоток своєї щомісячної зарплати до державного пенсійного фонду. Цей фонд кошти не акумулює і нікуди не вкладає, а відразу перераховує пенсіонерам. Тобто діє модель прямого і безпосереднього перерозподілу доходів.

Довший час солідарність поколінь у Німеччині була досить міцною, тому що залишалася не сильно обтяжливою. Ситуація змінилася впродовж останніх десятиліть минулого століття, коли Німеччина зіштовхнулася з економічними і демографічними проблемами. Збільшилась кількість безробітних, яким не було з чого робити відрахування до пенсійного фонду, скоротилася народжуваність, водночас значно зросла тривалість життя².

Це означало, що дедалі меншій кількості тих, хто працював, доводилося утримувати дедалі більше пенсіонерів. А що довше останні жили після виходу на заслужений відпочинок, то дорожче обходилося їх утримання. Як наслідок, на зламі століть розмір пенсійних відрахувань у Німеччині довелося підвищити до більш як 20 відсотків. На даний момент завдяки економічній кон'юнктурі і зростанню рівня зайнятості він став трохи нижчим – 18,6 відсотка³.

¹ Dictionary.com. URL : <https://www.dictionary.com/browse/pension>

² Жолквер М. Як працює пенсійна система в Німеччині. 2020. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuiie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.

³ Жолквер М. Як влаштована пенсійна система в Німеччині. 2019. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuiie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.

Німеччина була першою країною, яка, зважаючи на передбачуваний процес старіння, 1989 року пройшла пакет реформ¹. Інші країни наслідували її приклад, також спрямовуючи свої реформи на уникнення паралельного розвитку старіння населення і зростання державних пенсійних видатків заради майбутньої *фінансової стійкості* схем.

Зокрема, у ФРН під час реформування пенсійної системи 1992 року (після возз'єднання Східної та Західної Німеччини) перед урядом країни стояло завдання збереження перевірених практикою елементів колишньої системи пенсійного забезпечення, які підтвердили свою ефективність. Як і раніше, державна влада поклала на себе частку відповідальності за настання пенсійних ризиків. Розміри державного дофінансування збільшуються пропорційно до динаміки перерахунку пенсій у зв'язку з інфляцією².

Як і щодо Польщі, з метою подальшого порівняння, аналіз пенсійної системи Німеччини було проведено на основі дослідження певних гармонізованих та цілком порівнюваних показників за 2021–2023 рр., зокрема: кількість пенсіонерів; кількість платників внесків; демографічні показники; пенсійний вік і тривалість життя; страховий стаж; розмір пенсії; мінімальна заробітна плата; середня заробітна плата; середній розмір пенсії; мінімальний розмір пенсії; максимальний розмір пенсії; проведені пенсійні реформи у країні; структура (рівні) сучасної пенсійної системи та їхня детальна характеристика; аналіз надходжень, видатків і дефіциту установи (фонду), що є відповідальна за реалізацію пенсійного забезпечення у даній країні.

Демографічні показники 2021–2022 рр. Згідно з початковою оцінкою Федерального статистичного управління, на кінець 2022 року в Німеччині проживало щонайменше 84,3 мільйона жителів. Це означає, що на кінець року в цій країні проживало більше людей, ніж будь-коли раніше. Порівняно з кінцем 2021 року населення зросло на 1,1 млн осіб. Причиною такого сильного зростання став рекордний рівень чистої імміграції (позитивний баланс прибулих і вибулих).

¹ Hinrics K. Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/spol.12712>.

² The German Retirement and Pension System – Basic Facts. HOW TO GERMANY. FINANCE. PENSION. URL : <https://howtogermany.com/finance/pension/retirement-and-pension-system/>.

Народжуваність 2021 року зросла вперше з 2017-го. Так, у порівнянні з 2020 роком 2021-го народилося приблизно на 22 000 дітей більше (795 492 новонароджених). За даними Федерального статистичного управління¹, загальна кількість народжених зросла вперше з 2017 року з 1,53 дитини на жінку 2020 року до 1.58 дитини на жінку 2021-го. Можливо, цьому збільшенню сприяла відносно стабільна ситуація на ринку праці у зв'язку з особливою ситуацією під час пандемії COVID на момент зачаття. Протягом року народжуваність зросла, зокрема у I та IV кварталах 2021 року.

2022 року у Німеччині померло 1,06 мільйона людей. Кількість летальних випадків порівняно з попереднім роком зросла на 3,4 %, або понад 35 тис. випадків. На відміну від перших двох років пандемії, кількість смертей серед жінок (+4,3 %) зросла більше, ніж серед чоловіків (+2,5 %) – у 2020 та 2021 роках було навпаки. У грудні 2022 року кількість померлих була на 19 % більшою, ніж за попередні чотири роки. Зростання кількості смертей 2022 року перевищить ефект старіння². На рис. 2.3. відображено демографічні показники Німеччини за аналізований період.

Кількість пенсіонерів у 2021–2022 рр. У Німеччині з 2021 року кількість пенсіонерів становила 21,2 млн осіб. Однак окремі особи отримують більше ніж одну пенсію, тому чисельність отримувачів пенсійних виплат становила 25,5 млн осіб³.

Кількість платників внесків 2021–2022 рр. Кількість платників внесків у Німеччині постійно зростає і останнім часом становила 39,2 мільйона активно застрахованих осіб⁴.

У Німеччині зараз на одного пенсіонера припадає три працюючих. І це – середньоєвропейський показник, навіть більше. А 2030 року «годувати» одного пенсіонера доведеться вже тільки двом працівникам.

¹ Федеральне статистичне відомство (Destatis). URL : https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/DemografischerWandel/_inhalt.html#_qqoq3cd61.

² Там само.

³ Пенсіонери (ГПВ), Соціальна ситуація в Німеччині. URL : <https://www.bpb.de/kurzknapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/>.

⁴ Пенсіонери та платники внесків на загальнообов'язкове пенсійне страхування. demografie-portal.de. URL : <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentnerbeitragszahler.html>.

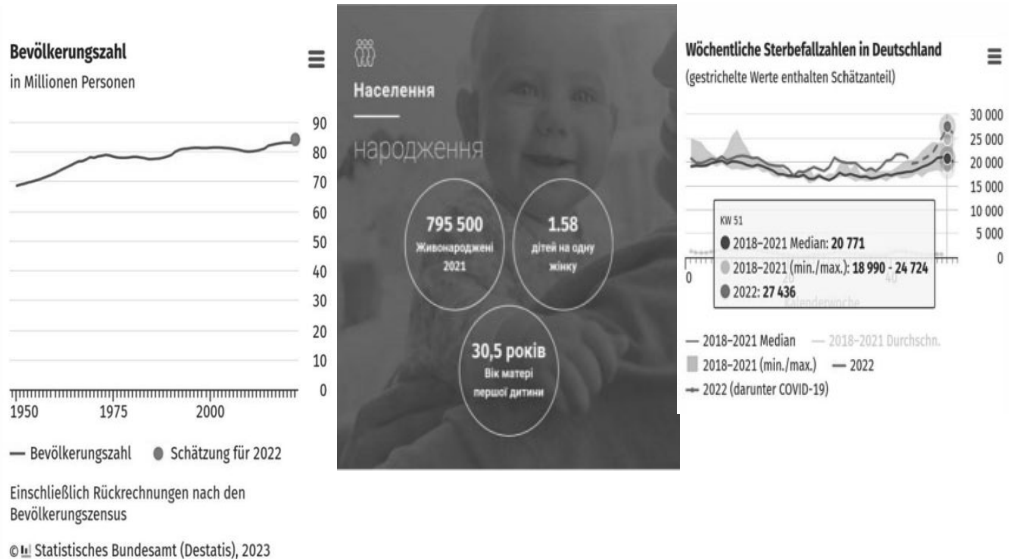


Рис. 2.3. Демографічні показники Німеччини у 2021–2022 рр.¹

Пенсійний вік і тривалість життя у 2021–2022 рр. Німеччина – старіє. У країні 2022 року проживало майже 18 мільйонів осіб, тобто фактично кожен четвертий, – це люди віком старше за 65 років. У Євросоюзі вищий показник старіння населення має лише Італія. Згідно з офіційними даними служби пенсійного страхування, наразі в Німеччині налічується трохи більше ніж 23,5 мільйона пенсіонерів².

Пенсійний вік у Німеччині становить 67 років як для чоловіків, так і для жінок. Особи, що мають 35 років трудового стажу, можуть вийти на пенсію у 63 роки. Очікувана тривалість життя при народженні в Німеччині становить 79 років (78 років – для чоловіків і 83 роки – для жінок)³.

¹ Пенсіонери та платники внесків на загальнообов'язкове пенсійне страхування. demografie-portal.de. URL : <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentnerbeitragszahler.html>.

² Жолквер М. Як працює пенсійна система в Німеччині. 2020. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiue-pensiina-systema-v-nimechchini/a-55192664>.

³ Колодій А., Садура А. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України. URL : http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna_sistema_nimechchini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441.

Уряд Німеччини оголосив, що з 2031 року пенсійний вік буде уніфікований і становитиме 67 років для жінок і чоловіків¹.

До 2060 року населення Німеччини дещо скоротиться – залежно від масштабів імміграції приблизно до 67,6 мільйона осіб, за даними Федерального статистичного відомства. Зростання частки старших людей ставить нові виклики перед системами соціального забезпечення.

Страховий стаж у 2021–2022 рр. У Німеччині страховий стаж рекордно низький, усього п'ять років безперервної роботи. Водночас низький стаж не заважає забезпечувати застрахованим громадянам Німеччини вельми гідне пенсійне забезпечення, яке можна починати отримувати, навіть не очікуючи досягнення пенсійного віку, за умови доплат страхових внесків за недопрацьований час з особистих збережень відповідно до пенсійного законодавства Німеччини².

Мінімальна заробітна плата у 2021–2022 рр. За даними Конфедерації профспілок Німеччини, мінімальна заробітна плата 2021 року першого півріччя становила 9,50 євро за годину, у другому півріччі 9,60 євро за годину. Але 2022 року мінімальна заробітна плата підвищувалась трічі: 9,82 євро за год.; згодом 10,45 євро/за год. та з 01.10.2020 зарплата за годину збільшилась до 12 євро, тобто мінімальна заробітна плата на місяць становить 1 920 євро³ (рис. 2.4).

Середня заробітна плата у 2021–2022 рр. Середня заробітна плата в Німеччині законом не регулюється. Але країна може похвалитися стабільним щорічним зростанням заробітної плати на кілька відсотків, яке спостерігається декілька років поспіль. Розмір нарахувань залежить від кількох факторів: освіти працівника, стажу, підвищення кваліфікації, статті, регіону проживання і попиту на професію. Згідно зі статистичними даними з відкритих джерел, середня зарплата в Німеччині у 2021–2022 рр. варіюється в межах 3 700–4 000 євро. Оплата праці за годину становить 20–23 євро для чоловіків і 16–19 євро для жінок (рис. 2.5). Усі зарплати

¹ Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? EUROPA.JOBS. URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

² Кулікова Є. О. Порівняльний аналіз системи пенсійного страхування України та зарубіжних країн // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». Острог : Вид-во НаУОА, червень 2018. № 9 (37). С. 142–146.

³ Deutscher gewerkschaftsbund. Mindestlohn 2023: Alles, was Sie wissen müssen. URL : <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>.

оподатковуються. Нарахована сума оплати називається брутто-зарплата після вирахування податків – нетто-зарплата¹.

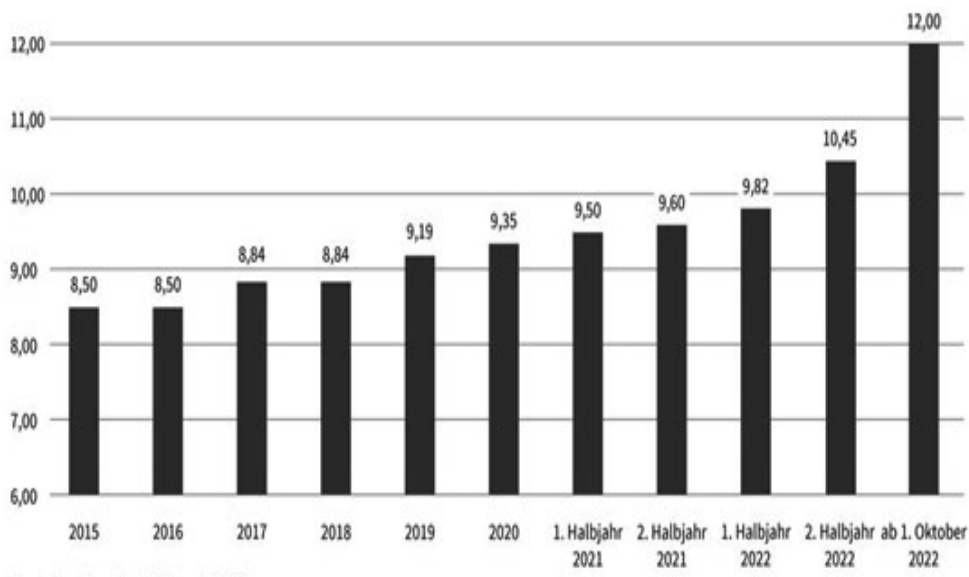


Рис. 2.4. Мінімальна заробітна плата в Німеччині у 2015–2022 рр.²

Розмір пенсії у 2021–2022 рр. Розрахунок пенсії в Німеччині – це вища математика, доступна вузькому колу фахівців. Перш за все, пенсія в Німеччині складається з доходу працівника. З числа відпрацьованих років обирається найсприятливіший у фінансовому плані і на основі цього розраховується пенсія. Крім того, розмір пенсії залежить:

- від трудового стажу;
- розміру страхових внесків;
- моменту виходу на пенсію (що раніше, то менша сума);
- пенсійних пунктів³.

¹ Зарплата в Німеччині: все, що потрібно знати. URL : <https://layboard.com/ua/article/58/zarplata-v-germanii-vse-cto-nuzno-znat>.

² Deutscher gewerkschaftsbund. Mindestlohn 2023: Alles, was Sie wissen müssen. URL : <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>.

³ Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? EUROPA.JOBS. URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-silkly-otrymujut-nimetski-pensionery/>.



Рис. 2.5. Середня заробітна плата в Німеччині 2021 року

Щодо останнього, то людина отримує один пенсійний пункт, якщо досягла середньорічний дохід у Німеччині (2022 року це було 40 200 євро). Що більше балів ви отримаєте, то більша сума пенсії. У Німеччині немає мінімальної пенсії, а середня пенсія в Німеччині становить приблизно 1 538 євро брутто. Від липня 2023 року середня пенсія в західних регіонах підвищиться на 3,5 %, у східних – на 4,2 %. Однак це середня пенсія для людей із 45-річним стажем роботи. В іншому разі людина може розраховувати на пенсію в розмірі приблизно 1 000 євро брутто¹.

Також можна знайти інформацію про те, що розмір пенсії в Німеччині становить приблизно 30–35 % доходу, якого особа досягла у вищезгаданий найбільш сприятливий період².

Робота в колишній східній чи західній Німеччині також впливає на розмір пенсійних виплат. Наприклад, більшість літніх жінок, які проживали в західній Німеччині, залишили роботу для материнства. А тепер їм не вистачає років робочого стажу або достатньої кількості пенсійних пунктів. Натомість у НДР жінки свого часу працювали практично нарівні,

¹ Жолквер М. Як працює пенсійна система в Німеччині. 2020. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.

² Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? EUROPA.JOBS. URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

що дозволило заробити більше років страхового стажу, потрібного при обчисленні пенсійних виплат.

Є в Німеччині поняття «базовий пенсіонер». Це умовний трудівник, який відпрацював 45 років за середню зарплату і вийшов на пенсію після досягнення належного віку. Його розрахункова, так звана стандартна пенсія, – 1 441 євро на заході і 1 381 євро – на сході країни¹.

За 2021 рік у Німеччині з'явилась базова пенсія (не слід плутати із поняттям «базовий пенсіонер»). Платять її тим, хто пропрацював щонайменше 35 років. Основні пункти сучасної реформи: базова пенсія повинна бути вищою за чинну соціальну допомогу щонайменше на 10 відсотків. У 35-річний стаж зарахують роки, проведені в декреті, і час догляду за родичами. Надбавка є відчутною, особливо для жінок – їх набагато більше серед тих, хто сьогодні отримує низьку пенсію. Скажімо, перукарка, яка заробляла на рівні мінімальної зарплати і вийшла на заслужений відпочинок з пенсією у 513 євро, може розраховувати на підвищення до 961 євро².

Середній розмір пенсії. Згідно зі статистикою пенсійного страхування Німеччини, чоловіки-пенсіонери отримували в середньому 1 179 євро 2021 року, якщо проживали в одній зі старих федеральних земель. Натомість у нових федеральних землях середня пенсія становила 1 249 євро на місяць. З іншого боку, жінки, які мали право на пенсію у старих федеральних землях, отримували середню пенсію 741 євро, тоді як середня пенсія для пенсіонерів у нових федеральних землях становила 1 065 євро. Це середньо-статистичні валові пенсійні виплати станом на 31 грудня 2021 року. З 1 липня 2022 року підвищили пенсію. Пенсіонери у старих федеральних землях можуть розраховувати на підвищення на 5,35 %, пенсіонери в нових федеральних землях – на 6,12 %. Це одне з найвищих коригувань пенсій з початку пенсійного страхування в Німеччині. На сьогодні середній розмір пенсії в Німеччині – 1 538 євро³.

Мінімальний розмір пенсії у 2021–2022 рр. Кожен, хто пропрацював у Німеччині мінімум п'ять років, набуває права до отримання пенсії. Умовою є регулярна сплата пенсійних внесків. Але йдеться про набуття права на

¹ Як працює пенсійна система в Німеччині. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.

² Жолквер М. Як працює пенсійна система в Німеччині. 2020. URL : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.

³ Середня пенсія в Німеччині 2023 (розмір пенсії) // Stipendium. URL : <https://www.mystipendium.de/geld/durchschnittsrente>.

отримання пенсії, а не на мінімальну пенсію. Розмір пенсії залежить від доходу працівника, тому громадяни не отримують найнижчої німецької пенсії після п'яти років роботи. Крім того, у Німеччині немає мінімальної пенсії. Розмір пенсії розраховується індивідуально для кожного. За допомогою пенсійного калькулятора в Німеччині можна перевірити, якою, ймовірно, буде пенсія¹.

Якщо при досягненні пенсійного віку або за неможливості працювати у зв'язку з інвалідністю, у людини недостатньо коштів для життя, вона має право на отримання допомоги Grundsicherung (основна, базова виплата). До прикладу: пенсіонер має щонайменше 33 роки стажу для призначення базової пенсії, а його місячна пенсія брутто становить 800 євро. З його валової пенсії у 800 євро 100 євро звільняються від відрахувань. Ще 30 відсотків із решти 700 євро не враховуються. Це 210 євро. Це призводить до непідрахованого доходу в 310 євро. Однак ця сума перевищує 50 відсотків стандартної ставки базового забезпечення (= 251 євро). Таким чином, надбавка на базове забезпечення або житлову допомогу повинна бути обмежена 251 євро. Це означає: із пенсії, яка становить 800 євро, лише 549 євро (= 800 євро мінус 251 євро) компенсуються соціальними виплатами, такими як базове забезпечення або житлова допомога. Додатково до цієї суми людина може отримати гроші на житло, опалення, а також на оплату ремонтів та інших потреб².

Максимальний розмір пенсій. У Німеччині максимальна встановлена законом пенсія – це лише арифметична величина, яку може досягти лише особа, яка сплачувала найвищий розмір внесків на державне пенсійне страхування протягом принаймні 45 років. Про це зазначив Альберт Біттерс – експерт з питань пенсії. Експерт зазначив, що максимальна пенсія становить 3 141,82 євро брутто, або 2 791,51 євро, однак навряд чи комусь із працівників вдається протягом 45 років стабільно отримувати зарплату в розмірі граничного розміру внеску. Тому ця «максимальна пенсія» навряд чи комусь досяжна³.

¹ Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? EUROPA.JOBS URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

² Grundsicherung oder Wohngeld. URL : https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und_Presse/Presse/Meldungen/2023/230303_tmnn_zusaetzl_freibetrag_grundrentenzeiten.html.

³ Який законодавчо встановлений максимальний розмір пенсії? Vermoegens Zentrum. URL : <https://www.vermoegenszentrum.de/wissen/wie-hoch-ist-die-gesetzliche-hoehstrente>.

Здійснені пенсійні реформи. У німецькій системі населення працездатного віку сплачує поточні пенсії. Однак кількість працюючих скорочується порівняно з кількістю пенсіонерів, що робить систему дедалі менше фінансово стабільною. Не бажаючи скорочувати пенсії або підвищувати внески, 2021 року уряд надав субсидії платникам податків на виплату пенсій у розмірі близько 100 мільярдів євро, або 30 відсотків від загальних пенсійних витрат, і ця цифра зростатиме зі старінням населення.

З 1 липня 2021 року, відповідно до закону про базову пенсію, що набрав чинності 1 січня 2021-го, для деяких категорій громадян вводиться базова пенсія. Право на базову пенсію буде набуватися поступово і досягне свого максимуму за 35 років вкладу. Однак Grundrente отримають тільки ті, чия зарплата не перевищувала певної межі. Пенсіонерам не доведеться звертатися в Grundrente, оскільки її автоматично виплачуватимуть тим, чиє порівняння доходів пенсійною страховою компанією з фінансовими відомствами вийде позитивним. Середня допомога Grundrente, тобто допомога на нормальну пенсію, – 75 євро брутто. Максимум може становити 404,86 євро. Повну суму отримають самотні пенсіонери, які заробляють максимум 1 250 євро, а також подружжя з максимальним доходом у розмірі 1 950 євро¹.

З 2022 року базову пенсію почали отримувати 1,3 мільйона чесних працівників, які свого часу не сиділи роками на соціальних допомогах і не перебивалися тимчасовими заробітками без сплати пенсійних внесків. Уточнюється, що мова про пільговиків, які платили пенсійні внески не менше ніж 33 років².

У державному пенсійному забезпеченні цікавою є система т. зв. «пенсійних пунктів». Людина отримує один пенсійний пункт, якщо досягла середньорічного доходу в Німеччині (2022 року це було 40 200 євро). Що більше балів ви отримаєте, то більша сума пенсії. Також можна знайти інформацію про те, що розмір пенсії в Німеччині становить приблизно 30–35 % доходу, якого особа досягла у вищезгаданий найбільш сприятливий період³.

¹ Pension reform in Germany – a market solution? URL : <https://www.socialeurope.eu/pension-reform-in-germany-a-market-solution>.

² Все про пенсії у Німеччині. URL : <https://www.punkt.media/ua/poradnyk/poradnyk-nimechchyna/vidpustka-likarniany-i-pensiia/10501-vse-pro-pensii-u-nimechchyni>.

³ Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? EUROPA.JOBS. URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

Але цей показник досить умовний, позаяк реальні виплати сильно різняться залежно від статі пенсіонера і регіону його проживання.

Особливістю сучасної німецької моделі є те, що на підприємстві діє самоврядний структурний підрозділ, який займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників.

Також у Німеччині планується поетапне підвищення пенсійного віку із 65 до 67 років до 2029 року. Федеральний міністр праці відкинув подальше підвищення пенсійного віку. Ще у травні 2022 року, після того, як економісти наполягали на виході на пенсію у 70 років, він сказав: «Ми домовилися в коаліції, що не збільшуватимемо встановлений законом пенсійний вік. І нічого в цьому не зміниться»¹.

Структура сучасної пенсійної системи. У Німеччині пенсійна система має три рівні: державне обов'язкове пенсійне страхування; виробниче пенсійне страхування (добровільна справа керівників фірм і підприємств); приватне страхування (рис. 2.6).

У цілому система захисту старості у ФРН характеризується співіснуванням низки різних окремих підсистем. Проте її можна умовно розділити на три рівні:

- державне обов'язкове пенсійне страхування;
- виробниче пенсійне страхування;
- приватне страхування².

Перший рівень функціонує як на федеральному, так і на місцевому (земельному) рівнях. У ньому задіяні наймані працівники з окремих професійних груп і само зайняте населення. Розміри страхових внесків у всіх 22-х федеральних землях ФРН однакові і не накопичуються. Бюджет федерального закладу пенсійного страхування формується за рахунок відрахувань працівника і роботодавця в сумі 18,6 % від зарплати і фонду заробітної плати. Половину платить роботодавець, іншу – працівник (по 9,3 %)³.

Зокрема, сюди можна віднести такі види пенсійного забезпечення:

- загальнообов'язкове пенсійне страхування 78 % усього населення у віці від 15 до 67 років є застрахованими особами;
- пенсійне забезпечення для чиновників;

¹ Яким буде пенсійний вік у Німеччині? URL : <http://surl.li/hefcl>.

² Там само.

³ Germany. Individual – Other taxes. Social security contributions. URL : <https://taxsummaries.pwc.com/germany/individual/other-taxes>.

- обов'язкове пенсійне страхування для фермерів;
- пенсійне забезпечення за окремими професійними групами¹.



Рис. 2.6. Пенсійна система Німеччини

Окрім цього, пенсійні виплати в Німеччині класифікують за такими видами:

- Regelaltersrente – базова;
- Frühere Pensionierung – дострокова пенсія (45 років стажу);
- Erwerbsminderungsrente – у зв'язку з інвалідністю;
- Ruhestand für Bergleute – для шахтарів (від 60 років);
- Hinterbliebenenrente – для вдови або вдівця².

Допомога людям із низькими доходами діє з 2021 року. Умовою є сплата страхових внесків протягом мінімум 33 років і місячний дохід у розмірі 1 250 євро. Розмір допомоги становить від 70, до навіть 450 євро на місяць. Пільга надається автоматично, немає потреби заповнювати додаткові заяви.

Другий рівень представлений корпоративним – виробничим страхуванням. Досить значна кількість фірм у Німеччині має пенсійні програми для своїх працюючих. Проте варто відзначити, що таке пенсійне забезпечення підприємства роблять винятково на добровільній основі. Виробничу пенсію одержує приблизно 50 відсотків усіх пенсіонерів, включаючи державних службовців³.

¹ Яким буде пенсійний вік у Німеччині? URL : <http://surl.li/hefcl>.

² Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? 2023. URL : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

³ Public pension in Germany: Everything you need to know about it. URL : <https://pensionfriend.de/en/public-pension-germany.ap>.

Третій рівень – приватне забезпечення старості, здійснюється самим працівником шляхом формування своєї майбутньої пенсії. Потенційні пенсіонери укладають із недержавними пенсійними фондами договори, орієнтовані на отримання додаткової пенсії у старості за рахунок накопичених сум. Приватна система пенсійного страхування включає страхові компанії, кредитні організації і банки. У свою чергу, працівники – учасники програм приватного страхування мають можливість брати участь у програмах, що направлені на інвестування пенсійних накопичень¹. Особливе значення встановленого законом пенсійного страхування полягає ще й у тому, що пенсія, яку одержують із першого рівня системи, уже є достатньою, щоб забезпечити пенсіонерів гідний рівень життя у старості.

На нинішній день обов'язкове пенсійне страхування в Німеччині поділяється на пенсійне забезпечення державних службовців – федеральний рівень і пенсійне забезпечення робітників – земельний рівень. Цей поділ є суто рівневим, хоча зараз спостерігається тенденція до їх об'єднання. Обов'язкове пенсійне страхування в Німеччині поділяється: на пенсійне забезпечення державних службовців; федеральний рівень і пенсійне забезпечення робітників; земельний рівень².

Кошти не накопичуються, сьогоднішні працівники платять сьогоднішнім пенсіонерам і формують армію майбутніх працівників, тобто платників пенсій. Якщо людина не працювала якийсь певний період свого життя або стала вимушеним переселенцем, то ці витрати покриваються з федерального бюджету.

Так, Східна Німеччина цілком інтегрована в пенсійну систему Німеччини з моменту об'єднання двох країн. Держава фінансує виплати колишнім співвітчизникам, що проживають у даний час у 89-ти країнах світу. Якщо перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини заснований на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати працівника і доплаті держави, то другий і третій рівні (недержавні) передбачають добровільну участь роботодавця, а також самого працівника за стимулювальних заходів держави. Виробниче страхування або виробниче забезпечення старості засноване на тому, що підприємство доручає банкові, страховому або фондовому товариству накопичувати внески, що перераховуються

¹ Креховецька Л. Використання досвіду зарубіжних країн у створенні тривірневої пенсійної системи України. 2009. URL : <https://dse.org.ua/archive/14/13.pdf>.

² Пенсійна система в Німеччині. URL : <https://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Germany.pdf>.

роботодавцем у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати. Приватне забезпечення старості припускає внесення приватною особою коштів на формування своєї майбутньої пенсії¹.

Аналіз доходів, видатків і дефіциту бюджету. За даними на 2021 рік, Пенсійний фонд Німеччини отримав доходи в розмірі 342 млрд євро. Водночас видатки Пенсійного фонду Німеччини становили 341 млрд євро, що включає виплати пенсій, підтримку соціальних програм та інші витрати. Щоб недопускати дефіциту, Уряд Німеччини вживає низьку заходів, таких як підвищення відрахувань на пенсійний фонд, збільшення інвестицій і зменшення витрат. Попри тимчасові труднощі, Пенсійний фонд Німеччини зберігає свою стійкість завдяки ефективному управлінню та довгостроковому плануванню².

У Німеччині 2022 року були запуснені нові програми оформлення доплати до основної пенсії та налагоджена співпраця з податковими органами, яка безперервно працює.

До кінця 2022 року поетапно перевірили всі поточні наявні пенсії щодо виплати основної доплати до пенсії. У разі наявних і нових пенсіонерів можна побачити, що доплата до основної пенсії часто призупиняється через компенсацію доходу, тому потреба в інформації є постійно високою.

У Німеччині 2022 року були запуснені нові програми оформлення доплати до основної пенсії та налагоджена співпраця з податковими органами, яка безперервно працює.

До кінця 2022 року поетапно перевірили всі поточні наявні пенсії щодо виплати основної доплати до пенсії. У разі існуючих і нових пенсіонерів можна побачити, що доплата до основної пенсії часто призупиняється через компенсацію доходу, і тому потреба в інформації є постійно високою.

Доходи Пенсійного фонду в Німеччині 2022 року становили 356,8 млрд євро. А видатки – 354,7 млрд євро. Було зафіксовано мільярдний профіцит з плюсом у 2,1 млрд євро. Тому для зменшення дефіциту Пенсійного фонду

¹ Біла-Тіунова Л. Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Вип. 1. С. 58–61. URL : <https://xn--80affa3aj0al.xn--80asehdb/3f6fd517-2e81-4515-9a39-b799f1b9c33e>.

² Урядовий звіт про пенсійне страхування. *bmas.de*. URL : https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Німеччини Уряд розглядає різні заходи, такі як збільшення пенсійного віку, зменшення пенсійних виплат та збільшення внесків до фонду. Загалом, 2022 року пенсії в середньому у країні зросли на 5,5 відсотка (5,35 відсотка на заході та 6,12 відсотка на сході). У свою чергу, це в основному пов'язано з «високим зростанням заробітної плати 2021 року», який був зумовлений «зменшенням скороченої зайнятості». Також Уряд Німеччини планує збільшити відрахування на пенсійний фонд з метою забезпечення фінансової стабільності фонду та підтримки пенсійної системи в цілому¹.

Перспективи розвитку пенсійної системи. Федеральний міністр праці Губертус Хайль запевнив, що пенсійні внески трохи зростуть після 2025 року, і для цього ставку внесків у систему обов'язкового пенсійного страхування потрібно буде лише помірно підняти навіть після закінчення верхньої межі, яка діятиме до 2025 року².

Однак на даний час чисельність платників внесків є на п'ять мільйонів більша, ніж передбачалося десять років тому. У результаті ставка внесків прогнозовано зможе зберігатися на попередньому рівні довше, ніж очікувалося. «Пенсія стабільна і буде стабільною». Пенсіонери можуть розраховувати на підвищення пенсій. Причина – мільярдний профіцит пенсійного фонду. Пенсійний фонд Німеччини торік зафіксував профіцит. Про це заявила президент Німецької асоціації пенсійного страхування Гундула Росбах. Відбувається зростання доходів на нинішній день. А 2022 року профіцит становив 3,4 млрд євро. Це означає, що резерви пенсійного фонду на кінець 2022 року були вищими, ніж прогнозувалося³.

Розглядаючи досвід Німеччини в побудові успішної пенсійної системи та враховуючи сучасний стан нашої країни, зауважимо, що в цій країні проводяться ретельно підготовлені, досконало прораховані, продумані, обґрунтовані, «м'які», еволюційні зміни пенсійного законодавства, які не піддають шоківим випробуванням ні пенсійну систему, ні майбутніх

¹ Бундесбанк очікує значного дефіциту пенсійних фондів. ihre-vorsorge.de. URL : <https://www.ihre-vorsorge.de/nachrichten/lesen/bundesbank-erwartet-deutliches-defizit-in-den-rentenkassen.html>.

² Pensions rise more than expected. URL : <https://themunicheye.com/pensions-rise-more-than-expected-5258>.

³ So optimistisch ist die Rentenchefin für. 2023. URL : <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/rentenchefin-steigende-renten-100.html>.

пенсіонерів. Так, зокрема, у Німеччині здійснюється плавне підвищення пенсійного віку до 67 років. Німецька пенсійна формула враховує особисті обставини, насамперед, стан здоров'я та інші фактори, що дозволяють вийти на пенсію в більш ранньому віці з конкретно обумовленою втратою розміру пенсії. Можна, навпаки, оформити пенсію в пізнішому віці, отримуючи підвищений розмір пенсії.

З'ясовано, що на сьогодні діяльність людей похилого віку в Німеччині заохочується. Крім того, радикально змінюється уявлення про старість, спокій та роботу.

Німецька пенсійна система є однією з найбільш розвинутих і стабільних у світі і має кілька цікавих елементів.

1. Гнучкість при виході на пенсію: у Німеччині громадяни можуть виходити на пенсію з різних вікових меж залежно від їхніх потреб та здатності працювати. Україна також установлює різні вікові межі для виходу на пенсію, проте вони менш гуманні.
2. Додаткова пенсійна система: у Німеччині існує додаткова пенсійна система, яка дає громадянам можливість накопичувати додаткові кошти на свою пенсію.
3. Гарантовані програми із забезпечення т. зв. базового доходу для пенсіонерів, виплати яких у силу певних обставин є низькими.

Як бачимо, попри проблему зі старінням населення, німецька пенсійна система має здатність поєднувати фінансову стійкість бюджету пенсійного фонду паралельно з адекватністю пенсійних виплат практично для всіх категорій одержувачів. Однак, попри вдалі пенсійні реформи, в основі такого стану в пенсійному забезпеченні є конкурентоздатна і постійно зростаюча економіка, що підкріплюється верховенством права і мінімальною тінізацією ринку праці.

2.3. СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ: ПОРІВНЯННЯ З НАЦІОНАЛЬНИМИ МОДЕЛЯМИ В ЄС

Пенсійна система – це важлива складова соціального захисту населення. Від її ефективності залежать добробут і рівень соціально-економічної стабільності в суспільстві. Проблема гідного пенсійного забезпечення населення України постійно актуальна.

В Україні, згідно із Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», пенсії виплачує Пенсійний фонд України – центральний орган виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, проводить збір, накопичення та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій за віком, пенсія за інвалідністю, пенсій у зв’язку із втратою годувальника, допомогу на поховання.

Логічним продовженням аналізу пенсійних моделей країн ЄС є аналогічне дослідження пенсійної системи України за такими самими критеріями, що дозволить виокремити відповідні порівняльні висновки.

Щодо загальних демографічних показників, то до початку російського вторгнення на початку 2022 року загальна чисельність населення в Україні становила близько 41,2 млн осіб. 2010 р. – 45,9 млн. осіб, а 1991 р. – 51,9 млн. осіб¹. Щодо початку 2023 року, то, за словами Е. Лібанової – директора Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, станом на 01.01.2023 року чисельність населення України становила 28–34 млн осіб. Щодо прогнозів, то експерти цього Інституту припускають, що на 1 січня 2030 року чисельність населення України становитиме від 24 млн до 32 млн осіб².

¹ Чисельність населення України з 1990 по 2022 рр. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/2022/>.

² Чисельність населення України варіюється від 28 до 34 мільйонів – демографи. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3692466-ciselnist-naselenna-ukraini-variuetstva-vid-28-do-34-miljoniv-demografi.html>.

Ці тенденції відобразимо на рис. 2.7.

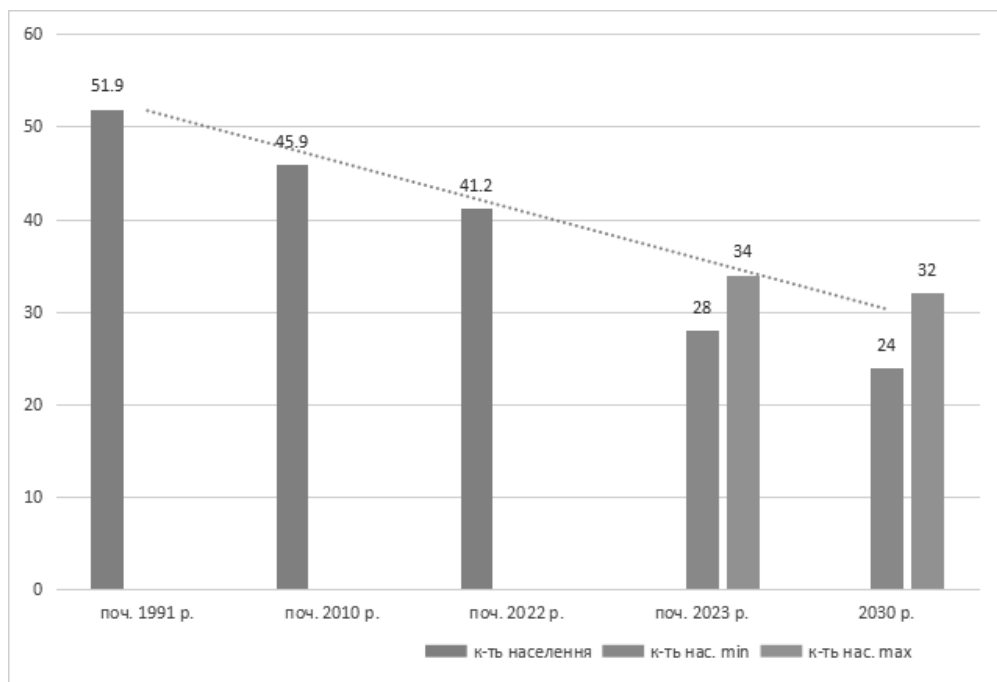


Рис. 2.7. Від’ємна динаміка кількості населення України за період 1991–2023 рр. і 2030 р. прогноз, млн осіб¹

Найгіршим у цій ситуації є те, що, по-перше, – від початку війни дуже важко проводити облік осіб, які стали вимушеними мігрантами, а по-друге – якась частина цих мігрантів, мабуть, уже не повернеться в Україну навіть після війни (оскільки вони зуміли і ще зможуть влаштувати своє життя за кордоном – здебільшого у країнах ЄС). І якщо довоєнна міграція до ЄС мала переважно характер заробітчанства, то на даний час велика кількість українців намагається остаточно поселитись цілими сім’ями у країнах – членах ЄС.

За даними Українського державного агентства зі статистики, народжуваність в Україні знижується з кожним роком. Водночас для відновлення

¹ Чисельність населення України варіюється від 28 до 34 мільйонів – демографи.
URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3692466-ciselnist-naseledda-ukraini-variuetza-vid-28-do-34-miljoniv-demografi.html>.

покоління потрібно, щоб одна жінка за життя народила 2,13–2,15 дитини. За 2022 рік цей показник становив 1,1, тобто удвічі менше, а на момент 2023 року може становити 0,8 або менше, що є значно нижчим за рівень, потрібний для збереження населення¹. Також в Україні спостерігається відносно високий рівень смертності, а це впливає на динаміку населення країни. Українські демографи прогнозують, що 2023-й буде роком катастрофічного падіння народжуваності, і є ризики, що до 2030-го населення України скоротиться до 35 мільйонів.

Щодо **чисельності пенсіонерів** та її співвідношення з чисельністю пенсійних внесків, то, за даними Пенсійного фонду, на момент початку 2023 року в Україні налічувалося 10,7 млн пенсіонерів, з них 2,7 млн осіб працюють². До прикладу, 2010 року чисельність пенсіонерів становила 13,7 млн осіб³.

Щодо **кількості платників пенсійних внесків**, то, за даними Пенсійного фонду України, на початок 2023 року загальна кількість застрахованих осіб, за яких платять або які самостійно сплачують ЄСВ, становила 10,73 млн осіб. З них 79,6% – наймані працівники, 12,1% – ФОПи, самозайняті, члени фермерських господарств, 8,3% – інші категорії, у тому числі військовослужбовці⁴. Для порівняння: 2010 року чисельність платників пенсійних внесків становила 15,2 млн осіб⁵. На рис. 2.8 відображено негативну динаміку демо-економічного навантаження в Україні.

Для порівняння з даними по Україні, на рис. 2.9 покажемо співвідношення чисельності платників внесків до чисельності пенсіонерів у таких країнах – членах ЄС, як Польща, Німеччина, Данія, Угорщина.

¹ Демографи прогнозують, що у 2023 році на Україну чекає катастрофічне падіння народжуваності. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3641463-demografi-prognozuut-so-u-2023-roci-na-ukrainu-cekae-katastroficne-padinna-narodzuvanosti.html>.

² Що буде з пенсіями українців після війни. URL : <https://www.bbc.com/ukrainian/features-65177138>.

³ Фінансові показники пенсійної системи в Україні та запровадження другого накопичувального рівня : прогнозні розрахунки на основі актуарної пенсійної моделі. URL : <http://surl.li/isvhr>.

⁴ Скасування ЄСВ: чи на часі реформа. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/10/25/693009/>.

⁵ Фінансові показники пенсійної системи в Україні та запровадження другого накопичувального рівня : прогнозні розрахунки на основі актуарної пенсійної моделі. URL : <http://surl.li/isvhr>.

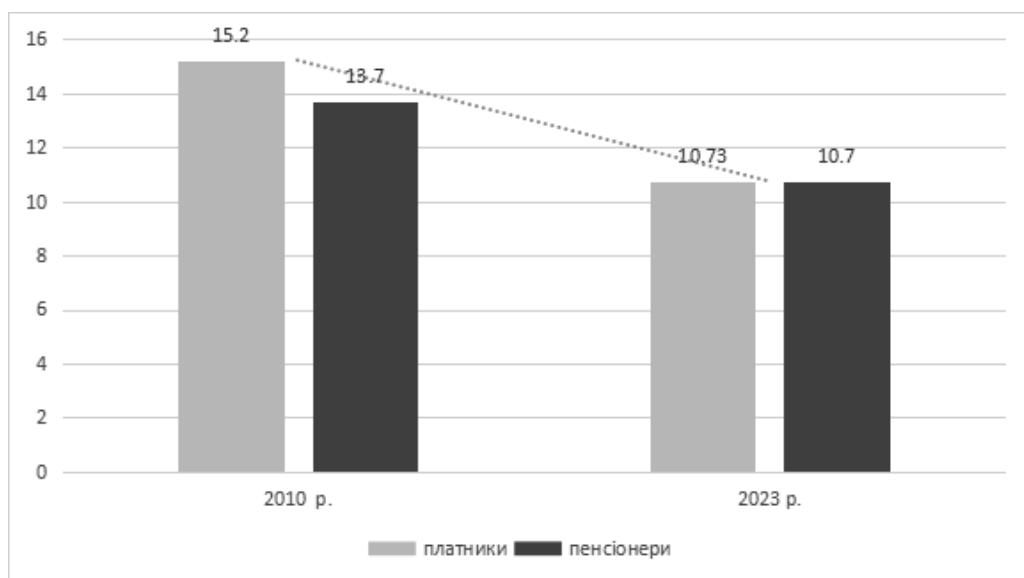


Рис. 2.8. Негативна динаміка демо-економічного навантаження в Україні за 2010–2023 рр. (млн осіб)

На теперішній час в Україні співвідношення пенсіонерів і платників внесків майже 1:1. Але 2010 року таке співвідношення ще становило 1:09 (тобто 89 пенсіонерів припадало на 100 платників внесків). У майбутньому число пенсіонерів на 100 платників може становити від 114 до 125 осіб, тобто одного пенсіонера припадає один працюючий. У табл. 2.1 покажемо показники демо-економічного навантаження в аналізованих країнах.

Таблиця 2.1
 Показники демо-економічного навантаження на платників пенсійних внесків в Україні та країнах ЄС, 2022 рік

Співвідношення кількості платників пенсійних внесків і пенсіонерів					
Україна	Польща	Німеччина	Іспанія	Данія	Угорщина
100:100	100:61	100:65	100:45	100:50	100:54

Примітка. Розраховано за вказаними статистичними даними

Як видно із табл. 2.1, найкращі показники демо-економічного навантаження спостерігаються в Іспанії та Данії (де на 100 пенсіонерів припадає приблизно 200 платників внесків), гірше становище в Польщі та

Німеччині (уже тільки 150 платників). В Україні ситуація глибоко кризова (тільки 100 платників). З цього розуміємо, що це прямо-пропорційно впливає на фінансову стійкість пенсійних систем, а також – на коефіцієнт заміщення трудового доходу пенсією.

На рис. 2.9 покажемо співвідношення чисельності платників внесків до чисельності пенсіонерів у Польщі, Німеччині, Данії, Угорщині за 2022 рік.

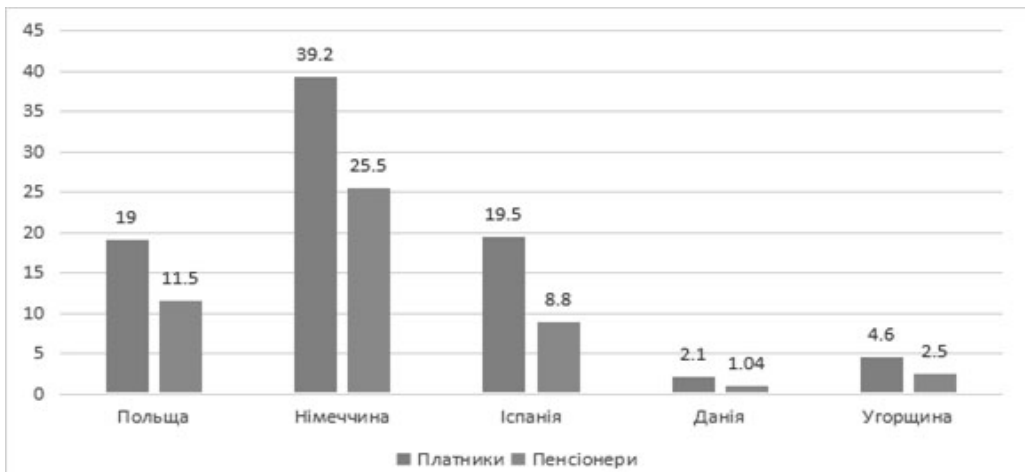


Рис. 2.9. Співвідношення чисельності платників внесків до чисельності пенсіонерів у Польщі, Німеччині, Данії, Угорщині, 2022 рік (млн осіб)^{1, 2, 3, 4, 5}

Щодо тривалості життя, то, за даними Фонду народонаселення ООН, в Україні середня тривалість життя жінки становить – 78 років, а чоловіка –

¹ Emerytów w Polsce będzie przybywać. «Rocznie około 300 tysięcy osób». URL : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytury-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.

² Demografie-portal.de. URL : <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentnerbeitragszahler.html>.

³ Las pensiones en España, en datos. URL : <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>.

⁴ Де у світі найкращі пенсійні системи. URL : <https://www.epravda.com.ua/columns/2018/11/16/642712/>.

⁵ Magyar Államkincstár. Eligibility criterion/retirement age, service time and calculation of the pension amount, Nyugdijbiztositas. URL : <https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/>.

68 років, а середній показник для обох статей становить 72,5 року (хоча в різних регіонах України існують відмінності у тривалості життя)¹.

За прогнозами завідувача відділу демографічного моделювання та прогнозування Інституту демографії НАН України Дмитра Шушпанова, 2023 року середньоочікувана тривалість життя скоротиться у чоловіків на 0,8 року, у жінок – на 0,5 року. Якщо на початку 2024 р. активні бойові дії будуть завершені, то середньоочікувана тривалість життя, яка була 2021-го, відновиться 2024 року. Якщо ж війна триватиме далі, середньоочікувана тривалість життя скорочуватиметься і надалі².

У табл. 2.2. порівнюємо тривалість життя в Україні та кількох країнах ЄС.

Таблиця 2.2

Тривалість життя в Україні та країнах ЄС (жін./чол.), роки

Тривалість життя, роки					
Україна	Польща	Німеччина	Іспанія	Данія	Угорщина
78/68	79,7/71,8	83/78	85,8/80,3	82,1/77,1	80/72

Примітка. Складено автором за: ^{3,4,5,6,7}

¹ В Україні проживає понад 36 млн людей – Фонд народонаселення ООН. URL : <https://life.pravda.com.ua/society/2023/04/19/253893/>.

² Демографи розповіли про прогнози щодо тривалості життя в Україні на 2023 рік. URL : <https://suspilne.media/304522-demografi-rozpovili-pro-prognozi-sodo-trivalosti-zitta-v-ukraini-na-2023-rik/>.

³ Демографічні показники Польщі. URL : <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/polakow-jest-coraz-mniej-w-2022-roku-najmniej-urodzen-od-ii-wojny-swiatowej-wiceminister-rodziny-i-polityki-spolecznej-barbara-socha-komentuje-dane-gus-6727393>.

⁴ Колодій А, Садура А. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України. URL : http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna-sistema_nimechchini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441.

⁵ La esperanza de vida se eleva en España. URL : <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana>.

⁶ Рівень життя в Данії. URL : <https://news.eurabota.ua/uk/denmark/migration/zhyttya-v-daniyi/>.

⁷ Бартош О., Барторі-Тарці З. Соціальне забезпечення людей похилого віку в Угорщині // Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота. 2017. № 2. С. 15–18. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua>.

Щодо пенсійного віку, то Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 (зі змінами та доповненнями) встановлено умови виходу на пенсію за віком. У кожному конкретному варіанті визначається залежно від набутого особою страхового стажу на момент досягнення 60-річного віку. Так, 2023 року для виходу на пенсію після досягнення чоловіками та жінками віку 60 років році потрібно буде мати страховий стаж не менше ніж 30 років для жінок і 35 років для чоловіків.

Тепер порівняємо встановлений пенсійний вік в аналізованих країнах (табл. 2.3), що дасть змогу виявити і порівняти середню тривалість життя на пенсії.

Таблиця 2.3

Пенсійний вік в Україні та країнах ЄС (жін./чол.), роки

Вік виходу на пенсію, роки					
Україна	Польща	Німеччина	Іспанія	Данія	Угорщина
60/60	60/65	67/67	66,4/66,4	67/67	64,5/64,5

Примітка. Складено на основі проведених розрахунків.

Маючи вихідні дані за попередніх розрахунків, заради справедливості та недопущення маніпуляцій, слід порівняти тривалість життя на пенсії в аналізованих країнах (табл. 2.4).

Показник усередненої тривалості життя умовно зможе показати, скільки років особа в певній країні перебуває на пенсії (претендує на пенсійні виплати), що умовно відображає різні рівні т. зв. «навантаження» на пенсійні системи у різних країнах¹.

¹ Розрахунки є відносно умовними та передбачають похибку, оскільки методика більш точних демографічних показників передбачає розрахунок двох типів середньої тривалості життя: 1) загальна середня тривалість життя (враховує усі вікові категорії населення); 2) середня тривалість життя після виходу на пенсію (враховує тільки період після досягнення пенсійного віку). Відтак, в окремих випадках, показник «2» може бути дещо більшим від «1», оскільки він не враховує смертність у дитячому та молодому/працездатному віці. Однак, результати наших розрахунків не мають прямого впливу на висновки, оскільки наше завдання – умовний порівняльний аналіз між країнами часу перебування особи на пенсії та отримання виплат.

Таблиця 2.4

Тривалість життя на пенсії в Україні та країнах ЄС (жін/чол.), рр.

Тривалість життя після виходу на пенсію					
Україна	Польща	Німеччина	Іспанія	Данія	Угорщина
18/8	19,7/6,8	16/11	19,4/13,9	15,1/10,1	15,5/7,5
усереднена тривалість життя					
13	13,25	13,5	16,7	12,6	11,5

Примітка. Складено за даними проведених розрахунків.

Тому на основі результатів проведеного порівняльного аналізу щодо проблеми підняття пенсійного віку в Україні можна зробити такі висновки: по-перше – через набагато гірший показник демоекономічного навантаження, в Україні пенсійний вік доведеться піднімати для обох статей вище за 60 років (пропонують від 63 до 65 років), однак, по-друге, – ми не можемо повністю в цьому апелювати до досвіду ЄС.

Так, підняття пенсійного віку до 63 років для обох статей зменшить середній період перебування на пенсії з 13 до 10 років (15 для жінок і п'ять – для чоловіків (це дуже умовно). Підняття до 65 років призведе до зменшення середнього перебування на пенсії до восьми років (13 – жінки, три – чоловіки (умовно)).

У такому разі, у порівнянні з аналізованими країнами, українські пенсіонери опиняться у найгіршому становищі. Це вимагатиме комплексних реформ, по-перше – щодо підвищення тривалості життя чоловіків, а по-друге – щодо впровадження економічних методів стимулювання пізнішого виходу на пенсію для громадян України.

Щодо страхового стажу, то згідно із законодавством в Україні станом на 2023 рік страховий стаж становить 30 років і з кожним роком до 2028-го він буде зростати на один рік. Тому станом на 2028 рік він становитиме не менше ніж 35 років.

Також страховий стаж можна докупити. Вартість року страхового стажу прив'язана до мінімального розміру ЄСВ, що регламентованого мінімальною зарплатою. З 2023 року мінімальна зарплата становить 6 700 грн, а ЄСВ – 22 % від неї: 1 474 грн (6 700 × 22 %). Також важливо, починаючи з 1 січня 2028 року, у разі наявності 40 і більше календарних років страхового стажу, пенсія за віком призначається незалежно від віку. Страховий стаж обчислюється територіальними органами Пенсійного фонду за даними, що містяться в системі персоналізованого обліку¹.

¹ Пенсія у 60: який стаж потрібен у 2023 році. URL : <https://www.rbc.ua/rus/news/pensiya-60-kiy-stazh-potriben-2023-rotsi-1676122427.html>.

Щодо розмірів пенсій (мінімального, середнього, максимального), то в Україні максимальний розмір пенсії на момент 2023 року становить десять прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність, – 20 930 грн. Відтак, середня пенсія в Україні 2023 року становить 4 622,59 гривні. Проте, згідно з даними Пенсійного фонду України, найбільше пенсіонерів – 38 %, або близько 4 мільйонів осіб (з 10,7 мільйона) – отримують на цей час пенсію в діапазоні 2 000–3000 гривень. Мінімальний розмір пенсії становить один прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, – 2 093 грн¹.

В Україні розмір пенсії може збільшитись у разі відстрочення її призначення на 0,5 % – за кожний повний місяць страхового стажу, починаючи з місяця, наступного за місяцем досягнення пенсійного віку в разі відстрочення виходу на пенсію на строк до 60 місяців, і на 0,75 % – за кожний повний місяць страхового стажу, починаючи з місяця, наступного за місяцем досягнення пенсійного віку в разі відстрочення виходу на пенсію на строк понад 60 місяців².

В Україні найвищими пенсіями вважаються виплати від десяти тисяч гривень. Станом на 2023 рік максимальний розмір пенсії становить 20 930 грн³.

Мінімальна і середні заробітні плати у 2022–2023 рр. В Україні мінімальна заробітня плата (затверджена Законом України «Про державний бюджет на 2023 рік»), становить 6 700 грн і не буде змінюватися протягом наступного року. Якщо говорити про погодинний розмір, мінімальна заробітна плата становить 40,46 грн⁴. Середня заробітна плата за I квартал 2023 року зросла на 3,1 % порівняно з березнем 2022-го. Зараз вона становить 13 423 грн. Про це йдеться в повідомленні Пенсійного фонду України⁵.

¹ Якою буде мінімальна пенсія у 2023 році та чи вистачить її на найнеобхідніше. URL : <https://vikna.tv/dlia-tebe/ekonomiya/yakoju-bude-minimalna-pensiya-u-2023-rocz/>.

² Чи можна відмовитися від призначення пенсії в 60 років та призначити її пізніше? Як відстрочка вплине на розмір пенсії? URL : <https://www.pfu.gov.ua/2154931-chy-mozhna-vidmovytysya-vid-pryznachennya-pensiyi-v-60-rokiv-ta-pryznachyty-yiyi-piznishe-yak-vidstrochka-vplyne-na-rozmir-pensiyi/>.

³ Яка максимальна пенсія в Україні. URL : <https://vikna.tv/dlia-tebe/robova/maksymalna-pensiya-v-ukrayini-u-2023-roczii-suma-narahuvannya/>.

⁴ В Україні пропонують підвищити «мінімалку»: коли і наскільки. URL : <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-proponuyut-pidvischiti-minimalku-koli-i-naskilki-2296405.html>

⁵ Середня зарплата в Україні зросла. Як змінилися виплати за рік. URL : <https://minfin.com.ua/ua/2023/05/25/106387143/>.

Аналіз рівнів пенсій і заробітних плат ми проведемо у гривнях, що дозволить провести їх порівняння (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розміри пенсій в Україні та країнах ЄС, грн

Мінімальна пенсія					
Україна	Польща	Німеччина	Іспанія	Данія	Угорщина
2 093	14 609	немає	32 244	56 695 (по- дружжя) 76 815 (оди- нокі)	3 057
Середня пенсія					
4 622	25 878	40 000–63 334	48 963	немає даних	17 384
Максимальна пенсія					
20 930	немає	немає	125 928	немає даних	немає даних

Примітка. Складено за^{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7}.

Візуально цю інформацію відобразимо на рис. 2.10.

Узагальному, розміри пенсій в Україні є в рази менші, ніж у порівнюваних країнах ЄС, що має своє об'єктивне підґрунтя. Мінімальна пенсія в Угорщині становить трохи більше ніж 3 тис. грн (близько 20 % населення отримують

¹ Emerytura i renty w górę, waloryzacja się rozpoczęła. Seniorzy dostaną więcej pieniędzy. URL : <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Waloryzacja-emerytur-i-rent-2023-Ile-wyniesie-emerytura-po-1-marca-8497637.html>.

² Subida de la pensión mínima en España 2023: cuánto sube y a partir de cuándo. URL : <https://www.elmundo.es/como/2023/03/16/641302d2e4d4d8fb7c8b458c.html>.

³ Пенсійна система Данії. URL : <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d62/d62fe8ef3a2fa66a23972370821cbbb5.pdf>.

⁴ Officina. Öregségi nyugdíj legkisebb összege 2022: a nyugdíjminimum összege nem emelkedik a jövőben? URL : <https://officina.hu/belfoeld/300-nyugdijminimum>.

⁵ Cuál es la pensión media en España por comunidad autónoma en 2023? URL : <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/pensiones-medias-comunidades-autonomas>.

⁶ Hungarian pensions to be raised in proportion with 2023 inflation forecast. URL : <https://dailynewshungary.com/hungarian-pensions-to-be-raised-in-proportion-with-2023-inflation-forecast>.

⁷ Cómo son las pensiones máximas y mínimas en 2023. URL : <https://www.ruta67.com/pension-maxima-pension-minima>.

пенсіїдесь близько 5 тис. грн). Однак усереднений показник у чотири рази перевищує той, що є в Україні.

Варто підкреслити, що результатом аналізу є абсолютні дані, які не можуть у повному обсязі об'єктивно відобразити ситуації. Це передбачає значно ширшого дослідження рівнів комплексного соціального захисту пенсіонерів у кожній із країн. Ми не враховували рівнів субсидій на комунальні послуги, транспорт, пільгової медицини, ліків і т. д. Не порівнювали рівнів цін, темпів інфляції, величини приватних заощаджень цих осіб тощо.

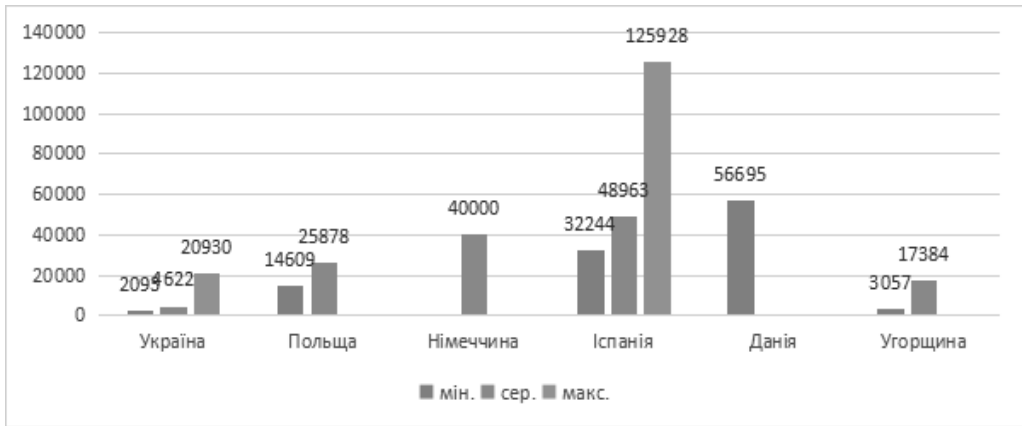


Рис. 2.10. Розміри пенсій в Україні та країнах ЄС, грн

Тобто для того, щоб здійснити якісну оцінку рівня пенсійного забезпечення особи (адекватність пенсійних виплат), слід провести розрахунок задоволення потреб цієї особи (принаймні базових потреб у конкретних умовах проживання цієї особи), які часто прирівнюють із споживчими кошиками. Однак у різних країнах ці набори товарів та послуг часто відрізняються між собою за складом і вартістю, що в подальшому вимагатиме формування та розрахунку т. зв. «еталонного» споживчого кошика, що хоча б умовно дозволить провести порівняльний аналіз рівнів пенсійного забезпечення досліджуваних країн.

Щодо **здійснених пенсійних реформ**, то в Україні вони розпочались ще 1998 року, коли в рамках експерименту у Сокальському і Жидачівському районах Львівської області було проведено запуск СПОВ (спеціалізований персоналізований облік відомостей про застрахованих осіб). Згодом

на основі позитивних результатів цього пілотного проєкту 2000 року ця система почала працювати в усій Україні. Реформа дала можливість в електронному форматі зберігати та оперувати показниками страхового стажу, сплачених пенсійних внесків та ін.¹

А 2003 року було ухвалено закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Ціль реформи – перехід на трирівневу пенсійну систему. Наступний етап було розпочато із введенням у дію в листопаді 2011 року Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Цим Законом введено обмеження розміру пенсії десятьма прожитковими мінімумами, установленими для осіб, які втратили працездатність.

Пенсійна реформа 2018 року. У жовтні 2018 року Верховна Рада ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 року № 2148-VIII, яким передбачалось підвищення мінімального страхового стажу. З 1 січня 2018 року пенсія за віком призначається за наявності 25-річного стажу станом на цю дату. Тобто 2018 року людина виходила на пенсію у 60 років, відпрацювавши 25 років. Кількість потрібного стажу, починаючи із січня 2018-го, щороку почала збільшуватися на 12 місяців. А 2028 року для виходу на пенсію треба буде мати 35 років стажу.

Основною метою реформування пенсійної системи України є забезпечення достойного рівня життя громадянам, які протягом свого трудового життя сплачували пенсійні внески, не приховуючи своїх трудових доходів. Пенсійна реформа спрямована на створення рівних можливостей для пенсійного забезпечення громадян незалежно від сфери їхньої зайнятості та виду діяльності, на усунення диспропорцій у розмірах пенсій. Наразі з трьох рівнів в Україні працюють два: перший і третій. Відповідно, якщо спростити, то пенсійна реформа передбачає запровадження обов'язкових накопичувальних пенсійних рахунків².

Цікавим є досвід розроблення різних варіантів пенсійних реформ щодо впровадження накопичувального пенсійного рівня. Так, до початку повномасштабної війни в Україні у 2022–2023 роках планували поступово

¹ Прим. автора.

² Етапи впровадження пенсійної реформи України. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_4813.

впроваджувати накопичувальну пенсійну систему, щоб майбутні пенсіонери протягом свого трудового періоду самостійно створювали свої пенсійні заощадження і не залежали від демографічного впливу (проект Закону України № 2683 «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення»).

Однак в умовах воєнної агресії Верховна Рада України відклала розгляд цього питання на невизначений термін. Згідно із вищевказаним проектом закону планувалось, що на накопичення спрямують п'ять відсотків з єдиного соціального внеску (сьогодні ЄСВ становить 22 відсотків від фонду оплати праці), а пенсійний внесок на накопичувальне страхування в перший рік становитиме один відсоток фонду оплати праці з подальшим підвищенням, але, на жаль, зараз ці кошти спрямовуються до Пенсійного фонду України, а звідти – на виплати пенсій десяти мільйонам пенсіонерів у межах стандартної солідарної пенсійної системи.

У Верховній Раді України 17 квітня 2023 року зареєстрували законопроект «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» (№ 9212). Участь у ній буде обов'язковою для усіх застрахованих осіб, які сплачують внески до солідарної системи.

Також Уряд України вніс до Верховної Ради законопроект № 4408 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо накопичувальної професійної пенсійної системи» (НППС) для зайнятих на шкідливих виробництвах (СПИСОК 1 та СПИСОК 2) працівників віком до 35 років, які мають право на пільгову пенсію, за рахунок підвищення ставки єдиного соцвнеску для таких роботодавців на 7 або 15 %.

Щодо **структури (рівнів)** сучасної пенсійної системи, то в Україні пенсійна система складається з трьох рівнів:

- перший рівень – це чинна солідарна система;
- другий рівень (на етапі впровадження) – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- третій рівень система недержавного пенсійного забезпечення.

Перший рівень – це чинна солідарна система, за рахунок якої виплачуються базові пенсії (фактично йдеться про Пенсійний фонд, що працює за принципом моментальних виплат). Пенсії будуть виплачуватися пенсіонерам за рахунок внесків, що сплачуються сьогоднішніми працюючими. Пенсійний фонд здійснює персоніфікований облік сплати внесків, накопичує внески на індивідуальних рахунках, а також призначає й виплачує пенсії¹.

¹ Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2005. 232 с.

Згідно із Законом «Про загальнообов'язкове державного пенсійне страхування» солідарна система базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених законодавством. Принцип солідарності полягає в перерозподілі коштів від працездатних до непрацездатних. Принцип субсидування в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування полягає в розподіленні соціальної допомоги залежно від потреб, але з урахуванням того, що розміри страхових внесків і виплат визначаються страховальниками й страховиками самостійно, а також установлюються межі доходів, з яких страховальники зобов'язані платити внески.

Другий рівень (на етапі впровадження) – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом (якщо не буде ухвалено змін іншими нормативними актами).

Запровадження цієї системи повинно встановити необхідну залежність розміру майбутньої пенсії від розміру сплачених за трудовий (страховий) стаж внесків, а отже, стимулювати працівників і роботодавців легалізувати доходи та сплачувати внески в повному обсязі. Основою такої системи є індивідуальні пенсійні рахунки, на яких протягом трудової діяльності будуть обліковуватися пенсійні внески громадян. Індивідуальний пенсійний рахунок – це щось на зразок банківського рахунка. Особа робить грошові внески на цей спеціальний рахунок протягом трудової діяльності. Далі здійснюється інвестування цих коштів до досягнення особою пенсійного віку. Після досягнення пенсійного віку особа може використовувати заощаджені кошти разом із нарахованими відсотками для підтримки себе у старості. Запровадження цієї системи є дуже важливим для середньо- та високооплачуваних працівників.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» накопичувати кошти на додаткову недержавну пенсію можна:

- через недержавні пенсійні фонди шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів і вкладниками таких фондів;
- страхові організації шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- банківські установи шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування внесків Фондом гарантування внесків фізичних осіб.

Щодо аналізу показників фінансового стану пенсійної системи, то **бюджет** Пенсійного фонду України – це план утворення і використання цільового страхового фонду, що формується за рахунок страхових внесків до солідарної системи і надходжень з інших джерел, визначених цим Законом.

Так, протягом 2022 року загальні доходи бюджету Пенсійного фонду України становили 620,4 млрд грн (без урахування залишку на початок року). Порівняно з 2021 роком загальні доходи зросли на 21,2 %. У структурі загальних доходів – 403,9 млрд грн (65,1 %) – це власні доходи, кошти Державного бюджету – 209,3 млрд грн (33,7 %); на фінансування пенсійних програм – 6,4 млрд грн (1,1 %). Так, 2022 року загальні видатки Пенсійного фонду України становили 590,1 млрд грн, що на 69,2 млрд грн, або на 13,3 % більше порівняно з 2021 роком; видатки на пенсійні виплати становили 574,3 млрд грн. Фактично за 2022 рік на покриття дефіциту спрямовано 29,9 млрд грн коштів держбюджету. За умови спрямування на пенсійні виплати додатково отриманих власних коштів в сумі 29,8 млрд грн, які було списано Державною казначейською службою в рахунок погашення позик попередніх бюджетних періодів, дефіцит коштів Пенсійного фонду становив би 0,1 млрд грн¹.

Показники бюджету ПФУ на 2023 рік є такими.

Сума загальних доходів становить 768,9 млрд грн., що на 30 % більше за показник 2022 року. У структурі загальних доходів – 451,1 млрд грн – це власні доходи, кошти Державного бюджету – 248, 8 млрд грн².

¹ Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2022 році URL : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2022/ZVIT%20PFU%202022.pdf>.

² Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2023 року № 631 «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2023 рік». URL : <https://www.pfu.gov.ua/2159112-postanova-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid-24-cheravnja-2023-roku-631-pro-zatverdzhennya-byudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-na-2023-rik/>.

Видатки бюджету ПФУ 2023 року заплановано в сумі 768,9 млрд грн, у тому числі на пенсійне забезпечення – 692,8 млрд грн.

Оскільки нещодавно відбулось приєднання Фонду соціального страхування України до ПФУ, то бюджет Пенсійного фонду тепер містить розділи щодо фінансування інших видів соціального страхування, окрім пенсійного. Окрім цього, ПФУ технічно здійснює виплату житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу (це перейшло від системи соціального захисту населення).

Цікаво зауважити, що постанови Кабінету Міністрів України в час війни ухвалювали із значними затримками. Так, бюджет ПФУ на 2022 рік був ухвалений лише у жовтні 2022 року, а на 2023-й – лише в червні 2023 року, що пов'язано з украї нестабільною і непрогнозованою ситуацією в системі державних фінансів.

Не будемо здійснювати порівняльного аналізу бюджетів пенсійних систем, оскільки рівень розвитку економік аналізованих країн відрізняється у кратну кількість разів (і фактори, які призвели до такої ситуації). Хороше уявлення дає порівняння показників мінімальної та середньої зарплат та пенсії (які репрезентуються рівень доходів населення цих країн). Тому, щоб провести такий аналіз якісно, слід цьому присвятити окреме дослідження з оцінкою багатьох вхідних даних. В іншому разі (проведення більш короткого і як наслідок – поверхневого аналізу), ми наражаємось на ризик значного нівелювання отриманих результатів.

Функціонування пенсійної системи суттєво ускладнюються через воєнні дії в державі, оскільки відбуваються перебої зі сплатою ЄСВ, а також з обліком одержувачів пенсійних виплат, які перебувають на тимчасово окупованих територіях та в зоні активних бойових дій, виїхали за кордон. Тому у відповідь на ці виклики Президент В. Зеленський підписав Закон України від 20.03.2023 р. № 2981-IX «Про внесення зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо призначення пенсії особам, які проживають на тимчасово окупованій території або на території, на якій ведуться бойові дії» (незалежно від строку звернення за пенсією).

Також у межах політики цифровізації було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо спрощення механізму участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні» (№ 2734-IX від 04.11.2022), яким значно спрощується механізм добровільної сплати

пенсійних внесків (у межах адаптації досвіду Європейського Союзу щодо впровадження політики транспарентності).

У загальному, в Україні ще на початку 2000-х років ухвалено доволі хорошу концепцію із реформування національної пенсійної системи (яка доволі подібна до тих, що взяли на озброєння країни Центральної та Східної Європи). Однак, як показує іноземний досвід (зокрема країн ЄС, країн Латинської Америки), самої концепції замало, оскільки системи пенсійного забезпечення не можуть функціонувати автономно. Вони є інтегровані в національний господарський комплекс, систему державних фінансів, ринок праці, а також залежать від рівня фінансової грамотності населення і т. д. Тому, якщо національні уряди (окрім розробленої пенсійної реформи) не мали підготовленого якісного підґрунтя ще й цих елементів зовнішньої кон'юнктури, зазвичай, такі реформи не мали належного ефекту (перезапуск накопичувальної системи в Чилі, практично «відмова» від II рівня в Польщі та Угорщині, 20-річна об'єктивні складнощі для впровадження обов'язкової капіталізованої системи в Україні). Окрім цього, Україна зараз має набагато гірші позиції щодо міграції населення (трудової та вимушеної через війну), а це знову скорочення бази справляння ЄСВ та ще більша криза солідарної компоненти.

Отже, позитивна пенсійна реформа дуже сильно залежить від комплексних національних реформ, які частково вже реалізуються. Однак масштабна корупція та тінізація економіки здійснюють хоча і непрямий, однак доволі сильний вплив на бажання народжувати більше дітей, бажання жити в Україні чи мігрувати за кордон, платити чи не платити податки звичайному громадянину та ін.

Як один із варіантів, однак не панацея, – залежність України від зовнішнього аудиту отриманої макрофінансової допомоги, а також членство в ЄС призведе до тісної співпраці з європейськими та американськими структурами за «новими прозорими» правилами і як наслідок – до більш ефективного проведення системних реформ (у т. ч. і пенсійної).

Висновки до розділу 2

Для дослідження особливостей функціонування пенсійних країн Європейського Союзу було обрано дві країни, зокрема: Німеччину, як засновницю ЄС, країну, що є основоположником післявоєнної моделі

соціально орієнтованої економіки, яка має більш ніж півстолітній досвід із формування чинної системи пенсійного забезпечення. І, навпаки, другою країною було обрано Польщу, яка не так давно увійшла до ЄС, однак, зуміла вивести свій економічний розвиток на якісно новий рівень

У загальному, результати дослідження експертних думок щодо подальшого розвитку польської пенсійної системи зводяться до того, що її і надалі слід постійно буде реформувати. Так, потрібно поступово підвищувати мінімальний пенсійний вік для жінок та його вирівнювання для обох статей на рівні 65 років. Така реформа економічно і соціально неминуча, але політично нездійсненна в найближчі роки (згідно з позицією правлячої політичної сили). Тому процесові змін, які мають відбутися в пенсійній системі, має передувати глибокий соціальний діалог, результатом якого стане суспільно-політичний консенсус, тобто ухвалення пенсійної реформи працівниками, підприємцями, профспілками і всіма іншими соціальними та суб'єктами господарювання. Таким чином будуть усунені політичні бар'єри для реформ.

Окрім цього, не менш важливими, або навіть важливішими, є заходи щодо поліпшення ринку праці для людей віком 50+, включаючи підтримку різних форм освіти, підвищення ефективності, доступності та якості медичної допомоги, зокрема профілактики і догляду для людей похилого віку та здійснення відпусток.

Усі ці заходи мають бути впроваджені паралельно або *напередодні* підвищенню пенсійного віку та інших параметричних реформ. Залишення пенсійного віку на нинішньому рівні означає позбавлення добробуту значної частини майбутніх пенсіонерів через різке зниження коефіцієнта заміщення і збільшення частки пенсіонерів (особливо жінок), які отримують мінімальну пенсію.

Результати досліджень пенсійної системи Німеччини вказують, що вона є однією з найбільш розвинутих та стабільних у світі і характеризується кількома цікавими елементами:

- а) гнучкість при виході на пенсію означає те, що працівники можуть виходити на пенсію з різних вікових меж залежно від їхніх потреб і здатності працювати. Україна також установлює різні вікові межі для виходу на пенсію, проте вони менш гнучкі;
- б) наявність додаткової пенсійної системи означає те, що у країні існує додаткова пенсійна система, яка дає працівникам можливість накопичувати додаткові кошти на свою пенсію;

в) гарантованість програми із забезпечення т. зв. базового доходу для пенсіонерів, виплати яких у силу певних обставин є низькими.

Тобто, попри проблему зі старінням населення, німецька пенсійна система має здатність поєднувати фінансову стійкість бюджету пенсійного фонду паралельно з адекватністю пенсійних виплат практично для всіх категорій одержувачів. Однак ефективність системи пенсійного забезпечення Німеччини, насамперед, є наслідком конкурентоздатної та постійно зростаючої економіки, що підкріплюється верховенством права і мінімальною тінізацією ринку праці.

В Україні, згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», пенсії виплачує Пенсійний фонд України – центральний орган виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, проводить збір, накопичення та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій за віком, пенсія за інвалідністю, пенсій у разі втрати годувальника, допомогу на поховання.

В Україні пенсійна система складається з трьох рівнів:

- перший рівень – це чинна солідарна система;
- другий рівень (на етапі впровадження) – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення.

Як висновок, в Україні ще на початку 2000-х років ухвалено доволі хорошу концепцію з реформування національної пенсійної системи (яка доволі подібна до тих, що взяли на озброєння країни Центральної та Східної Європи). Однак, як показує іноземний досвід (зокрема країн ЄС, країн Латинської Америки), самої концепції замало, оскільки системи пенсійного забезпечення не можуть функціонувати автономно. Вони інтегровані в національний господарський комплекс, систему державних фінансів, ринок праці, а також залежать від рівня фінансової грамотності населення і т. д.

Тому, якщо урядом (окрім розробленої пенсійної реформи) не буде підготовлено якісне підґрунтя ще й цих елементів зовнішнього середовища, така реформа не матиме належного ефекту. Окрім цього, Україна зараз має набагато гірші позиції щодо міграції населення (трудової та вимушеної через війну), а це знову скорочення бази справляння ЄСВ та ще більша криза солідарної компоненти.

Розділ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ІНТЕГРАЦІЇ З ЄС

3.1. ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ НОВІТНЬОГО ДОСВІДУ ЄС У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У сучасному глобалізованому світі фінансові ринки багатьох країн світу дедалі частіше перебувають у стані надмірної волатильності, що неминуче призводить до негативних наслідків для значної частини населення. Так, через збільшення розриву між реальним і фінансовим секторами економіки дедалі більша частка інвестиційних ресурсів вкладається шляхом спекулятивних операцій із високим та швидким рівнем прибутковості (але і водночас – із більшим рівнем ризику). Не оминають ці процеси і національних капіталізованих пенсійних систем, які напряму залежать від цих процесів. Велика світова фінансово-економічна криза 2008 року є наглядним підтвердженням цієї проблеми. Оскільки системи пенсійного забезпечення, з одного боку, є складовими національних фінансових систем, а з другого – напряму залежать від ринків праці, то це тільки подвоює ризики щодо стабільності їх функціонування (оскільки негативного впливу надають як реальний, так і фінансовий сектори економіки). А через процеси глобалізації та інтеграції у XXI столітті кризові явища розповсюджуються із нечуваною досі швидкістю (особливо це відчувається у ЄС). Фактично, ЄС на нинішній день опинився заручником власних цінностей (щодо дотримання прав людини, функціонування соціально орієнтованої моделі економічної системи загалом), з одного боку, та потреби збалансування системи публічних фінансів – з другого.

Така ситуація є антагоністичною та неодмінно призводить до конфронтації між реформаторами-раціоналістами і профспілками, позиція яких у Співтоваристві є значно міцніша, ніж у багатьох країнах колишнього СРСР, у т. ч. й в Україні. Підтвердженням цього є недавні події у Франції, де тривають тривалі загальнонаціональні страйки з вимогою відмінити пенсійну реформу, запропоновану Емануелем Макроном. Подібні заходи щодо відмови від раніше запроваджених накопичувальних пенсійних систем кількома роками раніше провели в Угорщині та Польщі. У загальному, країни – учасниці ЄС і надалі активно шукають нових шляхів реформування національних систем пенсійного забезпечення. А на фоні «старіння населення» всього Європейського континенту і надалі актуальною залишається проблема доповнення чинних солідарних пенсійних систем накопичувальними складовими (що діють за принципом довгострокової капіталізації накопичених активів).

На сучасному етапі навіть у розвинених європейських країнах питання фінансової стійкості пенсійних систем та адекватності пенсійного забезпечення викликає занепокоєння та є предметом дискусій і досліджень. Для підтримки фінансової стабільності пенсійних систем в умовах обмеженості ресурсів політикам часто доводиться йти на рішучі та непопулярні заходи. Серед них – підвищення рівня пенсійних внесків, ставки пенсійних відрахувань, обмеження індексації пенсій, зниження початкового рівня виплат пенсій. Такі заходи були вжиті в багатьох країнах. Наприклад, для фінансового збалансування пенсійних фондів багато європейських країн вдалися до зниження ставок заміщення (відношення розміру пенсії до середнього розміру доходу особи, отримуваного у формі заробітної плати)¹.

Щодо України, то реформування національної пенсійної системи проводиться уже більш як два десятиліття поспіль (за рекомендаціями МВФ, Світового банку і партнерів з ЄС). За той період було проведено багато якісних структурних реформ. Однак суттєво занижують ефективність цих процесів два вихідні макроекономічні чинники: низький рівень доходів більшості громадян і високий коефіцієнт демографічного навантаження на платників соціальних внесків. За рівнем пенсійного забезпечення Україна й

¹ Д'яконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України // Гроші, фінанси і кредит. 2019. Вип. 31. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/82469/1/Diakonova_pension%20system_paper.pdf.

надалі займає набагато нижні позиції в порівнянні із середніми показником по ЄС. Навіть більше – пенсії в цій країні є нижчими, ніж у від Білорусі та Росії. Цікаво, що на початку 1990-х рр. після розвалу СРСР Україна мала другу за величиною економіку в союзі, а порівняно із західними сусідами (до прикладу з Польщею) – мала кращі стартові можливості. Так, 1990 року ВВП України становив 81,5 млрд дол., а Польщі – 62,1 млрд дол. Однак невдалі реформи, розгортання корупції, формування кланово-олігархічного прошарку, а також постійний вплив Російської Федерації (недружній, а зараз – ворожий) призвели до кардинально іншої ситуації. Так, 2018 року ці показники становили 131 млрд доларів та 586 млрд доларів. Відповідно (а ВВП на душу населення в Україні 3,1 тис. дол., у Польщі – 15,4 тис. дол.)¹.

Такий рівень економічного розвитку напряду впливає на стан пенсійного забезпечення. Окрім цього, через депопуляцію та окупацію Росією Донбасу і Криму чисельність платників соціальних внесків та чисельність пенсіонерів практично зрівнялась. Це все доводить, що українська пенсійна система розподільного типу має значно менший запас фінансової стійкості в порівнянні з пенсійними системами країн-учасниць. Тому в Україні значно гостріше постає питання розвитку накопичувального пенсійного забезпечення, що в перспективі повинно хоч трохи підняти коефіцієнт заміщення доходу при виході на пенсію. На сьогодні в Україні він становить близько 30 % (за рекомендаціях МОП в 0,4)², що значно менше від ЄС. Окрім цього, середня зарплата в Україні є також значно меншою за агрегований показник по ЄС.

У загальному, попри велику кількість наукових доробків та аналітичної літератури щодо формування і трансформації наявних накопичувальних пенсійних систем як в ЄС, так і в Україні, немає єдиних та узгоджених підходів щодо забезпечення гідного рівня життя людей при настанні пенсійного ризику, що вимагає подальших досліджень цієї проблеми.

Наприкінці ХХ століття на фоні всеохоплюваного науково-технічного прогресу та, як наслідок, підвищення рівня добробуту людей, паралельно відбувається пришвидшення темпів депопуляції населення. Оскільки в основі Бісмаркської (солідарної) пенсійної системи закладено позитивні темпи зростання населення, то в багатьох країнах світу, у т. ч.

¹ Country Comparison Ukraine vs. Poland (WWW). URL : <https://countryeconomy.com/countries/com>.

² Державна служба статистики. Офіційна сторінка. URL : <http://ukrstat.gov.ua>.

і в європейських країнах, де ці темпи є від'ємними, відбувається криза розподільчих пенсійних систем. Ще на початку 1980-х рр. були здійснені реформи, які передбачали перехід до накопичувальних, капіталізованих пенсійних систем та відмову від неефективних солідарних складових (як це було зроблено в багатьох країнах Латинської Америки на чолі з Чилі) або ж багаторівневих моделей систем пенсійного забезпечення (на прикладі європейських країн і США). Сутність нових пенсійних моделей полягала в тому, що страхові внески не одразу спрямовувались на виплату пенсіонерам, а накопичувались особові рахунки, де зазнавали подальшої капіталізації (вкладались у диверсифіковані інвестиційні портфелі та щороку збільшувались на величину інвестиційного доходу). Відтак, за прогнозами розробників, повний або частковий перехід від солідарних до накопичувальних пенсійних систем передбачав такі переваги:

- відсутність залежності від доходів працюючого покоління і бюджетних видатків;
- можливість обирати пенсійні програми;
- захист від інфляції (через одержання інвестиційного доходу);
- потужне додаткове джерело внутрішніх інвестиційних ресурсів для економіки.

Однак, як показує багаторічний досвід, функціонування накопичувальних пенсійних систем не можна трактувати однозначно, оскільки на заміну одним ризикам виникають інші, що в подальшому спонукало уряди більшості країн світу формувати т. зв. багаторівневі пенсійні системи розподільчо-накопичувального типу з обов'язковими і необов'язковими вимогами участі. Найбільш послідовними в цьому плані (на відміну від країн Латинської Америки) стали держави – члени ЄС.

У Європейському Союзі ще 1999 року Єврокомісією була розроблена «Узгоджена стратегія модернізації соціального захисту», у якій пенсійному забезпеченню відводиться одне з пріоритетних місць¹. У подальшому на Лісабонському саміті було узгоджено відкритий метод координації, що встановлював спільні керівні принципи, цілі та методи рамкового співробітництва ЄС у цій сфері. Також запроваджувалась спільна система моніторингу². Згодом, 2001 року на Гетерборзькому саміті було ухвалено

¹ A concerted strategy for modernising social protection, (COM/99/0347 final). – European Commission, 1999. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5d8ca9dd-94e1-4b17-af1e-e32fd9cf0294/language-en>.

² Ervik Rune (2006), European Pension Policy Initiatives and National Reforms: Between

загальні принципи довгострокової стійкості пенсійних систем: здатність досягнення цілей, фінансова стійкість і можливість пристосування до мінливих потреб¹.

З огляду на те, що на початок XXI століття у країнах ЄС існувала велика різноманітність багаторівневих пенсійних систем, логічним завершенням проведеної роботи стало ухвалення на саміті в Лаакені «Всезагальних цілей та методів роботи у сфері пенсійного забезпечення ЄС», які зводились до трьох основних аспектів: адекватність, фінансова стійкість, модернізація (адаптація до потреб)².

Цей процес є динамічним, оскільки в щорічних звітах Комісії «Про адекватність пенсійних систем» зазначений перелік показників постійно уточнюється відповідно до нових викликів^{3,4,5}.

Зауважимо, що згідно з принципом адекватності пенсійного забезпечення у ЄС найбільш ефективними є тільки змішані пенсійні моделі, оскільки у них відбувається розподіл ризиків щодо формування особистого пенсійного капіталу, управління активами, регуляторного впливу, застосування ринкових та директивних механізмів в управлінні процесами формування коштів пенсійних фондів країн-учасниць.

Україн вдале підтвердження незбалансованого розвитку пенсійних систем країн – членів ЄС показує Global pension index (MMGPI) 2019. За окремими підкатегоріями, найвищі бали були в Ірландії за адекватність (81,5), у Данії за стійкість (82,0) і у Фінляндії (92,3). Найнижчі бали були в Італії за стійкість (19,0). Такі дослідження свідчать, що багато європейських економік зіштовхуються із суттєвим тиском пенсійних систем: хоча Данія

Financial Sustainability and Adequacy, w: Rune Ervik, Working Paper №10, Stein Rokkan Centre for Social Studies. С. 14–15.

¹ Пищуліна Ольга, Коваль Олександр, Бурлай Тетяна. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії, Україна, 2017. URL : <https://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>.

² Council of the European Union (2001), Joint Report of the Social Protection Committee and the Economic Policy Committee on objectives and working methods in the area of pensions: applying the open method of coordination. 2001. Brussels.

³ THE 2015 PENSION ADEQUACY REPORT: current and future income adequacy in old age in the EU. 2015. Vol. I. URL : <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14529&langId=en>.

⁴ THE 2018 PENSION ADEQUACY REPORT: current and future income adequacy in old age in the EU. 2018. Vol. I. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵ Pension Adequacy in the European Union 2010–2050. URL : <http://surl.li/jlfde>.

набирає найвищий показник за стійкістю на рівні 82,0, то Італія і Австрія набрали лише 19,0 і 22,9 відповідно¹.

Практично в усіх країнах ЄС функціонують такі види накопичувального пенсійного забезпечення (додаткового до солідарного): загальнообов'язкове накопичувальне; недержавне (приватне); професійне.

Якщо говорити про розвиток добровільного накопичувального пенсійного забезпечення в усьому ЄС, то він демонструє чіткий регіональний розподіл. Воно є доволі поширеним у північних і західних державах-членах, що пов'язується вагомою роллю соціальних партнерів у пенсійній політиці та розвинених фінансових ринках, на відміну від південних і східних регіонів Спільноти.

Зауважимо, що механізми формування пенсійних коштів та їхні виплати в цих трьох системах є доволі подібними між собою. Так, кошти формуються завдяки сплаченим внескам (особою, працедавцем), акумулюються на спеціальних пенсійних рахунках, інвестуються з метою капіталізації, а далі виплачуються (або за певний період або у формі довічної пенсії – ануїтету).

На сучасному етапі Європейська Комісія рекомендує державам-учасницям активніше розвивати додаткові накопичувальні пенсійні схеми та продовжувати параметричні реформи чинних систем, що в перспективі дозволить підвищити рівень залучення громадян ЄС пенсійного забезпечення². Щодо достатності, то основна функція додаткових пенсій полягає в підвищенні можливостей забезпечення доходів пенсійних систем. Здатність до цього залежить від кількох факторів:

- охоплення населення;
- обсяг заощаджень у схемах (що, у свою чергу, залежить від сплачених внесків та ефективності накопичених активів);
- варіанти виплат.

Ураховуючи тривалий період нарахування, формування додаткових пенсій потребує 3–4 десятиліття, щоб мати змогу внести помітний внесок на кінцевий розмір пенсії (солідарної та накопиченої).

¹ GLOBAL PENSION INDEX uncovers strong correlation between household debt and pension assets. 2019. URL : <https://www.monash.edu/business/news/2019/global-pension-index-uncovers-strong-correlation-between-household-debt-and-pension-assets>.

² THE 2018 PENSION ADEQUACY REPORT: current and future income adequacy in old age in the EU. 2018. Vol. I. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

Важливо, що потенціал розвитку різних видів додаткових пенсійних заощаджень України залежить від кількох факторів, таких як роль соціальних партнерів у пенсійній політиці, економія домогосподарств і розвиток фінансових ринків. Дослідження накопичувальних пенсійних систем країн-членів вказують, що найпотужнішим підходом щодо збільшення охоплення населення додатковими пенсійними схемами є примус. Ми підкреслюємо, що участь особи в накопичувальних схемах вимагає від неї здійснення вибору варіантів вкладення коштів, що породжує неабиякі ризики неправильних рішень. Згідно з поведінковими теоріями в економічній науці особа доволі часто не здатна ухвалювати раціональні рішення. Експерименти та спостережні дослідження, викладені у звіті про адекватність за 2018 рік, доводять доцільність введення опції за замовчуванням («ефект за замовчуванням»), яка значно збільшує ймовірність ефективнішого вибору при участі в пенсійних програмах¹.

Тобто коли особа не може обрати правильного варіанта пенсійних заощаджень, система автоматично робить такий вибір замість неї.

Однак у цьому разі адміністрування пенсійною системою має бути абсолютно прозорим. Віншому варіанті недобросовісні управляючі можуть пропонувати не найефективніші набори інструментів. Така ситуація була доволі поширена у країнах колишнього СРСР. Так, при запровадженні обов'язкових накопичувальних систем у росії та Казахстані близько 90 % учасників потрапили в категорію «мовчунів», за яких довелося робити вибір. І як показує практика, цей вибір виявився далеко не найефективнішим. Часто більшість накопичених коштів спрямовувались на купівлю внутрішніх облігацій і розміщувались на банківських депозитах, що в майбутньому зменшило розміри інвестиційного доходу. Такий самий ризик може чекати й Україну, оскільки на теренах пострадянського простору і надалі залишається нерозвинутий фондовий ринок. Тому корпоративні акції, які вважаються одними з найбільш прибуткових джерел інвестування пенсійних коштів, для більшості країн Східної Європи поки що залишаються найбільш ризикованими та мало використовуваними.

¹ THE 2018 PENSION ADEQUACY REPORT: current and future income adequacy in old age in the EU. 2018. Vol. I. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

Україна

Якщо повернутись до аналізу української пенсійної системи, то основні фінансові показники бюджету ПФУ вказують на її вкрай низьку фінансову стійкість. Зокрема, за даними Пенсійного фонду, в Україні станом на кінець 2022 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 10,7 млн пенсіонерів та стільки ж платників ЄСВ¹.

Як було зазначено у другому розділі, фінансова стійкість солідарної системи (бюджету ПФУ) забезпечувалась 2022 року виключно завдяки трансфертам із державного бюджету. Так, згідно з офіційним Звітом про виконання бюджету ПФУ за 2022 рік, власні доходи становили 403,9 млрд грн (65 %), трансферти з Держбюджету – 209,3 млрд грн (34 %) [у т. ч. на покриття дефіциту ПФУ – 29,9 млрд грн (5 %)]. Слід зазначити, що у бюджеті ПФУ на 2022 рік закладено доходи і видатки на нетипові виплати отримувачам (це т. зв. непенсійні виплати, які за своїм змістом швидше тяжіють до системи соціального захисту). Однак через воєнний стан, органи ПФУ виявились найбільш організаційно спроможними ефективно здійснювати такі виплати [зокрема – на виплату житлових субсидій і пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу – 6,4 млрд грн (1 %)]. Та й інші доходи. Усього доходів – 620,4 млрд грн² (рис. 3.1).

Відтак (за результатами аналізу розділу 2) на кінець 2022 року за фінансової стійкості лише в 65 % система показує адекватність виплат нижчу за мінімальну заробітну плату.

Розмір мінімальної пенсії – 2 093,00 грн; середньої пенсії – 4 539,36 грн, а мінімальної зарплати – 5 393,50 грн (на руки), середньої зарплати – 15 116,40 грн³. Коли мінімальна пенсія у 2,6 раза менша за мінімальну зарплату; середня пенсія в 1,2 раза менша за мінімальну зарплату та в 3,3 раза менша від середньої зарплати.

¹ Розподіл пенсіонерів за способом виплати пенсій (станом на 1 жовтня 2022 року). URL : <https://www.pfu.gov.ua/2154312-rozpodil-pensioneriv-za-sposobom-vyplaty-pensij-stanom-na-1-zhovtnya-2022-roku-2/>.

² Звіт про виконання бюджету (кошторису) Фонду за 2022 рік. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2157876-zvit-pro-vykonannya-byudzhetu-koshtorysu-fondu-za-2022-rik/>.

³ Середня зарплата: як вона змінювалась у 2022 році. URL : <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/u-pfu-opriljudnili-pokaznik-serednoji-zarplati-za-2022-rik.html>.

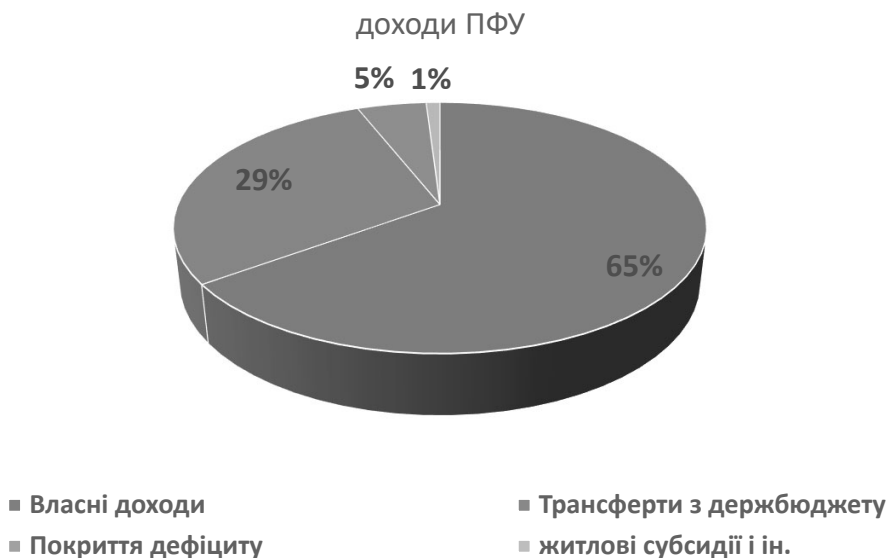


Рис. 3.1. Доходи бюджету ПФУ за їхніми видами за 2022 рік, факт., млрд грн¹

Серед проблем солідарного рівня пенсійної системи України можна виокремити такі:

- соціальні: демографічні показники суспільного розвитку – значна частка осіб передпенсійного і пенсійного віку, ранній вік виходу на пенсійне забезпечення населення, присутність великої кількості пільговиків;
- економічні: безробіття, зростання цін на споживчі товари, залежність пенсійної виплати від середньої заробітної плати;
- фінансові: зростання видатків з державного бюджету, що пов'язано з демографічною ситуацією. Як наслідок – це впливає на зростання дефіциту пенсійного фонду.

Перехід до ринкової економіки вказує на неспроможність гарантувати достатні надійні виплати пенсіонерам тільки з однорівневої моделі державного пенсійного страхування. Адже нині середній розмір пенсії становить 30–35 % від середньої заробітної плати. Варто зауважити, що це доволі середній відсоток заміщення, який часто трапляється і в інших

¹ Звіт про виконання бюджету (кошторису) Фонду за 2022 рік. URL : <https://www.pfu.gov.ua/2157876-zvit-pro-vykonannya-byudzhetu-koshtorysu-fondu-za-2022-rik>.

країнах. Однак розмір і купівельна спроможність середньої зарплати в цих країнах є значно вищі, ніж в Україні.

Фактично – це вже кризове становище, полішення якого вимагає нестандартних кроків.

Одним із наступних варіантів реформування пенсійної системи є впровадження обов'язкової накопичувальної компоненти пенсійної системи (ще 2003 року Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування передбачалось запуск такого складника).

Реформування пенсійної системи в повоєнний період має за мету збільшити величину пенсії до 65 % від середньої заробітної плати. Організація пенсійного забезпечення, яка відповідає вимогам ринкової економіки, – напевно, одне із найважливіших завдань, яке потрібно вирішити владі в соціальній сфері¹.

Представники уряду України озвучують, що буде створено для людей можливість накопичувати максимальний розмір пенсії, базуючись на власних доходах, упроваджено механізм стабілізації пенсійної системи, щоб гарантувати виплати пенсій на тривалу перспективу. Це дасть змогу ліквідувати надмірний розрив у розмірах пенсій із розподільчої системи.

Цікаво, що накопичені кошти мають бути у власності особи і їх навіть можна успадкувати.

Зауважимо, що запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної вперше було регламентоване Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», причому організаційно-правовий і фінансовий механізми пропонованої системи, на наш погляд, були доволі детально обґрунтовані, ураховуючи низку актуарних розрахунків і міжнародний досвід.

Однак у силу певних об'єктивних причин, система так і не була запроваджена, хоча до III кварталу 2008 року в Україні з 2000-го фіксувались доволі високі темпи економічного зростання.

Далі причини для відтермінування такої реформи були ще вагоміші:

- світова фінансова криза (в Україні розпочалась наприкінці 2008 р.);
- відсутність компромісу між різними політсилами та політична нестабільність;

¹ Парфьонов Я. В. Реформування пенсійної системи України в умовах трансформаційних змін // Публічне управління та регіональний розвиток = Public Administration and Regional Development : наук. журн. 2022. № 16. С. 537–556.

- революція Гідності, війна та тимчасова окупація провокують нову соціально-економічну кризу;
- пандемія коронавірусу та повномасштабна агресія росії;
- низький рівень доходів, тінізація ринку праці тощо.

А також те, що за 30 років незалежності в Україні такі не було сформовано ефективного та прозорого фондового ринку – запоруки «рентабельності» накопичувальної системи.

Зважаючи на зміни соціально-економічної та політико-правової кон'юнктури, протягом останніх кількох років у Верховній Раді України було ухвалено (zareєстровано) кілька нових законопроектів про запровадження другого рівня пенсійної системи:

- Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (що спирається на Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 2003 року в плані впровадження накопичувальної системи);
- законопроект № 2683 «Щодо запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійної системи»;
- законопроект «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» № 9212 від 17.04.2023.

Останнім із аналізованих законопроектів є Проект закону «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» № 9212 від 17.04.2023 року. Ним також обґрунтовується необхідність запровадження накопичувального складника.

Однак ми маємо низьку міркувань, а також погоджуємось із певними побоюваннями щодо запровадження накопичувальної складової у запропонованому цим законопроектом форматі, зокрема:

- економічне становище. Закон 2003 року однією з основних умов запровадження накопичувальної системи вказує на економічне зростання у країні та бездефіцитність бюджету ПФУ. На даний час жодна із цих умов не виконується;
- сплата внеску до накопичувального фонду здійснюється виключно із нарахувань ЄСВ у 22 % роботодавцями, що тягне два негативні моменти, зокрема: а) збільшення навантаження на державний бюджет (із якого доведеться виділяти ще більше коштів на покриття дефіциту бюджету ПФУ, оскільки зменшаться надходження від ЄСВ; б) брак стимулу та відповідальності для працівника за своє забезпечення на старість (через відсутність утримань із зарплати на користь внесків до накопичувальної системи);

- держава бере на себе зобов'язання компенсувати з бюджету 50 % внесків до 2026 року (2 % з ЄСВ, а 2 % – з бюджету). Однак за чинного становища в системі державних фінансів такі видатки тільки збільшать навантаження на держбюджет.

Окрім цього, доволі критичними є висновки Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України (частина із яких подібна до вищевказаних, а інша – вказує на зауваження в організаційному плані запровадження та функціонування системи, невідповідність окремих положень цього законопроекту з положеннями низки нормативно-правових актів). Також світовий досвід вказує на те, що далеко не в усіх країнах запровадження обов'язкового накопичувального складника було успішним. Це і країни Латинської Америки, зокрема – Чилі (де на початку 2000-х рр. визнали неефективною 20-річну політику накопичення пенсійних ресурсів і на сьогодні відбуваються додаткові заходи щодо вдосконалення її функціонування). У цьому контексті варто взяти до уваги й приклад негативного досвіду країн Східної Європи з більш розвиненою економікою і досконалим правовим порядком, у яких останнім часом законодавчими рішеннями намагаються повернути накопичені громадянами кошти в солідарну пенсійну систему або й націоналізувати ці кошти (як, наприклад, в Угорщині). Зокрема, Чехія в січні 2016 року оголосила про ліквідацію другого рівня, який був створений лише 2013-го. У Польщі в лютому 2014 року через введені державою обмеження на форми інвестування фондами страхування останні почали отримувати негативну дохідність (зокрема, було заборонено інвестувати в державні облігації, а попередні інвестиції потрібно було безоплатно повернути державі для скорочення державного боргу). Згодом польський уряд дав громадянам термін у три місяці на повернення до солідарної системи за мовчазною згодою, якщо не буде заявлено про відмову, і продовжує в подальшому таку практику. У Литві і Латвії ставку внесків у другий рівень пенсійної системи протягом декількох років знижували до 2 % від зарплати, а в Естонії звели до нуля¹.

Але найголовніше – ми маємо пересторогу щодо досягнення високої ефективності участі кожної особи-платника у пропонованій системі. Так, проектом передбачається участь платника в системі включно до 55 років. З одного боку – це охоплює значну частину економічно активного

¹ Висновок на проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення»
URL : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1748608>.

населення та дозволить закумулювати великі обсяги внутрішнього інвестиційного ресурсу, але з другого – участь особи в системі менше ніж 10 років з високою ймовірністю не дасть бажаного економічного ефекту. Так, згідно з принципом капіталізації внесків реальний економічний ефект досягається у більш тривалому періоді участі особи в системі. Це є загально відоме «Правило складеного відсотка» («економічне світове диво»). А враховуючи те, що для зменшення ризиків пенсійні внески вкладатимуть у консервативні фінансові інструменти (зрозуміло, з невисокою ставкою дохідності), такий короткий період накопичення, ймовірно, не принесе бажаного результату.

Представимо формулу з гіпотетичними розрахунками накопиченої суми (на базі формули «складеного відсотка»):

$$FV = PV \left(1 + \frac{r_1}{100}\right)^n \left(1 + \frac{r_2}{100}\right)^n, \quad (3.1)$$

де FV – майбутня вартість накопичень; PV – теперішня вартість накопичень; r_1 – щорічне зростання заробітної плати, %; r_2 – розмір інвестиційного доходу за рік, %; n – кількість років майбутнього періоду.

Для спрощення розрахунків, спочатку, ми можемо умовно абстрагуватись від зростання заробітної плати і зростання цін (інфляційних процесів). Припущення робимо на основі макроекономічної теорії «Кривої Філіпса в довгостроковому періоді», згідно з чим у тривалому часі ціни і заробітна плата мають здатність пристосовуватись одне до одного та досягати потенційного ВВП. А розмір сплачених пенсійних внесків напряму залежить від розміру заробітної плати. До прикладу, припустімо, що розмір внеску становитиме 200 грн щомісячно (круглу цифру ми взяли для зручності розрахунків – це трохи менше, ніж 4 % від мінімальної заробітної плати на початок 2023 року – 6 700 грн (268 грн – це 4 %)).

Станом на травень 2023 року облікова ставка НБУ становить 25 %, хоча темпи інфляції прогнозовано зменшуються від 19 до 15 % річних. Норма ж ставки за депозитами десь посередині між обліковою ставкою та темпами інфляції (щоб і банк і вкладник мали вигоду). Щодо розмірів інвестиційного доходу недержавних пенсійних фондів (ми їх беремо за основу, бо накопичувальна система передбачає перехід платників до НПФ), то 2022 року значна його частка формувалась за рахунок державних цінних паперів (особливо ОВДП: 20, 25 і навіть 30 % річних).

Ми усвідомлюємо, що робити довгострокові прогнози інвестиційного доходу, базуючись на фінансовій кон'юктурі з таким високим ступенем волатильності, є вкрай складно. Тут присутній ризик розвитку галопуючої інфляції з усіма її кризовими наслідками.

Як показує багаторічний досвід, більш-менш ефективною була участь осіб у капіталізованих пенсійних системах у країнах із відносно сталим економічним зростанням (яке можливе тільки за помірною рівня інфляції, а це до 10 % річних для ринкової економіки, інтегрованої у світову економічну систему).

Тому ми припускаємо, що усереднена ставка інвестиційного доходу в довгостроковій перспективі становитиме близько 9,5 %¹.

Для порівняльного аналізу розрахунки зроблено з урахуванням таких періодів участі особи в накопичувальній системі: 10 років, 20 років, 30 років і 35 років (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Результати сплати внесків на накопичувальний рахунок, грн

10 РОКІВ СПЛАТИ ВНЕСКІВ	
Сума накопичених внесків	Накопичена сума внесків + інвестиційний прибуток
24 000,00	40 291,52 (збільш. в 1,7 раза)
20 РОКІВ СПЛАТИ ВНЕСКІВ	
Сума накопичених внесків	Накопичена сума внесків + інвестиційний прибуток
48 000,00	144 797,35 (збільш. у 3 рази)
30 РОКІВ СПЛАТИ ВНЕСКІВ	
Сума накопичених внесків	Накопичена сума внесків + інвестиційний прибуток
72 000,00	415 858,54 (збільш. в 5,8 раза)
35 РОКІВ СПЛАТИ ВНЕСКІВ	
Сума накопичених внесків	Накопичена сума внесків + інвестиційний прибуток
84 000,00	685 178,69 (збільш. у 8,2 раза)

Примітка. Складено автором на основі².

Як бачимо, участь особи в системі протягом 10 років є значно менше приваблива фінансово за 30 чи 35 років.

¹ До повномасштабного вторгнення інфляція в Україні становила 7,9% річних. Ми припускаємо, що за умови завершення війни та ефективною відбудови (із притоком іноземних інвестицій) такий показник є цілком досяжним. – *Авт.*

² Зеленко Н. М. Формування фінансового механізму соціального страхування в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2011. 20 с.

Тому ті платники, хто вступив у систему в 50+ років, імовірно, будуть змушені працювати понад установлений пенсійний вік для досягнення «адекватного рівня виплат» із другого рівня або ж задовольнитимуться одноразовою не надто високою виплатою.

Однозначно слід погодитись із висновками Головного експертного управління Апарату Верховної Ради України щодо доцільності встановлення таким вікових меж участі осіб у накопичувальній системі (аж до 55 років).

Зокрема, згідно з ч. 2 статті 1 Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», «учасниками накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є особи, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яким на дату запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду виповнилося не більш як 35 років та які сплачують внески, за яких сплачуються внески до накопичувальної системи пенсійного страхування»¹.

Тому участь особи в системі (сплата внесків) не менше ніж 25 років однозначно гарантуватиме значно більшу капіталізацію, а ніж у 10 років і менше. Звичайно, що за межі в 55 років початково система охопить значно більшу кількість працівників і держава отримає значно більшу кількість такого потрібного інвестиційного ресурсу.

Окрім цього, попередні законодавчі ініціативи пропонували зростання внесків до накопичувального фонду від 2 до 7 % на противагу 4 %, що пропонує цей законопроект. Збільшення первинної бази для накопичень також суттєво вплине на величину капіталізації в довгостроковому періоді.

Не слід забувати про те, що досягнення економічного ефекту для держави від запровадження другого рівня у пріоритеті має мати другорядне значення поряд із досягненням ефекту соціального шляхом збільшення адекватності пенсій для населення.

Окрім цього, для ефективного запровадження обов'язкової накопичувальної системи варто здійснити ще такі кроки:

- забезпечення прозорості процесів акредитації банків і компаній з управління активами (зادля зменшення корупційного та олігархічного впливу);

¹ Висновок на проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення». URL : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1748608>.

- моніторинг інвестиційного портфеля на предмет інвестування активів у т. зв. пріоритетні галузі економіки, які не завжди виявляються найбільш дохідними щодо інвестування і вигоди майбутнього пенсіонера;
- обов'язково перед завершенням перших періодів накопичень платників (через 10 і більше років, залежно від порога участі) слід провести потужні кампанії з фінансової грамотності серед населення, з акцентом на формування власного пенсійного капіталу, розуміння фінансових інструментів, ринку недержавних пенсійних фондів;
- проведення інших комплексних перетворень усієї соціально-економічної системи України, яка є зовнішнім середовищем для функціонування пенсійної системи та формує відповідну кон'юнктуру.

З цього робимо висновок, що запровадження другого рівня пенсійної системи ні в якому разі не бути експериментом, оскільки прямими бенефіціарами таких нововведень буде та частина населення, у якої уже настане соціальний ризик старості – тобто стан об'єктивно обмеженої здатності (або нездатності) брати участь у створенні та первинному розподілі національного продукту. Тому в разі прорахунків, ці пенсіонери вже не матимуть фізично ні сил, ні достатнього часу поліпшити власне матеріальне становище наприкінці життя.

Зауважимо, що, на думку деяких фахівців, акт запровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи України може трактуватись дещо суперечливо як підвищення ефективності фінансового механізму державного соціального страхування. Так, реформа може сприяти зменшенню впливу демографічного чинника на пенсійну систему, проте бути недієвою стосовно зменшення дефіциту і дисбалансу чинної солідарної системи¹.

Слід погодитись з Г. Мак-Таггартом, старшим міжнародним радником з питань пенсійної реформи, у тому, що участь особи в обов'язковій накопичувальній пенсійній системі має відповідати таким критеріям захисту: стабільне законодавство; ефективне регулювання; відповідні інвестиційні можливості, зокрема диверсифікація активів².

¹ Биліна О. Стартує другий рівень // Вісник Пенсійного фонду України. 2010. № 1 (91). С. 16–18.

² Зеленко Н. М. Формування фінансового механізму соціального страхування в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2011. 256 с.

Тому пропонуємо, по-перше – почекати з упровадженням другого рівня принаймні до хоча б «умовної» стабілізації соціально-економічної кон'юнктури та відновлення сталого економічного зростання і розвитку фондового ринку, а по-друге – провести ретельний перехресний порівняльний аналіз усіх запропонованих законопроектів (включно із Законом 2003 року), із урахуванням як позитивного, так і негативного міжнародного досвіду (зокрема країн ЄС, урахувавши процес євроінтеграції України); по-третє – чітко сформулювати механізми «запобіжників» зловживань із пенсійними активами (про які говорять експерти та вказує практика інших країн світу); по-четверте – залучити широкі кола експертного середовища до обговорення запропонованої моделі накопичувальної системи; провести широку та тривалу інформаційну кампанію з фінансової грамотності серед населення (яке має отримати розуміння власної відповідальності за власне майбутнє в пенсійному віці).

Позитивний ефект від запровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи України може бути досягнутий лише за умови продуманої політики уряду, що полягатиме в поступовій легалізації ринку праці, ефективній політиці зайнятості безробітних, у т. ч. при працевлаштуванні «заробітчан», підвищення демографічних показників у країні, упровадження в життя інших напрямів стабілізації системи соціального страхування. Окрім цього, завдяки підтриманні стабільних темпів приросту платників соціальних внесків можна буде частково нівелювати вплив демографічного навантаження на платників соціальних внесків, залучити додаткові надходження у фонди соціального страхування, що зменшить (або стримає на тому самому рівні) їхню фінансову залежність від коштів з держбюджету.

Тільки після таких кроків можна відважуватись на соціальні експерименти загальнонаціонального масштабу.

3.2. ПІДВИЩЕННЯ АДЕКВАТНОСТІ ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ КРАЇН ЄС ТА УКРАЇНИ ШЛЯХОМ СИСТЕМНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ СХЕМ

У кожній країні пенсійне забезпечення є складовою частиною системи соціального захисту населення, що значною мірою характеризує проведення державної соціальної політики і значно впливає на рівень стабільності в суспільстві. Крім того, підвищення середнього рівня життя вимагає постійного підвищення пенсій, що призводить до вимушеного збільшення обов'язкових пенсійних внесків і збільшення витрат на фінансування пенсійних систем навіть у найрозвиненіших країнах.

Сучасний розвиток українських ринкових відносин та євроінтеграційний процес гостро потребує реформування пенсійної системи, яка забезпечує надійний соціальний захист і належну адекватність пенсійних виплат, у тому числі й через запровадження капіталізованих схем (обов'язкових і добровільних). Відтак, проведення аналізу й систематизації досвіду європейських країн у сфері недержавного пенсійного забезпечення дозволить зробити відповідні висновки і рекомендації.

Загалом, у світі існують різні моделі пенсійних систем, що ґрунтуються на трьох основних стратегіях: солідарній, накопичувальній і змішаній.

Загальні проблеми, які мають розв'язати пенсійні системи в усьому світі, включають підвищення середнього віку виходу на пенсію через збільшення тривалості життя, заохочення більше заощаджень та обмеження доступу до коштів перед виходом на пенсію.

Якість пенсійних систем, доступних для працівників, дуже різниться в усьому світу. Та, зокрема 2021 року Ісландія була включена до Global Pension Index уперше. Посісти місце лідера рейтингу пенсійній системі країни дозволили «відносно щедра» державна пенсія, а також «ефективно керована і регульована» приватна пенсійна система, яка дозволяє накопичити значні кошти. Ісландія обійшла Нідерланди, яка посіла друге місце рейтингу. На третій сходинці – Данія. Нідерланди й Данія були на верхівці списку протягом останнього десятиліття. Країни з першої трійки набрали більше ніж 80 балів. Від 75 до 80 отримали Ізраїль, Норвегія та Австралія. Понад за 65–75 балів набрали Фінляндія, Швеція,

Велика Британія, Сінгапур, Швейцарія, Канада, Ірландія, Німеччина, Нова Зеландія і Чилі¹.

Світовий досвід організації національних пенсійних систем показує, що додаткові недержавні пенсії займають істотну частку в загальному рівні пенсійного забезпечення. Особисті пенсії (також відомі як «приватні пенсії») – це довгострокові заощадження, на які фізичні особи вносять внески на добровільній основі, доповнюючи державні пенсії та пенсії на робочих місцях. Вони відіграють певну роль у зв'язуванні довгострокових заощаджувачів з можливостями довгострокового інвестування.²

Експерти Європейського центрального банку вказують, що хоча пенсійні схеми сильно відрізняються в різних країнах, існує два основні типи: з визначеною виплатою і з визначеним внеском. У політиці з визначеною виплатою майбутній платіж страхувальникові заздалегідь визначений або має принаймні гарантовану мінімальну суму. На відміну від цього, у схемі з визначеними внесками регулярний внесок (або «премія»), що сплачується до схеми, є фіксованим, а вартість пенсійного багатства страхувальника залежить від ефективності інвестицій пенсійних фондів³.

Аналізуючи вплив світової фінансово-економічної кризи на недержавне пенсійне забезпечення, науковці Каспер ван Евейк і Ланс Бовенберг зазначають, що поточна боргова криза в ЄС зробила більш бажаним приватне фінансування пенсій. По-перше, потрібні додаткові приватні пенсійні заощадження для підтримки доходів у старості, коли державні пенсії скорочуються під тиском боргової кризи. По-друге, приватні заощадження в пенсійних фондах також можуть сприяти стабільності ринків державного боргу. Перенаправлення ризиків від банків до пенсійних фондів зменшує систематичні ризики у фінансовій системі. Пенсійні фонди краще справляються з макроекономічними ризиками, ніж банки, оскільки пенсійні фонди приймають інвестиційні стратегії з довгостроковим горизонтом. Крім того, учасники не можуть зняти свої кошти в короткий термін⁴.

¹ Щербань Олена. Ісландія стала новим лідером у рейтингу країн з кращими пенсійними системами // INVESTORY NEWS 2021. URL : <https://investory.news/islandiya-stal-novim-liderom-u-rejtingu-krain-z-krashhimi-pensijnimi-sistemami/>.

² Калюга Є., Пабат В. Стан соціального забезпечення в різних країнах світу та шляхи його удосконалення в Україні // European Science. 2022. Vol. 2. С. 7–16.

³ European Central Bank / pension Funds. URL : https://www.ecb.europa.eu/stats/financial_corporations/pension_funds/html/index.en.html.

⁴ Casper van Ewijk, Lans Bovenberg. Private pensions for Europe. VOX EU 20 Nov 2011. URL : <https://cepr.org/voxeu/columns/private-pensions-europe>.

Досвід різних країн вказує на те, що суспільство не зможе гарантувати достатню якість життя на пенсії, якщо людина не буде заощаджувати від свого імені, включаючи приватні пенсії, що спонукає уряди вести дедалі активнішу соціальну політику, спрямовану на залучення громадян до добровільного накопичення власних коштів для виходу на пенсію. Пенсії за віком є важливою частиною доходу пенсіонера, і для багатьох людей належне пенсійне забезпечення робить різницю між комфортною старістю і бідністю. Домогосподарства Європейського Союзу є одними з найбільших заощаджувачів у світі, більшість цих заощаджень зберігається на банківських рахунках з коротким терміном погашення (у депозитах, а не в інвестиціях). Станом на грудень 2019 року це становило приблизно 14 трлн доларів¹.

У більшості країн світу особисте фінансове благополуччя у старості не може забезпечитись тільки завдяки участі особи в державних солідарних пенсійних схемах (I рівень). Більш-менш кращі гарантії адекватності виплат і солідарних систем ще поки що зберігаються у Швейцарії, Ісландії, Данії, Нідерландах, Фінляндії, Швеції та ін.

У Європейському Союзі пенсійні системи перебувають у передкризовому становищі через збільшення тривалості життя, збільшення державного боргу, невизначені економічні умови, ризик інфляції та перехід до планів із визначеними внесками, що змушує розвивати пенсійні схеми, які є відмінними за способами фінансування від солідарних. На нинішній день в ЄС не існує ідеальної й універсальної пенсійної системи.

Погляд на глобальну карту приватних пенсійних активів показує Європу (ЄС та ОЕСР) швидше як роздроблену, а не як союзне утворення, коли йдеться про пенсії. Політика ЄС спрямовується на те, що накопичувані пенсії повинні відігравати дедалі важливішу роль у забезпеченні належного пенсійного доходу в майбутньому, і, таким чином, інвестування пенсійних активів все більше стимулюватиме майбутні ринки цінних паперів.

Більшою чи меншою мірою, але здебільшого пенсійні виплати громадян країн – членів Європейського Союзу формуються завдяки їхній

¹ Willis Towers Watson. Global pension assets study 2019. Thinking Ahead Institute. 2019. URL : https://www.thinkingaheadinstitute.org/content/uploads/2020/11/GPAS_2019_final-1.pdf.

участі у трьох рівнях пенсійних схем, а саме: 1) у солідарній державній; 2) накопичувальній (професійній) державній; 3) недержавній. Залежно від розвитку фондового ринку, добробуту працездатного населення та рівня його довіри до різного роду фінансових інструментів частка пенсій для фізичних осіб, що формується із державних складників, у різних європейських країнах становить від 40 до 60 %. Відтак, що вищий рівень розвитку недержавного пенсійного забезпечення, то меншою є частка держави. До таких країн належать Нідерланди та Великобританія (яка до недавнього була у складі ЄС).

Аналіз ринку саме недержавного пенсійного забезпечення (точніше – формування приватних пенсій) у державах – членах ЄС вказує на те, що тут визначну роль посідають недержавні пенсійні фонди¹.

Як свідчать статистичні дані, у більшості досліджених європейських країн внески до недержавних пенсійних фондів становлять понад половину всіх пенсійних активів, а в таких країнах, як Великобританія (до 2020 в ЄС), Греція, Литва, Нідерланди, Словаччина і Чеська Республіка, недержавні пенсійні фонди є фактично єдиним варіантом формування пенсійних активів населення, альтернативних державному пенсійному забезпеченню.

Досить велику частку (близько 90 % пенсійних активів) становлять внески в недержавні пенсійні фонди в таких країнах, як Ісландія, Ірландія, Естонія, Португалія, Польща і Швейцарія.

У деяких країнах ЄС роль недержавних пенсійних фондів у формуванні пенсійних активів є незначною. Натомість переважають альтернативні варіанти формування пенсійних заощаджень. Так, у Данії, Франції та Швеції перевага надається пенсійному страхуванню, а в Латвії близько 88 % пенсійних активів формуються за рахунок інших видів пенсійних активів² (рис. 3.2).

¹ Пахненко О. М., Кривич Я. М., Матусенко Т. В. Потенціал розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні. Економіка та суспільство. 2018. № 18. URL : <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-18/25-stati-18/2317-krivich-ya-m-pakhnenko-om-matusenko-t-v>.

² Д'яконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України // Гроші, фінанси і кредит. 2019. Вип. 31. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/82469/1/Diakonova_pension%20system_paper.pdf.



Рис. 3.2. Структура пенсійних активів за джерелами коштів у деяких країнах ЄС і Великобританії¹

У географічному розподілі ринок пенсійного забезпечення в державах – членах ЄС охоплюють переважно компанії з Нідерландів і країн Північної Європи, Німеччини і Великобританії. Зокрема, із двадцяти недержавних пенсійних фондів чотири компанії зареєстровані в Голландії, по три компанії – у Норвегії, Данії та Швеції, по дві – у Німеччині, Великобританії і Фінляндії².

Відповідно до дослідження, проведеного нідерландською компанією зі страхування і управління активами The Aegon, основними чинниками, що впливають на формування пенсійних накопичень у світі загалом, є зниження державних виплат на пенсійне забезпечення, зростання очікуваної тривалості життя, нестабільність фінансових ринків, зміни на ринку праці, тривалі періоди збереження низьких процентних ставок (низька доходність активів) і міжнародна політична нестабільність.

З одного боку, скорочення державного забезпечення пенсійних виплат стимулює населення збільшувати індивідуальні пенсійні активи, сприяє розвиткові альтернативних варіантів формування пенсійних накопичень.

¹ The Aegon Retirement Readiness Survey // The New Social Contract: a blueprint for retirement in the 21st century. 2018. URL : <https://www.aegon.com/contentassets/44b70e9c50524f82a15da544a2f50cf7/usa-report.pdf>.

² Семенов А. Ю., Пахненко О. М. Аналіз стану та структури ринку фінансових послуг Європейського Союзу // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2017. Вип. 25. Ч. 2. С. 145–150.

З другого боку, чинники зростання очікуваної тривалості життя, нестабільності фінансових ринків, змін на ринку праці й низької дохідності активів зумовлюють доцільність реформування пенсійних систем і вирішення завдань збереження фінансової стійкості пенсійних фондів і забезпечення достатніх обсягів пенсійних виплат у майбутньому. Тому близько 20–30 % пенсійних активів у країнах ЄС становлять індивідуальні заощадження населення в недержавних пенсійних фондах, страхових компаніях, банках тощо. Поряд із тим від 10 до 40 % пенсійних активів формуються за рахунок внесків роботодавців у корпоративні пенсійні фонди, участь у яких є добровільною у більшості європейських країн; структура недержавного пенсійного забезпечення у країнах ЄС значно відрізняється, проте в переважній більшості країн найбільшу питому вагу в структурі недержавних пенсійних активів за типами фінансових посередників забезпечують недержавні пенсійні фонди¹.

У загальному, Європейська Комісія всіляко намагається стимулювати розвиток приватних пенсійних заощаджень (у різних їхніх видах), що допомагає диверсифікувати ризик покриття старості, додаючи вагоме джерело формування фінансових активів, яке не залежить від демографічного чинника старіння населення і дозволяє компенсувати інфляційні втрати. Цікавим є також досвід запровадження пан'європейського пенсійного продукту, про що йтиметься в завершальному підрозділі нашого дослідження.

Говорячи про Україну, чинна кон'юнктура і вихідні умови щодо розвитку недержавних пенсійних капіталізованих програм відрізнялась і відрізняється до сьогодні від тієї, що була та є у Європейському Союзі.

Так, на нинішній день в Україні діє солідарна пенсійна система: організації та громадяни, які працюють, сплачують обов'язкові відрахування – Єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду, який виплачує кошти нинішнім пенсіонерам. Виникає гостра потреба щодо реформування пенсійного забезпечення, що зумовлено низкою чинників, зокрема: прискоренням процесів старіння українського населення; зменшення народжуваності; збільшення тривалості життя; зниженням економічної активності, трудовою міграцією працездатних громадян, наявністю

¹ Д'яконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України // Гроші, фінанси і кредит. 2019. Вип. 31. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/82469/1/Diakonova_pension%20system_paper.pdf.

нелегальної зайнятості та отримання тіньових доходів. Простежується також і відсутність одностайності в ухваленні рішень щодо механізмів реалізації пенсійного забезпечення. У подальшому, без проведення змін така ситуація може призвести до неможливості належного пенсійного забезпечення громадян, які зараз працюють.

У попередніх підрозділах було здійснено аналіз функціонування солідарної пенсійної системи та окреслено шляхи її реформування, а також вказано на доцільності впровадження обов'язкової накопичувальної компоненти, з виокремленням низки об'єктивних загроз у разі проведення такого реформування в часі російської агресії.

Тому проведемо аналіз функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні на шляху європейської інтеграції.

Згідно з прогнозним аналізом чисельності та структури населення, проведеного фахівцями Інституту демографії імені Птухи (до повномасштабного вторгнення), до 2050 року соціальні внески сплачуватимуть 9,7 млн працівників на користь 11,7 млн пенсіонерів¹. Однак на нинішній день украї важко спиратись на довоєнні прогнози, оскільки ми не знаємо, яка частина громадян повернеться з міграції через воєнні дії, яка чисельність населення буде після завершення війни і проведення офіційного перепису населення, а також важливо те, чи відбудеться післявоєнний бебі-бум.

У будь-якому разі позитивного сценарію для функціонування солідарної складової у принципі за таких вихідних умов існувати не може в коротко-і середньостроковій перспективі.

Тому Україна не має стільки можливостей для проведення пенсійних експериментів шляхом параметричних реформ для підтримки розподільчої схеми (як і більшість країн ЄС).

Попри запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, ще однією можливістю поліпшити адекватність пенсійних виплати є участь громадян у недержавних пенсійних схемах (за прикладом багатьох країн ЄС).

У загальному, законодавче регулювання функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 за № 1057-VI.

¹ Населення України від 28 до 34 мільйонів – Інститут демографії. URL : <https://thepage.ua/ua/news/naselennya-ukrayini-u-2023-roci-vid-28-do-34-miljoniv>.

Однак подібні послуги приватного накопичення пенсійних активів також надають і страхові компанії (на зразок СК LIFE) (регулюється Законом України Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 за № 85/96-ВР), а також банківськими установами (регулюється Законом України «Про банки і банківську діяльність» від 28.04.2023).

Основний акцент дослідження ми зробимо на діяльності НПФ, однак при цьому слід пам'ятати (як вказує досвід ЄС), що при виборі об'єкта заощаджень особа завжди обирає між банками, компаніями зі страхування життя, пенсійними фондами, а також цінними паперами, нерухомістю, дорогоцінними металами тощо. І соціально-економічний розвиток європейських країн за останніх 100 років вказував на те, що залежно від поточної ситуації та ринкової кон'юнктури як ефективним, так і неефективним є кожен із перелічених об'єктів заощаджень.

Тому участь особи в недержавних пенсійних програмах є доволі бажаним і дієвим інструментом щодо забезпечення добробуту на старість, однак аж ніяк не панацеєю на всі випадки життя.

Повертаючись до аналізу ринку недержавного пенсійного забезпечення, відмітимо, що станом на 31 грудня 2022 року в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 недержавні пенсійні фонди (далі – НПФ) і 19 адміністраторів НПФ. При цьому, слід зазначити, що аналітична інформаційна довідка сформована за даними 19 адміністраторів щодо діяльності 58 діючих недержавних пенсійних фондів. Найбільша кількість НПФ зосереджена в м. Києві – 40, або 69,0 % від загальної кількості діючих НПФ¹.

Однак зовнішнє дослідження групи ІСУ вказує на те, що активи системи недержавного пенсійного забезпечення 2022 року зросли на 263,2 млн грн, або на 6,8 %, – до 4,14 млрд, проте кількість діючих недержавних пенсійних фондів (НПФ) знизилась із 64-х до 55².

Територіальний розподіл НПФ показано на рис. 3.3.

¹ Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022. URL : <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>.

² Активи системи недержавного пенсійного забезпечення зросли на 6,8 % за 2022 р. URL : <https://news.finance.ua/ua/aktyvy-systemy-nederzhavnoho-pensiynoho-zabezpechennya-zrosly-na-6-8-za-2022-r>.



Рис. 3.3. Територіальний розподіл недержавних пенсійних фондів, 2022 рік¹

Щодо територіального розподілу, то ринок недержавного пенсійного забезпечення є відображенням структури фондового ринку України загалом, оскільки до нинішнього дня концентрація й надалі залишається у столиці, де рівень доходів населення є найвищим. Тому це місце є поки що найпривабливішою локацією для вкладання коштів. Хоча ситуація може трохи помінятися після війни шляхом зсуву в західну частину країни, оскільки за 2022-й – початок 2023-го туди евакуювалась значна частина як населення, так і суб'єктів підприємницької діяльності.

Згідно з експертними дослідженнями, кількість вкладників станом на 31.12.2022 збільшилася порівняно з аналогічним періодом 2021 року на 0,5 % (0,4 тис. вкладників) і станом на 31.12.2021 порівняно з аналогічним періодом 2020 року кількість вкладників збільшилася на 7,8 % (6,4 тис. вкладників) (табл. 3.2).

¹ Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення України за період з 30.09.2021 по 30.09.2022. URL : https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/npf_3_kv-2022.pdf.

Таблиця 3.2

Динаміка основних показників діяльності НПФ, 2020–2022 рр.¹

Показники	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Станом на 31.12.2022	Темпи приросту, %	
				станом на 31.12.2021/ станом на 31.12.2020	станом на 31.12.2022/ станом на 31.12.2021
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	87,8	95,5	96,1	8,8	0,6
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	883,0	890,7	887,8	0,9	-0,3
Загальна вартість активів НПФ, млн грн	3 563,7	3 874,7	4 146,0	8,7	7,0
Пенсійні внески, всього, млн грн	2 377,9	2 618,3	2 819,0	10,1	7,7
у тому числі:					
- від фізичних осіб	300,7	425,2	506,7	41,4	19,2
- від фізичних осіб-підприємців	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
- від юридичних осіб	2 075,5	2 192,4	2 299,6	5,6	4,9
Пенсійні виплати, млн грн	1 107,4	1 287,2	1 461,1	16,2	13,5
Кількість учасників, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис осіб	87,0	90,0	91,9	3,4	2,1
Сума інвестиційного доходу, млн грн	2 635,7	2 957,4	3 285,6	12,2	11,1
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн грн	2 179,5	2 428,7	2 683,6	11,4	10,5
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн грн	456,1	528,7	602,0	15,9	13,9

Як бачимо, за останній рік фактично не відбулося суттєвих змін у структурі ринку недержавного пенсійного забезпечення. Однак невеликі зміни, на наш погляд, пов'язані із впливом таких чинників, зокрема:

- 1) збільшення на 600 укладених контрактів: 99,4 % – це чинні угоди, які були укладені ще до війни; 600 нових угод – прикусаємо, що якась частина була укладена в січні – лютому 2022 року до початку повномасштабного вторгнення (однак, такі зміни є доволі незначними);

¹ Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022. URL : <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>.

- 2) ми бачимо, що кількість учасників – фізичних осіб зменшилась на 3 тис.;
- 3) відбулось зростання вартості пенсійних активів (навіть у період 2022 року). Припускаємо, що таке зростання пов'язане із суттєвими інфляційними процесами та їхніми наслідками, а саме: високою обліковою ставкою НБУ (25 %), що сприяло зростанню ставок на банківські депозити, а також державні цінні папери (особливо ОВДП)¹. Зауважимо, що більшість активів НПФ вкладали саме у державні цінні папери (45 %) та в банківські депозити (40,2 %) – сумарно 85 %².

Цими самими чинниками ми пояснюємо і зростання суми пенсійних виплат, що є похідними від отриманого інвестиційного доходу в ході діяльності НПФ.

У загальному, для формування безпечного ринкового середовища недержавного пенсійного забезпечення важливим є не лише ефективне функціонування фінансових установ, які здійснюють кредитування, а й тих інституцій, які пропонують накопичувальні послуги.

Чинні недержавні пенсійні фонди за 20 років після оголошення існування трирівневої пенсійної системи так і не досягли великих успіхів у залученні значної чисельності учасників, що пов'язується із нерозумінням і недовірою до цього сегмента ринку. Отримані від українців внески недержавні пенсійні фонди переважно інвестують у державні цінні папери з низьким ступенем ризику.

Вимоги до таких активів прописані в Законі «Про недержавне пенсійне забезпечення». Зокрема, НПФ можуть класти акумуляовані гроші на депозити, але не більше ніж 50 % від усіх активів. Також НПФ можуть інвестувати в такі цінні папери:

- 1) урядові та муніципальні облігації;
- 2) акції українських емітентів;
- 3) облігації українських компаній із високим рейтингом надійності;
- 4) облігації, виплати за якими гарантовані урядами інших країн і високим рейтингом;

¹ Облікова ставка Національного банку (динаміка). URL : <https://bank.gov.ua/ua/monetary/archive-rish>.

² Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022. URL : <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>.

- 5) облігації міжнародних фінансових організацій, які діють в Україні;
- 6) облігації іноземних компаній із високим рейтингом надійності;
- 7) акції іноземних компаній, допущених до торгів на Нью-Йоркській, Лондонській, Токійській, Франкфуртській фондових біржах або NASDAQ;
- 8) іпотечні облігації¹.

Наразі більша частина вкладів НПФ зберігається в державних цінних паперах. Відповідно до даних Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, в облігації внутрішніх державних позик інвестовано 47,2 % активів НПФ, у банківські депозити – 35,6 %, в акції приватних компаній – 1,5 %². Така ситуація практично не змінилась до кінця 2022 року. Альтернативою до облігацій внутрішніх державних позик можуть виступати інвестиції в цінні папери зарубіжних компаній. Однак законодавство встановлює кількісні обмеження щодо інвестування закордон.

Окремо проведений макроекономічний аналіз статистичних даних показує, що величина сумарних пенсійних активів в Україні в першому півріччі 2022-го становила лише 4,14 млрд грн, а компаній зі страхування життя – 13,05 млрд грн, що є дуже низьким показником і становить трохи більше ніж 5 % від ВВП³. Для порівняння, в економічно розвинутих країнах світу пенсійні активи становлять 30–77 % від ВВП.

А в окремих країнах ЄС (зокрема у Нідерландах) розмір пенсійних активів 2018 року становив майже 167 % від ВВП. Серед інших європейських країн порівняно високим показником співвідношення пенсійних активів і ВВП характеризуються також Швейцарія (126 % у 2018 р.) і Великобританія (101,7 %) ⁴.

Дослідження вказують, що в Україні національний ринок недержавного пенсійного страхування, як і недержавного соціального страхування

¹ Новікова І. Е. Проблеми та перспективи розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. URL : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/887/1/16.31.pdf>.

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

³ Активи системи недержавного пенсійного забезпечення зросли на 6,8% за 2022 р. URL : <https://news.finance.ua/ua/aktyvy-systemy-nederzhavnoho-pensynoho-zabezpechennya-zrosly-na-6-8-za-2022-r>.

⁴ Willis Towers Watson (2019) Global pension assets study 2019. Thinking Ahead Institute. URL : https://www.thinkingaheadinstitute.org/content/uploads/2020/11/GPAS_2019_final-1.pdf.

загалом є практично нерозвинутим та має ще дуже велику потенційну ємність. Для її визначення, скористаємось методикою (формула 3.2), розробленою Л. Кривенко і О. Мелешко, які пропонують розраховувати показник т. зв. «рівня активної участі населення в НПЗ» (ефективність пенсійної активності – ЕПА)¹.

$$ЕПА = \frac{Ч_{КФ}}{ЕАН_3}, \quad (3.2)$$

де ЕПА – фактичний рівень пенсійної активності населення країни чи регіону; $Ч_{КФ}$ – кількість укладених пенсійних контрактів із фізичними особами; $ЕАН_3$ – чисельність зайнятих економічною діяльністю.

Для визначення потенційної можливості зростання ринку недержавного пенсійного страхування розраховують показник рівня потенційної можливості розвитку – $ЕПА_{потенц}$ (формула 3.3), що становить різницю між потенційно можливим рівнем ЕПА (дорівнює 1) і фактичним його значенням

$$ЕПА_{потенц} = 1 - ЕПА. \quad (3.3)$$

Однак, на наш погляд, застосування на практиці запропонованої методики не може приносити достатньо адекватних результатів. Ми припускаємо, що автори перебільшили потенційну можливість розвитку ринку недержавного пенсійного страхування на сучасному етапі, припустившись, на перший погляд, незначної неточності у формулі, адже чисельність реально зайнятого населення $ЕАН_3$ при розрахунку ЕПА буде дещо меншою, бо, на наш погляд, реально особа буде зацікавленою брати участь у накопичувальному пенсійному страхуванні у віці 18–45 років, оскільки що коротший період участі в пенсійній програмі, що вона є менш вигідною. При наближенні пенсійного віку така зацікавленість значно знижується. Вважаємо, що 45 років – це оптимальний вік, після досягнення якого участь у пенсійних накопичувальних програмах буде не виправданою. Тому замість зайнятого населення (у віці 15–70 рр.) ми будемо використовувати ту частину зайнятого населення працездатного віку (16–59 рр.), якій на

¹ Кривенко Л. В., Мелешко О. В. Населення як чинник розвитку недержавного пенсійного забезпечення // Актуальні проблеми економіки. 2010. № 1 (103). С. 185–191.

момент розрахунку є 18–45 років (т. зв. потенційні учасники 2022 року). У чисельнику слід подати чисельність осіб, які мають накопичувальні рахунки корпоративного, професійного та індивідуального характеру вкладення, оскільки ринок також потенційно може насититись переважно завдяки корпоративному та професійному пенсійному страхуванню (більшість зайнятого населення є найманими працівниками). Тому пропонуємо дещо уточнену формулу розрахунку ЕПА (формула 3.4).

$$EPA = \frac{Ч_{KF}}{EАН_{3(18-45 pp.)}}, \quad (3.4)$$

де EPA – фактичний рівень пенсійної активності населення країни чи регіону; $Ч_{KF}$ – кількість осіб, які або на користь яких здійснюються пенсійні накопичення; $EАН_{3(18-45 pp.)}$ – чисельність зайнятих економічною діяльністю у віці 18–45 років (приблизно 75 % від загальної чисельності).

Здійснити більш-менш точні розрахунки вкрай складно за сучасних умов. Так, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень, станом на 1 січня 2023 року чисельність населення України становила 28–34 млн¹.

Так само вкрай важко оцінити чисельність реально зайнятого населення (офіційно та неофіційно працюючого). За оцінками МОП, за 2022 рік його чисельність скоротилась на 15,5 % у порівнянні до 2021-го і становить близько 13 млн осіб².

Дослідження структури населення довоєнного періоду вказували, що частка у віці 18–45 років становить близько 75 %. Ураховуючи те, що за кордон виїхали переважно люди молодого і середнього віку, можна припустити, що така частка зменшилась до 70 %³. Відтак, чисельність осіб для наших розрахунків становитиме близько 9,1 млн осіб.

Здійснивши розрахунки відповідно до формули 3.4, величина EPA за 2022 рік буде коливатись у межах 0,05. Відповідно, потенційна можливість освоєння ринку недержавного пенсійного страхування становитиме 0,95. Тобто чисельність потенційних учасників найближчим часом потенційно

¹ Експерти ООН погіршили прогноз щодо рівня зайнятості в світі на 2023 рік. URL : <https://www.unian.ua/economics/other/eksperti-oon-pogirshili-prognoz-shchodovirnyua-zaynyatosti-v-sviti-na-2023-rik-12111564.html>.

² Там само.

³ Ці припущення ще будуть згодом уточнені в подальших дослідженнях, коли стабілізується ситуація після завершення війни.

може зрости до 10 разів, обсяг залучених фінансових ресурсів – набагато більшим, оскільки особа може сплачувати внески і до кількох НПФ чи страхових компаній, та й сам розмір внесків може зрости.

Гіпотетично всезайняте населення може брати участь у НПЗ, але за умови багаторічного функціонування цього ринку. Тоді початкова формула 3.3 буде справедливою лише за умови застосування прогнозних показників.

Таким чином, українським законодавством і реально функціонуючим ринком із недержавного пенсійного забезпечення (і накопичувального соціального страхування) надається досить широкий спектр таких послуг, за якого практично кожна особа може підібрати для себе програму, яка найбільше відповідатиме її потребам.

Загальновідомі експертні висновки вказують на те, що керівники українських підприємств є значно фінансово свідоміші від своїх працівників, оскільки факт потенційної підтримки цільності участі в недержавному соціальному страхуванні є набагато вищим. Навіть найбільш песимістичні з їх числа повністю не заперечують можливості участі у вищезазначених програмах. І якщо для працівників негативними обставинами є недовіра та важке матеріальне становище, то керівники основною причиною своєї перестороги до недержавного пенсійного страхування вважають суттєвий брак інформації.

Зауважимо, що окремі громадяни досить часто відсутність усвідомленої потреби в добровільному соціальному страхуванні пояснюють браком коштів. Ну а стосовно недовіри, то в більшості випадків – це, як і в працеводців, той самий прояв браку інформації плюс ті ж самі стереотипи підсилені перманентними кризами у вітчизняному фінансовому секторі, оскільки пересічний громадянин ще не має досвіду настільки критично мислити як керівники фірм.

З огляду на це, для популяризації та розвитку недержавного пенсійного страхування, насамперед, слід робити акценти на залученні працеводців (через програми корпоративного страхування життя і недержавного пенсійного забезпечення). Адже за достатньої мотивації керівників з боку держави і представників цього сегмента ринку саме вони зможуть стати з'єднувальною ланкою між страховиками разом з НПФ і банками та фізичними особами (споживачами цих послуг).

Проведений порівняльний аналіз ще раз підтверджує правильність підходу держави щодо запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, оскільки тут поєднано у єдиний фінансовий механізм

роботу НПФ, компаній зі страхування життя та банківських установ, тим самим частково нівельовано вищезазначені ризики. Згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» процес формування та виплати пенсійних ресурсів є максимально диверсифікованим: процес накопичення внесків здійснює НПФ, формуючи із них інвестиційний портфель (як за ступенем ризику, так і за сферами вкладення коштів), усі дії з управління активами покладено на банк-зберігач, а функцію виплати пенсій покладено на страхові компанії, які забезпечують довічність та різноманітність програм.

Отже, хоча і результати проведених вище розрахунків вказують на величезний потенціал зростання ринку недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя в умовах постійної нестабільності вітчизняної соціально-економічної системи, його розвиток у найближчій перспективі спрогнозувати доволі проблематично. Вважаємо, що держава повинна докласти максимум зусиль для створення сприятливих умов щодо розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг, оскільки: по-перше – акумульовані на тривалий період часу пенсійні кошти будуть величезним інвестиційним ресурсом для економіки, яка десятиліттями потребує «довгих позик»; по-друге – така система виконуватиме роль «фінансового амортизатора» при настанні економічних шоків; по-третє – система забезпечує баланс між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, що в умовах розбудови в Україні соціально орієнтованої моделі ринкової економіки та інтеграції до Європейського Союзу є одним з основних пріоритетів розвитку сучасного суспільства.

Результати проведеного дослідження дозволяють виокремити спільні переваги і недоліки системи недержавного пенсійного забезпечення (страхування життя), оскільки, попри те, що НПФ та страхові компанії є конкурентами по суті одного ринку, сумарний, агрегований ефект від залучення ними населення буде спільним здобутком у розвитку сектору фінансових послуг вітчизняної економіки.

До його переваг віднесемо, по-перше, розмір виплат у цій системі насамперед залежить від бажання учасника (застрахованої особи) та її матеріального стану (працедавця). По-друге, недержавне пенсійне забезпечення (соціальне страхування) невіддатне впливу «старіння населення» та процесам тінізації ринку праці. По-третє, у разі з накопичувального пенсійного забезпечення (страхування) є присутнім нарахування інвестиційного доходу, що дозволяє індексувати нагромаджені кошти на рівень

інфляції та одержувати додатковий прибуток. По-четверте, законодавством передбачено режим пільгового оподаткування для працедавців (які мають недержавне пенсійні схеми) та учасників (застрахованих осіб). По-п'яте, підприємство засновник корпоративного пенсійного фонду має змогу інвестувати частину активів корпоративного пенсійного фонду.

До основних недоліків недержавних пенсійних схем відносять, по-перше, низький рівень доходів громадян, що є причиною спрямування практично всіх зароблених коштів на поточне споживання і робить добровільні пенсійні програми обмежено доступними для більшості населення України. По-друге, низька фінансова грамотність і постійна нестабільність у державі зумовили зростання недовіри населення до різного роду фінансових інституцій, у т. ч. і тих, що займаються недержавним пенсійним забезпеченням (соціальним страхуванням). По-третє – низький рівень розвитку вітчизняного фондового ринку здійснює низку перешкод в управлінні активами пенсійних фондів, страхових організацій та банківських установ. По-четверте, погано відпрацьована схема захисту пенсійних накопичень є досить значним чинником ризику при здійсненні цього виду діяльності. По-п'яте, затягування в Україні протягом останніх років процесу впровадження в життя державної накопичувальної пенсійної системи гальмує подальший розвиток недержавного пенсійного забезпечення, оскільки як в обов'язковій, так і в добровільній складових основними суб'єктами цих процесів виступають ті самі фінансові інститути (НПФ, компанії зі страхування життя, банківські установи-зберігачі, компанії з управління активами і т. д.). Тому ефективне запровадження обов'язкової накопичувальної складової потенційно має здійснити популяризацію недержавної.

Узагальнюючи вищевикладене, можна дійти висновку що через недосконалість надійності інвестиційних інструментів і наслідками вітчизняного фінансового ринку недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя на сьогодні не відіграють вагому роль у підвищенні надійності соціального захисту населення.

Однак недержавне пенсійне забезпечення є перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян при настанні пенсійного віку і тих, хто втратив працездатність. Досягнення цільових орієнтирів розвитку цієї сфери можливе за умови розроблення та практичного впровадження сукупності заходів, спрямованих на активізацію її розвитку, які мають знайти своє відображення в державній стратегії реформування

національної системи пенсійного забезпечення. Активізація діяльності НПФ сприятиме зниженню навантаження на Пенсійний фонд України та Державний бюджет країни.

Підсумовуючи вищезазначене, відмітимо, що пенсії мають на меті захистити пенсіонерів від бідності та дозволити їм мати гідний рівень життя. Вони є основним джерелом доходу приблизно для чверті населення ЄС, а основним джерелом доходу для літніх громадян у Європі є державні пенсії.

Частка літніх людей у населенні Європи та середня тривалість життя збільшуються. Європейські пенсійні системи повинні будуть адаптуватися, щоб залишатися фінансово стійкими і мати можливість забезпечити європейцям достатній дохід на пенсії.

Попри те, що пенсіонери в більшості країн ЄС мають менше шансів бути бідними, ніж ті, хто працює, нерівність серед пенсіонерів зберігається, зокрема: існують значні відмінності у країнах щодо ризику бідності та пенсійного доходу; жінки похилого віку зіштовхуються з більшим ризиком бідності або соціального відчуження, ніж літні чоловіки, а пенсії жінок у середньому більш ніж на третину нижчі; люди, які займаються нестандартною роботою чи самозайнятістю, часто зіштовхуються з менш сприятливими умовами для доступу до пенсійних прав і їх нарахування, ніж ті, які мають безстрокові контракти на повний робочий день; що старші стають люди, то вищий ризик бідності чи соціального відчуження.

Законодавство ЄС захищає пенсійні права людей, які переміщуються між країнами ЄС, власне загальноєвропейський пенсійний продукт створить нову можливість відкладати довгострокові заощадження, використовуючи ринки капіталу, і таким чином зменшать тиск на державне фінансування. РЕЕР також матимуть величезну перевагу об'єднання всіх заощаджень, де б у Європі вони не були зроблені, у єдиний персональний пенсійний продукт.

Результати дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні дозволили охарактеризувати загальні аспекти її функціонування, що до війни 2022 року характеризуються нарощенням вартості активів НПФ та рівня їх концентрації, збільшенням кількості учасників, зростанням розмірів інвестиційних доходів та пенсійних резервів, а після 24 лютого 2022 р. об'єктивно спостерігається

помірне скорочення ринку недержавного пенсійного забезпечення і страхування життя в Україні.

У загальному, основними напрямками реформування пенсійних систем є підвищення пенсійного віку, підвищення розміру відрахувань до державних пенсійних фондів і стимулювання населення до участі у приватних системах пенсійного забезпечення, що значно скорочує зобов'язання держав та послаблює навантаження на солідарні розподільчі системи. Позитивним аспектом виступає зменшення виплати в рамках солідарної системи для ліквідації дефіциту пенсійного фонду і перехід на персональні накопичення.

Таким чином, формування пенсійної системи на основі позитивного досвіду зарубіжних країн, а також упровадження загальноєвропейського персонального пенсійного продукту створить додаткові стимули для виходу економіки з тіні та сформує великий потенціал фінансових ресурсів для інвестування й розвитку економіки, що гарантуватиме належний рівень добробуту населення.

3.3. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРОСТІР

У більшості країн світу особисте фінансове благополуччя у старості не може забезпечитись тільки завдяки участі особи в державних пенсійних схемах (I рівень). У країнах Західної Європи більш-менш кращі гарантії адекватності виплат і солідарних систем ще поки що зберігаються у Швейцарії, Ісландії, Данії, Нідерландах, Фінляндії, Швеції та інших країнах¹.

Тому на сучасному етапі навіть у розвинених європейських країнах питання фінансової стійкості пенсійних систем та адекватності пенсійного забезпечення викликає занепокоєння і є предметом дискусій та досліджень. Для підтримки фінансової стабільності пенсійних систем в

¹ The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Volume I / Joint report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). 2021. 152 p. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ee6cadd-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

умовах обмеженості ресурсів політикам часто доводиться йти на рішучі та непопулярні заходи. Серед них – підвищення рівня пенсійних внесків, ставки пенсійних відрахувань, обмеження індексації пенсій, зниження початкового рівня виплат пенсій. Згідно із результатами щорічних досліджень Європейської Комісії, що відображаються у т. зв. «Звітах про пенсійну адекватність»¹, такі заходи були вжиті в багатьох країнах. Наприклад, для фінансового збалансування пенсійних фондів багато європейських країн вдалися до зниження ставок заміщення (відношення розміру пенсії до середнього розміру доходу особи, отриманого у формі заробітної плати)².

Проте кожен із можливих варіантів розв'язання проблеми фінансової стійкості пенсійної системи має свої недоліки. Наприклад, підвищення розміру внесків на пенсійне страхування може поліпшити фінансову стабільність та/або адекватність пенсій, проте призводить до зростання витрат на заробітну плату, що, своєю чергою, у довгостроковому періоді може вплинути на розмір чистого доходу працівників і зайнятість. У країнах, де ставки пенсійних внесків є низькими, нижча чиста заробітна плата може бути прийнятною для працівників, якщо це збереже або підвищить рівень пенсійного доходу в майбутньому. Інший варіант – зменшення пільг і обмеження індексації пенсій – має негативним наслідком неадекватність пенсійних виплат (їхня недостатність і невідповідність реальним потребам громадян). Унаслідок цього підвищення пенсійного віку стало для багатьох країн найкращим варіантом розв'язання проблеми достатності пенсійних активів, оскільки дало змогу підвищити рівень зайнятості працівників похилого віку та підтримувати рівень пенсій, принаймні для тих, хто може працювати довше³.

¹ The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Country profiles. Volume II // Joint report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). 2021. 359 p. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4849864a-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a5>.

² European Commission (2018) Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. Vol. I. Publication Office of the European Union, Luxembourg. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

³ Д'яконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України // Гроші, фінанси і кредит. 2019. Вип. 31. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/82469/1/Diakonova_pension%20system_paper.pdf.

Ще одним із важливих і не дуже популярних кроків поліпшення фінансової стійкості пенсійних систем та підвищення адекватності виплат є вимушене підняття пенсійного віку.

Так, нещодавні зміни в пенсійному законодавстві щодо встановлення пенсійного віку відбулися в Чехії, Данії, Польщі, Фінляндії, Португалії, Нідерландах, зокрема:

- у Данії в листопаді 2015 року встановлено зростання пенсійного віку впродовж 2022–2030 рр. до 68 років;
- у Нідерландах у січні 2016 року було закріплено підвищення пенсійного віку для отримання базової пенсії до 67 років 2021-го. Після цього пенсійний вік є прив'язаний до очікуваної тривалості життя і його підвищення анонсується не пізніше, ніж за п'ять років. Наприклад, 2022 року пенсійний вік становив 67 років і три місяці;
- у Чехії в червні 2017 року пенсійним віком було визначено 65 років і скасовано попередню норму щодо щорічного підвищення пенсійного віку на два місяці понад 65 років;
- у Фінляндії в січні 2017 року було закріплено зростання пенсійного віку для осіб, що народилися після 1954-го, із 63-х до 65 років (для переходу передбачене щорічне підвищення на три місяці). Ця норма стосується лише виплати пенсій, розмір яких прив'язаний до заробітної плати. Майбутні підвищення пенсійного віку в країні (до двох місяців на рік) відбуватимуться автоматично і залежатимуть від очікуваної тривалості життя. Поряд із тим установлено деякі винятки щодо можливості раннього виходу на пенсію;
- у Польщі в жовтні 2017 року пенсійний вік було зафіксовано на рівні 60 років для жінок і 65 років для чоловіків; відповідно до попередніх нормативів, пенсійний вік для жінок становив 61 рік, для чоловіків – 66 років, та планувалося поступове його підвищення до 67 років для обох статей (однак нова політична сила відмовилась від такого непопулярного кроку);
- у Португалії в жовтні 2017 року було внесено зміни щодо можливості раннього виходу на пенсію й отримання держаної пенсії в повному обсязі вже у 60 років за умови наявності пенсійного стажу 48 років (або 46 років, якщо особа почала працювати у віці 14 років чи молодше)¹.

¹ OECD. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing. Paris, 2017. URL : https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.

Досвід різних країн вказує на те, що суспільство не зможе гарантувати достатню якість життя на пенсії, якщо людина не буде заощаджувати від свого імені, включаючи приватні пенсії, що спонукає уряди вести дедалі активнішу соціальну політику, спрямовану на залучення громадян до добровільного накопичення власних коштів для виходу на пенсію. Пенсії за віком є важливою частиною доходу пенсіонера, і для багатьох людей належне пенсійне забезпечення робить різницю між комфортною старістю і бідністю. Домогосподарства Європейського Союзу є одними з найбільших заощаджувачів у світі, більшість цих заощаджень зберігається на банківських рахунках з коротким терміном погашення (у депозитах, а не в інвестиціях). Станом на грудень 2019 року це становило приблизно 14 трлн доларів¹.

Світовий досвід організації національних пенсійних систем показує, що додаткові недержавні пенсії займають істотну частку в загальному рівні пенсійного забезпечення. Особисті пенсії (також відомі як «приватні пенсії») – це довгострокові заощадження, на які фізичні особи вносять внески на добровільній основі, доповнюючи державні пенсії та пенсії на робочих місцях. Вони відіграють певну роль у зв'язуванні довгострокових заощаджувачів з можливостями довгострокового інвестування².

У загальному, коли йдеться про пенсії, то глобальна карта приватних пенсійних активів показує ЄС швидше як роздроблену, а не як союзне утворення. Політика ЄС спрямовується на те, що накопичувані пенсії повинні відігравати дедалі важливішу роль у забезпеченні належного пенсійного доходу в майбутньому, і, таким чином, інвестування пенсійних активів дедалі більше стимулюватиме майбутні ринки цінних паперів.

Розуміючи складність цієї проблеми, а також невідворотність погіршення стану солідарних пенсійних системи, Європейська Комісія, спільно із представниками інших урядових і неурядових організацій, сформували ідею створення загальної для ЄС системи приватних пенсійних накопичень.

Це один із способів, яким Європейська Комісія всіляко намагається стимулювати диверсифіковану участь громадян ЄС у різних рівнях пенсійного забезпечення. Зокрема, 2019 року Комісія запровадила нову

¹ Study on the feasibility of a European Personal Pension Framework // Final Report of European Commission. June 2017. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2f4dba21-a330-11e7-8e7b-01aa75ed71a1/language-en>.

² Пенсійні фонди у світі. URL : https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html.

ініціативу щодо стимулювання персональних пенсійних схем (приватного пенсійного забезпечення). Так, Загальноєвропейський персональний пенсійний продукт (PEPP – pan-European Personal Pension Product) – це добровільна персональна пенсійна схема, яка доповнить наявні державні та професійні пенсійні системи, а також національні приватні пенсійні схеми. Загальноєвропейські персональні пенсійні продукти (PEPP) регулюються Регламентом 2019/1238, також відомим як Регламент PEPP¹.

Ці правила мають на меті надати заощадникам більше вибору і конкурентоспроможніші персональні пенсійні продукти під час заощадження на пенсію, водночас користуючись надійним захистом споживачів фінансових продуктів у ЄС. PEPP можуть пропонуватися в ЄС широким колом фінансових постачальників, таких як страхові компанії, менеджери активів, банки, певні інвестиційні фірми та певні професійні пенсійні фонди. Регламент PEPP створює правову основу для загальноєвропейського ринку персональних пенсій, забезпечуючи стандартизацію основних характеристик продукту, таких як: вимоги прозорості, правила інвестування, право переходу та типи інвестиційних опцій².

Загальноєвропейський персональний пенсійний продукт (PEPP) розроблено для європейських громадян як додаткову можливість формування майбутньої пенсії (приватний пенсійний капітал). Участь у системі дозволяє працівникам заощаджувати на майбутню пенсію протягом усієї своєї кар'єри в цілому ЄС за допомогою безпечного, прозорого та високоякісного пенсійного продукту.

Діяльність системи спрямована на те, щоб громадяни ЄС мали більше вибору, куди вкладати свої заощадження на старість, і забезпечити їм доступ до більш конкурентоспроможних приватних пенсійних схем, водночас користуючись надійним захистом споживачів. Послуги PEPP можуть пропонуватися в ЄС широким колом фінансових інституцій, таких як страхові компанії, компанії з управління активами, банківські установи, інвестиційні фонди та професійні пенсійні фонди.

¹ REGULATION (EU) 2019/1238 on a «pan-European Personal Pension Product (PEPP)» (регламент щодо загальноєвропейського особистого пенсійного продукту (PEPP)). URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R1238>.

² The pan-European personal pension product (PEPP). URL : https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/insurance-and-pensions/personal-pension-products_en.

Історія формування загальноєвропейського персонального пенсійного продукту, або ж Пан'європейської моделі пенсійного забезпечення в Європейському Союзі, розпочалася ще 2013 року, коли Європейська комісія доручила Європейському органу страхування та пенсійного забезпечення розпочати роботу над створенням європейського ринку персональних пенсій. Європейський ринок персональних пенсій був частиною плану Європейської комісії щодо розвитку в ЄС Союзу ринків капіталу. У липні 2016 року Європейським органом страхування та пенсійного забезпечення опубліковано пропозицією створити стандартизований загальноєвропейський персональний пенсійний продукт. Варто зазначити, що запровадження Пан'європейської моделі пенсійного забезпечення не має на меті замінити державні пенсійні системи, а служить «доповненням» до наявних національних систем пенсійного забезпечення у країнах ЄС. У результаті, 2017 року Європейська комісія опублікувала пропозицію щодо регламенту щодо РЕПП¹. Ця пропозиція супроводжувалася рекомендацією державам-членам щодо податкового режиму персональних пенсійних продуктів² і дослідженням доцільності запровадження Європейської системи персональних пенсій, проведеним однією з найбільших у світі міжнародних компаній Ernst & Young Global Limited, відомою як EY.

Після схвалення Європейським парламентом та офіційного ухвалення Європейською радою Регламент РЕПП був опублікований 25 липня 2019 року. Протягом року після публікації Європейська Комісія спільно із Європейським органом страхування та пенсійного забезпечення працювала над ефективним упровадженням загальноєвропейського персонального пенсійного продукту. Регламент 2019/1238 набув чинності через 12 місяців після опублікування – 14 серпня 2020 року. Здебільшого, Регламент застосовується безпосередньо в усіх країнах – членах ЄС без попередньої імплементації до внутрішнього законодавства, що значно полегшує процедуру запровадження Пан'європейської моделі пенсійного забезпечення. Як виняток, у разі, якщо держава – член бажає надати РЕПП особливий податковий режим, може з'явитися доцільність внесення змін

¹ Пропозиція щодо регламенту Європейського парламенту та Ради щодо загальноєвропейського персонального пенсійного продукту (РЕПП), «Європейська комісія», 29 червня 2017 року. Отримано 20 лютого 2020 року. URL : https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/170629-personal-pensions-recommendation_en.pdf.

² Союз ринків капіталу: Пан'європейський персональний пенсійний продукт (РЕПП), «Європейська комісія», 4 квітня 2019 року. Отримано 14 лютого 2020 року. URL : Capital Markets Union: Pan-European Personal Pension Product (PEPP) (europa.eu).

у національне законодавство. Сфери соціальної політики, не охоплені регулювання цією директивою, підпадають під сферу дії внутрішнього законодавства. Ця гнучкість є важливою для того, щоб РЕРР можна було адаптувати до різних національних стандартів, зокрема щодо надання податкових пільг¹.

Метою персонального пенсійного продукту (РЕРР), подібно до Системи координації соціального страхування в ЄС, є надання портативних пенсійних продуктів у країнах-членах із довгостроковим виходом на пенсію, підвищити його привабливість для молоді та мобільних працівників, сприяти подальшому полегшенню права громадян Союзу жити і працювати в усьому Союзі. Наявні та нові провайдери (страховики, пенсійні фонди, інвестиційні фірми, банки та розпорядники активів), уповноважені відповідно до режимів ЄС, зможуть розробляти РЕРР, що надаватимуть роздрібним інвесторам додатковий вибір для додаткових пенсійних заощаджень і більше мобільних працівників можуть отримати переваги від поліпшеної мобільності. На даний момент РЕРР може допомогти збільшити ринок пенсій у ЄС з поточної оцінки в 0,7 трлн євро до 2 трлн євро до 2030 року. Однак, за прогнозами, навіть без РЕРР вона все одно може зрости до приблизно 1,4 трлн євро (за рахунок нових інвестицій у національні персональні пенсії та зростання активів) за той самий період. Однак цей позитивний вплив РЕРР усе ще ґрунтувався на необхідних податкових пільгах, подібних до тих, що доступні для національних персональних пенсій².

Для того, щоб бути успішним пенсійним продуктом і послугою, важливо бути максимально масштабованими, прозорими та економічно ефективними, а також простими. РЕРР може створити базу для майбутнього європейського ринку капіталу і дати змогу краще використовувати заощадження ЄС та трансформувати їх у довгострокові інструменти інвестування. РЕРР має працювати автономно, без додаткових фінансових радників, забезпечувати чіткі та прозорі правила захисту прав інвесторів, а також бути недорогою платформою для всіх учасників. Паралельно слід оптимізувати роботу ринків фінансових послуг в ЄС.

¹ REGULATION (EU) 2019/1238 on a «pan-European Personal Pension Product (PEPP)» (регламент щодо загальноєвропейського особистого пенсійного продукту (РЕРР)). URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R1238>.

² The EU pension dilemma: Pan-European Personal Pension to the rescue? URL : <https://www.finextra.com/blogposting/18406/the-eu-pension-dilemma-pan-european-personal-pension-to-the-rescue>.

Таке нововведення зможе забезпечити багато переваг на європейському рівні, якщо його спільно узгодити і впровадити чіткі рекомендації щодо наднаціонального регулювання цих процесів, а не повністю покладатись на невидиму руку ринку, Європейська комісія могла б переконатися, що певний коефіцієнт інвестицій спрямовується на європейську економіку, а також забезпечити застосування керівних принципів ESG – відповідно до стратегії самодостатності та майбутнього зростання для європейських ринків капіталу, суміжних із США, Великобританією та Азією. Європа має кошти, капітал і амбіції для створення пенсійного середовища для своїх громадян, яких вона потребує в майбутньому¹.

Наразі РЕПП отримала позитивні відгуки на ринку від багатьох організацій, таких як Insurance Europe (представляє європейські страхові та перестрахові компанії), Pensions Europe (представник європейських пенсійних фондів), EFAMA (Європейська асоціація управління фондами та активами), Better Finance, AFME (Асоціація фінансових ринків Європи) та інші².

Таку систему ЄС будує зараз (що й потрібно робити Україні після війни), щоб забезпечити достатній рівень життя майбутнім поколінням. До цих процесів ЄС залучає і банки, які бачать ширші пенсійні можливості. Стимулом громадянина повинно стати те, що коли він відмовляється від споживання своїх коштів зараз, накопичуючи їх на своє пенсійне майбутнє, він отримає певні стимули, наприклад податкові пільги зараз.

Ураховуючи багатомільйонну вимушену міграцію українців до ЄС через війну (яка поступово перетворюється на трудову міграцію), поступове включення України до пан'європейського пенсійного продукту, на наш погляд, допоможе зрушити тотальну недовіру та небажання наших громадян брати участь у приватних пенсійних накопиченнях.

Важливий досвід, який слід уважно вивчати Україні на шляху її вступу до Європейського Союзу, – це більш ніж півстолітнє функціонування т. зв. Системи координації соціального страхування у ЄС. Це практичний інструмент захисту соціальних прав тих працівників, які за свою кар'єру встигають попрацювати у декількох країнах-членах.

¹ Fact Sheets on the European Union // European Parliament. URL : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/67/innovation-policy>

² Pan-European Personal Pension Product (PEPP) // EIOPA. URL : https://www.eiopa.europa.eu/browse/regulation-and-policy/pan-european-personal-pension-product-pepp_en.

Зокрема, ще стаття 69 Паризького договору про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі (ECSC) передбачала вільний рух працівників у двох галузях, охоплених цим договором. У частині 4 статті соціальне забезпечення було описано як фактор, який не повинен перешкоджати мобільності робочої сили у вугільній та металургійній промисловості. Конференція в Мессіні, що відбулася в червні 1955 року, перевизначила коло повноважень: спільний ринок мав включати всю економіку держав-членів, а не лише вугільну та сталеливарну промисловість. Це розширення призвело до потреби розмістити запропоновану конвенцію про соціальне забезпечення трудящих-мігрантів у ширшому контексті, не обмежуючи її лише працівниками вугільної та сталеливарної промисловості. Європейська конвенція про соціальне забезпечення трудящих-мігрантів була підписана 9 грудня 1957 року, за кілька тижнів до набуття чинності Угоди про ЄЕС¹.

Початковий вимір європейської інтеграції (союз Шістки) обмежувався спільним ринком з його концепцією чотирьох свобод – капіталу, товарів, послуг і людей, яка була економічно мотивованою. Філософія нововведення полягала в тому, щоб уникнути матеріальних втрат і фізичних перешкод працівників у сфері соціального забезпечення за те, що вони користувалися своїм правом на свободу пересування.

Це система, із численними нововведеннями і трансформаціями, доволі успішно працює і до сьогодні. Її основний зміст полягає в такому: кожен працівник – громадянин ЄС, по-перше, – має право працювати в тій країні, яку він обирає; по-друге – органи соціального захисту країн-членів пов'язані у єдину систему співпраці у цій сфері, згідно з якою основні соціальні ризики для працівника покриваються у кожній країні, де є місце праці. Працівник набуває тих самих соціальних прав найманого працівника, що й громадяни даної країни; по-третє – соціальні внески і податки із зарплати є підставою для фінансового забезпечення виплат працівника в разі настання соціальних ризиків (тимчасової непрацездатності, нещасного випадку, настання старості й ін.); по-четверте – якщо для формування соціальних виплат є необхідним страховий стаж працівника, у цьому разі відбувається його сумування з усіх країн, де працівник офіційно працював; по-п'яте – між установами соціального страхування (захисту) відбувається не тільки обмін інформацією та ведення спільних баз даних, а й пере-

¹ Cornelissen Rob. 50 Years of European Social Security Coordination // European Journal of Social Security. 2009. Vol. 11. Nos. 1–2. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/138826270901100102>.

рахунок трансфертних платежів (до прикладу, для здійснення пенсійних виплат).

На сайті Європейської Комісії вказано, що ці правила поширюються:

- на громадян ЄС, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії або Швейцарії, які застраховані або були застраховані в одній з цих країн, і члени їхніх сімей;
- осіб без громадянства або біженців, котрі проживають на території ЄС, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії або Швейцарії, які застраховані або були застраховані в одній з цих країн, та члени їхніх сімей;
- громадяни країн, що не входять в ЄС, які легально проживають на території ЄС, які переїхали до цих країн, і члени їхніх сімей¹.

Щодо географії застосування цих правил, то вона є такою: Австрія, Бельгія, Болгарія, Хорватія, Кіпр, Чеська Республіка, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія та Швеція. Особливі правила тепер існують і для Великобританії після її виходу з ЄС (регулюється відповідним Протоколом до Угоди про торгівлю та співробітництво). Також система охоплює учасниць Європейської економічної зони (Норвегія, Ісландія та Ліхтенштейн) і Швейцарію. Відносини ж з країнами, що не входять до ЄС, повинні регулюватись на основі міждержавного співробітництва (Ради Асоціації)². В Україні така робота теж проводиться, однак кінцевої моделі співпраці поки ще не представлено.

Система функціонує на основі таких принципів:

- на вас поширюється законодавство однієї країни одночасно, тому ви сплачуєте внески лише в одній країні. Рішення про те, законодавство якої країни застосовується до вас, ухвалюватимуть органи соціального забезпечення. Обирати не можна;
- ви маєте ті самі права та обов'язки, що й громадяни країни, де ви перебуваєте. Це відоме як принцип рівного ставлення або недискримінації;
- коли ви претендуєте на допомогу, за потреби враховуються ваші попередні періоди страхування, роботи або проживання в інших країнах;

¹ EU social security coordination. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en>.

² Where do these rules apply? // Employment, Social Affairs & Inclusion. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=853&langId=en&>.

- якщо ви маєте право на грошову допомогу з однієї країни, ви, здебільшого, можете її отримувати, навіть якщо ви живете в іншій країні. Це відомий як принцип експортованості¹.

Нормативно-правовою базою Координації систем соціального захисту в ЄС є низка регламентів Ради Міністрів ЄС.

Щодо координації власне пенсійного забезпечення, то цей напрям має свою специфіку, пов'язану з невизначеністю терміну перебування на пенсії, – тривалості життя кожного (і відповідно терміну отримання виплат).

До прикладу, якщо особа попрацювала кілька років в Австрії, Німеччині та Франції, то її страховий стаж роботи в усіх трьох країнах додається до єдиного страхового періоду. Відтак, особа набуває пенсійних прав згідно із законодавством трьох країн. Незалежно, у якій країні працівник виходитиме на пенсію, у цій країні і буде призначена т. зв. сумарна пенсія (правда, пропорційно до кількості відпрацьованих років). Однак існують певні відмінності, що пов'язані з пенсійним віком, який у країнах – членах ЄС часто відрізняється. До прикладу, у Польщі вік становить 60ж. / 65ч., Франція – 62 для обох статей, а в Німеччині – 67. Якщо це чоловік, то незалежно від місця проживання на пенсії спочатку він отримає свою частину від пенсійного фонду Франції у 62 роки, далі – від Польщі у 65 років і далі від Німеччини – по досягненні 67 років. Тобто сукупно зароблену пенсію в усіх країнах проживання та роботи особа зможе отримувати лише після найвищого досягнення пенсійного віку однієї з країн (по висхідній). Завдяки такій системі фактично усуваються перешкоди щодо вільного функціонування внутрішнього ринку Європейського Союзу².

Варто зауважити, що для користувачів системи Координації розроблені доволі доступні інформаційні ресурси щодо формування їхньої майбутньої пенсії. Тобто будь-яка особа (яка легально проживає і працює в ЄС) може в будь-якій країні переглянути свій стаж, сплачені внески, зайти на персональну інформаційну дошку тощо³.

Отже, для України ми можемо надати ще одну рекомендацію, здавалось би другорядного фактору, – це візуалізація та правильне розповсюдження потрібної інформації для звичайних громадян, не підкованих знанням соціального законодавства та особливостей розрахунку пенсій.

¹ EU social security coordination. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en>

² Moving within Europe – which country will pay my old-age pension? URL : <https://www.youtube.com/watch?v=Re7ILY9DIv8> - .

³ Find your Pension in Europe. URL : <https://www.findyourpension.eu>.

Правильне подання інформації з використання маркетингових інструментів є важливим інструментом донесення до населення основних завдань будь-якого напрямку публічної політики. У свою чергу, це зменшує недовіру та непорозуміння між урядами і громадянами, полегшує як урядам, так і в цілому ЄС досягати своїх цілей.

Прикладами такої інформаційної роботи з громадянами є такі ресурси, як:

- платформа «Social Insurance Platform»¹;
- платформа «EU Pension Policy»²;
- мережа «European Social Policy Analysis Network» (ESPAN)³;
- мережа недержавних пенсійних фондів «PensionsEurope»⁴.

Такий досвід координації між країнами ЄС є вкрай корисним для України, яка вже три десятиліття фактично виступає донором робочої сили для усіх країн-членів (більшою чи меншою мірою) завдяки трудовій міграції. Ситуація від 24 лютого 2022 року вкрай актуалізувала потребу такої системної співпраці через виїзд мільйонів біженців у країни ЄС, значна частина з яких уже працевлаштована, а також молодь, що завершує старші класи і вступила до європейських ЗВО та планує залишитись і працювати в ЄС.

Ми розуміємо об'єктивну реальність того, що процес повернення українців до України буде складним і залежатиме від того, коли завершиться війна, скільки триватиме розмінування та відбудова, як відбуватиметься економічне зростання і створення робочих місць тощо. Однак у будь-якому разі принаймні частина громадян таки повернеться додому і завданням уряду буде гарантувати цим людям задоволення їхніх соціальних прав (найбільше – це щодо перезарахування страхового стажу роботи і сплачених соціальних внесків).

На нинішній день в Україні вже частково діє такий механізм співпраці з країнами світу (у т. ч. з частиною країн ЄС).

У загальному, призначення і виплата пенсій громадянам України, які проживають за її межами, та громадянам інших країн, які переїхали

¹ European Social Insurance Platform (ESIP). URL : <https://esip.eu>.

² EU Pension Policy. URL: <https://www.pensionseurope.eu/eu-pension-policy>.

³ European Social Policy Network (ESPN) Європейська мережа соціальної політики (ESPN). URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>.

⁴ PensionsEurope – national associations of pension funds and similar institutions for workplace and other funded pensions. URL : <https://www.pensionseurope.eu/about-pensionseurope>.

на постійне проживання до України, здійснюється згідно із пенсійним законодавством України, яке складається із Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», інших нормативно-правових актів, а також міжнародних договорів (угод), що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. З країнами ЄС укладено договори, що базуються на пропорційному принципі. Ними передбачено, що кожна договірною стороною призначає та виплачує пенсію за відповідний страховий (трудоий) стаж, набутий на території держави цієї сторони. Україною підписані та ратифіковані договори з такими державами, як Республіка Болгарія, Естонська Республіка, Королівство Іспанія, Латвійська Республіка, Литовська Республіка, Словацька Республіка, Чеська Республіка, Португальська Республіка, Республіка Польща. З декількома країнами ці угоди формуються або вже є т. зв. договори про наміри. У разі переїзду пенсіонера на постійне проживання в ці країни, виплата пенсії продовжується українською стороною. Якщо пенсіонери, які працювали в цих країнах, повертаються жити в Україну, то потрібно звертатись до територіальних органів Пенсійного фонду України для оформлення установлених формулярів зв'язку і відповідно частину пенсії буде призначено тією державою, де набуто страховий стаж і з якою укладено двосторонній міжнародний договір за законодавством цієї держави, а виплачуватиметься в Україну пенсіонерам. Іншу частину пенсії – за український страховий стаж – призначає територіальний орган Пенсійного фонду України за законодавством України¹.

Як бачимо, співпрацю України та ЄС у сфері соціального забезпечення можна охарактеризувати як таку, що активно розвивається. По-перше, формалізованою такою роботою є тільки з третиною держав-членів. По-друге, оформлення потрібної документації для отримання пенсій з-за кордону є процесом складнішим і тривалішим.

Ураховуючи сучасний статус України як асоційованого члена і кандидата на вступ до ЄС, по-перше, цілком реально можна розробити та впровадити дієвий механізм інтеграції української системи соціального забезпечення до Системи координації соціального забезпечення ЄС; по-друге – або хоча б систематизувати та автоматизувати таку роботу шляхом підписання договірної документації про співпрацю з рештою країн ЄС.

¹ Пенсії громадянам, що за кордоном // Мінсоцполітики. URL : <https://www.msp.gov.ua/content/pensii-gromadyanam.html>.

Вважаємо, що такі дії однозначно принесуть корисний ефект усім сторонам такої співпраці.

На завершення, цікаво проаналізувати загальний досвід ЄС у сфері соціального та конкретно пенсійного забезпечення в контексті того, що цей досвід незабаром може бути застосований і в Україні після її вступу до Європейського Союзу.

Європейський стовп соціальних прав (The European Pillar of Social Rights – EPSR) був спільно підписаний Європейським Парламентом, Радою Міністрів та Комісією в листопаді 2017 року. Вона спрямована на зміцнення соціального законодавства і надання більш ефективних прав громадянам. EPSR установлює низку ключових принципів і прав для підтримки справедливих і добре функціонуючих ринків праці та систем соціального забезпечення. Він служить компасом для відновлення процесу конвергенції до поліпшення умов праці та життя серед держав – членів Євросони, але застосовується до всіх держав-членів, які бажають узяти участь¹.

У цьому Стовпі викладено 20 принципів і прав, розділених на три категорії:

- рівні можливості та доступ до ринку праці;
- динамічні ринки праці та справедливі умови праці;
- громадська підтримка / соціальний захист та інклюзія².

Принцип 15 стосується доходів по старості та пенсій: працівники та самозайняті особи на пенсії мають право на пенсію, пропорційну їхнім внескам та забезпечення адекватного доходу. Жінки і чоловіки повинні мати рівні можливості для набуття пенсійних прав. Кожна людина в старості має право на ресурси, які забезпечують гідне життя. PensionsEurope уважно стежить за розвитком EPSR та законодавчими і незаконодавчими подальшими ініціативами³.

Зауважимо, що у ЄС демонструється поступова, але видима еволюцію в бік більш соціально орієнтованого підходу у функціонуванні пенсійних систем. Принцип 15 Європейського стовпа соціальних прав підкреслює, що всі працівники мають право на достатній дохід. І держави-члени, і ЄС почали повертати адекватність у політичну площину, однак вплив попередньої

¹ EU Pension Policy. URL : <https://www.pensionseurope.eu/eu-pension-policy>

² European Pillar of Social Rights: Proclamation and signing. URL : <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>.

³ EU Pension Policy. URL : <https://www.pensionseurope.eu/eu-pension-policy>.

політики суворої економії все ще враховується під час проведення пенсійних реформ¹.

Що стосується України, то така участь нашої системи пенсійного забезпечення в цій системі, насамперед, дозволить проводити моніторинг адекватності пенсійних виплат щодо соціальної справедливості стосовно окремих категорій одержувачів пенсійних виплат, ну і, звичайно, щодо інших, не менш важливих параметрів.

Також дуже цікавим для впровадження проведення пенсійних реформ різних рівнів системи пенсійного забезпечення є дослідження Назаре де Коста Кабрал і Нуно Кунга Родрігес «The Future of Pension Plans in the EU Internal Market: Coping with Trade-Offs Between Social Rights and Capital Markets».

Зокрема, упровадження Пан'європейської системи звичайно принесе позитивний інвестиційний ефект для економіки ЄС, однак така система не принесе значного економічного ефекту для завершення останнього етапу економічної інтеграції – формування економіко-валютного союзу. Новітня історія показала, що в умовах обмежених державних фінансів витрати, пов'язані з переходом від PAYGO (солідарної системи) до диверсифікованої пенсійної системи з накопичувальними та солідарними компонентами, можуть бути високими. Низка країн відступили від раніше затверджених переходів до накопичувальних систем, підкресливши, що політичний ризик розвороту політики є значним (прикладом цього є згорання пенсійних реформ у Польщі та Угорщині. – *Прим. авт.*). Зі слів Іва Стівенса, кожне національне пенсійне середовище створюється або складається з різних пенсійних форм, адаптованих до конкретного національного контексту. Саме ця унікальність робить перенесення реформ з однієї країни в іншу глибоко проблематичним²⁶².

Для України важливо усвідомити, що перехід від солідарної до накопичувальних пенсійних схем не може проводитись за однаковими сценаріями, оскільки при цьому зростає ризик невдачі такого реформування.

Ще одним ризиком для України (з досліджень Габріеля Бернардіно) є те, що, попри зменшення народжуваності, європейці стали жити довше

¹ Nazaré da Costa Cabral, Nuno Cunha Rodrigues. The Future of Pension Plans in the EU Internal Market: Coping with Trade-Offs Between Social Rights and Capital Markets. URL : https://www.pse-journal.hr/en/archive/the-future-of-pension-plans-in-the-eu-internal-market-coping-with-trade-offs-between-social-rights-and-capital-markets_6303/.

(Україна останніми роками теж підпала під цю динаміку). Відтак, цей чинник створює ще один негативний вплив на українську пенсійну систему (причому й накопичувальну, оскільки компанії зі страхування життя щоразу повинні будуть виплачувати пенсії протягом більшої кількості років). Що ще більше знижуватиме адекватність пенсій і фінансову стійкість системи загалом.

І дуже важливими є ініціативи Єврокомісії щодо того, що уряди повинні створювати належні умови для працівників пенсійного віку для того, щоб ті, хто здатний працювати, могли продовжувати працювати (це зменшує фінансовий тиск на систему); забезпечити те, щоб люди, які переїхали в іншу країну, могли зберегти свої пенсійні права (особливо актуально для України. – *Прим. авт.*); надати людям комплексну допомогу щодо участі в накопичувальних пенсійних схемах задля формування власного пенсійного капіталу¹.

Також при подальшому реформуванні пенсійної системи України слід зняти до уваги результати дослідження Ребекки Крісті, Моніки Гжегорчик, Даяни Малкахі, які вказують, що спільний внутрішній ринок ЄС має суттєву конкурентну перевагу через значну залученість самозайнятих осіб. Однак практика вказує, що на даний час така категорія робочої сили не повною мірою включена до пропонованих схем пенсійного забезпечення, а тому це вже сьогодні несе суттєву загрозу щодо їхнього матеріального доходу при виході на пенсію (іншими словами – адекватності пенсійних виплат). Відтак, уряди повинні розробити відповідні механізми охоплення та мотивування таких людей до участі в пенсійних програмах².

В Україні така проблема має ще більш негативний характер, оскільки слабо залученими до пенсійного забезпечення є не тільки самозайняті особи, а й значна частина малого бізнесу, які мають своїх найманих працівників. Так, держава, стимулюючи ФОПів пільговою системою оподаткування, фактично «заплющує очі» на те, що переважна більшість таких підприємців фактично сплачує ЄСВ на мінімальному рівні (який від них і вимагає держава). З одного боку, це вивільняє оборотні кошти у

¹ EU sets out plans for adequate, safe and sustainable pensions. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>.

² Rebecca Christie, Monika Grzegorzczuk, Diane Mulcahy Better pensions for the European Union's self-employed. URL : https://www.bruegel.org/sites/default/files/wp_attachments/PC-05-240322-1.pdf.

підприємців, а з другого – фактично суттєво скорочуються їхні соціальні права (особливо при виході на пенсію). Що вимагає розроблення якісно нових рішень для цієї проблеми.

Усе наше дослідження базувалось на аналіз національного рівня і регіонального рівня функціонування пенсійних систем (зокрема – на рівні ЄС). Так, для України у процесі її європейської інтеграції, звичайно, найціннішим буде досвід пенсійних реформ у країнах ЄС у плані майбутнього співіснування у спільноті.

Однак для самого Європейського Союзу (як і України зокрема) вельми цінним буде глобальний досвід із подальшого розвитку пенсійного забезпечення.

Як і в інших сферах, ЄС часто ставав і стає важливим гравцем на глобальному соціальному вимірі – зокрема щодо вирішення двох діаметрально-протилежних цілей – забезпечення адекватності пенсійних виплат поряд із збереженням фінансової стійкості пенсійних систем. У цьому плані вкрай цікавим є концепція Світового банку щодо побудови п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення.

П'ятирівнева структура Світового банку (2008) є концептуальним оглядом національних пенсійних систем у всьому світі. Національна пенсійна система – це набір планів, які разом становлять підхід нації до фінансової безпеки старості.

П'ять стовпів можна розділити на дві категорії залежно від способу їх фінансування. Одна категорія фінансування називається «оплата в міру використання» або PAYGO (солідарна система, яка залежна від зовнішнього фінансування), а інша група стовпів підпадає під категорію **активів** (система здатна до самофінансування).

У табл. 3.3 показано основний зміст п'ятирівневої системи, а також те, яким чином вона уже діє в українських реаліях.

Як бачимо, концептуально в Україні вже більшою чи меншою мірою представлені кожен із п'яти рівнів, однак до їх повного та ефективного завантаження ще слід зробити низку реформ як у пенсійній системі зокрема, так і впровадити загальнонаціональні системні зміни у функціонуванні судасної ринкової моделі.

Українськими для аналізу та адаптації в українські реалії є критерії функціонування п'ятирівневої пенсійної системи Світового банку, які, великою мірою, лягли в основу побудови пенсійної політики Європейського Союзу.

Таблиця 3.3

П'ятирівнева пенсійна система Світового банку та її впровадження в Україні

Стовп	Сутнісні характеристики	Упровадження в Україні
Стовп 0	Мінімальна допомога бідним, здебільшого, перевірена засобами	Соціальна допомога для осіб, яким не вистачає страхового стажу (Діюча)
Стовп 1	державні (державні) пенсійні (соціальні) схеми забезпечення основних потреб; внески, перерозподільні та, зазвичай, фінансуються на основі оплати в міру використання	1 рівень – система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Солідарний рівень (діє)
Стовп 2	Приватні професійні пенсійні схеми (спонсоровані роботодавцями) для доповнення рівня 1; можуть бути добровільними або обов'язковими (тобто вимагатися державою); і може включати плани з визначеною виплатою (DB) або з визначеним внеском (DC)	- Обов'язкові професійні схеми (на рівні активних обговорень) – не діє; - III рівень – система недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя. Корпоративні угоди (потребує значного охоплення та популяризації) – діє
Стовп 3	Індивідуальні заощадження для забезпечення майбутніх зняття коштів та/або ануїтетів у різних формах; може бути добровільним, але часто примусовим з боку держави	- II рівень – обов'язкова накопичувальна система (у планах впровадження) – не діє; - III рівень – система недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя. Індивідуальні накопичувальні програми (потребує значного охоплення та популяризації) – діє
Стовп 4	Набір політик на ринку праці для продовження трудового життя та забезпечення більшої кількості неповної зайнятості для осіб, які офіційно вийшли на пенсію; неформальна підтримка сім'ї як додатковий вимір	- Багато працівників через низькі пенсії продовжують працювати; - державні програми працевлаштування для старшого покоління – швидше в активній розробці; - підтримувати старших батьків – це національна традиція. Через низку чинників – це стає все менш популярним; - на державному рівні ефективних програм. Немає.

Примітка. Складено за¹.

¹ The World Bank Pension Conceptual Framework. URL : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf>.

До основних критеріїв відносять:

- 1) адекватність – забезпечення достатніх виплат для запобігання бідності в похилому віці. Адекватність запобігання бідності похилого віку, наприклад, тісно пов'язана з тим, як фінансується охорона здоров'я для людей похилого віку, а також як працює система соціального забезпечення загалом. Оцінка та врегулювання цих компромісів ще більше підкреслює специфічний характер процесу ухвалення рішень у країні;
- 2) доступність – пенсійна система повинна відповідати фінансовим можливостям окремих осіб і суспільства в цілому, не створює фіскального навантаження на систему державних фінансів;
- 3) стійкість – пенсійна система є фінансово надійною протягом передбачуваного періоду (бажано самодостатня – *Прим. авт.*);
- 4) справедливість – пенсійна система забезпечує перерозподіл доходу від багатих до бідних відповідно до суспільних уподобань, а також забезпечує однакову виплату за службу для всіх груп доходу і когорт відповідно до параметрів перерозподілу доходу;
- 5) передбачуваність – пенсійна система забезпечує виплати, які:
 - а) визначені законом і не підлягають впливу політиків або службовців;
 - б) включають положення про індексацію, призначені для захисту особи від інфляції, коригування заробітної плати з відсотків до та після виходу на пенсію;
 - в) максимально ізолює пенсіонера від ризиків довголіття¹.

Також не менш важливими при розробленні політики з реформування пенсійної системи є врахування т. зв. критеріїв вторинної оцінки. Вторинні критерії оцінки показують те, як система впливає на економічне зростання. Тому здатність будь-якої пенсійної системи забезпечувати ефективні джерела пенсійного доходу нерозривно пов'язана з її здатністю підтримувати економічну стабільність і розвиток. До відповідних критеріїв у цьому плані належать: а) мінімізація деформацій на ринку праці; б) внесок у мобілізацію національних заощаджень; в) внесок у розвиток фінансового ринку. Незалежно від структури системи, пенсійні виплати сьогодні фактично здійснюють вплив на майбутню економічну продуктивність.

¹ The World Bank Pension Conceptual Framework. URL : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf>.

Тому дуже важливо, щоб з часом пенсійні системи сприяли економічному зростанню та продуктивності, оскільки це є основою для формування пенсійних майбутніх виплат (на які сподіваються платники пенсійних внесків у працездатному періоді життя).

Назвемо окремі фактори, які впливають на досягнення цих критеріїв як у країнах ЄС, та і в Україні. Так, значно вища адекватність пенсій у порівнянні з Україною пов'язана із, по-перше, високим економічним розвитком, по-друге – з розвитком саме соціально орієнтованих моделей (з пильною зацікавленістю влади щодо дотримання прийнятних рівнів соціальної стратифікації в суспільстві), по-третє – домінуванням правової системи над усіма іншими (від цього залежить рівень корупції, тінізації та ін.).

Щодо «Доступності», то у ЄС цей критерій досягається краще, оскільки: по-перше – рівень економічного розвитку та відповідно і рівень доходів населення й сплати податків, по-друге – домінування правової системи та фіскальної дисципліни;

Щодо «Стійкості», то у принципі як в ЄС, так і в Україні цей показник на високому рівні, оскільки уряди мають можливості здійснення фінансових трансфертів із національних бюджетів, а також проводити реформи із коригування основних параметрів пенсійних систем. Однак у такому разі абсолютно не йдеться про фінансову самодостатність, яка у країнах ЄС щоразу знижується, а в Україні показує кризовий показник.

Щодо «Справедливості», то в ЄС вона вища, ніж в Україні, по-перше – через об'єктивно вищі фінансові можливості, по-друге – через менший показник соціальної стратифікації (що швидше залежить від політичних рішень, а не від економічного розвитку);

Щодо «Передбачуваності», то згідно із першим показником у ЄС значно менший вплив політики на функціонування пенсійних систем у порівнянні з Україною. Щодо індексації та ризиків довголіття, то в Україні є об'єктивний фактор, що значно понижує цей показник, зокрема – це вплив російської агресії. Україн важко спрогнозувати тривалість війни, рівень соціально-економічних і демографічних втрат, особливості та темпи економічного відновлення країни.

Щодо критеріїв т. зв. вторинної оцінки [а) мінімізація деформацій на ринку праці, б) внесок у мобілізацію національних заощаджень; в) внесок у розвиток фінансового ринку], то в багатьох країнах ЄС пенсійні системи (особливо їхні капіталізовані компоненти) інтегровані в економічні системи, часто виконують ролі акселераторів економічного зростання

та/або фінансового амортизатора в разі виникнення криз (що принаймні компенсує негативні впливи від функціонування солідарних складників). ЄС намагається впровадити т. зв. політику «м'яких» впливів на ринки праці з метою кращого залучення старшого покоління до виробництва національного продукту.

В Україні ж поки пенсійна система є тільки фінансовим тягарем на систему державних фінансів (значна частина ВВП вимушено «проїдається», зменшуючи і так обмежені можливості держави здійснювати інвестиції). Ринок фінансових послуг і фондовий ринок також не є відповідно підготовлені для розвитку капіталізованих пенсійних схем. Існує ризик не зовсім відкритого запуску функціонування планованого другого обов'язкового накопичувального рівня через олігархічні впливи (не відомо, як прозоро і чесно «залежні НПФ та страхові компанії» використовуватимуть накопичені пенсійні ресурси, які «пріоритетні галузі» будуть рекомендовані для інвестицій і наскільки це буде оптимальним щодо незалежного ринкового підходу і т. д.

У загальному, вищий рівень досягнення вищевказаних критеріїв Світового банку у країнах ЄС у порівнянні з Україною насамперед об'єктивно пов'язаний із тим, що у країнах ЄС існування такого інституту, як демократія, триває понад половину століття, а ринкової економіки – у деяких країнах Західної Європи взагалі століттями¹. Такі фундаментальні речі здійснили вплив не тільки на розвиток пенсійної системи в Україні, а й на формування соціально-економічної кон'юнктури загалом.

Відтак, для того, щоб вирівняти такі соціально-економічні дисбаланси між Україною та ЄС, потрібна, по-перше, продумана публічна політика, по-друге – політична воля правлячих еліт. Третє і найголовніше – це критична маса населення, спрямованого на цінності демократії, проєвропейського вектору та ринкової економіки, уже є.

¹ Навіть у багатьох країнах колишнього соціалістичного табору (з числа ЦСЄ та ПСЄ) інститут приватної власності у тій чи іншій формі мав свої прояви, на відміну від країн СРСР, у т. ч. і України.

Висновки до розділу 3

Пенсії мають на меті захистити пенсіонерів від бідності та дозволити їм мати гідний рівень життя. Вони є основним джерелом доходу приблизно для чверті населення ЄС і третини населення в Україні. Основним джерелом доходу для літніх громадян у Європі в цілому є державні пенсії.

Частка літніх людей у населенні Європи та середня тривалість життя збільшуються. Європейські пенсійні системи повинні будуть адаптуватися, щоб залишатися фінансово стійкими і мати можливість забезпечити європейцям достатній дохід на пенсії.

Попри те, що пенсіонери в більшості країн ЄС мають менше шансів бути бідними, ніж ті, хто працює, нерівність серед пенсіонерів зберігається (однозначно такі тенденції притаманні для України):

- існують значні відмінності у країнах щодо ризику бідності та пенсійного доходу;
- жінки похилого віку зітховуються з більшим ризиком бідності або соціального відчуження, ніж літні чоловіки, а пенсії жінок у середньому більш ніж на третину нижчі;
- люди, які займаються нестандартною роботою чи самозайнятістю, часто зітховуються з менш сприятливими умовами для доступу до пенсійних прав і їх нарахування, ніж ті, які мають безстрокові контракти на повний робочий день;
- що старші стають люди, то вищий ризик бідності чи соціального відчуження.

Щодо розвитку обов'язкових накопичувальних пенсійних схем, то в державах – членах ЄС їхня частка в загальному пенсійному забезпеченні дуже різна, що пов'язується історією, традиціями та особливостями економічного розвитку кожної країни. Проте, однозначно, капіталізовані пенсійні компоненти повинні бути присутніми під час формування майбутніх пенсій. Такі рекомендації надає Європейська Комісія для урядів країн – учасниць ЄС.

Аналіз потенційних можливостей щодо запровадження в Україні обов'язкової накопичувальної компоненти пенсійної системи вказує на таке: по-перше – слід обов'язково адаптувати в Україні досвід окремих країн – членів ЄС (з неприйнятністю «сліпого копіювання»),

а по-друге – слід провести дуже ґрунтовну підготовку внутрішньої кон'юнктури для ефективного старту та розвитку такої системи. Тому пропонуємо, по-перше – почекати з упровадженням другого рівня принаймні до хоча б «умовної» стабілізації соціально-економічної кон'юнктури і відновлення сталого економічного зростання та розвитку фондового ринку, а по-друге – провести ретельний перехресний порівняльний аналіз усіх запропонованих законопроектів (включно із Законом 2003 року), із урахуванням як позитивного, так і негативного міжнародного досвіду (зокрема країн ЄС); по-третє – чітко сформулювати механізми «запобіжників» зловживань з пенсійними активами (про які говорять експерти і вказує практика інших країн світу); по-четверте – залучити широкі кола експертного середовища до обговорення запропонованої моделі накопичувальної системи; провести широку та тривалу інформаційну кампанію з фінансової грамотності серед населення.

Результати дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні дозволили виокремити загальні аспекти її функціонування, що до початку повномасштабної російської агресії характеризувалися нарощенням вартості активів НПФ та рівня їх концентрації, збільшенням кількості учасників, зростанням розмірів інвестиційних доходів та пенсійних резервів. Функціонування недержавних пенсійних фондів і компаній зі страхування життя від 24 лютого 2022 року характеризувалось помірним скороченням як кількості учасників системи та укладених договорів, так і кількістю НПФ та страхувальників. Однак завдяки тому, що раніше укладені договори накопичення пенсій мають довготерміновий характер, більшість учасників залишились у системі та в подальшому продовжували сплачувати пенсійні внески.

У загальному, через недосконалість надійності інвестиційних інструментів і наслідками вітчизняного фінансового ринку недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя на сьогодні не відіграють вагомую роль у підвищенні надійності соціального захисту населення.

Однак недержавне пенсійне забезпечення є перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян при настанні пенсійного віку та тих, хто втратив працездатність. Досягнення цільових орієнтирів розвитку цієї сфери можливе за умови розроблення та практичного впровадження сукупності заходів, спрямованих на активізацію її розвитку, які мають знайти своє відображення в державній стратегії реформування

національної системи пенсійного забезпечення. Активізація діяльності НПФ сприятиме зниженню навантаження на Пенсійний фонд України і Державний бюджет країни.

Цікавим досвідом для України є те, що законодавство ЄС захищає пенсійні права людей, які переміщуються між країнами-членами. По-перше – це система координації соціального забезпечення ЄС (дозволяє враховувати страховий стаж та сплачені соціальні внески протягом роботи в різних країнах спільноти). По-друге – нова ініціатива Європейської Комісії щодо впровадження пан'європейського пенсійного продукту (PEPP – загальноєвропейська система приватних пенсійних накопичень), яка створить нову можливість відкладати довгострокові заощадження, використовуючи ринки капіталу і таким чином зменшать тиск на державне фінансування пенсій. PEPP також матимуть величезну перевагу об'єднання всіх заощаджень, де б у Європі вони не були зроблені, в єдиний персональний пенсійний продукт.

Порівняльний аналіз досягнення критеріїв п'ятирівневої пенсійної системи Світового банку між Україною та ЄС вказує на те, що завдяки впливу низки об'єктивних чинників, а також особливостей соціально-економічної та політичної кон'юнктури рівень їх досягнення у країнах Європейського Союзу є вищим у порівнянні з Україною. У загальному, вищий рівень досягнення вищевказаних критеріїв Світового банку у країнах ЄС у порівнянні з Україною насамперед об'єктивно пов'язаний із тим, що у країнах ЄС існування такого інституту, як демократія, триває понад половину століття, а ринкової економіки – у деяких країнах Західної Європи взагалі століттями. Такі фундаментальні речі здійснили вплив не тільки на розвиток пенсійної системи в Україні, а й на формування соціально-економічної кон'юнктури загалом.

Основними напрямками реформування пенсійних систем у країнах ЄС та Україні є підвищення пенсійного віку, підвищення розміру відрахувань до державних пенсійних фондів і стимулювання населення до участі у приватних системах пенсійного забезпечення, що спрямоване на скорочення фінансових зобов'язань держав та послаблення навантаження на солідарні розподільчі системи. Позитивним аспектом для досягнення фінансової стійкості та адекватності пенсій виступає перспектива зменшення виплат у рамках солідарних систем для ліквідації дефіцитів пенсійних фондів і перехід на персональні накопичення.

Таким чином, реформування пенсійної системи України на основі позитивного досвіду європейських країн, а також упровадження системи координації соціального забезпечення і загальноєвропейського персонального пенсійного продукту потенційно може створити додаткові стимули для виходу української економіки з тіні та сформувати великий потенціал фінансових ресурсів для інвестування й розвитку економіки, що гарантуватиме належний рівень добробуту населення.

ВИСНОВКИ

У монографії сформовано теоретичні узагальнення і розроблено нові положення стосовно розв'язання проблем із реформування пенсійної системи України з урахуванням досвіду Європейського Союзу як необхідної передумови підвищення адекватності виплат особам із статусом пенсіонерів, а також поліпшення фінансової стійкості національної пенсійної системи.

Отримані результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі висновки.

1. Еволюційний розвиток європейських країн свідчить про постійне зростання ролі соціальної підтримки найбільш уразливих верств населення: дітей-сиріт, осіб з особливими потребами, тих людей, які опинились у складних життєвих обставинах, осіб похилого віку та ін. Тому проблеми підвищення ефективності у функціонуванні систем пенсійного забезпечення, як важливих ланок у соціальному захисті населення, майже в усіх країнах Європи стають украй актуальними.

Низький рівень пенсійного забезпечення громадян в Україні значною мірою зумовлений затяжною економічною кризою 1990-х рр., наслідком якої стало суттєве скорочення промислового виробництва, прибутків діючих підприємств, і як наслідок – кратне зниження рівня доходів працюючої частини населення, які становлять основну базу для формування дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України. Іншим негативним чинником стало старіння населення. Слід зазначити, що проблема низького рівня народжуваності є притаманною для всіх європейських країн, у т. ч. і держав – учасниць ЄС. Для поліпшення стану пенсійного забезпечення громадян в Україні урядом було розпочато пенсійну реформу, що передбачала існування в нашій державі трирівневої пенсійної системи: I рівень – солідарна складова системи пенсійного забезпечення, II рівень – обов'язкова накопичувальна складова, III рівень – добровільна система недержавного пенсійного забезпечення.

Багаторівневі пенсійні системи існують у країнах ЄС, однак кожна національна модель відрізняється своїми особливостями. Пропорція розвитку рівнів пенсійних систем не є єдиним показником їхньої ефективності, оскільки значний вплив тут має вплив зовнішніх факторів, таких,

як рівень економічного розвитку, демографічна ситуація, особливості фінансових ринків, ставлення населення і бізнесу до сплати податків тощо.

2. Результати дослідження формування і розвитку пенсійних системи країн Європейського Союзу ще раз підтверджують той факт, що не може існувати універсального підходу до здійснення пенсійних реформ.

Якщо українську пенсійну систему класифікувати за певними критеріями, то вона є: відкритою; передбачає залежність пенсій від попередніх доходів і пенсійних внесків; має централізовану структуру управління в частині загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і децентралізовану – у розрізі недержавного пенсійного забезпечення; солідарно-капіталізована; з визначеним доходом (у солідарній системі), з визначеним внеском – у частині недержавного пенсійного забезпечення; обов'язкова (загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в частині солідарної та накопичувальної складових) і добровільна (недержавне пенсійне забезпечення); багаторівнева.

3. Дослідження понятійно-категоріального апарату систем пенсійного забезпечення в Україні та ЄС дозволило сформулювати відповідні дефініції:

- а) «пенсію» можна тлумачити як «забезпечення можливості особі, яка з об'єктивних причин не здатна брати участь у створенні національного продукту (та/або має право не брати таку участь) одержувати блага для задоволення її потреб (часто не нижче від законодавчо встановленого мінімального рівня), яка має ознаку аліментарності та/або платності й відносної еквівалентності;
- б) «управління процесами реформування пенсійної системи України в умовах стандартів Європейського Союзу» можна тлумачити як: цілісний процес підвищення ефективності функціонування багаторівневої пенсійної системи України, що включає комплексну програму дій для розв'язання системних проблем цієї сфери з метою унеможливлення їхнього виникнення в майбутньому (або суттєвого зменшення їхнього негативного впливу) шляхом удосконалення процесів публічного управління через цілеспрямовану діяльність сторін соціального діалогу, результатом якої мають стати якісні зміни в пенсійній системі (підвищення рівня адекватності пенсійних виплат і збільшення фінансової стійкості пенсійної системи), які, базуючись на основоположних європейських цінностях, забезпечують повагу: до демократичних принципів; верховенства

права; фахового врядування (good governance); прав людини і основоположних свобод, включно з правами осіб, які належать до національних меншин; різноманітності; людської гідності; відданості принципам вільної ринкової економіки.

4. Робота містить аналіз функціонування систем пенсійного забезпечення кількох країн – членів ЄС. Результати дослідження системи пенсійного забезпечення Польщі вказують на те, що її в подальшому слід буде суттєво реформувати. Особливо гостро стоїть проблема підвищення мінімального пенсійного віку. Скасування чинним урядом попередніх рішень щодо такого підняття віку лише відтерміновує проблему, однак не розв'язує її. Тому потрібно поступово підвищувати мінімальний пенсійний вік для жінок і проводити його вирівнювання для обох статей на рівні 65 років. Така реформа економічно і соціально неминуха, хоча поки що політично важко здійсненна в найближчі роки (згідно з позицією правлячої політичної сили). Тому процесам змін, які мають відбутися в пенсійній системі, має передувати глибокий соціальний діалог, результатом якого стане суспільно-політичний консенсус, тобто ухвалення пенсійної реформи працівниками, підприємцями, профспілками та всіма іншими соціальними і суб'єктами господарювання. Таким чином будуть усунені політичні бар'єри для реформ.

Однак не слід повністю критикувати чинну публічну політику Польщі, оскільки в її результаті станом на початок 2023 року рівень добробуту польських пенсіонерів є доволі прийнятним, оскільки діють багато інших програм субсидування, зокрема: комунальних послуг, транспорту, медичного обслуговування та ін. Ще одним позитивним моментом щодо відстоювання польських державних інтересів є вкрай ефективна політика залучення трудових мігрантів із країн-сусідів (здебільшого з України), офіційна робота яких деякою мірою компенсує втрати пенсійної системи, по-перше – через відмову від підняття пенсійного віку (оскільки збільшуються обсяги сплати соціальних внесків до ZUS), а по-друге – від фактичного згортання обов'язкової накопичувальної пенсійної компоненти (оскільки через економічне зростання система державних фінансів поповнюється потрібними ресурсами, у т. ч. і для підтримки систем соціального страхування).

Також ми підтримуємо думки експертів про те, що вкрай важливими є заходи в Польщі щодо поліпшення ринку праці для людей віком 50+, шляхом упровадження комплексу освітніх, соціальних, медичних

і профорієнтаційних заходів. Якщо урядові вдасться вдало залучити до ринку праці «м'якими» економічними методами покоління працівників старшого віку, це автоматично сприятиме зменшенню соціальної напруги щодо такого потрібного підвищення пенсійного віку в Польщі. Такі заходи слід проводити напередодні або принаймні паралельно з іншими параметричними реформами пенсійної системи (абсолютно справедливо такі рекомендації діятимуть і під час реформування пенсійної системи України).

Щодо німецької пенсійної системи, то, попри існування низки об'єктивних проблем у її функціонуванні, вона залишається однією із найбільш ефективних і фінансово стабільних пенсійних систем на теренах Європейського Союзу. Система характеризується певними особливостями, зокрема: гнучкістю при виході на пенсію (працівники мають можливість виходити на пенсію в різних установлених вікових діапазонах, залежно від їхніх потреб і можливостей працювати. Також у Німеччині існують додаткові пенсійні схеми, здебільшого капіталізованого типу, що дає можливість накопичувати пенсійні заощадження. З метою дотримання соціальної справедливості в суспільстві система гарантує виплату базового (мінімального) рівня доходу для пенсіонерів і низькими виплатами.

Однак як і щодо Польщі, у Німеччині (як і в цілому в Європейському Союзі) на систему пенсійного забезпечення негативний вплив здійснюють процеси старіння населення. Тому допоки вдала публічна політика забезпечує ефективний розвиток економіки, німецька пенсійна система й надалі досягатиме доволі прийняттого рівня фінансової стійкості та адекватності пенсійних виплат. У свою чергу, стабільне економічне зростання підкріплюється високим рівнем верховенства права в суспільстві і мінімальною тінізацією ринку праці.

Проведений порівняльний аналіз пенсійних систем окремих країн – членів ЄС та України дозволив зробити відповідні висновки і рекомендації щодо подальшого реформування пенсійної системи України.

Стосовно функціонування I рівня (солідарної складової пенсійної системи України), то результати дослідження дають підстави стверджувати, що бюджет ПФУ є постійно дефіцитним – сформованих за рахунок пенсійних внесків власних коштів є замало для того, щоб повністю профінансувати відповідні видатки. Окрім того, рівень пенсійного забезпечення більшості громадян є вкрай низьким. Тобто як фінансова стійкість, так і адекватність пенсійної системи України потребують суттєвого підвищення. Ураховуючи

це, з метою оптимізації управління процесами формування пенсійних коштів подальше реформування пенсійної системи України є вкрай необхідним. Також слід розвивати капіталізовані складники пенсійної системи (II та III її рівні).

Результати дослідження вказують на те, що, попри доволі хорошу концепцію із реформування пенсійної системи в Україні (схожу до багатьох країн ЄС), практичні результати її реалізації є суттєво скромнішими, оскільки системи пенсійного забезпечення не можуть функціонувати автономно, а залежні від рівня розвитку національної економіки, демографічної ситуації, особливостей системи державних фінансів, розвитку ринку праці, рівня тіньової економіки та фінансової грамотності громадян тощо. Особливо негативний вплив в Україні здійснює війна та її довгострокові наслідки, які поки що взагалі ще неможливо точно спрогнозувати.

Тому будь-які пенсійні реформи в Україні потенційно можуть бути приречені на «неуспіх» у разі відсутності чи недостатності реформ усіх інших пов'язаних систем.

5. У роботі показано, що пенсії є основним джерелом доходу приблизно для чверті населення ЄС і третини населення в Україні. У структурі пенсійних виплат державні пенсії з I рівня займають найбільшу частку. Загрозливою тенденцією у Європі є те, що чисельність літніх людей постійно збільшуються через зростання середньої тривалості життя населення. Тому пенсійні системи європейських країн повинні будуть адаптуватися (модифікуватись) до нових демографічних умов задля уникнення кризових яких як у їхньому фінансуванні, так і у процесах здійснення пенсійних виплат.

Прогнози багатьох науковців вказують на те, що як у країнах ЄС, так і в Україні ризик бідності у старшому віці більше притаманним молодому поколінню працівників. Натомість, фінансування пенсій старшого покоління є більш спланованим і фінансово забезпеченим, оскільки цей період є більше наближений у часі.

Вивчення структури побудови та особливостей функціонування національних пенсійних систем у країнах ЄС ще раз підтверджує доцільність упровадження європейського досвіду в Україні, зокрема в частині доповнення солідарної системи іншими джерелами пенсійних виплат, які б забезпечили вищий коефіцієнт заміщення втраченого заробітку при виході на пенсію, були б менш чутливими до несприятливої демографічної ситуації. У цьому сенсі, враховуючи досвід багатьох європейських країн, в Україні

було вирішено запровадити поряд із солідарною пенсійною системою механізми як обов'язкових, так і добровільних пенсійних накопичень громадян – накопичувальну складову системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і систему недержавного пенсійного забезпечення.

У державах – членах ЄС частка обов'язкових накопичувальних пенсійних систем дуже різниться між собою. Європейська Комісія надає рекомендації для урядів країн – учасниць ЄС про те, що капіталізовані пенсійні компоненти повинні обов'язково бути присутніми під час формування майбутніх пенсій.

Рекомендації для України щодо впровадження обов'язкового накопичувального складника полягають у такому: потрібно обов'язково адаптувати в Україні окремі елементи із досвіду окремих країн – членів ЄС та рекомендації Єврокомісії; слід провести підготовку внутрішньої соціально-економічної системи для ефективного старту пенсійної реформи; відкласти впровадження накопичувальної системи до моменту завершення хоча б активних бойових дій та відновлення сталого економічного зростання; наперед максимально мінімізувати потенційні ризики щодо можливих зловживань; провести широкі обговорення серед експертного середовища та провести дієву інформаційно-роз'яснювальну роботу серед населення.

Аналіз системи недержавного пенсійного забезпечення свідчить, що до 24 лютого 2022 року вона характеризувалася збільшенням вартості активів НПФ і збільшенням їхньої чисельності й концентрації, збільшенням кількості учасників, підвищенням рівнів інвестиційних доходів, а також резервних фондів. Після початку повномасштабного вторгнення діяльність недержавних пенсійних фондів і страхових компаній LIFE характеризувалась лише невеликим скороченням вищевказаних показників, насамперед, система не піддалась тотальному скороченню через раніше укладені договори накопичення пенсій.

Однак ні недержавні пенсійні фонди, ні компанії зі страхування життя на початку 2023 року не відігравали вагомої ролі в підвищенні рівня пенсійного забезпечення в Україні. Хоча розвиток III рівня і надалі залишається перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян при настанні пенсійного віку. Про це свідчить позитивний досвід значної частини країн Європейського Союзу.

Важливим моментом (який можна застосувати і в Україні) є те, що законодавство ЄС захищає пенсійні права людей, які переміщуються між

країнами-членами. Зокрема: по-перше – це система координації соціального забезпечення ЄС; по-друге – це нова ініціатива Європейської Комісії щодо впровадження пан'європейського пенсійного продукту (PEPP).

Дослідження виконання критеріїв п'ятирівневої пенсійної системи Світового банку в Україні та Європейському Союзі свідчить, що об'єктивно рівень їхнього досягнення у ЄС є вищим, а ніж в Україні. Це залежить від рівня економічного розвитку, менших темпів старіння населення, верховенства права і багаторічного досвіду демократії. Це основоположні опори не тільки щодо діяльності пенсійних схем, а й функціонування соціально-економічної системи загалом.

Тому реформування пенсійної системи України обов'язково повинно враховувати окремі елементи досвіду європейських держав, передбачати приєднання до системи координації соціального забезпечення ЄС та Пан'європейського персонального пенсійного продукту. Це значно збільшить шанси зробити пенсійну систему України фінансово стійкою, а виплати пенсіонерам – значно адекватнішими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Активи системи недержавного пенсійного забезпечення зросли на 6,8% за 2022 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://news.finance.ua/ua/aktyvy-systemy-nederzhavnoho-pensiynoho-zabezpechennya-zrosly-na-6-8-za-2022-r>.
2. Аналіз запропонованої обов'язкової накопичувальної системи [Електронний ресурс] // Проект розвитку фінансового сектору FINREP та USAID.2011. – Режим доступу : http://www.finrep.kiev.ua/download/pillar2paper_parliamenthearings_feb2011_ua.pdf.
3. Базилевич В. Д. Страхова справа [для студ. вищ. навч. закл.] / Базилевич В. Д., Базилевич К. С. – 5-те вид., стер. – Київ : Знання, 2006. – 351 с.
4. Бартош О. Соціальне забезпечення людей похилого віку в Угорщині [Електронний ресурс / О. Бартош, З. Барторі-Тарці // Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота. – 2017. – № 2. – С. 15–18. – Режим доступу : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/>.
5. Біла-Тіунова Л. Р. Пенсійна система України та досвід світової практики [Електронний ресурс] / Л. Р. Біла-Тіунова // Juris Europensis Scientia. – 2022. – Вип. 1. – С. 58–61. – Режим доступу : <https://xn--80affa3aj0al.xn--80asehdb/3f6fd517-2e81-4515-9a39-b799f1b9c33e>.
6. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України [текст] : навч. посіб. / М. Д. Бойко. – 5-те вид., переробл. та доповн. – Київ : «Центр учбової літератури», 2014. – 448 с.
7. Бундесбанк очікує значного дефіциту пенсійних фондів. [ihre-vorsorge.de](https://www.ihre-vorsorge.de). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ihre-vorsorge.de/nachrichten/lesen/bundesbank-erwartet-deutliches-defizit-in-den-rentenkassen.html>.
8. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001 р. за № 2542-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 37–38. – С. 189.
9. В Україні проживає понад 36 млн. людей – Фонд народонаселення ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://life.pravda.com.ua/society/2023/04/19/253893/>.
10. В Україні пропонують підвищити «мінімалку»: коли і наскільки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-proponuyut-pidvischiti-minimalku-koli-i-naskilki-2296405.html>.
11. ВВП України за підсумками 2022 року впав на 29,1% – Держстат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://forbes.ua/news/vvp-ukraini-za-pidsumkami-2022-roku-vprav-na-29-1-derzhstat-13042023-13041>.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004 р. – 1440 с.
13. Висновок на проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1748608>.

14. Все про пенсії у Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.punkt.media/ua/poradnyk/poradnyknimechchyna/vidpustka-likarnianyipensiiia/10501-vse-pro-pensii-u-nimechchyni>.
15. Горянська С. В. Фінансове забезпечення соціального захисту населення / С. В. Горянська // Фінанси України / [відп. ред. О. Д. Василик]. – 2001. – № 6. – С. 87–95.
16. Д'яконова І. І. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України [Електронний ресурс] / І. І. Д'яконова, О. М. Пахненко // Гроші, фінанси і кредит. – 2019. Вип. 31. – Режим доступу : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/82469/1/Diakonova_pension%20system_paper.pdf.
17. Де у світі найкращі пенсійні системи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.epravda.com.ua/columns/2018/11/16/642712/>.
18. Демографи прогнозують, що у 2023 році на Україну чекає катастрофічне падіння народжуваності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3641463-demografi-prognozuut-so-u-2023-roci-na-ukrainu-cekae-katastroficne-padinna-narodzuvanosti.html>.
19. Демографи розповіли про прогнози щодо тривалості життя в Україні на 2023 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://suspilne.media/304522-demografi-rozpovili-pro-prognozi-sodo-trivalosti-zitta-v-ukraini-na-2023-rik/>.
20. Демографічні показники Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/polakow-jest-coraz-mniej-w-2022-roku-najmniej-uroden-od-ii-wojny-swiatowej-wiceminister-rodziny-i-polityki-spolesznej-barbara-socha-komentuje-dane-gus-6727393>.
21. Державна служба статистики. Офіційна сторінка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>.
22. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / [редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
23. Економічна теорія : макро- і мікроекономіка / [за ред. З. Ватаманюка і С. Панчишина]. – Київ : Видавничий дім «Альтернативи», 2001. – 606 с.
24. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 2 / [за ред. С. В. Мочерного]. – Львів : Світ, 2006. – 568 с.
25. Експерти ООН погіршили прогноз щодо рівня зайнятості в світі на 2023 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/economics/other/eksperti-oon-pogirshili-prognoz-shchodo-rivnya-zaynyatosti-v-sviti-na-2023-rik-12111564.html>.
26. Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://esu.com.ua/search_articles.php?id=17370.
27. Етапи впровадження пенсійної реформи Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://minjust.gov.ua/m/str_4813.
28. Європейські стандарти та інструменти їх запровадження / спецпроект «Угода про асоціацію Україна – ЄС» від EDERA та міжнародного фонду

- «Відродження» за підтримки ЄС у рамках проекту «Громадська синергія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://eu-agreement.ed-era.com/b2/p1>.
29. Жолквер М. Як влаштована пенсійна система в Німеччині [Електронний ресурс] / М. Жолквер. – 2019. – Режим доступу : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuiie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.
30. Жолквер М. Як працює пенсійна система в Німеччині [Електронний ресурс] / М. Жолквер – 2020. – Режим доступу : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuiie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.
31. Загородній А. Г. Проблеми та шляхи вдосконалення пенсійної системи України / А. Г. Загородній, Л. М. Пилипенко // Фінанси України. – 2010. – № 6. – С. 15–24.
32. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : навчальний курс / [Зайчук Б. О., Зарудний О. Б., Березіна С. Б., Александров В. Т, Недбаєва С. М.]. – Київ : НВП «АВТ», 2005. – 256 с.
33. Закон України Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://kodeksy.com.ua/osnovi_zakonodavstva_ukrayini_pro_zagal_noobovuzkove_derzhavne_sotsial_ne_strahuvanny.htm.
34. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. за № 1058-XV (остання редакція від 09.02.2011) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – С. 376. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
35. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 21.12.1995 р. за № 449 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 36–35. – С. 40–51. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
36. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням від 21.12.1995 р. за № 448 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 36–34. – С. 51–63. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
37. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. за № 1105-XIV [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – С. 403. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
38. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26.06.1997 р. за № 40/97-ВР [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 37. – С. 237. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
39. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI (поточна редакція від 01.01.2011) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-2. – С. 11. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

40. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. за № 1057-VI [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47–48. – С. 372. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
41. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. за № 1788-XII [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – С. 10. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
42. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 р. за № 85/96-ВР (поточна редакція від 15.01.2011) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 18. – С. 78. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
43. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 28.04.2001 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 5–6. – С. 30. – Режим доступу : Про банки і банківську діял...від 07.12.2000 № 2121-III (rada.gov.ua).
44. Зарплата в Німеччині: все, що потрібно знати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://surl.li/jaqqi>.
45. Зарплата у Польщі у 2023 році: що потрібно знати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://vpolszchi.pl/zarplata-u-pol-shi-u-2023-roci-sho-potribno-znat-6858684285254240a/>
46. Звіт про виконання бюджету (кошторису) Фонду за 2022 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pfu.gov.ua/2157876-zvit-pro-vykonannya-byudzhetu-koshtorysu-fondu-za-2022-rik/>.
47. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2022 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17civik2018/zvit2022/ZVIT%20PFU%202022.pdf/>.
48. Злупко С. М. Трудовий потенціал України : відтворення, зайнятість, ринок праці, соціальний захист / С. М. Злупко // *Перехідна українська економіка. Стан і перспективи*. – Київ, 1996. – С. 133–138.
49. Зростання пенсійних виплат у Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.prawo.pl/kadry/emerytury-nowo-przyznane-przez-zusw-2021-r,516809.html/>.
50. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення України за період з 30.09.2021 по 30.09.2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/npf_3_kv-2022.pdf/.
51. Історія України. Словник-довідник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uahistory.co/book/slovník/273.html/>.
52. Калюга Є. Стан соціального забезпечення в різних країнах світу та шляхи його удосконалення в Україні / Є. Калюга, В. Пабат // *European Science*. – 2022. – Vol. 2. – P. 7–16.
53. Качан Л. Соціальна сфера – барометр суспільства / Л. Качан // *Соціальний захист* / [відп. ред. Г. К. Плохотнюк]. – 2008. – № 3. – С. 3–6.
54. Кир'язова Т. О. Пенсійна система як частина соціального страхування / Т. О. Кир'язова // *Вісник соціально-економічних досліджень* : зб. наук. праць

- [відп. ред. М. І. Зверьяков]. – Одеса : Одеський держ. економ. ун-т. 2007. – Вип. 26. – С. 158–163.
55. Кількість платників внесків у Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytura-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.
56. Кількість українців, які працюють у Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://europeservice.com.ua/news/kilkist_liudei_v_polshe.
57. Колодій А. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України [Електронний ресурс] / А. Колодій, А. Садура. – Режим доступу : http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna-sistema_nimechchini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441.
58. Колосок А. М. Соціальне страхування в контексті становлення соціального діалогу / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки / [відп. ред. С. А. Єрохін]. – 2008. – № 3 (81). – С. 129–135.
59. Кондрашов О. М. Зміст і значення системного підходу в механізмі державного управління / О. М. Кондрашов // Міжнародний науково-практичний журнал «Економіка та держава» / [відп. ред. В. Г. Федоренко]. – 2007. – № 12. – С. 63–65.
60. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
61. Креховецька Л. Використання досвіду зарубіжних країн у створенні трирівневої пенсійної системи України. (2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dse.org.ua/arhcive/14/13.pdf>.
62. Кривенко Л. В. Населення як чинник розвитку недержавного пенсійного забезпечення / Л. В. Кривенко, О. В. Мелешко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 1 (103). – С. 185–191.
63. Кулікова Є. О. Порівняльний аналіз системи пенсійного страхування України та зарубіжних країн / Є. О. Кулікова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. – Острогор : Вид-во НаУОА, червень 2018. – № 9 (37). – С. 142–146.
64. Кульчій І. Сутність понять «реформування» і «оптимізація» та їх застосування в системі виконавчої влади України / І. Кульчій // Інститут законодавства Верховної Ради України. – 2009.
65. Лук'янчук С. Чи високі в Україні податки? Порівняння податкових ставок у розвинених країнах світу / С. Лук'янчук. – Режим доступу : <https://texty.org.ua/articles/103913/chy-vysoki-v-ukrayini-podatky-porivnyannya-podatkovyh-stavok-u-rozvyunenyh-krayinah-svitu/>.
66. Митний кодекс України від 28.11.2002 р. за № 38-39 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – С. 288.
67. Мних М. В. Страхування та його роль у забезпеченні соціального захисту населення / М. В. Мних // Фінанси України / [відп. ред. І. Я. Чугунов]. – 2007. – № 6. – С. 39–45.

68. Моделі й методи прийняття рішень: навч. посіб. [Електронний ресурс] / С. А. Ус, Л. С. Коряшкіна ; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Дніпро: НГУ, 2014. – 300 с. – Режим доступу : [http://sau.nmu.org.ua/ua/osvita/metod/Models_and_decisionmaking_techniques\(Us_Koryashkina\)_NMU_SAU.pdf](http://sau.nmu.org.ua/ua/osvita/metod/Models_and_decisionmaking_techniques(Us_Koryashkina)_NMU_SAU.pdf).
69. Морозова Л. Недержавні пенсійні фонди : найбільше довіри – до депозитів / Л. Морозова // Пенсійний кур'єр / [відп. ред. М. Орел]. – 2008. – № 24 (266). – С. 2.
70. Надточій Б. Пенсійне страхування в Україні: історичний аспект / Надточій Б. // Соціальний захист / [відп. ред. С. П. Фертенко]. – 2000. – № 3. – С. 54–58.
71. Населення України від 28 до 34 мільйонів – Інститут демографії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://thepage.ua/ua/news/naselennya-ukrayini-u-2023-roci-vid-28-do-34-miljoniv>.
72. Новікова І. Е. Проблеми та перспективи розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс] / І. Е. Новікова. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/887/1/16.31.pdf>.
73. Облікова ставка Національного банку (динаміка) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://bank.gov.ua/ua/monetary/archive-rish>.
74. Парфьонов Я. В. Реформування пенсійної системи України в умовах трансформаційних змін / Я. В. Парфьонов // Публічне управління та регіональний розвиток = Public Administration and Regional Development : наук. журн. – 2022. – № 16. – С. 537–556.
75. Пахненко О. М. Потенціал розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні [Електронний ресурс] / О. М. Пахненко, Я. М. Кривич, Т. В. Матусенко // Економіка та суспільство. – 2018. – № 18. – Режим доступу : <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-18/25-stati-18/2317-krivich-ya-m-pakhnenko-matusenko-t-v>.
76. Пенсії громадянам, що за кордоном [Електронний ресурс] / Мінсоцполітики. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/content/pensii-gromadyanam.html>.
77. Пенсійна система в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Germany.pdf>.
78. Пенсійна система Данії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d62/d62fe8ef3a2fa66a23972370821cbbb5.pdf>.
79. Пенсійні фонди у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html.
80. Пенсіонери (ГРВ), Соціальна ситуація в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/>.
81. Пенсіонери та платники внесків на загальнообов'язкове пенсійне страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentner-beitragszahler.html>.
82. Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? [Електронний ресурс] // Europa.jobs. – Режим доступу : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.

83. Пенсія в Німеччині – скільки отримують німецькі пенсіонери? (2023) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ua.europa.jobs/art-pensija-w-nimechyni-skilky-otrymujut-nimetski-pensionery/>.
84. Пенсія у 60: який стаж потрібен у 2023 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.rbc.ua/rus/news/pensiya-60-kiy-stazh-potriben-2023-rotsi-1676122427.html>.
85. Перехрест Р. Ю. Поняття пенсії у праві соціального забезпечення [Електронний ресурс] / Р. Ю. Перехрест // Наукові записки. – 2005. – Т. 38 : Юридичні науки. – С. 61–66. – Режим доступу : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8050/Perekhrest_Poniattia_pensii.pdf?sequence=1&isAllowed.
86. Пищуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні [Електронний ресурс] / О. Пищуліна, О. Коваль, Т. Бурлай // Світовий досвід та українські реалії. – 2017. – Режим доступу : <https://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>.
87. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-npf-ukrainy-stanom-na-31.12.2022.pdf>.
88. Полозенко Д. Соціальна сфера та її фінансове наповнення / Д. Полозенко // Економіка України / [відп. ред. С. І. Пирожков]. – 2006. – № 5. – С. 83–87.
89. Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2023 року № 631 «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2023 рік» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pfu.gov.ua/2159112-postanova-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid-24-cherhvnya-2023-roku-631-pro-zatverdzhennya-byudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-na-2023-rik/>.
90. Право соціального забезпечення в Україні : підручник [Електронний ресурс] / О. М. Ярошенко, Г. О. Барабаш, Н. М. Вапнярчук та ін. ; за ред. О. М. Ярошенка. – 4-те вид., переробл. і доповн. – Харків : Право, 2015. – 458 с. – Режим доступу : <https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/148/1-36.pdf>.
91. Приймак І. Роль недержавних пенсійних фондів у формуванні пенсійних заощаджень громадян України / І. Приймак, В. Мацькова // Причорноморські економічні студії. – 2020. – Вип. 55-2. – С. 80–86.
92. Про трудовий стаж у Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://v.gd/9uHCOT>.
93. Пропозиція щодо регламенту Європейського парламенту та Ради щодо загальноєвропейського персонального пенсійного продукту (PEPP), «Європейська комісія», 29 червня 2017 року. Отримано 20 лютого 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/170629-personal-pensions-recommendation_en.pdf.
94. Рівень життя в Данії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://news.eurabota.ua/uk/denmark/migration/zhyttya-v-daniyi/>.

95. Розподіл пенсіонерів за способом виплати пенсій (станом на 1 жовтня 2022 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pfu.gov.ua/2154312-rozpodil-pensioneriv-za-sposobom-vyplaty-pensij-standom-na-1-zhovtnya-2022-roku-2/>.
96. Свідзінський Ю. В. Пенсійна реформа: польський досвід та передумови її проведення в Україні / Ю. В. Свідзінський, А. І. Якимів // Фінансові послуги. – 1999. – № 5–6. – С. 47.
97. Семенов А. Ю. Аналіз стану та структури ринку фінансових послуг Європейського Союзу / А. Ю. Семенов, О. М. Пахненко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2017. – Вип. 25. Ч. 2. – С. 145–150.
98. Середня зарплата в Польщі у 2023 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.yavp.pl/uk/novini/yakoiu-bua-serednia-zarplata-v-polshchi-u-sichni-2023-roku-svizhi-tsyfry-21085.html>.
99. Середня зарплата в Україні зростає. Як змінилися виплати за рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://minfin.com.ua/ua/2023/05/25/106387143/>.
100. Середня зарплата: як вона змінювалась у 2022 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/u-pfu-opriljudnili-pokaznik-serednoji-zarplati-za-2022-rik.html>.
101. Середня пенсія в Німеччині 2023 (розмір пенсії) [Електронний ресурс] // Stipendium. – Режим доступу : <https://www.mystipendium.de/geld/durchschnittsrente>.
102. Скасування ЄСВ: чи на часі реформа [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/10/25/693009/>.
103. Симчук С. М. Право соціального забезпечення України / С. М. Симчук, В. Я. Бурак. – Київ : Знання, КОО, 2003. – С 116–167.
104. Словник української мови. Т. 8 / [ред. : В. О. Винник, В. В. Жайворонок, Л. О. Родніна, Т. К. Черторизька]. – Київ : Видавництво «Наукова думка», 1977. – 927 с.
105. Союз ринків капіталу: Пан'європейський персональний пенсійний продукт (PEPP), «Європейська комісія», 4 квітня 2019 року. Отримано 14 лютого 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : Capital Markets Union: Pan-European Personal Pension Product (PEPP) (europa.eu).
106. Ткаченко Н. М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування, пенсійна реформа [Електронний ресурс] / Н. М Ткаченко. // Вісник економічної науки України. – №1. – 2018. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/140044/23-Tkachenko.pdf?sequence=1>.
107. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. – Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

108. У Польщі спостерігається різке скорочення місцевого населення. In Poland [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://inpoland.net.pl/novosti/upolshhi-sposterigaetsya-rizke-skorochennya-miscevogo-naselennya/>.
109. Урядовий звіт про пенсійне страхування.bmas.de [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
110. Федеральне статистичне відомство (Destatis) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/DemografischerWandel/_inhalt.html#_qoq3cd61.
111. Фінансові показники пенсійної системи в Україні та запровадження другого накопичувального рівня : прогнози розрахунки на основі актуарної пенсійної моделі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://surl.li/isvhr>.
112. Формування фінансового механізму соціального страхування в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Зеленко Наталія Михайлівна ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2011. – 256 с.
113. Чи можна відмовитися від призначення пенсії в 60 років та призначити її пізніше? Як відстрочка вплине на розмір пенсії? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pfu.gov.ua/2154931-chy-mozhna-vidmovytytsya-vid-pryznachennya-pensiyi-v-60-rokiv-ta-pryznachyty-yiyi-piznishe-yak-vidstrochka-vplyne-na-rozmir-pensiyi/>.
114. Чисельність населення України варіюється від 28 до 34 мільйонів – демографи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3692466-ciselnist-naselenna-ukraini-variuetsa-vid-28-do-34-miljoniv-demografi.html>.
115. Чисельність населення України з 1990 по 2022 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/2022/>.
116. Щербань О. Ісландія стала новим лідером у рейтингу країн з кращими пенсійними системами [Електронний ресурс] // INVESTORY NEWS 2021. – Режим доступу : <https://investory.news/islandiya-stala-novim-liderom-u-rejtingu-krain-z-krashhimi-pensijnimi-sistemami/>.
117. Що буде з пенсіями українців після війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.bbc.com/ukrainian/features-65177138>.
118. Юровский Б. Пенсії державні та недержавні: на що можна розраховувати : [практичний посібник] / Б. Юровский. – Харків : Центр «Консульт», 2006. – 208 с.
119. Як працює пенсійна система в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>.
120. Яка максимальна пенсія в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://vikna.tv/dlia-tebe/robota/maksymalna-pensiya-v-ukrayini-u-2023-roczisuma-narahuvannya/>.
121. Яка пенсія у Польщі: розмір, пенсійний вік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://europortal.biz.ua/evropa/polshha/zhyttia-polsha/pensiia-v-polshi.html>.

122. Який законодавчо встановлений максимальний розмір пенсії? VermoegensZentrum [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.vermoegenszentrum.de/wissen/wie-hoch-ist-diegesetzliche-hoehstrente>.
123. Яким буде пенсійний вік у Німеччині? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://s.li/hefcl>.
124. Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : монографія / А. І. Якимів. – Львів : Афіша, 2003. – 448 с.
125. Якою буде мінімальна пенсія у 2023 році та чи вистачить її на найнеобхідніше [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://vikna.tv/dlia-tebe/ekonomiya/yaqouu-bude-minimalna-pensiya-u-2023-rocz/>.
126. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч. посібник / І. С. Ярошенко. – Київ : КНЕУ, 2005. – 232 с.
127. A concerted strategy for modernising social protection (COM/99/0347 final). – European Commission, 1999 [Electronic resource]. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5d8ca9dd-94e1-4b17-af1e-e32fd9cf0294/language-en>.
128. Andy Smith. What Is a Pension? Types of Plans and Taxation / Andy Smith // Investopedia [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2019.1575455>.
129. Anke Hassel. The political economy of pension financialisation: public policy responses to the crisis / Anke Hassel, Marek Naczyk, Tobias Wiß [Electronic resource] // Journal of European Public Policy. – 2019. – Vol. 26. – Is. 4. – Access mode : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2019.157545>.
130. Błaszczyk B. The story of the Open Pension Funds and the Employee Capital Plans in Poland. Will it succeed this time? [Electronic resource] / B. Błaszczyk // CASE Working Papers. – 2020. – No. 13 (137). – Access mode : https://case-research.eu/files/?id_plik=6396.
131. Business dictionary [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.business-dictionary.com/definition/management.html>.
132. Casper van Ewijk. Private pensions for Europe. VOX EU 20 Nov 2011 [Electronic resource] / Casper van Ewijk, Lans Bovenberg. – Access mode : <https://cepr.org/voxeu/columns/private-pensions-europe>.
133. Cambridge dictionary [Electronic resource]. – Access mode : <http://dictionary.cambridge.org>.
134. Chrostowski G. System emerytalny w Polsce wymaga naprawy [Electronic resource] / G. Chrostowski, F. Lamański. – Access mode : <https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/system-emerytalny-w-polsce-wymaga-naprawy-raport-og/>.
135. Cómo son las pensiones máximas y mínimas en 2023 [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.ruta67.com/pension-maxima-pension-minima>.
136. Coraz więcej wydajemy na emerytury, ale wynagrodzenia w gospodarce rosną szybciej [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.prawo.pl/kadry/emerytury-nowo-przyznane-przez-zus-w-2021-r,516809.html>.

137. Cornelissen Rob. 50 Years of European Social Security Coordination [Electronic resource] / Cornelissen Rob // European Journal of Social Security. – 2009. – Vol. 11, nos. 1–2. – Access mode : <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/138826270901100102>.
138. Council of the european union (2001), Joint Report of the Social Protection Committee and the Economic Policy Committee on objectives and working methods in the area of pensions: applying the open method of coordination, 2001, Brussels.
139. COUNTRY COMPARISON Ukraine vs. Poland (WWW) [Electronic resource]. – Access mode : <https://countryeconomy.com/countries/com>.
140. Cuál es la pensión media en España por comunidad autónoma en 2023? [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/pensiones-medias-comunidades-autonomas>.
141. Demografie-portal.de [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentner-beitragszahler.html>.
142. Dictionary.com [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.dictionary.com/browse/pension>.
143. Deutscher gewerkschaftsbund. Mindestlohn 2023: Alles, was Sie wissen müssen. [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>.
144. Emerytów w Polsce będzie przybywać. «Rocznie około 300 tysięcy osób» [Electronic resource]. – Access mode : <https://tvn24.pl/biznes/dla-seniora/emerytury-2023-emerytow-w-polsce-bedzie-przybywac-ile-kosztuje-system-emerytalny-prezes-zus-gertruda-uscinska-komentuje-6592416>.
145. Emerytury i renty w górę, waloryzacja się rozpoczęła. Seniorzy dostaną więcej pieniędzy [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Waloryzacja-emerytur-i-rent-2023-Ile-wyniesie-emerytura-po-1-marca-8497637.html>.
146. Ervik Rune European Pension Policy Initiatives and National Reforms: Between Financial Sustainability and Adequacy, w: Rune Ervik, Working Paper № 10, Stein Rokkan Centre for Social Studies. – 2006. – P. 14–15.
147. EU Pension Policy [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.pensionseurope.eu/eu-pension-policy>.
148. EU sets out plans for adequate, safe and sustainable pensions [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>.
149. EU social security coordination [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en>.
150. European Central Bank / pension Funds [Electronic resource]. – Access mode : https://www.ecb.europa.eu/stats/financial_corporations/pension_funds/html/index.en.html.
151. European Commission (2018) Current and future income adequacy in old age in the EU. Country Profiles. Vol. II. Publication Office of the European Union, Luxembourg

- [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8085&furtherPubs=yes>.
152. European Commission (2018). Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. Vol. I. Publication Office of the European Union, Luxembourg [Electronic resource]. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.
153. European Commission (2018). Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. Vol. I. Publication Office of the European Union, Luxembourg [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes>.
154. European Pillar of Social Rights: Proclamation and signing [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>.
155. European Social Insurance Platform (ESIP) [Electronic resource]. – Access mode : <https://esip.eu/>.
156. European Social Policy Network (ESPN) Європейська мережа соціальної політики (ESPN) [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>.
157. Fact Sheets on the European Union // European Parliament [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/67/innovation-policy>.
158. Find your Pension in Europe [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.findyourpension.eu/>.
159. Funded Pensions Indicators: Assets by type of financing vehicle. OECD Stat [Electronic resource]. – Access mode : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PNNI_NEW#.
160. Ile wynoszą najwyższe emerytury? ZUS podał kwot [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.infor.pl/prawo/emerytury/wysokosc/5630493,najwyzsza-emerytura-kobieta-mezczyzna-dane-zus.html>.
161. Germany – Pensions and other old age benefits. Employment, Social Affairs & Inclusion [Electronic resource]. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&intPageId=4554&langId=en>.
162. Germany. Individual – Other taxes. Social security contributions [Electronic resource]. – Access mode : <https://taxsummaries.pwc.com/germany/individual/other-taxes>.
163. Global pension index uncovers strong correlation between household debt and pension assets 2019 [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.monash.edu/business/news/2019/global-pension-index-uncovers-strong-correlation-between-household-debt-and-pension-assets>.
164. Golovan Valentyna. The Pension System And its Reform Practices in the World's Leading Countries [Electronic resource] / Golovan Valentyna. – Access mode : <https://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/29173.pdf>.
165. Grundsicherung oder Wohngeld [Electronic resource]. – Access mode : https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-undPresse/Presse/Meldungen/2023/230303_tm_n_zusaetzl_freibetrag_grundrentenzeiten.html.

166. Hinrics K. Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview [Electronic resource]. – Access mode : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/spol.12712>.
167. Hungarian pensions to be raised in proportion with 2023 inflation forecast [Electronic resource]. – Access mode : <https://dailynewshungary.com/hungarian-pensions-to-be-raised-in-proportion-with-2023-inflation-forecast/>.
168. La esperanza de vida se eleva en España [Electronic resource]. – Access mode : <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana>.
169. Las pensiones en España, en datos [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>.
170. Magyar Államkincstár. Eligibility criterion/retirement age, service time and calculation of the pension amount, Nyugdíjbiztosítás [Electronic resource] / Magyar Államkincstár. – Access mode : <https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/>.
171. Management study hq / What is Management? [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.managementstudyhq.com/what-is-management.html>.
172. Moving within Europe - which country will pay my old-age pension? [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.youtube.com/watch?v=Re7ILY9DIv8> - .
173. Nazaré da Costa Cabral. The Future of Pension Plans in the EU Internal Market: Coping with Trade-Offs Between Social Rights and Capital Markets [Electronic resource] / Nazaré da Costa Cabral, Nuno Cunha Rodrigues. – Access mode : https://www.pse-journal.hr/en/archive/the-future-of-pension-plans-in-the-eu-internal-market-coping-with-trade-offs-between-social-rights-and-capital-markets_6303/.
174. OECD (2017). Pensions at a glance 2017: Country profiles – Norway. OECD Publishing, Paris [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-countryprofile-Norway.pdf>.
175. OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris [Electronic resource]. – Access mode : https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
176. Officina. Öregségi nyugdíj legkisebb összege 2022: a nyugdíjminimum összege nem emelkedik a jövőben? [Electronic resource]. – Access mode : <https://officina.hu/belfoeld/300-nyugdijminimum>.
177. Pan-European Personal Pension Product (PEPP) // EIOPA [Electronic resource]. – Access mode : https://www.eiopa.europa.eu/browse/regulation-and-policy/pan-european-personal-pension-product-pepp_en.
178. Pension Adequacy in the European Union 2010–2050 [Electronic resource]. – Access mode : [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c57d2dd5b341fffd\]mltdHM9MTY4ODc3NDQwMCZpZ3VpZD0yZTFmZGUxZC04NTZjLTZkYjctMGMzNy1jZmEwODQ3ZTZjM2UmaW5zaWQ9NTE3NA&ptn=3&hsh=3&fclid=2e1fde1d856c6db70c37cfa0847e6c3e&psq=PENSION+ADEQUACY+REPORT+2010&u=a1aHR0cHM6Ly9lYy5ldXJvcGEuZXUvc29jaWFsL0Jsb2JTXj2bGV0P2RvY0lkPTc4MDUmbGFuZ0lkPWVu&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c57d2dd5b341fffd]mltdHM9MTY4ODc3NDQwMCZpZ3VpZD0yZTFmZGUxZC04NTZjLTZkYjctMGMzNy1jZmEwODQ3ZTZjM2UmaW5zaWQ9NTE3NA&ptn=3&hsh=3&fclid=2e1fde1d856c6db70c37cfa0847e6c3e&psq=PENSION+ADEQUACY+REPORT+2010&u=a1aHR0cHM6Ly9lYy5ldXJvcGEuZXUvc29jaWFsL0Jsb2JTXj2bGV0P2RvY0lkPTc4MDUmbGFuZ0lkPWVu&ntb=1).
179. Pension funds / European Central Bank [Electronic resource]. – Access mode : https://www.ecb.europa.eu/stats/financial_corporations/pension_funds/html/index.en.html.

180. Pension reform in Germany – a market solution? [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.socialeurope.eu/pension-reform-in-germany-a-market-solution>.
181. Pensions Europe – national associations of pension funds and similar institutions for workplace and other funded pensions [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.pensionseurope.eu/about-pensionseurope>.
182. Pensions Europe. How pension funds contribute to jobs and growth in Europe – and how to strengthen their participation in the Capital Markets Union [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.pensionseurope.eu/system/files/PensionsEurope%20-%20CMU%20brochure.pdf>.
183. Pensions Europe. Pension Funds Statistics and Trends (3BIT) [Electronic resource]. Access mode : <https://www.pensionseurope.eu/system/files/PensionsEurope%20Pension%20Funds%20Statistics%20and%20Trends%20-%20March%202020.pdf>.
184. Pensions rise more than expected [Electronic resource]. – Access mode : <https://themunicheye.com/pensions-rise-more-than-expected-5258>.
185. Peterson J. European Integration [Electronic resource] / J. Peterson // International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. – 2001. – P. 4923–4925 – Access mode : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B0080430767012614>.
186. Poland: voluntary pension scheme announced by the government [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/poland-voluntary-pension-scheme-announced-by-the-government>.
187. Press release – Pensions Europe answer to EIOPA's consultation on PEPP level-2 measures [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.pensionseurope.eu/press-release-pensionseurope-answer-eiopas-consultation-pepp-level-2-measures>.
188. Przeciętna płaca to teraz ponad 7500 zł. Tyle zarabia statystyczny Polak [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.money.pl/gospodarka/przecietne-wynagrodzenie-i-zatrudnienie-srednia-krajowa-w-marcu-2023-r-dane-gus-6889724869306976a.html>.
189. Public pension in Germany: Everything you need to know about it [Electronic resource]. – Access mode : <https://pensionfriend.de/en/public-pension-germany.ap>.
190. PwC (2016) European Institutional Investors. September 2016 [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.pwc.lu/en/asset-management/docs/pwc-european-institutionalinvestors.pdf>.
191. Rebecca Christie, Monika Grzegorzcyk, Diane Mulcahy Better pensions for the European Union's self-employed [Electronic resource]. – Access mode : https://www.bruegel.org/sites/default/files/wp_attachments/PC-05-240322-1.pdf.
192. Regulation (EU) 2019/1238 on a «pan-European Personal Pension Product (PEPP)» (регламент щодо загальноєвропейського особистого пенсійного продукту (PEPP)) [Electronic resource]. – Access mode : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R1238>.

193. Regulation 2019/1238 on a pan-European Personal Pension Product [Electronic resource]. – Access mode : https://ec.europa.eu/info/law/pan-european-personal-pension-product-pepp-regulation-2019-1238_en.
194. Retirement Systems in the European Union [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.robert-schuman.eu/en/dossiers-pedagogiques/connaitre-europe/systemes-de-retraites.pdf>.
195. Rząd zamierza stworzyć nowoczesny system informacji emerytalnej [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.prawo.pl/kadry/centralna-informacja-emerytalna,520406.html>.
196. Skwirowski Piotr. OFE będą gasnąć. To zła wiadomość dla rynku [Electronic resource] / Piotr Skwirowski. – Access mode : <https://www.parkiet.com/emerytura/art37034301-ofe-beda-gasnac-to-zla-wiadomosc-dla-rynku>.
197. So optimistisch ist die Rentenchefin für 2023 [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/rentenchefin-steigende-renten-100.html>.
198. Statistics Poland [Electronic resource]. – Access mode : <https://stat.gov.pl/en/>.
199. System emerytalny w Polsce. Ile trzeba przeprocować, żeby dostać emeryturę? [Electronic resource]. – Access mode : <https://superbiz.se.pl/wiadomosci/ile-trzeba-pracowac-zeby-dostac-emeryture-aa-qkPq-opbo-i6xM.html>.
200. Study on the feasibility of a European Personal Pension Framework [Electronic resource] // Final Report of European Commission. – June 2017. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2f4dba21-a330-11e7-8e7b-01aa75ed71a1/language-en>.
201. Subida de la pensión mínima en España 2023: cuánto sube y a partir de cuándo. [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.elmundo.es/como/2023/03/16/641302d2e4d4d8fb7c8b458c.html>.
202. System emerytalno-rentowy w Polsce [Electronic resource]. – Access mode : <http://sAccess.mode.li/iqwww>.
203. System emerytalny w Polsce wymaga naprawy [Electronic resource]. – Access mode : <https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/system-emerytalny-w-polsce-wymaga-naprawy-raport-og/>.
204. Taxlink [Electronic resource]. – Access mode : <https://taxlink.ua/ua/analytics/pensija/shho-take-pensija>.
205. The 2015 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU [Electronic resource]. – 2015. – Vol. I. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14529&langId=en>.
206. The 2018 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU [Electronic resource]. – 2018. – Vol. I. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.
207. The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Volume I [Electronic resource] // Joint report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). – 2021. – 152 p. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/>

- publication/4ee6cadd-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search.
208. The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Country profiles. Volume II [Electronic resource] // Joint report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). – 2021. – 359 p. – Access mode : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4849864a-cd83-11eb-ac72-01aa75ed71a1>.
 209. The Aegon Retirement Readiness Survey (2018) The New Social Contract: a blueprint for retirement in the 21st century [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.aegon.com/contentassets/44b70e9c50524f82a15da544a2f50cf7/usa-report.pdf>.
 210. The EU pension dilemma: Pan-European Personal Pension to the rescue? [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.finextra.com/blogposting/18406/the-eu-pension-dilemma-pan-european-personal-pension-to-the-rescue>.
 211. The German Retirement and Pension System – Basic Facts. HOW TO GERMANY. FINANCE. PENSION [Electronic resource]. – Access mode : <https://howtogermany.com/finance/pension/retirement-and-pension-system/>.
 212. The pan-European personal pension product (PEPP) [Electronic resource]. – Access mode : https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/insurance-and-pensions/personal-pension-products_en.
 213. The World Bank Pension Conceptual Framework [Electronic resource]. – Access mode : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/389011468314712045/pdf/457280BRI0Box31Concept1Sept20081pdf.pdf>.
 214. The World Bank's Five Pillar Framework [Electronic resource]. – Access mode : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/pensionfinance/chapter/topic-2-the-world-banks-five-pillar-framework/>.
 215. Where do these rules apply? [Electronic resource] // Employment, Social Affairs & Inclusion. – Access mode : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=853&langId=en&>.
 216. Willis Towers Watson (2019) Global pension assets study 2019. Thinking Ahead Institute [Electronic resource]. – Access mode : https://www.thinkingaheadinstitute.org/content/uploads/2020/11/GPAS_2019_final-1.pdf.
 217. Zakład ubezpieczeń społecznych (ZUS) [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.zus.pl/>.

Наукове видання

ЗЕЛЕНКО Василь Анатолійович

**РЕФОРМУВАННЯ
ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

Монографія

*Редактор Оксана Яремчук, Юлія Глиняна
Комп'ютерне верстання Світлани Сенік
Обкладинка Василя Рогана*

Формат 70x100/16. Ум. друк. арк. 16,28. Тираж 300 пр.

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи.
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.

Видруковано у книжковій друкарні «Коло»,
вул. Бориславська, 8, м. Дрогобич, Львівська обл., 82100.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи.
Серія ДК № 498 від 20.06.2001 р.

3-48

Зеленко Василь

Реформування пенсійної системи України у світлі європейських стандартів = Reforming Ukrainian Pension System in Light of European Standards : монографія / Василь Зеленко. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – 202 с.

ISBN 978-617-10-0795-6

Монографія присвячена вирішенню наукових завдань, пов'язаних з розробленням теоретико-методичних та практично-орієнтованих рекомендацій щодо реформування пенсійної системи України через призму реалізації пенсійних реформ у Європейському Союзі. Проведено порівняльний аналіз формування, розвитку та удосконалення пенсійних систем держав – учасниць ЄС, на основі чого окреслено основні виклики, загрози та розроблено рекомендації для української системи пенсійного забезпечення.

Досліджено особливості функціонування капіталізованих пенсійних схем у ЄС задля здійснення рекомендації щодо впровадження обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи України. Вказано на ряд ризиків, що існують при впровадженні II рівня на сучасному етапі. Результати аналізу недержавного пенсійного забезпечення в країнах ЄС свідчать, що капіталізовані активи виконують роль як додаткової бази для виплат пенсіонерам, так і «фінансової подушки» для економіки. Досліджено сутність Системи координації соціального забезпечення у ЄС і пан'європейського пенсійного продукту, а також здійснено рекомендації щодо приєднання України до цих схем. Обґрунтовано, що без проведення системних реформ в Україні якісно впровадити зміни в пенсійній системі буде вкрай складно. Для науковців, викладачів, аспірантів та студентів, державних службовців, представників бізнесу та громадських організацій.

УДК 331.25-048.78(477:4)